



Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género de los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa 2026

OCTUBRE 2025



Gipuzkoako
Foru Aldundia
Diputación Foral
de Gipuzkoa

Contenido

I. PRESENTACIÓN	6
I.1. La memoria: objeto, objetivos, estructura y novedades	7
I.2. La estrategia de transversalidad de género de la DFG en los presupuestos públicos	9
II. METODOLOGÍA	11
II.1. Principios metodológicos	12
II.2. QUÉ se evalúa. Las tres dimensiones de análisis	14
II.2.1. El contexto en el que operan los presupuestos públicos	15
II.2.2. Apartado de gastos	16
II.2.3. Apartado de ingresos	19
II.3. CÓMO se evalúa: procedimiento y agentes implicados	21
FASE 0. Preparación: constitución del Grupo de Trabajo y diseño de la nueva metodología para la elaboración de la Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género de los Presupuestos	23
FASE 1. Información: recogida, organización y validación de la información de base para la evaluación del impacto de género de los presupuestos	23
FASE 2. Análisis: tratamiento y análisis de la información recopilada	24
FASE 3. Conclusiones y Memoria: evaluación del impacto de género del Presupuesto y elaboración del Memoria	24
III. CONTEXTO DE APLICACIÓN	25
III.1. Panorama general	26
III.2. Las diferentes dimensiones de la desigualdad entre mujeres y hombres en Gipuzkoa	28
III.2.1. Las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de la salud	29
III.2.2. Las desigualdades económicas entre mujeres y hombres	30
III.2.3. Mujeres y hombres en la toma de decisiones	30
III.2.4. Las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito del conocimiento	31
III.2.5. El empleo y las condiciones laborales de mujeres y hombres	31
III.2.6. El tiempo como indicador de desigualdad	32
III.2.7. Empleo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud en Gipuzkoa y en la UE. Análisis comparado	32
III.3. Principales resultados del análisis del contexto de aplicación	35
IV. Análisis de género del APARTADO DE GASTOS	36
IV.1. Resultados del análisis de los programas presupuestarios	36
IV.1.1. Identificación de los programas	37
IV.1.3. Evaluación del impacto de género de los programas	51
IV.2. Resultados del análisis de los gastos de personal	55
IV.2.1. Análisis de género del gasto de personal	57

IV.2.3. Brecha salarial de género	63
IV.2.4. Principales resultados del análisis de los gastos de personal	68
IV.3. Resultados del análisis de la clasificación orgánica.....	71
IV.3.1. El Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres.	72
IV.3.2. Las Unidades Departamentales para la Igualdad de Mujeres y Hombres.	77
IV.3.3. Gasto global destinado a las estructuras de impulso de las políticas para la igualdad	78
IV.2.4. Principales resultados del análisis de la clasificación orgánica	80
V. Análisis de género del APARTADO DE INGRESOS	81
V.1. Resultados del análisis de los ingresos monetarios	82
La presente memoria se centra en las siguientes figuras impositivas, atendiendo al alcance competencial de la DFG y a la posibilidad de disponer de datos desagregados por sexo: el impuesto sobre la renta de las personas físicas, el impuesto sobre el patrimonio, el impuesto sobre sociedades y una parte de las tasas y otros ingresos.....	
V.1.1. El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)	85
V.1.2. El Impuesto de Patrimonio.....	94
V.1.3. Impuesto sobre sociedades.....	97
V.1.4. Tasas y otros ingresos	102
V.1.5. Gastos fiscales.....	103
V.2. Resultados del análisis de los ingresos no monetarios: El Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado.	106
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:	113
VI.1. Conclusiones	113
VI.1.1. Fortalezas identificadas en el análisis del apartado de gastos:.....	113
VI.1.2. Fortalezas identificadas en el análisis del apartado de ingresos:	116
VI.1.3. Debilidades identificadas en el análisis del apartado de gastos:	117
VI.1.4. Debilidades identificadas en el análisis del apartado de ingresos:	120
VI.2. Propuestas de mejora para futuros ejercicios	121
ANEXO	126
Informes de evaluación previa de impacto de género de los programas	126

Índice de ilustraciones:

Ilustración 1: Objetivos del modelo de la Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género.....	7
Ilustración 2: Principios del modelo de Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género	13
Ilustración 3: Las tres dimensiones del análisis para la valoración de impacto de género de los Presupuestos Generales	15
Ilustración 4: Fases del procedimiento de elaboración de la Memoria.....	22
Ilustración 5: Fases del proceso de integración de la igualdad de mujeres y hombres en los programas presupuestarios.....	40
Ilustración 6: Acciones para la igualdad en EBA.	45

Índice de tablas:

Tabla 1: Índice de igualdad de género 2017-2021	26
Tabla 2: Índice de igualdad de género en Europa - 2021	27
Tabla 3: Índice de Igualdad de Género en Gipuzkoa por dimensiones y subdimensiones.....	29
Tabla 4: Programas presupuestarios analizados 2026	39
Tabla 5: Acciones principales de igualdad 2026, por programa presupuestario	49
Tabla 6: Componentes para la valoración del grado de incorporación de la perspectiva de género en los programas presupuestarios	52
Tabla 7: Escala de puntuación para valorar el grado de incorporación de la perspectiva de género en los programas presupuestarios	53
Tabla 8: Gasto en Capítulo 1 por grupo profesional y sexo	59
Tabla 9: Gasto en capítulo 1, por clase y sexo	60
Tabla 10: Gasto en capítulo 1, por departamento y sexo	61
Tabla 11: Brecha salarial entre mujeres y hombres en la DFG	63
Tabla 12: Brecha salarial por grupo profesional	64
Tabla 13: Brecha salarial por clase	65
Tabla 14: Brecha salarial por departamento	66
Tabla 15: Brecha salarial por concepto de nómina	67
Tabla 16: Clasificación de las direcciones generales por porcentaje de gasto en 2026 (de mayor a menor)	74
Tabla 17: Evolución del presupuesto del Órgano para la Igualdad en relación con el presupuesto global de la DFG 2016-2026.....	76
Tabla 18: Unidades departamentales de Igualdad por Departamento, dependencia orgánica y tipo de personal	78
Tabla 19: Porcentaje de gasto destinado a las estructuras de impulso de las políticas para la igualdad en la DFG atendiendo al presupuesto total propio de gestión.	79
Tabla 20: Presupuesto consolidado de ingresos 2025	83
Tabla 21: Declarantes en el IRPF 2023 por tramos de base imponible total y sexo de la persona principal	86

Tabla 22: Declarantes en el IRPF 2023 que se aplican incentivos fiscales por sexo de la persona principal	88
Tabla 23: Importes del IRPF 2023 de incentivos fiscales por sexo de la persona principal (en euros) ..	88
Tabla 24: Importes totales declarados en el IRPF 2023 por sexo de la persona principal	89
Tabla 25: Importes medianos declarados en el IRPF 2023 por sexo de la persona principal	90
Tabla 26: Número de personas que declaran rentas exentas en 2023	91
Tabla 27: Importes totales de las exenciones en 2023 (euros)	92
Tabla 28: Importes promedio de las exenciones en 2023 (euros)	93
Tabla 29: Evolución del índice de capacidad de redistribución del IRPF.....	94
Tabla 30: Número de personas declarantes en el IP de 2023 por sexo y tramo de edad	95
Tabla 31: Importes declarados en el IP de 2023 por tipo de bien y sexo	96
Tabla 32: Exenciones en el Impuesto de Patrimonio de por sexo	96
Tabla 33: Impuesto sobre sociedades 2023 – datos participes	98
Tabla 34: Impuesto sobre sociedades 2023 – datos analizados	98
Tabla 35: Impuesto sobre sociedades 2023 – entidades por poder de decisión de mujeres u hombres	99
Tabla 36: Impuesto sobre sociedades 2023 – entidades por poder de decisión de mujeres u hombres con base liquidable positiva	99
Tabla 37: Impuesto sobre sociedades 2023 – resultado contable (€) por sector de actividad	100
Tabla 38: Impuesto sobre sociedades 2023 – deducciones en cuota (€) por tipo de gravamen.....	100
Tabla 39: Impuesto sobre sociedades 2023 – deducciones en cuota (€) por sector de actividad...	101
Tabla 40: Impuesto sobre sociedades 2023 – cuota a pagar (€) por tipo de gravamen.....	101
Tabla 41: Impuesto sobre sociedades 2023 – cuota a pagar (€) por sector de actividad	102
Tabla 42: Presupuesto (€) consolidado 2025 – Capítulo 3 Tasas y otros ingresos.....	102
Tabla 43: Número promedio de personas usuarias e importe total abonado (enero – mayo 2025) .	103
Tabla 44: Presupuesto de ingresos por tributos concertados y de gastos fiscales para 2025.....	104
Tabla 45: Presupuesto de gastos fiscales 2025 (euros) - Clasificación por política de gasto.....	105
Tabla 46: Presupuesto de gastos fiscales IRPF e IP 2025 (euros) - Clasificación por política de gasto por sexo	106

Índice de gráficos:

Gráfico 1: Valor de las dimensiones del IIG en Gipuzkoa 2021	28
Gráfico 2: IIG y sus dimensiones. Gipuzkoa y UE-27	32
Gráfico 3: IIG 2021 dimensiones y subdimensiones. Diferencia entre Gipuzkoa y UE-27	33
Gráfico 4: IGG 2021 y sus dimensiones. Gipuzkoa y Suecia	34
Gráfico 5: IIG 2021 dimensiones y subdimensiones. Diferencia entre Gipuzkoa y Suecia.....	34
Gráfico 6: Programas presupuestarios según su relevancia de género	37
Gráfico 7: Gasto en programas presupuestarios según relevancia de género	38

Gráfico 8: Presupuesto programas informados, sobre el total del presupuesto.....	39
Gráfico 9: Síntesis de los principales campos de análisis de género de los programas presupuestarios	41
Gráfico 10: Acciones de igualdad en los programas presupuestarios informados, según tipo de acción.....	46
Gráfico 11: Acciones principales para la igualdad, por programa presupuestario analizado	47
Gráfico 12: Valoración del grado de integración de la perspectiva de género en los programas informados.....	54
Gráfico 13: Cuantía de gasto por grado de integración de la perspectiva de género.....	54
Gráfico 14: Gasto en Capítulo 1 por sexo	57
Gráfico 15: Proporción de mujeres y hombres en la plantilla y en el gasto de personal	58
Gráfico 16: Clasificación de las direcciones generales por rango de gasto (año 2026)	73
Gráfico 17: Evolución del peso del presupuesto dedicado al Órgano para la Igualdad sobre el total del presupuesto de la DFG	75
Gráfico 18: Evolución del peso del presupuesto dedicado al Órgano para la Igualdad y a las Unidades departamentales de igualdad sobre el total del presupuesto de la DFG	79
Gráfico 19: Evolución del peso relativo de los ingresos 2024-2025	84
Gráfico 22: Declarantes del impuesto sobre patrimonio 2023 por sexo.....	95
Gráfico 21: Evolución del PIB y del valor económico del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y su porcentaje de participación en el PIB (en miles de euros).....	107
Gráfico 22: Evolución del porcentaje de participación del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en el PIB por cada sexo	108
Gráfico 23: Porcentaje de participación de cada sector y del trabajo doméstico no remunerado en el PIB.....	108
Gráfico 24: Valoración del trabajo doméstico y de cuidados, por función productiva y sexo (2018) (en miles de euros)	109
Gráfico 25: Evolución del tiempo medio dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, por sexo (hh,mm)	110
Gráfico 26: Evolución de la tasa de participación de mujeres y hombres en trabajos domésticos ..	111
Gráfico 27: Evolución de la tasa de participación de mujeres y hombres en cuidados de personas del hogar	111
Gráfico 28: Tiempo medio en trabajos domésticos por participante (2023) (hh,mm)	112
Gráfico 29: Tiempo medio en cuidados de personas del hogar, por participante (2023) (hh,mm) ..	112

I. PRESENTACIÓN

El **presupuesto público** es una herramienta fundamental para la **promoción de la igualdad** de mujeres y hombres en nuestras sociedades. Lejos de ser neutrales al género, la evidencia demuestra que la planificación presupuestaria, con lo que conlleva de elección ante recursos escasos, puede tener **impactos desiguales** para mujeres y hombres. Por ello, la integración de la perspectiva de género en este proceso garantiza que los poderes públicos están haciendo lo que está en su mano para evitar que estas desigualdades de género que persisten en la sociedad se reproduzcan año tras año.

Más allá de sus efectos evidentes en la igualdad de mujeres y hombres, es importante destacar que un procedimiento adecuado de integración del enfoque de género en la planificación presupuestaria supone una mejora sustantiva en otros aspectos. En la medida en que implica siempre procesos de información, análisis, reflexión y reajuste, esta integración es también **motor de procesos de mejora continua** en la forma de presupuestar. En particular, los estudios visibilizan los efectos positivos que el análisis de género de los presupuestos públicos puede tener sobre la **rendición de cuentas** y la **transparencia**, la **orientación a resultados** y la **eficacia**.

En este proceso de reorganización y mejora, la evaluación del impacto de género de los presupuestos, y su principal producto -la **Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género**-, son el elemento central de una propuesta de transformación en la manera de concebir las políticas públicas: tanto “hacia adentro” de la institución que la propone – con procesos de reflexión-acción que, además de mejorar la planificación presupuestaria, favorecen que el personal y poderes públicos tengan una posición activa y una visión más integral de lo que hacen y para qué lo hacen-, como “hacia afuera” -permitiendo proporcionar a la ciudadanía información clara, detallada y accesible sobre el contexto en el que operan, y sobre las prioridades, actuaciones y recursos que la Administración destina a cada una de estas prioridades-.

Consciente de estos beneficios, la **Diputación Foral de Gipuzkoa** (en adelante, **DFG**) tiene ya una considerable trayectoria de trabajo en la integración de la perspectiva de género en los presupuestos forales. Primero, mediante la realización de los informes de impacto de género en cada ejercicio presupuestario desde 2011; después, con la puesta en marcha de estrategias más integrales de trabajo que tuvieron, a partir del año 2021, un impulso considerable. En aquel ejercicio, y aprovechando la puesta en marcha en la Diputación de los llamados **Presupuestos Orientados a Resultados**, se llevó a cabo una experiencia piloto de análisis de cuatros programas presupuestarios para mejorar la integración de la perspectiva de género en ellos. Como resultado de esta experiencia, se definió un modelo y procedimiento de análisis y modificación de los programas presupuestarios para asegurar su impacto positivo en la igualdad. En el año 2023, esta experiencia se amplió a 10 programas presupuestarios más y, en el año 2024, se sumaron 2 programas más. En 2025 se ha continuado trabajando con el conjunto de los 16 programas; grupo de trabajo que

continuará ampliándose en los próximos años. Por otro lado, en el año 2022 se llevó a cabo un proceso con el fin de alinear la normativa fiscal con la igualdad y adecuar su elaboración a los mandatos legislativos existentes en materia de igualdad, en especial los introducidos por la **Norma Foral 2/2015**, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, cuyos resultados también nutren la presente propuesta.

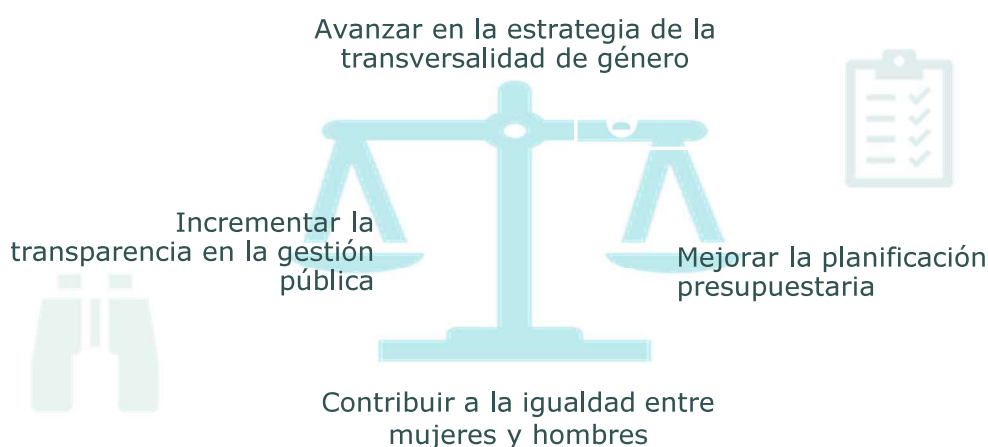
Finalmente, los aprendizajes derivados de estas experiencias sirvieron de base para diseñar un nuevo modelo de integración de la perspectiva de género en los programas presupuestarios forales y de elaboración de los informes de evaluación previa de impacto de género. La memoria que nos ocupa es la segunda de las que se elaboran ya con esta nueva lógica, permitiendo no solo **consolidar y profundizar** en el enfoque metodológico adoptado, sino también realizar un análisis comparativo respecto a la memoria anterior.

Más allá de suponer un paso adelante en la metodología de análisis y mejora de los programas presupuestarios desde la óptica de la igualdad, este nuevo modelo pretende abordar con mayor eficiencia uno de los retos clave de todo proceso de transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas: que, lejos de responder solo formalmente a una obligación legal, la Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género se incorpore plenamente a la lógica presupuestaria de la DFG, y sea un medio para **transformar las políticas públicas** garantizando avances en la igualdad de mujeres y hombres.

I.1. La memoria: objeto, objetivos, estructura y novedades.

Con estos antecedentes, los **OBJETIVOS** de la Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género son cuatro, y se sintetizan en esta ilustración:

Ilustración 1: Objetivos del modelo de la Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género



- **Contribuir a la igualdad de mujeres y hombres:** La evaluación de impacto de género pretende “estimar los diferentes efectos (...) de cualquier política o actividad sobre temas específicos en términos de igualdad de género” (Comisión Europea, 2009). Ahora bien, no se trata solo de conocer, sino de utilizar ese conocimiento como base

para la acción. Este es el propósito principal de la Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género: convertirse en un instrumento para lograr impactos significativos en la erradicación de las desigualdades y el avance hacia la igualdad real de mujeres y hombres, a través del impulso de políticas y acciones en todas las áreas de actuación de la DFG que aborden de manera efectiva las brechas de género y promuevan transformaciones hacia la igualdad de mujeres y hombres.

- **Avanzar en la estrategia de transversalidad de género en la institución:** La Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género pretende situarse como una de las líneas de actuación más relevantes para la transversalización del enfoque de género en las políticas de la DFG. En tanto instrumento alineado con los mandatos que establecen la transversalización de la perspectiva de género en todas las etapas del proceso presupuestario, ha de ser una brújula que permita conocer el estado de la integración de la igualdad en la institución y ajustar de manera continua la estrategia con el fin de lograr mayores impactos sobre la igualdad de mujeres y hombres.
- **Mejorar la planificación presupuestaria:** La transversalidad de género supone una reorganización y mejora de los procesos políticos, como ya señaló el Consejo de Europa (1999). Como se señalaba al inicio de esta Memoria, la evaluación de impacto de género contribuye a incrementar la eficiencia y eficacia en el uso de los recursos públicos al promover un proceso de reflexión y análisis sobre la situación de partida y los posibles efectos de las actuaciones financiadas.
- **Mejorar la transparencia y la integralidad del Presupuesto:** Como se ha mencionado, la Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género constituye un medio de información y rendición de cuentas a la ciudadanía, proporcionando información clara, detallada y accesible sobre la repercusión potencial de la actividad recaudatoria y el gasto público en la igualdad entre mujeres y hombres, así como el que supondría el trabajo de cuidados no remunerado realizado en los hogares fundamentalmente por las mujeres en tanto que ingresos que no llegan a monetizarse.

Con esas metas de horizonte, la Memoria se **ESTRUCTURA** en los siguientes apartados:

- Este **primero**, en el que además de la **presentación** los objetivos y estructura de la Memoria, contextualiza su realización en el marco del compromiso de la DFG con la incorporación del enfoque de género al proceso de planificación presupuestaria. Se enfatiza además cómo esta Memoria, inscrita en un proceso de mejora continua, va incorporando año a año avances fruto del trabajo consensuado con sus agentes clave.
- En el **segundo** capítulo, describe la **metodología** utilizada para realizar esta Memoria, dando cuenta de los principios que la orientan (cómo), los y las agentes implicadas activamente en su realización (quién) y, finalmente, las tres dimensiones que se han considerado para realizar el análisis (qué), que son las que estructuran los resultados que se presentan en él.
- En el **tercero**, se identifican las principales desigualdades entre mujeres y hombres en Gipuzkoa, entendidas como el **contexto** en que van a operar los presupuestos

públicos, utilizando como principal indicador el Índice de Igualdad de Género, por su potencia descriptiva y comparativa con otros contextos socioeconómicos próximos al que nos ocupa.

- El **cuarto** y **quinto** capítulo de la Memoria se centran ya en el análisis de género de los Presupuestos propiamente dicho. Se recogen en el capítulo cuarto los resultados del análisis del **apartado de gastos**, en sus tres dimensiones: los programas presupuestarios, los gastos de personal y la clasificación orgánica. El capítulo quinto, por su parte, se dedica al análisis de género del apartado de ingresos desde las dos dimensiones contempladas en la metodología: ingresos monetarios (IRPF, Patrimonio, Sociedades, tasas y otros ingresos, y gastos fiscales) y no monetarios (trabajo doméstico y de cuidados no remunerado).
- El último capítulo, **conclusiones y recomendaciones**, sintetiza los resultados obtenidos este periodo e incorpora una mirada evaluativa, identificando las fortalezas y avances, así como los déficits y retrocesos a que apuntan estos resultados. Por otro lado, y respondiendo a la finalidad de hacer de la Memoria una referencia clave en el proceso de transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas de la DFG, aporta propuestas concretas para la mejora de la programación presupuestaria y de su impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres de Gipuzkoa.
- Finalmente, se recogen, en **ANEXO**, los Informes de Evaluación Previa de Impacto de Género de los programas presupuestarios participantes en la Memoria.

1.2. La estrategia de transversalidad de género de la DFG en los presupuestos públicos.

Desde que la **transversalidad de género** se incorporó al marco normativo internacional, europeo y estatal, se han multiplicado y consolidado las iniciativas para la promoción y el fortalecimiento de esta estrategia, que desde el *Tratado de Ámsterdam* (1997) pasó a ser un enfoque oficial en las instituciones europeas. En Euskadi, la *Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres* (texto refundido aprobado por el *Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo*) establece en su artículo 3 que los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones.

La DFG se hizo desde muy temprano eco de estas iniciativas, que cristalizan en la ***Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres***. Dicha Norma dispone, en su artículo 19, que todos los departamentos, los organismos autónomos, entidades públicas empresariales y sus sociedades mercantiles forales adscritas, así como las direcciones y servicios de la DFG, promoverán la igualdad de mujeres y hombres. Para ello, habrán de programar, implementar y dar seguimiento a las medidas concretas en su ámbito de actuación y, en general, integrarán la perspectiva de género en sus correspondientes políticas sectoriales.

Más allá de este **MARCO NORMATIVO**, la DFG lleva ya varias legislaturas trabajando en la transversalización de la perspectiva de género, un recorrido amplio que ha permitido generar no sólo la experiencia de trabajo que requiere la puesta en marcha de una

estrategia compleja y a largo plazo, sino también la generación de condiciones para asegurar que se avanza en su implementación. Entre ellas, destaca la solidez del **Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres** de la Diputación, cuya centralidad en la administración foral se expresa en su posición en el organigrama -adscrito al Departamento de la Diputada General-.

Con este impulso, cabe destacar además la puesta en marcha de toda una **ARQUITECTURA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES** en la DFG, conformada por un conjunto de estructuras a través de las que se articulan las políticas transversales para la igualdad de mujeres y hombres. Entre las más relevantes y objeto de análisis en la Memoria que nos ocupa, las **Unidades departamentales para la Igualdad**.

En el marco de este **reconocimiento y compromiso institucional** con la transversalidad de género y en confluencia con las valiosas aportaciones desde la economía feminista, los **PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO** emergen como uno de los ámbitos principales y con mayor potencial transformador en los que aplicar la estrategia de transversalidad de género.

Así queda reflejado también en el **marco normativo autonómico y foral**. Por un lado, el artículo 14 de la citada *Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres* establece que las administraciones públicas vascas han de integrar la perspectiva de género en sus presupuestos públicos, en particular en su fase de diseño, con el fin de que sean sensibles a las diferentes necesidades de mujeres y hombres y de que contribuyan a promover la igualdad y a eliminar las desigualdades en función del sexo.

Por su parte, el artículo 28 de la **Norma Foral 2/2015 para la Igualdad de Mujeres y Hombres** determina que el departamento de la DFG al que se le atribuyan las funciones y competencias en materia de hacienda y finanzas revisará, analizará y evaluará, con carácter previo a su aprobación anual, el impacto potencial desde la perspectiva de género de los programas presupuestarios y posteriormente, una vez finalizado el ejercicio presupuestario, el impacto real de la ejecución de los mismos en la igualdad de mujeres y hombres. Además, en sintonía con el enfoque de la sostenibilidad de la vida, establece que la DFG elaborará los presupuestos con perspectiva de género analizando sus políticas de ingresos y gastos y considerando el cuidado de la vida de las personas y la igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa como principios rectores y con carácter prioritario en la distribución de los presupuestos.

Además de este marco normativo, el **IV Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa 2025-2027**, concebido como una hoja de ruta ambiciosa para reducir las brechas de género en todos los ámbitos e incidir de manera directa y efectiva desde las políticas públicas, incluye entre sus principales metas la de aumentar el peso de las políticas de igualdad en el presupuesto general hasta alcanzar el **1,5 % del total**. El Plan se desplegará a través de seis proyectos estratégicos, entre los cuales el tercero - **"Un Presupuesto Foral con Impacto Positivo en la Igualdad"**- está orientado a profundizar en la incorporación de la perspectiva de género en los programas presupuestarios de mayor relevancia y a reforzar la evaluación del impacto de género a lo largo de todo el ciclo presupuestario.

Dando respuesta a este marco normativo y estratégico, y como resultado de los avances (y también como respuesta a los retos) que se han producido a lo largo de la ya amplia trayectoria de trabajo en la integración de la perspectiva de género en los presupuestos forales, se elabora esta **Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género de los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa**. Se trata, por encima de todo, del producto de un proceso conjunto de aprendizaje, reflexión y análisis que se nutre de la participación de las distintas unidades o servicios implicados en la elaboración de los presupuestos y en las políticas para la igualdad, de acuerdo con la metodología de trabajo de la que se da cuenta en el siguiente capítulo.

II. METODOLOGÍA

En este capítulo se presenta el **modelo de evaluación** del impacto de género del presupuesto que se ha puesto en marcha en la DFG. Dicho modelo se sustenta en una metodología de trabajo que, siguiendo los principios básicos de cualquier procedimiento orientado a la transversalización de la igualdad de género en los procedimientos de gestión de las políticas públicas, incluye diferentes elementos que lo hacen **PIONERO** en este ámbito. Entre ellos, es importante mencionar:

- El **alcance** del análisis realizado: esta metodología es pionera en la medida en que, a diferencia de la mayor parte de las metodologías al uso, no se restringe al análisis del impacto de género de la clasificación por programas.-Mucho más allá de esta, abarca la totalidad de las dimensiones pertinentes al género de los presupuestos públicos: también los ingresos y no sólo el gasto público, y dentro de este, no solo, como decíamos, la clasificación por programas sino también aquellos aspectos de la clasificación orgánica y económica que pueden ser relevantes para evaluar el impacto previo de los presupuestos forales sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Además, y aunque hay algunos precedentes en otros ámbitos territoriales, el análisis trasciende el nivel individual de cada programa presupuestario para realizar una aproximación de carácter **global** que permite aportar resultados y conclusiones generales respecto a la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la totalidad de los aspectos pertinentes al género de los Presupuestos Públicos de la DFG.
- La forma de entender la **corresponsabilidad** de las y los agentes participantes: una metodología que entiende el quién de una manera más amplia. Así, en la mayoría de los modelos, aunque cada órgano gestor participe en mayor o menor medida en el análisis de sus propios programas presupuestarios, el área de Presupuestos es la encargada, en la práctica, de realizar la evaluación global del impacto. En este modelo, se transfiere casi plenamente a los órganos implicados la responsabilidad de realizar el análisis de sus programas, pero, más allá, el análisis de resultados y la evaluación final del impacto de género y la elaboración de esta Memoria es

realizado de forma colaborativa entre el Órgano para la Igualdad, la Dirección de Función Pública y el Departamento de Hacienda y Finanzas.

Además, en este proceso de **MEJORA CONTINUA** en que está inmersa la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la elaboración de los presupuestos de Gipuzkoa, esta es ya la segunda anualidad en que se aplica la nueva metodología, que ha permitido:

- Por un lado, dar respuesta a la necesidad de **dar coherencia y armonizar** el trabajo que se viene desarrollando en materia de presupuestos con enfoque de género en la DFG. Es cierto que, en su momento, el modelo de informe que se estaba siguiendo supuso un hito importante en la trayectoria de la Diputación, pero estaba quedándose atrás respecto a los avances que se han ido consiguiendo, en particular respecto al trabajo que se viene desarrollando con los programas presupuestarios forales. Por lo tanto, el nuevo modelo también supone una forma de reconocer y poner en valor los esfuerzos que vienen dedicando los distintos equipos y áreas implicadas en las distintas líneas de trabajo relacionadas con los presupuestos con enfoque de género.
- Por otro lado, mejorar la **utilidad y eficacia** de la propia *Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género de los Presupuestos*. Conseguir una memoria que se hace no solo porque es obligatorio hacerlo, sino también porque es útil. Y en este sentido, en parte porque se gana en coherencia, pero también porque se abren nuevas dimensiones de análisis, va a permitir conocer mucho mejor el estado de la integración de la igualdad de mujeres y hombres en las políticas forales y, en consecuencia, ajustar de manera continua la estrategia más amplia de transversalidad de género de la DFG para lograr mayores impactos sobre la igualdad.
- Y ya, por último, este nuevo modelo, de nuevo porque tiene la intención de ser más coherente y útil, también supone claras mejoras en términos de **transparencia** en la gestión de los recursos públicos y, en concreto, en cómo se están utilizando los recursos para promover la igualdad de mujeres y hombres.

La principal novedad de este año es que se dispone, gracias al trabajo realizado en 2024, de una **línea base** que permite realizar análisis comparativos y, con ello, dar continuidad y mayor solidez a los avances logrados en coherencia, utilidad, eficacia y transparencia, facilitando un **seguimiento** de la evolución de la integración de la igualdad en las políticas forales.

A continuación, se da cuenta del proceso participativo de reflexión-acción en que se sustenta esta metodología dando respuesta a las tres preguntas básicas de *para qué, cómo, qué y quienes* han contribuido a la evaluación del impacto de género de los presupuestos de la Diputación.

II.1. Principios metodológicos

Antes de dar cuenta la metodología del modelo de Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género es importante destacar los **PRINCIPIOS** que caracterizan el enfoque desde el que se aborda este proceso:

Ilustración 2: Principios del modelo de Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género



- **Transversalidad de género:** Este principio consiste en tomar en consideración sistemáticamente las desigualdades estructurales que existen entre mujeres y hombres en todos y cada uno de los aspectos de la realidad social como estrategia de intervención de los poderes públicos, reconociendo y visibilizando que no hay política pública neutra al género. A efectos de los presupuestos públicos, implica tener en cuenta el impacto de género y el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las etapas del proceso presupuestario de cara a orientarlo, en su conjunto, hacia la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- **Planificación estratégica:** La transversalidad de género en los presupuestos representa un cambio en la forma en la que se planifican y gestionan los recursos públicos, basado en la mejora continua. Los Informes de Evaluación Previa de Impacto de Género no se conciben como instrumentos o documentos aislados, sino que deben incorporarse a la lógica presupuestaria de la Diputación como parte de un proceso que busca, año a año, fortalecer la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos Generales del Territorio Histórico. Tras la elaboración de los Presupuestos Generales, y mediante su seguimiento y control, la DFG irá avanzando, aprendiendo y mejorando su capacidad para adaptarse a los requisitos normativos y a los cambios sociales y organizacionales que la igualdad de mujeres y hombres implica. Supone, además, una oportunidad para avanzar hacia un presupuesto orientado a resultados, alineando la planificación presupuestaria con los objetivos de igualdad establecidos en la legislación y en los planes para la igualdad.
- **Corresponsabilidad institucional y participación:** La incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos es un compromiso compartido que involucra a todos los departamentos de la Diputación. La participación directa del personal implicado en la gestión presupuestaria es, como se adelantaba al inicio de este capítulo, un prerequisite de esta metodología. Pero también es una condición para que sea viable y sostenible en el tiempo. Con ella, lo que se pretende es integrar la

perspectiva en el quehacer de los centros gestores, adaptándola a sus necesidades y procedimientos habituales de trabajo, y, para ello, no hay otra fórmula que implicarlos activamente en el proceso. Además, su dimensión participativa facilita un proceso de reflexión y aprendizaje que favorece la apropiación del proceso por parte de todos los equipos, y, por tanto, la responsabilidad colectiva en torno a la transversalidad de género.

- **Rendición de cuentas:** Se concibe la Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género como un medio de información a la ciudadanía de la gestión de los recursos públicos y, en particular, sobre cómo se contribuye, a través de esta, a la igualdad de mujeres y hombres y se da respuesta a los compromisos asumidos. Esta devolución de información y comunicación a la sociedad parte de la responsabilidad que tiene toda administración pública de dar respuesta a las brechas de género existentes a través de una gestión eficaz y eficiente de los recursos públicos.

En adición a los principios anteriores, cabe mencionar la **interseccionalidad**. Aunque no puede considerarse un principio orientador en la metodología propuesta debido a su falta de desarrollo y concreción práctica, sí deben ser -este desarrollo y concreción- objetivos de trabajo en los próximos años, conscientes de que existen otros ejes de desigualdad que intersecan con el género, como son la clase social, el origen étnico, la discapacidad o diversidad funcional, etc. Los presupuestos con enfoque de género son un proceso vivo en el que ir consolidando avances y, a la vez, afrontando nuevos retos, como el que supone aplicar el enfoque de la interseccionalidad en la gestión presupuestaria.

Además de la mejora que supone de cara a la elaboración de los informes de evaluación previa de impacto de género, retomando algunas de las ideas que ya se han expuesto anteriormente, esta metodología tiene un **VALOR AÑADIDO** de mejora en la gestión de las políticas públicas de la Diputación:

- Incrementar el **conocimiento** sobre el contexto de intervención y la propia institución, aportando información precisa sobre cómo adecuar las estrategias de gestión a la realidad normativa y social y, en definitiva, facilitar la toma de decisiones.
- Reforzar la **transparencia**, estableciendo la rendición de cuentas en materia de igualdad como una obligación más a la hora de elaborar los presupuestos generales del Territorio Histórico, brindando información clara y accesible sobre las acciones planificadas y ejecutadas para promover la igualdad de género.
- Mejorar la **calidad, eficacia y eficiencia** del gasto público al eliminar los sesgos de género que podrían estar dándose en la gestión de las políticas públicas, garantizando que los recursos se asignen de manera justa y equitativa y evitando la reproducción de desigualdades que posteriormente podrían requerir acciones compensatorias.

II.2. QUÉ se evalúa. Las tres dimensiones de análisis.

Como se decía en el anterior apartado, la metodología que se propone supone una innovación importante en cuanto al alcance de su análisis. En concreto, la respuesta a la

pregunta de qué es lo que se evalúa implica atender a las tres dimensiones de análisis que se consideran en esta Memoria:

Ilustración 3: Las tres dimensiones del análisis para la valoración de impacto de género de los Presupuestos Generales



- El **contexto** de aplicación, esto es la situación respecto a la igualdad de mujeres y hombres en la que van a operar los Presupuestos Generales.
- El apartado de **gastos** se enfoca, como su nombre indica, en el estado de gastos de los Presupuestos Generales, en su clasificación por programas, orgánica y económica.
- El estado de **ingresos**, que se concentra en la naturaleza jurídica-económica de los ingresos fiscales, con especial atención a los ingresos tributarios, así como la extensión del análisis para visibilizar y dimensionar el potencial de ingresos no monetizado que representa el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que se realiza en los hogares, fundamentalmente por mujeres.

A continuación, se identifican los elementos clave considerados en cada una de estas dimensiones.

II.2.1. El contexto en el que operan los presupuestos públicos

Si se quiere aumentar la contribución de los presupuestos públicos a la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, es esencial conocer la situación y posición de partida de mujeres y hombres en el Territorio Histórico. Esta información es importante tanto como contexto en el que van a operar los presupuestos, como para valorar la influencia de las políticas forales en la reducción de las desigualdades de género que pudieran estar presentes en este contexto.

Para ello, la metodología define los **ámbitos estratégicos** desde la perspectiva de género y que deben alinearse, a su vez, con los aspectos en que se han concentrado los esfuerzos de las políticas para la igualdad y sobre los que existen mandatos claros de incorporar la perspectiva de género, recogidos en la normativa de referencia, así como en los planes estratégicos de ámbito foral, autonómico, estatal y europeo. Entre las áreas o ámbitos especialmente significativos desde el punto de vista de las desigualdades entre mujeres y hombres destacan el empleo, los usos del tiempo, la participación política y social o la salud. Además, el análisis de género aconseja mirar hacia estos ámbitos desde **tres puntos de vista**: el de la realidad actual del Territorio Histórico, su evolución en el tiempo, y la comparación con otros niveles territoriales.

En esta Memoria, se ha optado por utilizar los datos del **Índice de Igualdad de Género** (Eustat) ya que permite disponer de esta información de una manera óptima, en la medida en que permite dar respuesta a las tres miradas que aconseja el análisis de género del contexto de intervención: descriptiva de la situación actual, comparativa con otros contextos, evolutiva para ver avances o retrocesos a lo largo del tiempo.

Con las ventajas mencionadas, en esta dimensión del análisis se abordan un conjunto de **21 indicadores**.

II.2.2. Apartado de gastos

La segunda de las dimensiones de análisis de la Memoria es la evaluación desde el enfoque de género del impacto del presupuesto de gastos públicos. Dicha evaluación se realiza atendiendo a las tres clasificaciones contempladas en la *Norma Foral de Régimen Financiero y Presupuestario*, el presupuesto de gastos: programas, orgánica y económica.

A) Clasificación por programas

La clasificación por programas presupuestarios es la que ofrece información más completa y detallada para evaluar el impacto de género, en la medida en que permite conocer el compromiso y contribución de los programas con el objetivo de igualdad.

La experiencia acumulada por la DFG ha permitido una definición clara de los elementos cuya presencia en las fichas presupuestarias EBA¹ permite hablar de un impacto potencialmente positivo en la igualdad de mujeres y hombres; estos son los que delimitan el qué analizar en los programas para evaluar su impacto de género:

- **Relevancia** de género de los programas: baja, media, alta.
- Consideración de la igualdad entre mujeres y hombres en la definición de la **misión** de los programas.
- Identificación de los **mandatos normativos** de promoción de la igualdad de género en el marco regulador de los programas y referencia a la normativa de igualdad en la ficha presupuestaria.

¹ Emaitei Bideratutako Aurrekontuak/Presupuestos Orientados a Resultados

- Identificación de las desigualdades entre mujeres y hombres que afectan al ámbito de intervención del programa e integración de la perspectiva de género en el **diagnóstico** de situación de la ficha presupuestaria.
- Inclusión de **objetivos, líneas de actuación y acciones** para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de intervención de los programas.
- Consideración de **indicadores de género** para el seguimiento de los programas.
- **Gasto** destinado a la igualdad.
- Cumplimiento de los mandatos transversales de **uso no sexista del lenguaje** en las fichas presupuestarias.

Estos indicadores parten de un presupuesto fundamental: en la medida en que la igualdad de mujeres y hombres esté “presente” en los programas presupuestarios -y, en concreto, en los elementos clave de su planificación estratégica- se puede hablar de impacto positivo. Esta premisa se sustenta en el reconocimiento de que la incorporación de la perspectiva de género en la planificación permite detectar posibles discriminaciones indirectas en las que los programas pudieran estar incurriendo y, en consecuencia, definir las estrategias, medidas o acciones apropiadas para su erradicación y contribuir al logro de la igualdad. Si, en cambio, la igualdad no se encuentra presente, se entenderá que su impacto es negativo, ya que, si los programas no se enfocan activamente a compensar las desigualdades entre mujeres y hombres que ya existen, contribuirán a su reproducción.

A partir de estos elementos clave de la planificación, se ha construido, además, un **índice sintético** que clasifica los programas presupuestarios en función de su grado de integración de la perspectiva de género y que es muy útil para ofrecer una visión global y clara de la situación de los programas.

Considerando estos aspectos, el análisis del gasto por programas presupuestarios abarca un conjunto de **22 indicadores**, distribuidos en cuatro dominios -Identificación, Análisis del contexto de intervención, Integración de la perspectiva de género en la planificación y Evaluación previa de impacto de género-.

B) Clasificación económica

La metodología que se propone aborda, en concreto, el Capítulo 1 (Gastos de personal), por ser el más relevante desde el enfoque de género. Así, el análisis desde una perspectiva de igualdad permite aproximarse a posibles brechas de género en la DFG y proponer estrategias para abordarlas. Esto, además, no solo tiene un impacto positivo en la institución, sino que también resulta ejemplarizante para la administración local y para otras organizaciones del sector privado, de cara a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral. Además, este análisis es el que mejor se complementa con otro tipo de clasificaciones del gasto y, en particular, la clasificación por programas que, como hemos mencionado, constituye el objeto principal de evaluación de impacto de los Presupuestos en su apartado de gastos.

En concreto, en este capítulo de gasto, se analiza:

- El **gasto total** que la Diputación destina a hombres y mujeres de la institución y su comparación con datos de la plantilla desagregados por sexo (grupo profesional, clase, Departamento, tipo de contrato...).
- Detección de posibles **brechas salariales** de género (distancia en la retribución media de mujeres y hombres) por grupo de clasificación profesional, niveles...y su vinculación con las desigualdades de género presentes en el ámbito laboral, en particular la presencia de segregación horizontal (diferente presencia de mujeres por ámbitos) o vertical (por niveles de responsabilidad).

Para el cálculo de la brecha salarial, se ha utilizado el método utilizado por Eurostat: la diferencia porcentual entre las retribuciones medias de hombres y mujeres, que se conoce como la "brecha salarial no ajustada". Este cálculo no tiene en cuenta factores como las horas trabajadas, la categoría profesional o el tipo de contrato, pero nos ofrece una visión clara del nivel de ingresos de las mujeres respecto a los hombres y, de esta forma, permite comprobar si mujeres y hombres tienen o no posiciones equivalentes en la Diputación.

En este segundo año de análisis, junto con la actualización de los datos referidos al ejercicio anterior y su comparación, y en el marco de la lógica de mejora continua que guía el procedimiento de evaluación, así como en respuesta a las recomendaciones recogidas en la *Memoria de Evaluación Previa de los Presupuestos de 2025*, se ha ampliado la recogida de información con el fin de afinar el análisis y aislar con mayor precisión los factores que explican las brechas de género detectadas. En concreto, se incorpora:

- Un mayor desglose del grupo C2 (personal bombero, de cuidados, guardas forestales, etc.), para profundizar en el análisis de retribuciones en puestos con alta concentración de mujeres o de hombres.
- La distribución de jefaturas por grupo profesional, a fin de explorar con más detalle las implicaciones de la segregación vertical.
- La desagregación del personal eventual (secretaría y asesoría), que hasta ahora aparecía de manera agregada.
- La distribución de los permisos de cuidados por tipo y por sexo, como indicador clave del grado de corresponsabilidad en la institución.

De este modo, el análisis del Capítulo 1 se enriquece y avanza hacia una mayor capacidad explicativa y de propuesta en relación con las desigualdades de género en el ámbito laboral.

Todo ello da como resultado un total de **5 indicadores**, con sus múltiples cruces de variables, que alimentan los resultados en este apartado de la clasificación económica del gasto.

C) Clasificación orgánica

La implementación, sostenimiento e impacto de la estrategia de transversalidad de género requiere estructuras específicas para la igualdad (el Órgano para la Igualdad y las Unidades Departamentales para la Igualdad) y la dotación de recursos a dichas estructuras. Por tratarse de una condición imprescindible para el despliegue de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, el análisis de impacto de género de la clasificación orgánica pone la mirada en la situación, posición y asignación presupuestaria de estas estructuras.

En concreto, para abordar este análisis, la metodología atiende a los siguientes aspectos:

- Presupuesto destinado al **Órgano para la Igualdad**, y comparativa con otras direcciones de la DFG; posición en el organigrama, personal asignado por categoría profesional, clase y conocimientos en materia de igualdad.
- Presupuesto destinado a las **Unidades Departamentales para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, posición de las Unidades en el organigrama de sus Departamentos, y puestos adscritos por categoría profesional, clase, % de jornada dedicada a la igualdad y conocimientos en materia de igualdad.
- Distancia de la **suma del presupuesto** del Órgano para la Igualdad y de las Unidades departamentales para la Igualdad respecto del horizonte del 1% del presupuesto de la DFG que establece la *Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres* (disposición adicional segunda).

Considerando estos aspectos, el análisis de la clasificación orgánica abarca un conjunto de **6 indicadores**.

II.2.3. Apartado de ingresos

La tercera de las dimensiones de análisis de la Memoria pone el foco en la parte recaudatoria, en la medida en que pueden asumir una **orientación comprometida** con la igualdad efectiva de hombres y mujeres. No se trata solo de su capacidad recaudatoria para procurar mayores recursos, sino también cobra importancia el quién, el cuánto tributa, la existencia o no de evasión o elusión, a quién perjudica más, y si con las políticas tributarias se favorecen comportamientos de inserción y el cuidado, la educación y sanidad de menores, de mayores y de personas dependientes.

Aunque es una dimensión muy relevante para la igualdad de género, el análisis de los ingresos desde esta perspectiva ha sido poco abordado, y es uno de los valores distintivos que hacen de esta metodología única respecto a las que habitualmente se ponen en marcha en otros territorios. Esto permite ilustrar el esfuerzo que supone determinar qué aspectos de este análisis son los más relevantes y han de ser foco de atención.

Para aproximarse al análisis del impacto de género de los ingresos, se realiza un **análisis general de los ingresos públicos**, abarcando tanto los monetarios como los no monetarios. Este análisis da una visión global o un marco de referencia que sirve como contexto para comprender la configuración o fotografía global de los ingresos y su relación con la igualdad de mujeres y hombres.

En relación con los ingresos públicos que se analizan, la metodología que nos ocupa asume una **perspectiva gradual** a la hora de determinar el “qué”, en coherencia con el enfoque de mejora continua en que se inscribe. Ello se traduce en la conveniencia de empezar por aquellos componentes de los ingresos monetarios, no monetarios y de los gastos fiscales más directamente relacionados con la igualdad e ir, año a año, ampliando el alcance para abarcar el sistema en su conjunto. A continuación, se especifica lo analizado en cada uno de ellos.

A) Ingresos monetarios

Se consideran en este apartado algunos de los ingresos monetarios más significativos y de mayor incidencia sobre hombres y mujeres atendiendo al alcance competencial de la DFG. En concreto, se abordan dos **impuestos directos** aplicables a las personas físicas: el **IRPF**, principal fuente de recaudación de la DFG, y el **Impuesto de Patrimonio**. Estos adquieren el máximo interés por su pertinencia de género y también por ser un análisis ya iniciado en la DFG que dispone de datos desagregados por sexo con los que se han elaborado estudios e informes sobre la incidencia de dichos impuestos. El análisis considera las características y evolución de cada tributo, las diferencias por sexo de la persona declarante, la brecha fiscal entre mujeres y hombres y las asimetrías en la aplicación de reducciones, deducciones y exenciones.

Como novedad de este ejercicio, se incorpora al análisis el **Impuesto sobre Sociedades**, analizado la composición de la titularidad de las entidades declarantes: se identifican las entidades cuya mayoría del capital (>50%) está en manos de mujeres u hombres y se comparan resultado contable, deducciones y cuota a pagar por sector y tamaño empresarial. Asimismo, se realiza un primer acercamiento al capítulo tercero de los ingresos (tasas, precios públicos, contribuciones especiales, reintegros y otros ingresos) a través del **precio público** por utilización de centros comunitarios del Departamento de Cuidados y Políticas Sociales, examinando el número de personas usuarias e importe abonado por sexo.

B) Gastos fiscales

Los gastos fiscales, entendidos como conceptos y parámetros tributarios que originan un **beneficio fiscal** (exenciones, deducciones, bonificaciones...), representan un volumen importante de los ingresos tributarios (27,6% en el presente ejercicio). Más allá de su peso y distribución entre mujeres y hombres, el interés de su análisis desde el enfoque de género obedece a su incidencia directa sobre las políticas de gasto a las que afecta, ya que actúan como una forma de gasto público indirecto que puede alinearse en mayor o menor medida con el objetivo de igualdad de mujeres y hombres.

En la memoria de este año además de **cuantificar el conjunto de los gastos fiscales** por tipo de impuesto, se ha incorporado un **análisis funcional**. Para ello, se ha realizado una clasificación funcional de los gastos fiscales según la política de gasto a la que contribuyen, y se ha analizado la distribución de los beneficios fiscales del IRPF y del Impuesto sobre el Patrimonio –al contar con información desagregada por sexo-, calculando la proporción de beneficios que perciben mujeres y hombres y las brechas de género resultantes. Este análisis permite identificar en qué ámbitos de la política de gastos los incentivos fiscales tienden a beneficiar en mayor medida a los hombres y en cuáles la distribución es más equilibrada.

C) Ingresos no monetarios

El componente fundamental de este apartado es reconocer la dimensión y el valor económico de la contribución de las mujeres a la actividad económica, cuando dicha actividad es realizada fuera de los mecanismos de mercado o en el ámbito privado, en tres sentidos igualmente relevantes para el análisis del impacto de género de los presupuestos de la DFG:

- Como recursos potenciales que se dejan de percibir.
- Como actividades que suponen un importante ahorro/coste económico y social para la Administración Pública.
- Y, ampliando lo anterior, como vía para identificar el potencial redistributivo del tiempo, trabajo, producción y valor de las actividades que no se realizan en los mercados y que resultan, sin embargo, esenciales para la **sostenibilidad de la vida**.

En la práctica, esta contribución invisible a la riqueza económica realizada mayoritariamente por las mujeres suele medirse por el tiempo dedicado y no por los servicios producidos, para lo cual se utilizan las Encuestas de Usos del Tiempo, que permiten estimar el valor económico del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y el coste de oportunidad que representa en cuanto a disponibilidad para la incorporación a los mercados de trabajo.

Entendiendo la relevancia de incluir una aproximación a estas cuestiones, se han considerado, en concreto, tres tipos de información a analizar:

- La **participación de mujeres y hombres** en actividades domésticas y de cuidados no remunerados en los hogares, por tipo de actividad.
- El **tiempo dedicado por mujeres y hombres** a las actividades domésticas y de cuidados no remunerados en los hogares, también por tipo de actividad.
- El **valor del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado** realizado en los hogares y su contribución al PIB, por sexo y función productiva.

Finalmente, cabe decir que, aun desde este enfoque gradual del que se hablaba al inicio de este epígrafe, se han considerado más de **50 indicadores** para el análisis del impacto de género del apartado de ingresos del presupuesto de la DFG.

Los párrafos anteriores evidencian la complejidad y exhaustividad a la hora de seleccionar el objeto de evaluación del impacto de género de los presupuestos en la DFG, y que define esta metodología como una de las de mayor alcance puestas en práctica en este ámbito de la estrategia de la transversalidad.

II.3. CÓMO se evalúa: procedimiento y agentes implicados.

La tercera de las aproximaciones a la metodología de análisis requiere dar cuenta de cómo se ha realizado la evaluación que se presenta en este documento. Para ello, es necesario abordar dos cuestiones: el procedimiento seguido para llegar a los resultados y conclusiones que se recogen a continuación y, junto con ello y en coherencia con el principio de participación y corresponsabilidad definido para la metodología utilizada, las y los agentes involucrados en su puesta en marcha.

En la medida en que la finalidad última que se persigue es que la evaluación del impacto de género de los presupuestos **no sea una actuación aislada, sino que se incorpore plenamente** a la lógica y la metodología de **la planificación presupuestaria** de la Diputación, el primer requerimiento del procedimiento de elaboración de esta-Memoria era

que se incardinase en el proceso anual que se sigue para llevar a cabo los Presupuestos Generales del Territorio Histórico.

Para ello, era fundamental articular los **dos elementos** que permitieran asegurar la integración de la metodología en el propio procedimiento de elaboración presupuestaria:

- Su **co-construcción** con los y las agentes clave de dicho procedimiento. En este sentido, se creó un **GRUPO DE TRABAJO** que no solo se enfocó en la realización de la Memoria, sino que, previamente, participó en el diseño de la propia metodología del nuevo modelo de Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género de los Presupuestos. Con esta misión, era necesario aunar un doble perfil de integrantes: por un lado, personas expertas en integración de la igualdad de género en las políticas públicas y, por otro, aquellas implicadas en la elaboración de los Presupuestos Generales del THG, acompañadas por la asistencia técnica de LIKaDI. Esto requería la participación tanto del personal clave del Órgano para la Igualdad como de la Dirección General de Finanzas y Presupuestos, la Dirección General de Política Fiscal y Financiera y la Dirección de Función Pública.
- El segundo de los elementos clave fue la puesta en marcha de un **PROCEDIMIENTO DE TRABAJO** que permitiera asegurar su participación y corresponsabilidad, a la vez que se aprovechaban los saberes y experiencia profesional de quienes desarrollan su labor en el ámbito presupuestario y el rigor y calidad técnica a la hora de integrar el enfoque de género en él. Para ello, se generó una dinámica articulada en torno a **sesiones de trabajo** presenciales y no presenciales, y periodos de trabajo inter-sesiones, dinamizadas y apoyadas por la asistencia técnica. Con dichas sesiones, además de avanzar en los contenidos de cada fase del proceso, se logró fomentar el trabajo colaborativo y el intercambio y aportación de conocimientos y experiencias para generar soluciones aterrizadas a la realidad y las posibilidades de la DFG.

Con estas dos bases, el procedimiento se organizó en tres fases más una previa de preparación del proceso.

Ilustración 4: Fases del procedimiento de elaboración de la Memoria



A continuación, se sintetizan los elementos fundamentales en cada una de ellas.

FASE 0. Preparación: constitución del Grupo de Trabajo y diseño de la nueva metodología para la elaboración de la Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género de los Presupuestos

Esta primera fase se enfocó en sentar las bases que posibilitasen la puesta en marcha del proceso de evaluación del impacto de género de los presupuestos:

- Por un lado, la **constitución del grupo de trabajo** que ha sido el motor del proceso, y en la definición y consenso de un plan de actuación, y la identificación y reparto de tareas y responsabilidades, que permitiera guiar en su puesta en marcha. Asimismo, la consolidación de los mecanismos de coordinación y asistencia para asegurar su cumplimiento.
- Por otro, el **diseño de la metodología** para el nuevo modelo de Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género de los presupuestos forales, así como las herramientas de apoyo necesarias para su implantación. Se elaboró colaborativamente en el seno del Grupo y resultó en la elaboración de un documento que recoge la metodología base y orientaciones para su aplicación, y que ha sido la guía para la elaboración de la presente Memoria.

FASE 1. Información: recogida, organización y validación de la información de base para la evaluación del impacto de género de los presupuestos.

Esta primera fase se orientó a la recogida de la información necesaria para realizar la evaluación del impacto de género de los presupuestos. Ello implicó:

- Previamente, la **selección de indicadores**, de entre la amplia batería de todos los pertinentes para el análisis de género que se identificaron en el documento base, que podrían ser abordados en esta segunda memoria. En el primer año, se realizó una selección considerando la relevancia al género y la disponibilidad, en este momento de desarrollo de la metodología, de la información de base para realizar la evaluación. Ahora, sobre esa base, en esta segunda anualidad se ha dado un paso adelante con la incorporación de un mayor número de indicadores, tanto en el apartado de gastos como de ingresos.
- En segundo lugar y con base a esta selección, el **diseño de las herramientas** que sirvieron de soporte para facilitar el volcado, explotación y análisis de la información recopilada.
- El tercer paso fue la **búsqueda, recopilación y volcado de la información** correspondiente a cada uno de los dominios de análisis en las herramientas correspondientes.
- Finalmente, se procedió a la **revisión**, por parte de la asistencia técnica, de la información recopilada para garantizar que no hubiera errores, omisiones o déficits de coherencia entre datos relacionados, que pudieran afectar las fases posteriores

y, por tanto, los resultados y conclusiones sobre el impacto de género de los presupuestos de la DFG.

FASE 2. Análisis: tratamiento y análisis de la información recopilada.

La segunda fase, se orientó a preparar la información recopilada a través de las herramientas para después proceder a su análisis. En concreto, esta fase requirió:

- En primer lugar, el **tratamiento** de la información, realizando las operaciones matemáticas necesarias para el cálculo de los indicadores seleccionados. Tras estos cálculos, se elaboraron las tablas y gráficos más relevantes de dichos indicadores, de manera que se pudiera disponer de una visión organizada de ellos.
- Se procedió, en segundo término, a un primer **análisis descriptivo** con objeto de tener una aproximación sintética y una mirada general de los resultados a que apuntaban estos datos.
- Posteriormente, se desarrolló un **análisis comparativo**, contrastando los resultados obtenidos con los del ejercicio anterior.
- Finalmente, se realizó un segundo análisis, **análisis interpretativo**, a partir del cual se identificaron las relaciones más significativas entre indicadores y su contexto, en el marco del actual ejercicio presupuestario, que permitió dar sentido o explicar los resultados identificados. Todo ello permitió dar el paso hacia la última de las fases del procedimiento.

FASE 3. Conclusiones y Memoria: evaluación del impacto de género del Presupuesto y elaboración del Memoria.

Todos los pasos anteriores desembocan en lo que da su especificidad a una evaluación como esta que nos ocupa; con ella, no se trata únicamente de describir y explicar el panorama actual de la DFG en materia de integración de la igualdad de género en sus presupuestos, sino que se ha de ir más allá y evaluar, esto es, hacer *juicios de valor* sobre el impacto potencial que tienen, primero, en el avance en la estrategia transversalidad de género en las políticas públicas de la Diputación y, por ende, en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa.

Para llegar a la meta final, plasmada en la Memoria que nos ocupa, esta fase requirió:

- El primer paso es **valorar los principales resultados** obtenidos en cada apartado (gastos o ingresos) y tipo de clasificación (programas, personal, orgánica), para determinar si son indicativos de un impacto potencial positivo del presupuesto sobre la igualdad de mujeres y hombres.
- A partir de estos, **determinar las conclusiones** a que apuntaba esa valoración, esto es, a determinar tendencias generales que permitan comprender el panorama completo respecto al impacto de género del presupuesto en su globalidad. Asimismo, establecer las implicaciones que tienen, los avances logrados y los retos que han de plantearse, para seguir profundizando en la integración de la perspectiva de género en la planificación presupuestaria.

- En tercer lugar, y este es otro de los valores añadidos de la Memoria, en coherencia con el modelo de mejora continua en que se inscribe la metodología de evaluación del impacto de género del presupuesto de la DFG, se procedió a **identificar las recomendaciones** para abordar las áreas de déficit encontradas y avanzar hacia los objetivos de igualdad de transversalidad de género e igualdad de mujeres y hombres que están en la base de todo este proceso.

Finalmente, la Memoria es el producto de este recorrido metodológico, no exento de complejidad, cuyos resultados se presentan a continuación.

III. CONTEXTO DE APLICACIÓN

El conocimiento de la **situación y posición de partida de mujeres y hombres** resulta fundamental para que los presupuestos públicos contribuyan a su igualdad real y efectiva, tanto como contexto en el que van a operar los presupuestos, como para poder valorar la influencia de las políticas públicas en la reducción de las desigualdades existentes en las distintas esferas de la vida política, económica, cultural y social.

En definitiva, este análisis debe servir para:

- Identificar tendencias de cambio, o alarmas respecto a la persistencia, en las principales desigualdades de género.
- Compararse con contextos territoriales más amplios, permitiendo identificar áreas en las que mantener la delantera en Europa y, más importante aún, aquellas otras que requieren intensificar las acciones para lograr la igualdad de mujeres y hombres.

Para este análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en el Territorio Histórico y como se ha mencionado previamente, se utiliza el **ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO** (IGG) proporcionado por Eustat, por presentar las siguientes ventajas:

- Al ser un índice sintético que se obtiene recopilando indicadores individuales e integrándolos en una única medida, proporciona una medida **global** de la igualdad de mujeres y hombres fácil de comprender y comunicar.
- Facilita una herramienta para evaluar la proximidad o lejanía de los territorios con respecto al objetivo de la igualdad de mujeres y hombres. Al emplear la metodología del Instituto Europeo para la Igualdad de Género y ofrecer, desde 2022, información a nivel de Territorio Histórico, permite la **comparación** del Territorio Histórico de Gipuzkoa a nivel europeo.
- Adicionalmente, posibilita una fotografía **exhaustiva** de los aspectos más relevantes de la igualdad de mujeres y hombres dado que se compone de seis dimensiones - Empleo, Dinero, Conocimiento, Tiempo, Poder y Salud-, que, a su vez, se dividen en catorce subdimensiones, permitiendo medir los **logros alcanzados** a lo largo del tiempo en cada una de ellas.

En tanto que indicador sintético, el IIG se obtiene compilando indicadores básicos individuales en una sola medida sobre la base de un concepto multidimensional. El eje igualdad-desigualdad se resume en una escala adimensional, en la que 1 significa desigualdad total y 100 igualdad total.

Los datos del IIG proporcionados por Eustat tienen un cierto desfase temporal: en 2024, se publicaron los datos correspondientes a 2021, y se actualizan cada dos años. A pesar de ello, su utilización se justifica por las ventajas anteriormente señaladas para describir y caracterizar las situaciones de desigualdad en el Territorio Histórico y, además, porque el carácter estructural de las desigualdades entre mujeres y hombres implica -desafortunadamente- que, en la inmensa mayoría de los casos, los datos de dos o tres años atrás sigan siendo relevantes y representativos hoy. Además, hay que tener en cuenta que estos datos se complementan con los diagnósticos realizados por los propios programas presupuestarios, que son los encargados de llevar a cabo análisis más profundos o focalizados de las desigualdades presentes en sus ámbitos de intervención y basados en datos actualizados, completando este panorama general del contexto de aplicación de los Presupuestos Forales.

Hechas estas aclaraciones, se pasa a continuación a dar cuenta de la situación de Gipuzkoa utilizando los últimos datos disponibles de este Índice.

III.1. Panorama general

En 2021, el Índice de igualdad de género de Gipuzkoa mejoró en un punto con respecto a la medición anterior, de 2019, alcanzando la cifra de **74,5 puntos**.

La siguiente tabla sintetiza los valores de este Índice en las últimas tres mediciones y sus respectivas variaciones, tomando como referencia los Territorios, el conjunto de la CAPV, el correspondiente al estado español y el de la Unión Europea (UE-27)

Tabla 1: Índice de igualdad de género 2017-2021

Territorio	2017	2019	2021	Variación 2017-2021	Variación 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
CAPV	71,1	73,1	74,5	3,4	1,4
España	70,1	73,7	76,4	6,3	2,7
UE - 27	66,9	68,0	70,2	3,3	2,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IIG.

Tal como puede verse en la tabla el IIG de Gipuzkoa en 2021 (74,5) se sitúa 4,3 puntos por encima del valor medio (70,2) de los países miembros de la UE-27. Sin embargo, es inferior al 76,4 de España e idéntico al valor de la CAPV. En la evolución temporal desde 2017 se observa que Gipuzkoa es el territorio dónde menos ha mejorado el índice (2,0 puntos), frente a la mejora de 6,3 puntos de España o de 3,3 puntos de la UE-27.

Para valorar la situación de Gipuzkoa en materia de igualdad de género mediante estos datos debe tenerse en cuenta que el IIG mide las disparidades entre ambos sexos en una serie de indicadores de bienestar socioeconómico, considerando la posición relativa entre hombres y mujeres y tomando el valor absoluto de la diferencia. En estas condiciones, es improbable que el IIG alcance, en Gipuzkoa, o en cualquier otro territorio, la cifra exacta de 100 puntos de igualdad, lo cual se traduce en que, a los efectos de valorar los logros en Euskadi, lo más justo es comparar sus resultados con los de otros países cuya labor en materia de igualdad de género ha recibido un mayor reconocimiento.

En **Europa**, los países que exhiben mejores resultados en el IIG son los países nórdicos y, en especial, Suecia y Dinamarca, que se encuentran consistentemente en las primeras posiciones del ranking europeo. Con respecto a Suecia, los niveles de igualdad en Gipuzkoa (lo mismo que en el resto de los países de la Unión) son significativamente menores. Si bien, la diferencia se ha ido reduciendo en los últimos años. En 2017 la diferencia era de 12,5 puntos, en 2019 de 10,8 puntos y en 2021 de 7,7 puntos.

Tabla 2: Índice de igualdad de género en Europa - 2021

Orden	Territorio	Índice de Igualdad de Género (IIG)	Valor relativo a UE-27
1	Suecia	82,2	117
2	Países Bajos	77,9	111
3	Dinamarca	77,8	111
4	España	76,4	109
5	Bélgica	76,0	108
6	Francia	75,7	108
7	Luxemburgo	74,7	106
8	Gipuzkoa	74,5	106
9	C. A. de Euskadi	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	UE-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	Croacia	60,7	87
26	Chipre	60,7	86
27	Estonia	60,2	86
28	Eslovaquia	59,2	84
29	Grecia	58,0	83
30	República Checa	57,9	83
31	Hungría	57,3	82
32	Rumanía	56,1	80

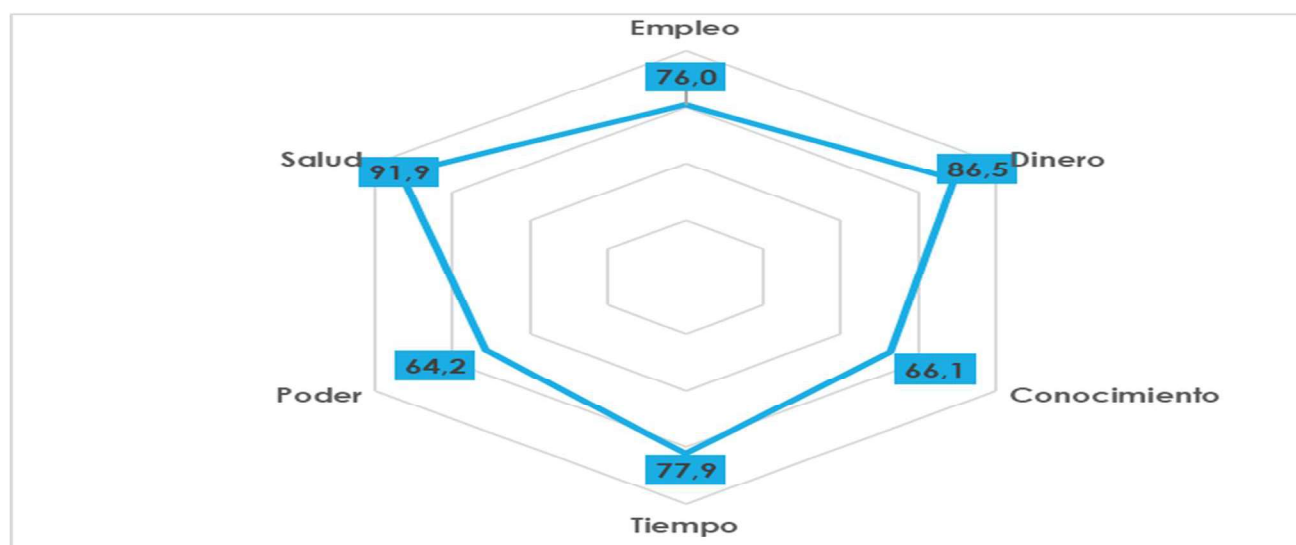
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IIG.

Tal como puede verse en la tabla, Gipuzkoa ocupa una buena posición en el ranking de países de la UE-27: ocupa el octavo lugar, en una lista liderada con bastante claridad por Suecia (82,2 puntos), y en la que Rumania (56,1 puntos) ocupa el último lugar.

III.2. Las diferentes dimensiones de la desigualdad entre mujeres y hombres en Gipuzkoa

Descendiendo ahora al análisis de las seis dimensiones que, considerando el IIG, son más relevantes para medir las desigualdades entre mujeres y hombres -recordemos: empleo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud - cabe señalar, en primer lugar, que los datos de 2021 muestran que en Gipuzkoa la igualdad es mucho mayor en las dimensiones de la salud (91,9) y el dinero (86,5); y que resulta sensiblemente menor en el del poder (64,2) y en el del conocimiento (66,1). En empleo el índice se sitúa en el 76,0 y en tiempo en el 77,9.

Gráfico 1: Valor de las dimensiones del IIG en Gipuzkoa 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IIG.

A continuación, se señalan los resultados más relevantes en cada una de las dimensiones y subdimensiones consideradas, cuyos índices se sintetizan en la siguiente tabla:

Tabla 3: Índice de Igualdad de Género en Gipuzkoa por dimensiones y subdimensiones

	2017	2019	2021
Índice de igualdad de género	72,5	73,5	74,5
Empleo	74,2	75,4	76,0
Participación	83,4	83,8	83,9
Segregación y calidad del trabajo	65,9	67,8	68,7
Dinero	86,9	86,4	86,5
Recursos financieros	77,8	81,5	80,9
Situación económica	97,2	91,7	92,5
Conocimiento	65,5	64,8	66,1
Logro y participación	73,3	74,5	76,2
Segregación	58,6	56,4	57,3
Tiempo	73,3	75,1	77,9
Actividades relacionadas con los cuidados	88,3	94,3	92,5
Actividades sociales	60,7	59,9	65,5
Poder	60,3	63,3	64,2
Poder político	91,7	92,1	91,4
Poder económico	41,9	46,3	50,0
Poder social	57,0	59,6	57,8
Salud	91,7	91,9	91,9
Estado de salud	97,7	98,3	98,2
Conductas saludables	79,0	79,0	79,0
Acceso a la sanidad	99,9	99,9	99,9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IGG.

III.2.1. Las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de la salud

La **dimensión de salud** mide la igualdad de género en tres aspectos relacionados con la salud: estado de salud, comportamiento de salud y acceso a los servicios de salud.

El *estado de salud* analiza las diferencias en la esperanza de vida de mujeres y hombres junto con la salud autopercebida y los años de vida saludable (también llamada esperanza de vida sin discapacidad). En este aspecto, el dato de 2021 es muy positivo (98,2), así como la serie temporal analizada.

Eso se complementa con un conjunto de factores de comportamiento de salud, basados en las recomendaciones de la OMS sobre *comportamiento saludable*, a saber, consumo de frutas y verduras, actividad física, tabaquismo y consumo de alcohol. Esta es la subdimensión relativa a la salud con peor dato (79,0), y no se aprecia ninguna tendencia de mejora desde 2017.

En lo relativo al acceso a la sanidad, los datos son prácticamente de igualdad plena (99,9). Se mide mediante un indicador de necesidades médicas y/o dentales insatisfechas.

III.2.2. Las desigualdades económicas entre mujeres y hombres

La **dimensión de dinero** mide el acceso a los recursos financieros y la situación económica de mujeres y hombres.

La primera subdimensión es la relativa a *recursos financieros* e incluye los ingresos y los ingresos mensuales de mujeres y hombres medidos a través de dos indicadores (ingreso medio mensual del trabajo e ingreso neto medio equivalente). En este caso el índice de Gipuzkoa se sitúa en el 80,9 (lo que indica que las mujeres ganaron menos y recibieron menos ingresos que los hombres) y presenta un pequeño descenso respecto al 81,5 de 2019.

La segunda subdimensión, *situación económica*, mide el *riesgo de pobreza* de mujeres y hombres y la distribución de ingresos entre mujeres y hombres. El índice de 2021 se sitúa en el 92,5 y aumenta en 0,8 puntos respecto al 91,7 de 2019. Es decir, el riesgo de pobreza es mayor para las mujeres y además la distribución de los ingresos en el grupo de mujeres es más desigual que entre los hombres.

III.2.3. Mujeres y hombres en la toma de decisiones

La **dimensión de poder** mide la presencia de mujeres y hombres en puestos de toma de decisiones en las esferas política, económica y social.

La subdimensión del *poder político* examina la representación de mujeres y hombres en los parlamentos nacionales, el gobierno y las asambleas regionales/locales. En este caso, el dato de Gipuzkoa es de 91,4 en 2021, 0,7 puntos inferior al 92,1 de 2019. Esta alta puntuación, y su notable diferencia con los resultados para las dos otras esferas de poder analizadas, se explica por la introducción del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales.

La subdimensión del equilibrio de género en el *poder económico* se mide por la proporción de mujeres y hombres en los consejos de administración de las mayores empresas registradas a nivel nacional que cotizan en bolsas de valores y bancos centrales nacionales. Aquí la presencia de los hombres es mucho mayor, ya que el dato llega al 50,0, la puntuación más baja de esta dimensión, aunque se observa una clara tendencia ascendente desde el 41,9 de 2017 y el 46,3 de 2019.

En la subdimensión de *poder social*, en la toma de decisiones en organizaciones que financian investigaciones, en medios de información y en federaciones deportivas, el índice

se sitúa en el 57,8, y baja en 1,8 puntos respecto al 59,6 de 2019. La presencia de las mujeres en este tipo de organizaciones es mucho menor que la de los hombres.

III.2.4. Las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito del conocimiento

La **dimensión de conocimiento** mide las desigualdades de género en materia de educación y formación. Esto incluye el acceso a la educación y la formación a lo largo de la vida y la segregación por sexo en los distintos campos de la educación.

La subdimensión del logro y participación se mide mediante dos indicadores: el porcentaje de mujeres y hombres graduados en educación terciaria, y la participación de mujeres y hombres en la educación y formación formal y no formal a lo largo de la vida. En este aspecto, el índice de Gipuzkoa es del 76,2, y se aprecia una ligera tendencia ascendente: 73,3 en 2017 y 74,5 en 2019.

La segunda subdimensión apunta a la segregación de género en la educación terciaria al observar un porcentaje de mujeres y hombres entre los estudiantes en los campos de educación, salud, bienestar, humanidades y artes. En esta área el índice apenas llega al 57,3 lo que nos indica que, a pesar de los cambios que se han producido en el nivel educativo alcanzado por mujeres y hombres, los patrones de segregación siguen estando muy arraigados, lo que se traduce en mayor desigualdad en el mercado laboral, como se pasa a abordar a continuación.

III.2.5. El empleo y las condiciones laborales de mujeres y hombres

La **dimensión de empleo** mide en qué medida mujeres y hombres pueden beneficiarse de un acceso igualitario al empleo y a buenas condiciones laborales. Analiza no sólo los patrones de incorporación de ambos sexos al mercado laboral, sino también su progreso dentro del mismo. En este sentido, recoge algunos de las principales manifestaciones de la desigualdad entre mujeres y hombres presentes en el mercado laboral: participación, segregación y calidad del trabajo.

La subdimensión de *participación* tiene en cuenta las tasas de empleo equivalente a tiempo completo y la duración de la vida laboral. En 2021 en Gipuzkoa el índice es del 83,9, y, a pesar de seguir poniendo de manifiesto las menores probabilidades de las mujeres de participar en el mercado laboral, mantiene una pequeña tendencia ascendente desde el 83,4 de 2017.

La subdimensión de *segregación y calidad del trabajo* se mide a través de la participación de mujeres y hombres en determinados sectores (educación, salud, actividades de trabajo social...) y mediante la flexibilidad de los horarios de trabajo y las perspectivas laborales. El valor del índice es de 68,7, y también muestra una pequeña tendencia ascendente, aunque sigue mostrando hasta qué punto la segregación ocupacional sigue siendo una característica de nuestro mercado laboral.

III.2.6. El tiempo como indicador de desigualdad

La **dimensión de tiempo** mide las desigualdades de género en la asignación del tiempo dedicado a los cuidados, el trabajo doméstico y las actividades sociales. De esta forma, trata de captar la influencia del rol de género en la distribución de los tiempos.

La primera subdimensión, *actividades relacionadas con el cuidado*, mide las brechas de género en la participación de mujeres y hombres en el cuidado y educación de sus descendientes, personas mayores y discapacitadas, así como su participación en la cocina y las tareas domésticas. El valor del índice en 2021 se sitúa en el 92,5. Si bien ha descendido desde el 94,3 de 2019.

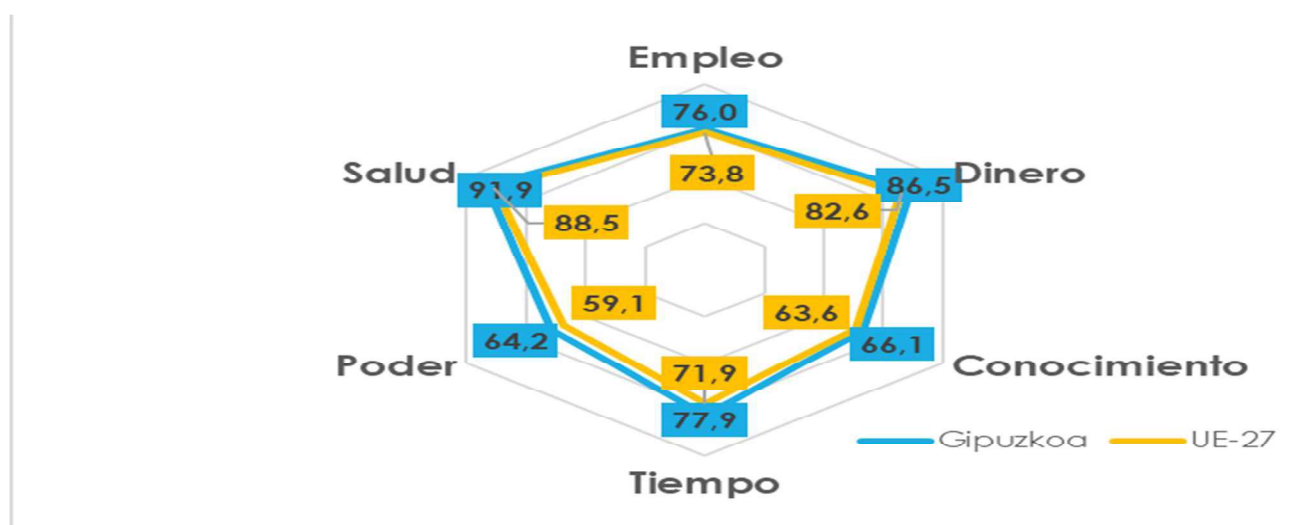
La segunda subdimensión explora cuántas mujeres y hombres participan en actividades sociales. Concretamente, mide las brechas de género en la participación de mujeres y hombres en actividades deportivas, culturales o de ocio fuera de casa, combinadas con su participación en actividades voluntarias y caritativas. En este caso, el dato de Gipuzkoa es de 65,5 en 2021, 5,7 puntos superior al 59,9 de 2019, lo que nos indica que los hombres tienden una tendencia mayor a participar con regularidad en dichas actividades.

III.2.7. Empleo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud en Gipuzkoa y en la UE. Análisis comparado.

Como se ha comentado en líneas precedentes, en comparación con la media de los países miembros de la UE-27 (70,2) el índice general de Gipuzkoa (74,5) es 4,3 puntos superior.

A nivel de dimensiones, en todas ellas el índice de igualdad es mayor en Gipuzkoa, pero destaca la diferencia positiva de 9,4 puntos en la dimensión de tiempo, consecuencia sobre todo del mayor grado de igualdad en Gipuzkoa en las actividades relacionadas con los cuidados (92,5 frente a 78,7).

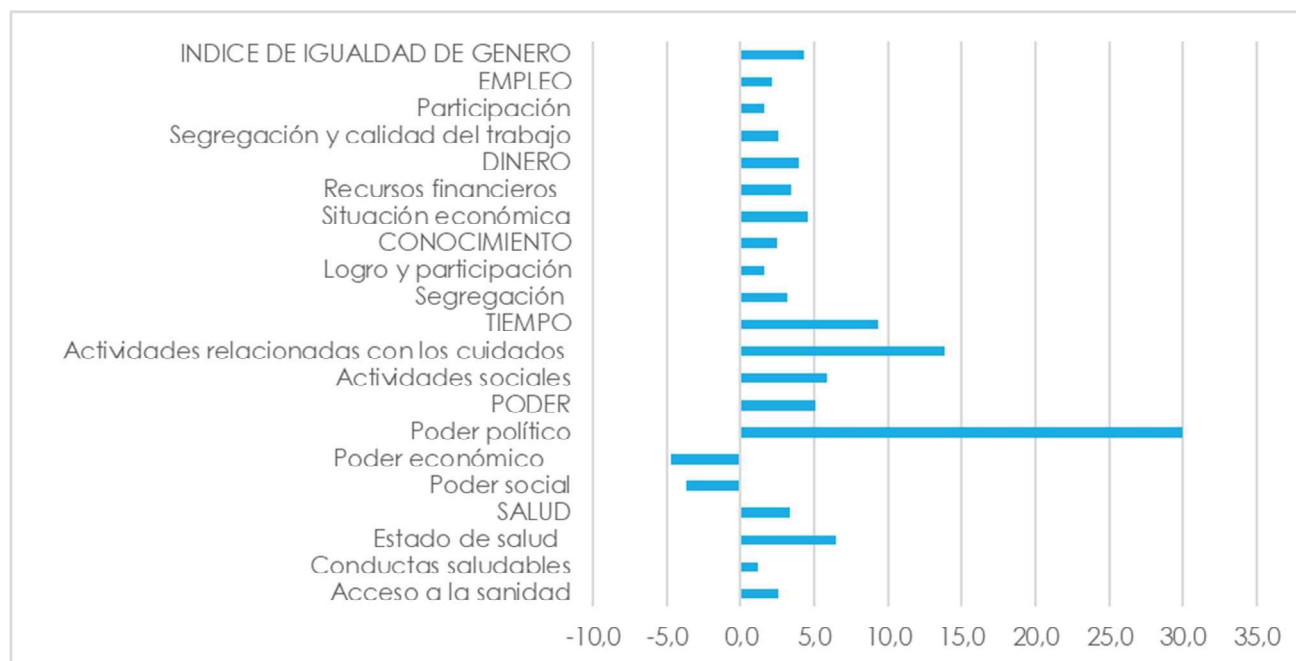
Gráfico 2: IIG y sus dimensiones. Gipuzkoa y UE-27



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IIG.

A nivel de subdimensión, la mayor diferencia positiva (30 puntos) se da en el poder político que examina la representación de mujeres y hombres en los parlamentos nacionales, el gobierno y las asambleas regionales/locales. El valor de Gipuzkoa es de 91,4 en 2021, frente al 61,4 de la media de la UE-27.

Gráfico 3: IIG 2021 dimensiones y subdimensiones. Diferencia entre Gipuzkoa y UE-27



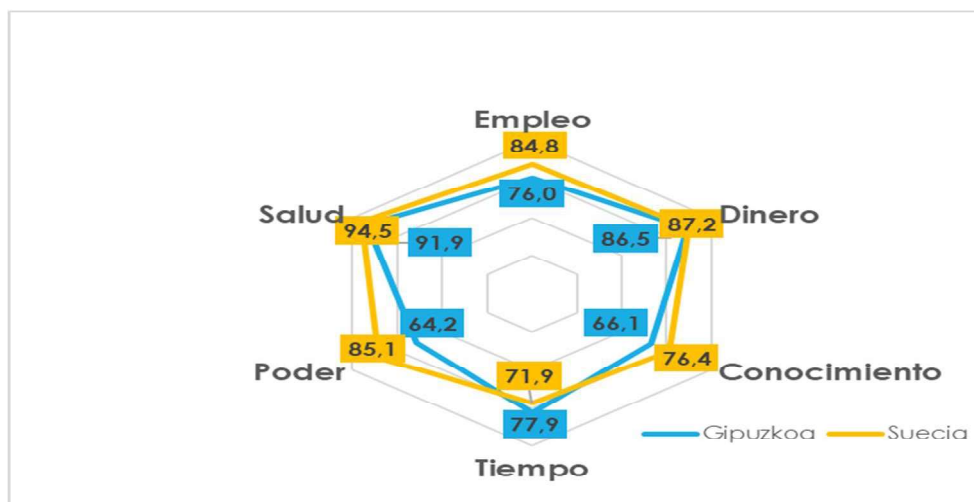
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IIG.

Las dos únicas subdimensiones en las que el índice es inferior en Gipuzkoa son: poder económico (proporción de mujeres y hombres en los consejos de administración de las mayores empresas registradas a nivel nacional que cotizan en bolsas de valores y bancos centrales nacionales) con un diferencial de 4,7 puntos; y poder social (toma de decisiones en organizaciones que financian investigaciones, en medios de información y en federaciones deportivas) con un diferencial de 3,7 puntos.

Pero en esa comparativa, hay que tener en cuenta que los 27 países de la Unión Europea presentan resultados bastante diferentes en el Índice de igualdad de género. Los países con mejores resultados se sitúan al norte de Europa y han alcanzado cotas más altas de desarrollo económico. Los países con resultados más pobres se encuentran al este de Europa, su experiencia democrática es más reciente y su economía no es tan próspera. La distancia del IIG que separa a estos dos grupos es notable.

Por ello, y para tener un análisis más adecuado, se realiza la comparación con el país que ocupa la primera posición en el ranking, Suecia, que es el país del mundo que, probablemente, mayores cotas de igualdad ha alcanzado. El diferencial del índice general es de -7,7 puntos, del 74,5 de Gipuzkoa al 82,2 de Suecia.

Gráfico 4: IGG 2021 y sus dimensiones. Gipuzkoa y Suecia

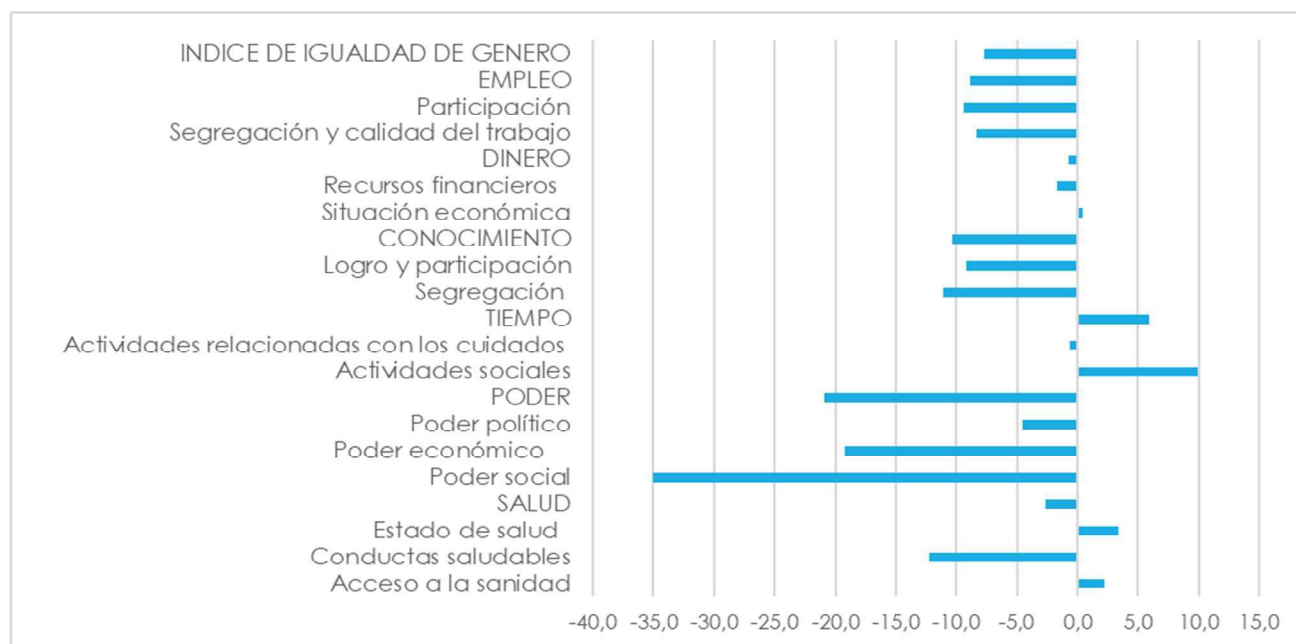


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IGG.

A nivel de dimensiones, Gipuzkoa solo supera a Suecia en la dimensión de tiempo (77,9 frente a 71,9), que mide las desigualdades de género en la asignación del tiempo dedicado a los cuidados, el trabajo doméstico y las actividades sociales.

Ese diferencial positivo se debe a la mayor igualdad en Gipuzkoa en el tiempo dedicado a las actividades sociales (65,5 de Gipuzkoa frente a 55,6 de Suecia); ya que en la otra subdimensión de este apartado, en el tiempo dedicado a las actividades relacionadas con los cuidados el diferencial es de 0,6 puntos negativos (92,5 de Gipuzkoa frente a 93,1 de Suecia).

Gráfico 5: IIG 2021 dimensiones y subdimensiones. Diferencia entre Gipuzkoa y Suecia



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IGG.

La mayor diferencia se encuentra en la dimensión de poder, que mide la igualdad de género en puestos de toma de decisiones en las esferas política, económica y social. El valor de Suecia es de 85,1 frente al 64,2 de Gipuzkoa. Las tres subdimensiones de este apartado muestran menores grados de igualdad que en Suecia, destacando el apartado de poder social (toma de decisiones en organizaciones que financian investigaciones, en medios de información y en federaciones deportivas) dónde la diferencia es de 35,1 puntos (57,8 de Gipuzkoa frente a 92,9 de Suecia).

También por encima de una diferencia superior a los 10 puntos se encuentran las subdimensiones de segregación en el conocimiento (porcentaje de mujeres y hombres entre quienes cursan estudios en los campos de educación, salud, bienestar, humanidades y artes) y conductas saludables (recomendaciones de la OMS sobre comportamiento saludable, a saber, consumo de frutas y verduras, actividad física, tabaquismo y consumo de alcohol).

III.3. Principales resultados del análisis del contexto de aplicación

El análisis del contexto en el que se va a aplicar el presupuesto de la DFG-permite obtener una visión de la situación de la igualdad de género en el territorio y de las principales brechas que persisten entre mujeres y hombres. A pesar de los **avances** observados en los últimos años, Gipuzkoa todavía está **lejos de alcanzar la plena igualdad**, y esta realidad es la que debe guiar la incorporación del enfoque de género en la gestión presupuestaria.

En términos generales, el **índice de igualdad de género** de Gipuzkoa ha experimentado una leve **mejora entre 2019 y 2021**, al pasar su valor de 73,5 a 74,5 puntos, lo que posiciona al territorio por encima de la media europea. Sin embargo, esta evolución sigue siendo insuficiente para reducir de manera significativa las desigualdades de género en áreas clave. Además, comparado con 2017, Gipuzkoa ha retrocedido en el ranking europeo, pasando **del quinto al octavo lugar**, lo que evidencia una pérdida relativa de posición frente a otros países líderes en igualdad de género, como Suecia y los Países Bajos.

El índice de igualdad de Gipuzkoa es mayor en ciertas dimensiones, como la **salud** (91,9), el **dinero** (86,5), el **empleo** (76,0) y el **tiempo** (77,9), lo que refleja mejoras en el acceso de las mujeres a la sanidad, la seguridad económica y una mejor participación laboral, aunque aún existen importantes desafíos en la calidad del empleo y las condiciones laborales. No obstante, las brechas más pronunciadas se encuentran en las dimensiones de **poder** (64,2) y **conocimiento** (66,1). En particular, la desigualdad en el **poder económico**, con un valor de 50,0 puntos, se destaca como una de las áreas más críticas, muy por debajo de los estándares de igualdad plena y también de los países referentes como Suecia, donde este mismo índice alcanza los 69,2 puntos. Presentan asimismo valores inferiores a 60 puntos el apartado del **poder social** y la **segregación por áreas de conocimiento** de los estudiantes universitarios (57,3 puntos). Lo cual informa de que las mujeres se siguen matriculando mucho más frecuentemente que los hombres en las titulaciones tradicionalmente femeninas: la educación, la salud, el bienestar y las artes y las humanidades. En materia de empleo, las mujeres siguen presentando menos probabilidades de participar en el mercado

laboral y sigue existiendo una gran segregación del mercado laboral con sus efectos en materia de salarios, progreso profesional, calidad del empleo y, en definitiva, independencia económica.

En conclusión, la situación actual de Gipuzkoa en materia de igualdad de género pone de manifiesto avances en ciertas áreas, pero aún persisten importantes brechas en ámbitos clave, como el **poder económico, la representación social y la segregación en el conocimiento**. Estos datos confirman la necesidad de que los presupuestos públicos incorporen el **enfoque de género** para abordar las desigualdades todavía presentes y más acusadas. Así, la planificación presupuestaria debe orientarse a **reducir estas desigualdades**, promoviendo una distribución equitativa de los recursos y oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de avanzar hacia una **igualdad real y efectiva** en todos los ámbitos de la vida económica, social y política del Territorio Histórico.

IV. Análisis de género del APARTADO DE GASTOS

De acuerdo con lo dispuesto en la *Norma Foral de Régimen Financiero y Presupuestario*, el presupuesto de gastos se divide en tres clasificaciones diferentes: por programas, orgánica y económica. Si bien la clasificación por programas presupuestarios es la que nos ofrece la información más completa y detallada para evaluar el impacto de género, y sobre ella se propone realizar el grueso del análisis, se ofrecen también líneas de análisis complementarias para la clasificación económica y orgánica.

IV.1. Resultados del análisis de los programas presupuestarios

Como se decía más arriba, la clasificación por programas presupuestarios es la que nos ofrece la información más **completa y detallada** para evaluar el impacto de género.

En la clasificación por programas, los créditos presupuestarios se agrupan atendiendo a “los **objetivos** que la entidad pública desee alcanzar con su actividad” (Directrices técnicas, 2025), es decir, el **para qué** se gasta. Y, precisamente, porque permite conocer el compromiso y contribución de los programas con el objetivo de igualdad, ofrece información muy completa para evaluar el impacto de género.

Para llevar a cabo la evaluación de los programas, partimos de un presupuesto fundamental: en la medida en que la igualdad de mujeres y hombres esté “presente” en los programas presupuestarios -y, en concreto, en los elementos clave de su planificación estratégica- se puede hablar de impacto positivo. Esta premisa se sustenta en el reconocimiento de que la incorporación de la perspectiva de género en la planificación permite detectar posibles discriminaciones indirectas en las que los programas pudieran estar incurriendo y, en consecuencia, definir las estrategias, medidas o acciones apropiadas para su erradicación y contribuir al logro de la igualdad. Si, en cambio, la igualdad no se encuentra presente, se entenderá que su impacto es negativo, ya que, si no se enfocan activamente a compensar las desigualdades entre mujeres y hombres que ya existen, pueden contribuir a reproducirlas.

IV.1.1. Identificación de los programas

- **Relevancia de género de los programas**

El análisis de impacto de género no se realiza sobre el total de programas presupuestarios, sino solo para aquellos más relevantes al género, es decir, para aquellos que *a priori*, tienen una mayor capacidad de incidir sobre la reducción de las desigualdades y el logro de la igualdad de mujeres y hombres.

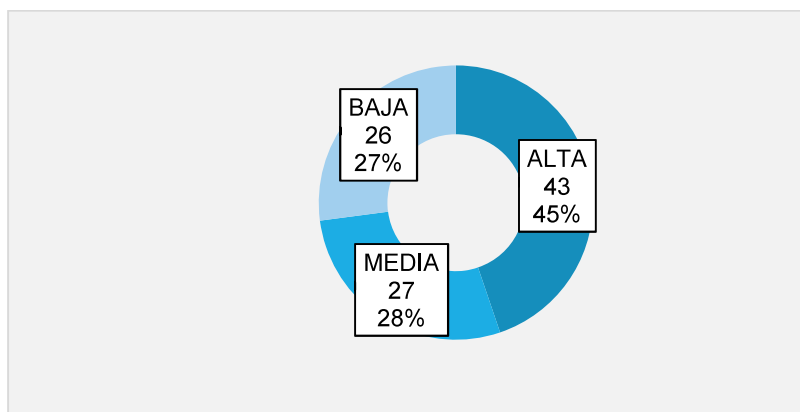
Para su identificación, se clasifican todos los programas presupuestarios por relevancia de género, y se distribuyen en tres categorías:

- Programas de **relevancia alta**: programas presupuestarios que poseen un alto potencial o capacidad de incidencia en la igualdad de mujeres y hombres.
- Programas de **relevancia media**: programas presupuestarios que presentan un potencial o capacidad de incidencia moderada
- Programas de **relevancia baja**: programas que tienen un potencial o capacidad de incidencia limitado.

La clasificación se realiza en base a la capacidad o potencialidad estructural que tienen los programas presupuestarios de incidir en el avance hacia la igualdad de mujeres y hombres, teniendo en cuenta 7 elementos: Obligatoriedad, Roles y estereotipos de género, Autonomía y empoderamiento, Corresponsabilidad, Alcance, Dotación económica, Sostenibilidad.

En consonancia con el hecho de que el presupuesto es, en su globalidad, un instrumento muy poderoso para avanzar en igualdad de mujeres y hombres, el análisis de los datos muestra que la mayor parte de los programas presupuestarios resultan tener una alta relevancia, es decir, una gran potencialidad para lograr la igualdad de mujeres y hombres. Del conjunto de 96 programas analizados 43 (45%) se clasifican como de relevancia alta, 27 (28%) de relevancia media y los 26 restantes (27%) como de relevancia baja.

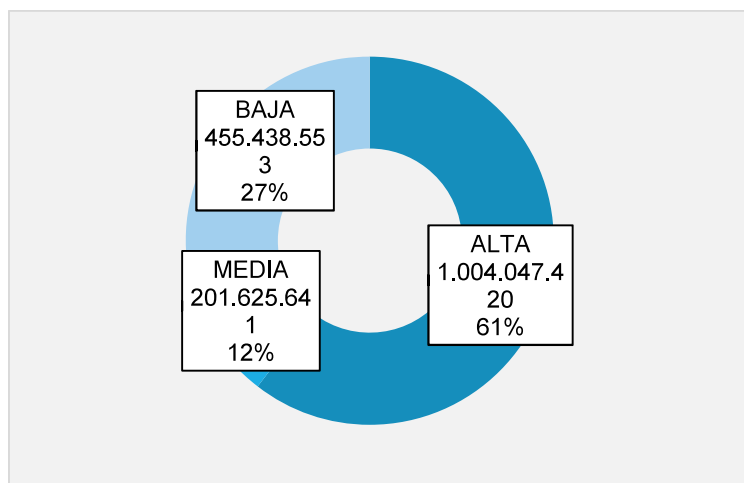
Gráfico 6: Programas presupuestarios según su relevancia de género



Fuente: Elaboración propia a partir de la clasificación de los programas presupuestarios por relevancia de género.

Respecto al presupuesto de gasto total consolidado (1.661 millones de euros), los programas clasificados como de relevancia alta acumulan el 61% del total (1.004 millones de euros); los programas de relevancia media acumulan el 12% (202 millones de euros) y los de relevancia baja acumulan el 27% restante (455 millones de euros).

Gráfico 7: Gasto en programas presupuestarios según relevancia de género



Fuente: Elaboración propia a partir de la clasificación de los programas presupuestarios por relevancia de género.

● Alcance del análisis

Esta memoria se realiza sobre los programas que vienen participando en un **proceso específico de integración de la perspectiva de género** (todos ellos relevancia alta), impulsado por el Órgano para la Igualdad y el Departamento de Hacienda y Finanzas.

Dichos programas realizaron un trabajo de integración de la perspectiva de género y su correspondiente valoración mediante un informe de evaluación previa de impacto de género (IEPIG).

El IEPIG es un análisis ex ante de la ficha del programa presupuestario para un ejercicio en concreto, a partir del cual se valora el impacto que previsiblemente tendrá esa planificación presupuestaria sobre la igualdad de mujeres y hombres, toda vez que el presupuesto es la expresión de una intención de gasto. Este análisis debe realizarse cada año, pudiendo ofrecer resultados distintos en función de las diferencias que pudiera haber en las planificaciones.

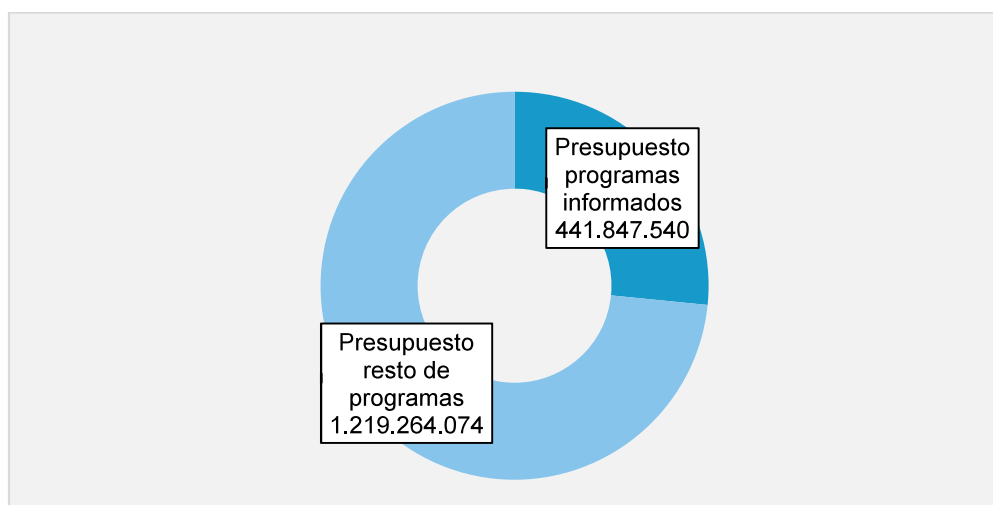
Si bien, en total han participado 16 programas, 2 de ellos no han presentado su informe (el programa de Agenda, Innovación y Evaluación, y el programa de Prestaciones Económicas periódicas, ambos del Departamento de Cuidados y Políticas sociales). Por tanto, el presente análisis se centra en los **14 programas (87,5% del total)** para los que se dispone de los indicadores recogidos en dichos informes. Estos 14 programas acumulan un presupuesto de gasto de 442 millones de euros, el 26,6% del total de 1.661 millones de euros.

En el pasado ejercicio, también fueron 14 programas los que presentaron su IEPIG, pero el presupuesto que sumaban era superior: 446 millones de euros (el 29,1% de un total de 1.530 millones).

Tabla 4: Programas presupuestarios analizados 2026

Departamento	Programa	Dotación económica
01 - DIPUTADA GENERAL	200 - Estrategia	8.163.298
02 - DEPARTAMENTO DE SOSTENIBILIDAD	130 - Transición energética	6.485.549
03 - DEPARTAMENTO DE CUIDADOS Y POLÍTICAS SOCIALES	210 - Atención a personas mayores	128.059.065
03 - DEPARTAMENTO DE CUIDADOS Y POLÍTICAS SOCIALES	410 - Protección a la infancia y la adolescencia	78.522.865
04 - DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA	200 - Función Pública	10.770.296
04 - DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA	300 - Buen gobierno y participación ciudadana	2.751.885
05 - DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS	100 - LK- Compromiso con el Territorio	30.736.136
05 - DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS	200 - Promoción de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación	15.049.411
05 - DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS	300 - Proyectos Estratégicos	19.602.537
06 - DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	100 - Ordenación del Transporte	76.789.401
09 - DEPARTAMENTO DE EQUILIBRIO TERRITORIAL VERDE	100 - Desarrollo rural y estructuras agrarias	18.769.659
10 - DEPARTAMENTO DE CULTURA, COOPERACION, JUVENTUD Y DEPORTES	120 - Biblioteca, promoción y difusión cultural	16.690.609
10 - DEPARTAMENTO DE CULTURA, COOPERACION, JUVENTUD Y DEPORTES	300 - Promoción de infancia, adolescencia y juventud	7.890.282
10 - DEPARTAMENTO DE CULTURA, COOPERACION, JUVENTUD Y DEPORTES	400 - Fomento del deporte	21.566.547
TOTAL		441.847.540

Gráfico 8: Presupuesto programas informados, sobre el total del presupuesto



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los programas presupuestarios.

IV.1.2. Integración de la perspectiva de género en la planificación de los programas

El análisis realizado muestra que la mayoría de los programas analizados han incluido en sus fichas presupuestarias elementos clave para garantizar un **impacto de género positivo**, favoreciendo, así, que su alto impacto potencial se convierta en real. Esta pauta es consistente con lo observado en el pasado ejercicio, lo que refleja una cierta consolidación en la integración del enfoque de género en la planificación.

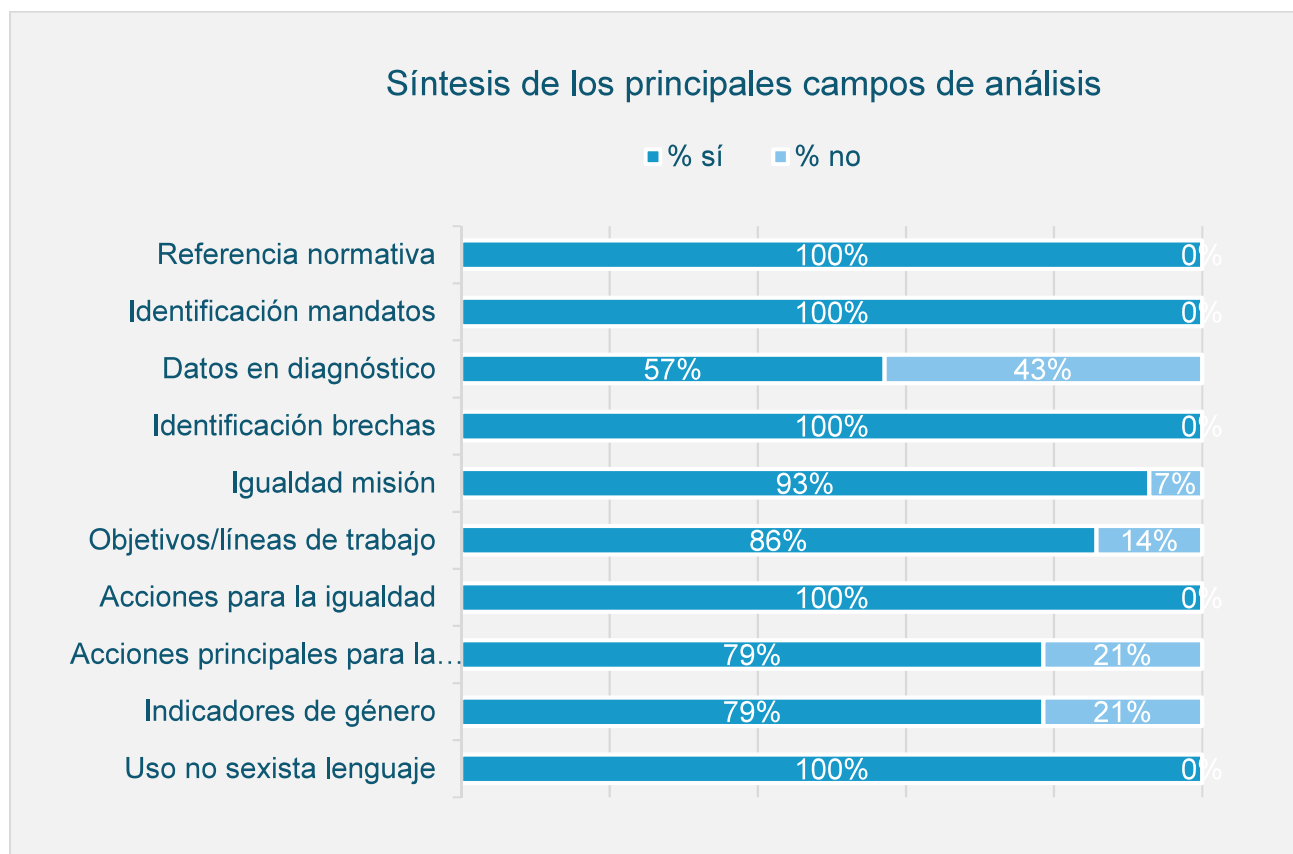
No obstante, al igual que en el ejercicio anterior, se observa un mayor grado de integración de la perspectiva de género en la **fase analítica** del proceso de planificación que en la **fase de incorporación de transformaciones** al programa presupuestario u operativa. En la primera fase se incluyen aspectos como la referencia a la normativa de igualdad, la identificación de mandatos de igualdad o la identificación de brechas de género. Esta fase analítica es esencial, pero se trata de un medio, una base sobre la cual se puedan diseñar intervenciones efectivas que tengan resultados tangibles hacia la igualdad. Es, por tanto, en la segunda fase de incorporación de cambios y transformaciones donde se encuentra el principal reto dado que es la que permite traducir de una manera más directa las implicaciones de ese análisis (se identifican desigualdades en el ámbito de operación, hay un mandato normativo que insta a erradicarlas) en actuaciones concretas que generen un impacto real en la reducción de desigualdades.

Ilustración 5: Fases del proceso de integración de la igualdad de mujeres y hombres en los programas presupuestarios



Asimismo, dentro de esta segunda fase transformadora, hay una tendencia mayor a incorporar la igualdad de mujeres y hombres en cuestiones más “formales” (como la misión del programa y el uso no sexista del lenguaje) y menor en otras que podrían tener una incidencia de mayor calado en la planificación. El gráfico a continuación resume este panorama general, para después ir desgranando cada uno de los campos considerados en el análisis.

Gráfico 9: Síntesis de los principales campos de análisis de género de los programas presupuestarios



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los programas presupuestarios.

● La Identificación de los mandatos de igualdad

La identificación de los mandatos normativos y programáticos de igualdad es la primera etapa del análisis de género de un programa presupuestario. Consiste en conocer el contexto normativo y estratégico en el que se desarrolla el programa presupuestario, centrándose específicamente, en este caso, en las obligaciones y orientaciones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres. Estos mandatos son fundamentales para:

- En primer lugar, garantizar que se **asumen y cumplen las obligaciones** legales y estratégicas establecidas en el marco de aplicación del programa, evitando entrar en contradicción con ellas.
- En segundo lugar, son una primera guía a la hora de **orientar** sobre qué aspectos concretos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres (objetivos y líneas estratégicas de intervención) han de tenerse en cuenta en la planificación del programa presupuestario.

La identificación de los mandatos normativos y programáticos de igualdad implica, en primer lugar, rastrear las referencias normativas y estratégicas (normas, planes, programas estratégicos) en el ámbito de operación del programa, para identificar en ellas, después, los **mandatos concretos** transversales y los mandatos sectoriales que le afectan. Los mandatos son, entonces, obligaciones específicas (transversales o sectoriales) que instan a adoptar medidas concretas para promover la igualdad de mujeres y hombres a través del programa presupuestario.

En el ejercicio presupuestario que nos ocupa, cabe señalar que, dentro del análisis del contexto de intervención, todos los programas analizados (100%) identifican **mandatos de igualdad** en sus Informes de Evaluación Previa de Impacto de Género e incluyen en el apartado del “**marco regulador del programa**” de sus fichas presupuestarias EBA la referencia a la normativa de igualdad, como ya sucedió en el ejercicio anterior.

- **Diagnóstico de las desigualdades entre mujeres y hombres**

El diagnóstico de las desigualdades entre mujeres y hombres es la segunda etapa del análisis de género de un programa presupuestario. Consiste en analizar y comprender el contexto social al que va a aplicarse, para identificar las desigualdades entre mujeres y hombres que pueden estar condicionando las posibilidades de mujeres y hombres de beneficiarse equitativamente de los recursos que pone en marcha el programa presupuestario. Sólo de esta manera es posible:

- **Evitar la reproducción de desigualdades:** Año tras año, las principales fuentes de información revelan que la igualdad entre mujeres y hombres no está conseguida y que las desigualdades persisten en todos los ámbitos de la realidad social. Al reconocer y comprender las desigualdades existentes, el diagnóstico nos permite tomar medidas para evitar su reproducción en nuestras intervenciones.
- **Definir objetivos y acciones de igualdad:** A partir del conocimiento adquirido mediante el diagnóstico, se pueden identificar las áreas y los aspectos específicos o prioritarios de intervención. Esto permite definir acciones de igualdad concretas y efectivas que aborden las desigualdades identificadas y, solo así, garantizar un impacto positivo del programa presupuestario sobre la igualdad de mujeres y hombres.

Este diagnóstico implica, a grandes rasgos, tres pasos: en primer lugar, la recopilación de datos relevantes desde el enfoque de género y el cálculo de indicadores básicos (porcentajes por sexo, brechas de género) que permitan disponer de una *fotografía* clara del contexto. En segundo lugar, es necesario *analizar e interpretar la información* desde la perspectiva de género yendo más allá de la mera constatación de las diferencias entre mujeres y hombres para comprender las causas subyacentes. Finalmente, el resultado de este análisis es la identificación clara de las *desigualdades de género* que están presentes en el contexto de aplicación del programa y que han de considerarse para interponer las medidas correctoras pertinentes.

Regresando al ejercicio presupuestario que nos ocupa, cabe afirmar que, al igual que en el ejercicio anterior, el **100%** de los programas presupuestarios identifica en sus Informes de Evaluación Previa de Impacto de Género las principales desigualdades entre mujeres y hombres que afectan a su ámbito de intervención, mientras que un porcentaje inferior -el 57%- recoge una síntesis de este análisis realizado en el apartado de “**diagnóstico de situación**” de su ficha presupuestaria EBA.

- **Misión o propósito del programa**

Con la revisión de la misión o propósito del programa, da comienzo la fase propiamente *transformadora* de la integración del enfoque de género en el proceso de presupuestación. Este paso implica analizar y ajustar dicha misión para asegurar, explicitar y visibilizar el compromiso del programa con la promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Esto es, además, un factor que ayuda a garantizar que este objetivo se incorpore en el conjunto de niveles de planificación presupuestaria en la medida en que los objetivos, líneas de trabajo, las acciones y los indicadores deben estar alineados con la misión y, por tanto, orientados hacia el objetivo final de lograr, también, la igualdad de mujeres y hombres.

En definitiva, al integrar la igualdad de mujeres y hombres en la misión, se establece una base sólida para que el programa presupuestario **se comprometa, desarrolle, refleje y actúe** de manera coherente en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

Considerando la relevancia de este paso, es importante señalar que 13 de los 14 programas analizados (**93%**) incorpora la igualdad en la misión del programa, como primer indicador de la integración de la perspectiva de género en la planificación del programa, y de su compromiso previo con mayores avances en la igualdad de mujeres y hombres.

Reforzando la relevancia de incorporar la igualdad en este elemento de la planificación presupuestaria, cabe señalar que estos 13 programas acumulan un presupuesto de gasto de 434 millones de euros, el 98% del total de 442 millones de euros de los 14 programas analizados.

En el ejercicio anterior, las cifras fueron de 13 de 14 programas (93%) y un presupuesto acumulado de 437 millones de euros (98% del total de 446 millones de euros), lo que permite observar que se mantiene la cobertura.

- **Objetivos e indicadores del programa.**

La fase de análisis de género de los programas presupuestarios, con la identificación de mandatos normativos y programáticos de igualdad y de desigualdades entre mujeres y hombres, tiene que derivar en la revisión, a la luz de los resultados anteriores, de los objetivos, las líneas de actuación y los indicadores del programa presupuestario en EBA para ajustarlos y alinearlos con el logro de la igualdad de mujeres y hombres.

Esta revisión ha de asegurar, por un lado, la **coherencia** entre los distintos niveles de planificación: los objetivos -el *para qué*- deben estar alineados con la misión del programa presupuestario, en la que se ha incorporado el logro de la igualdad de mujeres y hombres, además de responder a las áreas o aspectos prioritarios de intervención identificados en los análisis anteriores. Las líneas de actuación deben apuntar *dónde* se va a intervenir para alcanzar esos objetivos. Los indicadores, por su parte, deben permitir medir, durante la fase de seguimiento y rendición de cuentas, los avances en relación con los objetivos establecidos.

Por otro lado, esta revisión permite plasmar de manera explícita el compromiso del programa presupuestario con la igualdad de mujeres y hombres en la ficha presupuestaria. Siendo la ficha presupuestaria el documento de acceso público mediante el cual se informa a la ciudadanía del programa, sus objetivos y los resultados esperados, se asegura que dicho compromiso sea visible y reconocible por todas las personas que acceden a la ficha, y se favorece la transparencia.

Abordando el primero de estos aspectos, cabe mencionar que el **86%** de los programas presupuestarios analizados tiene presencia la igualdad dentro de sus **objetivos y/o líneas de trabajo**. En el ejercicio anterior, la proporción fue de 86% de los programas analizados, constatándose por tanto que se mantiene la tendencia.

Ese indicador, al presentar un porcentaje más bajo que lo presentados con anterioridad, visibiliza una primera línea de ruptura en la cadena de planificación, en la medida en que el alto grado de identificación de los mandatos normativos y programáticos de igualdad y de desigualdades entre mujeres y hombres, no se traduce en un grado similar de abordaje de áreas y aspectos específicos o prioritarios de intervención para dar cumplimiento a esos mandatos o erradicar dichas desigualdades.

En términos de volumen presupuestario, los programas que incluyen igualdad en objetivos o líneas acumulan un gasto de 427 millones de euros, lo que representa el 97% del total de 442 millones de euros de los programas analizados. En el ejercicio anterior, este valor fue de 411 millones de euros (92% del total de 446 millones).

En segundo lugar, el modelo de evaluación del impacto de género del gasto presupuestario adoptado por la DFG insta a que, una vez definidos los objetivos y las líneas de actuación, se preste atención a los **indicadores** para que permitan comprobar el grado de consecución de los objetivos establecidos. En una primera aproximación, cabe decir que, se hayan explicitado o no objetivos relacionados con la promoción de la igualdad, es imprescindible establecer la desagregación por sexo de los datos referidos a personas. Pero, más allá de esta desagregación, que es obligatoria, mantener la coherencia en la cadena de planificación y asegurar que el programa tendrá un impacto de género positivo “medible”, requiere prever indicadores de género que nos permitan conocer los resultados del programa presupuestario sobre la igualdad de mujeres y hombres.

En este punto, hay que señalar que el número de programas que han incorporado indicadores de género para conocer los resultados y el impacto de sus actuaciones sobre igualdad ha sido de 11 (79% del total). En el ejercicio anterior, esta cifra fue de 8 programas (57%), lo que supone por tanto un avance muy relevante.

Estos dos indicadores confirman, en conjunto, la tendencia que se adelantaba al inicio de este apartado respecto de la mayor facilidad con que se incorpora la igualdad en la fase analítica y las dificultades que todavía se encuentran para traducirla en la introducción de transformaciones concretas en el diseño del programa presupuestario. Asimismo, evidencian la necesidad de reforzar la **coherencia interna** de los programas en materia de integración de la igualdad de mujeres y hombres, de manera que no se rompa la “cadena” de planificación asegurando que:

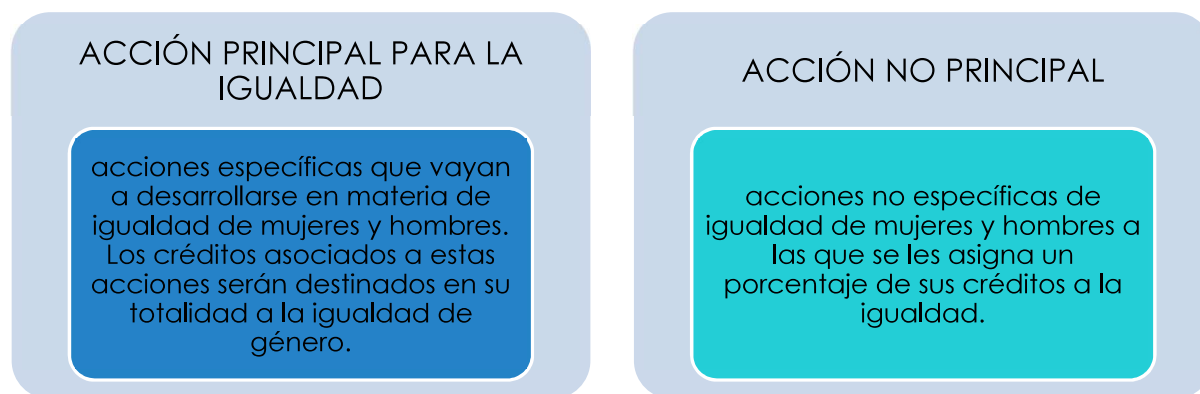
- Se sacan las consecuencias operativas del alto grado de integración de la igualdad en la fase analítica, con objetivos y líneas de actuación concretas.
- Lo fundamental de que se expliciten objetivos de igualdad para que las actuaciones que se incorporen estén orientadas por esta “guía”, asegurando que permiten cumplir con las metas marcadas en el marco estratégico en materia de igualdad.
- La importancia de incorporar indicadores específicos que permitan asegurar que estos objetivos no son simplemente una “declaración de intenciones”, sino que se pueden medir y visibilizar su cumplimiento.

● Acciones para la igualdad

El último elemento en una cadena de planificación presupuestaria que garantice impactos positivos en la igualdad de mujeres y hombres es la introducción de **acciones concretas** para abordar las brechas de género y alcanzar los objetivos de igualdad establecidos. Es el paso clave del procedimiento, dado que las acciones son las que garantizan el efecto positivo previsible del programa sobre la igualdad de mujeres y hombres.

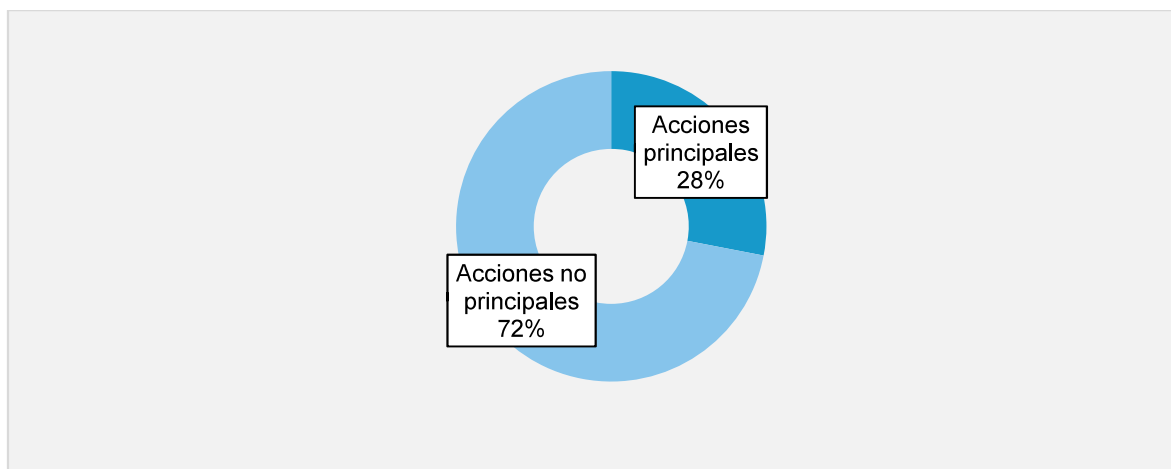
Una vez definidas las acciones, es crucial asegurar los **recursos necesarios para su ejecución**. Para ello, y de acuerdo con el modelo de evaluación de impacto de género de los presupuestos de la DFG, es necesario trasladar a EBA las acciones definidas en este proceso. Este traslado puede realizarse de dos formas:

Ilustración 6: Acciones para la igualdad en EBA.



Lógicamente, y por las posibilidades que ofrece en cuanto a garantía de ejecución, se recomienda que, siempre que sea posible, las actuaciones de igualdad que se contemplen en los programas presupuestarios se introduzcan en EBA como acciones principales, asegurándoles una cuantía específica para su implementación y su seguimiento. Considerando lo anterior, cabe señalar que el **100% de los programas analizados recogen acciones para la igualdad**. Este alto porcentaje se matiza si profundizamos en el tipo de acciones de acciones que se incorporan. Así, del total de 100 acciones de igualdad incorporadas por los 14 programas, 28 corresponden a acciones principales, que representan el **28%**, mientras que 72 acciones, el 72% restante son no principales. El siguiente gráfico representa esta proporción.

Gráfico 10: Acciones de igualdad en los programas presupuestarios informados, según tipo de acción.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los programas presupuestarios.

Esta distinción entre acciones principales de igualdad y acciones no principales (asignaciones de un nivel inferior, que no suponen un compromiso de ejecución ni un gasto cierto) es fundamental para aproximarse a la contribución real de los programas presupuestarios a la igualdad de mujeres y hombres, diferenciando entre aquellas acciones de igualdad con una imputación cierta (principales) de aquellas que tienen una imputación parcial/estimada (acciones no principales). La abrumadoramente mayor proporción de las segundas frente a las primeras en los programas presupuestarios analizados es un indicador más de las dificultades para que el compromiso formal con la estrategia de la transversalidad de género se traduzca en **compromisos presupuestarios garantizados**.

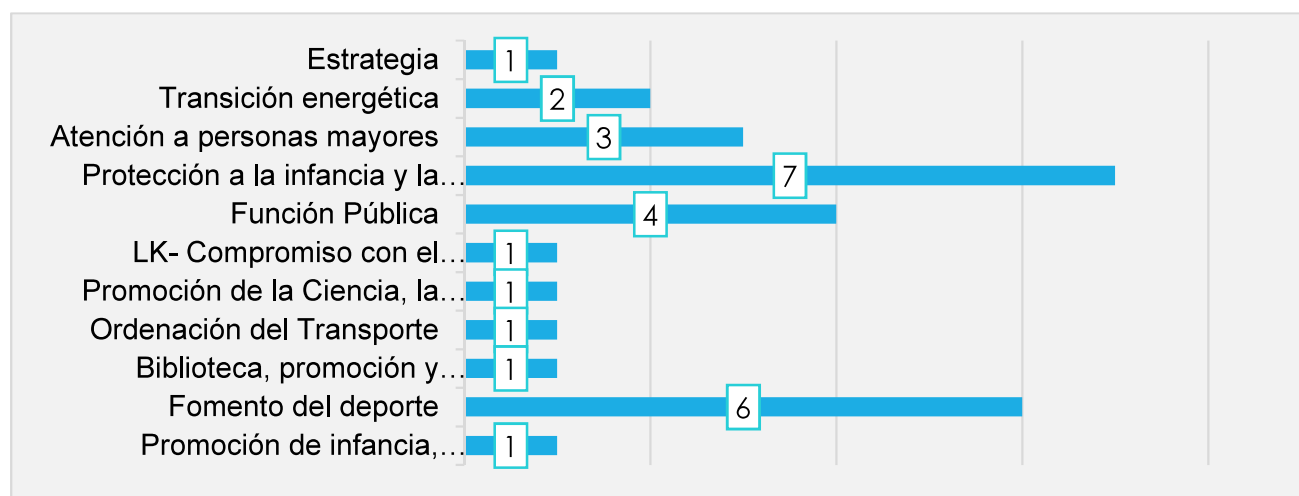
En el ejercicio anterior, se planificaron un total de 96 acciones (40 principales, 42%; 56 no principales, 58%). Esta evolución negativa de las acciones principales muestra que persisten las dificultades para traducir los compromisos en recursos garantizados.

Ahondando más en el análisis, cabe decir que el promedio de acciones principales para la igualdad por programa es de **2 acciones**. Sin embargo, como se observa en el siguiente gráfico existe una gran **variabilidad** entre los programas presupuestarios. De hecho, si se atiende a la mediana, que es el valor que divide a todos los datos ordenados en dos partes

iguales, el número de acciones principales desciende a 1 acción. Esta disparidad sugiere que mientras algunos programas están llevando a cabo múltiples acciones para promover la igualdad de mujeres y hombres con un presupuesto asignado, otros apenas están implementando acciones.

En el ejercicio anterior, el promedio era de 2,8 y la mediana de 1, lo que evidenciaba una fuerte disparidad entre programas. Este año, por tanto, se mantiene la dispersión entre programas, con 3 programas presupuestarios que no han introducido ninguna acción principal de igualdad y otros que introducen hasta 6 o 7 acciones principales.

Gráfico 11: Acciones principales para la igualdad, por programa presupuestario analizado



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los programas presupuestarios.

En cuanto a la cuantía de gasto dirigido a las 28 acciones principales de igualdad, este es de **13.265.349 euros**, el 3,0% de los 446 millones de euros consignados en los 14 programas analizados. En el ejercicio anterior, la cifra fue de 8.712.739 euros (1,95% del total de 446 millones). Por tanto, pese a que el número de acciones principales de igualdad se ha reducido respecto al año anterior, hay un incremento significativo de los recursos asignados a las mismas, lo que evidencia una mayor priorización presupuestaria y un avance paulatino en la coherencia entre compromiso formal y dotación presupuestaria.

En conjunto, y teniendo en cuenta la **meta del 1,5% de presupuesto** dedicado al desarrollo de las políticas de igualdad establecida en el IV Plan Foral para la Igualdad, puede considerarse que el volumen de gasto destinando a las acciones principales de igualdad es positivo, poniendo de manifiesto los efectos beneficiosos que está generando el proceso de trabajo específico con este grupo de programas en el cumplimiento de dicha meta por la DFG.

Sin embargo, al igual que ocurre con el número de acciones principales de igualdad, el análisis revela una alta heterogeneidad entre programas presupuestarios. Mientras algunos destinan una parte relevante de su presupuesto a actuaciones orientadas de forma directa a la igualdad —por ejemplo, Protección a la infancia y adolescencia destina 11 millones de euros, el 14% del programa y el 85% del total destinado a acciones principales—, en otros



casos la dotación económica es todavía muy reducida. En definitiva, los datos confirman una tendencia positiva en términos agregados, pero apuntan a la necesidad de reforzar la homogeneidad, ampliando progresivamente el número de programas que asignan recursos significativos a acciones principales.

Tabla 5: Acciones principales de igualdad 2026, por programa presupuestario

Departamento	Programa presupuestario	Acciones principales de igualdad	Presupuesto (€)
01 - DIPUTADA GENERAL	200 - Estrategia	Observatorio para la identificación de brechas de género asociados a los objetivos estratégicos	94.667
02 - DEPARTAMENTO DE SOSTENIBILIDAD	130 - Transición energética	Diseño y oferta de sesiones formativas sobre igualdad de género para las comunidades energéticas de Gipuzkoa	9.510
	130 - Transición energética	Edición de una guía de "recomendaciones prácticas sobre aspectos de género en las comunidades energéticas locales" y difusión de la misma entre las comunidades energéticas de Gipuzkoa.	12.010
03 - DEPARTAMENTO DE CUIDADOS Y POLÍTICAS SOCIALES	210 - Atención a personas mayores	Proponer la inclusión de cláusulas/obligaciones de igualdad en el conjunto de los centros y servicios, no sólo a los contratos	644
	210 - Atención a personas mayores	Realizar en un grupo de centros un pilotaje del protocolo de prevención y tratamiento de la violencia machista en residencias y centros de día para personas mayores.	7.645
	210 - Atención a personas mayores	Realizar un estudio y diagnóstico sobre las brechas de género detectadas en el ámbito de las personas mayores	25.000
	410 - Protección a la infancia y la adolescencia	Continuar la colaboración con el análisis y diagnóstico sobre la perspectiva de género en niñas y adolescentes con especial vulnerabilidad	204.217
	410 - Protección a la infancia y la adolescencia	Definición y puesta en marcha de un plan de trabajo para mejorar la atención a la violencia machista contra las mujeres desde los servicios dirigidos a la infancia y la adolescencia	2.148.315
	410 - Protección a la infancia y la adolescencia	Diseñar e impartir un módulo formativo en igualdad de género dirigido a niños, niñas y adolescentes atendidos por el Sistema de Protección a la Infancia y la Adolescencia.	40.240
	410 - Protección a la infancia y la adolescencia	Diseñar e implantar un programa residencial específicamente concebido para atender a chicas adolescentes especialmente vulnerables (en particular, niñas o adolescentes polivictimizadas, víctimas de explotación sexual)	8.234.246
	410 - Protección a la infancia y la adolescencia	Organizar formación para los niños, niñas y adolescentes atendidos que les capacite para prevenir y detectar conductas indicadoras de delitos contra la libertad sexual o indicadores de un delito de violencia de género	39.366
	410 - Protección a la infancia y la adolescencia	Diseñar protocolos de actuación para prevenir, detectar y hacer frente a situaciones de inseguridad asociadas a vulneradores de los derechos de los niños, niñas y adolescentes: bullying, agresión sexual, violencia machista, discriminación...	51.345
	410 - Protección a la infancia y la adolescencia	Acordar con el Servicio de Protección a la Mujer Víctima de Violencia Machista y de Inclusión Social criterios y procesos de valoración y atención aplicables en los casos cuya situación y necesidades requieran de la intervención de ambos servicios	544.326

04 - DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA	200 - Función Pública	Seguimiento, revisión y actualización del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista en el ámbito laboral de la Diputación Foral de Gipuzkoa	37.165
	200 - Función Pública	Diseño e implantación de un plan director para la formación en materia de igualdad del personal de la Diputación Foral de Guipúzcoa, teniendo en cuenta los diferentes perfiles y áreas de trabajo.	22.956
	200 - Función Pública	Mejora y posterior seguimiento en la elaboración de los informes de evaluación previa de impacto de género de las convocatorias de oferta de empleo público de la Diputación Foral de Gipuzkoa	26.245
	200 - Función Pública	Diseño y ejecución de una campaña publicitaria para la oferta de empleo público de personal bombero de 2025, mostrando la superación de estereotipos de género.	21.246
05 - DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS	100 - LK- Compromiso con el territorio	Acompañamiento a proyectos de creación de empresa impulsados por mujeres	384.290
	200 - Promoción de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación	Promover el papel de la mujer en la ciencia y la tecnología	170.000
06 - DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD, TURISMO Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	100 - Ordenación del transporte	Desarrollo y elaboración del protocolo para evitar el acoso sexual por razón de sexo en Lurraldebus.	12.715
10 - DEPARTAMENTO DE CULTURA, COOPERACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTES	400 - Fomento del deporte	Llevar a cabo un proceso de trabajo para asegurar que la estrategia Ingurune On incluye la perspectiva feminista: seguimiento de la acción de violencia sexual contra la infancia	126.406
	400 - Fomento del deporte	Financiación a iniciativas que impulsan la visibilidad de las mujeres profesionales en el sector cultura, y que fomentan las oportunidades laborales y disminuyen la desigualdad entre sexos.	22.000
	400 - Fomento del deporte	Poner en marcha medidas de sensibilización y prevención sobre violencia machista contra mujeres y niñas en el deporte	5.108
	400 - Fomento del deporte	Afrontar los estereotipos limitantes que afectan a las mujeres guipuzcoanas para la participación en actividad física y deporte.	608.567
	400 - Fomento del deporte	Alinear el presupuesto con el plan de igualdad (EBA)	15.117
	400 - Fomento del deporte	Incluir cláusulas para promover la igualdad de mujeres y hombres en las cláusulas de contratación y subvenciones	15.117
	400 - Fomento del deporte	Incrementar el conocimiento sobre los determinantes que afectan a la AFyD de las mujeres en Gipuzkoa	121.378
	400 - Fomento del deporte	Iniciativas para incrementar la práctica de actividad física y deporte de las mujeres guipuzcoanas.	265.508
TOTAL			13.265.349

- **Lenguaje no sexista**

Finalmente, el uso no sexista del lenguaje por parte de la administración pública, en todos los soportes en los que se comunica con la ciudadanía es, además de una obligación establecida en el marco normativo aplicable al proceso de elaboración presupuestario, también un claro **indicador del compromiso** que las distintas dependencias de la DFG tienen con la igualdad de mujeres y hombres y un instrumento más para su logro. Por ello, la evaluación del impacto de género de los programas presupuestarios incluye un indicador relacionado con este uso.

Atendiendo a los datos disponibles, los 14 programas analizados (**100%**) realizan un uso no sexista del lenguaje en las fichas presupuestarias, al igual que en el ejercicio anterior, evidenciando la consolidación de una práctica ya extendida y asumida en todos los programas.

Este elevado porcentaje es, además, un reflejo de la tendencia ya observada en otros ámbitos: los **elementos formales** relacionados con la igualdad de género, como el uso de un lenguaje no sexista, tienden a incorporarse con mayor facilidad que aquellos aspectos más estructurales o estratégicos, como la definición de objetivos y acciones transformadoras. Si bien es un avance importante, este cumplimiento en el uso del lenguaje debe complementarse con una **mayor integración de la igualdad de género** en áreas que incidan directamente en la planificación y ejecución de políticas públicas, de manera que se traduzca en un impacto real y sostenible en la reducción de las desigualdades de género.

IV.1.3. Evaluación del impacto de género de los programas

El producto final de este proceso de análisis es la **evaluación previa del impacto de género** de un programa presupuestario. Esta evaluación es una valoración, en función de todos los indicadores anteriores, de si el programa tendrá un efecto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres. Según el modelo de la DFG, si el programa presupuestario ha realizado correctamente todos los pasos anteriores se espera que tenga un **efecto positivo** sobre la igualdad de mujeres y hombres, dando cuenta de la labor de integración de la perspectiva de género en el programa y de las acciones concretas para la igualdad incorporadas, incluyendo su asignación presupuestaria.

Para facilitar este ejercicio de **rendición de cuentas**, ofreciendo una **visión clara y sintética** de cómo y con cuántos recursos los programas están abordando las desigualdades de género existentes en su ámbito de aplicación y contribuyendo activamente a su superación, a continuación, se valora la forma en que, partiendo de los Informes realizados, cada programa presupuestario realiza el trabajo de integración de la perspectiva de género y su valoración. Partiendo de esos informes se realiza una tarea de recopilación y sistematización de la información aportada, creando indicadores comunes a todos los programas, para poder realizar una valoración adecuada de impacto de género.

A partir de la información recopilada en los IEPIG se calculan **ocho indicadores** que contribuye a la puntuación final, pero no todos con el mismo peso:

- Aquellos elementos de la planificación que, de integrarse la perspectiva de género, tienen una incidencia mayor en la igualdad, se valoran con **dos puntos**. Estos elementos son: si el programa presupuestario identifica desigualdades entre mujeres y hombres, si introduce acciones principales de igualdad (un punto si introduce una acción y otro punto si introduce dos o más acciones) y si dedica más del 1% del presupuesto del programa a la ejecución de dichas acciones principales.
- Puntúan, en cambio, con **un punto** aquellos elementos que, si bien son importantes (sobre todo porque garantizan la coherencia en la planificación), tienen una incidencia menor en la igualdad: si el programa introduce la igualdad en la misión, si identifica mandatos de igualdad, si introduce la igualdad en objetivos y/o líneas de trabajo y si define indicadores de género.
- Por último, el uso no sexista del lenguaje recibe una puntuación de **medio punto**, reconociendo su relevancia formal, aunque con un impacto menor en términos de transformación real.

La siguiente tabla resume estos componentes y su peso en la puntuación total.

Tabla 6: Componentes para la valoración del grado de incorporación de la perspectiva de género en los programas presupuestarios

Componente	Baremación
Introduce la igualdad en la misión	1 punto
Identifica mandatos de igualdad	1 punto
Identifica desigualdades entre mujeres y hombres	2 puntos
Introduce la igualdad en objetivos y/o líneas de trabajo	1 punto
Introduce una acción principal para la igualdad	1 puntos
Introduce dos o más acciones principales para la igualdad	1 punto
+ del 1% del presupuesto del programa dedicado a acciones principales de igualdad	2 puntos
Define indicadores de género para el seguimiento	1 punto
Hace un uso no sexista del lenguaje	0,5 puntos
Total (puntuación máxima)	10,5 puntos

A partir de la puntuación obtenida, se distribuyen en una escala, permitiendo así una aproximación objetivable al grado de incorporación de la perspectiva de género en los programas presupuestarios y, por ende, a su impacto sobre la igualdad de mujeres y

hombres. La escala contempla 6-niveles: ninguna incorporación de la perspectiva de género, incorporación muy baja de la perspectiva de género, baja, media, alta y muy alta.

Tabla 7: Escala de puntuación para valorar el grado de incorporación de la perspectiva de género en los programas presupuestarios

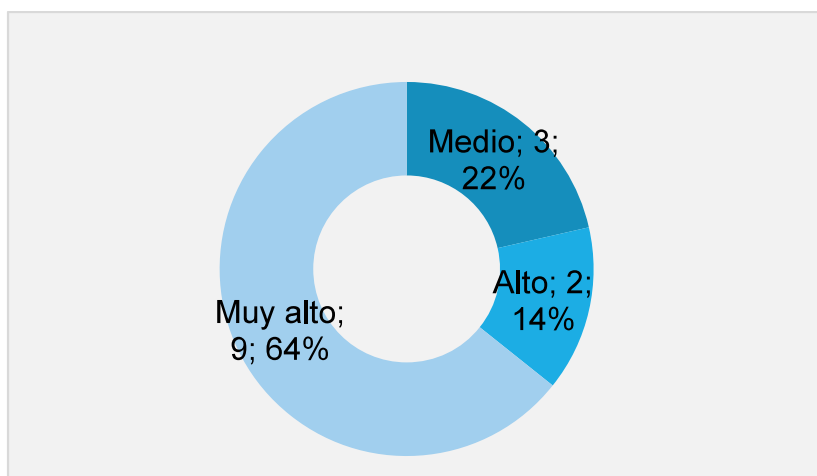
Grado incorporación de la perspectiva de género	Puntuación obtenida
Muy alto	9,5-10,5 puntos
Alto	7,5-9 puntos
Medio	5-7 puntos
Bajo	3-4,5 puntos
Muy bajo	1-2,5 puntos
Ninguna	0

En base a las fichas e informes de evaluación previa de impacto de género presentados por los 14 programas analizados, los resultados muestran la siguiente distribución en cuanto al grado de integración de la perspectiva de género: 9 programas (64%) presentan un grado de integración muy alto; 2 programas (14%) presentan un grado de integración alto; y 3 programas (21%) presentan un grado de integración medio.

Estos resultados indican que todos los programas analizados han incluido en sus fichas los elementos clave para garantizar un impacto de género positivo, y el 78% reúne las condiciones para considerar que este **impacto potencial** es **medio-alto-muy alto**, lo que incrementa en gran medida las probabilidades de que ese impacto potencial se convierta en impacto real.

En el ejercicio anterior, los resultados fueron **21%** con **grado muy alto**, 50% con grado alto 22% con grado medio y 7% con grado bajo. Por tanto, los resultados actuales evidencian una evolución positiva, con una clara consolidación de la integración de la perspectiva de género en la programación presupuestaria foral. La práctica desaparición de los niveles bajos y el incremento notable de los niveles muy altos reflejan un avance significativo que refuerza la idea de que el trabajo continuado de acompañamiento técnico y de sistematización metodológica contribuye de forma tangible a mejorar la calidad de la planificación, la coherencia entre los distintos niveles del programa y la capacidad de orientar los recursos públicos hacia resultados efectivos en materia de igualdad

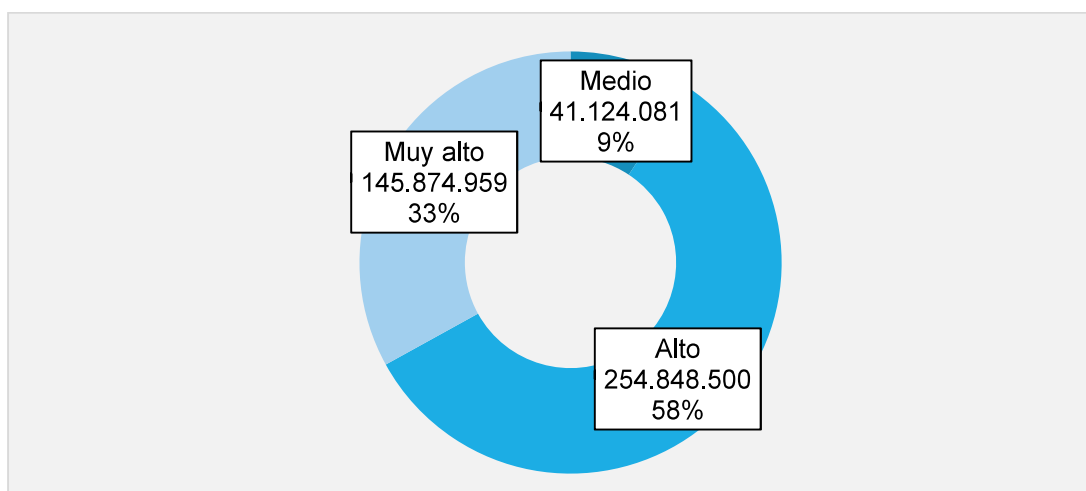
Gráfico 12: Valoración del grado de integración de la perspectiva de género en los programas informados



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los programas presupuestarios.

Respecto al **gasto que suponen**, los programas de grado muy alto tienen un presupuesto de 146 millones de euros (33%), los programas de grado alto acumulan 255 millones de euros (57%) y los programas de grado medio 41 millones de euros (9%). Por tanto, se observa que los programas que tienen integrada la perspectiva de género en un grado muy alto-alto y, por tanto, actúan activamente contra las desigualdades entre mujeres y hombres tienen un volumen de presupuesto más elevado.

Gráfico 13: Cuantía de gasto por grado de integración de la perspectiva de género



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los programas presupuestarios.

En definitiva, los resultados de la evaluación muestran que el proceso de incorporación de la perspectiva de género en la planificación presupuestaria de los programas de la DFG

está dando **resultados positivos**. Aunque existe variabilidad en el grado de integración entre los programas, la mayoría ha realizado esfuerzos por incorporar la perspectiva de género en su programa. La comparación con el ejercicio anterior ha permitido comprobar que esta tendencia se refuerza alentada por un proceso de trabajo específico con los equipos de los programas presupuestarios pautado y acompañado de capacitación, reflexión y transformación, orientado a incorporar el enfoque de género en su planificación presupuestaria, que ha favorecido estos resultados.

No obstante, es importante destacar que, como se ha venido mencionando a lo largo del análisis, persisten **retos** en algunas áreas. Estos incluyen la necesidad de ampliar el número y el gasto en acciones de igualdad a todos los programas presupuestarios, y garantizar que la perspectiva de género no solo se aplique en el análisis o en elementos formales (como el uso de lenguaje no sexista), sino también en aspectos estratégicos como la definición de objetivos, indicadores y líneas de actuación que tengan un impacto directo en la superación de las desigualdades.

En resumen, aunque el camino recorrido hasta ahora es alentador, la DFG debe seguir impulsando una planificación presupuestaria con enfoque de género como **herramienta transformadora** en la lucha contra las desigualdades de género.

IV.2. Resultados del análisis de los gastos de personal.

En el marco de la clasificación económica del gasto, la metodología de análisis de género aborda el **Capítulo 1 (Gastos de personal)**, por ser el análisis que mayor relevancia desde este enfoque y que mejor se complementa con el que se realiza sobre el otro tipo de clasificaciones del gasto y, en particular, sobre la clasificación por programas.

Esto se debe a que el gasto en personal no solo representa una parte significativa del presupuesto, sino que también, en la medida en que involucra se la gestión de las políticas de personal y las condiciones laborales puede tener un impacto directo en la igualdad de mujeres y hombres. Por lo tanto, el análisis desde una perspectiva de igualdad del Capítulo 1 es importante para identificar posibles **brechas de género** en la DFG y proponer estrategias que promuevan la igualdad. Esto, además, no solo tiene un impacto positivo en la institución, sino que también resulta ejemplarizante para la administración local y para otras organizaciones del sector privado, de cara a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Con este punto de partida, el análisis de impacto de género de los gastos de personal cuyos resultados se presentan a continuación, se orienta a responder las siguientes preguntas:

- ¿Se identifican diferencias notables en el **presupuesto que se destina a mujeres y hombres** dentro de la institución? Si se detectan disparidades, ¿a qué desigualdades entre mujeres y hombres pueden atribuirse -segregación laboral, inferior valoración social y económica de los trabajos o sectores feminizados, distribución desigual de los cuidados y el trabajo no remunerado...-?
- ¿Se detectan **desigualdades salariales** entre mujeres y hombres en la institución? ¿En qué medida responden estas posibles desigualdades a discriminaciones salariales

directas – que no quedan justificadas por una supuesta distinta aportación de valor en el desempeño del trabajo – o indirectas -aquellas que son consecuencia de la situación y posición diferencial de mujeres y hombres en el empleo-?

La respuesta a estas preguntas articula el análisis de género de los gastos de personal, cuyos resultados se presentan agrupados en dos dimensiones: una primera, de *caracterización* del gasto de personal dedicado por este concepto a mujeres y hombres, y otra de identificación de desigualdades retributivas entre mujeres y hombres.

En cuanto al periodo temporal de los datos recopilados, son datos de ejecución presupuestaria, del ejercicio 2024, que se comparan con los del ejercicio de 2023, primer año en el que se llevó a cabo este análisis. Hay que tener en cuenta que el borrador del proyecto de presupuestos se calcula considerando que los puestos están ocupados a jornada completa, sin reducciones de jornada o permisos sin sueldo.

El volumen de gasto incluido en este análisis asciende a 142.364.552 euros, frente a los 134.353.447 euros registrados en 2023, siendo el gasto total presupuestario en capítulo 1 (gastos de personal) de 143.427.659 euros.

El objetivo es calcular la retribución media global de la Diputación para las mujeres y los hombres, partiendo del total de gastos de personal (71.217.006 euros destinado a mujeres y 63.136.441 euros destinado a hombres). Con este total como base, se calculan los diferentes indicadores para un análisis de género del gasto de personal y la brecha salarial, y se comparan con los de 2023 (71.217.006 euros para mujeres y 63.136.441 euros para hombres), lo que permite calcular la evolución de los distintos indicadores.

Sin embargo, hemos de señalar algunas limitaciones en los datos utilizados para este análisis. En general, cabe puntualizar que en este análisis no se han incluido algunos gastos de difícil o imposible encaje en los criterios de clasificación utilizados (primas de seguro, asistencia médica y otros gastos sociales). En total estos gastos no incluidos ascienden a 1.063.107 euros.

Por otra parte, hay que señalar que, a lo largo de un mismo periodo de tiempo, una persona empleada puede tener varios contratos, vinculados a diferentes puestos o departamentos. En consecuencia, al contabilizar el número de personas empleadas que generan ese gasto de personal, una misma persona puede aparecer en más de un total, dependiendo del tipo de desglose de la información. Este hecho explica las leves variaciones que se observan en el número total de personas empleadas según el criterio de clasificación aplicado. En este sentido, cabe mencionar que durante el ejercicio 2024 finalizaron varios procesos de estabilización que dieron lugar a un aumento de la movilidad interna entre puestos de la Diputación Foral. Esta movilidad incide también en el recuento total de personas por tipo de contrato, departamento u otras categorías, al generar registros múltiples para una misma persona.

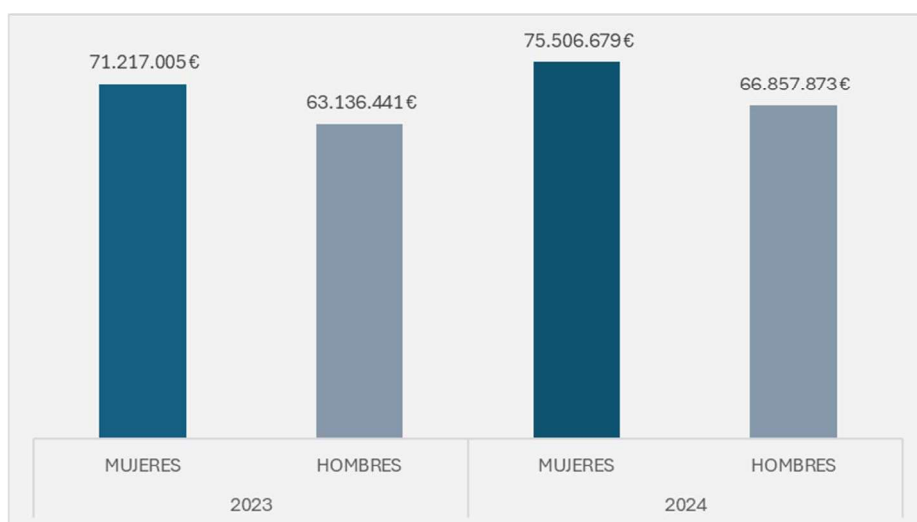
Por último, debe tenerse en cuenta otra limitación relevante: el cómputo se realiza sin ponderar la duración de los contratos. Es decir, una persona contratada durante un solo día tiene el mismo peso en el recuento que otra contratada durante varios meses en el mismo

puesto. Este efecto puede generar ciertas distorsiones en los resultados, y se amplifica a medida que aumenta el nivel de detalle del análisis.

IV.2.1. Análisis de género del gasto de personal

En una primera aproximación, al analizar el gasto del Capítulo 1 desagregado por sexo, se observa que en 2024 la DFG destina más de **8 millones de euros adicionales** (8.648.806 euros adicionales) a mujeres en comparación con los hombres, como se muestra en el siguiente gráfico. Este importe supone, tanto para mujeres como para hombres, un 6% adicional respecto al ejercicio anterior.

Gráfico 14: Gasto en Capítulo 1 por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ejecución presupuestaria de los ejercicios 2023 y 2024.

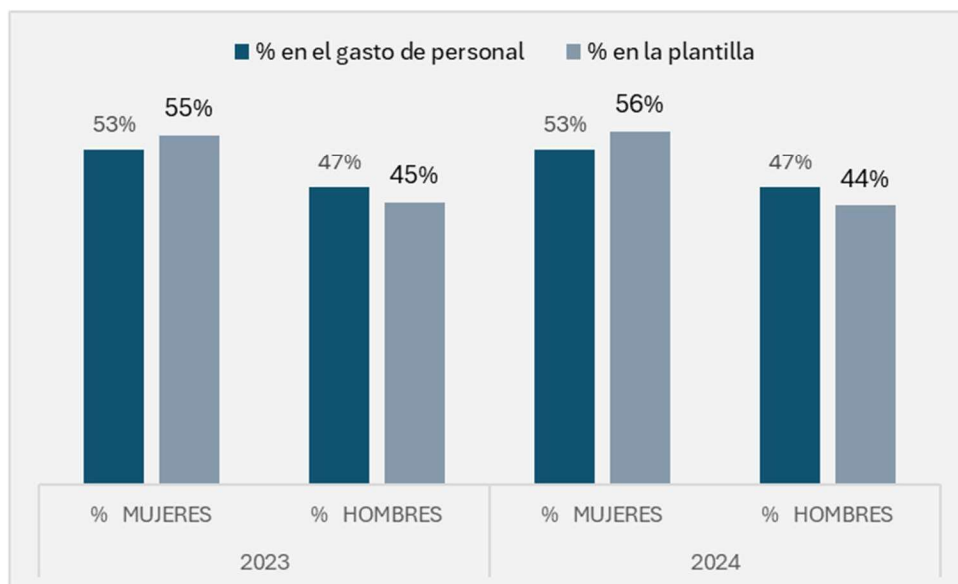
Este mayor gasto en términos absolutos en las mujeres es coherente con su mayor peso en la plantilla. En efecto, y con una **tendencia creciente**, las mujeres representan actualmente el 55,9% de la plantilla.

Sin embargo, si se comparan los porcentajes de presencia en plantilla y de gastos de personal en uno y otro caso, se observa que no se cumple **el criterio de proporcionalidad**, y los hombres perciben más tanto por ciento de gasto en el capítulo 1 del que representa su peso proporcional en la plantilla, como se puede ver en el siguiente gráfico. En concreto, las mujeres representan, como decíamos, el 55,9% de la plantilla de la DFG y reciben el 53% del gasto. Los hombres, en cambio, suponen el 44,1% de la plantilla y reciben el 47% del presupuesto.

Si se compara con los resultados de 2023, primer año en el que se realizó este análisis, la pauta es similar. Entonces, las mujeres representaban el 55,8% de la plantilla y percibían el 53% del gasto, mientras que los hombres, con un 44,2% de la plantilla, recibían el 47% del presupuesto. Por tanto, la brecha en términos de proporcionalidad se mantiene.

Este desajuste hace necesario profundizar en otras variables que permitan explicarla. En particular, hay cuatro variables que inciden en estas diferencias: la **clasificación por grupos profesionales**, el **tipo de contrato**, su distribución entre los distintos **Departamentos** de la Diputación y el efecto de los **permisos de conciliación**.

Gráfico 15: Proporción de mujeres y hombres en la plantilla y en el gasto de personal



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ejecución presupuestaria de los ejercicios 2023 y 2024.

Profundizando en la explicación de esta desproporción, es útil atender a la distribución del gasto entre **grupos profesionales**. En 2024, al igual que en 2023, la mayor parte del gasto, tanto en mujeres como en hombres, se destina al Grupo A1. La principal diferencia vuelve a encontrarse en los segundos grupos que más gasto acumulan: en hombres es el grupo C2 (36% del gasto) y en mujeres el grupo C1 (27%) y A2 (23%). Esta pauta se mantiene respecto a 2023, reflejando la fuerte segregación por sexo de la plantilla en estos grupos: el C2 mayoritariamente masculino (60,4%, con un 96,5% de hombres en personal bombero), el A2 con un 70,5% de mujeres, sobre todo personal de trabajo social, y el grupo C1, con un 65,7 % de mujeres, que es el grupo donde se integra el personal administrativo.

Y es precisamente en el grupo C2 donde veremos más adelante se da la mayor brecha salarial, ya que el personal bombero tiene unos complementos retributivos que no tienen otros puestos del mismo grupo de clasificación (por ejemplo, el personal de cuidados en el que el 100% son mujeres) lo que se traduce también en que los hombres de este grupo estén mejor remunerados.

Por tanto, en cuanto a la composición de la plantilla, existe una **segregación horizontal**, con la masculinización de determinados ámbitos o categorías de puestos -como personal bombero, personal caminero o guardas forestales-, frente a otras categorías de puestos que están feminizadas, como ocurre en el caso del personal cuidador (100% de mujeres), personal de limpieza-comedor o personal administrativo. Las causas de esta segregación horizontal vienen dadas por los estereotipos de género, como ocurre con la imagen

estereotipada de los “bomberos” o camineros, o por la división tradicional del trabajo y de los roles como se evidencia en el caso del personal cuidador integrado en su totalidad por mujeres, ya que las labores de cuidado tradicionalmente se identifican con las mujeres. Igualmente ocurre en el grupo de clasificación A2 donde el personal trabajador social constituye una categoría totalmente feminizada.

Todo ello pone de manifiesto cómo mujeres y hombres se concentran en ocupaciones en función de la tradicional **división sexual del trabajo**, con consecuencias negativas para ellas en la medida en que los empleos masculinizados estén mejor valorados y remunerados que los feminizados dentro de un mismo grupo de clasificación.

Por otro parte, volviendo al análisis de gasto por grupo profesional es precisamente en el grupo C2 donde se registra una marcada ruptura de la proporcionalidad entre el porcentaje que representan las mujeres en el personal que lo conforma y el porcentaje del presupuesto que reciben. En concreto, las mujeres son el 39,6% del grupo C2, pero reciben el 18,5% del presupuesto del capítulo 1. En este grupo C2, como ya hemos indicado, se encuentra el personal bombero y caminero, ambas categorías fuertemente masculinizadas, pero también el personal cuidador integrado al 100% por mujeres, ambas profesiones en un mismo grupo de personal con marcadas diferencias retributivas.

Tabla 8: Gasto en Capítulo 1 por grupo profesional y sexo

	Gasto en capítulo 1 (€)		Índice distribución		Índice de concentración	
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres	Mujeres en %	Hombres en %
Grupo A1	32.267.317	23.699.808	57,7%	42,3%	43%	35%
Grupo A2	17.436.502	6.831.186	71,9%	28,1%	23%	10%
Grupo C1	20.266.241	12.160.460	62,5%	37,5%	27%	18%
Grupo C2	5.389.954	23.800.937	18,5%	81,5%	7%	36%
total gasto de personal	75.506.679	66.857.873	53%	47%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ejecución presupuestaria del ejercicio 2024.

En cuanto a la variable **tipo de contrato**, la mayor parte del gasto se concentra, tanto en mujeres como en hombres, en funcionariado de carrera, pero con distinto peso: supone el 57,5% del gasto de personal destinado a hombres y el 47,3% en mujeres. Este distinto peso se debe a la mayor interinidad en el caso de las mujeres: ellas representan el 61,3% del personal funcionario interino de la Diputación, pero aglutinan el 58,3% del gasto total de personal con este tipo de contrato. Las diferencias en composición son aún más acusadas en el caso del personal laboral temporal, en el que las mujeres representan el 83,8% del total, aunque en este caso el gasto en capítulo I es estrictamente proporcional su peso en la clase. Algo similar sucede en el caso del personal político donde hay una ligera

infrarrepresentación de mujeres, ellas suponen el 48,6% del total, si bien la proporción de gasto en capítulo I es igualmente proporcional a su representación en esta clase.

Hay dos **clases de personal** en las que la proporción de gasto desciende notablemente en el caso de las mujeres en comparación con su peso en plantilla. Estos son *Funcionariado de carrera (y en prácticas)* que, como se ha comentado, supone un porcentaje importante del gasto, y personal eventual. En el caso del primero, las mujeres representan el 51,7% de la plantilla y reciben el 48,2% del gasto; en el caso del segundo, las mujeres son el 53,8% del personal eventual y reciben el 49,6% del gasto. En ambos casos, como puede comprobarse, la proporcionalidad se rompe en detrimento del gasto en Capítulo I para las mujeres. En el caso del personal eventual este desequilibrio es probablemente debido a la polarización por sexo en su personal. Mientras que el personal en general está equilibrado (55,9% mujeres, 44,1% hombres), el grupo de secretarías, mayoritariamente compuesto por mujeres (66,7%), tiene una retribución inferior, mientras que el personal asesor, con más hombres (48,1%), recibe salarios más altos. Esta pauta ya se había constatado en 2023, cuando las mujeres suponían el 51,1% del funcionariado de carrera y recibían el 48% del gasto, y en el personal eventual eran el 54,4% frente al 49% del gasto.

Tabla 9: Gasto en capítulo I, por clase y sexo

	Gasto en capítulo I (€)		Índice distribución		Índice de concentración	
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres	% en mujeres	% en hombres
Funcionariado de carrera (y en prácticas)	35.732.097	38.452.556	48,2	51,8	47,3	57,5%
Funcionariado interino	33.412.827	23.884.395	58,3	41,7	44,3	35,7%
Personal laboral por tiempo indefinido	1.428.507 €	180.291	88,8	11,2	1,9	0,3%
Personal laboral temporal	644.258	141.121	82	18	0,9	0,2%
Personal eventual	1.766.212	1.795.298	49,6	50,4	2,3	2,7%
personal político (Diputados/as y Directores/as).	2.522.778	2.404.211	51,2	48,8	3,3	3,6%
Total gasto de personal	75.506.679	66.857.872	53	47	100	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ejecución presupuestaria del ejercicio 2024.

Respecto al análisis del gasto de personal **por departamentos**, se observa que la mayor parte del gasto que reciben las mujeres se concentra en el departamento de *Hacienda y Finanzas* (hasta un 40,6% del gasto), mientras que en hombres se concentra en *Gobernanza* (39,6%), sumando ambos departamentos casi el 50% del gasto total en personal de la Diputación. En el caso de las mujeres, le sigue en orden de importancia, pero a bastante distancia, el gasto del Departamento de Cuidados y Políticas Sociales (que representa el 18,7% del total del gasto de Capítulo I en mujeres) y *Gobernanza* (10% del total de este

gasto). En el caso de los hombres, la distribución es, como se decía, muy diferente. Así, al ya mencionado grueso del gasto en personal masculino del Departamento de Gobernanza, le sigue el efectuado en el de Hacienda y Finanzas (18,8% del total de este gasto) y de Equilibrio Territorial Verde (9,1%).

La distribución diferencial del gasto por sexo y departamento refleja, a grandes rasgos, la distribución de la plantilla entre las diferentes instancias de la Diputación. Las mayores brechas se registran en el Departamento de Cuidados y Políticas Sociales, donde un 80% del gasto en personal se destina a mujeres y el 20% restante a hombres, en el Departamento de Gobernanza con un 78% del gasto que se dirige a hombres y un 22% a mujeres, y en Hacienda y Finanzas, en el que un 71% del gasto se dirige a mujeres y el 29% a hombres.

No obstante, en todos los departamentos la proporción de gasto destinada a mujeres es inferior a su representación en la plantilla, fenómeno que ya se había detectado en 2023. Las diferencias son especialmente elevadas en el departamento de Gobernanza, que concentra, como veíamos, una parte muy importante del gasto en personal de la DFG. En este Departamento, las mujeres representan el 27,3% del personal, mientras que reciben el 22,3% del gasto en Capítulo I. En el Departamento de Promoción económica y Proyectos Estratégicos también se rompe la proporcionalidad y, aunque ellas representan el 63,2% del total del personal, aglutinan el 55,4% del presupuesto dedicado a Capítulo I, así como en el Departamento de Sostenibilidad donde las mujeres son el 52,3% en la plantilla y reciben el 45,6% del gasto. Por último, el Departamento de Movilidad, Turismo y Ordenación del Territorio cuenta con un 62,6% de mujeres en su personal, aunque reciben el 55,9% del total de gasto en Capítulo I. En todos ellos, se trata de una diferencia de más de 5 puntos porcentuales.

Tabla 10: Gasto en capítulo 1, por departamento y sexo

	Gasto en capítulo 1 (€)		Índice distribución		Índice de concentración	
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres
00- Diputado General	2.771.653	2.066.577	57,3	42,7	3,7	3,1
01- de Sostenibilidad	2.188.880	2.610.160	45,6	54,4	2,9	3,
02- de Cuidados y Políticas Sociales	14.143.217	3.738.815	79,1	20,9	18,7	5,6
03- de Gobernanza	7.574.078	26.446.602	22,3	77,7	10	39,6
04- de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos	1.735.553	1.396.873	55,4	44,6	2,3	2,1
05. de Movilidad, Turismo y Ordenación del Territorio	3.139.577	2.478.526	55,9	44,1	4,2	3,7
06. de Hacienda y Finanzas	30.633.099	12.591.764	70,9	29,1	40,6	18,8

07. de Infraestructuras Viarias	2.775.950	5.827.929	32,3	67,7	3,7	8,7
08-Equilibrio Territorial Verde	4.575.843	6.055.623	43	57	6,1	9,1
09. Cultura, Cooperación, Juventud y Deportes	5.968.827	3.645.004	62,1	37,9	7,9	5,5
total gasto de personal	75.506.678	66.857.873	53	47	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ejecución presupuestaria del ejercicio 2024.

Al igual que en los casos anteriores, es necesario seguir indagando en los factores que explican estas rupturas en la proporcionalidad. Muy probablemente tengan que ver con el efecto que tiene la segregación por sexo de la distribución del personal de la Diputación. Como ejemplo del efecto de la **segregación horizontal** y la menor valoración del trabajo típicamente realizado por las mujeres, puede volverse a citar el caso del Departamento de Gobernanza. En él, la diferencia es debida a que, como decíamos previamente, integra el personal de bomberos, conformado en un 96,5% por hombres y que cuenta, en comparación con los puestos feminizados, con mayores retribuciones. El segundo factor explicativo puede ser la **segregación vertical**, que en este caso se expresa en que, incluso en aquellos departamentos feminizados, la proporción de mujeres en puestos directivos (los que reciben generalmente mayores porcentajes relativos de gasto en Capítulo I) es inferior a la que correspondería a su peso entre el personal (por ejemplo, los hombres ocupan el 55,3% de las Jefaturas del Grupo A1). Ello explicaría que, aunque haya más mujeres, los puestos que más gasto en Capítulo I generan estén ocupados proporcionalmente en mayor medida por hombres. Todo ello con la consiguiente ruptura de la proporcionalidad peso global entre el personal-peso en la distribución del gasto en Capítulo I.

Por último, indicar el efecto que necesariamente tienen los **permisos conciliatorios** sobre esta distribución del gasto de personal, ya que, en el caso de las reducciones de jornada y las excedencias para el cuidado de familiares, disfrutadas mayoritariamente por mujeres (84,9% en reducciones de jornada y 87,5% en excedencias por cuidado), se produce una penalización económica, siendo por tanto un factor importante para explicar que el gasto en mujeres no sea proporcional al peso de estas en la organización.

En definitiva, para todas las variables analizadas en este apartado de la Memoria pueden encontrarse casos de ruptura de la proporcionalidad entre el peso que representan las mujeres en el personal de la DFG y el gasto en Capítulo I destinado a ellas. Esta ruptura, si bien puede decirse que es ligera, se da en la mayoría de las variables consideradas, en detrimento de las mujeres.

Si bien ya supone un claro indicador de que las desigualdades de género siguen operando, es necesario seguir indagando en informes futuros respecto a estos desequilibrios para identificar, profundizando en el cruce de estas con otras variables, qué factores pueden estar detrás de su explicación. Sin duda, como se ha comentado anteriormente, el efecto de la segregación vertical y horizontal en la composición del personal de la Diputación, junto con el reflejo en la penalización salarial para las mujeres de los permisos conciliatorios

debidos al marcado reparto desigual del trabajo de cuidado en dicho personal, son factores que contribuyen a explicar estos desequilibrios.

IV.2.3. Brecha salarial de género

Más allá de analizar las diferencias en la asignación presupuestaria del capítulo 1, la presente memoria también evalúa el impacto de género del presupuesto de personal a través del concepto de la brecha salarial. Para comprender sus resultados, es importante empezar explicando el concepto y significado de lo que es la **brecha salarial de género** que ha de calcularse según el EUROSTAT de la siguiente forma: La retribución media anual de los hombres menos la retribución media anual de las mujeres, todo ello dividido entre la retribución media anual de los hombres. Esta brecha se expresa en tanto por ciento e indica el tanto por ciento del salario medio de los hombres que las mujeres no perciben.

Este resultado global es el conocido como la **brecha salarial no ajustada**, ya que a pesar de que no tiene en cuenta si mujeres y hombres desempeñan trabajos equivalentes, sirve para reflejar las diferencias en las condiciones laborales y las posiciones ocupadas por mujeres y hombres.

Por tanto, en nuestro caso el dato global de la brecha salarial calculada sobre personas por jornada completa², es decir, el dato que sale de la diferencia porcentual bruta en la retribución media anual de mujeres y hombres (salario base y complementos) nos da, en 2024, una cifra de un **11,3 %** de brecha salarial en la DFG, independientemente de las diferencias existentes entre ambos sexos en sus características socioeconómicas o del puesto de trabajo. Esta diferencia nos permite comprobar si mujeres y hombres tienen posiciones y situaciones equivalentes en la administración (estabilidad, categoría, antigüedad...).

Este resultado supone una evolución levemente negativa respecto a 2023, primer año en que se realizó este cálculo, especialmente si se tiene en cuenta las limitaciones señaladas en los datos. En aquel ejercicio, la retribución media anual se situaba en 52.792,44 euros para las mujeres y 59.116,52 euros para los hombres, con una brecha salarial del 10,7%.

Tabla 11: Brecha salarial entre mujeres y hombres en la DFG

	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALARIAL
Retribución media anual 2023	52.792,44 €	59.116,52 €	10,7%
Retribución media anual 2024	49.610,00 €	55.901,00 €	11,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ejecución presupuestaria del ejercicio 2023 y 2024.

Dando un paso más en el análisis, abordamos a continuación el cálculo de la diferencia en las retribuciones de mujeres y hombres controlando ciertas características que nos permite,

² Hay que señalar que en la DFG todo el personal trabaja a jornada completa. Sin embargo, los tiempos de trabajo pueden variar según las reducciones de jornada solicitadas, las cuales conllevan una reducción del salario. A pesar de ello, no ha sido posible realizar el cálculo de equivalencia de tiempo debido a las características de estas reducciones, que son de duración variable, entre otros factores.

además, identificar las diferencias en las **posiciones ocupadas por mujeres y hombres** en la estructura retributiva, señalando dónde se encuentran las principales desigualdades. Considerando los factores que generalmente explican las diferencias por sexo en retribución, que ya se han adelantado en el anterior apartado (segregación por sexo de personal de la Diputación y persistencia de desigualdades de género en el reparto del trabajo de cuidado y, por tanto, en los permisos conciliatorios), las variables que se han utilizado para profundizar en el análisis son el Grupo profesional (grupo de clasificación), el Departamento, y la clase o tipo de contrato y los conceptos retributivos, en particular, los complementos.

La primera variable, es decir, la **brecha salarial o retribución media por grupo de clasificación** evidencia que, en 2024, es en el grupo de clasificación C2 donde se da la mayor brecha salarial (de un 65,5%³). La siguiente en orden de importancia es la brecha que se produce en el grupo C1, en el que las mujeres perciben de media un 13,2% menos de retribución que los hombres de este grupo. Hay que destacar en tercer lugar, aunque algo menor, la existente entre el personal del grupo superior A1, en el que la brecha salarial, en detrimento de las mujeres, asciende al 9,7%. Finalmente, cabe señalar la brecha negativa del 6,7% en el Grupo A2 -es decir, las mujeres perciben de media un salario de casi 7 puntos porcentuales mayor que los hombres de ese grupo-. Todo ello queda reflejado en la siguiente tabla.

Tabla 12: Brecha salarial por grupo profesional

	Retribución media MUJERES	Retribución media HOMBRES	BRECHA SALARIAL
Personal Grupo A1	67.931,19 €	75.237,49 €	9,7%
Personal Grupo A2	42.117,15 €	39.486,62 €	-6,7%
Personal Grupo C1	36.914,83 €	42.519,09 €	13,2%
Personal Grupo C2	15.014,00 €	43.512,00 €	65,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ejecución presupuestaria del ejercicio 2024.

Si se compara con los resultados de 2023, la pauta es muy similar: en C2 se registraba también entonces la mayor brecha salarial de género, en A1 las mujeres cobraban de media un 9,4% menos. En C1, un 8,4% menos, y en A2 se observaba una brecha negativa del -6,9%.

La explicación de estas brechas vuelve a encontrarse, principalmente, en la incidencia de la **segregación horizontal** que explica probablemente buena parte de la gran brecha que

³ Dada la magnitud de la brecha salarial identificada en este grupo profesional, en el próximo ejercicio se prevé un análisis específico orientado a profundizar en los factores que la explican (características de los puestos que incluye, complementos, limitaciones en la calidad del dato, etc.).

aparece en el grupo C2. Se trata, como hemos dicho, de una categoría muy masculinizada (60,4% del personal de este grupo son hombres), en la que destaca la presencia de personal bombero y guardia forestal que, como se ha indicado en otros momentos de este análisis, cuenta con unas retribuciones superiores por los complementos que perciben.

En cuanto a la brecha, mucho menor pero importante, que se da en el grupo A1, la base puede estar en la **segregación vertical**, en la medida en que es el grupo en el que se sitúan los puestos mejor remunerados, y especialmente jefaturas de servicio que, como se ha visto anteriormente, están ocupadas en mayor proporción por hombres y que también perciben complementos salariales generalmente más altos.

Finalmente, es necesario indagar con mayor profundidad en los perfiles profesionales y complementos salariales que caracterizan a los grupos A2 y C1, que comparten una distribución por sexo muy similar (70,5-29,5%, y 65,7-34,3%, mujeres-hombres, respectivamente) para identificar cuáles son las variables que contribuyen a explicar la diferencia, no solo en *cantidad* sino sobre todo en el signo, de la brecha salarial.

En cuanto a la variable **clase de personal**, nos encontramos la mayor brecha salarial, de casi el 16%, en el personal eventual conformado por personal asesor y personal secretario. Siempre en detrimento del salario de las mujeres, le sigue, la brecha presente en el personal laboral por tiempo indefinido (14,3%), y la brecha presente entre el funcionariado de carrera, que asciende al 13 %. En el personal funcionario interino la brecha es de casi el 12%, muy similar a la brecha existente en el personal laboral temporal (11,6%) y, en este año 2024 podemos destacar que la brecha es de signo negativo (-11,1%) entre el personal político (Diputados/as y Directores/as), en lo que influye sin duda que entre las Diputadas y Diputados forales haya mayoría de mujeres. Estos datos se recogen en la siguiente tabla.

Tabla 13: Brecha salarial por clase

	Retribución media MUJERES	Retribución media HOMBRES	BRECHA SALARIAL
Funcionariado de carrera	44.777,06 €	51.475,98€	13,0%
Funcionariado interino	36.318,29 €	41.109,11 €	11,7%
Personal laboral por tiempo indefinido	38.608,30 €	45.072,75 €	14,13%
Personal laboral temporal	20.782,52 €	23.520,17 €	11,6%
Personal eventual (personal asesor y secretaría de Diputados/as)	50.463,00 €	59.843,00 €	15,7%
Personal político (Diputados/as y Directores/as)	74.199,35 €	66.783,64 €	-11,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ejecución presupuestaria del ejercicio 2024.

La explicación a la mayor brecha salarial de género puede quedar ilustrada por el caso del personal eventual. En este personal, como se mencionaba anteriormente, viene probablemente dada por el hecho de que se trata de un tipo de personal probablemente

muy **polarizado** en su composición por sexo y retribución. Así, mientras que el global está bastante equilibrado (55,9%-44,1% de mujeres y hombres, respectivamente), uno de los grupos que lo conforman, personal secretario – perfil todavía muy condicionado por el rol de género y la imagen estereotipada de la “secretaria”- está compuesto mayoritariamente por mujeres y tiene una retribución inferior; por el contrario, en el caso del personal asesor, con una composición más masculinizada, la retribución es mayor. Esta polarización es muy probablemente el principal factor que explica la brecha retributiva.

En cuanto al resto de las clases de personal (a excepción en este año 2024 del personal político) donde las mujeres perciben de media salarios significativamente más bajos que los hombres, es necesario indagar con mayor detenimiento en su composición interna, perfiles profesionales y diferencias retributivas, para aislar cuáles son los factores que explican con mayor precisión las brechas retributivas identificadas.

En cuanto a la variable **departamento**, nuevamente encontramos que las brechas más elevadas son en detrimento del salario medio percibido por las mujeres. La más elevada, de casi un 27,8 % se produce en el Departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos (donde, recordemos, las mujeres suponen el 63,2% del total del personal), seguido de departamentos como el de Movilidad, Turismo y Ordenación del Territorio (24,3%); a continuación, por el Departamento de Gobernanza (23,7%) y, con cifra muy similar el Departamento de Sostenibilidad (23,6%).

Tabla 14: Brecha salarial por departamento

	Retribución media MUJERES	Retribución media HOMBRES	BRECHA SALARIAL
00- Diputado General	53.301,2 €	55.853,43 €	4,6%
01- Sostenibilidad	48.641,78 €	63.662,44 €	23,6%
02- Cuidados y Políticas Sociales	45.186,00 €	47.933,53 €	5,7%
03- Gobernanza	43.034,53 €	56.389,34 €	23,7%
04-Promoción Económica y Proyectos Estratégicos	40.361,70 €	55.874,92 €	27,8%
05.Movilidad, Turismo y Ordenación del Territorio	40.773,73 €	53.881,00 €	24,3%
06.Hacienda y Finanzas	49.328,66 €	52.906,57 €	6,8%
07. Infraestructuras Viarias	47.861,21€	50.240,77 €	4,7%
08-Equilibrio Territorial Verde	47.173,64 €	54.068,06 €	12,8%
09. Cultura, Cooperación, Juventud y Deportes	37.539,79 €	40.054,99 €	6,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ejecución presupuestaria del ejercicio 2024.

La explicación a estas brechas viene de nuevo dada por la diferente composición por sexo de estos departamentos, donde la presencia de los fenómenos de la segregación vertical y horizontal es todavía importante y da como resultado, entre otros muchos factores,

persistencia de brechas de género en algunos casos considerables. Así, por ejemplo, la brecha salarial en el departamento de Promoción Económica, departamento pequeño en el que, como veíamos previamente, hay una importante **segregación vertical** en la medida en que, la mayoría de las jefaturas, incluida la secretaría técnica, están ocupadas por hombres. Por su parte, la explicación a la brecha identificada en el Departamento de Gobernanza vuelve a remitirnos al peso que tiene la segregación horizontal, y la mejor retribución de los perfiles profesionales masculinizados, como el del personal bombero que aglutina **complementos salariales** para los que no se contempla equivalente en los feminizados. Importante también es la brecha del 24,3% del departamento de Movilidad, Turismo y Ordenación del Territorio, que es un departamento de pocas personas donde sucede algo parecido; la mayoría de las jefaturas de Servicio y de Sección están ocupadas por hombres. En cuanto al departamento de Sostenibilidad con una importante brecha del 23,6%, se repite la misma explicación pues se trata de un departamento pequeño con una significativa segregación vertical.

Por último, utilizando la variable de **conceptos retributivos**, observamos como los complementos salariales son determinantes en la brecha salarial de género de la DFG. En particular, el relativo a **otros complementos personales**, en el que encontramos la brecha más alta identificada en este análisis, que asciende hasta un 34,2%, También, aunque a bastante distancia, y en los **complementos específico y dedicaciones** (brecha del 21,1%).

Hay también brechas negativas (es decir, favorables a las mujeres), aunque son de muchísima menor envergadura, en los conceptos de aportación a Fondo de Pensiones, Elkarkidetza (4,8%), Retribuciones y salarios (5%) y, casi imperceptible en el complemento de destino (1,9%) y Antigüedad (apenas un 1,2%). En las siguientes tablas se pueden observar con detenimiento estos datos:

Tabla 15: Brecha salarial por concepto de nómina

Concepto de nómina			Retribución media MUJERES	Retribución media HOMBRES	BRECHA SALARIAL
Retribuciones y salarios			11.057,96 €	10.532,46 €	-5%
Complemento de destino			5.912,02 €	5.799,47 €	-1,9%
Complemento específico y dedicaciones			13.645,05 €	17.284,37€	21,1%
Complemento enfermedad y accidentes			3.479,82 €	3.824,79 €	9,0%
Seguridad Social, cuota empresa			9.677,62 €	12.046,08€	19,7%
Aportación a Fondo de Pensiones, Elkarkidetza			1.360,57 €	1.298,87 €	-4,8%
Antigüedad			3.005,80 €	2.970,27 €	-1,2%
Pagas Extras			5.250,60 €	5.944,08 €	11,7%
Otros complementos personales			1.200,55 €	1.825,52 €	34,2%
TOTAL retribuciones			49.610,00 €	55.901,00 €	11,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ejecución presupuestaria del ejercicio 2024.

El análisis de género de las retribuciones en las administraciones públicas ha puesto tradicionalmente de manifiesto el peso que tienen los complementos retributivos a la hora de explicar las brechas salariales entre mujeres y hombres. En el caso de la DFG, este peso es evidente. Exceptuando el máximo de esta brecha que se da, como veíamos, en la categoría “**otros complementos personales**” (que realmente supone poco volumen en el total), el complemento que tienen mayor peso en la retribución final (más del 25% del total de la retribución media por concepto de nómina), el **complemento específico y dedicaciones**, alcanza una brecha de género del 21,1%. La explicación a estas diferencias, a expensas de indagar con mayor profundidad en su cruce con otras variables, vienen probablemente dadas por la presencia mayor de hombres en los perfiles profesionales que reciben en mayor medida estos tipos de complementos. Es el caso de los puestos de mayor responsabilidad, como direcciones y jefaturas de servicio, y también de otros en los que ciertos complementos están reconocidos como los ya mencionados de personal bombero, guarda forestal, etc.

Más allá de estas diferencias, llama la atención que, es cierto que casi imperceptible, la brecha sea negativa (1,2%) en el caso del **complemento por antigüedad**. Se trata de un complemento que tradicionalmente ha sido señalado como uno de los responsables de la brecha salarial, especialmente en el ámbito de la empresa privada en el que las mujeres tienen mayores dificultades para consolidarse en el puesto. En el caso de la DFG, el dato parece reflejar la ya tradicional tendencia a una mayor entrada de las mujeres al empleo público, con la estabilidad en el puesto que conlleva y que, pasado ya cierto umbral desde dicha entrada, empieza a mostrar signos de cambio de tendencia.

En comparación con 2023, se mantiene la misma pauta general, aunque con una evolución negativa significativa en el caso el complemento específico y dedicaciones presentaba entonces una brecha del 17%.

En cualquier caso, habrá que dar seguimiento a estos y otros datos en futuras Memorias para constatar si se trata de un hecho coyuntural o efectivamente apunta a un cambio de tendencia.

IV.2.4. Principales resultados del análisis de los gastos de personal

En 2024, proporcionalmente se destina una mayor parte del gasto en capítulo 1 a los hombres. A la inversa, aun siendo mayor el número de mujeres en la plantilla foral (un 55,9%), la proporción en el gasto es inferior, un 53%.

Indagando en las causas de este desajuste global, el análisis ha mostrado que variables como la clasificación por grupos profesionales, el tipo de contrato, su distribución entre los distintos Departamentos de la Diputación y el efecto de los permisos por conciliación tienen un gran potencial explicativo. Así, atendiendo a la primera, las mayores brechas de gasto se detectan en los grupos de clasificación C1 y C2, en detrimento de las mujeres. El análisis por **tipo de contrato** muestra que en la mayor parte de las categorías se rompe la

proporcionalidad entre el peso de las mujeres en la plantilla y el porcentaje de gasto de personal que les corresponde, siempre inferior el segundo. Es el caso del personal funcionario interino (ellas representan el 61,3% de este grupo, pero aglutinan el 58,3% del gasto total de personal con este tipo de contrato) el *funcionariado de carrera y en prácticas* (las mujeres representan el 51,7% de la plantilla y reciben el 48,2% del gasto) y el personal eventual (53,8% de mujeres que reciben el 49,6% del gasto). En cuanto a su distribución **por departamentos**, el análisis ha mostrado que en todos los departamentos forales la proporción de gasto destinada a mujeres es inferior a su representación en la plantilla. Las diferencias son especialmente elevadas en el departamento de Gobernanza (las mujeres representan el 27,3% del personal, mientras que reciben el 22,3% del gasto en Capítulo I), de Promoción económica y Proyectos Estratégicos (ellas representan el 63,2% del total del personal y solo el 55,4% de este gasto), Sostenibilidad (52,3% en la plantilla, 45,6% del gasto) y el de Movilidad, Turismo y Ordenación del Territorio (62,6% de mujeres en su personal, que reciben el 55,9% del total de este tipo de gasto).

Por su parte, el análisis de la brecha salarial de género es un reflejo muy fiel de estas desigualdades en la distribución del gasto. Así, la **brecha salarial de género** en el personal de la DFG (capítulo 1) que asciende, en 2024 a un **11,3%** (brecha salarial de género no ajustada) en comparación, importante, aunque menor al **22,4 %** que supone la brecha salarial de género para todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa (dato de 2024). Estos datos muestran que, si bien el empleo público presenta algunas características que pueden considerarse menos discriminatorias o más favorecedoras de la igualdad esto no significa que no se vea afectado por los estereotipos y roles de género que prevalecen en la sociedad y por las diferencias que producen en las posiciones ocupadas por mujeres y hombres.

El análisis presentado va más allá de este dato global para indagar en la diferencia en las retribuciones de mujeres y hombre controlando ciertas características que han demostrado tener una potencia explicativa importante, en este caso: el grupo profesional (grupo de clasificación), el Departamento, y la clase o tipo de contrato y los conceptos retributivos, en particular, el complemento específico y dedicaciones.

Los resultados muestran diferencias que, como decíamos, van el paralelo a las observadas en el gasto en el Capítulo I. Así, en la primera se evidencia que es en el **grupo de clasificación C2** donde se da la mayor brecha salarial (de un 65,5%), seguida de la que se produce en el grupo C1 (13,2%). También se constatan brechas salariales de género por *clase de personal*, siempre en detrimento del salario de las mujeres. La mayor, de casi el 15,7%, se da entre el personal eventual; le siguen, en orden de importancia, la presente entre el personal laboral por tiempo indefinido (14,3%), el personal funcionariado de carrera que asciende a más del 13%, y la identificada en el personal funcionario interino (del 11,7%). La variable *Departamento* también arroja diferencias notables en perjuicio de las mujeres: la brecha salarial de género más elevada, de casi un 28%, se produce en el Departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos, seguido por el de Movilidad, Turismo y Ordenación del Territorio (24,3%); Gobernanza (23,7%) y Sostenibilidad (23,6%). Finalmente, y confirmando los resultados habituales cuando se realiza un análisis de género de las retribuciones en las administraciones públicas, los **complementos retributivos** tienen un gran

peso a la hora de explicar las brechas salariales entre mujeres y hombres en la DFG. Una de las mayores brechas se da en el *complemento específico y dedicaciones* (que es el que tiene mayor peso en la retribución final), y alcanza nada menos que el 21,1%.

En comparación con 2023, primer año en el que se realizó este análisis, se confirma la continuidad de varios de los fenómenos apuntados: la brecha salarial global fue entonces del 10,7%; los grupos C2 y A1 concentraban las diferencias más elevadas; por tipo de contrato, el personal eventual y el funcionariado de carrera mostraban las mayores brechas en perjuicio de las mujeres; y, por departamentos, Gobernanza, Promoción Económica y Movilidad eran los más desproporcionados, y, por último, los complementos retributivos, y en particular el específico y dedicaciones, seguían siendo el principal factor explicativo de la brecha (17%).

En definitiva, los resultados de 2024 confirman las **tres causas estructurales** ya identificadas en 2023:

- La primera de ellas tiene que ver con el desigual **reparto del trabajo de cuidado**, que sigue siendo desempeñado mayoritariamente por las mujeres y sus consecuencias en el empleo. Esta asignación social hace que sean ellas (al igual que ocurre en el resto de la sociedad guipuzcoana) las que solicitan y disfrutan en mucha mayor medida de los **permisos conciliatorios** que se penalizan económicamente. Léase reducciones de jornadas y excedencias por cuidado de familiares, que son desempeñadas en un 90% de los casos por mujeres, y que explica que el salario medio anual de las mujeres sea inferior.
- El segundo tiene que ver con el fenómeno de la **segregación vertical** antes comentado. Así, la brecha salarial de género también se debe a que todavía en mayor medida las Jefaturas de Servicio y otros puestos de responsabilidad mejor remunerados están ocupados, en una proporción superior a su peso en la plantilla, por hombres.
- Finalmente, la **segregación horizontal** y la menor valoración social de las funciones desempeñadas tradicionalmente por las mujeres, también contribuye a explicar la brecha salarial de género. Así, determinadas categorías de puestos que están muy masculinizados -que queda muy bien ilustrado en el ejemplo recurrente del personal bombero- mejor remunerados que otras categorías de puestos feminizados del mismo grupo de clasificación -léase cuidadoras- que no perciben estos complementos retributivos.

Por otro lado, el análisis pone también de manifiesto la necesidad de, en esta lógica de **mejora continua** en que se inscribe el procedimiento de evaluación del impacto de género de los Presupuestos Públicos de la DFG, seguir indagando en los factores que explican estos datos. Es fundamental que se siga trabajando en la calidad de los datos recogidos y en aislar el efecto de ciertas variables como los permisos conciliatorios, o afinar el análisis por puestos de trabajo de igual valor.

Todo ello permite concluir que esta brecha salarial también es producto de políticas públicas de gestión del personal-que no tienen suficientemente en cuenta el **enfoque de género**. Así, en la medida en que no se interpongan estrategias activa e intencionalmente

orientadas a conocer en profundidad y erradicar la incidencia de los tres factores que están en la base de las desigualdades retributivas identificadas, estas se seguirán reproduciendo. En este sentido el “I Plan interno para la igualdad de mujeres y hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa” aprobado mediante acuerdo del Consejo de Gobierno Foral el 17 de junio de 2025 recoge dos acciones destinadas al estudio y seguimiento de la brecha salarial. Por una parte, estudiar la **brecha salarial** en los puestos **del grupo de clasificación C2** para identificar las causas que la pueden estar generando y, por otro lado, hacer un seguimiento anual de la brecha calculada y una evaluación de la **evolución de las brechas del global de la plantilla**. La ejecución de ambas acciones nos permitirá mejorar y completar el análisis de gastos de personal de las futuras memorias de evaluación previa de impacto de género de los presupuestos del territorio.

En definitiva, y precisamente porque el ámbito de la administración pública resulta ser un espacio menos discriminatorio y más favorecedor de la igualdad, el dato “positivo” que se pudiera derivar de la comparativa entre la menor brecha salarial en la DFG que en el propio ámbito territorial de Gipuzkoa, complementado con el resto de los que se han expuesto en este apartado, ha de servir de **motor** para seguir trabajando en su a través de una política pública integral y transversal con enfoque de género.

IV.3. Resultados del análisis de la clasificación orgánica.

La clasificación orgánica se utiliza para presentar los créditos presupuestarios agrupados por Departamentos, permitiendo conocer “quién gasta”. A este respecto, cabe señalar que la asunción de los cambios y la lógica de trabajo que implica el desarrollo de la estrategia de transversalidad de género hace imprescindible la creación de estructuras específicas para la igualdad, también conocida como **arquitectura institucional de igualdad**, que, a su vez, implica emplear recursos específicos orientados a esta finalidad. Esta arquitectura comprende, básicamente, los siguientes elementos:

- Órgano para la igualdad
- Unidades departamentales de igualdad
- Comisiones interdepartamentales políticas y técnicas
- Órganos de interlocución social

Las estructuras de igualdad son las que posibilitan la implementación, sostenimiento e impacto de la estrategia de transversalidad. Por ello, el análisis de impacto de género de la clasificación orgánica pone la mirada en la situación, posición y asignación presupuestaria de estas estructuras.

En las Directrices Técnicas (2025), se indica que “A fin de integrar el enfoque de género en esta clasificación habría que analizar la **visión global, el peso y posición** del área de igualdad en la institución.” El modelo de evaluación del impacto de género de la clasificación orgánica adoptado en la DFG va más allá ampliando este análisis a las Unidades Departamentales para la Igualdad, dado su importancia para impulsar, coordinar

y asistir en la incorporación de la perspectiva de género en la planificación, gestión, seguimiento y evaluación de las políticas sectoriales de los departamentos.

De ahí que, para conocer y evaluar los recursos asignados a las estructuras existentes de igualdad, en este análisis se abordan las siguientes dimensiones de la inversión:

- **Presupuesto destinado al Órgano para la Igualdad** en tanto órgano cuyo ámbito exclusivo de actuación es el impulso de las políticas forales para la igualdad de mujeres y hombres (Art. 7 de la *Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres*).
- **Presupuesto destinado a las Unidades Departamentales** para la Igualdad de Mujeres y Hombres, cuyo cometido es reforzar la capacidad de los departamentos para desarrollar los mandatos normativos-programáticos aplicables de igualdad (Art. 10 de la *Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres*).
- **Situación de la suma de ambos presupuestos** respecto al horizonte del 1% del presupuesto de la DFG que establece la *Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres* (disposición adicional segunda).
- **Posición y situación** en la que se encuentran el Órgano para la Igualdad y las Unidades para la Igualdad- para dar respuesta a las funciones que tienen asignadas mediante la *Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres*.

A continuación, se presentan los resultados agrupados en dos dimensiones de análisis: los relativos al Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y los referidos a las Unidades Departamentales.

IV.3.1. El Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El Órgano para la Igualdad es una pieza fundamental de la arquitectura de género de la DFG. Regulado por el artículo 7 de la *Norma Foral para la Igualdad 2/2015*, se configura como órgano transversal para el impulso de las políticas forales de igualdad de mujeres y hombres. Tiene rango de **Dirección General** y se adscribe al **Gabinete de la Diputada General**. Si bien el Órgano para la igualdad podría estar vinculado a otras áreas sectoriales, que se adscriba orgánicamente al Gabinete de la Diputada General garantiza que éste cuente con una posición orgánica y una relación funcional adecuadas para dar cumplimiento a las funciones normativas atribuidas y garantizar que las políticas de igualdad se incorporan adecuadamente dentro de las decisiones políticas, tal y como establecen los artículos 10.1 y 10.3 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres*.

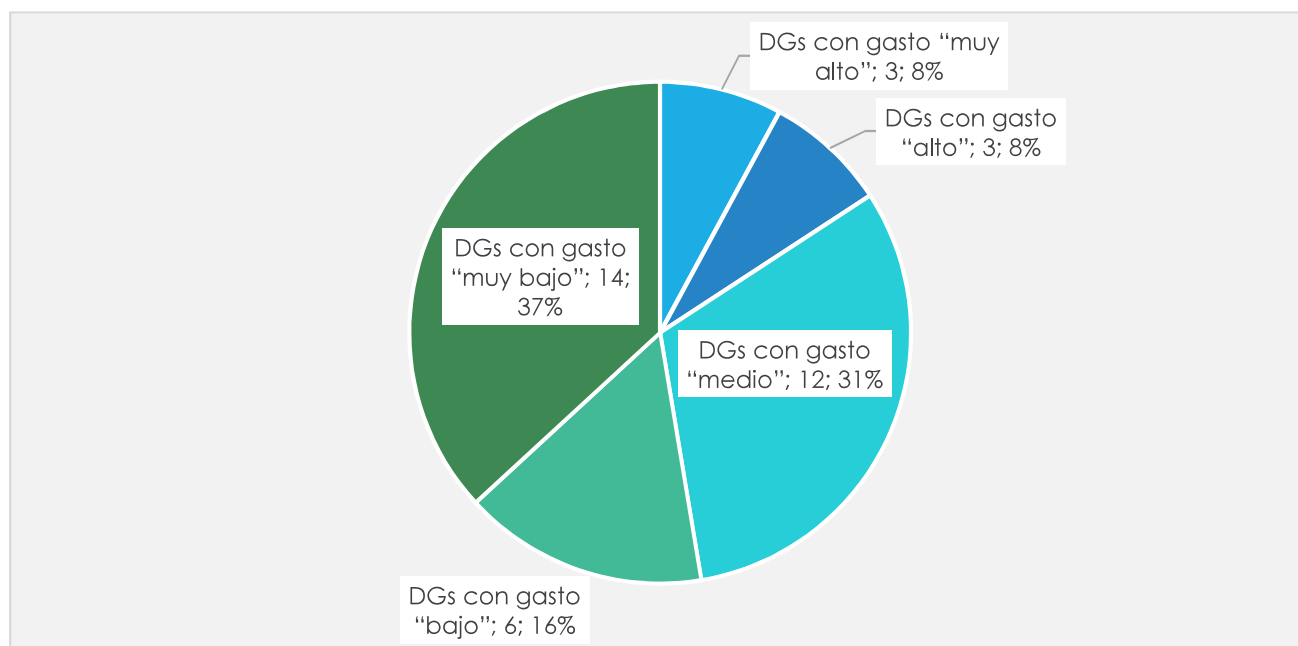
Categoría	Dependencia orgánica
Posición del Órgano para la Igualdad	Gabinete de la Diputada General

El Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres cuenta con un programa presupuestario propio, compuesto por los capítulos 1, 2 y 4. La asignación presupuestaria destinada al

Órgano para la Igualdad asciende a **2.439.221 euros**, mientras que la media de gasto para el total de programas es de 17 millones de euros. El peso relativo de este programa presupuestario sobre el total del gasto de la DFG previsto para 2026 es del 0,21%. El año anterior, aunque el presupuesto era inferior (2.288.790 euros), representaba el 0,22% del presupuesto total.

En el siguiente gráfico se agrupan las 38 direcciones generales según su gasto respecto al presupuesto total propio de gestión de la DFG. Tres de las direcciones (el 7,9%) se ubican en un rango de gasto “muy alto” en la medida en que presentan un porcentaje de gasto superior al 10%; otras 3 direcciones generales se sitúan con un gasto de entre el 5% y el 10%; 12 tienen un gasto que representa entre el 1% y el 5% del total; 6 direcciones generales presentan un gasto “bajo” (entre el 0,5% y el 1% del total). Y las otras 14 direcciones generales tienen un gasto “muy bajo” (<0,5% del total). En ese último grupo se encuentra el Órgano para la Igualdad. Es decir, que, desde una perspectiva comparativa, en un marco que clasifica a las 38 direcciones generales en una escala que va de aquellas que presentan un mayor gasto presupuestario a aquellas que cuentan con un menor gasto, el Órgano de Igualdad ocupa la posición 33.

Gráfico 16: Clasificación de las direcciones generales por rango de gasto (año 2026)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del presupuesto total propio de gestión.

Tabla 16: Clasificación de las direcciones generales por porcentaje de gasto en 2026 (de mayor a menor)

Dirección General	Presupuesto (€)	% sobre el total
Dirección General de Atención a las Personas con Dependencia y la Discapacidad	211.647.030	17,89%
Dirección General de Planificación, Inversiones, Inspección y Prestaciones Económicas	156.296.310	13,21%
Dirección General de Protección de la Infancia, Inclusión Social y Atención a la Violencia Machista contra las Mujeres	128.367.010	10,85%
Dirección General de Carreteras	108.063.540	9,13%
Dirección General de Gestión Integral de Centros	88.182.110	7,45%
Dirección General de Movilidad y Transporte Público	76.935.290	6,50%
Dirección General de Transición Ecológica	43.840.190	3,71%
Dirección General de Hacienda	38.367.140	3,24%
Dirección General de Prevención de Incendios y Salvamento	38.015.830	3,21%
Dirección General de Promoción Económica	32.669.420	2,76%
Dirección General de Agricultura y Equilibrio Territorial	26.809.220	2,27%
Dirección General de Juventud	24.580.790	2,08%
Dirección General de Innovación	22.737.610	1,92%
Dirección General de Deportes	21.566.490	1,82%
Dirección General de Proyectos Estratégicos	19.602.500	1,66%
Dirección General de Ordenación del Territorio	18.727.950	1,58%
Dirección General de Montes y Medio Natural	17.405.800	1,47%
Dirección General de Patrimonio Cultural	12.397.250	1,05%
Dirección General de Función Pública	10.770.190	0,91%
Dirección General de Agenda, Innovación y Evaluación	10.440.290	0,88%
Dirección General de Igualdad Lingüística	10.245.810	0,87%
Dirección General de Régimen Jurídico	8.902.330	0,75%
Dirección General de Estrategia	8.163.220	0,69%
Dirección General de Obras Hidráulicas	7.688.360	0,65%
Dirección General de Cooperación Internacional	5.735.680	0,48%
Dirección General de Innovación en la Administración	5.503.020	0,47%
Dirección General de Finanzas y Presupuestos	3.826.430	0,32%
Dirección General de Turismo	3.703.140	0,31%
Dirección General de Estrategia del Territorio	3.382.274	0,29%
Jefa del Gabinete de la Diputada General	3.123.030	0,26%
Dirección General de Buen Gobierno e Innovación Político-social	2.751.850	0,23%
Dirección General de Política Fiscal y Financiera	2.465.230	0,21%
Órgano para la Igualdad	2.439.160	0,21%
Dirección General de Comunicación	2.123.530	0,18%
Dirección General de Administración Medioambiental	1.531.040	0,13%

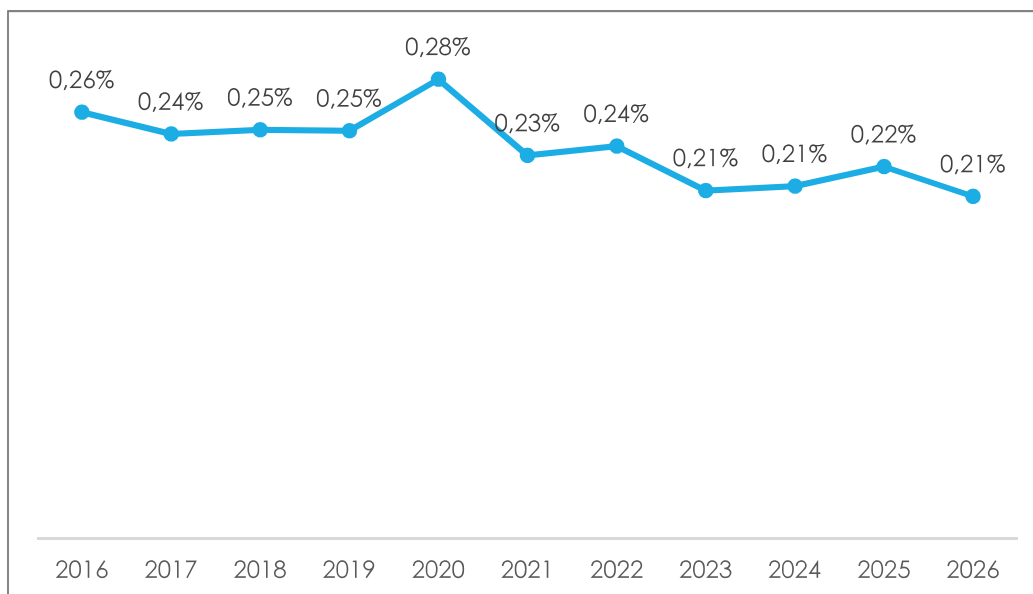
Tribunal Económico-Administrativo Foral (TEAF)	1.426.180	0,12%
Dirección General de Derechos Humanos y Cultura Democrática	1.382.270	0,12%
Dirección General de Gestión y Planificación	1.336.000	0,11%
Cuantía total gasto DFG	1.183.150.514	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del presupuesto total propio de gestión.

La **asignación presupuestaria al programa de Igualdad** está muy por debajo de la de otros programas presupuestarios comparables por su carácter transversal, tales como, por ejemplo, el de Igualdad Lingüística, que supone un 0,87% del total o el de la Dirección de Estrategia, que presenta un porcentaje de gasto del 0,69%.

En cuanto a la evolución en el tiempo del propio programa presupuestario de Igualdad, se observa que, si bien en términos generales ha crecido de manera progresiva entre 2016 y 2025, su peso relativo respecto al total del gasto de la DFG ha descendido 0,05 puntos desde 2016, pasando de representar el 0,26% del presupuesto total de gasto en 2016, al 0,21% en 2026, como queda representado en el siguiente gráfico.

Gráfico 17: Evolución del peso del presupuesto dedicado al Órgano para la Igualdad sobre el total del presupuesto de la DFG



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del presupuesto total propio de gestión.

Este descenso del peso relativo del programa de Igualdad sobre el total se debe a su crecimiento desigual en comparación con el presupuesto total propio de gestión de la DFG. Así, como puede observarse en la siguiente tabla, mientras este último ha crecido en un **60%** en los últimos nueve años, el del Órgano de Igualdad lo ha hecho en un **29%**.

Tabla 17: Evolución del presupuesto del Órgano para la Igualdad en relación con el presupuesto global de la DFG 2016-2026

	Presupuesto Órgano para la Igualdad	Presupuesto global DFG	% Presupuesto sobre el total
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%
Tasa de variación 2016-2026	29%	60%	--

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del presupuesto total propio de gestión.

En cuanto a la **dotación de personal del Órgano para la Igualdad**, este se compone de seis puestos cubiertos por mujeres que desarrollan su trabajo a jornada completa. En concreto, se adscriben al Órgano una secretaria de la directora, una jefatura de servicio y cuatro puestos de personal técnico superior. De estos, cinco son personal del grupo profesional más alto (A1) y uno pertenece al grupo C1. Actualmente, cuatro de las plazas están cubiertas por personal funcionario de carrera y dos por personal funcionario interino. Tanto la jefatura de servicio del Órgano para la Igualdad como las cuatro técnicas de igualdad tienen formación específica en igualdad y dedicación exclusiva al impulso de las políticas para la igualdad. En definitiva, las plazas del personal técnico de igualdad, por lo que respecta al **grupo de clasificación profesional**, al tipo de **dedicación** exclusiva y de jornada y a la **formación especializada** requerida responden adecuadamente al mandato establecido para las administraciones vascas (artículo 18.6 del *Decreto Legislativo 1/2003*). Pese a ello, el **volumen y alcance de las funciones** encomendadas al Órgano para la Igualdad en la *Norma Foral 2/2015*, y aumentadas en el año 2023 tras la aprobación del *Decreto Legislativo 1/2023*, exige revisar la dotación de recursos humanos y administrativos necesarios para la ejecución de las atribuciones asignadas de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 y en la Disposición adicional primera de la normativa foral, en la medida en que esta establece, entre otros, que “[...] cada cinco años, se llevará a cabo la actualización de las necesidades del Órgano para la igualdad, a fin de que permanentemente cuente con una estructura adecuada para el cumplimiento de sus funciones”.

Por otro lado, si se atiende al importe del presupuesto dedicado por el Órgano para la Igualdad al capítulo de personal, la cuantía asciende a 611.510. Si se compara este gasto en personal del Órgano con el de las distintas direcciones forales, se observa que representa el 0,37% del total de gasto que la DFG dedica al capítulo de personal. Este porcentaje, de nuevo, está por debajo de otras direcciones con funciones transversales tales como la de Estrategia (0,40%) o Igualdad Lingüística (0,88%).

IV.3.2. Las Unidades Departamentales para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El artículo 10 de la *Norma Foral para la Igualdad 2/2015*, establece la creación de las **Unidades departamentales para la Igualdad**. Estas unidades se configuran como “*unidades administrativas departamentales, cuya finalidad es reforzar la capacidad de cada uno de los departamentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de los organismos autónomos, entidades públicas empresariales y sociedades mercantiles forales adscritas a los mismos, para la ejecución de lo dispuesto (...) en la propia Norma Foral*”. Atendiendo a este mandato general, y a las funciones que la misma norma les adscribe en el art. 11, se configuran como estructuras de impulso de la igualdad de mujeres y hombres a nivel foral y, por tanto, se constituyen como otra **pieza esencial en la arquitectura de género** de la institución.

En 2025, **ocho de los diez** departamentos forales cuentan con Unidades Departamentales para la Igualdad en su relación de puestos de trabajo (RPT). De estas 8 unidades, 7 están actualmente ocupadas, concretamente por 6 mujeres y un hombre. Además, tres de las personas responsables de la unidad se han incorporado en el último año. No disponen de esta estructura ni el Gabinete de la Diputada General ni el departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos. Ninguno de los ocho puestos que conforman cada unidad administrativa es específico de igualdad. Todos los puestos se han cubierto como plazas de **TAG** (A1), Técnicas y Técnicos de la Administración General, a los que se ha sumado funciones de igualdad, sin que la formación especializada en igualdad haya sido un requisito específico para el acceso al puesto. Asimismo, todas ellas dependen funcionalmente de las **Secretarías Técnicas** de cada departamento, por su carácter transversal y horizontal, excepto en dos casos en los que las Unidades dependen de alguna dirección de dichos departamentos, tal y como puede observarse en la siguiente tabla. El porcentaje de jornada asignada para desarrollar sus funciones en materia de igualdad es del **50% de la jornada**.-El seguimiento de las funciones de las Unidades pone de manifiesto que en algunos casos se tiende a realizar en esa parte de la jornada otras funciones propias de las Secretarías Técnicas. De las ocho plazas de TAG que se desempeñan como Unidad departamental para la igualdad, dos ocupan plazas como funcionarias de carrera, mientras que las restantes son funcionarias interinas.

El análisis de la **cobertura**, **perfiles** de las plazas y **condiciones** en las que desempeñan su trabajo las Unidades de Igualdad desatiende de manera manifiesta los mandatos normativos establecidos para las plazas de personal técnico de igualdad (artículo 18.6 del *Decreto Legislativo 1/2023*). Esas limitaciones estructurales -falta generalizada de capacitación especializada, temporalidad, dedicación parcial, dependencia orgánica de estructuras sectoriales y no transversales como las direcciones generales, etc.- impide que

las Unidades puedan **desempeñar adecuadamente** las funciones atribuidas en la *Norma Foral 2/2015*, ligadas al impulso y asesoramiento técnico al conjunto de sus departamentos y configurarse como estructuras orgánicas estables para el impulso de la transversalidad de género en las políticas sectoriales de la institución foral.

Tabla 18: Unidades departamentales de Igualdad por Departamento, dependencia orgánica y tipo de personal

Categoría	Dependencia orgánica	Situación	Tipo de personal
UI- Diputada General	No cuenta con plaza de Unidad	--	--
UI- Sostenibilidad	Secretaría Técnica	Ocupada	F. carrera
UI- Cuidados y Políticas Sociales	Secretaría Técnica	Ocupada	F. Interina
UI- Gobernanza	Dirección de Función Pública	Ocupada	F. Interina
UI- Promoción Económica y Proyectos Estratégicos	No cuenta con plaza de Unidad	--	--
UI- Movilidad, Turismo y Ordenación del Territorio	Dirección de Turismo	Ocupada	F. Carrera
UI- Hacienda y Finanzas	Secretaría Técnica	Sin ocupar	Sin ocupar
UI- Infraestructuras Viarias	Secretaría Técnica	Ocupada	F. Carrera
UI- Equilibrio Territorial Verde	Secretaría Técnica	Ocupada	F. Interina
UI- Cultura, Cooperación, Juventud y Deportes	Secretaría Técnica	Ocupada	F. interino

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Unidades departamentales para la igualdad designadas.

Atendiendo a la cuantía de gasto, las unidades departamentales para la igualdad de mujeres y hombres acumulan un total de **255.328 euros** en gastos de personal⁴. Únicamente se contabiliza el gasto en personal de las Unidades porque hasta la fecha no disponen de presupuesto específico para desarrollar sus funciones y ejecutar medidas específicas para promover la igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos de intervención.

IV.3.3. Gasto global destinado a las estructuras de impulso de las políticas para la igualdad

Si se realiza una aproximación a la evolución del **gasto global** dedicado al impulso de las políticas para la igualdad en la DFG entre 2020 y 2025 atendiendo al presupuesto global propio de la institución foral para ese periodo, considerando este como la suma del coste de personal de los puestos de TAG-Unidad departamental de igualdad y el correspondiente al programa presupuestario del Órgano para la Igualdad, se observa un crecimiento progresivo en los dos primeros años, aumentando de 2.497.740-€ a 2.643.092 €, seguida de una reducción -más leve- en los siguientes hasta situarse en el 2025 en **2.544.118 €**. Aunque

⁴ Para calcular el importe destinado a las Unidades Departamentales para la Igualdad, se utiliza como referencia el coste medio de un puesto de Técnico de Administración General (TAG) y se divide por dos, ya que el personal asignado a estas unidades dedica el 50% de su jornada laboral a funciones relacionadas con la igualdad.

el presupuesto destinado a estas estructuras de impulso de las políticas para la igualdad crece en términos absolutos entre el año 2020 y el 2025 (46.378 € más), su peso sobre el presupuesto **ha disminuido** en 0,04 puntos porcentuales, al pasar de un gasto del 0,29% a un gasto del **0,25%**, tal y como puede observarse en la siguiente tabla y gráfico.

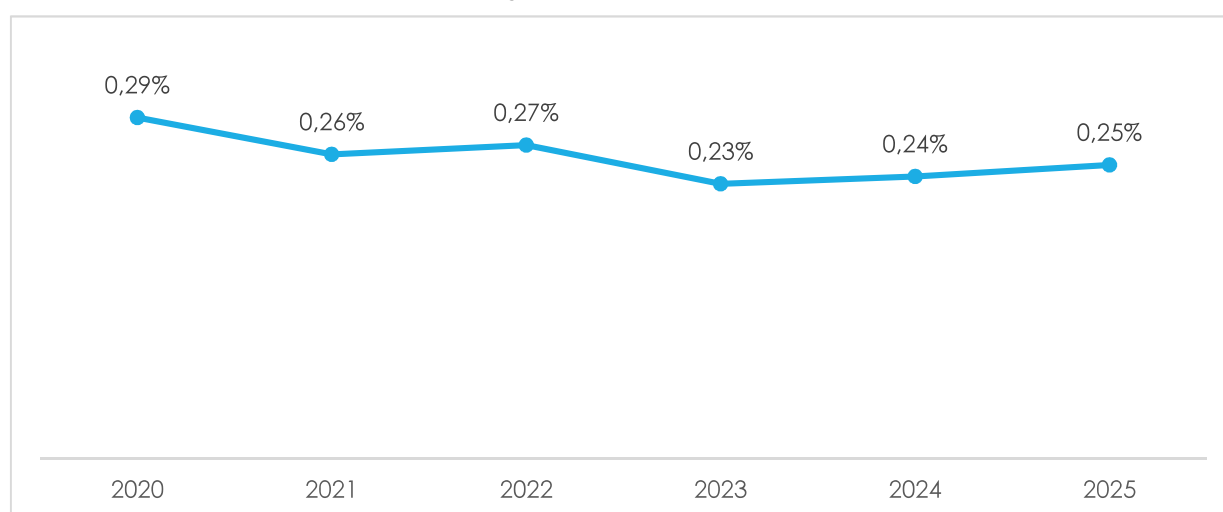
Este resultado informa que, en el año 2025, el gasto dedicado al impulso de las políticas forales para la igualdad está **lejos de alcanzar el importe mínimo del 1%** establecido en la Disposición adicional segunda de la *Norma Foral 2/2015*, cuyo cumplimiento estaba previsto para el año 2020.

Tabla 19: Porcentaje de gasto destinado a las estructuras de impulso de las políticas para la igualdad en la DFG atendiendo al presupuesto total propio de gestión.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
N.º Unidades para la Igualdad ocupadas	3	7	8	7	7	7
Coste Unidades para la Igualdad	109.426 €	255.328 €	291.803 €	255.328 €	255.328 €	255.328 €
Presupuesto Órgano para la Igualdad + Unidades para la Igualdad	2.497.740 €	2.423.489 €	2.643.092 €	2.543.327 €	2.553.178 €	2.544.118 €
% Presupuesto Órgano para la Igualdad + Unidades para la Igualdad sobre el total	0,29%	0,26%	0,27%	0,23%	0,24%	0,25%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del presupuesto total propio de gestión.

Gráfico 18: Evolución del peso del presupuesto dedicado al Órgano para la Igualdad y a las Unidades departamentales de igualdad sobre el total del presupuesto de la DFG



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del presupuesto total propio de gestión.

IV.2.4. Principales resultados del análisis de la clasificación orgánica

La DFG se encuentra lejos del **1% del presupuesto** dedicado al impulso de las políticas para la igualdad estipulado en la Disposición adicional segunda de la **Norma Foral 2/2015**, en la medida en que el presupuesto destinado a este fin alcanza la cifra del 0,25% del presupuesto propio de la institución foral en 2026.

Si prestamos atención exclusivamente al programa presupuestario del **Órgano para la Igualdad**, se observa que, si bien **ha crecido un 29%** entre 2016 y 2026, también es cierto que ha **perdido peso relativo** sobre el total del presupuesto de la Diputación Foral, en la medida en que este ha subido un 60% en este mismo periodo de tiempo. También lo es que se sitúa entre los programas que cuentan con un menor presupuesto de la Diputación y entre los que dedican un porcentaje más bajo al gasto de personal.

Si volvemos la mirada hacia las **Unidades departamentales de igualdad**, se observa que representan el 0,6% del gasto global en personal del presupuesto global de la institución foral para este capítulo.

Considerando el gasto global dedicado a las estructuras de impulso de las políticas forales para la igualdad, el peso del gasto ha disminuido porcentualmente entre 2020 y 2026 en 0,04 puntos porcentuales.

Si ampliamos el alcance del análisis del gasto destinado al impulso de las políticas para la igualdad, teniendo en cuenta la posición y situación en la que se encuentra el Órgano para la Igualdad y las Unidades para la Igualdad para desempeñar las funciones asignadas, los resultados muestran lo siguiente:

- El **Órgano para la Igualdad**, adscrito al Gabinete de la Diputada General, ocupa la **posición funcional y simbólica adecuada** para poder desplegar la estrategia de la transversalidad de género en las acciones que emprende el conjunto de la institución foral. Además, las **plazas del personal técnico** de igualdad cumplen los mandatos normativos establecidos para las administraciones vascas, si bien el volumen y alcance de las funciones atribuidas normativamente al Órgano para la Igualdad exigen revisar la dotación de recursos técnicos y administrativos a su servicio, tal y como establece el mandato de la Disposición adicional primera de la *Norma Foral 2/2015*, con el fin de **actualizar y adecuar** su estructura para el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- Dos de los diez departamentos de la Diputación no cuentan con **Unidades departamentales para la igualdad en su relación de puestos de trabajo**. De las ocho existentes, seis están adecuadamente ubicadas en las Secretarías técnicas para impulsar la integración de la perspectiva de género en las políticas sectoriales de cada departamento y también siete están actualmente ocupadas. Sin embargo, los **perfiles de las plazas y condiciones** en las que desempeñan su trabajo las Unidades de Igualdad impiden que estas puedan desempeñar adecuadamente las funciones que tienen atribuidas.

V. Análisis de género del APARTADO DE INGRESOS

La **política de ingresos fiscales** ocupa un papel importante a la hora de corregir la desigualdad de género, principalmente en lo relativo a la **desigualdad económica**. Pero, además, la orientación de la norma tributaria permite modificar comportamientos de la ciudadanía a quien se dirige, de ahí que cobre especial importancia para avanzar hacia la **igualdad efectiva** en otros aspectos no meramente económicos.

Al analizar la política tributaria no se tiene en cuenta únicamente su capacidad recaudatoria para proveer de recursos y hacer frente a las políticas de gasto. Se debe analizar también su potencial para guiar y orientar a la ciudadanía hacia **comportamientos basados en la igualdad**. Esto quiere decir que cobra importancia el quién, el cuánto tributa, la existencia o no de evasión⁵ o elusión, a quién perjudica más, y también si con ellas se favorecen comportamientos de inserción y conciliación laboral, el cuidado, la educación y sanidad de menores, de mayores y de personas dependientes.

Los sistemas impositivos **no son neutros** con relación al género ya que su diseño lleva integrado una determinada concepción de **modelo de organización social**. Determina el nivel de presión fiscal, sobre quien recae y a través de qué mecanismos afecta a la seguridad económica y a los ingresos de las mujeres, la accesibilidad y la calidad de los servicios públicos y también a su forma de incorporación al mercado laboral. Los diseños fiscales pueden de forma más o menos directa tender a perpetuar e incluso a reforzar el **sistema patriarcal** promoviendo una concepción de familia tradicional basado en la familia de hombre sustentador/ mujer cuidadora e incentivando los roles de género y la división sexual del trabajo⁶. En este mismo sentido, en 2019 el Parlamento de la Unión Europea acordó una *Resolución sobre igualdad de género y políticas fiscales*, en la que se ponía en cuestión la neutralidad del sistema impositivo en relación al género y se recogían entre las recomendaciones la necesidad de contemplar el impacto que las normas tributarias provocan en la realidad social vivida y particularmente en algunas realidades atravesadas por el género y la exposición a mayor riesgo de desprotección, como las que afectan a las familias monoparentales⁷.

Tener en cuenta la dimensión de género puede contribuir a la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres, sin embargo, las políticas fiscales que son ciegas al género contribuyen a reforzar las normas sociales de género y la pobreza de las mujeres.

La **transversalidad de la perspectiva de género** alcanza de lleno al alineamiento de objetivos también en la política de ingresos fiscales y tributaria. Así, la aplicación del enfoque de género en el diseño de políticas fiscales, tributarias y presupuestarias ha de tener en cuenta que mujeres y hombres poseen necesidades e intereses diferentes, que no

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

⁶ Roberta Alfano. *International and European Taxation Policies and Gender Discrimination*.

⁷ Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de enero de 2019, sobre igualdad de género y políticas fiscales en la Unión (2018/2095(INI))M; de acceso en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019IP0014>

existe la neutralidad respecto a los impactos de las políticas públicas y que existen aportaciones sociales y económicas que generan bienestar y contribuyen a la prosperidad que se sitúan fuera de la esfera mercantil (trabajo doméstico y de cuidados no remunerado). Dichas aportaciones son realizadas mayoritariamente por mujeres y resultan esenciales para la **sostenibilidad social**. Atendiendo a lo anterior es posible identificar la relativa inequidad que impregna los sistemas fiscales cuando contribuyen a profundizar las discriminaciones y desigualdades que afectan a las mujeres y a su derecho a una vida plena y al acceso a **recursos suficientes** para lograr condiciones dignas de vida.

Por ello, conviene analizar los diversos componentes de los ingresos económicos, y no sólo los que se materializan en términos monetarios, sino también los que no se traducen en términos **no monetarios**, como el valor que representa el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que se realiza dentro de los hogares. Se alinea así con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de reconocer y resignificar el valor del trabajo no remunerado que se realiza en los hogares para después abordar estrategias para reducir la carga de tiempo y responsabilidad que representa para las mujeres y repartir su dedicación con los hombres.

V.1. Resultados del análisis de los ingresos monetarios

Los ingresos públicos, atendiendo a la naturaleza y relación jurídico-económica de los mismos se diferencian entre **ingresos corrientes, de capital y operaciones financieras**. Dentro de los ingresos corrientes se ubican los ingresos tributarios (impuestos, tasas, contribuciones especiales e ingresos patrimoniales) y las transferencias corrientes (procedentes de otras entidades e instituciones como la Comunidad Autónoma del País Vasco, el Estado o la Unión Europea).

El diseño del sistema tributario, es decir, de qué impuestos y en qué proporción se obtienen los ingresos públicos, puede afectar a las mujeres y los hombres de forma distinta.

Los estudios existentes sobre el impacto de género de los impuestos han señalado la existencia de **sesgos de género** tanto en el diseño de los tributos como en su aplicación. Hay que analizar si el sistema tributario tiende a producir diferentes implicaciones para mujeres y hombres que perjudican a las primeras. Serían los sesgos de género implícitos, que se producen cuando, debido a las normas sociales de género y al comportamiento económico, las leyes y regulaciones generan desigualdades.

Además, se trata de mantener un nivel de imposición que asegure la **suficiencia recaudatoria** para financiar adecuadamente los servicios públicos de acceso universal y gratuito, de los que las mujeres dependen en mayor medida.

En 2025 el presupuesto consolidado total de ingresos de la DFG ascendía a **7.003 millones de euros** y se distribuía entre las fuentes de ingreso de la siguiente manera:

Tabla 20: Presupuesto consolidado de ingresos 2025

CONCEPTO	IMPORTE	%
IRPF	2.590.750.000	37,0
Impuesto sobre sociedades	466.050.000	6,7
Impuesto sobre el patrimonio	79.600.000	1,1
Impuesto sucesiones y donaciones	62.200.000	0,9
Otros	39.000.000	0,6
IMPUESTOS DIRECTOS	3.237.600.000	46,2
Impuesto transmisiones patrimoniales y AJD	74.600.000	1,1
Impuesto sobre el valor añadido	2.505.616.400	35,8
Impuestos especiales	549.581.100	7,8
Impuesto sobre primas de seguros	39.800.000	0,6
Otros	58.543.707	0,8
IMPUESTOS INDIRECTOS	3.228.141.207	46,1
TASAS Y OTROS INGRESOS	87.481.715	1,2
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	142.022.391	2,0
INGRESOS PATRIMONIALES	219.342.979	3,1
ENAJENACIÓN INVERSIONES REALES	200.000	0,0
TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	38.331.886	0,5
VARIACIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	19.193.311	0,3
VARIACIÓN DE PASIVOS FINANCIEROS	31.015.000	0,4
TOTAL	7.003.328.489	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del presupuesto consolidado.

El 46,2% de los ingresos del presupuesto consolidado proviene de los **impuestos directos**, aplicables directamente a las personas físicas o jurídicas, según su capacidad económica (que se refleja en la renta que percibe o el patrimonio que posee). Estos adquieren el máximo interés en el análisis de género, al estar relacionados con la capacidad de pago de las personas. Además, los impuestos directos inciden en la mayoría de los comportamientos económicos, como la oferta de mano de obra, el ahorro, la inversión y el consumo. En consecuencia, pueden darse sesgos de género en el diseño de estos impuestos. Dentro de los impuestos directos destacan los ingresos por el IRPF (2.591 millones de euros), que representan el 37,0% del total de ingresos (se analizará en el siguiente apartado).

El 46,1% del total de ingresos proviene de los **impuestos indirectos**, aquellos que se aplican sobre una manifestación indirecta de la capacidad económica y gravan el consumo o la producción de bienes y servicios. La principal característica de los impuestos indirectos es

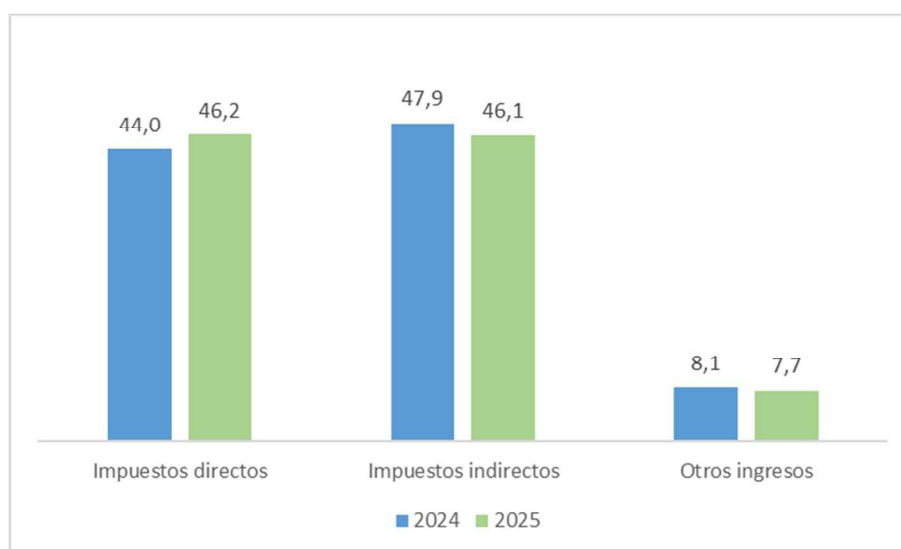
que, al contrario que los directos, no dependen de las características personales de las personas contribuyentes, sino de la operación gravada en sí. Dentro de los impuestos indirectos destacan los ingresos por el IVA (2.506 millones de euros), que representan el 35,8% del total de ingresos.

El IVA no tiene en cuenta las circunstancias personales y familiares de las personas, sino que grava por igual a todas las personas que consumen el mismo bien o servicio, independientemente de su renta disponible. Esto significa que las personas de bajos ingresos gastan una mayor parte de éstos para cubrir las necesidades en relación a las personas con ingresos altos porque todas pagan la misma cuantía por este tributo. Según investigaciones realizadas, los impuestos indirectos, entre los que se incluye el IVA, pueden constituir una fuente de discriminación para las mujeres. Principalmente porque las mujeres tienen una posición económica de desventaja en relación a los hombres, que provoca una mayor incidencia fiscal del IVA sobre las mujeres, que mayoritariamente se sitúan en niveles de renta inferiores; y por otro lado, las normas sociales y en particular el rol de cuidadoras de las mujeres producen distintos patrones de consumo en función del sexo que puede llevar a las mujeres a soportar una mayor carga del IVA si los productos vinculados al cuidado no están exentos de pago del impuesto o no se les aplica un gravamen reducido⁸.

El **resto de los ingresos** apenas representa el 7,7% del total, y dentro de los mismos destacan las transferencias corrientes (2,0%) y los ingresos patrimoniales (3,1%).

La comparación interanual muestra un incremento del peso relativo de los impuestos directos que pasan de representar el 44,0% en 2024 al 46,2% de 2025. Mientras que para el mismo periodo la representatividad de los impuestos indirectos baja del 47,9% al 46,1%, y la del resto de ingresos del 8,1% al 7,7%.

Gráfico 19: Evolución del peso relativo de los ingresos 2024-2025



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del presupuesto consolidado.

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

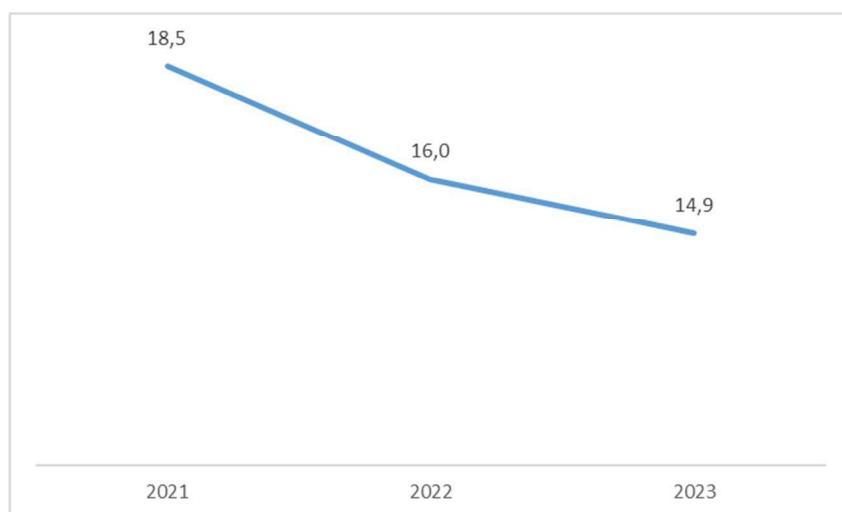
La presente memoria se centra en las siguientes figuras impositivas, atendiendo al alcance competencial de la DFG y a la posibilidad de disponer de datos desagregados por sexo: el impuesto sobre la renta de las personas físicas, el impuesto sobre el patrimonio, el impuesto sobre sociedades y una parte de las tasas y otros ingresos.

V.1.1. El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

El impuesto sobre la renta de las personas físicas es de aplicación a la totalidad de mujeres y hombres del territorio que perciben algún tipo de rendimiento. Por ello, es el impuesto con impacto de género más explícito del sistema fiscal.

Del total de las personas declarantes el 46,0% son mujeres, con una brecha de 14,9% que se explica por el **desigual reparto del trabajo** entre sexos del trabajo remunerado y no remunerado. Si bien, en la evolución temporal se aprecia una importante disminución de esa brecha, consecuencia, posiblemente, del mayor dinamismo en los últimos años del sector servicios, que es dónde se concentra mayoritariamente el empleo femenino. Así, la brecha pasa del 18,5% de 2021 al 16,0% de 2022 y en 2023 baja hasta el 14,9%.

Gráfico 20: Evolución de la brecha de género en el número total de declarantes 2021-2023



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de declarantes en el IRPF.

El análisis por **tramos de base imponible** pone de manifiesto una mayor presencia de mujeres por debajo de 20.000 euros de base imponible: 56,9% frente a 43,1%, con una brecha negativa de 31,8%. Sin embargo, a medida que se eleva el importe de la base, la prevalencia de mujeres disminuye. Así, en el tramo intermedio de entre 20.000 y 40.000 euros de base imponible total, las mujeres representan el 42,4% (una brecha positiva de 26,3%) y en el tramo superior (más de 40.000 euros de base) representan el 36,6%, con una brecha positiva a favor de los hombres de 42,2%.

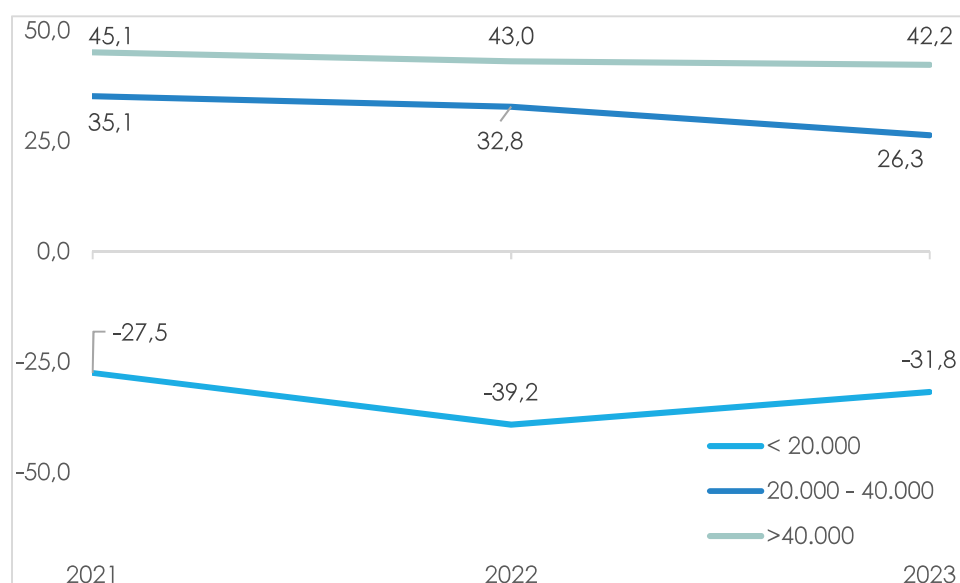
Tabla 21: Declarantes en el IRPF 2023 por tramos de base imponible total y sexo de la persona principal

Base imponible total	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha (%)
< 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
Total	190.282	223.607	46,0	54,0	14,9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de declarantes en el IRPF.

El análisis de la serie temporal por tramos de base imponible muestra que la reducción de la brecha en número total de personas declarantes mencionada con anterioridad ocurre, sobre todo, en bases inferiores a 40.000 euros. Es decir, la convergencia en número de declarantes se está dando en mayor medida en los tramos medios y bajos de renta. Las mujeres que se incorporan al mercado laboral, bien mediante contratos de cuenta ajena o bien a través de la creación de sus propios negocios, declaran mayoritariamente rentas medias o bajas. Así, de 2022 a 2023 y para bases inferiores a 20.000 euros la brecha disminuye en 7,4 puntos (del -39,2% al -31,8%), para bases entre 20.000 y 40.000 euros disminuye 6,5 puntos, mientras que para las bases más altas (+40.000 euros) la brecha apenas disminuye en 0,8 puntos.

Gráfico 21: Evolución de la brecha de género en número de declarantes por tramos de base 2021-2023



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de declarantes en el IRPF.

Además, cabe recordar que dentro del IRPF las personas que forman parte de una unidad familiar fiscal tienen la posibilidad de presentar las **declaraciones de manera conjunta**. Como el análisis estadístico se realiza a nivel de declaración, en los casos de declaraciones conjuntas se utiliza la variable sexo de la persona declarante principal. Así, se observa que en las declaraciones biparentales (en las que existen 2 personas declarantes) el 83,4% de las 48.992 declaraciones, la persona declarante principal es un hombre y el 16,6% una mujer. Mientras que en las declaraciones monoparentales las mujeres representan el 56,2% frente al 43,8% de los hombres. El análisis de los ingresos de las declaraciones conjuntas biparentales muestra que las personas declarantes hombres acumulan el 86,3% del total frente al 13,7% de las mujeres. Es decir, más o menos, se mantiene la proporción del número de declarantes. Sin embargo, en las declaraciones conjuntas monoparentales, el importe declarado por los hombres representa el 50,4% y el declarado por las mujeres el 49,6%. Por tanto, y aunque son mayor en número las declaraciones conjuntas monoparentales de mujeres (56,2%), en ingresos declarados los hombres acumulan un mayor porcentaje (50,4%).

Sin embargo, esos datos del IRPF 2023 no reflejan del todo la realidad de la tributación conjunta del ejercicio 2026 en el que se van a aplicar los presupuestos analizados en este informe. Ya que la Norma Foral 1/2025 de 9 de mayo, por la que se aprueban la reforma del sistema tributario del Territorio Histórico de Gipuzkoa, y otras modificaciones tributarias introdujo modificaciones sustanciales en dicha modalidad de tributación. Por una parte, se adaptó el concepto de unidad familiar a las nuevas realidades y necesidades sociales, dando mayor visibilidad y protagonismo a las familias monoparentales, al igualar la reducción al de la familia biparental. Por otro lado, se aprobó la previsión de que (salvo prueba en contrario de que exista dependencia económica de ambos progenitores), en caso de separación legal, ausencia de vínculo matrimonial o pareja de hecho y existencia de resolución judicial al efecto, será unidad familiar la persona progenitora o la persona adoptante o acogedora y todas las personas dependientes económicamente de forma exclusiva. Y, por último, se incorporó una nueva modalidad de unidad familiar con el fin de incrementar la protección de las víctimas de violencia doméstica o de violencia de género.

La memoria de impacto de género de la citada norma foral señala que, aunque no se puede concretar con total exactitud el alcance de las medidas propuestas, una aproximación a través de los datos disponibles del IRPF de 2022 muestra que, del total de 15.714 declaraciones conjuntas monoparentales, 13.510 personas (86% del total) perdería la opción de tributación conjunta, por no cumplir la condición de mantenimiento económico exclusivo por parte de la persona progenitora. De ese número total, 6.931 son mujeres (51,3%) y 6.579 hombres (48,7%).

Al analizar el número de personas declarantes según se aplican o no **incentivos fiscales** en su declaración, se observa que la brecha es positiva para los hombres. Así, del total de personas que se aplican reducciones en su base imponible, el 54,1% son hombres y el 45,9% restante mujeres; es decir, una brecha de 15,0%. Mientras que en el caso de las deducciones

en cuota la brecha es de 11,4%; de las 343.796 personas que se aplican dichos incentivos, 182.266 (53,0%) son hombres y 161.530 (45,0%) mujeres.

Tabla 22: Declarantes en el IRPF 2023 que se aplican incentivos fiscales por sexo de la persona principal

Incentivos fiscales	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha (%)
Reducciones en base	180.191	212.006	45,9	54,1	15,0
Deducciones en cuota	161.530	182.266	47,0	53,0	11,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de declarantes en el IRPF.

Las brechas son todavía mayores si analizamos los importes declarados por dichos conceptos. Así, en el caso de reducciones en base, los hombres se aplican el 58,6% del total y las mujeres el 41,4% (brecha de 29,3%). Y en el caso de las deducciones en cuota los hombres se aplican el 56,4% y las mujeres el 43,6% (brecha de 22,6%).

Tabla 23: Importes del IRPF 2023 de incentivos fiscales por sexo de la persona principal (en euros)

Incentivos fiscales	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha (%)
Reducciones en base	760.579.588	1.076.101.758	41,4	58,6	29,3
Deducciones en cuota	182.223.828	235.302.038	43,6	56,4	22,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de declarantes en el IRPF.

En principio, ello puede deberse a que esas reducciones y deducciones se aplican sobre la base imponible y la cuota íntegra, respectivamente; y tienen como límite máximo esa propia base imponible y cuota íntegra. Los hombres al declarar mayores importes de rendimientos tienen mayores cuotas íntegras y, por tanto, también tienen mayores posibilidades de aplicarse deducciones y por mayores importes. Por otro lado, tampoco habría que descartar la existencia de cierto **sesgo de género** hacia el fomento y promoción de políticas y actividades con mayor prevalencia de hombres.

Las reducciones o deducciones aplicables en el IRPF no tienen en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres, que parten de una **realidad socioeconómica distinta**. Esto conlleva que los beneficios fiscales sean aplicados en mayor medida por los hombres quienes tienen mayores rentas y participan en mayor medida de las actividades económicas, aplicando mayores deducciones.

La desigualdad económica existente entre mujeres y hombres hace, además, que las brechas de género en los importes de rentas declaradas sean todavía mayores que las brechas del número de personas declarantes.

Tabla 24: Importes totales declarados en el IRPF 2023 por sexo de la persona principal

Tipo de rendimiento	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha (%)
Trabajo	5.241.127.020	7.588.961.099	40,9	59,1	30,9
Capital	466.391.506	620.426.956	42,9	57,1	24,8
Actividades económicas	277.191.352	487.053.131	36,3	63,7	43,1
Ganancias patrimoniales	144.263.182	237.319.903	37,8	62,2	39,2
Resto de rentas	300.459	333.680	47,4	52,6	10,0
Total	6.129.273.519	8.934.094.770	40,7	59,3	31,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de declarantes del IRPF.

En todos los tipos de rendimientos declarados la brecha de género es positiva para los hombres. En las rentas de trabajo, que son la principal fuente de renta de las declaraciones, los hombres declaran el 59,1% del total frente al 40,9% de las mujeres (una brecha positiva de 30,9%). Esa brecha es aún mayor (43,1%) en los rendimientos de actividades económicas, y bastante menor (24,8%) en los rendimientos de capital.

En la medida que los **rendimientos de trabajo** son la principal fuente de renta del IRPF (85%), las brechas detectadas en el impuesto están, en general, generadas por los **sesgos de género** que se reproducen en el **mercado laboral**: sesgo parcialidad (más jornadas parciales), desigualdades retributivas (distintos pluses salariales), interrupciones laborales para cuidados familiares (tanto descendientes como personas mayores), características puestos trabajo (sector, ...), menores prestaciones por jubilación en las mujeres (brecha salarial, menores cotizaciones...). Por lo tanto, la diferente participación de hombres y mujeres en el impuesto viene marcada por las desigualdades existentes en el mercado de trabajo, como resultado de la tradicional división sexual del trabajo y la diferente asignación de roles a hombres y mujeres, que son los factores que desencadenan toda la serie de desigualdades mencionadas.

Además, hay que tener en cuenta, que las brechas reales son aún mayores, ya que los datos reflejados solo hacen referencia al **colectivo de personas declarantes**, en el que existen unos límites en la obligación de presentar declaración. A grandes rasgos, no están obligadas las personas que obtengan rentas brutas de trabajo inferiores a 14.000 euros, ni las que obtengan entre 14.000 y 18.000 euros de una única entidad pagadora. Es decir, la brecha reflejada en los rendimientos de trabajo declarados sólo hace referencia al colectivo que percibe rentas de más de 18.000 euros brutos anuales.

Al final, teniendo en cuenta todos los tipos de rendimientos, las mujeres representando el 46,0% del total de personas declarantes, declaran el 40,7% de las rentas totales. Pierden, por tanto, más de 5 puntos de representación.

Si analizamos los **importes medianos** (valor intermedio que divide un grupo de manera que la mitad tiene un valor superior a la media y la otra mitad un valor inferior) observamos que la brecha de género para el total de rendimientos es de 18,5%.

Tabla 25: Importes medianos declarados en el IRPF 2023 por sexo de la persona principal

Tipo de rendimiento	Mujeres	Hombres	Brecha
Trabajo	26.457	32.920	19,6
Capital	644	753	14,5
Actividades económicas	10.992	12.256	10,3
Ganancias patrimoniales	500	808	38,1
Resto de rentas	1.680	1.680	0,0
Total	27.270	33.458	18,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de declarantes en el IRPF.

En el caso de los **rendimientos de trabajo** la mediana de las mujeres es de 26.457 euros. Eso quiere decir que la mitad de las mujeres que declaran ese tipo de rentas lo hace por un importe inferior a esa cuantía, y la otra mitad por encima. Para los hombres la mediana es de 32.920 euros (6.463 euros más que las mujeres). Por tanto, la brecha es de 19,6%. Para los **rendimientos de actividades económicas** la brecha es de 10,3% y para los rendimientos de capital de 14,5%.

Debido a que se trata de un impuesto progresivo, como los hombres declaran mayores rentas, su tipo medio efectivo es mayor, 19,8% frente al 17,1% de las mujeres.

Por otro lado, en función de la **configuración del impuesto**, hay umbrales de renta por debajo de los cuales, y en función de ciertas condiciones, no hay obligación de declarar. Así, por ejemplo, entre las personas exentas de presentar la declaración por obtener rentas de trabajo inferiores a 14.000 euros, el 56,4% son mujeres. Esto es indicativo de la concentración de mujeres en los tramos de renta más baja, pero, además, indica que estas personas no pueden beneficiarse de las reducciones y deducciones fiscales del IRPF, que encierran un indiscutible sesgo de género favorable a los hombres⁹. Es decir, la configuración del impuesto afecta al **acceso y control de los recursos** y se identifican sesgos que tienden a favorecer a los grupos con mayores niveles de renta, perjudicando a las mujeres, puesto que ellas se sitúan en los niveles de renta inferiores.

Y, además, la propia normativa del IRPF establece una serie de rentas, prestaciones públicas y ayudas que están exentas en todo caso, sin límites de importe, y aunque la persona contribuyente esté obligada a presentar la declaración por obtener otras rentas sujetas.

Atendiendo al número de personas que declaran **rentas exentas**, el concepto más significativo corresponde a la exención de rendimientos de dividendos y participaciones en beneficios (límite de 1.500 euros anuales). Así, declaran esa exención 53.930 hombres y 44.683 mujeres, con una brecha de 17,1%.

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

Hay una mayor presencia de mujeres, entre otras rentas exentas, en: el ingreso mínimo vital y la renta mínima de inserción (-44,7%), en las prestaciones familiares por hija/hijo, orfandad, maternidad (-19,6%), en las becas públicas (-75,1%), en las prestaciones económicas por dependencia (-66,5%), en ayudas del sector público (-105,0%), y especialmente en las ayudas de protección integral contra la violencia de género, dónde solo una de las 83 personas que declaran la exención es hombre (brecha de 8.100,0%).

Por el contrario, la presencia de los hombres es mayor, entre otras exentas, en la exención por reinversión de la ganancia obtenida en la venta de la vivienda habitual (10,0%), en las indemnizaciones por despido (12,0%), en las prestaciones de desempleo de pago único (37,9%), en las pensiones por incapacidad permanente o gran invalidez (38,0%) y en trabajos realizados en el extranjero (81,7%).

Tabla 26: Número de personas que declaran rentas exentas en 2023

	Mujeres	Hombres	Brecha (%)
Reinversión vivienda habitual	395	439	10,0
Ganancia exenta por venta de vivienda habitual para mayores de 65 años	183	167	-9,6
Dividendos y participación en beneficios	44.683	53.930	17,1
Indemnizaciones por despido	4.568	5.193	12,0
Prestaciones por desempleo pago único	621	1.000	37,9
Pensiones incapacidad permanente - gran invalidez	5.781	9.318	38,0
Prestaciones por nacimiento y cuidado del menor, corresponsabilidad y ayudas sector público	4.827	6.309	23,5
Ingreso mínimo vital y renta mínima de inserción	14.175	9.796	-44,7
Trabajos realizados en el extranjero	512	2.798	81,7
Prestaciones familiares por hija/hijo, orfandad, maternidad	6.153	5.145	-19,6
Ayudas Protección Integral contra la violencia de género	82	1	-8.100,0
Becas públicas	2.807	1.603	-75,1
Prestaciones económicas de dependencia	12.494	7.503	-66,5
Ayudas sector público	16.626	8.112	-105,0
Resto ayudas y rentas exentas	28.464	39.294	27,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de declarantes en el IRPF.

El reparto de los importes exentos no varía, a grandes rasgos, de lo que se ha observado en el número de personas. Se repiten las brechas negativas en otras, en el ingreso mínimo vital y la renta mínima de inserción (-43,3%), en las prestaciones familiares por hija/hijo, orfandad, maternidad (-4,8%), en las becas públicas (-57,8%), en las prestaciones económicas por dependencia (-100,5%), en ayudas del sector público (-122,8%), y especialmente en las ayudas de protección integral contra la violencia de género (brecha de 18.014,6%).

Y la brecha es positiva, entre otras, en la exención por reinversión de la ganancia obtenida en la venta de la vivienda habitual (16,5%), en las indemnizaciones por despido (56,7%), en

las prestaciones de desempleo de pago único (41,1%), en las pensiones por incapacidad permanente o gran invalidez (51,8%) y en trabajos realizados en el extranjero (91,7%).

Tabla 27: Importes totales de las exenciones en 2023 (euros)

	Mujeres	Hombres	Brecha
Reinversión vivienda habitual	21.652.645	25.925.736	16,5
Ganancia exenta por venta de vivienda habitual para mayores de 65 años	20.980.350	16.031.435	-30,9
Dividendos	22.101.601	28.718.931	23,0
Indemnizaciones despido	19.908.545	45.946.384	56,7
Prestaciones por desempleo pago único	4.619.813	7.848.259	41,1
Pensiones incapacidad permanente - gran invalidez	101.237.441	209.940.741	51,8
Prestaciones por nacimiento y cuidado del menor, corresponsabilidad y ayudas sector público	31.781.441	36.504.004	12,9
Ingreso mínimo vital y renta mínima de inserción	64.228.401	44.805.785	-43,3
Trabajos realizados en el extranjero	1.451.806	17.515.390	91,7
Prestaciones familiares por hija/hijo, orfandad, maternidad	32.431.936	30.949.852	-4,8
Ayudas Protección Integral contra la violencia de género	521.700	2.880	-18.014,6
Becas públicas	11.324.860	7.177.758	-57,8
Prestaciones económicas de dependencia	43.603.065	21.742.333	-100,5
Ayudas sector público	29.975.828	13.456.430	-122,8
Resto ayudas y rentas exentas	18.480.232	58.205.296	68,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de declarantes en el IRPF.

Atendiendo al importe medio de las exenciones, se observan diferencias respecto al reparto del número e importe total. Así, en el ingreso mínimo vital y renta mínima de inserción, mientras que en número e importe total la brecha es negativa de más de 40 puntos para las mujeres, en el importe medio prácticamente no difiere entre mujeres y hombres; es más, la brecha se convierte en positiva (+0,9%). Ello se debe, posiblemente, a que las cuantías que se perciben por esos conceptos son de importe fijo, sin diferencias en la situación y necesidades de mujeres y hombres. En las prestaciones familiares por hija/hijo, orfandad, maternidad ocurre lo mismo: la brecha es negativa en número e importe total (-19,6% y -4,8%) y sin embargo es positiva en importe medio (12,4%). Y también se da un cambio en ese sentido en las becas públicas, dónde la brecha en número e importe total es negativa en más de 50 puntos, y, sin embargo, en la media la brecha es positiva de 9,9%; es decir, los hombres perciben de media más que las mujeres.

Al contrario, en las prestaciones por nacimiento y cuidado del menor, corresponsabilidad y ayudas sector público la brecha es positiva en número e importe total, es decir, hay una mayor participación de los hombres. Y el importe medio es mayor en las mujeres que en los hombres (6.584 euros frente a 5.786 euros); es decir, una brecha de negativa de -13,8%.

Tabla 28: Importes promedio de las exenciones en 2023 (euros)

	Mujeres	Hombres	Brecha
Reinversión vivienda habitual	38.322	40.878	6,3
Ganancia exenta por venta de vivienda habitual para mayores de 65 años	85.900	65.356	-31,4
Dividendos	136	152	10,9
Indemnizaciones despido	4.358	8.848	50,7
Prestaciones por desempleo pago único	7.439	7.848	5,2
Pensiones incapacidad permanente - gran invalidez	17.512	22.531	22,3
Prestaciones por nacimiento y cuidado del menor, corresponsabilidad y ayudas sector público	6.584	5.786	-13,8
Ingreso mínimo vital y renta mínima de inserción	4.531	4.574	0,9
Trabajos realizados en el extranjero	2.836	6.260	54,7
Prestaciones familiares por hija/hijo, orfandad, maternidad	5.271	6.016	12,4
Ayudas Protección Integral contra la violencia de género	6.362	2.880	-120,9
Becas públicas	4.035	4.478	9,9
Prestaciones económicas de dependencia	3.490	2.898	-20,4
Ayudas sector público	1.803	1.659	-8,7
Resto ayudas y rentas exentas	649	1.481	56,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de declarantes en el IRPF.

El IRPF destaca dentro de la estructura impositiva de la Diputación Foral de Gipuzkoa por ser uno de los tributos más significativos, y de los que más peso tienen en términos de recaudación. Además, al ser un impuesto progresivo es uno de los instrumentos de política pública sobre el que más se actúa para tratar de reducir la desigualdad de ingresos que genera el mercado de trabajo, el sistema de pensiones...

En un impuesto progresivo, la cantidad a pagar aumenta conforme aumenta la base imponible, gravando proporcionalmente más a las rentas más altas. Para tratar de estimar esa **capacidad redistributiva del IRPF** se construye un índice, estimando el índice de dispersión de las rentas declaradas en dos momentos: 1) antes del pago del impuesto (\sum rentas) y 2) después del pago del impuesto (\sum rentas – cuota líquida). A mayor diferencia entre esos dos índices, mayor capacidad de redistribución. Aunque el valor del índice como tal no refleja un porcentaje de capacidad de redistribución, el desglose entre mujeres y hombres puede dar una imagen de la diferente capacidad redistributiva por género, y su evolución temporal nos puede decir si los cambios normativos y las medidas fiscales aprobadas están reduciendo brechas de ingresos, tanto en general como por género.

Tabla 29: Evolución del índice de capacidad de redistribución del IRPF

	Mujeres	Hombres	Brecha (%)
2021	6,04	6,22	3,0
2022	6,58	6,76	2,7
2023	6,47	6,83	5,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de declarantes en el IRPF.

En el caso de las mujeres, la capacidad de redistribución del impuesto mejora de 2021 a 2022 al pasar de 6,04 a 6,58, pero empeora en 2023 al bajar a 6,47. En los hombres, sin embargo, muestra una evolución positiva en todo el periodo: pasa de 6,22 en 2021 a 6,76 en 2022 y 6,83 en 2023. La brecha de género muestra valores positivos y, además aumenta de manera significativa en 2023 hasta el 5,4%. Todo ello, significa que la normativa actual del IRPF sobre rentas gravadas, reducciones, tarifas y deducciones reduce más la desigualdad en los hombres que en las mujeres.

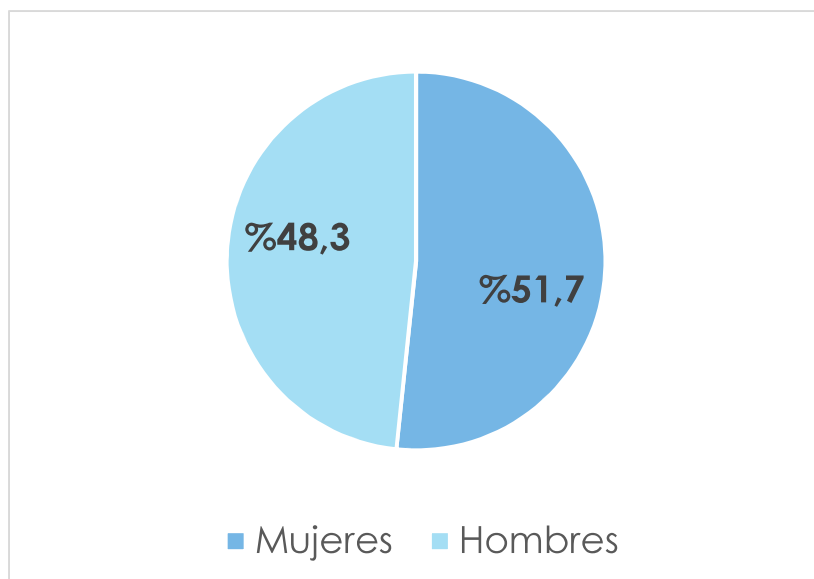
En ese sentido, resultan decisivas las decisiones sobre cómo llevar a cabo determinadas **políticas públicas**, si mediante el gasto público o mediante la política tributaria. Así, si se decide realizarlas a través de reducciones y deducciones del IRPF, las mujeres se beneficiarían en menor medida, debido a que declaran menores rentas y tienen menor margen para poder aplicarse dichos incentivos. Las reducciones o deducciones aplicables en el IRPF no tienen en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres, que parten de una realidad socioeconómica distinta. Esto conlleva que los beneficios fiscales sean aplicados en mayor medida por los hombres quienes tienen mayores rentas y participan en mayor medida de las actividades económicas, aplicando mayores deducciones.

V.1.2. El Impuesto de Patrimonio

El **Impuesto de Patrimonio no** afecta a la totalidad de hombres y de mujeres de Gipuzkoa, es un impuesto declarado por el **1,26 % de la ciudadanía**, siendo el 1,27% declarado por las mujeres y el 1,25% por los hombres, debido a los umbrales de patrimonio que marcan la obligación de declarar. Por lo tanto, se trata de un impuesto que afecta a una minoría de mujeres y hombres, en particular a las mujeres y los hombres que disponen de mayor **capacidad económica**, en cuanto a patrimonio se refiere.

Tal y como muestra el gráfico siguiente, del total de las personas declarantes el 51,7% son mujeres, con una brecha negativa de 6,9%, que se puede explicar por la mayor **esperanza de vida** de las mujeres o por el potencial efecto que pudiera tener la **catalogación de bienes sujetos/bienes exentos**.

Gráfico 20: Declarantes del impuesto sobre patrimonio 2023 por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de personas declarantes del IP.

La hipótesis de la influencia de la variable edad en la explicación de esta brecha se confirma al observar que el 64,0% de las mujeres se concentra en la franja de edad de más de 65 años, mientras que en los hombres ese porcentaje es 10 puntos menor (54,0%), tal como se recoge en la tabla siguiente.

Tabla 30: Número de personas declarantes en el IP de 2023 por sexo y tramo de edad

	<= 65 años	> 65 años	Total	%	
Mujeres	1.692	3.009	4.701	36,0	64,0
Hombres	2.022	2.376	4.398	46,0	54,0
Total	3.714	5.385	9.099	40,8	59,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de personas declarantes del IP.

Esa brecha negativa general de 6,9% en número se reduce a 0,4% al analizar el **importe total del patrimonio declarado** por mujeres y hombres. Es decir, aunque las mujeres declarantes son más que los hombres, en los importes declarados casi se igualan.

Analizando los principales **tipos de bienes declarados**, únicamente en los bienes inmuebles (viviendas, terrenos, locales, garajes...) la brecha de género es negativa -19,8%. En los depósitos bancarios los hombres declaran mayores importes que las mujeres (brecha positiva de 3,5%), y lo mismo ocurre en los valores mobiliarios (acciones, bonos, obligaciones y títulos de crédito similares), dónde la brecha es de 4,9% favorable a los hombres.

El resto bienes sujetos al impuesto está comprendido por: bienes y derechos afectos a una actividad económica, valor de rescate de los seguros de vida, joyas, vehículos, embarcaciones, aeronaves, objetos de arte y antigüedades, instalaciones de energías

renovables, criptomonedas... En este conjunto de bienes y derechos, la brecha es de 13,7% favorable a los hombres.

Tabla 31: Importes declarados en el IP de 2023 por tipo de bien y sexo

Tipo de bien	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha (%)
Bienes inmuebles	2.163.071.334	1.805.503.777	54,5	45,5	-19,8
Depósitos bancarios	1.057.382.217	1.095.781.923	49,1	50,9	3,5
Valores mobiliarios	5.581.608.948	5.868.812.842	48,7	51,3	4,9
Resto bienes	514.114.062	595.584.690	46,3	53,7	13,7
Deudas	118.681.939	209.090.582	36,2	63,8	43,2
Total	9.197.494.622	9.156.592.650	50,1	49,9	-0,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de personas declarantes del IP.

A pesar de que las mujeres declaran un importe total de patrimonio ligeramente superior, la distribución de la misma por sexo hace que el **tipo efectivo** de los hombres (0,67%) sea superior al de las mujeres (0,58%). La mediana de la base liquidable es mayor en los hombres que en las mujeres (brecha positiva de 0,9%). En la distribución por sexo de la cantidad a pagar, la brecha es todavía mayor (22,0% en la media y 16,6% en el total), como consecuencia de la progresividad del impuesto.

En el total de personas declarantes de **bienes y derechos exentos**, el 52,3% son mujeres, un porcentaje similar al total de declarantes (51,7%). Sin embargo, en lo relativo al valor total exento declarado, las mujeres representan el 36,7%. Es decir, más mujeres que hombres declaran bienes y derechos exentos, pero se benefician en menor medida de los importes de la exención.

Tabla 32: Exenciones en el Impuesto de Patrimonio de por sexo

Bienes exentos	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	brecha
Número de personas	4.047	3.692	52,3	47,7	-9,6
Vivienda habitual (hasta 300.000 euros)	774.823.506	659.230.717	54,0	46,0	-17,5
Bienes necesarios para desarrollo de actividades económicas	34.582.992	30.783.706	52,9	47,1	-12,3
Participaciones en entidades	1.702.407.161	3.467.477.446	32,9	67,1	50,9
Participaciones en empresas en la prestan servicios	105.076.182	368.380.428	22,2	77,8	71,5
Demás bienes y derechos de contenido económico	22.627.901	25.304.577	47,2	52,8	10,6
Total	2.639.517.742	4.551.176.874	36,7	63,3	42,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de personas declarantes del IP.

Por tipos de bienes exentos, destaca la exención de la vivienda habitual (hasta un importe máximo de 300.000 euros por persona), dónde las mujeres se benefician en mayor medida (54,0% del total), con una brecha negativa de 17,5%, al igual que ocurre con los bienes sujetos y una brecha de -19,8%. En la exención sobre bienes y derechos necesarios para el desarrollo de actividades económica la brecha es de -12,3%. En el resto de bienes exentos, la brecha de género es a favor de los hombres.

Por su importancia cuantitativa (5.170 millones de euros) destaca la exención de participaciones en entidades cuando se cumplan una serie de requisitos (no sociedad patrimonial, participación mayor al 5% o 3% si cotizada...); en ese caso, las mujeres se aplican el 32,9% del importe total de la exención y los hombres el 67,1% restante; es decir, existe una brecha de 50,9%.

La brecha es todavía mayor (71,5%) en la exención por participaciones en empresas en las que la persona declarante presta sus servicios y percibe remuneraciones (sean de trabajo o de actividad).

Además, existe todo otro listado de bienes y derechos exentos: bienes integrantes del Patrimonio Cultural Vasco o del Patrimonio Histórico Español, ajuar doméstico, objetos de arte y antigüedades por debajo de cierto valor, derechos consolidados de Entidades de Previsión Social Voluntaria o de Planes de Pensiones, derechos derivados de la propiedad intelectual o industrial... Dentro de este conjunto, la brecha a favor de los hombres es de 10,6%, ya que las mujeres se aplican el 47,2% del importe de esas exenciones y los hombres el 52,8% restante.

Las brechas de género identificadas en relación al peso que unas y otros tienen en el valor del patrimonio declarado y por tanto de la cantidad a pagar a la hacienda pública (a favor de los hombres), podrían fundamentarse en la desigual distribución de riqueza e ingresos entre mujeres y hombres.

V.1.3. Impuesto sobre sociedades

El impuesto sobre sociedades es un impuesto personal, pero su hecho imponible se configura sobre el carácter de una persona jurídica. Ello plantea el reto de apreciar y tratar la perspectiva de género en este tributo, pues mientras que el IRPF o impuesto sobre el patrimonio se pueden subjetivizar e incluir tratos singulares, en el impuesto sobre sociedades no será posible, porque el sujeto pasivo carece de género y relaciones familiares. La pluralidad de regímenes, las exenciones e incentivos existentes no tienen como fin el adecuar la carga tributaria a las circunstancias personales y familiares del sujeto gravado sino a determinadas consideraciones extrafiscales. Todo ello no quiere decir que el impuesto carezca de impacto de género, pues su propia organización y funcionamiento provocan efectos en muchos aspectos de la sociedad.

Para hacer una primera aproximación al impacto de género del impuesto sobre sociedades se ha analizado la composición de la titularidad de las entidades declarantes. Así, la normativa establece que se deberá declarar nominalmente e identificando las personas físicas o jurídicas con participaciones directas en la entidad declarante, siempre que se supere el 5% del capital social o el 1% en el caso de que sus valores coticen en mercados secundarios.

El análisis de las declaraciones del ejercicio fiscal 2023 muestran que, de las 26.487 declaraciones presentadas, un porcentaje muy elevado (91,9%) consigna datos sobre las personas partícipes de las mismas. El grado de cobertura es algo mayor en el resultado contable declarado (84,7%), y algo superior en la cuota final a pagar por el impuesto (96,5%).

Tabla 33: Impuesto sobre sociedades 2023 – datos partícipes

	Total	Sin datos	Con datos	Sin datos %	Con datos %
Número de declarantes	26.487	2.155	24.332	8,1	91,9
Resultado contable (€)	3.591.971.224	548.986.184	3.042.985.040	15,3	84,7
Cuota a pagar (€)	454.795.190	15.779.097	439.016.093	3,5	96,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las declaraciones del IS presentadas.

Pero, en las entidades declarantes se dan diversas combinaciones de personas partícipes: 1) solo personas jurídicas; 2) personas jurídicas y personas físicas; 3) solo personas físicas. Ante esta situación, se ha optado por centrar el análisis de género en las entidades declarantes con un porcentaje de titularidad superior al 50% en las mujeres o en los hombres. Es decir, aquellas en las que el poder de decisión está en manos de las mujeres o de los hombres. De esa manera, si bien el grado de cobertura del total de entidades declarantes llega al 60,7%, en el resultado contable se queda en el 22,9% y en la cuota final a pagar en el 26,3%.

Tabla 34: Impuesto sobre sociedades 2023 – datos analizados

	Total	Analizado	% cobertura
Número de declarantes	26.487	16.071	60,7
Resultado contable (€)	3.591.971.224	821.360.395	22,9
Cuota a pagar (€)	454.795.190	119.557.775	26,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las declaraciones del IS presentadas.

Un primer análisis de la descomposición de esos datos entre mujeres y hombres muestran una clara prevalencia de las entidades en las que el poder de decisión está en manos de los hombres (77,1%). Porcentaje que aumenta tanto para el resultado contable (85,5%) como en la cuota final a pagar (81,9%).

Tabla 35: Impuesto sobre sociedades 2023 – entidades por poder de decisión de mujeres u hombres

	Total	Porcentaje propiedad mujeres > 50%	Porcentaje propiedad hombres > 50%	% mujeres	% hombres
Número de declarantes	16.071	3.687	12.384	22,9	77,1
Resultado contable (€)	821.360.395	118.977.148	702.383.247	14,5	85,5
Cuota a pagar (€)	119.557.775	21.637.627	97.920.147	18,1	81,9

Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de las declaraciones del IS de entidades con más del 50 % de la titularidad en mujeres o en hombres.

A diferencia de otros impuestos en los que existen umbrales o mínimos de renta para tener obligación de presentar declaración, en el impuesto sobre sociedades todas las entidades sujetas están obligadas, realicen o no una actividad, obtengan o no rentas en el ejercicio. Por ello, normalmente en todos los análisis del impuesto sobre sociedades se diferencian dos grupos: 1) entidades que tienen una base liquidable negativa o igual a cero; 2) entidades con base liquidable mayor que cero. Ese último colectivo es el que tiene cuota íntegra, puede aplicar deducciones e incentivos y puede tener una cuota final a pagar.

Así, el colectivo analizado es de 8.758 entidades, de las cuales en 6.927 (85,1%) la titularidad mayoritaria es de hombres y en 1.831 entidades (20,9%) el poder de decisión está en manos de mujeres. Por tanto, la brecha de género es de 73,6%. Esa diferencia aumenta en el resultado contable, dónde los hombres declaran el 85,1% y las mujeres el 14,9%, con una brecha de género de 82,5%.

Tabla 36: Impuesto sobre sociedades 2023 – entidades por poder de decisión de mujeres u hombres con base liquidable positiva

	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha %
Número	1.831	6.927	20,9	79,1	73,6
Resultado contable (€)	128.579.268	735.630.377	14,9	85,1	82,5

Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de las declaraciones del IS de entidades con más del 50 % de la titularidad en mujeres o en hombres.

El desglose por sector de actividad del resultado contable no muestra diferencias significativas ni con el dato total ni entre los propios sectores. En todos los casos la brecha supera el 80%.

Tabla 37: Impuesto sobre sociedades 2023 – resultado contable (€) por sector de actividad

	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha %
Agricultura y pesca	80.601	747.899	9,7	90,3	89,2
Industria	24.114.010	150.487.943	13,8	86,2	84,0
Construcción	7.984.953	60.219.342	11,7	88,3	86,7
Servicios	96.399.704	524.175.192	15,5	84,5	81,6
Total	128.579.268	735.630.376	14,9	85,1	82,5

Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de las declaraciones del IS de entidades con más del 50 % de la titularidad en mujeres o en hombres.

El impuesto sobre sociedades es un impuesto fundamental dentro del sistema tributario, a la hora de influir en las decisiones empresariales tanto de inversión como de localización de dichas inversiones y de la actividad económica. Y uno de los conceptos clave para su utilización como herramienta de política económica son las deducciones en cuota por realización de inversiones diseñadas para fomentar actividades de interés general para la sociedad, como la investigación e innovación, el fomento del empleo y la cultura.

El análisis de esas deducciones de 2023 muestra una clara brecha de género (81,7%). Del total de 20,7 millones de euros, las empresas con poder de decisión de hombres acumulan el 84,5% (17,5 millones de euros) y las de mujeres el 15,5% restante (3,2 millones de euros).

Esa brecha es algo menor (79,4%) en las microempresas y pequeñas empresas y aumenta en las empresas de mayor tamaño hasta el 86,2%.

Tabla 38: Impuesto sobre sociedades 2023 – deducciones en cuota (€) por tipo de gravamen

	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha %
Micros y pequeñas empresas	2.381.663	11.576.322	17,1	82,9	79,4
Empresas medianas y grandes	819.528	5.918.343	12,2	87,8	86,2
Total	3.201.191	17.494.664	15,5	84,5	81,7

Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de las declaraciones del IS de entidades con más del 50 % de la titularidad en mujeres o en hombres.

Por sectores de actividad, las brechas son también superiores al 80% en la industria y en la construcción, mientras que en el sector servicios es de 78,2%.

Tabla 39: Impuesto sobre sociedades 2023 – deducciones en cuota (€) por sector de actividad

	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha %
Agricultura y pesca	0	4.742	0,0	100,0	100,0
Industria	1.222.711	7.624.479	13,8	86,2	84,0
Construcción	224.594	1.817.802	11,0	89,0	87,6
Servicios	1.753.886	8.047.642	17,9	82,1	78,2

Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de las declaraciones del IS de entidades con más del 50 % de la titularidad en mujeres o en hombres.

En relación al resultado final del impuesto, para el colectivo analizado la cuota total a pagar asciende a 119,6 millones de euros, y las empresas con poder de decisión de hombres acumulan el 81,9% (98,0 millones de euros) y las de mujeres el 18,1% restante (21,6 millones de euros). Es decir, hay una brecha de género de 77,9%.

Calculando el tipo medio del impuesto como cociente entre la cuota a pagar y el resultado contable, las empresas dónde el poder de decisión está en manos de las mujeres presentan una ratio de 16,8%, 3,5 puntos superior al de los hombres (13,3%). Y ello se debe, en gran medida, porque los hombres se aplican en mayor medida las reducciones y deducciones del impuesto.

Según el tamaño de las empresas, la brecha de la cuota a pagar es de 77,2% en las microempresas y en las pequeñas empresas y de 79,7% en las empresas de mayor tamaño.

Tabla 40: Impuesto sobre sociedades 2023 – cuota a pagar (€) por tipo de gravamen

	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha %
Micros y pequeñas empresas	16.158.001	70.949.661	18,5	81,5	77,2
Empresas medianas y grandes	5.479.323	26.968.865	16,9	83,1	79,7
Total	21.637.325	97.918.526	18,1	81,9	77,9

Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de las declaraciones del IS de entidades con más del 50 % de la titularidad en mujeres o en hombres.

Por sector de actividad, no se aprecian diferencias significativas respecto al total. Así, la brecha es de 96,7% en la agricultura (si bien, su importancia cuantitativa es muy reducida), de 83,8% en la industria, de 86,0% en la construcción y, bastante menor, en el sector servicios (74,4%).

Tabla 41: Impuesto sobre sociedades 2023 – cuota a pagar (€) por sector de actividad

	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha %
Agricultura y pesca	4.159	126.266	3,2	96,8	96,7
Industria	3.774.768	23.349.959	13,9	86,1	83,8
Construcción	1.464.217	10.463.087	12,3	87,7	86,0
Servicios	16.394.181	63.979.214	20,4	79,6	74,4

Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de las declaraciones del IS de entidades con más del 50 % de la titularidad en mujeres o en hombres.

A grandes rasgos, y a modo de resumen, dentro del colectivo analizado la brecha es superior al 75% en todos los conceptos y partidas analizadas, y cualquiera que sea la desagregación de datos utilizada.

V.1.4. Tasas y otros ingresos

Tal y como se ha señalado en la introducción de este apartado, el presupuesto consolidado de 2025 por tasas y otros ingresos ascendía a 87,5 millones de euros, el 1,2% del total de presupuesto de ingresos.

En la clasificación económica de los ingresos, el capítulo tercero recoge un amplio conjunto de tasas, precios públicos, contribuciones especiales, reintegros y otros ingresos (multas, recargos...).

Por cuestiones de disponibilidad de datos, el análisis de género de las tasas y otros ingresos se va a centrar en uno de los precios públicos del presupuesto de 2025; el correspondiente a la utilización de centros comunitarios que percibe el Departamento de Cuidados y Políticas Sociales.

Los precios públicos son las contraprestaciones dinerarias que recibe la administración pública por la prestación de un servicio de solicitud voluntaria por parte de la persona contribuyente, en igualdad de condiciones que el sector privado y en régimen de Derecho Público.

Tabla 42: Presupuesto (€) consolidado 2025 – Capítulo 3 Tasas y otros ingresos

Venta de bienes	20.000
Tasas	3.685.000
- Tasa extinción incendios	3.000.000
- Resto	685.000
Tasas fiscales y exacciones parafiscales	12.500.000
- Combinaciones aleatorias juego	12.500.000
Precios públicos	28.579.517
- Utilización red albergues	1.350.000
- Utilización centros comunitarios	2.432.146
- Otros servicios comunitarios sociales	2.947.000
- Utilización centros asistenciales tercera edad	21.459.871

- Resto	390.500
Reintegro operaciones corrientes	1.318.820
Otros ingresos	41.378.378
- Sanciones	10.765.805
- Recargos e intereses de demora	12.705.000
- Otros ingresos diversos	16.429.000
- Resto	1.478.573
Total tasas y otros ingresos	87.481.715

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del presupuesto consolidado.

En este caso se trata de un precio público para las personas usuarias de los centros de atención a la dependencia de competencia foral. Dicho precio público se barema mediante diversos factores, tanto económicos de la persona usuaria como del tipo de servicio utilizado. En cualquier caso, el acceso a los servicios queda garantizado a todas las personas que reúnan los requisitos aplicables en cada caso, sin que en ningún caso puedan quedar excluidas por razones económicas.

Los datos disponibles desde enero hasta mayo de 2025 de las personas usuarias que abonan el precio público muestran una brecha negativa tanto en número como en importe. Así, el 57,5% de las personas que abonan dicho precio público son mujeres y el 42,5% restante hombres. Es decir, una brecha negativa de 35,1%. En el importe abonado la brecha es algo menor (-23,1%), lo que significa que lo hombres pagan más que su peso relativo en número.

Tabla 43: Número promedio de personas usuarias e importe total abonado (enero – mayo 2025)

	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha %
Número	102	76	57,5	42,5	-35,1
Importe	566.192	459.847	55,2	44,8	-23,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de personas usuarias del servicio.

De todas formas, para poder realizar un análisis de género más detallado de este precio público y poder concluir si existe algún tipo de desigualdad, sería necesario contar con información más detallada e individualizada sobre la situación socioeconómica de las personas usuarias.

V.1.5. Gastos fiscales

Los gastos fiscales son una serie de conceptos y parámetros de los tributos que originan un **beneficio fiscal** para las personas contribuyentes. Se trata mayoritariamente de **exenciones, reducciones, deducciones, bonificaciones**, etc. de los impuestos, tendentes a favorecer determinados comportamientos.

Los gastos fiscales resultan menos transparentes que los gastos directos y la utilización de estos como herramienta de política económica puede alterar la estructura misma de los ingresos, derivando la carga fiscal de quienes se benefician y a quienes se mantienen como contribuyentes, pudiendo provocar una distorsión en la supuesta **progresividad fiscal**.

Los gastos fiscales representaron, en 2025, **2.474 millones de euros**, el 27,6% de los ingresos tributarios teóricos (suma de los ingresos por tributos y del importe estimado de los propios gastos fiscales). Casi la mitad de los mismos (49,7%) corresponden a los 1.231 millones de euros del IVA; en segundo lugar, están los gastos fiscales asociados al IRPF (852 millones de euros, el 34,4% del total).

Tabla 44: Presupuesto de ingresos por tributos concertados y de gastos fiscales para 2025

CONCEPTO	PPTO. INGRESOS	PPTO. GASTOS	B / (A+B)
	A	B	
IRPF	2.590.750.000	852.120.730	24,8
Impuesto sobre sociedades	466.050.000	162.502.257	25,9
Impuesto sobre el patrimonio	79.600.000	68.308.256	46,2
Impto. sucesiones y donaciones	62.200.000	0	0,0
Otros	39.000.000	0	0,0
IMPUESTOS DIRECTOS	3.237.600.000	1.082.931.243	25,1
Impto. transmisiones patrimoniales y AJD	88.600.000	50.369.042	36,2
Impto. sobre el valor añadido	2.505.616.356	1.230.657.000	32,9
Impuestos especiales	560.181.091	65.561.771	10,5
Impto. sobre primas de seguros	39.800.000	13.331.485	25,1
Otros	33.943.760	0	0,0
IMPUESTOS INDIRECTOS	3.228.141.207	1.359.919.297	29,6
Tasas y otros ingresos	31.400.000	31.400.000	50,0
TOTAL	6.497.141.207	2.474.250.540	27,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del presupuesto de gastos fiscales.

El desglose por sexos de los dos principales impuestos de carácter personal muestra que del total de gasto fiscal analizado el 58,5% corresponde a los hombres, y el 41,5% restante a las mujeres.

En el caso del **IRPF**, los hombres se benefician del 59,4% de los beneficios fiscales, mientras que las mujeres, aunque representan el 40,6% de las personas declarantes, solo reciben el 38,7% de estos beneficios. Esto pone de manifiesto nuevamente que las políticas públicas implementadas a través de reducciones y deducciones en el IRPF, al no tener en cuenta las

diferencias socioeconómicas entre hombres y mujeres, terminan favoreciendo en mayor medida a los hombres, ya que las mujeres suelen declarar menores ingresos y, por tanto, tienen menos margen para aprovechar estos incentivos fiscales.

En el caso del Impuesto sobre el **Patrimonio**, un tributo que afecta solo a una minoría, los beneficios fiscales están repartidos de forma más equilibrada, con los hombres representando el 48,5% y las mujeres el 51,5%, en línea con su proporción entre las personas declarantes.

La existencia en las normas tributarias de incentivos que constituyen gastos fiscales, como excepción favorecedora de actividades, de agentes económicos y sociales, de consumos o de la renta familiar disponible, representa, junto a las distintas formas de gasto directo, un instrumento de política económica que induce cambios en el comportamiento de los agentes económicos. Este hecho, unido al considerable volumen de recursos y a la variedad de fines y sectores afectados, hace relevante el **análisis de los gastos fiscales por políticas de gasto**, en función de las características o finalidades de los conceptos de los que provienen.

La clasificación en 10 grandes grupos de políticas de gasto muestra que del total 2.474 millones de euros de gastos fiscales, la cuantía más relevante se destina al fomento de las actividades económicas y el empleo (1.033 millones de euros; 42,3%). Dentro de esta política se incluyen, además de la mayoría de los gastos fiscales del impuesto sobre sociedades, la bonificación de trabajo del IRPF. La segunda política más representativa, pero a mucha distancia de la primera, es la de agricultura, ganadería y pesca (285 millones de euros; 11,7%). Aquí, el concepto de gasto fiscal más representativo es el correspondiente a las exenciones y tipos reducidos del IVA. Y en tercer lugar se encuentra el gasto fiscal destinado a la política de vivienda (245 millones de euros; 10,0%), en las que destacan las deducciones y exenciones del IRPF y las exenciones y tipos reducidos del IVA.

Tabla 45: Presupuesto de gastos fiscales 2025 (euros) - Clasificación por política de gasto

Política de gasto	Total	%
Fomento actividades económica y empleo	1.033.055.271	42,3
Previsión social	151.241.641	6,2
Servicios y promoción social	142.382.867	5,8
Vivienda	244.896.840	10,0
Sanidad	179.368.536	7,3
Cultura, educación y ciencia	135.326.374	5,5
Agricultura, ganadería y pesca	284.636.615	11,7
Transporte	109.016.730	4,5
Infraestructuras	29.591.762	1,2
Otras funciones	133.334.397	5,5
Total	2.442.851.033	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del presupuesto de gastos fiscales.

En el caso del análisis de género, este se centra únicamente en los dos impuestos personales para los que se dispone de datos (IRPF e Impuesto patrimonio). Excepto en Cultura, educación y ciencia, dónde la brecha es negativa de 1,8%, en el resto de las políticas de gastos la brecha es positiva. Lo que significa que los hombres se benefician en mayor medida en todas las políticas en las que hay presencia de gastos fiscales. En el fomento de actividades económicas y empleo la brecha es de 23,4%, en previsión social de 49,5% y en servicios de promoción social 52,5%. En el caso de las políticas dirigidas a garantizar el acceso a una vivienda la brecha es algo menos (17,3%).

Tabla 46: Presupuesto de gastos fiscales IRPF e IP 2025 (euros) - Clasificación por política de gasto por sexo

	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha (%)
Fomento actividades económica y empleo	169.099.106	220.823.054	43,4	56,6	23,4
Previsión social	50.777.488	100.464.153	33,6	66,4	49,5
Servicios y promoción social	32.837.762	69.101.282	32,2	67,8	52,5
Vivienda	88.860.263	107.409.601	45,3	54,7	17,3
Sanidad	5.872	13.738	29,9	70,1	57,3
Cultura, educación y ciencia	3.915.574	3.846.135	50,4	49,6	-1,8
Agricultura, ganadería y pesca	0	0	-	-	-
Transporte	0	0	-	-	-
Infraestructuras	0	0	-	-	-
Otras funciones	36.098.659	37.176.299	49,3	50,7	2,9
Total	381.594.723	538.834.263	41,5	58,5	29,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del presupuesto de gastos fiscales.

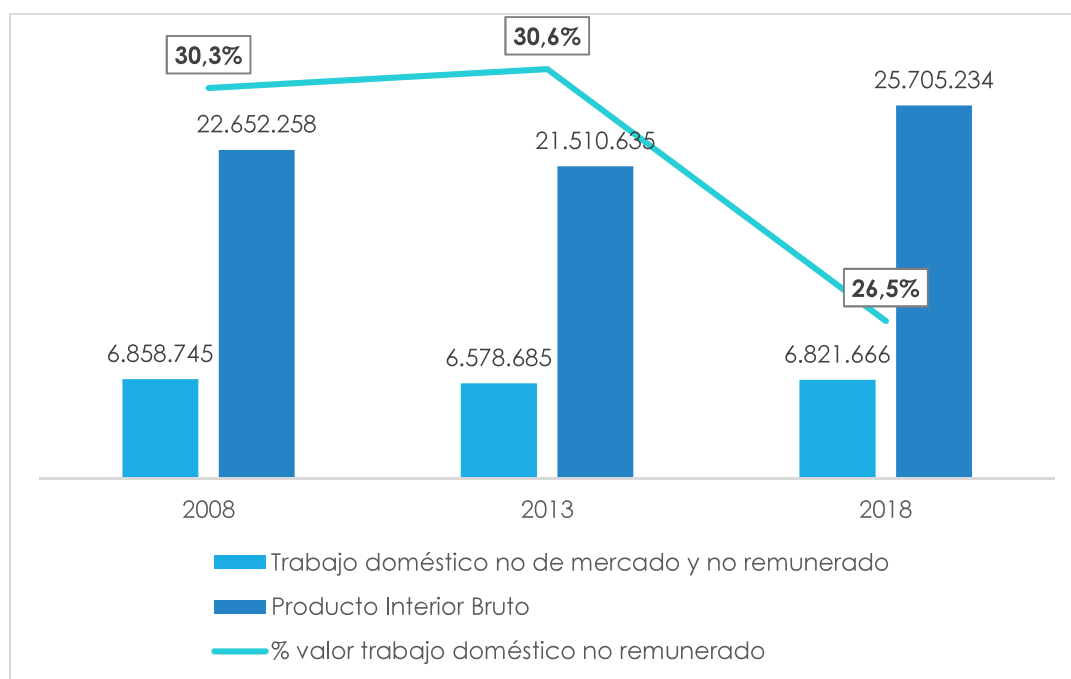
V.2. Resultados del análisis de los ingresos no monetarios: El Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado.

El análisis de los ingresos no monetarios, en particular del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, busca visibilizar y valorar el importante **aporte económico** que estas actividades, realizadas mayoritariamente **por mujeres y esenciales** para la sostenibilidad de la vida, representan para la economía del Territorio Histórico. El interés de este reconocimiento no solo es el de otorgar visibilidad y significación a quienes desempeñan estas tareas, sino que también permite, en el marco de la gestión del presupuesto público, estimar el **coste o el ahorro real** que representaría para las administraciones públicas asumir o aliviar parte de la carga de cuidados. No obstante, es importante señalar que la incorporación del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado a la contabilidad pública no debe interpretarse como la base para proyectar un traslado masivo de este trabajo a los sectores de la economía monetizada. Hacerlo podría provocar una impresión ficticia de crecimiento económico, que convendría corregir descontando el valor del trabajo no remunerado que se deja de realizar al derivar capital humano a los mecanismos

de mercado. Aunque es importante tener en cuenta la dificultad de pretender establecer un factor de causalidad entre actividades del no-mercado y las actividades del mercado, su análisis resulta de interés como indicador de cambio de paradigma, avances en corresponsabilidad y progreso hacia la igualdad de mujeres y hombres.

A través de la **Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico** de Eustat, se proporciona una imagen global de las actividades productivas llevadas a cabo por los hogares, así como una estimación del valor económico aportado por dichas actividades. Según los últimos datos, el valor del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en Gipuzkoa asciende a **6.821.666.000 euros en 2018**, lo que equivale al **26,5% del Producto Interior Bruto (PIB)**. En términos evolutivos, en los últimos diez años se ha reducido el porcentaje de estas actividades en el PIB de Gipuzkoa, desde el 30,2% en 2008 al 26,5% en 2018.

Gráfico 21: Evolución del PIB y del valor económico del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y su porcentaje de participación en el PIB (en miles de euros)



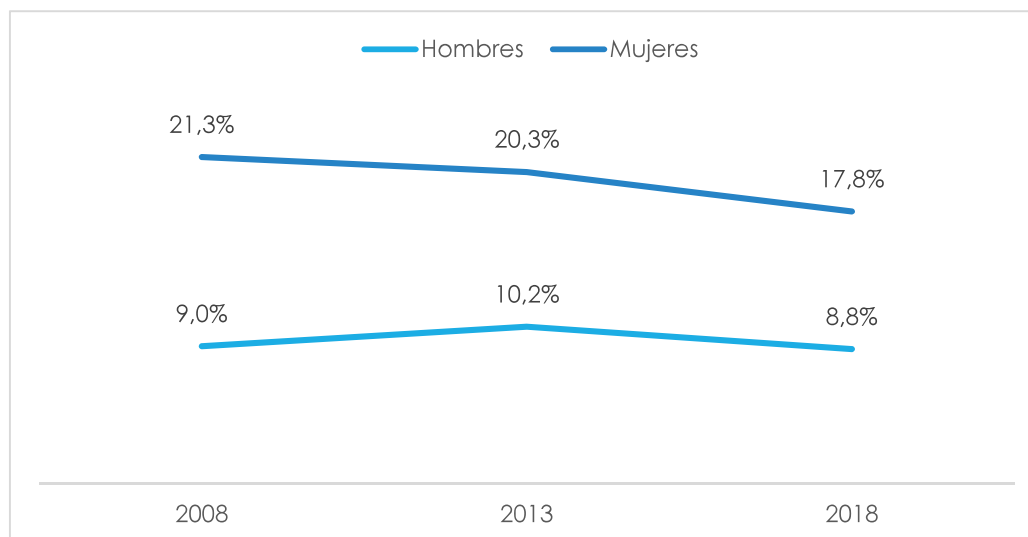
Fuente: Elaboración propia a parte de los datos de la Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico de Eustat.

Si se atiende a la **distribución** del valor del trabajo doméstico de cuidados no remunerado **por sexo**, se observan notables diferencias: la proporción del trabajo doméstico de las mujeres (67%) duplica al de los hombres (33%). A pesar de que esta disparidad sigue siendo considerable, se ha producido una leve reducción en la brecha de género. En 2008, las mujeres aportaban el 70,4% del valor del trabajo doméstico, frente al 29,6% de los hombres. En 2018, las mujeres redujeron su participación al 67%, mientras que los hombres aumentaron la suya al 33%.

Como se puede observar en el siguiente gráfico, la reducción proviene de la **menor participación de las mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados**—pasa

de representar el 21,3% del PIB en 2008 a representar el 17,8% en 2018- y no al aumento significativo de la participación de los hombres –pasa de representar el 9% en 2008 a representar el 8,8% en 2018-.

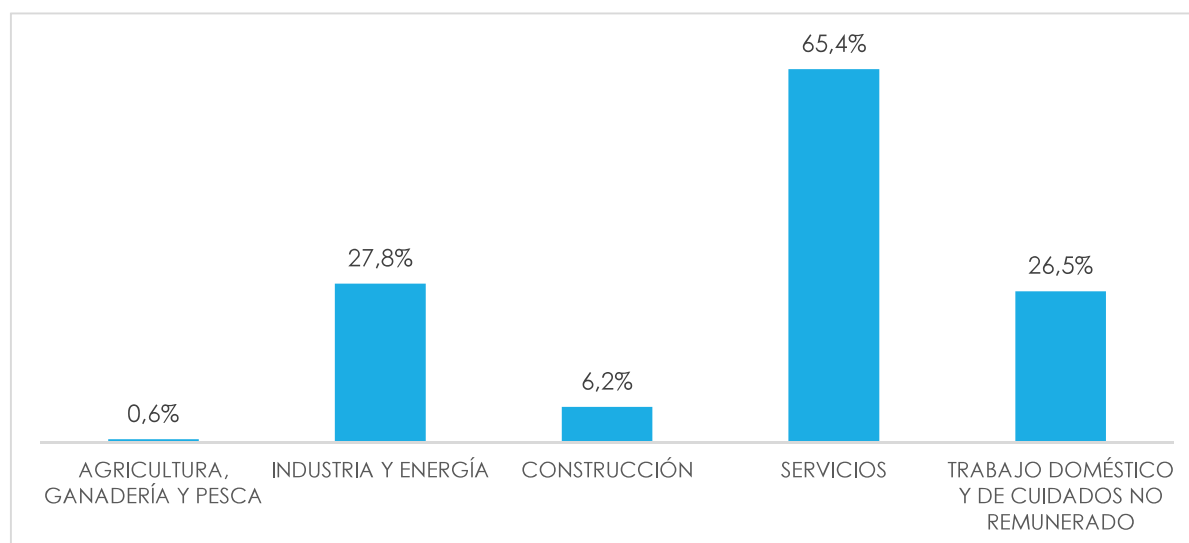
Gráfico 22: Evolución del porcentaje de participación del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en el PIB por cada sexo



Fuente: Elaboración propia a parte de los datos de la Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico de Eustat.

En 2018, el porcentaje de **participación del valor del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en el PIB** es muy superior a la participación del sector primario -0,58% del PIB- y al de la construcción -6,2% del PIB- y se aproxima a la participación del sector de la industria y la energía -27,8% del PIB-. El gráfico a continuación lustra estos datos.

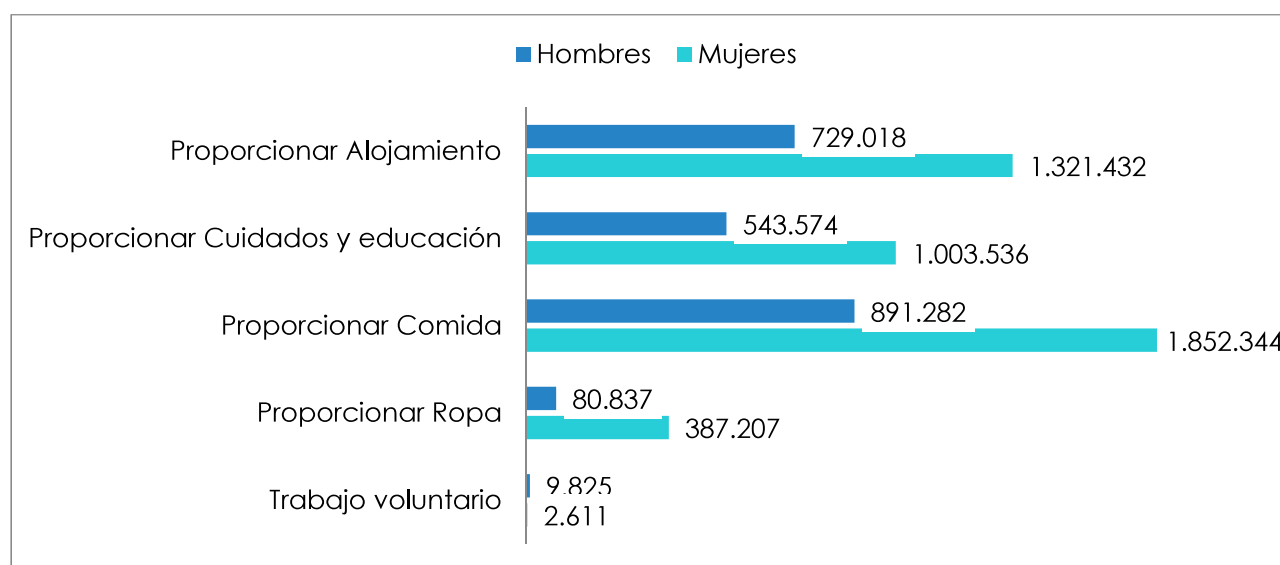
Gráfico 23: Porcentaje de participación de cada sector y del trabajo doméstico no remunerado en el PIB



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eustat.

La *Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico* distingue, además, funciones productivas tales como proporcionar vivienda, nutrición, vestido y cuidados a los miembros del hogar. En el año 2018, la **distribución de estas funciones** entre mujeres y hombres no presenta grandes diferencias respecto al año 2008, ya que se mantiene el orden de importancia en las funciones que concentran una mayor proporción del total: en primer lugar, se sitúan los trabajos vinculados con la comida y el alojamiento; seguidamente aparecen las funciones ligadas a la provisión de cuidados y educación y, finalmente, las relacionadas con la ropa y con realizar trabajo voluntario (ver gráfico 23). Sin embargo, destaca el creciente peso que va tomando, tanto en las mujeres como en los hombres, la función de proporcionar cuidados y educación (pasa de representar el 16,4% en 2008 a representar el 22% en 2018 en el caso de las mujeres y pasa del 20,1% en 2008 al 24,1% en 2018, en el caso de los hombres) en detrimento de la función de proporcionar comida (pasa de representar el 44,8% en 2008 a representar el 40,5% en 2018 en el caso de las mujeres; y pasa del 44,3% en 2008 a representar el 39,5% en 2018, en el caso de los hombres).

Gráfico 24: Valoración del trabajo doméstico y de cuidados, por función productiva y sexo (2018) (en miles de euros)

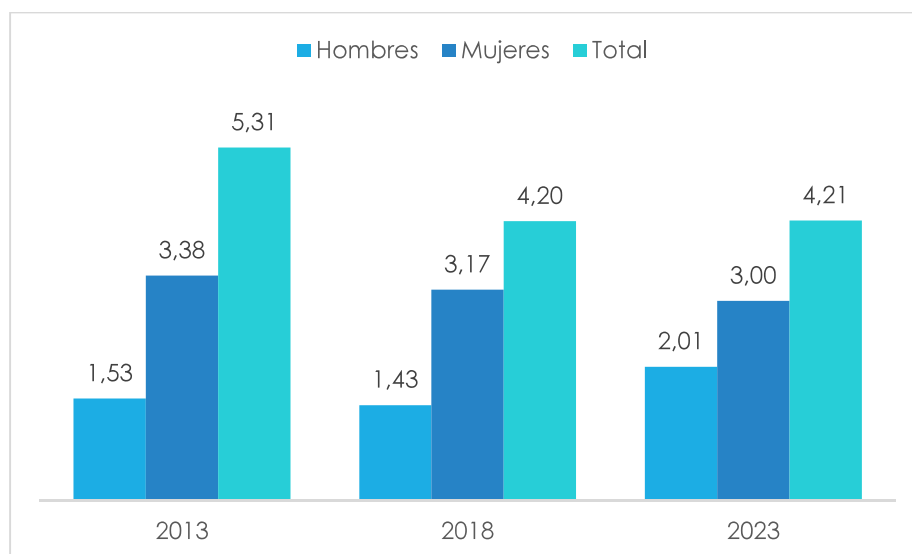


Fuente: Elaboración propia a parte de los datos de la Cuenta satélite del trabajo doméstico de Eustat.

Si analizamos, ya no el valor del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en Gipuzkoa, sino el **tiempo dedicado** por las mujeres y los hombres a estas actividades, se observa que, entre 2013 y 2023, se ha reducido en 30 minutos el tiempo medio dedicado en Gipuzkoa al trabajo doméstico y al cuidado de las personas. Si en 2013 el tiempo medio social dedicado al trabajo doméstico y al cuidado de las personas por la población de 16 años y más en Gipuzkoa era de 5 horas y 31 minutos, en 2023 es de 5 horas y 1 minuto. Es decir, la reducción proviene del **menor tiempo medio que dedican las mujeres** globalmente al trabajo doméstico y de cuidados porque el aumento del tiempo medio de dedicación de los hombres, en ese mismo periodo temporal, es prácticamente insignificante (el tiempo

de dedicación de las mujeres se reduce en 38 minutos frente al aumento del trabajo de los hombres en 7 minutos (0,08)). Si las mujeres en 2013 dedicaban 3 horas y 38 minutos al trabajo doméstico y de cuidados, en 2023 le dedican 3 horas. Mientras que los hombres han pasado de dedicarle casi 2 horas (1 hora y 53 minutos) a dedicarle 2 horas y un minuto. El resultado de todo ello es que la brecha entre mujeres y hombres en 2023 se ha reducido en 44 minutos.

Gráfico 25: Evolución del tiempo medio dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, por sexo (hh,mm)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Presupuestos del Tiempo de Eustat.

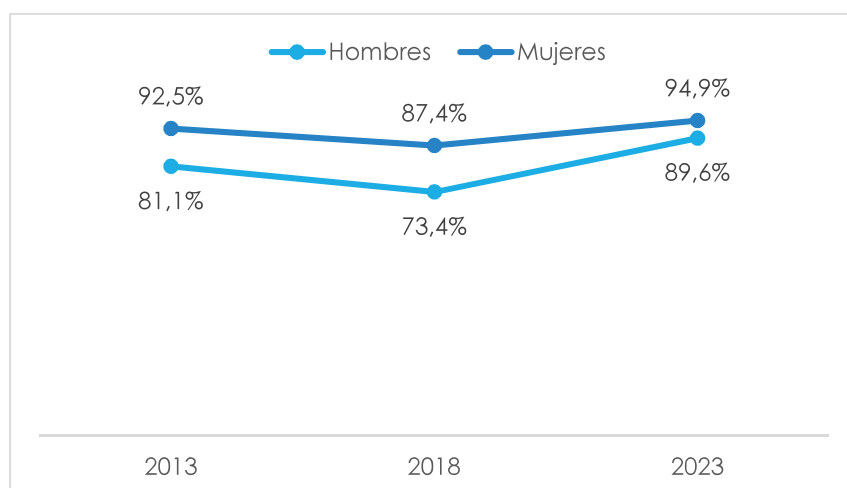
Esta reducción del tiempo empleado por las mujeres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados ha afectado, en particular, al tiempo dedicado al trabajo doméstico: en 2023, las mujeres le dedican 32 minutos menos que en 2013, mientras que el cuidado de personas apenas llega a los 6 minutos de reducción (0,06) para el mismo periodo.

Si fijamos la mirada en la **tasa de participación de mujeres y hombres en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado**, se pone de manifiesto que las mujeres siguen dedicando más tiempo al trabajo doméstico y de cuidados que los hombres. Y que, tanto las mujeres como los hombres, durante la última década (2013-2023) participan en mayor medida en el trabajo doméstico que en el cuidado de las personas.

Desde una **perspectiva histórica**, entre 2013 y 2023 y como se puede observar en el gráfico a continuación, ha aumentado la tasa de participación tanto de mujeres como de hombres en la realización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Es especialmente relevante el aumento de la participación de los hombres (8,5 puntos más en 2023 que en 2013), frente al aumento de la participación de las mujeres (2,4 puntos más en 2023 que en 2013). En los últimos 10 años, la brecha de género vinculada con la participación de mujeres y hombres en el trabajo doméstico se ha reducido en más de la mitad (pasando de -11,4 puntos a -5,3 puntos).

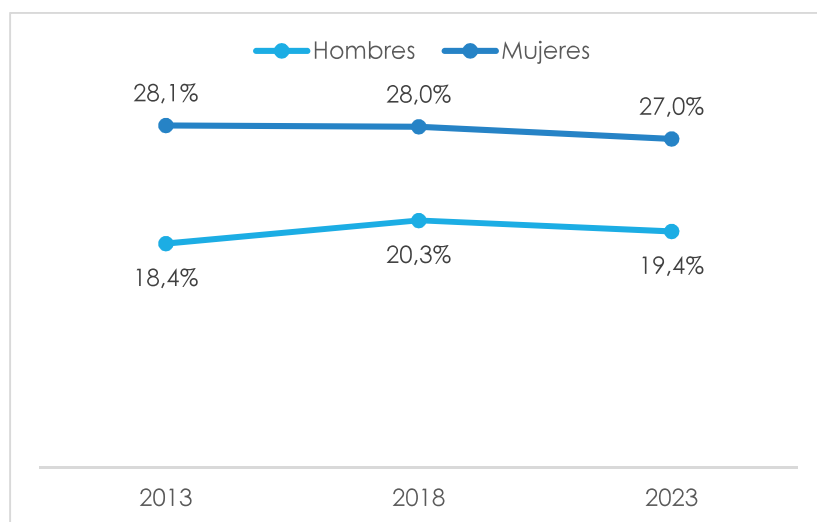
El porcentaje de mujeres que dedican su tiempo al **cuidado de personas** es superior al de los hombres en toda la serie temporal (Gráfico 26). Sin embargo, mientras que los hombres han aumentado ligeramente su participación, las mujeres han disminuido también levemente el tiempo que le dedican al cuidado. El resultado es que la brecha de género entre 2013 y 2023 se ha reducido en 2,1 puntos.

Gráfico 26: Evolución de la tasa de participación de mujeres y hombres en trabajos domésticos



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Presupuestos del Tiempo de Eustat.

Gráfico 27: Evolución de la tasa de participación de mujeres y hombres en cuidados de personas del hogar



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Presupuestos del Tiempo de Eustat.

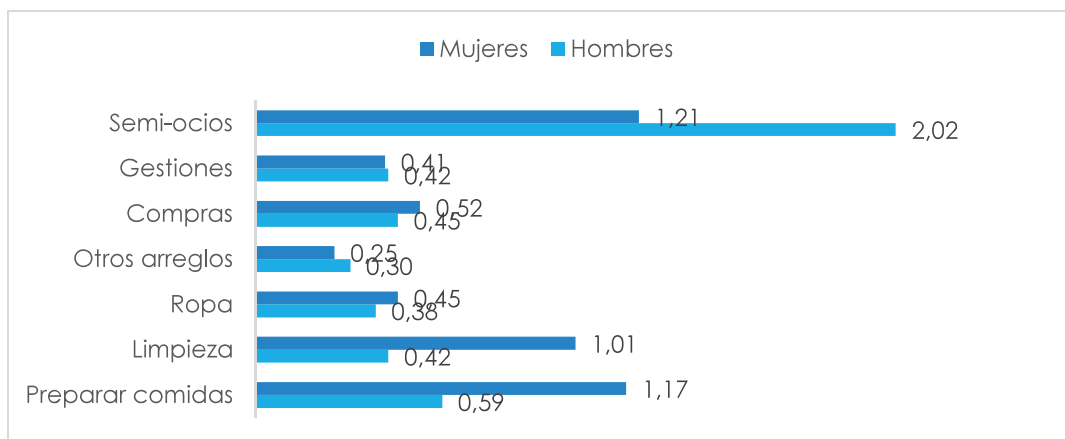
Por otro lado, en la última década, ha disminuido el tiempo que las mujeres dedican cotidianamente al trabajo doméstico y de cuidados (43 minutos menos), especialmente el tiempo que emplea para realizar el trabajo doméstico. En el caso de los hombres, el tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no ha sufrido cambios significativos. El

resultado es que la brecha entre la dedicación diaria de unas y otros, se ha reducido en 45 minutos (de la brecha de 1 hora y 54 minutos a la brecha de 1 hora y 9 minutos).

De las mujeres y hombres que se ocupan diariamente del **trabajo doméstico**, el mayor tiempo lo dedican, tanto unas como otras, a preparar comidas, a la limpieza y a las actividades de semi-ocio. Sin embargo, mientras que las mujeres dedican un tiempo más o menos similar a las tres actividades, los hombres dedican un tiempo muy superior a las actividades de semi-ocio que al resto de actividades (los hombres le dedican 41 minutos más que las mujeres, mientras que las mujeres dedican 27 minutos diarios más a preparar comidas y a la limpieza que los hombres) (Gráfico 27).

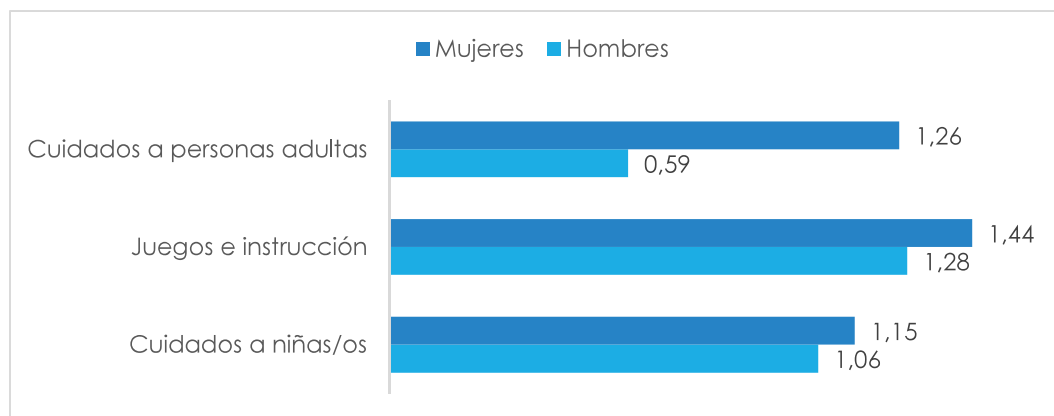
De las mujeres y hombres que se ocupan diariamente del **cuidado de personas**, el mayor tiempo lo emplean en actividades vinculadas con el juego y la instrucción. Sin embargo, mientras que en el cuidado diario a niñas y niños el tiempo empleado por mujeres y hombres es similar, aumenta ligeramente en el caso de las actividades de juego e instrucción y se dispara en el cuidado a personas adultas: las mujeres dedican 27 minutos diarios más que los hombres (Gráfico 28).

Gráfico 28: Tiempo medio en trabajos domésticos por participante (2023) (hh,mm)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Presupuestos del Tiempo de Eustat.

Gráfico 29: Tiempo medio en cuidados de personas del hogar, por participante (2023) (hh,mm)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Presupuestos del Tiempo de Eustat.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

Este apartado de conclusiones y recomendaciones sintetiza los resultados obtenidos en cada apartado de los Presupuestos (gastos o ingresos) y tipo de clasificación (programas, personal y orgánica) para determinar si son indicativos de un impacto potencial positivo del presupuesto sobre la igualdad de mujeres y hombres. Por un lado, se identifican las fortalezas a la hora de garantizar un impacto positivo en la igualdad del presupuesto de la DFG y las debilidades que apuntan a retos a futuro. Por otro lado, y dando continuidad al reto de hacer de estas memorias anuales una referencia clave en el proceso de incorporación del enfoque de género a la gestión de las políticas públicas, aporta propuestas concretas para la mejora de la gestión presupuestaria y de su impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres en el Territorio Histórico.

VI.1. Conclusiones

En primer lugar, se identifican las fortalezas del presupuesto de la DFG en cuanto a garantizar un impacto positivo en la igualdad de género. Los principales resultados se presentan por dimensión, empezando con el apartado de gastos y continuando con el de ingresos.

VI.1.1. Fortalezas identificadas en el análisis del apartado de gastos:

A continuación, se sintetizan las fortalezas más relevantes identificadas en este exhaustivo análisis de género de los gastos, siguiendo las dimensiones principales objeto de estudio:

- **Programas presupuestarios:**
 - En primer lugar, la consolidación de una **línea base** de referencia que permite hacer seguimiento del estado de la transversalidad de género en la institución y valorar avances o retrocesos producidos entre ejercicios. En concreto, gracias a la metodología diseñada, ha sido posible cuantificar con mayor rigor la contribución de los programas presupuestarios a la igualdad entre mujeres y hombres, el cual asciende en el ejercicio actual a 13 millones de euros (3,0% del presupuesto total de los programas analizados), frente a los 9 millones de euros (1,95%) registrados en el ejercicio anterior.
 - Por otro lado, cabe referirse a la generación y consolidación de una **lógica de planificación** para la igualdad orientada a resultados, que favorezca la mejora continua en la gestión de las políticas públicas y refuerce el cumplimiento de los mandatos normativos en materia de igualdad de mujeres y hombres.
 - En este sentido, es importante mencionar que dicha lógica, que supone un reto considerable en la medida en que tiene cierta dificultad técnica, pero, sobre todo, implica cambios importantes en la forma de concebir la planificación presupuestaria, va poco a poco **calando en los procedimientos de trabajo** de las y los gestores públicos. Si bien es cierto que, de una manera desigual, procesos como la generación y el uso de información desagregada por sexo, el conocimiento de los mandatos normativos de igualdad de género, y, en menor

medida, la incorporación progresiva de objetivos y actuaciones para promoverla, etc., son cada vez más conocidos, considerados e incorporados a la planificación presupuestaria.

- o La mejor evidencia de lo anterior es que los datos de la evaluación muestran que el proceso de incorporación de la perspectiva de género en la planificación presupuestaria de los programas de la DFG está dando **resultados positivos**. Aunque existe variabilidad en el grado de integración entre los programas, la mayoría ha realizado esfuerzos por incorporar la perspectiva de género en su programa. En concreto, más del 78% reúne las condiciones para considerar que han integrado la perspectiva de género en un grado alto o muy alto, lo que incrementa en gran medida las probabilidades de que ese impacto potencial se convierta en real. En el ejercicio anterior, este porcentaje fue del más del 71%, lo que permite observar un avance relevante en el grado de integración.
- o A estos mejores resultados contribuye sin duda el nuevo **Plan Estratégico 2024-2027**¹⁰ de la DFG, en el que la igualdad de mujeres y hombres es a la vez una política transversal y estratégica. En la medida que se configura como el principal instrumento que guía la planificación presupuestaria de los programas, es otro de los factores que contribuya a esta mejora

● **Gastos de Personal:**

- o En primer lugar, y quizá como la fortaleza más importante a destacar, el análisis de género del Capítulo I ha evidenciado la enorme utilidad de recopilar, analizar y dar un sentido a los datos, que afortunadamente ya están en su práctica totalidad disponibles, sobre la situación y posición de la mujeres y hombres empleados en la DFG y su reflejo en el gasto público. Este análisis ha permitido **desvelar las desigualdades** que muchas veces se esconden tras el velo de la igualdad de oportunidades en el acceso y las condiciones laborales del empleo público, y, sobre todo, como estas se reflejan en el gasto público.
- o En este sentido, la **utilidad de indicadores** que evidencian rupturas de la correspondencia entre el peso que tienen las mujeres en el grueso de la plantilla de la Diputación y el gasto que suponen en Capítulo I, o la existencia de brecha salarial de género, es doble: primero, porque demuestra la pertinencia de seguir poniendo en marcha estrategias activas de integración de la igualdad de género en las políticas de gestión de personal y segundo, porque señalan con claridad dónde están los problemas y el camino a seguir para resolverlo.
- o Con este análisis, al igual que en el resto de apartados, se ha consolidado una **línea base** de referencia que ha permitido añadir en este ejercicio un análisis comparativo y que permitirá observar evoluciones futuras e ir evidenciando mejoras en cuestiones como la brecha salarial de género y los desajustes que

¹⁰ Se puede consultar en el siguiente enlace:
<https://www.gipuzkoa.eus/documents/20933/64744273/Plan%20Estrat%C3%A9gico%202024-2027.pdf/267dbd46-a5d8-8f49-05bb-c6ae727522e5?t=1710492003288>

introduce en el reparto del gasto público en personal la incidencia de la segregación vertical y horizontal y el reparto desigual del trabajo de cuidado.

- o Más allá de estas cuestiones generales, cabe decir que los indicadores de evolución muestran en general **tendencias positivas**. Así, se evidencia una evolución positiva en la incorporación de mujeres a la DFG, que no ha dejado de incrementarse año a año. También la comparación de la brecha salarial de género de la DFG con la presente en el mercado laboral guipuzcoano muestra la indudable mejor situación de la primera frente al segundo.
- o Asimismo, hay evidencias, todavía son una minoría, pero están presentes, de grupos de personal de la DFG en los que las **diferencias en las retribuciones medias son casi inapreciables e incluso favorables** a las mujeres. Es el caso, de la plantilla del Grupo A2, también de las categorías menos estables de personal en el que lamentablemente las mujeres son mayoría: personal laboral por tiempo indefinido y personal laboral temporal.
- o En este mismo grupo cabe señalar como dato positivo que determinados *complementos retributivos* como el de antigüedad, ya no parecen suponer un hándicap en el salario de las mujeres.

- **Clasificación orgánica:**

- o En primer lugar, en este segundo año de aplicación de la metodología, se consolida una **línea base** que permite hacer seguimiento y valorar posibles avances o retrocesos en la situación, posición y asignación presupuestaria de las estructuras claves de impulso de las políticas de igualdad forales -el Órgano para la Igualdad y las Unidades departamentales para la igualdad- y, en particular, respecto al horizonte del 1% del presupuesto de la DFG que establece la *Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres* (disposición adicional segunda).
- o En este sentido, el análisis realizado este segundo año confirma varias de las fortalezas identificadas el año pasado. La principal de ellas es la **posición estratégica del Órgano para la Igualdad**, adscrito al Gabinete de la Diputada General, lo que le otorga una posición funcional y simbólica adecuada para desplegar la estrategia de transversalidad de género en toda la Diputación. Además, las condiciones de las plazas de personal técnico de igualdad (personal funcionario de carrera, Grupo A, dedicación exclusiva y con formación en igualdad, cumplen con los mandatos normativos establecidos para las administraciones vascas. Por otro, aunque como veremos a continuación no al mismo ritmo que para el resto de la DFG, el presupuesto del Órgano para la Igualdad ha crecido un 29% desde el año 2016.
- o Respecto a las **Unidades departamentales de igualdad**, cabe destacar el aumento en su número, de 3 en 2020 a 8 en 2025, lo que refleja una clara voluntad o interés institucional por fortalecer la transversalidad de género en las políticas forales. Además, en su gran mayoría, están ubicadas en las Secretarías técnicas, lo que facilita su labor en la integración de la perspectiva de género.

VI.1.2. Fortalezas identificadas en el análisis del apartado de ingresos:

El análisis del apartado de ingresos ha revelado varias fortalezas significativas:

- En primer lugar, se destaca la **disponibilidad de datos** desagregados por sexo sobre el IRPF, que es la principal fuente de ingresos de la DFG, así como sobre el Impuesto de Patrimonio y el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, que permiten realizar el análisis de estos ingresos desde una perspectiva de género. Junto con estos datos, es importante mencionar la experiencia adquirida en el análisis de género, facilitada por el trabajo colaborativo y articulado a través del Grupo de trabajo permanente entre el Órgano para la Igualdad y el Departamento de Política Fiscal. Esta colaboración ha permitido identificar áreas clave para la evaluación del impacto de género en las políticas fiscales.
- Se han incorporado para la memoria de este ejercicio diversas novedades que dan un **mayor alcance y conocimiento** de la situación y evolución de la estructura de ingresos de la DFG. Así, en el IRPF se han incorporado series temporales de los principales indicadores, se ha profundizado en el análisis de las rentas exentas y se ha incorporado un nuevo indicador sobre la capacidad redistributiva del impuesto. Por otro lado, se ha incorporado tanto el análisis del impuesto sobre sociedades como una primera aproximación a las tasas y otros ingresos. Y, finalmente, en el caso de los gastos fiscales se ha incorporado un análisis por políticas de gasto.
- Por otro lado, los resultados de la evaluación de impacto de género de los ingresos monetarios apuntan a **líneas de mejora en la política fiscal** para corregir las desigualdades de género.
- Un avance importante en esta memoria es el análisis de **trabajo doméstico y de cuidados no remunerado**, que incluye su dimensión y su valor económico en relación con la actividad económica. Este reconocimiento no solo busca otorgar visibilidad y significación a quienes desempeñan estas tareas, sino también estimar el coste o el ahorro real que representaría para las administraciones públicas asumir o aliviar parte de la carga de cuidado actualmente soportada por los hogares (y, dentro de ellos, mayoritariamente las mujeres). Además, se avanza en el cumplimiento de la *Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres*, que establece que las administraciones públicas vascas deben realizar estimaciones periódicas del valor económico del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, y que este valor debe ser considerado en el diseño de presupuestos y políticas económicas y sociales (artículo 37).

Finalmente, y antes de pasar a enumerar las debilidades identificadas en cada una de estas dimensiones, es importante retomar una última reflexión global respecto al **salto cuantitativo y cualitativo** que supone el análisis realizado.

Retomando lo que se indicaba al inicio de esta Memoria, la metodología de evaluación del impacto de género que se ha puesto en marcha por segundo año en el ejercicio presupuestario que nos ocupa es una de las más completas y exhaustivas que se conocen en este ámbito de aplicación de la estrategia de transversalidad. *Cuantitativamente*, porque abarca la práctica totalidad de temas e indicadores, muchos de los cuales nunca se habían abordado en análisis precedentes. *Cualitativamente*, porque se atreve a poner el foco en cuestiones tradicionalmente “opacas” a la mirada de género, y lo hace desde todas las dimensiones que pueden considerarse, yendo mucho más del habitual análisis por programas presupuestarios.

Desde esta misma mirada global a las fortalezas identificadas, es necesario destacar los beneficios -siempre de la mano de los retos que conlleva- de poner en marcha metodologías participativas. En primer lugar, porque a través de un entramado de grupos de trabajo y sesiones de aprendizaje-producción, se ha conseguido materializar uno de los principios de la estrategia de transversalidad, el de **corresponsabilidad** de las unidades gestoras del presupuesto público en este proceso de análisis e integración del enfoque de género en la planificación presupuestaria. En segundo lugar, porque con ello se va avanzando más allá del deber “formal” de elaborar esta Memoria, para consolidar el **compromiso** real de personas e instancias que, dentro de la DFG, se espera actúen como grupos tractores en el futuro despliegue de esta metodología. Cuanto más se afiance este compromiso “real”, más cerca se estará de la consecución del objetivo último de toda evaluación del impacto de género del presupuesto que, recordemos, nunca es un fin sino un medio para avanzar hacia la igualdad de las mujeres y hombres del contexto en el que va a operar este presupuesto.

Obviamente, poner en práctica una metodología de mirada tan amplia y exhaustiva, y que además pone en el centro la corresponsabilidad y participación del personal implicado en los procesos de planificación presupuestaria, tiene también sus riesgos y limitaciones, especialmente en los primeros periodos de aplicación. A continuación, se recogen las principales debilidades identificadas, que más que como tales, han de leerse como **retos futuros** a abordar en el despliegue de esta estrategia

VI.1.3. Debilidades identificadas en el análisis del apartado de gastos:

- **Clasificación funcional o por programas:**
 - El **alcance** del análisis de los programas presupuestarios es, en estos momentos reducido, al comprender 14 de los 72 programas de relevancia de género media o alta, es decir, de aquellos con potencial de incidir en la igualdad de mujeres y hombres.
 - En el ejercicio actual, se sigue destacando la necesidad de ampliar el número y el gasto en acciones de igualdad, y garantizar que la perspectiva de género no solo se aplique en el análisis o en elementos formales (como el uso de lenguaje

no sexista), sino también en aspectos estratégicos como la definición de objetivos, indicadores y líneas de actuación que tengan un impacto directo en la superación de las desigualdades. Aunque el camino recorrido hasta ahora es alentador, la DFG debe seguir impulsando una planificación presupuestaria con enfoque de género como **herramienta transformadora** en la lucha contra las desigualdades de género.

- Desde el punto de vista de la metodología puesta en marcha, y a pesar de que se han ampliado considerablemente las variables analizadas, sigue pendiente articular una **mirada más cualitativa** de los programas presupuestarios. Así, sería muy útil que, una vez se consoliden los contenidos del análisis actual centrado en la presencia o ausencia de la igualdad en diferentes aspectos, pudieran realizarse aproximaciones a cómo se incorpora dicha igualdad: qué tipo de objetivos se incorporan, su relevancia, idoneidad, etc. Lo mismo con las acciones de igualdad introducidas, de qué clase son, si son las más pertinentes, su relevancia para provocar cambios sustantivos en la situación de las mujeres del contexto de intervención del programa, etc.
- Por último, retomando el hecho de que los programas presupuestarios analizados han participado de un proceso de trabajo pautado y acompañado de capacitación, reflexión y transformación, orientado a incorporar el enfoque de género en su planificación presupuestaria, y que, a pesar de ello, persisten retos como los mencionados y programas con un grado de integración medio, lo que sugiere la necesidad de seguir trabajando en este sentido para que el procedimiento acabe de consolidarse internamente.

- **Clasificación económica (Capítulo 1):**

- El análisis del Capítulo 1 ha permitido detectar la persistencia de desigualdades de género en la distribución del gasto público en este capítulo.
- En primer lugar, se han hecho evidentes los desajustes **en la proporcionalidad** del gasto a favor de los hombres. Estos ajustes son evidentes tanto en el gasto global -las mujeres representan el 56% de la plantilla de la DFG y reciben el 53% del gasto, mientras que los hombres suponen el 44% de la plantilla y reciben el 47% del presupuesto- como en el análisis en función de distintas variables. Entre los desajustes más importantes cabe señalar los que se producen entre el personal del grupo C2, entre el funcionariado de carrera (y en prácticas) y el personal eventual.
- El análisis por Departamentos ofrece datos en el mismo sentido: en todos los departamentos forales la proporción de gasto destinada a mujeres es inferior a su representación en la plantilla. Las diferencias son especialmente elevadas en el departamento de Gobernanza, Promoción económica y Proyectos Estratégicos, Sostenibilidad y Movilidad, Turismo y Ordenación del Territorio.
- También se ha evidenciado la existencia de una **brecha salarial de género** en la DFG que asciende a 11,3%. El análisis muestra que su peor situación es en el grupo C2, seguida de la que se produce en el grupo C1. También se constatan brechas salariales de género por *clase de personal*, siempre en detrimento del salario de

las mujeres. La mayor se da entre el personal eventual; le siguen, en orden de importancia, la presente entre el personal laboral por tiempo indefinido, el personal funcionariado de carrera, y la identificada en el personal funcionario interino, y la que se da en los Departamentos con alta incidencia de la segregación horizontal y vertical, como el de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos, Movilidad, Turismo y Ordenación del Territorio y Gobernanza.

- Finalmente, y confirmando los resultados habituales cuando se realiza un análisis de género de las retribuciones en las administraciones públicas, los **complementos retributivos** siguen teniendo un gran peso a la hora de explicar las brechas salariales entre mujeres y hombres en la DFG. Destaca especialmente la brecha de más del 21,1% en el caso del *complemento específico y dedicaciones*, que es además el complemento que tiene mayor peso en la retribución final.
- Además, el análisis ha permitido identificar que son tres los **factores que mejor explican las diferencias retributivas**: el primero de ellos tiene que ver con el desigual *reparto del trabajo de cuidado*, que sigue siendo desempeñado mayoritariamente por las mujeres y que las penaliza (reducciones de jornadas y excedencias por cuidado de familiares) no solo en su carrera profesional sino también económicamente. El segundo tiene que ver con el fenómeno de la *segregación vertical* que explica la diferencia salarial en la medida en que las Jefaturas de Servicio y otros puestos mejor remunerados están ocupados, en una proporción superior a su peso en la plantilla, por hombres. Finalmente, la *segregación horizontal* y la menor valoración social de las funciones desempeñadas tradicionalmente por las mujeres, también contribuye a explicar la brecha salarial de género.
- Por otro lado, el análisis pone también de manifiesto la necesidad de, en esta lógica de **mejora continua** en que se inscribe el procedimiento de evaluación del impacto de género de los Presupuestos Públicos de la DFG, seguir indagando en los factores que explican estos datos. Como se anticipaba al final del apartado dedicado al análisis de género de los gastos en Capítulo I, es fundamental que, en Memorias futuras, se atienda a las limitaciones del cómputo de personas empleadas, la falta de ponderación de la duración de los contratos (para lo cual sería muy interesante calcular la brecha salarial de género por hora trabajada), afinar el análisis de retribuciones de puestos de trabajo con altos índices de feminización-masculinización, que pudieran considerarse “de igual valor”, o profundizar en las consecuencias que tiene la segregación vertical en las diferentes rupturas evidenciadas entre el mayor peso general de las mujeres entre el personal de la DFG y la menor proporción relativa de gasto destinada a ellas en este Capítulo.

- **Clasificación orgánica:**

- El análisis de la clasificación orgánica ha permitido desvelar que la DFG está significativamente por **debajo del 1%** del presupuesto dedicado a al impulso de

las políticas forales para la igualdad estipulado por la *Norma Foral 2/2015*. En 2025 se destina un 0,25% del presupuesto a este fin, lo que pone de manifiesto un importante déficit de financiación en relación con el mandato normativo. Cabe además señalar que este porcentaje ha disminuido en 0,04 puntos porcentuales en los últimos años, desde el 0,29% que representaba en el 2020.

- Este descenso se debe principalmente a que, aunque el presupuesto del **Órgano para la Igualdad** haya aumentado en un 29%, su peso relativo ha disminuido en comparación con el incremento global del presupuesto de la Diputación, que creció un 60% en el mismo período.
- En lo que respecta a las **Unidades departamentales para la Igualdad**, el proceso de creación de todas ellas aún no se ha completado en los departamentos de la Diputación, quedando pendientes dos unidades, además de que en este momento otra plaza está sin cubrir, lo que limita la integración de la perspectiva de género en la política sectorial de dichos departamentos y, en general, el alcance de la estrategia de transversalidad.
- Otro reto significativo tanto en relación con el Órgano para la Igualdad como en relación con las Unidades departamentales es la necesidad, en el caso del Órgano, de revisar la **dotación de recursos** técnicos y administrativos a su servicio y, en el caso de las Unidades, de asegurar que estén adecuadamente cubiertas en términos de especialización en igualdad, dedicación, temporalidad... para garantizar la efectividad de estas estructuras en el cumplimiento de las funciones establecidas por la *Norma Foral 2/2015*.

VI.1.4. Debilidades identificadas en el análisis del apartado de ingresos:

- Aunque el análisis de los ingresos monetarios representa un avance significativo en la comprensión de la política fiscal desde una perspectiva de género, su **alcance** actual limita su efectividad, ya que abarca menos del 40% del presupuesto consolidado total de ingresos de la DFG. Esta limitación en el análisis implica que muchas áreas clave de ingresos, que podrían ser cruciales para entender el panorama fiscal completo y sus impactos de género, quedan fuera de la evaluación.
- Otra debilidad importante es el **desajuste temporal** en los datos disponibles sobre los ingresos monetarios dado que son datos de la recaudación realizada dos años atrás, así como sobre los ingresos no monetarios (del 2018 en el caso de la *Cuenta Satélite*), mientras que el objeto de la memoria es el presupuesto del año siguiente, en este caso, 2025.
- Por otro lado, aunque se incluye un primer análisis de los **gastos fiscales** - exenciones, reducciones, deducciones, bonificaciones, etc. de los impuestos-, no ha sido posible en este ejercicio identificar a qué políticas de gasto afecta cada beneficio fiscal. Esta falta de conexión entre los gastos fiscales y las políticas de gasto impide una comprensión completa del impacto que estas medidas tienen en la igualdad de mujeres y hombres.

- Por último, el análisis del apartado de ingresos no valora directamente ni las modificaciones tributarias que se puedan plantear ni la estructura de ingresos que pretende aprobar el Proyecto de Norma Foral de Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa. Es decir, no aporta elementos que puedan incidir de manera inmediata en las decisiones presupuestarias en el corto plazo. Sin embargo, aporta el contexto para comprender la configuración global de los ingresos y su relación con la igualdad de mujeres y hombres, que permite, en un segundo momento, valorar de manera más efectiva el previsible impacto de las posibles modificaciones normativas.

VI.2. Propuestas de mejora para futuros ejercicios

Uno de los elementos distintivos y valor añadido de la estrategia de transversalidad de género en los presupuestos de la DFG es su inserción en el marco de un proceso de mejora continua. Para que este proceso sea algo más que una declaración de intenciones, los resultados de la evaluación han de ser el motor para la incorporación, de manera efectiva, de modificaciones que contribuyan a mejorar el impacto de los presupuestos en la igualdad entre mujeres y hombres en el Territorio Histórico. Así pues, a continuación, se presentan las recomendaciones para cada una de las dimensiones de análisis:

- En relación con los **programas presupuestarios**,
 - **Extender el presupuesto analizado desde el enfoque de género, con más programas presupuestarios en el análisis, y apostando por un acompañamiento y asesoramiento especializado al personal de los programas presupuestarios** que apoye técnicamente y motive a cada programa presupuestario a realizar los cambios necesarios para contribuir, desde su ámbito de intervención, a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres y evitar el riesgo de burocratización/automatización en la elaboración de los informes de evaluación previa de impacto de género.
 - **Mejorar los instrumentos existentes de planificación orientada a resultados (EBA)** para asegurar una integración efectiva de la perspectiva de género y no dependan de la voluntariedad. Algunas mejoras concretas que se podrían implementar o estudiar son:
 - Incorporar el informe de evaluación previa de impacto de género en la herramienta EBA, de modo que no se perciba como un documento paralelo, sino como parte integral del proceso de planificación y, además, facilite la elaboración de la presente memoria.
 - Añadir en las directrices de elaboración de los presupuestos la recomendación a los programas de relevancia de género alta y media de incluir, específicamente, acciones principales de igualdad, así como una horquilla de gasto de los programas en dichas acciones.

- **Seguir avanzando en el proceso de integración de la igualdad de género en todo el ciclo presupuestario.** La transversalidad de género aplicada a los presupuestos afecta a todas las fases del ciclo presupuestario, desde la elaboración de los presupuestos hasta la evaluación. Hasta ahora, los esfuerzos se han concentrado principalmente en la fase de planificación, como paso previo indispensable y fundamental para perfeccionar la metodología y las herramientas. El siguiente paso es reforzar el carácter propiamente evaluativo con mecanismos que permitan dar seguimiento a las actuaciones, comprobar avances (y visibilizar incumplimientos para precisar áreas de mejora) en próximos ejercicios y aproximarse a los resultados e impacto real de los programas en la igualdad de mujeres y hombres del Territorio Histórico. La reciente mejora del ejercicio de **evaluación ex post** del impacto de género de la Cuenta General de la DFG de 2024 constituye un hito relevante en esta dirección, sentando las bases para un seguimiento sostenido en el tiempo que permita identificar tendencias a medio y largo plazo y ofrezca información útil para consolidar o reorientar el diseño y ejecución de los programas presupuestarios al logro de los resultados comprobables en la igualdad de mujeres y hombres. El reto ahora es consolidar estos avances y establecer las sinergias entre los procesos de evaluación ex ante y ex post, de manera que se retroalimenten mutuamente y fortalezcan la coherencia, la eficacia y la sostenibilidad del enfoque de género en el ciclo presupuestario
 - **Seguir reforzando a las Unidades departamentales para la Igualdad de mujeres y hombres** dentro de sus respectivos departamentos, visibilizándolas, capacitándolas, poniendo en valor su labor y asegurando que cuentan con los tiempos y recursos técnicos necesarios para ejercer sus funciones y, en particular, para asesorar sobre la integración de la perspectiva de género en los programas presupuestarios de su departamento.
- En relación con la **política de personal**,
 - Una de las prioridades es mejorar la **disponibilidad, recogida y análisis de los datos** para la evaluación del impacto de género de los gastos de personal. En particular, para reducir el efecto de las limitaciones en los datos señaladas en el análisis y mejorar la calidad del análisis, sería recomendable avanzar en la incorporación de mecanismos que permitan vincular los diferentes contratos a una misma persona empleada, así como ponderar los resultados en función del tiempo efectivamente trabajado. La utilización de identificadores únicos facilitaría evitar duplicidades derivadas de la movilidad interna o de la coexistencia de distintos contratos en un mismo ejercicio. Asimismo, la introducción de una variable de duración contractual permitiría ponderar el gasto de personal y calcular indicadores más adecuados para la comparación entre mujeres y hombres. En esta misma línea, si se dispusiera de datos sobre horas o jornadas efectivas y, de esta forma, se pudiera calcular la brecha salarial por

hora sería posible corregir estos desajustes y acercar en mayor medida el análisis al concepto de brecha salarial ajustada. En todo caso, será importante seguir manteniendo las advertencias metodológicas en futuros análisis, y complementar los resultados cuantitativos con información cualitativa que permita contextualizar las variaciones observadas.

- El análisis realizado ha visibilizado las consecuencias que tienen las **desigualdades de género en el empleo público**, y específicamente la falta de corresponsabilidad en el cuidado y la segregación horizontal y vertical, como factores que contribuyen a explicar la brecha salarial evidenciada para la DFG. En este sentido, el diseño y, sobre todo, la implantación efectiva del “I Plan interno para la igualdad de mujeres y hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa” aprobado mediante acuerdo del Consejo de Gobierno Foral el 17 de junio de 2025, constituye un paso fundamental para abordar estas desigualdades. El citado Plan recoge, en su objetivo 5, dos acciones destinadas al estudio y seguimiento de la brecha salarial, ambas a ejecutar en el año 2026. Por una parte, estudiar la **brecha salarial** en los puestos **del grupo de clasificación C2** para identificar las causas que la pueden estar generando (la feminización o la masculinización de los puestos de trabajo, la conciliación, etc.) y, por otro lado, hacer un seguimiento anual de la brecha calculada y una evaluación (a lo largo del último año de vigencia del Plan para la igualdad) de la **evolución de las brechas del global de la plantilla**. En esta evaluación se podrá ver el impacto que ha tenido el Plan y, con el fin de reducir la brecha, se definirán posibles medidas a adoptar por el II Plan para la igualdad. La ejecución de ambas acciones nos permitirá mejorar y completar el análisis de gastos de personal de las futuras memorias de evaluación previa de impacto de género de los presupuestos del territorio.
- En concreto, los datos muestran apuntan a la necesidad de realizar un estudio específico que permita identificar o descartar posibles **sesgos de género en la valoración de los puestos de trabajo**, especialmente en aquellos en los que se evidencian a priori brechas salariales de género en principio relacionadas con la segregación horizontal. Como ya hemos indicado, el I Plan interno para la igualdad de mujeres y hombres de la DFG recoge dos acciones destinadas al estudio y seguimiento de la brecha salarial. En este sentido, en función de los resultados obtenidos, podrán establecerse medidas concretas para integrar la perspectiva de género en esta valoración, lo que tendrá efectos directos en la erradicación de las brechas salariales de género de la DFG.
- Dado que las mayores dificultades de acceso de las mujeres a los puestos más altos de la jerarquía de la administración foral, constituye otro de los principales factores explicativos de estas brechas, es importante reforzar las medidas para garantizar una **representación equilibrada** de mujeres y hombres en estos puestos.

- En relación con las **estructuras básicas de impulso de la igualdad de mujeres y hombres**,
 - Para asegurar un crecimiento progresivo y coherente del presupuesto dedicado al impulso de la igualdad, sería necesario **aumentar la asignación a estructuras de impulso**, como el personal del Órgano para la Igualdad y las Unidades departamentales de igualdad, de manera progresiva y proporcionada. Esto supondría actuar en una doble dirección, en el sentido en que establece la línea P.1.1. de **Política Transversal del Plan Estratégico 2024-2027** de la DFG:
 - Por un lado, aumentando el presupuesto del Órgano para la Igualdad en todos sus capítulos y aumentando la dotación de personal especializado que permita gestionar los nuevos recursos para la igualdad y dar cobertura y respuesta adecuada a todas las funciones que tiene asignadas.
 - Por otro lado, aumentando la dedicación de las Unidades de Igualdad al impulso de la igualdad de mujeres y hombres, de manera que cuenten con dedicación exclusiva y garantizando que están conformadas por personal que cuenta con formación especializada en materia de igualdad. Asimismo, sería necesario evaluar las necesidades de dotación de personal y de dedicación a las labores de impulso de la igualdad que se dan en cada departamento foral, teniendo en cuenta que existen notables diferencias entre los departamentos en cuanto a su tamaño, funciones y potencial transformador en igualdad. Así, no es lo mismo el Departamento de Infraestructuras Viarias que el Departamento de Cuidados y Política Social, mientras que a día de hoy cuentan con la misma estructura de igualdad.
 - Es importante mencionar también el impulso que debe suponer en este sentido la reciente aprobación del **IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa 2025-2027**, que en su Proyecto 2 (*Estándares de calidad para implementar la política foral para la igualdad*) establece entre sus objetivos la adecuación de las estructuras forales para la igualdad, posibilitando que tanto el Órgano para la Igualdad, como las Unidades Departamentales para la Igualdad puedan realizar sus funciones con las condiciones necesarias para realizar el trabajo de asesoría e impulso.
- En relación con **los ingresos**,
 - Ampliar el **alcance** del análisis para incluir una mayor variedad de fuentes, lo que permitiría obtener una visión más completa y precisa sobre cómo las políticas fiscales impactan en la igualdad de mujeres y hombres. Este análisis podría abarcar otros impuestos como el Impuesto de Sucesiones y Donaciones u otras tasas o precios públicos.
 - Avanzar en la vinculación entre los gastos fiscales y las **políticas de gasto** correspondientes. Esto implica establecer una metodología y mecanismos que

permitan identificar claramente cómo cada beneficio fiscal se relaciona con las políticas de gasto específicas. Más allá del interés de esta información para el análisis de género de los ingresos, establecer un marco de evaluación que vincule estos dos aspectos mejorará la transparencia y la rendición de cuentas.

- Mejorar las evaluaciones de impacto de género asociadas a la tramitación de la normativa fiscal. Aunque la evaluación de impacto de género de la política de ingresos fiscales realizada en la presente memoria no tiene capacidad de impactar en la Norma Foral de Presupuestos 2025, los resultados que esta arroja, sí permite apuntar líneas de mejora en materia fiscal que debieran ser consideradas en futuras modificaciones normativas fiscales con la finalidad de garantizar que éstas estén dirigidas a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Explorar la vinculación entre el desigual reparto de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado entre mujeres y hombres y, en qué medida las políticas públicas que impulsa la Diputación Foral de Gipuzkoa están dirigidas a reducirlas, teniendo en cuenta que tienen un impacto directo en la autonomía económica, el acceso al empleo, la salud y el bienestar, en general, de las mujeres en tanto principales responsables de sostener el cuidado y el trabajo doméstico en los hogares.
- Explorar la posibilidad de solicitar al Eustat una mayor periodicidad y disponibilidad de los datos asociados a las operaciones estadísticas de la Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico y de la Encuesta de Presupuestos del Tiempo. Ambas son quinquenales y resultaría interesante disponer de datos con mayor frecuencia para analizar con más detalle los cambios producidos en esos ámbitos.
- Explorar la posibilidad de ampliar y profundizar el análisis de las tasas y precios públicos cruzando los datos del importe abonado con las características socioeconómicas de las personas usuarias de los servicios públicos relacionados con esos tributos.



ANEXO

Informes de evaluación previa de impacto de género de los programas



Informe de evaluación previa de impacto de género de un programa presupuestario

BLOQUES	CONTENIDOS
Objeto	<p>El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario de tendrá en la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Se envía desde la Dirección de Estrategia para su correspondiente revisión y análisis.</p>
Fundamento	<p>Se elabora conforme al artículo 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i>.</p>
Mandato normativo	<p>☒ El programa presupuestario ha identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad que le son aplicables, siendo los principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 16.5 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. • Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. • IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa 2025-2027. • Demás normativa de aplicación. <p>☒ En la <i>ficha presupuestaria EBA</i> del programa se ha referenciado la normativa de igualdad.</p>
Desigualdades	<p>☒ El programa presupuestario ha identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que le afectan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con relación al despliegue del Plan Estratégico, se observa que los indicadores de contexto —como la satisfacción con la calidad de vida, el nº de personas adultas que practican actividad física con regularidad—, así como los indicadores específicos de desigualdad de género en sus dimensiones de poder económico, social y de conocimiento, reflejan la persistencia de desigualdades en las que cabe seguir impulsando políticas públicas que contribuyan activamente a mitigar la reproducción de las mismas. • Del mismo modo, es significativo que los indicadores de confianza en las instituciones, y en concreto en la Diputación Foral de Gipuzkoa, así como en la percepción sobre el nivel de igualdad de género en la sociedad guipuzcoana, presentan una ligera mayor confianza en el caso de las mujeres (5,78 sobre 10), frente a los hombres (5,35 sobre 10). Sin embargo, en lo que respecta a la percepción sobre el grado de avance en el desarrollo de la gobernanza colaborativa anticipatoria en la Diputación Foral de Gipuzkoa, las mujeres valoran dicho avance con un 5,54 sobre 10, mientras que los hombres lo hacen con un 6,36. • Cabe incidir en la dificultad de identificar otras desigualdades debido a la falta de sistematización en la recopilación de datos,



principalmente en dos ámbitos: en la actividad desarrollada por la Dirección de Estrategia y en el marco del Plan Estratégico.

- En cuanto a los proyectos tractores y piloto que se han definido para el despliegue del Plan Estratégico, cabe subrayar que el despliegue del Plan atiende a un modelo descentralizado de ejecución, por lo que la Dirección de Estrategia no participa en la ejecución de todos los proyectos y el grupo motor de cada proyecto es soberano sobre su diseño y desarrollo. Por consiguiente, en la actualidad, no se dispone de información certera en cuanto al número de proyectos que han integrado esta perspectiva, si bien, se pretende realizar un seguimiento al respecto.

☐ En el **diagnóstico** de la *ficha presupuestaria EBA* se han desagregado los datos por sexo y se han mencionado las principales desigualdades identificadas entre mujeres y hombres.

Integración de la perspectiva de género en la planificación del programa

En la ficha EBA del programa presupuestario, se ha incorporado la igualdad de mujeres y hombres en los siguientes aspectos:

☐ La **misión** del programa se ha formulado en la *ficha presupuestaria EBA* de manera que refleja el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:

[Recoger su formulación]

☒ En los **objetivos y/o líneas de trabajo** de la *ficha presupuestaria EBA* del programa, se ha incorporado explícitamente la igualdad de mujeres y hombres:

- Objetivo: (P1) Impulso, desarrollo y seguimiento de la política transversal de igualdad en la Diputación Foral.
- Línea actuación: (P.1.1) Fortalecer las condiciones estructurales internas para el desarrollo efectivo de la política foral de igualdad.

☐ El programa cuenta con **indicadores de género** en su *ficha presupuestaria EBA*, que se utilizarán para el seguimiento y evaluación de los objetivos del programa. Estos indicadores son:

[Especificar cuáles]

☒ El programa presupuestario incluye una serie de **acciones** destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres, incluidas como:

☒ **Acciones principales de igualdad** en EBA (precisar dotación económica):

Proyecto tractor: Observatorio de la Igualdad de Mujeres y Hombres de Gipuzkoa. En colaboración con el Órgano de Igualdad, se ha iniciado el diseño, el desarrollo y la puesta en marcha del Observatorio de Igualdad para la identificación sistemática de brechas de género asociadas a los objetivos estratégicos del Plan Estratégico 2024-2027 de la Diputación Foral de Gipuzkoa. La función de la Dirección de Estrategia es promover la iniciativa junto con el Órgano de Igualdad, así



como encargarse de la gestión administrativa de la misma. Dotación: 94.667,13€ en 2026 y 75.000€ en 2027.

☒ **Acciones no principales de igualdad en EBA:**

- **Promoción y seguimiento de proyectos tractores.** Se impulsará la incorporación de la perspectiva de género en la definición y puesta en marcha de los proyectos tractores, contando con la colaboración del Órgano de Igualdad, para lo que se realizarán los oportunos análisis específicos.

- **Alinear la actividad de la Diputación Foral de Gipuzkoa con las políticas transversales (EBA): ODS, igualdad de género e igualdad lingüística.** A través del sistema EBA se articula y se facilita la integración sistemática de la perspectiva de género, tanto en el presupuesto de la Diputación Foral de Gipuzkoa como en el despliegue de su Plan Estratégico. La Dirección de Estrategia, junto a la Dirección de Finanzas y Presupuestos, se encarga de la secretaría técnica del sistema EBA.

☒ En la redacción de la *ficha presupuestaria EBA* se utiliza un **lenguaje no sexista**.

**Valoración
impacto**

Dado que el programa presupuestario contiene las acciones de igualdad enumeradas en el punto anterior, se espera que tenga un impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres.



Informe de evaluación previa de impacto de género del programa presupuestario 130 TRANSICIÓN ENERGÉTICA

BLOQUES	CONTENIDOS
Objeto	<p>El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario de TRANSICIÓN ENERGÉTICA, con una dotación económica de tendrá en la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Se envía desde La Dirección de Transición Ecológica para su correspondiente revisión y análisis.</p>
Fundamento	<p>Se elabora conforme al artículo 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i>.</p>
Mandato normativo	<p><input checked="" type="checkbox"/> El programa presupuestario ha identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad que le son aplicables, siendo los principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Elaborar las políticas energéticas con perspectiva de género a la hora de diseñar medidas y actuaciones sobre sostenibilidad energética, definiendo las acciones bajo un enfoque reductor de las brechas de género (Art. 6 f) Ley 4/2019; Gobernanza Energética de Gipuzkoa, ESEG. Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, previendo estrategias de compensación, en la participación ciudadana, en el diseño de las políticas y en las decisiones de sostenibilidad energética. Art. 6 h) Ley 4/2019. <p><input checked="" type="checkbox"/> En la <i>ficha presupuestaria EBA</i> del programa se ha referenciado la normativa de igualdad.</p>
Desigualdades	<p><input checked="" type="checkbox"/> El programa presupuestario ha identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que le afectan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mayor riesgo de pobreza energética (el 64,5% de los hogares en situación de pobreza energética se encuentran encabezados por mujeres); ➤ Menor visibilidad y participación de mujeres profesionales en los talleres y jornadas técnicas sobre energía (solo el 32% de ponentes son mujeres) ➤ Menor asistencia en general de mujeres a los talleres técnicos sobre energía, que por otra parte se encuentra segregada por temática, y es mayor en talleres sobre energía en el ámbito del hogar y los cuidados y mucho menor en temáticas de energía renovable, coche vehículos eléctricos o comunidades energéticas <p><input checked="" type="checkbox"/> En el diagnóstico de la <i>ficha presupuestaria EBA</i> se han aportado datos desagregados por sexo y se han mencionado las principales desigualdades identificadas entre mujeres y hombres.</p>



Integración de la perspectiva de género en la planificación del programa

En la ficha EBA del programa presupuestario, se ha incorporado la igualdad de mujeres y hombres en los siguientes aspectos:

- ☒ La **misión** del programa se ha formulado en la *ficha presupuestaria EBA* de manera que refleja el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:

Asegurar la transición hacia un modelo energético sostenible y justo, basado en la eficiencia energética y las energías renovables, mediante el impulso de todas las medidas contenidas en la Estrategia de Sostenibilidad Energética de Gipuzkoa 2050, realizando acciones tanto para el sector público foral, como para otras instituciones públicas, las empresas y la ciudadanía en general, y **teniendo presente la necesidad de reducir las desigualdades de género en el uso de la energía**.

- ☐ En los **objetivos y/o líneas de trabajo** de la *ficha presupuestaria EBA* del programa, se ha incorporado explícitamente la igualdad de mujeres y hombres:

Se ha incluido un objetivo específico: “*Contribuir, desde las políticas de transición energética, a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, reduciendo las brechas de género detectadas en el ámbito de la energía*”. Este objetivo se desarrollará mediante de la Línea de acción “*Reducir las brechas de género detectadas en el ámbito de la energía*” que cuente con cuatro acciones

- ☒ El programa cuenta con **indicadores de género** en su *ficha presupuestaria EBA*, que se utilizarán para el seguimiento y evaluación de los objetivos del programa. Estos indicadores son:

Número de personas participantes en los programas de información y formación en energía (Argitu y jornadas técnicas). Este indicador se desglosa en número de hombres y de mujeres, de modo que permitirá realizar el seguimiento de la brecha de género detectada en la participación en estos programas.

- ☒ El programa presupuestario incluye una serie de **acciones** destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres, incluidas como:

- ☒ **Acciones principales** de igualdad en EBA:

[-

ACCIÓN	Dotación presup.
1. Edición de la guía “ <i>Recomendaciones prácticas para aterrizar aspectos de género en las comunidades energéticas locales</i> ” y difusión de la misma entre las	12.010,90 €



comunidades energéticas de Gipuzkoa.	
2. Diseño y oferta de sesiones formativas sobre igualdad de género para las comunidades energéticas de Gipuzkoa.	9.510,90 €

☒ **Acciones no principales de igualdad en EBA:**

[-Elaboración y explotación de base de datos de expertas en temas energéticos que puedan ser ponentes o formadoras en jornadas, cursos, etc.

- Seguir dando relevancia y visibilidad en las publicaciones y notas de prensa a la brecha de género detectada en los estudios sobre pobreza energética de Gipuzkoa.

- Sistematización del proceso de revisión del análisis de la perspectiva de género del programa Energía Argitu, a través de la aplicación anual de las recomendaciones y orientaciones obtenidas en 2025.

- Inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos, convenios, becas y subvenciones y posterior análisis y seguimiento de los resultados obtenidos en cuanto a disminución de la brecha de género, con el fin de realizar una mejora continua de dichas cláusulas.

☒ En la redacción de la *ficha presupuestaria EBA* se utiliza un **lenguaje no sexista**.

**Valoración
impacto**

Dado que el programa presupuestario contiene las acciones de igualdad enumeradas en el punto anterior, se espera que tenga un impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres.



Informe de evaluación previa de impacto de género de un programa presupuestario

BLOQUES	CONTENIDOS
Objeto	<p>El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario de Atención a Personas Mayores, tendrá en la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Se envía desde Servicio de Atención a las Personas con Dependencia y Discapacidad para su correspondiente revisión y análisis.</p>
Fundamento	<p>Se elabora conforme al artículo 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i>.</p>
Mandato normativo	<p><input checked="" type="checkbox"/> El programa presupuestario ha identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad que le son aplicables, siendo los principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obligación de transversalizar el principio de igualdad de oportunidades (Art. 15 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). - Principios que deben regir y orientar la actuación de la Diputación Foral como los de igualdad de trato; igualdad de oportunidades; respeto a la diversidad y a la diferencia; integración de la perspectiva de género; acción positiva; eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; representación equilibrada y coordinación y colaboración. (Artículo 3.1 de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres). - Garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. (Art. 3.2 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres). - Las administraciones públicas vascas adoptarán las medidas necesarias para contrarrestar la mayor incidencia de las desigualdades existente entre mujeres y hombres de la tercera edad. (Artículo 49 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, antes mencionado). - La inclusión de la perspectiva de género, teniendo en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres. (Artículo 3 letra p, de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la Autonomía Personal y Atención a personas en situación de dependencia). - El Sistema Vasco de Servicios Sociales garantizará el acceso a las prestaciones y servicios con arreglo a criterios de equidad, sin discriminación alguna asociada a condiciones personales o sociales, y sin perjuicio de la aplicación de medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades y de trato, e integrando en sus actuaciones la perspectiva de igualdad de sexos. (Artículo 7 de la Ley 12/2008, de 5 de noviembre, de Servicios Sociales).



- Incorporación transversal del enfoque de género mediante el establecimiento de protocolos específicos para detectar, prevenir y erradicar las diferentes formas de violencia contra las mujeres. (Artículo 26.6 del Decreto 126/2019, de 30 de julio, de centros residenciales para personas mayores en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco).
- El personal de los centros residenciales deberá contar con formación para el empleo relacionada con las funciones específicas del puesto de trabajo, así como en Igualdad y materia de género. (Artículo 42 letra f) del Decreto 126/2019, de 30 de julio anteriormente mencionado).
- Relacionado con el Buen Gobierno, la Diputación Foral de Gipuzkoa deberá hacer pública la información con repercusión económica o presupuestaria recogiendo, en la medida de lo posible, los datos desagregados por sexo. Asimismo, publicará la evaluación de impacto de género de los presupuestos. (Artículo 34 de la Norma Foral 4/2019, de 11 de marzo, de Buen Gobierno en el marco de la gobernanza pública foral).

☒ En la *ficha presupuestaria EBA* del programa se ha referenciado la **normativa de igualdad**.

Desigualdades

☒ El programa presupuestario ha identificado las principales **desigualdades entre mujeres y hombres** que le afectan:

Según los datos más recientes, la dependencia afecta al 20,9% de las mujeres de más de 65 años, frente al 13,3% de los hombres de dicha edad. La mayor incidencia de la dependencia en las mujeres es debido en parte a la mayor esperanza de vida de las mujeres (86,86 años frente a 81,34 años en los hombres), lo que se traduce en una mayor necesidad de cuidados en edades avanzadas.

Además, podemos señalar que muchas mujeres mayores llegan a esta etapa en condiciones más precarias, debido a su menor participación en el mercado laboral a lo largo de la vida (en buena parte por dedicarse al cuidado de otras personas). Esto se refleja en pensiones más reducidas, lo que puede limitar su capacidad de elección.

En los 3 primeros puntos de control (acceso a la valoración, proceso de valoración, acceso a los servicios y prestaciones en general) no se observan desigualdades. En el 4º punto (acceso a los servicios en particular), se observa que en 3 de los 8 servicios incluidos en el análisis (Ayudas Técnicas, Unidades Residenciales Sociosanitarias y medidas de Apoyo para la capacidad jurídica), se observa una desigualdad, en la medida que la tasa de cobertura de las mujeres es inferior a la de los hombres. Concretamente, en Ayudas Técnicas la cobertura relativa (hombres frente a mujeres) es de 144%, en URSS 208% y en Medidas de Apoyo 171%.

Los motivos de estas diferencias aún no se conocen con precisión y que, por ello, se prevé llevar a cabo en 2026 acciones de estudio e investigación específicas. El objetivo sería analizar en qué medida estas brechas pueden estar reflejando desigualdades de género en el acceso a los servicios y, en función de los resultados, orientar medidas de mejora más ajustadas.



☒ En el **diagnóstico** de la *ficha presupuestaria EBA* se han desagregado los datos por sexo y se han mencionado las principales desigualdades identificadas entre mujeres y hombres.

Integración de la perspectiva de género en la planificación del programa

En la ficha EBA del programa presupuestario, se ha incorporado la igualdad de mujeres y hombres en los siguientes aspectos:

☒ La **misión** del programa se ha formulado en la *ficha presupuestaria EBA* de manera que refleja el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:

Potenciar la calidad de vida del colectivo de personas mayores en situación de dependencia, impulsando su integración y participación social, y proporcionando, dentro del ámbito de nuestra competencia, los apoyos necesarios para el mantenimiento en el domicilio habitual, así como facilitando el servicio de atención integral, teniendo en cuenta las distintas necesidades de las mujeres y los hombres en situación de dependencia e impulsando medidas que rompan con los roles de género

☒ En los **objetivos y/o líneas de trabajo** de la *ficha presupuestaria EBA* del programa, se ha incorporado explícitamente la igualdad de mujeres y hombres:

LI.1792 - Implementación de medidas para garantizar la igualdad de género

☒ El programa cuenta con **indicadores de género** en su *ficha presupuestaria EBA*, que se utilizarán para el seguimiento y evaluación de los objetivos del programa. Estos indicadores son:

AD.1921 - Tasa de cobertura de la población dependiente mayor de 65 años

AD.1941 - Resultado de la encuesta de Calidad de Vida, en las residencias de mayores

AD.1942 - Resultado de la Encuesta de Calidad de Vida, entre las personas mayores atendidas en domicilio

Además, durante 2026 se va a desagregar el siguiente indicador:

AD.1710 - Promedio anual de Plazo de tramitación de solicitudes BVD (desde solicitud hasta notificación)



☒ El programa presupuestario incluye una serie de **acciones** destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres, incluidas como:

☒ **Acciones principales de igualdad** en EBA (precisar dotación económica):

- Realizar en un grupo de centros un pilotaje del protocolo de prevención y tratamiento de la violencia machista en residencias y centros de día para personas mayores. **7.645,86€**
- Proponer la inclusión de cláusulas/obligaciones de igualdad en el conjunto de los centros y servicios, no sólo a los contratos. **644,87€.**
- Realizar un estudio y diagnóstico sobre las brechas de género detectadas en el ámbito de las personas mayores. **25.000€.**

☐ **Acciones no principales de igualdad** en EBA:

Ninguna]

☒ En la redacción de la *ficha presupuestaria EBA* se utiliza un **lenguaje no sexista**.

**Valoración
impacto**

Dado que el programa presupuestario contiene las acciones de igualdad enumeradas en el punto anterior, se espera que tenga un impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres.



Informe de evaluación previa de impacto de género de un programa presupuestario

BLOQUES	CONTENIDOS
Objeto	<p>El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario de “Protección a la Infancia y la Adolescencia”, tendrá en la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Se envía desde Servicio de Protección a la Infancia y la Adolescencia para su correspondiente revisión y análisis.</p>
Fundamento	<p>Se elabora conforme al artículo 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i>.</p>
Mandato normativo	<p>☒ El programa presupuestario ha identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad que le son aplicables, siendo los principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ [Principio de perspectiva de género, en virtud del cual las administraciones públicas, en sus respectivos ámbitos de competencia, deberán tener en cuenta, de forma sistemática, en las políticas y acciones dirigidas a las personas menores de edad, las diferentes situaciones, condiciones, objetivos y necesidades de mujeres y hombres, a todos los niveles y todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación (Art. 14. apartado t) de la Ley 2/2024, de 15 de febrero, de Infancia y Adolescencia. ➤ Incorporar como principio rector de la actuación administrativa en el ejercicio de las competencias en materia de atención a la infancia y la adolescencia la garantía y el respeto a la igualdad evitando y, en su caso, eliminando cualquier condicionante derivada de sexo (Art. 5. apartado c) de la LIA) ➤ Establecer como principios generales de interpretación del interés superior del menor en materia de violencia contra la infancia y la adolescencia la incorporación de la perspectiva de género en el diseño e implementación de cualquier medida relacionada con la violencia sobre la infancia y la adolescencia, y promoción de la igualdad de trato de los niños y de las niñas mediante la coeducación y el fomento de la enseñanza en equidad y la desconstrucción de los roles y estereotipos de género (Art. 4.1. apartado i) y apartado k) Ley Orgánica 8/2021, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, LOPIVI) ➤ Deber de garantizar la erradicación y protección frente a cualquier tipo de discriminación y la superación de los estereotipos de carácter sexista (Art. 3 apartado j) LOPIVI) ➤ Necesidad de que las medidas de atención integral a personas menores de edad víctimas de violencia comprendan apoyo formativo, especialmente, en materia de igualdad (Art. 12.2. apartado d) LOPIVI) ➤ Incorporar en las medidas que las administraciones públicas deben llevar a cabo para la prevención de la violencia contra la infancia y la adolescencia en el ámbito familiar la creación de servicios necesarios de información y apoyo profesionales a fin de que niños, niñas y adolescentes tengan la capacidad necesaria para detectar precozmente y rechazar la violencia motivada por género (Art. 26. 3 apartado g) LOPIVI)



- Incorporar como principios rectores en materia de acogimiento familiar de niños, niñas y adolescentes la igualdad de oportunidades y no discriminación, y la promoción y consecución efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género (Art. 3. apartado m) y n) del Decreto 179/2018)
- Deber de todos los centros de protección de personas menores de edad de tener protocolos de actuación para la prevención, detección precoz e intervención frente a situaciones de violencia que recojan, entre otros aspectos, actuaciones específicas a realizar cuando el acoso tenga como motivación la orientación sexual, la identidad o expresión de género. Y necesidad de tener muy especialmente en cuenta en la elaboración de los citados protocolos la perspectiva de género. (Art. 53.1 apartado d) y Art. 54 LOPIVI)
- Señalar como principio general al que debe ajustarse el acogimiento residencial de niños, niñas y adolescentes en situación de desprotección garantizar la integración de la perspectiva de género, la acción positiva y la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo (Art. 8. 2. apartado f) Decreto 131/2008))

☒ En la *ficha presupuestaria EBA* del programa se ha referenciado la **normativa de igualdad**.

Desigualdades

☒ El programa presupuestario ha identificado las principales **desigualdades entre mujeres y hombres** que le afectan:

- Mayor presencia de chicos en todos los parámetros y contingencias, posiblemente como consecuencia de estereotipos culturales que atribuyen a las personas menores de edad varones un comportamiento más disruptivo y externalizante, que facilita su detección. En contraste, los sufrimientos, malestares y maltratos sufridos por las mujeres menores de edad son menores visibles y, por lo tanto, menos identificables y menor objeto de nuestra intervención. Como ejemplo de ello encontramos que en el 2024 siendo mayor el porcentaje de mujeres sobre las que se realizó una valoración de posible situación de desprotección (51,7% mujeres frente a un 47,9% de varones), la toma de medida de protección invirtió dicho planteamiento, con un 58,6% de personas menores de edad atendidas varones, y un 41,4% mujeres.

- Especial vulnerabilidad de las chicas atendidas en el sistema por ser habitualmente víctimas de múltiples situaciones de violencia de género.
- Reproducción de estereotipos de género y roles no igualitarios en las unidades familiares con las que trabajamos. De modo que hay una mayor representación de madres frente a los padres que muchas veces se encuentran desaparecidos, aspecto que se asume y acepta. Así como se realiza una valoración desigual de la presencia de madres y padres, con una mayor exigencia de implicación a las madres que a los pares.

Del mismo modo con una mayor presencia de familias acogedoras y colaboradoras donde la figura femenina es la que realiza el acogimiento o colaboración, siendo la que lo impulsa (en todas las modalidades de acogimiento), estando esto muy relacionado con los roles de cuidado asignados a las mujeres.

- Violencia de género en las familias que se atienden desde este programa. Se produce, posiblemente, una sobrerrepresentación de la violencia de género, de tal



manera que un número importante de personas menores de edad se encuentran expuestas a la misma y por lo tanto son igualmente víctimas

- Presencia muy importante de violencia de género en las relaciones afectivas entre adolescentes.
 - Exposición a la violencia sexual por parte de mujeres menores de edad. La violencia sexual está muy presente en nuestras intervenciones en todas sus formas, adquiriendo una especial prevalencia la digital y desarrollada en redes sociales
- ☐ En el **diagnóstico** de la *ficha presupuestaria EBA* se han desagregado los datos por sexo y se han mencionado las principales desigualdades identificadas entre mujeres y hombres.

Integración de la perspectiva de género en la planificación del programa

En la ficha EBA del programa presupuestario, se ha incorporado la igualdad de mujeres y hombres en los siguientes aspectos:

- ☒ La **misión** del programa se ha formulado en la *ficha presupuestaria EBA* de manera que refleja el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:

Contribuir, en colaboración con otros sistemas y agentes que operan en el Territorio de Gipuzkoa, a que las niñas, niños y adolescentes residentes en Gipuzkoa que se encuentran en situación de riesgo grave de desprotección o en desamparo puedan desarrollar y ejercer plenamente sus derechos. Para lo cual, el Servicio de Protección a la Infancia y la Adolescencia de la Diputación Foral de Gipuzkoa desarrolla servicios y programas desde una óptica de servicio social y promueve la sensibilidad social hacia el reconocimiento de las necesidades de la infancia y adolescencia incidiendo especialmente en aquellos elementos estructurales que generan desigualdades profundas en el ejercicio de sus derechos, esto es, las desigualdades derivadas de la diversidad funcional, de género, sexual, cultural, lingüística o de origen.

- ☒ En los **objetivos y/o líneas de trabajo** de la *ficha presupuestaria EBA* del programa, se ha incorporado explícitamente la igualdad de mujeres y hombres:

- Desarrollar la evaluación de los cuidados
 - Seguir trabajando en superar estereotipos de género, fomentando un cambio en las percepciones y actitudes e incorporando dicho análisis en los procedimientos de trabajo
- Fomento de la innovación y personalización en la atención y los cuidados
 - Afinar la mirada por parte del sistema de protección, y de los agentes y sistemas colaboradores, para percibir y entender las dificultades y malestares que presentan las chicas frente a los chicos
 - Favorecer la recuperación y el desarrollo pleno y armónico de los niños, niñas y adolescentes que han sufrido situaciones perjudiciales o vulneradoras de derechos, y especialmente con aquellas y aquellos que son víctimas de violencia machista
- Garantizar el cuidado y la protección de todas los niños, niñas y adolescentes a través de una atención personalizada, de calidad e inclusiva, potenciando, conectando y evaluando la red de servicios sociales, basada en la innovación y la igualdad



☒ El programa cuenta con **indicadores de género** en su *ficha presupuestaria EBA*, que se utilizarán para el seguimiento y evaluación de los objetivos del programa. Estos indicadores son:

- Número de personas menores de edad (datos desagregados) con expediente de protección abierto sobre el total de población menor
- Número de personas menores de edad (datos desagregados) con expediente abierto de protección infantil
- Reducción de la edad media de las notificaciones de desprotección infantil (datos desagregados)
- % de casos abiertos en acogimiento familiar respecto del total de acogimientos (datos desagregados)
- Número de niños y niñas implicados en alguno de los programas de preservación familiar (datos desagregados)
- Número de niños, niñas y adolescentes atendidos en acogimiento residencial a 31 de diciembre (datos desagregados)
- Número de niños, niñas y adolescentes atendidos en acogimiento familiar a 31 de diciembre (datos desagregados)

☒ El programa presupuestario incluye una serie de **acciones** destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres, incluidas como:

☒ **Acciones principales de igualdad en EBA:**

- Definición y puesta en marcha de un plan de trabajo para mejorar la atención a la violencia machista contra las mujeres desde los servicios dirigidos a la infancia y la adolescencia. 2.148.301,16€.
- Diseñar e impartir un módulo formativo en igualdad de género dirigido a niños, niñas y adolescentes atendidos por el Sistema de Protección a la Infancia y la Adolescencia. 40.240,09€.
- Continuar la colaboración con el análisis y diagnóstico sobre la perspectiva de género en niñas y adolescentes con especial vulnerabilidad 204.217,51€.
- Organizar formación para los niños, niñas y adolescentes atendidos que les capacite para prevenir y detectar conductas indicadoras de delitos contra la libertad sexual o indicadoras de un delito de violencia de género. 39.366,79€.
- Diseñar e implantar un programa residencial específicamente concebido para atender a chicas adolescentes especialmente vulnerables (en particular, niñas o adolescentes polivictimizadas, víctimas de explotación sexual...) 8.234.246,72€.
- Acordar con el Servicio de Protección a la Mujer Víctima de Violencia Machista y de Inclusión Social criterios y procesos de valoración y atención aplicables en los casos cuya situación y necesidades requieran de la intervención de ambos servicios. 544.326,29€.
- Diseñar protocolos de actuación para prevenir, detectar y hacer frente a situaciones de inseguridad asociadas a vulneradores de los derechos de los niños, niñas y adolescentes: bullying, agresión sexual, violencia machista, discriminación... 51.345,53€.

☒ **Acciones no principales de igualdad en EBA:**



- Acordar un protocolo de colaboración y coordinación con Osakidetza, que permita actuar conjuntamente desde un modelo compartido de atención a los niños, niñas y adolescentes tutelados.
- Diseño y pilotaje a nivel local, de un marco integral de promoción de derechos y de prevención y detección precoz de situaciones perjudiciales y vulneradoras de derechos

☒ En la redacción de la *ficha presupuestaria EBA* se utiliza un **lenguaje no sexista**.

**Valoración
impacto**

Dado que el programa presupuestario contiene las acciones de igualdad enumeradas en el punto anterior, se espera que tenga un impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres.



Informe de evaluación previa de impacto de género del programa presupuestario de Función Pública

BLOQUES	CONTENIDOS
Objeto	<p>El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario de Función Pública, tendrá en la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Se envía desde el grupo técnico creado al efecto en el Servicio de Función Pública del Departamento de Gobernanza para su correspondiente revisión y análisis.</p>
Fundamento	<p>Se elabora conforme al artículo 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i> y las Directrices para la elaboración de informes de evaluación de impacto de género en las disposiciones de carácter general de la Diputación Foral de Gipuzkoa.</p>
Pertinencia	<p>El programa presupuestario de Función Pública es pertinente al género porque:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Incide en la vida de mujeres y hombres. En cuanto que afecta y se refiere al personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa conformado por más de 1900 personas; mujeres y hombres, con una proporción ligeramente superior de mujeres. -Influye en el acceso a los recursos por parte de mujeres y hombres. En cuanto que el trabajo remunerado de las y los empleados de la DFG permite el acceso a los recursos (tecnológicos, materiales, de movilidad...) en algunos casos de un modo desigual entre hombres y mujeres, por la menor remuneración de estas últimas. -Incide en la ruptura del rol de género siempre que se promueva el desarrollo profesional y la promoción de las empleadas y empleados de forma equilibrada o paritaria. En definitiva, depende de cómo se promueva esta promoción podría contribuir a superar o perpetuar los roles de género. -Puede modificar la visión estereotipada sobre la función social de mujeres y hombres. La regulación y criterios que se apliquen en materia de conciliación y promoción de la corresponsabilidad es clave en la modificación de este estereotipo sobre la función de cuidado y de necesidad de conciliación socialmente asignada a las mujeres.
Mandato normativo	<p>☒ El programa presupuestario ha identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad que le son aplicables, siendo los principales:</p> <p>NORMAS DE IGUALDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW). -Convenio de Estambul. -Consejo de Europa. Recomendación CM/Rec (2019) 1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para la prevención y lucha contra el sexismo -Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. -Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.



-Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

-Pacto de estado -español- contra la violencia de género

-Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

-Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

-Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que **se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.**

-Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

NORMAS GENERALES Y SECTORIALES CON MANDATO DE IGUALDAD

El programa presupuestario de Función Pública tiene la obligación de:

MANDATOS GENERALES:

- Integrar la perspectiva de género en su elaboración. Artículo 19 Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres,

-Incorporar variable sexo a todos los soportes de generación de información. En ejecución del mandato legal ha de aparecer siempre en la recogida de datos el indicador relativo al sexo para así poder desagregar y tratar los datos, art. 17-a) del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Art. 24-1 Norma Foral 2/2015 de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y art. 56-2 Decreto Foral 23/2010.

- Uso inclusivo y no sexista de todo tipo de lenguaje y, por tanto, revisar el lenguaje del programa para que éste sea inclusivo y no sexista. Artículo 19-4) Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

- Revisar el cumplimiento de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos forales. Artículo 21 Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

- Incorporar cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios y vigilar el cumplimiento de dicha inclusión. Mandato recogido en el Artículo 25 de Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, en relación a la contratación pública.

- Promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato. Artículos 39 y 41 del Decreto



Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres

- Articular una **formación inicial obligatoria y continua** en materia de igualdad para todo el personal. Artículo 23 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

MANDATOS ESPECIFICOS:

El Capítulo VIII (artículos 29 al 35) de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, recoge los mandatos específicos en materia de “**Gestión de Personal**” entre otros:

- **Garantizar el principio de igualdad** de mujeres y hombres **en la definición de los puestos de trabajo, en el acceso, en la clasificación profesional, en la promoción, en la formación, en la salud laboral, en la retribución y los derechos laborales** asegurando unas condiciones laborales dignas y no discriminatorias. (Artículo 29)

- **Revisar la política de personal desde la perspectiva de género.** (Artículo 29)

- **Adopción de las medidas necesarias para garantizar el principio de igualdad en la gestión del personal.** (Artículo 29)

- **Promoción de la mejora y el uso de los derechos laborales desde una perspectiva igualitaria.** (Artículo 29)

- **Promoción activa del acceso de las mujeres a toda la diversidad de puestos de trabajo y a todos los niveles de clasificación, a fin de avanzar en la erradicación de la segregación horizontal y vertical.** (Artículo 30)

- **Promoción en los procesos de promoción el establecimiento de mecanismos que eviten discriminaciones indirectas en la carrera profesional, tanto en relación con la segregación vertical como horizontal.** (Artículo 31)

- **Aplicación rigurosa de lo dispuesto en la normativa de Función Pública.** Tanto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, como en la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

☒ En la *ficha presupuestaria EBA* del programa se ha referenciado la **normativa de igualdad** (ya citada).

Desigualdades

☒ El programa presupuestario ha identificado las principales **desigualdades entre mujeres y hombres** que le afectan:

-**Segregación horizontal.** Existe una masculinización en determinados ámbitos o categorías de puestos de la plantilla de la Diputación Foral de Gipuzkoa, como el **personal bombero** Unos 220-225 hombres (98%) y 2/3 mujeres (1,3%), **personal caminero** (1 mujer 2,7 % y 35 hombres) o **guardas forestales** (3 mujeres 2,2% y 45 hombres). Frente a otras categorías de puestos que están feminizados, como ocurre en



el caso del **personal cuidador** (48 mujeres 100% de mujeres) personal de limpieza-comedor o **personal administrativo** (316 mujeres 83% y 62 hombres 16%).

-Segregación vertical. Que se traduce en la dificultad de acceso de las mujeres a puestos de Jefatura y que manifiesta en la infrarrepresentación de las mujeres en las **Jefaturas** de Servicio, de Sección y Secretarías Técnicas (puestos pertenecientes a los grupos de clasificación A1 y A2 donde el 62% son mujeres y, sin embargo, solo el 40% de las jefaturas las ocupan mujeres).

-Feminización de los permisos y licencias conciliatorias. Con una mayoría abrumadora de mujeres que solicitan y “disfrutan” este tipo de licencias y permisos (reducciones de jornada y excedencias por cuidado de menores y mayores con un 91% de mujeres frente a 8% de hombres, algo más suavizado en acompañamientos médicos de menores y mayores con un 84% de mujeres frente a 15 % de hombres, o en el teletrabajo con un 76% de mujeres frente al 24 % de hombres). Por tanto, se constata que en las licencias y permisos con una penalización salarial se mantiene un 91% de mujeres, por tanto, la brecha salarial recae en las mujeres.

-Mayor temporalidad en las mujeres. La proporción de mujeres es superior entre el personal interino (60,52 % de mujeres frente al 39% de hombres) y entre el personal laboral temporal (94 % de mujeres frente a 5,88% de hombres). En consecuencia, existe una mayor precariedad en el empleo femenino, (con sus efectos negativos que se traducen en las dificultades de desarrollo profesional, de acceso a puestos de responsabilidad y la brecha salarial de género), y una feminización de la pobreza.

-Formación en igualdad insuficiente y feminizada. La formación que ofrece la Diputación Foral de Gipuzkoa en materia de igualdad resulta insuficiente por el número de plazas ofertadas y, sobre todo, por la bajísima participación del personal, donde la mayoría abrumadora de personas asistentes son mujeres. (80% de participantes mujeres frente al 20% de hombres). Siendo la formación en igualdad “específica” para hombres “testimonial”. En el año 2023 el curso básico de igualdad solo para hombres quedó sin impartir por el bajo número de solicitudes, ya que solo 2 hombres lo solicitaron.

☒ En el **diagnóstico** de la *ficha presupuestaria EBA* se han desagregado los datos por sexo y se han mencionado las principales desigualdades identificadas entre mujeres y hombres.

Integración de la perspectiva de género en la planificación del programa

En la ficha EBA del programa presupuestario, se ha incorporado la igualdad de mujeres y hombres en los siguientes aspectos:

☒ La **misión** del programa se ha formulado en la *ficha presupuestaria EBA* de manera que refleja el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:



Misión. Promover el desarrollo profesional y personal de las empleadas y empleados, para alcanzar una mejor asunción de responsabilidades y un más eficaz desempeño de las funciones asignadas a sus puestos de trabajo, lo que redundará en la mejora de la organización y en la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía, promoviendo, además, el empoderamiento de las mujeres, la conciliación corresponsable y la lucha contra la segregación horizontal y vertical.

☒ En los **objetivos y/o líneas de trabajo** de la *ficha presupuestaria EBA* del programa, se ha incorporado explícitamente la igualdad de mujeres y hombres:

Objetivo (estratégico HE.1.3) Avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres.

- Línea de acción (EL 1.3.4): Actuar contra la violencia machista que sufren las mujeres en el territorio, teniendo en cuenta las diferentes formas de violencia y desde la perspectiva de la prevención, detección, visibilidad, atención y reparación.

Objetivo (estratégico P.1) Impulso, desarrollo y seguimiento de la política transversal de igualdad en la Diputación Foral.

- Línea de acción (P.1.1): Fortalecer las condiciones estructurales internas para el desarrollo efectivo de la política foral de igualdad.
- Línea de acción (P.1.2): Promover de forma planificada la formación interna del personal y de los agentes que actúan en los ámbitos de decisión, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas forales.

☒ El programa cuenta con **indicadores de género** en su *ficha presupuestaria EBA*, que se utilizarán para el seguimiento y evaluación de los objetivos del programa. Estos indicadores son:

- Número de municipios que cuentan con marcos estables para el desarrollo de políticas de igualdad. AD.1.3.3

☒ El programa presupuestario incluye una serie de **acciones** destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres, incluidas como:

☒ **Acciones principales** de igualdad en EBA:

- **Diseño e implantación de un plan director para la formación en igualdad del personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa, teniendo en cuenta los diferentes perfiles y áreas de trabajo. 22.956,32€.**



- Diseño y ejecución de una campaña publicitaria para la oferta de empleo público de personal bombero de 2025, mostrando la superación de estereotipos de género. 21.246,15€.

- Seguimiento, revisión y actualización del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista en el ámbito laboral de la Diputación Foral de Gipuzkoa. 37.165,87€.

- Mejora, y posterior seguimiento, en la elaboración de los informes de evaluación previa de impacto de género de las convocatorias de oferta de empleo público de la Diputación Foral de Gipuzkoa. 26.245,90€.

☐ Acciones NOLAs en EBA:

No hay acciones NOLAs.

☒ En la redacción de la *ficha presupuestaria EBA* se utiliza un **lenguaje no sexista**.

**Valoración
impacto**

Dado que el programa presupuestario contiene las acciones de igualdad enumeradas en el punto anterior, se espera que tenga un impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres.



Informe de evaluación previa de impacto de género de un programa presupuestario

BLOQUES	CONTENIDOS																				
Objeto	<p>El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario de Buen Gobierno y Participación ciudadana de 2026, tendrá en la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Se envía desde el Servicio de Buen Gobierno y Participación Ciudadana del departamento de Gobernanza para su correspondiente revisión y análisis.</p>																				
Fundamento	<p>Se elabora conforme al artículo 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i>.</p>																				
Mandato normativo	<p><input checked="" type="checkbox"/> El programa presupuestario ha identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad que le son aplicables, siendo los principales:</p> <table> <tr> <th colspan="2">MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO DE IGUALDAD DE ÁMBITO MUJERES Y HOMBRES</th></tr> <tr> <td>- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</td><td>Estatal</td></tr> <tr> <td>- DECRETO LEGISLATIVO 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.</td><td>Autonómico</td></tr> <tr> <td>- Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres</td><td>Foral</td></tr> <tr> <td>- IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa 2025-2027</td><td>Foral</td></tr> </table> <table> <tr> <th>MANDATOS TRANSVERSALES DE IGUALDAD</th><th>REFERENCIA</th></tr> <tr> <td>Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.</td><td>Art. 3 y 19 NF 2/2015 Art. 3.5 DL 1/2023 Art. 15 LO 3/2007</td></tr> <tr> <td>Adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.</td><td>Arts. 3 y 5.2 NF 2/2015 Art. 3.6 DL 1/2023 Art. 11 LO 3/2007</td></tr> <tr> <td>Promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres.</td><td>Art. 3 NF 2/2015 Art. 3.5 DL 1/2023</td></tr> <tr> <td>Otorgar carácter prioritario en la distribución de los presupuestos al cuidado de la vida de las personas y la igualdad de mujeres y hombres.</td><td>Art. 28.3 NF 2/2015 O. 1.2 IV PFI</td></tr> </table>	MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO DE IGUALDAD DE ÁMBITO MUJERES Y HOMBRES		- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Estatal	- DECRETO LEGISLATIVO 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.	Autonómico	- Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres	Foral	- IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa 2025-2027	Foral	MANDATOS TRANSVERSALES DE IGUALDAD	REFERENCIA	Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.	Art. 3 y 19 NF 2/2015 Art. 3.5 DL 1/2023 Art. 15 LO 3/2007	Adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.	Arts. 3 y 5.2 NF 2/2015 Art. 3.6 DL 1/2023 Art. 11 LO 3/2007	Promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres.	Art. 3 NF 2/2015 Art. 3.5 DL 1/2023	Otorgar carácter prioritario en la distribución de los presupuestos al cuidado de la vida de las personas y la igualdad de mujeres y hombres.	Art. 28.3 NF 2/2015 O. 1.2 IV PFI
MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO DE IGUALDAD DE ÁMBITO MUJERES Y HOMBRES																					
- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Estatal																				
- DECRETO LEGISLATIVO 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.	Autonómico																				
- Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres	Foral																				
- IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa 2025-2027	Foral																				
MANDATOS TRANSVERSALES DE IGUALDAD	REFERENCIA																				
Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.	Art. 3 y 19 NF 2/2015 Art. 3.5 DL 1/2023 Art. 15 LO 3/2007																				
Adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.	Arts. 3 y 5.2 NF 2/2015 Art. 3.6 DL 1/2023 Art. 11 LO 3/2007																				
Promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres.	Art. 3 NF 2/2015 Art. 3.5 DL 1/2023																				
Otorgar carácter prioritario en la distribución de los presupuestos al cuidado de la vida de las personas y la igualdad de mujeres y hombres.	Art. 28.3 NF 2/2015 O. 1.2 IV PFI																				



Asegurar la formación del personal público en materia de igualdad de mujeres y hombres	Art. 16 NF 2/2015 Art. 18.3 DL 1/2023 LA. 1.2 IV PFI
Incorporar sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos y establecer indicadores de género.	Arts. 5.4 y 24 NF 2/2015 Art. 16 DL 1/2023 Art. 20 LO 3/2007 P1. IV PFI
Adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones y, en particular, en sus órganos directivos y colegiados.	Arts. 3 y 21 NF 2/2015 Arts. 3.2 y 16.3 DL 1/2023 Art. 16 L.O. 3/2007
Promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres.	Art. 27.1 Ley 4/2005

☒ En la *ficha presupuestaria EBA* del programa se ha referenciado la **normativa de igualdad**.

Desigualdades

☒ El programa presupuestario ha identificado las principales **desigualdades entre mujeres y hombres** que le afectan:

▪ **DÉFICITS INFORMACIÓN.** Escasez de datos para conocer las características de la participación ciudadana e impide conocer el grado en el que se están cumpliendo o desarrollando los mandatos de igualdad. Por ejemplo, en el caso de los procesos y proyectos que subvencionamos desde el servicio, conocemos el número de mujeres y hombres que participan en el mismo, pero generalmente, desconocemos el impacto de las propuestas en función del género.

▪ **ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.** En general, hay sobrerrepresentación de mujeres, concretamente: la Comisión de ética (67 %), en los órganos de participación (Consejo social (62 %) y la Comisión Foral (60 %), Foro de Asociaciones (78 %)).

Los únicos con representación equilibrada son los y las responsables de cada una de las Comisiones Sectoriales, no obstante, de las comisiones vinculadas con temas de igualdad y/o cuidados son responsables mujeres (Comisiones de personas con discapacidad, Consejo Asesor para la Inclusión Social, Gunea, Consejo de Mayores, Red de Diversidad). Por otro lado, las presidencias de las asociaciones registradas en el Registro Foral son asumidas mayoritariamente por hombres (55 %).

En el caso del Espacio Interinstitucional, dependiendo de la estructura la proporción varía. En el plenario la mayoría de los asistentes fueron hombres



(58 %) y en el Foro técnico y en el grupo de trabajo de municipio pequeños mayoritariamente han acudido mujeres (56 y 64 % respectivamente).

▪ **INTERÉS POR TEMAS VINCULADOS CON LA PARTICIPACIÓN.** Existen espacios feminizados, en temáticas como la facilitación y la acción comunitaria, el asociacionismo, etc. Un claro ejemplo lo tenemos en sobrerrepresentación femenina en las formaciones organizadas por el servicio, donde en general, más del 60 % de asistentes son mujeres. También es cierto que la mayor parte de las personas que asisten trabajan en la administración pública que tiene un sesgo feminizado por si mismo. Por lo que no se puede concluir tajantemente que el interés por las formaciones sea mayor, aunque las relacionadas con la acción comunitaria tienen un sesgo mayor.

▪ **SEGREGACIÓN VERTICAL.** Elevada feminización del tercer sector que descende en los puestos de representación. Asimismo, incidencia de la baja proporción de mujeres alcaldesas en el TH. Hay datos que ilustran efectivamente esta tendencia. Las Juntas directivas de entidades registradas: Presidencias 44,8% mujeres vs. 55,2% hombres (brecha -10,4 p.p.).

Pero hay otros que marcan una diferencia positiva que cabría poner en valor: en los Órganos de participación y representación, tiende a haber una mayoría de mujeres. Es el caso de la Comisión ética, Consejo Social para la Participación ciudadana, Comisión Foral para la Participación Ciudadana.

▪ **DIFERENCIAS EN EL MODO DE PARTICIPAR.** Las mujeres toman menos la palabra y por tiempos más cortos en los espacios de participación. Alguna muestra la tenemos en el foro de asociaciones y en el foro del espacio interinstitucional con los ayuntamientos, que a pesar que haya menos hombres, sus intervenciones son más extensas. Siendo conscientes de ello se toman medidas para que la participación sea lo más equilibrada posible. Los espacios se dinamizan utilizando metodologías que persiguen este fin.

La dinamización de espacios de participación está muy feminizada y, en este servicio, todas las dinamizadoras son mujeres.

▪ **CLÁUSULAS PARA PONER EN VALOR LA MEDIDAS PARA LA IGUALDAD.** En las dos líneas de subvenciones de 100 puntos 6 vinculados con el objetivo de incidir en la igualdad entre hombres y mujeres. En la baremación de proyectos se valora que se persiga la igualdad en sus objetivos, que en el diagnóstico y la ejecución se prevean medidas correctoras y que las personas que dinamicen en proceso tengan formación específica en género. En el caso de los ayuntamientos, de 2 puntos que se pueden lograr como máximo en cada una de ellas se han logrado de media entre 1,5 y 1,6. En el caso de las entidades ciudadanas o asociaciones los proyectos baremados han conseguido de media puntuaciones más bajas. Siendo la máxima puntuación 3 puntos, han alcanzado de media 2,02 por la integración de la perspectiva de género en el proceso, 1,86 por integrar mecanismos de promoción de la igualdad en el proyecto y 1,22 respecto al conocimiento para la igualdad de las personas que han orientado el proceso.



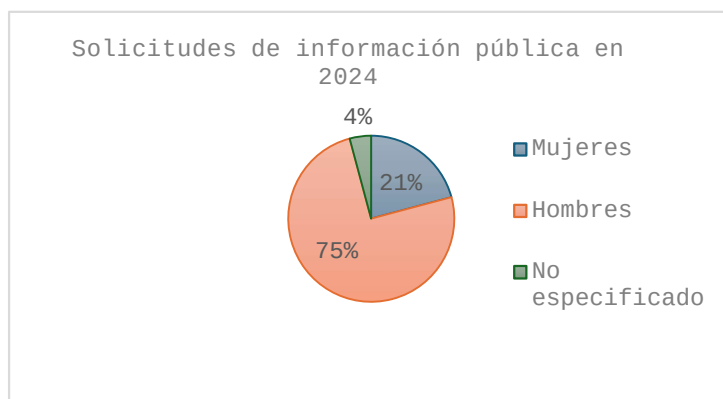
Sería interesante medir el impacto que esas medidas tienen en la participación en igualdad, pero por el momento no se dispone de esa información.

Respecto a las temáticas de los procesos subvencionados, solamente un 9,6 % de los mismo abordan temáticas directamente relacionadas con la consecución de la igualdad (cuidados, personas mayores, igualdad...) en el caso de los ayuntamientos. En las solicitudes hechas por las asociaciones se retiró esa categoría de clasificación por no haber apenas proyectos vinculados directamente con la consecución de la igualdad.

Las subvenciones suponen aproximadamente un 33% del presupuesto total del servicio.

▪ **PRESENCIA DEL MOVIMIENTOS FEMINISTA Y DE MUJERES EN EL ECOSISTEMA ACTUAL PARTICIPATIVO.** En el registro de asociaciones hay 99 entidades inscritas: las temáticas mayoritarias son sociedad (28%), intervención social (20%) y cultura (19%). De las inscritas, solamente una trabaja explícitamente en igualdad de género. Esto indica un déficit de presencia -y por tanto incidencia- del movimiento feminista/mujeres a nivel institucional.

▪ **SOLICITUD DE INFORMACIÓN PÚBLICA: SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA.** La mayoría de las solicitudes de información pública las realizan los hombres.

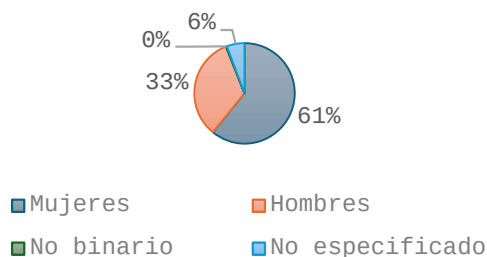


▪ **PERSONAS USUARIAS DE LAS OFICINAS DE ATENCIÓN DEL PALACIO:** Las mujeres prácticamente doblan en porcentaje a los hombres, por lo tanto, las mujeres acuden más que los hombres de forma presencial a las oficinas de atención. Seguramente esté muy ligado a que las mujeres asumen en mayor medida la carga de gestiones vinculadas al ámbito familiar. Además, suelen mostrar menos reticencia a la hora de pedir apoyo o acompañamiento.



Integración de la perspectiva de género en la planificación del programa

Respuestas a la encuesta de satisfacción de la oficina de atención del Palacio 2024



☒ En el **diagnóstico** de la *ficha presupuestaria EBA* se han desagregado los datos por sexo y se han mencionado las principales desigualdades identificadas entre mujeres y hombres.

En la ficha EBA del programa presupuestario, se ha incorporado la igualdad de mujeres y hombres en los siguientes aspectos:

☒ La **misión** del programa se ha formulado en la *ficha presupuestaria EBA* de manera que refleja el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:

Con el objetivo de profundizar en la democracia y ejercer el derecho a la participación ciudadana, buscamos fomentar la misma en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas públicas de la DFG y de los ayuntamientos del territorio. Para ello, estamos en contacto y colaboración con los ayuntamientos, asociaciones y ciudadanía del territorio, bien a través de la construcción de recursos, medios e instrumentos, bien incidiendo en las formas de hacer de otras direcciones de la DFG y profundizando en la democratización que supone la cultura participativa. Esto significa tener en cuenta las diferencias existentes entre la ciudadanía, tratando de igualar las condiciones para la participación. Entre ellos, prestamos especial atención a la discriminación por razón de sexo, así como a su interacción con otros ejes de exclusión (edad, nivel de estudios, nivel socio-económico, raza, idioma, sexualidad). Por lo tanto, aplicamos la perspectiva de género dado el impacto de nuestra actividad en la construcción de género y en las relaciones inter-género de la ciudadanía. Así mismo, fomentamos la igualdad lingüística a través de la incorporación de determinadas acciones en nuestro programa de participación.

☒ En los **objetivos y/o líneas de trabajo** de la *ficha presupuestaria EBA* del programa, se ha incorporado explícitamente la igualdad de mujeres y hombres:

Dentro del objetivo “**Formación para fomentar la cultura participativa y la acción comunitaria a través de la Escuela Abierta de Gipuzkoa (GEI)**” se ha establecido la siguiente línea de acción: “Integrar la perspectiva de género en los programas de formación-GEI”.

Es a través de estos objetivos estratégicos, que vamos a intentar profundizar en la cultura política democrática, cambiando las formas



de hacer y relacionarse de la administración, reconociendo y garantizando el derecho de la ciudadanía a participar en las decisiones. Para ello, nos centraremos especialmente en los principios de universalidad, igualdad, inclusión, transparencia y ética pública. Se trata de tener en cuenta el **principio de universalidad** en lo que se hace desde las instituciones, entre otras cosas, garantizar el derecho a la participación de toda la ciudadanía desde el equilibrio territorial, la diversidad social y económica.

☐ El programa cuenta con **indicadores de género** en su *ficha presupuestaria EBA*, que se utilizarán para el seguimiento y evaluación de los objetivos del programa. Estos indicadores son:

☒ El programa presupuestario incluye una serie de **acciones** destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres, incluidas como:

☐ **Acciones principales** de igualdad en EBA:

☒ **Acciones no principales** en EBA:

- Organizar cursos formativos para incorporar la perspectiva de género en procesos de participación ciudadana y de acción comunitaria.

☒ En la redacción de la *ficha presupuestaria EBA* se utiliza un **lenguaje no sexista**.

Valoración impacto

Dado que el programa presupuestario contiene las acciones de igualdad enumeradas en el punto anterior, se espera que tenga un impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres.



Informe de evaluación previa de impacto de género Compromiso con el territorio

BLOQUES	CONTENIDOS
Objeto	<p>El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario de Compromiso con el territorio, tendrá en la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Se envía desde el Servicio de Promoción Económica para su correspondiente revisión y análisis.</p>
Fundamento	<p>Se elabora conforme al artículo 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i>.</p>
Mandato normativo	<p><input checked="" type="checkbox"/> El programa presupuestario ha identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad que le son aplicables, siendo los principales:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ante las nuevas transiciones (verde, digital y envejecimiento) acciones positivas que posicionen a las mujeres como oportunidades de protagonismo en todas sus dimensiones: capacitar, acompañar, facilitar, visibilizar,...) o las de oportunidad: industrias creativas (Apartado 4 de la estrategia Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 COM(2020) 152 final Bruselas, 5.3.2020)• Impulsar medidas para superar la discriminación de la mujer en los ámbitos de la competitividad empresarial (artículo 36-43 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).• Favorecer el empleo de calidad (y en concreto luchar contra la precariedad laboral y la brecha salarial) (artículo 36 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).• Promover el desarrollo de competencias (aprendizaje a lo largo de toda la vida) personales, profesionales y sociales que contribuyan a la incorporación de mujeres en ámbitos donde estén infrarrepresentadas (artículo 42 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)• Fomentar el desarrollo de planes de igualdad en las empresas (artículo 40 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)• Asegurar la representación de las mujeres en puestos de responsabilidad y representación en las empresas (artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

- Incorporar variable sexo a todos los soportes de generación de información (artículo 24 de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y artículo 16 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres)
- Composición equilibrada por sexo de los órganos colegiados (artículo 24 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres)
- Incorporar cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios (artículo 25 y 26 de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, artículo 20 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y artículo 33 y 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)
- Utilizar un lenguaje no sexista (artículo 22 de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y artículo 18 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Marco normativo básico

ÁMBITO INTERNACIONAL

-Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW) de Naciones Unidas, firmado por España en 1980 y ratificado en 1984

-Tratado de la Unión Europea (TUE): [artículo 2 y artículo 3, apartado 3).

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: artículo 21 y el artículo 8 del TFUE.).

- Convenio Consejo de Europa Convenio de Estambul: prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, 2014.

- Consejo de Europa: Recomendación CM/Rec (2019) 1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para la prevención y lucha contra el sexismo (27 de marzo de 2019),

- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), en el que el Objetivo 5, de Desarrollo Sostenible se centra en los objetivos de igualdad “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

ÁMBITO ESTATAL

-Acuerdos suscritos por España en la Conferencia organizada por la ONU en Beijing, en 1995.

-Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

-Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- Pacto de estado -español- contra la violencia de género, ratificado en 2017 por los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias, para establecer medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

-Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

ÁMBITO DE LA CAPV

-Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres

-Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO EN MATERIA DE COMPROMISO CON EL TERRITORIO

ÁMBITO ESTATAL

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

-Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo

-Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

CAPV

-Norma Foral 4/2019, de 11 de marzo, de Buen Gobierno en el marco de la gobernanza pública foral.

-Ley 1/2013, de 10 de octubre, de Aprendizaje a lo Largo de la Vida.

-Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

-Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Y, siendo las principales referencias como ámbitos programáticos:

PLAN ESTRATÉGICO 2024-2027 de la Diputación Foral de Gipuzkoa

IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres periodo 2025-2027

Working conditions in a global perspective. EUROFOUND y OIT

Gender equality at work. EUROFOUND

PIE 2024 Plan Interinstitucional de Emprendimiento (transformando

nuestra economía)

Estrategia Europea de empleo y orientaciones anuales

Estrategia Vasca de Empleo 2030

☒ En la *ficha presupuestaria EBA* del programa se ha referenciado la **normativa de igualdad**.

Desigualdades

☒ El programa presupuestario ha identificado las principales **desigualdades entre mujeres y hombres** que le afectan:

Tanto el informe GEM sobre actividad emprendedora, el informe de competitividad de Gipuzkoa y los datos recogidos por el EUSTAT, identifican desigualdades vinculadas al género relacionadas con un menor nivel de emprendizaje en las mujeres y mayores dificultades en su acceso a la financiación para las empresas creadas por ellas, además de una brecha salarial, mayor precariedad laboral y una infrarrepresentación en puestos directivos.

La evolución del dato 2023 frente al año anterior refleja una reducción de la brecha de género en relación con la actividad emprendedora en fase inicial, que pasa a tener una mayoría de mujeres en iniciativas nacientes. no así en negocios consolidados en que la brecha es de 14,4 pp. Las mujeres cuentan en menor medida que los hombres con percepciones favorables hacia el emprendimiento y el peso femenino con intención de emprender sigue siendo menor que el de los hombres. Ello se refleja, entre otras, en la brecha salarial (-22,4%), en ello influye la jornada laboral, ya que el tiempo parcial es más común entre las mujeres que entre los hombres. En cuanto a sectores la industria sigue siendo un sector masculinizado, estando en Euskadi ocupado en más de un 80% por hombres.

Ello se refleja, entre otras, con las siguientes desigualdades:

- En Gipuzkoa la actividad emprendedora en fase inicial ofrece un cambio de tendencia ofreciendo un mayor porcentaje por parte de mujeres, sin embargo, en el caso de las iniciativas nacientes sigue habiendo un mayor porcentaje de hombres (56,9%), así como en el caso de negocios consolidados representando los hombres un 57,2%.

- En Euskadi el capital medio de los proyectos emprendidos por hombres (41.350 €) es 2,4 veces mayor que en el caso de las mujeres (17.201 €). Las mujeres encuentran mayores obstáculos para obtener financiación externa para proyectos de emprendizaje, lo que limita sus oportunidades de emprender

- Las mujeres tienen condiciones laborales menos favorables: reciben salarios más bajos (brecha salarial de 22,4%) y se enfrentan más parcialidad, temporalidad,...

- Las mujeres están infrarrepresentadas en puestos directivos y técnicos en la industria (26%)

- Las mujeres tienden a concentrarse en sectores feminizados, con menor rentabilidad y condiciones laborales más desfavorables

☒ En el **diagnóstico** de la *ficha presupuestaria EBA* se han desagregado los datos por sexo y se han mencionado las principales desigualdades identificadas entre mujeres y hombres.

**Integración de la
perspectiva de
género en la
planificación del
programa**

En la ficha EBA del programa presupuestario, se ha incorporado la igualdad de mujeres y hombres en los siguientes aspectos:

☒ La **misión** del programa se ha formulado en la *ficha presupuestaria EBA* de manera que refleja el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:

Promover el desarrollo económico de Gipuzkoa impulsando la competitividad de las empresas y la creación de nuevos negocios, con un modelo basado en la colaboración y en los principios de la triple sostenibilidad (económica, social y medioambiental), aprovechando las fortalezas del territorio y su ecosistema, poniendo a las personas en el centro y promoviendo la igualdad de mujeres y hombres en todas las dimensiones del desarrollo económico.

☒ En los **objetivos y/o líneas de trabajo** de la *ficha presupuestaria EBA* del programa, se ha incorporado explícitamente la igualdad de mujeres y hombres:

Promover una cultura empresarial orientada a fomentar las aportaciones, capacidades y compromiso de las personas, reparando, entre otras cosas, a las realidades de las mujeres.

☒ El programa cuenta con **indicadores de género** en su *ficha presupuestaria EBA*, que se utilizarán para el seguimiento y evaluación de los objetivos del programa. Estos indicadores son:

Número de empresas de nueva creación creadas por mujeres

☒ El programa presupuestario incluye una serie de **acciones** destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres, incluidas como:

☒ **Acciones principales** de igualdad en EBA (precisar dotación económica):

Acompañamiento a proyectos de creación de empresas impulsados por mujeres: 384.290,85€

☒ **Acciones NOLAs en EBA:**

Impulsar la calidad en el empleo

- Promover la participación en las empresas
- Impulsar el aprendizaje a lo largo de la vida
- Apoyar la competitividad de las empresas
- Impulsar la transición ecológica
- Diseño y puesta en marcha de instrumentos financieros
- Acompañamiento en el proceso de creación de empresas

En la redacción de la *ficha presupuestaria EBA* se utiliza un **lenguaje no sexista**.

**Valoración
impacto**

Dado que el programa presupuestario contiene las acciones de igualdad enumeradas en el punto anterior, se espera que tenga un impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres.



Informe de evaluación previa de impacto de género de un programa presupuestario

BLOQUES	CONTENIDOS
Objeto	<p>El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario de Promoción de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, tendrá en la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Se envía desde Dirección de Innovación para su correspondiente revisión y análisis.</p>
Fundamento	<p>Se elabora conforme al artículo 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i>.</p>
Mandato normativo	<p><input checked="" type="checkbox"/> El programa presupuestario ha identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad que le son aplicables, siendo los principales:</p> <p>NORMA FORAL 3/2007, de 27 de marzo, de subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa (BOG de 12 Abril de 2007).</p> <p>DECRETO FORAL 24/2008, de 29 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Norma Foral de Subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa (BOG de 6 mayo de 2008)</p> <p>Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres</p> <p>Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres (CAPV)</p> <p>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres</p> <p>Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</p> <p>III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> En la <i>ficha presupuestaria EBA</i> del programa se ha referenciado la normativa de igualdad.</p>
Desigualdades	<p><input checked="" type="checkbox"/> El programa presupuestario ha identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que le afectan:</p> <p>Los últimos informes “Mujeres e Innovación 2024” y “Científicas en cifras 2025” del Ministerio de Ciencia e Innovación concluyen que, aunque se han registrado importantes avances en la igualdad de género en el sistema I+D en España, aún se mantienen algunas desigualdades estructurales como las barreras en la promoción y estabilización profesional, la dificultad de conciliación o la falta de referentes femeninos en posiciones de liderazgo.</p> <p>Los datos estadísticos recogidos por EUSTAT en Gipuzkoa muestran que existe una brecha de género de la mujer en el ámbito científico. La presencia de la mujer en la I+D, es minoritaria, representando un 36.6% del personal total dedicado a la I+D en Gipuzkoa en 2023 (último dato Eustat 15/11/2024). La brecha en algunas disciplinas</p>



científicas como las ingenierías o en algunos sectores como las empresas es aún mayor.

El personal a dedicación plena a I+D en empresas e IPSL (Instituciones privadas sin fines de lucro) supone el 72% del total del personal dedicado a la I+D y es donde hay una menor representación de mujeres, 37%. Si se analiza por nivel profesional, esta desciende al 31% entre el personal investigador y 29% entre el personal técnico, siendo compensada la media con un 40% de presencia a nivel de auxiliares. En el resto, Administración Pública y Enseñanza Superior, la representación es superior al 50%, aunque a nivel de personal investigador se sitúa entre un 46-48% compensado con una presencia de mujeres entre el personal técnico y auxiliar que ronda entre el 62 y 75%.

En cuanto a la disciplina científica, en la ingeniería la presencia de mujeres es muy inferior (28%) y destaca que dentro de esta disciplina solo hay un 24% de mujeres entre el personal técnico, frente a un 29% entre el personal investigador y un 38% de auxiliares. En el resto de las disciplinas la presencia es cercana o superior 50%, pero sobre todo a nivel de personal técnico y auxiliar.

Las desigualdades anteriores se reflejan en las actuaciones financiadas por el programa, si bien el programa de Atracción de Fellows Gipuzkoa cuenta con una mayor presencia de mujeres: el 61% de las ayudas Fellows concedidas desde el 2023 han sido para mujeres investigadoras. Las personas investigadoras en su segundo año pasan a ser evaluadas por Ikerbasque, en 2024 de 5 posibles candidatas (3 mujeres, 2 hombres) pasaron a Ikerbasque 3 (1 mujer y 2 hombres).

☒ En el **diagnóstico** de la *ficha presupuestaria EBA* se han desagregado los datos por sexo y se han mencionado las principales desigualdades identificadas entre mujeres y hombres.

Integración de la perspectiva de género en la planificación del programa

En la ficha EBA del programa presupuestario, se ha incorporado la igualdad de mujeres y hombres en los siguientes aspectos:

☒ La **misión** del programa se ha formulado en la *ficha presupuestaria EBA* de manera que refleja el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:

Impulsar la ciencia, la tecnología y la innovación como motores para la creación sostenible de riqueza, la generación de empleo de calidad y el fortalecimiento de capacidades que permitan a Gipuzkoa afrontar con éxito los retos del futuro. Este impulso se llevará a cabo mediante el apoyo a proyectos de I+D y al desarrollo de infraestructuras, apoyo al talento científico e integrando de forma transversal la perspectiva de género. Se prestará especial atención a promover la igualdad de género, la equidad lingüística y la inclusión, garantizando que mujeres y hombres participen y se beneficien en igualdad de condiciones de los avances científicos y tecnológicos.

☒ En los **objetivos y/o líneas de trabajo** de la *ficha presupuestaria EBA* del programa, se ha incorporado explícitamente la igualdad de mujeres y hombres:

Los objetivos son los establecidos en el Plan Estratégico

Línea de acción “Atraer y arraigar personas investigadoras y talento de alto nivel, potenciando las trayectorias profesionales, promoviendo asimismo la igualdad de hombres y mujeres.”



☒ El programa cuenta con **indicadores de género** en su *ficha presupuestaria EBA*, que se utilizarán para el seguimiento y evaluación de los objetivos del programa. Estos indicadores son:

AD.1920 - Numero de proyectos I+D promovidos con investigadora principal mujer

☒ El programa presupuestario incluye una serie de **acciones** destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres, incluidas como:

☒ **Acciones principales de igualdad** en EBA (precisar dotación económica):

Promover el papel de la mujer en la ciencia y la tecnología: 170.000€.

☒ **Acciones no principales de igualdad** en EBA:

- Apoyo a proyectos de unidades de I+D empresariales promoviendo la igualdad de género
- Apoyo a proyectos de I+D de centros de la R.V.C.T.I. promoviendo la igualdad de género
- Apoyo a miembros de la R.V.C.T.I. para la adquisición de equipamiento científico promoviendo la igualdad de género
- Impulsar el ecosistema de tecnologías cuánticas en Gipuzkoa promoviendo la igualdad de género
- Gipuzkoa Next: impulsar la I+D en tecnologías estratégicas promoviendo la igualdad de género.
- Promover la ejecución de proyectos de transferencia e implementación tecnológica en entornos empresariales, orientados a la integración de soluciones avanzadas
- Apoyo a la atracción y retención de talento investigador por parte miembros de la R.V.C.T.I

☒ En la redacción de la *ficha presupuestaria EBA* se utiliza un **lenguaje no sexista**.

Valoración impacto

Dado que el programa presupuestario contiene las acciones de igualdad enumeradas en el punto anterior, se espera que tenga un impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres.



Informe de evaluación previa de impacto de género de un programa presupuestario

BLOQUES	CONTENIDOS
Objeto	<p>El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario de 300-Proyectos Estratégicos, tendrá en la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Se envía desde la Dirección de Proyectos Estratégicos del Departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos para su correspondiente revisión y análisis.</p>
Fundamento	<p>Se elabora conforme al artículo 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i>.</p>
Mandato normativo	<p><input checked="" type="checkbox"/> El programa presupuestario ha identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad que le son aplicables, siendo los principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y convenios que se produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades (Art. 22.1 NF 2/2015; Arts. 19.4, 23.3 c) DL 1/2023; Art. 14.11 L.O. 3/2007) - Incorporar cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios (Arts. 25.1 y 26.1 NF 2/2015; Arts. 22, 23, 24 DL1/2023; Arts. 33 y 35 L.O. 3/2007) - Incorporar sistemáticamente la variable sexo en estadísticas, encuestas y recogida de datos, así como establecer indicadores de género (arts. 5.d) y 24, NF 2/2015) - Fomentar la innovación y la mejora continua de las políticas de igualdad y garantizar la transparencia y la rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad de mujeres y hombres a través de los recursos públicos (Art. 3.15 DLvo 1/2023) - Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, estableciendo como objetivo la eliminación de desigualdades y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (Arts. 3 y 19, NF 2/2015) <p>En relación con Elkar-EKIN Lanean:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adoptar las medidas necesarias para contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres (Art. 49.1 DLvo 1/2023) - Desarrollar programas de fomento de empleo estable y de calidad para mujeres y de apoyo a la contratación de estas (Art. 41 c) DLvo 1/2023) <p><input checked="" type="checkbox"/> En la <i>ficha presupuestaria EBA</i> del programa se ha referenciado la normativa de igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ley 9/2016, de 2 de junio, de Fundaciones del País Vasco - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres - Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres - Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres - Ley 10/1982, de 24 de noviembre, básica de normalización del uso del Euskera



- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014
- Ley 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública
- Norma Foral 11/2014, de 29 de octubre, de incorporación de cláusulas contractuales relativas a la compra pública socialmente responsable en la contratación del sector público foral
- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones
- Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa
- Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo

Desigualdades

☒ El programa presupuestario ha identificado las principales **desigualdades entre mujeres y hombres** que le afectan:

La garantía de un empleo digno es una de las vías más importantes para promover la igualdad entre las personas en nuestra sociedad.

En lo que respecta a las desigualdades entre mujeres y hombres identificadas en el tejido social de Gipuzkoa, se ha constatado que las mujeres tienen una tasa de paro levemente superior que se conjuga con una tasa de ocupación menor en comparación con los hombres, además de una mayor incidencia en la pobreza. Se ha detectado que entre las mujeres hay colectivos con mayores obstáculos en el acceso al empleo (mujeres migrantes, mayores de 45 años, con discapacidad, con personas a su cargo, etc.). Asimismo, las mujeres están subrepresentadas en las empresas de inserción social.

En el marco del programa Elkar-EKIN Lanean para los ejercicios 2022-2024 se ha constatado que las mujeres en riesgo de exclusión que han accedido a un itinerario de formación suponen el 62% de las personas formadas y que las mujeres insertadas en el mundo laboral de entre las personas que han participado en el programa no superan el 55% del total. Esto implica que el porcentaje de las mujeres insertadas en el mundo laboral es inferior al de las mujeres que han recibido formación para poder ser insertadas en el mundo laboral. Por tanto, es prioritario mejorar los porcentajes referenciados a través de la ejecución del presente programa presupuestario, incidiendo en que el porcentaje de mujeres insertadas en el mundo laboral sea superior al actual. Se ha identificado la dificultad de conciliación de la vida personal con la profesional como principal problema para la inserción de la mujer en el mundo laboral, pese a haber obtenido la correspondiente formación, además de las dificultades para acceder a los puestos de trabajo al no disponer del transporte público necesario para acudir a los mismos. Para realizar el seguimiento y evaluación del porcentaje de mujeres que participan en el programa Elkar-EKIN Lanean 2025-2026 se han añadido unos indicadores específicos.

☒ En el **diagnóstico** de la *ficha presupuestaria EBA* se han desagregado los datos por sexo y se han mencionado las principales desigualdades identificadas entre mujeres y hombres.

Integración de la perspectiva de género en la planificación del programa

En la ficha EBA del programa presupuestario, se ha incorporado la igualdad de mujeres y hombres en los siguientes aspectos:

☒ La **misión** del programa se ha formulado en la *ficha presupuestaria EBA* de manera que refleja el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:



“Gipuzkoa, territorio competitivo, inteligente, equilibrado y creativo, que garantiza la creación sostenible de riqueza, la cohesión social y la igualdad de mujeres y hombres a través de la especialización inteligente y el igual acceso a las oportunidades.”

☒ En los **objetivos y/o líneas de trabajo** de la *ficha presupuestaria EBA* del programa, se ha incorporado explícitamente la igualdad de mujeres y hombres:

“Ofrecer un itinerario personalizado de formación y empleo a personas en situación o riesgo de exclusión, así como a personas con empleos precarios”.

Esta línea de trabajo viene redactada en la ficha EBA en los términos del Plan Estratégico. En concordancia con el contenido del Plan de Igualdad de Género del programa, las personas en situación o riesgo de exclusión, así como las personas con empleos precarios, incluyen en un porcentaje mayoritario a las mujeres.

La parte operativa incluye acciones no principales de igualdad que se enuncian más abajo.

☒ El programa cuenta con **indicadores de género** en su *ficha presupuestaria EBA*, que se utilizarán para el seguimiento y evaluación de los objetivos del programa. Estos indicadores son:

Los indicadores *Personas que han conseguido una formación para poder ser insertados en el mundo laboral* y *Personas insertadas en el mundo laboral* se encuentran desagregados por sexo, para poder realizar el seguimiento y evaluación del cumplimiento de la consecución de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres en esos dos ámbitos.

☒ El programa presupuestario incluye una serie de **acciones** destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres, incluidas como:

☐ **Acciones principales de igualdad** en EBA

☒ **Acciones no principales de igualdad** en EBA:

- Identificación de los principales colectivos vulnerables que requieren actuaciones especiales en cuanto a formación y puesta en marcha de itinerarios personalizados, prestando especial atención a la realidad de las mujeres en situación de exclusión

- Hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades.

- Incorporar cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios.

☒ En la redacción de la *ficha presupuestaria EBA* se utiliza un **lenguaje no sexista**.



Valoración impacto

Dado que el programa presupuestario contiene las acciones de igualdad enumeradas en el punto anterior, se espera que tenga un impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres.



Informe de evaluación previa de impacto de género de un programa presupuestario

BLOQUES	CONTENIDOS
Objeto	<p>El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario de Ordenación del transporte tendrá en la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Se envía desde el servicio de movilidad y transportes para su correspondiente revisión y análisis.</p>
Fundamento	<p>Se elabora conforme al artículo 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i>.</p>
Mandato normativo	<p>☒ El programa presupuestario ha identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad que le son aplicables, siendo los principales:</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</p> <p>- Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres</p> <p>- Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres</p> <p>Algunos mandatos que podemos extraer de ellos serían</p> <p>algunos mandatos de carácter transversal que podrías destacar son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida (Arts. 3 y 5.2 NF 2/2015 de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres) • Introducir cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios (arts. 25.1 y 26.1, NF 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres). <p>En el ámbito de la movilidad, los mandatos de igualdad vinculados son</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impulsar una movilidad que incorpore la perspectiva de género, teniendo en cuenta los diferentes usos que hombres y mujeres realizan y necesidades diversas de las mujeres e incluir propuestas para disminuir las posibles brechas de género (Art. 50 NF 2/2015 y Art. 24 Ley 4/2019, de 21 de febrero, de sostenibilidad energética de la Comunidad Autónoma Vasca). • Fomentar el conocimiento de las diferentes necesidades de mujeres y hombres en cuanto a la movilidad y la utilización de espacios, infraestructuras y servicios relacionados con las políticas de transporte, incrementando y mejorando a tal fin los diagnósticos y estudios, así como la disponibilidad de datos estadísticos desagregados por sexo e indicadores de género. (Art. 50 a) DLvo 1/2003 y Art. 50 NF 2/2015)



- Atender a las necesidades derivadas de los cuidados, de forma que su funcionamiento no esté sujeto únicamente a las necesidades derivadas de las tareas productivas (Art. 50 NF 2/2015 y Art. 50 d) DLvo 1/2003

☒ En la *ficha presupuestaria EBA* del programa se ha referenciado la **normativa de igualdad**.

Desigualdades

☒ El programa presupuestario ha identificado las principales **desigualdades entre mujeres y hombres** que le afectan:

[Este programa presupuestario, presta entre otros el servicio de transporte público interurbano quienes viajan por carretera, estando gran parte de su presupuesto destinado al mismo. Siendo así, el destinatario del programa presupuestario es la ciudadanía en general. No obstante, se aprecian desigualdades manifiestas.

Por ejemplo, en cuanto a las personas usuarias del transporte público, las mujeres realizan dos tercios del total de viajes respecto a un tercio de los hombres. Dicha ratio se debe entre otras razones a la división sexual del trabajo y a la mayor carga de cuidados (trayectos cortos, múltiples, encadenados). También influye el hecho de que, en hogares como un solo coche, suele tener "prioridad" sobre su uso el hombre.

En cuanto al personal de conducción de Lurraldebus, las mujeres suponen un 20% aproximado, siendo por tanto dicha profesión eminentemente masculina.

En cuanto al personal de dirección de las empresas concesionarias del servicio de Lurraldebus es también eminentemente masculino, no habiendo prácticamente mujeres en el primer nivel de dirección.]

☐ En el **diagnóstico** de la *ficha presupuestaria EBA* se han desagregado los datos por sexo y se han mencionado las principales desigualdades identificadas entre mujeres y hombres.

Integración de la perspectiva de género en la planificación del programa

En la ficha EBA del programa presupuestario, se ha incorporado la igualdad de mujeres y hombres en los siguientes aspectos:

☒ La **misión** del programa se ha formulado en la *ficha presupuestaria EBA* de manera que refleja el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:

[- Proporcionar, mejorar y aumentar el uso de los servicios de transporte público interurbano de quienes viajan por carretera por parte de la ciudadanía en general, independientemente de su sexo garantizando el acceso igualitario y seguro de todas las personas a los mismos.]

☒ En los **objetivos y/o líneas de trabajo** de la *ficha presupuestaria EBA* del programa, se ha incorporado explícitamente la igualdad de mujeres y hombres:

☒ El programa cuenta con **indicadores de género** en su *ficha presupuestaria EBA*, que se utilizarán para el seguimiento y evaluación de los objetivos del programa. Estos indicadores son:

[Uso del transporte público por sexo



☐ El programa presupuestario incluye una serie de **acciones** destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres, incluidas como:

☒ **Acciones principales de igualdad** en EBA (precisar dotación económica):

[- Desarrollo y elaboración Implementación del protocolo para evitar el acoso sexual por razón de sexo en Lurraldebus. 12.715,38 €

Enumeración de las acciones que tienen como objetivo principal avanzar en la igualdad de mujeres y hombres, cuyos créditos presupuestarios asociados se destinan, por tanto, en su totalidad a este objetivo]

☒ **Acciones no principales de igualdad** en EBA:

[Plan de Movilidad Sostenible de Gipuzkoa-

Se incluye la perspectiva de género en todas las fases de ese trabajo. Tanto el desglose de datos por sexo, estudiar la situación diferencial de mujeres y hombres, adecuar las medidas para disminuir dichas diferencias, indagar en las diferencias observadas en los hábitos de la ciudadanía en función del sexo etc de manera que se vele por el diseño de un plan integrador y seguro.

☒ En la redacción de la *ficha presupuestaria EBA* se utiliza un **lenguaje no sexista**.

Valoración impacto

Dado que el programa presupuestario contiene las acciones de igualdad enumeradas en el punto anterior, se espera que tenga un impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres.



Informe de evaluación previa de impacto de género de un programa presupuestario

BLOQUES	CONTENIDOS
Objeto	<p>El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario de 100 - Desarrollo Rural y Estructuras Agrarias, tendrá en la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Se envía desde Servicio de Ayudas y Registros del Depto de Equilibrio Territorial Verde para su correspondiente revisión y análisis.</p>
Fundamento	<p>Se elabora conforme al artículo 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i>.</p>
Mandato normativo	<p><input checked="" type="checkbox"/> El programa presupuestario ha identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad que le son aplicables, siendo los principales:</p> <p>[Promover la titularidad femenina en las explotaciones agrarias es un mandato de la Ley 8/2015 Estatuto de la Mujer Agricultora, de la Ley 17/2008 de Política Agraria y Alimentaria y de la Ley 7/2022 de Desarrollo Rural (Art. 8.a y Art. 97.f Ley 17/2008; Art. 5 Ley 7/2022, Art 10.3 Ley 8/2015)]</p> <p>En cuanto a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Art30 que las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.]</p> <p>DECRETO LEGISLATIVO 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres</p> <p>Incorporar sistemáticamente la variable sexo en la estadísticas, encuestas y recogida de datos, así como establecer indicadores de género (arts 5.d y 24 de las NF 2/2015 , de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Introducir cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios (arts. 25.1 y 26.1, NF 2/2015).</p> <p>Estrategia Integral Para El Relevo Generacional En El Sector Agrario Vasco (actualmente en desarrollo) con medidas para la igualdad efectiva de género:</p> <p>A) punto 5.1.1. Modificación Decreto 8/2014 Estatuto Personas jóvenes Agricultoras (EPJA): en cuanto a instrumentos de acceso al suelo agrario, transmisión de explotaciones sin relevo, apoyo a la vertebración asociativa e intervención PEPAC 6961.1: establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras. procedimiento Gaztenek.</p> <p>B) punto 5.5.3. En planes de ayudas a inversiones: mejora de las condiciones para jóvenes y mujeres.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> En la <i>ficha presupuestaria EBA</i> del programa se ha referenciado la normativa de igualdad.</p>



Desigualdades

☒ El programa presupuestario ha identificado las principales **desigualdades entre mujeres y hombres** que le afectan:

[• Menor presencia de mujeres titulares de explotaciones agrarias (37%) respecto a hombres (63%) en el sector primario. Esto se relaciona con la división sexual del trabajo y con estereotipos de género que históricamente han considerado la agricultura y la ganadería como actividades “de hombres” y excluía a las mujeres no tanto o solo de su realización, sino sobre todo del reconocimiento del trabajo que, de hecho, desempeñan en estas explotaciones.

• Como regla general, en las ayudas el % de recursos que llegan a mujeres es algo menor que el % de mujeres beneficiarias de los programas, por ser titulares de explotaciones de menor tamaño. Esto se aprecia por ejemplo en el programa de subvenciones a inversiones en explotaciones agrarias (el 37% de las personas beneficiarias son mujeres y reciben el 35% de los recursos del programa) o en las ayudas diorectas del primer pilar de la PAC (37% de mujeres beneficiarias, reciben el 34% de los recursos)

• Por otra parte, la representación de las mujeres en asociaciones del sector agrario es mucho más equilibrada según el último informe del Comité de seguimiento del Estatuto de la Mujer Trabajadora: 42% mujeres, 58% hombres. Esto es debido probablemente a la obligación de tener una representación equilibrada a la hora de optar a convenios y ayudas de la administración.

]

☐ En el **diagnóstico** de la *ficha presupuestaria EBA* se han desagregado los datos por sexo y se han mencionado las principales desigualdades identificadas entre mujeres y hombres.

Integración de la perspectiva de género en la planificación del programa

En la ficha EBA del programa presupuestario, se ha incorporado la igualdad de mujeres y hombres en los siguientes aspectos:

☒ La **misión** del programa se ha formulado en la *ficha presupuestaria EBA* de manera que refleja el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:

[Gestión de las ayudas dirigidas al sector agrario, que permitan promover la actividad económica que se lleva a cabo en el medio rural y ponerla en valor, por su importancia determinante en la producción de alimentos de calidad y en la preservación del medio rural y del paisaje del territorio. Promover el desarrollo del primer sector, su rejuvenecimiento (relevo generacional) y su adaptación a las diferentes coyunturas económicas favoreciendo que las mujeres asuman el rol de titular de las explotaciones, se incorporen al sector y contribuyendo a visibilizar su papel en el sector, mejorar, así mismo, la calidad de vida de los habitantes del entorno rural para reducir la diferencia respecto a las zonas urbanas, promover su desarrollo y asegurar su futuro.]

☒ En los **objetivos y/o líneas de trabajo** de la *ficha presupuestaria EBA* del programa, se ha incorporado explícitamente la igualdad de mujeres y hombres:

[Se menciona en los objetivos: HE4.4 *Gipuzkoa dispondrá de un sistema de alimentación sostenible, saludable, accesible y competitivo que maximice el potencial de la producción local y*



promueva el consumo responsable, proyectando la cultura e identidad del territorio línea de acción EL 4.4.2 *Potenciar y poner en valor la actividad del sector primario en la defensa del paisaje rural actual de Gipuzkoa, minimizando la incidencia de múltiples factores externos, diversificando la economía rural y facilitando el incremento del número de profesionales agrarios, promoviendo la igualdad de mujeres y hombres* HE 4.5 *Crear las condiciones y reforzar las oportunidades ya existentes para el desarrollo del medio rural y las pequeñas poblaciones, teniendo en cuenta, entre otras cosas, las expectativas y necesidades de las mujeres para permanecer allí.]*

☒ El programa cuenta con **indicadores de género** en su *ficha presupuestaria EBA*, que se utilizarán para el seguimiento y evaluación de los objetivos del programa. Estos indicadores son:

AD.1944 *Nekazaritza-ustategien titular diren pertsona fisikoen emakumeak/gizonak ehunekoa]*

☒ El programa presupuestario incluye una serie de **acciones** destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres, incluidas como:

☐ **Acciones principales de igualdad** en EBA (precisar dotación económica):

[- Enumeración de las acciones que tienen como objetivo principal avanzar en la igualdad de mujeres y hombres, cuyos créditos presupuestarios asociados se destinan, por tanto, en su totalidad a este objetivo]

☒ **Acciones no principales de igualdad** en EBA:

[-Objetivo HE 4.4 Gipuzkoa dispondrá de un sistema de alimentación sostenible, saludable, accesible y competitivo que maximice el potencial de la producción local y promueva el consumo responsable, proyectando la cultura e identidad del territorio

Línea de acción EL.4.4.1 - Impulsar un sistema de alimentación sostenible a nivel local.

Acciones: Ayudas a inversiones en explotaciones agrarias y Ayudas de agroambiente y clima, y ayudas a la agricultura ecológica

Línea de acción EL 4.4.2 Potenciar y poner en valor la actividad del sector primario en la defensa del paisaje rural actual de Gipuzkoa, minimizando la incidencia de múltiples factores externos, diversificando la economía rural y facilitando el incremento del número de profesionales agrarios, promoviendo la igualdad de mujeres y hombres

Acción: Mejoras en fincas rústicas (Fondo de suelos)

Línea de acción: EL 4.4.3 Promover la colaboración entre agentes del sector primario a través de los foros y estructuras necesarios.

Acciones: Convenios y Landaola

-Objetivo: HE 4.5 Crear las condiciones y reforzar las oportunidades ya existentes para el desarrollo del medio rural y las pequeñas



poblaciones, teniendo en cuenta, entre otras cosas, las expectativas y necesidades de las mujeres para permanecer allí.

Línea de actuación: *Favorecer el cambio generacional de los caseríos y desarrollar oportunidades de incorporación de otros.*

Acción: *EU_Gazte plana*

Todas las acciones mencionadas aplican a la hora de valorar las solicitudes recibidas criterios que favorecen la igualdad efectiva de género. En el caso de las acciones *Convenios* y *Landaola* (convenios con entidades determinadas) se verifica, antes de firmar los convenios, que las entidades tienen una representación equilibrada entre hombres y mujeres según lo establece el Estatuto de la Mujer Agriculтора.]

☒ En la redacción de la *ficha presupuestaria EBA* se utiliza un **lenguaje no sexista**.

**Valoración
impacto**

Dado que el programa presupuestario contiene las acciones de igualdad enumeradas en el punto anterior, se espera que tenga un impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres.



Informe de evaluación previa de impacto de género del programa presupuestario de Promoción de Infancia, Adolescencia y Juventud

BLOQUES	CONTENIDOS
Objeto	<p>El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario de Promoción de infancia, adolescencia y juventud, tendrá en la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Se envía desde el Servicio de Promoción de Infancia, Adolescencia y Juventud para su correspondiente revisión y análisis.</p>
Fundamento	<p>Se elabora conforme al artículo 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i>.</p>
Mandato normativo	<p>☑ El programa presupuestario ha identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad que le son aplicables, siendo los principales:</p> <p>Ley 2/2022, de 10 de marzo, de Juventud</p> <p>Artículo 5. Principios Generales e) Igualdad de mujeres y hombres. Se promoverá la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, incluida la violencia machista contra las mujeres, así como la eliminación de roles sociales y estereotipos de género que operan en el ámbito social en función de la edad, al igual que se promoverá la eliminación entre las personas jóvenes de los roles sociales, los estereotipos de género y cualquier otra circunstancia personal o social que genere o promueva situaciones de desigualdad y discriminación.</p> <p>Artículo 6. Derechos de todas las personas jóvenes r) Derecho a una vida libre de violencias machistas</p> <p>Título II Instrumentos y medidas para desarrollar la política de juventud. Sección 2ª Instrumentos y medidas para impulsar la política transversal en materia de juventud.</p> <p>Artículo 18. De la repercusión de las normas y planes sectoriales. 4. Será obligación de los poderes públicos vascos realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo y para la explotación de los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres jóvenes en los diferentes ámbitos de intervención y la revisión y, en su caso, adecuación de las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres jóvenes y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres jóvenes.</p> <p>Artículo 20. Líneas de intervención de la Estrategia Vasca en materia de Juventud.</p> <p>d) Juventud e igualdad de mujeres y hombres.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las administraciones públicas vascas promoverán la integración de la perspectiva de género en las políticas de juventud, de acuerdo con la legislación autonómica vigente para la igualdad de mujeres y hombres, y los principios generales de la legislación para la igualdad de mujeres y hombres.



2. Las administraciones públicas vascas promoverán una formación de las personas jóvenes basada en su desarrollo integral al margen de estereotipos y roles en función de la identidad sexual o de género. Para ello, impulsarán la coeducación y la educación sexual integral y continua en los centros educativos.
 3. Las administraciones públicas vascas impulsarán diferentes medidas para prevenir la violencia sexista entre las personas jóvenes, promoviendo distintas estrategias.
 4. Las administraciones públicas vascas, junto con las personas jóvenes como agentes de cambio social, avanzarán en la construcción de una sociedad más igualitaria, paritaria y libre de violencia machista contra las mujeres, desarrollando políticas interseccionales para combatir la discriminación y la exclusión en todas sus formas.
 5. Se impulsará una línea de trabajo con mujeres jóvenes en la lucha contra la brecha salarial, con objetivos y presupuestos específicos, así como medidas específicas para incluir y visibilizar en las políticas de juventud, igualdad y lucha contra la violencia machista a las mujeres jóvenes con discapacidad, a quienes residen en medio rural y a las mujeres migradas, entre otras.
- e) Juventud y diversidad sexual y de género.
1. Las administraciones públicas vascas promoverán la integración de la diversidad sexual y de género en las actuaciones dirigidas a la juventud y, de forma transversal, en todas las políticas públicas.
 2. A tal efecto:
 - a) Velarán por la garantía de no discriminación de ninguna persona joven, en consonancia con lo dispuesto en la Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales, y en el punto 3 del artículo 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en relación con el respeto a la diversidad y a la diferencia.
 - b) Fomentarán la educación sexual integral a lo largo de la vida y el bienestar sexual de todas las personas jóvenes basado en el respeto, la protección y la promoción de sus derechos sexuales y reproductivos, así como de su salud sexual y procreativa, como la prevención de embarazos no planificados, de infecciones de transmisión genital o de prácticas dañinas como la mutilación genital femenina, o la atención a la maternidad y/o paternidad.
 - c) Establecerán protocolos en la educación, formal y no formal, que se trabajarán con profesionales del sector.
 - d) Impulsarán medidas específicas para incluir y visibilizar la diversidad sexual y de género de las mujeres jóvenes en las políticas de juventud, igualdad y violencia machista.
 - e) Impulsarán la labor de los observatorios y la acción institucional junto con las asociaciones para hacer frente a la LGTBIfobia y desarrollar procesos de atención, seguimiento y empoderamiento. Berdindu contará con una estrategia con actuaciones dotadas económicamente.
- u) Juventud y atención integral a las sexualidades
1. Las administraciones públicas vascas promoverán las políticas públicas necesarias para el fomento de la libre expresión de la sexualidad de todas las personas jóvenes, el acceso y garantía a la educación e información sexual integrales, al asesoramiento sexual para promover el bienestar individual y las relaciones sinérgicas entre sujetos sexuados, así como relaciones eróticas



satisfactorias, y el fomento de la participación de la juventud sobre sus propios derechos sexuales y procreativos.

2. Las administraciones públicas vascas asegurarán en todas sus actuaciones la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres jóvenes, y la diversidad sexual y la salud sexual y procreativa de todas las personas jóvenes, así como la prevención de la violencia

Artículo 36. Funcionamiento de las estructuras de participación juvenil

1. En el funcionamiento de cualquier consejo de juventud, estructura o espacio de participación juvenil, sea del ámbito que sea, se tendrán presentes en la toma de decisiones las opiniones y necesidades de mujeres y hombres jóvenes, así como de las personas jóvenes en situación de desigualdad.
2. Todo consejo de juventud, estructura o espacio de participación juvenil, sea del ámbito que sea, fomentará la participación activa tanto de las entidades como de las personas jóvenes asociadas y no asociadas, especialmente mediante la utilización de las nuevas tecnologías.
3. En todo caso, en la composición de estas estructuras de participación juvenil, se fomentará una presencia paritaria de mujeres y hombres, así como que las personas jóvenes sean representadas de la forma más plural posible, garantizando especialmente la presencia de los colectivos más vulnerables.

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia

Artículo 4. Criterios generales

- i) Incorporación de la perspectiva de género en el diseño e implementación de cualquier medida relacionada con la violencia sobre la infancia y la adolescencia.

Artículo 5. Formación

1. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y garantizarán una formación especializada, inicial y continua en materia de derechos fundamentales de la infancia y la adolescencia a los y las profesionales que tengan un contacto habitual con las personas menores de edad. Dicha formación comprenderá como mínimo:
 - g) El impacto de los roles y estereotipos de género en la violencia que sufren los niños, niñas y adolescentes.
4. El diseño de las actuaciones formativas a las que se refiere este artículo tendrán especialmente en cuenta la perspectiva de género, así como las necesidades específicas de las personas menores de edad con discapacidad, con un origen racial, étnico o nacional diverso, en situación de desventaja económica, personas menores de edad pertenecientes al colectivo LGTBI o con cualquier otra opción u orientación sexual y/o identidad de género y personas menores de edad no acompañadas.

Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libre de violencia machista contra las mujeres

Capítulo VII. Violencia machista contra las mujeres. Sección 1.ª Marco general de intervención.

Artículo 54. Definición, tipología y principios.



1. Los poderes públicos vascos deben garantizar una vida libre de violencia machista contra las mujeres.

2. La violencia machista contra las mujeres es una violación de los derechos humanos, un problema social y de salud pública de primer orden y una manifestación de las desiguales relaciones de poder y de la discriminación contra las mujeres que desempeña, además, la función social de perpetuar las desigualdades estructurales que existen en función del género. Abarca toda violencia que se ejerza contra las mujeres, **incluidas las niñas y adolescentes** y las mujeres transexuales, por el hecho de ser mujeres, o que les afecte de forma desproporcionada, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia se puede ejercer tanto por acción como por omisión, y los medios para ejercerla pueden ser físicos, psicológicos o económicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, que tengan como resultado un daño, sufrimiento o perjuicio físico, sexual, psicológico, social, socioeconómico o patrimonial.

3. Constituyen violencia machista contra las mujeres la violencia en la pareja o expareja, la intrafamiliar, la violencia sexual, el feminicidio, la trata de mujeres y **niñas**, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, los matrimonios forzados y otras prácticas tradicionales perjudiciales, la coacción o privación arbitraria de libertad, la tortura, la violencia institucional, el acoso, la violencia política de género, la violencia digital y en redes sociales, la obstétrica, la vulneración de los derechos sexuales y reproductivos, así como cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres y **niñas** que se halle prevista en los tratados internacionales, en el Código Penal español o en la normativa estatal o autonómica. Todo ello, independientemente de que se produzcan en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye, pero no se limita a, los ámbitos familiar, laboral, educativo, sanitario, deportivo y comunitario, los medios de comunicación, los espacios de ocio y festivos y el entorno virtual.

4. Se considera asimismo violencia machista contra las mujeres la violencia ejercida contra las personas que apoyan a las víctimas, así como la ejercida contra su entorno cercano o afectivo, **especialmente contra los hijos e hijas** u otros familiares, con la voluntad de afligir a la mujer.

Artículo 55. Investigación y recogida, comunicación y difusión de datos.

1. Las administraciones públicas vascas han de promover la investigación sobre las causas, las características, las dificultades para identificar el problema y las consecuencias y su impacto en la salud y en el ejercicio de los derechos en todos los ámbitos de la vida, de las diferentes formas de violencia machista contra las mujeres y, **en particular, de las ejercidas contra las niñas**, así como sobre la eficacia e idoneidad de las medidas aplicadas para su erradicación y para reparar sus efectos.

Artículo 56. Sensibilización y prevención.

2(...) Se fomentarán especialmente aquellos programas y actuaciones de promoción de la infancia y la juventud que den voz y favorezcan el empoderamiento de las niñas y de las chicas y la implicación de los niños y los chicos en la igualdad. Asimismo, se promoverán programas dirigidos a las mujeres mayores y a aquellas en las que concurren los factores generadores de discriminación múltiple referidos en el último apartado del artículo 3.1 de esta ley.

Norma Foral 2/2015 para la Igualdad de mujeres y hombres

CAPÍTULO V. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

Artículo 54. Investigación

4. El Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como los departamentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa con competencias en materia de comunicación,



infancia, cultura y juventud, promoverán la revisión crítica de los modelos heteropatriarcales de belleza y relaciones afectivas que legitiman las estructuras y símbolos de la violencia machis.

Artículo 55. Prevención y sensibilización.

El Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres será responsable de:

1. Impulsar el refuerzo de los procesos colectivos de empoderamiento de las mujeres que enfrentan situaciones de violencia machista; para ello contará con la implicación de los

departamentos con competencias en materia de migración y/o diversidad, juventud y política social, tanto de manera individual como en colaboración con otras instituciones públicas.

2. Impulsar la movilización de la población, instituciones y medios de comunicación para que manifiesten públicamente el rechazo colectivo a todas las manifestaciones de la violencia machista, expresando el compromiso hacia una política de tolerancia cero. Para el cumplimiento de este objetivo contará con el apoyo de los departamentos con competencias en materia de cultura, juventud, deporte, política social y comunicación.

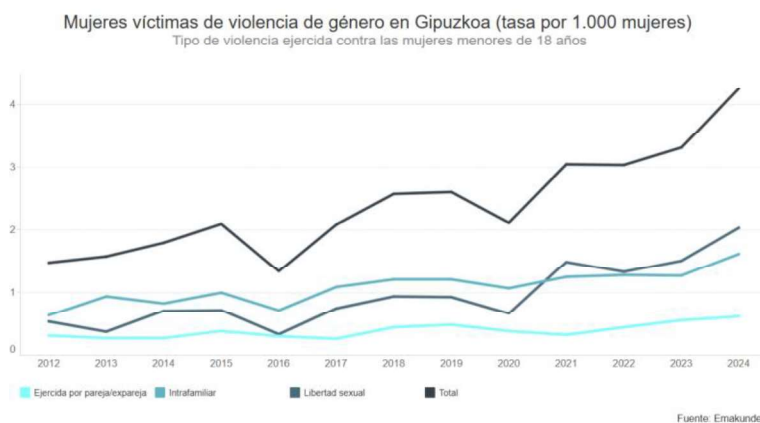
☑ En la *ficha presupuestaria EBA* del programa se ha referenciado la **normativa de igualdad**.

Desigualdades

☑ El programa presupuestario ha identificado las principales **desigualdades entre mujeres y hombres** que le afectan:

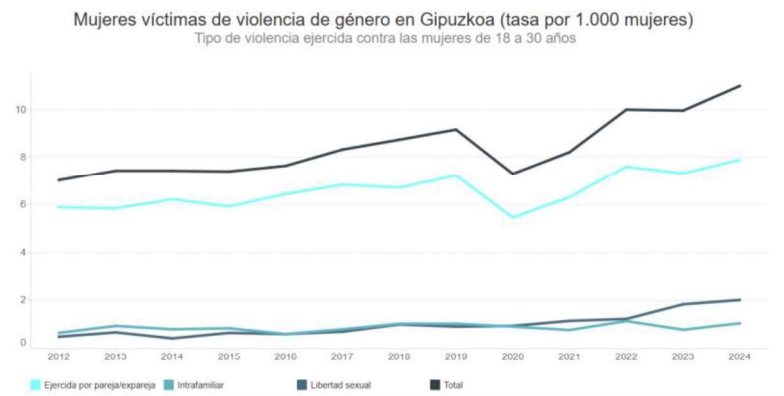
1. Población ocupada de Gipuzkoa con problemas de conciliación en 2021: 28% (fuente: EUSTAT)
2. Las mujeres en Gipuzkoa dedican más tiempo (1,46%) que los hombres (1,24) al cuidado de hijos e hijas (2021 EUSTAT)

3. Mujeres víctimas de violencia de género en Gipuzkoa (fuente Emakunde)



Total 2024 tramo 0-18: 243

- a. Pareja: 32
- b. Intrafamiliar: 92
- c. Libertad sexual: 116



Total 2024 18-30: 459

- d. Pareja: 338
- e. Intrafamiliar: 36
- f. Libertad sexual: 85

4. Datos sobre violencia sexual contra la infancia

Ojos que no quieren ver (Estudio sobre la violencia sexual contra la infancia, de Save the Children 2017) indicó que entre un 10 y un 20% de la población del Estado español había sufrido algún tipo de violencia sexual durante su infancia

Save the Children sitúa el porcentaje de niñas víctimas de violencia sexual en un 78.9 % del total de victimizaciones conocidas, llegando a alcanzar el 82% entre los 13 y 16 años.



Fuente: ~~Save the Children~~

Por lo que se refiere a los agresores, según el estudio elaborado por la Fundación Anar (2020) se trata de hombres en el 95,8%, elevándose el porcentaje al 97,3% en los casos en los que la víctima sea de sexo femenino

5. Acoso en redes sociales en GIPUZKOA

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. Empleo juvenil GIPUZKOA

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

7. Pobreza en hogares jóvenes GIPUZKOA

	Hombres	Mujeres
2022		
Tasa de pobreza real en hogares jóvenes	11	14,6

8. Brecha salarial entre mujeres y hombres en el tramo 18-35 GIPUZKOA

2024	
Gipuzkoa	-176
18-29 años	-115

9. Interés por la política entre jóvenes (15-29) GIPUZKOA

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. Profesionales de la Red Gaztematika

El %74 de las personas profesionales de la Red Gaztematika son mujeres

☐ En el **diagnóstico** de la *ficha presupuestaria EBA* se han desagregado los datos por sexo y se han mencionado las principales desigualdades identificadas entre mujeres y hombres.

Integración de la perspectiva de género en la planificación del programa

En la ficha EBA del programa presupuestario, se ha incorporado la igualdad de mujeres y hombres en los siguientes aspectos:

☒ La **misión** del programa se ha formulado en la *ficha presupuestaria EBA* de manera que refleja el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:

Niñas, niños, adolescentes y jóvenes constituyen un sector de la población con características y necesidades específicas, marcadas por factores psicosociales, físicos y de identidad, entre los que el género juega un papel fundamental. Esta etapa vital es crucial para la formación de la personalidad, la adquisición de conocimientos, la construcción de la seguridad personal y la proyección futura, procesos todos ellos profundamente influenciados por los roles, estereotipos y expectativas de género. Por ello, la misión del Servicio Foral de Promoción de Infancia y



Juventud es promover, en el ámbito de la educación no formal, condiciones sociales y ambientales que garanticen un desarrollo pleno, seguro, igualitario y libre de discriminación por razón de género. Esto implica fomentar relaciones basadas en el respeto, la equidad y la diversidad, deconstruir estereotipos de género y empoderar a cada persona para que explore su identidad y potencial más allá de los mandatos sociales asociados a su sexo

☐ En los **objetivos y/o líneas de trabajo** de la *ficha presupuestaria EBA* del programa, se ha incorporado explícitamente la igualdad de mujeres y hombres:

[Especificar cuáles]

☐ El programa cuenta con **indicadores de género** en su *ficha presupuestaria EBA*, que se utilizarán para el seguimiento y evaluación de los objetivos del programa. Estos indicadores son:

[Especificar cuáles]

☒ El programa presupuestario incluye una serie de **acciones** destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres, incluidas como:

☒ **Acciones principales de igualdad** en EBA (precisar dotación económica):

-Llevar a cabo un proceso de trabajo para asegurar que la estrategia Ingurune On incluye la perspectiva feminista: seguimiento de la acción de violencia sexual contra la infancia: 126.406,64€

☒ **Acciones no principales de igualdad** en EBA:

- Proyecto piloto: Proceso de trabajo para la definición de un Servicio de Juventud
- Gestión e impulso de la Red Interinstitucional de Promoción de Infancia; Adolescencia y Juventud en Gipuzkoa (Gaztematika).
- Proyecto Piloto: Impulsar el bienestar emocional de la población adolescente y joven. Treba Nerabeak (12-16) y Treba Gazteak (17-24)
- Erasmus +: la Juventud Guipuzcoana en Acción
- Udalekuak (dirigido a niñas y niños de entre 7 y 13 años)
- Gazte oporraldiak (oferta de colonias para jóvenes de entre 14 y 17 años)
- Subvenciones para la organización de colonias y acampadas
- Subvenciones a las Escuelas de Tiempo Libre para el desarrollo del programa anual y mantenimiento de la estructura.
- Subvenciones para el mantenimiento de la estructura organizativa de entidades asociativas de ámbito supramunicipal.
- Zmz? dando voz a la infancia y adolescencia. Análisis cualitativo de los resultados con población infantil y adolescente
- Treba Profesionalak: Plan de formación para personal técnico y educador municipal
- Subvenciones para el desarrollo de planes y proyectos municipales dirigidos a la infancia, adolescencia y juventud
- Pacto Ingurune On: desarrollar la estrategia para que Gipuzkoa sea una Territorio seguro, protector y de buen trato para la infancia y adolescencia



- Impulsar la Estrategia Vasca de Juventud 2030 en los departamentos forales que corresponda
- Auzolan: Subvención para impulsar el trabajo comunitario joven
- Servicio de Recursos para asociaciones Juveniles (Elkartegintza)
- Comunicación, información y documentación para la infancia, adolescencia, juventud y agentes relacionados.
- Servicio Gure Plaza Txo!: Servicio de promoción de infancia, adolescencia y juventud para municipios de menos de 1000 habitantes

☒ En la redacción de la *ficha presupuestaria EBA* se utiliza un **lenguaje no sexista**.

Valoración impacto

Dado que el programa presupuestario contiene las acciones de igualdad enumeradas en el punto anterior, se espera que tenga un impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres.



Informe de evaluación previa de impacto de género del programa presupuestario Promoción y Difusión Cultural y KMK

BLOQUES	CONTENIDOS																		
Objeto	<p>El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario de Promoción y Difusión Cultural y KMK, tendrá en la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Se envía desde la Jefatura de Servicio para su correspondiente revisión y análisis.</p>																		
Fundamento	Se elabora conforme al artículo 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i> .																		
Mandato normativo	<p><input checked="" type="checkbox"/> El programa presupuestario ha identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad que le son aplicables, siendo los principales:</p> <table> <tr> <th>MANDATOS TRANSVERSALES DE IGUALDAD</th><th>REFERENCIA</th></tr> <tr> <td>Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.</td><td>Art. 3 y 19 NF 2/2015 Art. 3.4 Ley 4/2005 Art. 15 LO 3/2007</td></tr> <tr> <td>Adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.</td><td>Arts. 3 y 5.2 NF 2/2015 Art. 3.5 Ley 4/2005 Art. 11 LO 3/2007</td></tr> <tr> <td>Promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres.</td><td>Art. 3 NF 2/2015 Art. 3.6 Ley 4/2005</td></tr> <tr> <td>Otorgar carácter prioritario en la distribución de los presupuestos al cuidado de la vida de las personas y la igualdad de mujeres y hombres.</td><td>Art. 28.3 NF 2/2015 OO. 5.5. III PFI</td></tr> <tr> <td>Asegurar la formación del personal público en materia de igualdad de mujeres y hombres</td><td>Art. 16 NF 2/2015 Art. 17.2 Ley 4/2005' OE. 4. III PFI</td></tr> <tr> <td>Incorporar sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos y establecer indicadores de género.</td><td>Arts. 5.4 y 24 NF 2/2015 Art. 16 Ley 4/2005 Art. 20 LO 3/2007 OO. 5.1. III PFI</td></tr> <tr> <td>Adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones y, en particular, en sus órganos directivos y colegiados.</td><td>Arts. 3 y 21 NF 2/2015 Arts. 3.7 y 23 Ley 4/2005 Art. 16 L.O. 3/2007</td></tr> <tr> <td>Promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas,</td><td>Art. 24.1 Ley 4/2005</td></tr> </table>	MANDATOS TRANSVERSALES DE IGUALDAD	REFERENCIA	Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.	Art. 3 y 19 NF 2/2015 Art. 3.4 Ley 4/2005 Art. 15 LO 3/2007	Adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.	Arts. 3 y 5.2 NF 2/2015 Art. 3.5 Ley 4/2005 Art. 11 LO 3/2007	Promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres.	Art. 3 NF 2/2015 Art. 3.6 Ley 4/2005	Otorgar carácter prioritario en la distribución de los presupuestos al cuidado de la vida de las personas y la igualdad de mujeres y hombres.	Art. 28.3 NF 2/2015 OO. 5.5. III PFI	Asegurar la formación del personal público en materia de igualdad de mujeres y hombres	Art. 16 NF 2/2015 Art. 17.2 Ley 4/2005' OE. 4. III PFI	Incorporar sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos y establecer indicadores de género.	Arts. 5.4 y 24 NF 2/2015 Art. 16 Ley 4/2005 Art. 20 LO 3/2007 OO. 5.1. III PFI	Adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones y, en particular, en sus órganos directivos y colegiados.	Arts. 3 y 21 NF 2/2015 Arts. 3.7 y 23 Ley 4/2005 Art. 16 L.O. 3/2007	Promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas,	Art. 24.1 Ley 4/2005
MANDATOS TRANSVERSALES DE IGUALDAD	REFERENCIA																		
Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.	Art. 3 y 19 NF 2/2015 Art. 3.4 Ley 4/2005 Art. 15 LO 3/2007																		
Adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.	Arts. 3 y 5.2 NF 2/2015 Art. 3.5 Ley 4/2005 Art. 11 LO 3/2007																		
Promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres.	Art. 3 NF 2/2015 Art. 3.6 Ley 4/2005																		
Otorgar carácter prioritario en la distribución de los presupuestos al cuidado de la vida de las personas y la igualdad de mujeres y hombres.	Art. 28.3 NF 2/2015 OO. 5.5. III PFI																		
Asegurar la formación del personal público en materia de igualdad de mujeres y hombres	Art. 16 NF 2/2015 Art. 17.2 Ley 4/2005' OE. 4. III PFI																		
Incorporar sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos y establecer indicadores de género.	Arts. 5.4 y 24 NF 2/2015 Art. 16 Ley 4/2005 Art. 20 LO 3/2007 OO. 5.1. III PFI																		
Adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones y, en particular, en sus órganos directivos y colegiados.	Arts. 3 y 21 NF 2/2015 Arts. 3.7 y 23 Ley 4/2005 Art. 16 L.O. 3/2007																		
Promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas,	Art. 24.1 Ley 4/2005																		



culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres.	
Hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades.	Art. 22.1 NF 2/2015 Art. 18.4 Ley 4/2005 Art. 14.11 L.O. 3/2007 OO.5.3. III PFI
Incorporar cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	Arts. 25.1 y 26.1 NF 2/2015 Arts. 21.1, 21 bis.1 Ley 4/2005 Arts. 33 y 35 L.O. 3/2007 OO.5.4. III PFI
MANDATOS SECTORIALES DE IGUALDAD EN CULTURA	REFERENCIA
Adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación por razón de sexo y para promover un acceso y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades culturales que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.	Art. 28 DL 1/2023
Promover la participación en actividades que busquen la igualdad entre mujeres y hombres y la superación de los estereotipos.	Art. 28 DL 1/2023
Impulsar la elaboración y reconstrucción de la memoria social, así como los procesos de memorialización, desde la visión de género.	Art. 28 DL 1/2023
Promover políticas culturales que hagan visibles las aportaciones de las mujeres al patrimonio y a la cultura y contribuyan a superar estereotipos de género y prejuicios sexistas, así como fomentar la presencia de mujeres en exhibiciones y producciones artísticas y culturales en los ámbitos en que se encuentren infrarrepresentadas. A tal fin, entre otras medidas, establecerán amplios espacios de participación y ayudas públicas o adaptarán las ya existentes.	Art. 28 DL 1/2023
Promover que en los museos y centros de arte financiados con fondos públicos: a) Se integre la perspectiva de género en sus programas educativos, de visitas y de otra índole, especialmente en aquellos dirigidos a la población infantil y juvenil. b) Se integre la perspectiva de género en los protocolos y criterios de compra y en las líneas prioritarias de adquisición de obras, así como en las políticas de exposiciones, de modo que se incrementen las exposiciones de mujeres artistas y se logre una representación equilibrada de mujeres y hombres. c) Se promueva la representación equilibrada en todas las estructuras de toma de decisiones, como patronatos, comisiones artísticas, jurados y otras	Art. 28 DL 1/2023



☒ En la *ficha presupuestaria EBA* del programa se ha referenciado la **normativa de igualdad**

- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres

- Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

-Plan Estratégico para la cultura 2028 de Gobierno Vasco

Desigualdades

☒ El programa presupuestario ha identificado las principales **desigualdades entre mujeres y hombres** que le afectan:

Además de desigualdades en cuanto a la empleabilidad de mujeres en puestos directivos o en puestos técnicos, de una forma más concreta y con los datos recopilados, apuntamos lo siguiente:

- Se detecta una brecha importante que es necesario analizar, respecto a las solicitudes en las líneas de subvenciones, becas. No hay una correlación entre el número de solicitudes realizadas por mujeres y el número de concesiones a proyectos liderados por mujeres.
- Hay una menor presencia de mujeres entre las personas que acuden como conferenciantes o invitadas en nuestro programa cultural.
- Se echa en falta la generación de referentes mujeres en los premios y certámenes convocados desde el Servicio

☐ En el **diagnóstico** de la *ficha presupuestaria EBA* se han desagregado los datos por sexo y se han mencionado las principales desigualdades identificadas entre mujeres y hombres.

Integración de la perspectiva de género en la planificación del programa

En la ficha EBA del programa presupuestario, se ha incorporado la igualdad de mujeres y hombres en los siguientes aspectos:

☒ La **misión** del programa se ha formulado en la *ficha presupuestaria EBA* de manera que refleja el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:

Promover la creación cultural, y su disfrute, en Gipuzkoa; facilitando oportunidades, recursos y apoyo para que el tejido cultural guipuzcoano y la ciudadanía guipuzcoana puedan crear y disfrutar de la cultura, fomentando los valores de la igualdad entre hombres y mujeres, asegurando la diversidad cultural, todo ello desde una perspectiva social y medioambientalmente sostenible.

Para ello utilizará sus recursos y equipamientos para activar el enriquecedor debate social, fomentando la participación ciudadana y, en su vertiente más creativa, la profesionalización de los agentes culturales de Gipuzkoa.



También pondrá a disposición de toda la ciudadanía guipuzcoana los fondos bibliográficos y documentales de los que dispone, ofreciendo posibilidades de lectura, investigación y desarrollo. Y conservará, en abierta cooperación con otras instituciones de la memoria, el legado gráfico, bibliográfico y documental de Gipuzkoa.

Todo ello reforzando las redes de colaboración entre los agentes culturales del territorio para establecer un modelo cultural más sostenible, participativo y transformador, centrado en la igualdad entre hombres y mujeres, la diversidad y la sostenibilidad.

☒ En los **objetivos y/o líneas de trabajo** de la *ficha presupuestaria EBA* del programa, se ha incorporado explícitamente la igualdad de mujeres y hombres:

EL.2.4.2 - Garantizar la creación y fortalecimiento de comunidades y redes construyendo la base de la cultura y seguir garantizando la creación y el apoyo a las artistas, promoviendo acciones positivas a favor de la igualdad en ámbitos en los que las mujeres y los colectivos de baja representación son minoría.

EL.2.4.3 - Garantizar una cultura basada en la igualdad de mujeres y hombres, la visibilización de las mujeres creadoras, la inclusión social y la accesibilidad.

☒ El programa cuenta con **indicadores de género** en su *ficha presupuestaria EBA*, que se utilizarán para el seguimiento y evaluación de los objetivos del programa. Estos indicadores son:

-% de mujeres ponentes y artistas participantes en la programación de KMK según sexo (Objetivo 50%)

-% de solicitudes por sexo en las líneas de subvención y becas dirigidas a personas físicas.

-% de personas que obtienen subvención por sexo en las líneas de subvención y becas dirigidas a personas físicas.

☒ El programa presupuestario incluye una serie de **acciones** destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres, incluidas como:

☐ **Acciones principales** de igualdad en EBA:

Financiación a iniciativas que impulsan la visibilidad de las mujeres profesionales en el sector cultura, y que fomentan las oportunidades laborales y disminuyen la desigualdad entre sexos: 22.000€

☒ **Acciones NOLAs** en EBA:



Ayudas y financiación para iniciativas que trabajan por una cultura basada en la igualdad, la inclusión y la accesibilidad.

- Consejo de las Artes y la Cultura
- Estudio de Análisis de Públicos Culturales
- Beca Menchu Gal
- Premios Egile
- Formación Kbulegoa

☒ En la redacción de la *ficha presupuestaria EBA* se utiliza un **lenguaje no sexista**.

Valoración impacto Dado que el programa presupuestario contiene las acciones de igualdad enumeradas en el punto anterior, se espera que tenga un impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres.



Informe de evaluación previa de impacto de género de un programa presupuestario

BLOQUES	CONTENIDOS
Objeto	<p>El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario de Promoción del Deporte, tendrá en la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Se envía desde Servicio de actividad física y deportes para su correspondiente revisión y análisis.</p>
Fundamento	<p>Se elabora conforme al artículo 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i>.</p>
Mandato normativo	<p>El programa presupuestario Promoción del Deporte contempla un Marco regulador:</p> <p>Ley 27/1983, de 25 de noviembre, de Relaciones entre las Instituciones Comunes de la Comunidad Autónoma y los Órganos Forales de sus Territorios Históricos / Decreto 125/2008, de 1 de julio, sobre Deporte Escolar / Decreto 337/1994, de 28 de julio, de modificación del Decreto que regula el Deporte Escolar / Decreto 16/2006, de 31 de enero, de las Federaciones Deportivas del País Vasco / Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres. LEY 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres/ Ley 2/2023, de 30 de marzo, de la actividad y del deporte del País Vasco...</p> <p>Reconoce expresamente el derecho a la actividad física y el deporte, como actividad esencial y el derecho a la práctica deportiva.</p> <p>Busca eliminar toda clase de desigualdades: por razón de género, sexo o por discapacidad.</p> <p>Necesidad de alcanzar igualdad efectiva a todos los niveles: tanto en la práctica deportiva como en los equipos directivos de las entidades deportivas.</p> <p>Atender especialmente a necesidades de colectivos con mayor riesgo de exclusión, o que necesiten un grado mayor de protección.</p> <p>El deporte no puede ser considerado un sector exclusivamente masculino que veta el acceso a las mujeres a sus puestos de responsabilidad.</p> <p>Todas las entidades, públicas o privadas, irán equilibrando la presencia de mujeres en sus órganos directivos.</p> <p>Que se cuente con un Protocolo de prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos y acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>



Se promoverá la igualdad en la visibilidad de eventos deportivos masculinos y femeninos en los medios.

Se velará por que la representación mediática de las mujeres esté libre de cosificación sexual y estereotipos sexistas.

Crezca el deporte inclusivo, participación de deportistas con discapacidad en competiciones, la igualdad de este colectivo

Impulso de la igualdad efectiva de todas las personas en la práctica deportiva y su adecuado desarrollo, atendiendo particularmente a la desigualdad económica, a la inequidad entre los sexos y a las situaciones de vulnerabilidad social en zonas con especiales dificultades demográficas. Se adoptarán las medidas correctoras que eliminen los obstáculos que impidan dicha igualdad

La prevención, control y erradicación de cualquier clase de violencia, el racismo, la xenofobia, la intolerancia en el deporte, así como la discriminación y la incitación al odio por razón de sexo, edad, discapacidad, salud, orientación o identidad sexual, expresión de género, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como del dopaje y cualquier tipo de actuación fraudulenta que pueda producirse en la actividad deportiva, fomentando el juego limpio y la colaboración ciudadana.

Se desarrollarán políticas que prevengan, identifiquen y sancionen la merma de derechos o que impliquen situaciones de discriminación que puedan provenir de las entidades deportivas y su vinculación con las mujeres deportistas en las relaciones laborales, deportivas, administrativas o de cualquier clase que mantengan con las mismas.

Animar a las federaciones deportivas a elaborar un plan de conciliación y corresponsabilidad con medidas concretas de protección en los casos de maternidad y lactancia, que pueden poner a disposición de las entidades deportivas integrantes de la federación.

Igualdad de premios entre ambos sexos siempre que los eventos deportivos se organicen o se encomienden a un tercero por una Administración Pública, o se financien total o parcialmente a través de fondos públicos. A tal efecto, también se considerará financiación aquella que sea en especie o que consista en la cesión de instalaciones que sean de titularidad o responsabilidad municipal.

Reducción de la brecha social y de género en el ámbito de la actividad física y el deporte:

a) Aumentar el número de instalaciones deportivas, zonas de ocio activo y lugares aptos para la actividad física, especialmente en los barrios desfavorecidos.

b) Espacios escolares disponibles para la actividad física y el deporte adaptados a las necesidades de la población infantil y

adolescente. Espacios seguros y accesibles para las niñas y los adolescentes.

c) Horarios de apertura ampliados de las parcelas deportivas de los centros educativos de forma coordinada entre las Administraciones Públicas.

d) Acceso asequible a actividades extraescolares o en periodos no lectivos relacionadas con la actividad física, el deporte o la promoción de hábitos de vida saludable.

e) Fomentar la diversidad en la oferta de actividades físicas y deportivas dirigida a menores, atendiendo a los intereses de niñas y adolescentes para disminuir la brecha de género existente en la realización de actividad física y deportiva en la infancia y adolescencia.

Consideración **de interés público** aquellas competiciones en las que se promueva el deporte inclusivo, **la participación de las mujeres en el deporte**, la formación en valores y en el juego limpio desde el deporte base, la preservación de la naturaleza a través del deporte o cualquier acontecimiento deportivo que dé respuesta a los valores del deporte del siglo XXI que tengan que ver con la igualdad, la participación y la mejora de la condición física, psíquica.

Plan de Apoyo a la Salud en el ámbito de la actividad física y el deporte que, además de establecer recomendaciones preventivas, determine los riesgos comunes y específicos, en **especial** atendiendo a las **diferentes necesidades de mujeres y hombres**, menores de edad y personas mayores, personas con patologías diagnosticadas, así como a los requerimientos específicos de las personas con discapacidad y las medidas de prevención, conservación y recuperación que puedan resultar necesarias en función de los riesgos detectados

Estructura y funcionamiento de las federaciones deportivas: Los estatutos contemplar comisiones de igualdad y de deporte de personas con discapacidad

El acceso de la ciudadanía a la práctica de la actividad física y del deporte se realice mediante la aplicación de los principios de igualdad de trato, equidad, respeto a la diversidad, integración de la perspectiva de género, eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, y representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gestión y dirección de las organizaciones deportivas.

Para la consecución real y efectiva de la igualdad, los poderes públicos promoverán el acceso de las mujeres a la actividad físico-deportiva a través del desarrollo de programas específicos dirigidos a todas las etapas de la vida y en todos los niveles, así como su acceso a los ámbitos de gestión y decisión.

En las convocatorias de ayudas de las administraciones públicas se valorará el pleno respeto a los principios de igualdad y equidad y la integración de políticas de sensibilización en cuanto a la diversidad de orientación sexual y de identidad de género en la organización y

funcionamiento de las entidades solicitantes o en la organización de actividades deportivas.

Todas las competiciones deportivas profesionales y no profesionales organizadas, financiadas, subvencionadas o patrocinadas, ya sea parcial o totalmente, por las administraciones públicas, o por entidades de derecho público vinculadas o dependientes de aquellas, deberán respetar el principio de igualdad y equidad en la premiación. Cuando existan premios económicos, estos deberán ser de igual importe, dentro de la misma categoría, para las mujeres y los hombres.

Las administraciones públicas promoverán que las personas físicas o jurídicas organizadoras de actividades deportivas en las instalaciones o espacios públicos convoquen, salvo razones justificadas, programas deportivos para ambos sexos, sean mixtos o no.

Las reglamentaciones de las federaciones deportivas y demás entidades que organicen actividades deportivas deberán respetar el principio de igualdad y equidad quedando vedada cualquier discriminación por razón de sexo que no sea necesaria para salvaguardar el equilibrio competitivo o la igualdad de oportunidades.

Los programas de fomento de la actividad física y del deporte evaluarán el impacto de género al objeto, principalmente, de corregir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

Las administraciones públicas del País Vasco y las organizaciones deportivas adoptarán las medidas adecuadas para garantizar una práctica deportiva inclusiva y para abordar adecuadamente la cuestión de la identidad sexual.

Las administraciones públicas y las organizaciones deportivas garantizarán el derecho de las personas lesbianas, gais, transexuales e intersexuales a la no discriminación en la actividad física y el deporte por razón de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o circunstancias análogas. A tal efecto:

- a) Adoptarán las medidas precisas para garantizar que las actividades físicas y deportivas se desarrollan en condiciones que impidan o dificulten cualquier prejuicio, hostigamiento, violencia o intolerancia.
- b) Fomento de la aprobación e implementación de protocolos contra la LGTBIfobia en la actividad física y el deporte.

Las administraciones públicas del País Vasco desarrollarán políticas que identifiquen, prevengan y sancionen prácticas discriminatorias por razones de embarazo, maternidad y análogas en los derechos de las deportistas.

Las federaciones deportivas constituir en su seno una comisión de igualdad, que se encargue, entre otras funciones, de gestionar las incidencias producidas en su seno en este ámbito y de apoyar a las entidades asociadas en la incorporación de la perspectiva de género



en sus políticas y en la erradicación de todo tipo de violencia contra las mujeres.

☒ En la ficha presupuestaria EBA del programa se ha referenciado la normativa de igualdad.

Desigualdades

☒ El programa presupuestario ha identificado las principales **desigualdades entre mujeres y hombres** que le afectan:

Práctica ejercicio físico y/o actividad física:

En 2025, el Sociómetro de Gipuzkoa muestra en los datos de personas adultas, un importante incremento en la práctica de ejercicio físico y/o actividad física de forma regular entre las mujeres guipuzcoanas (4,6 puntos porcentuales). La brecha entre hombres y mujeres se sitúa en 2,1 puntos porcentuales, habiéndose reducido significativamente en estos dos últimos años.

Por otra parte, se ha registrado un decremento en el porcentaje de mujeres que no consiguen realizar el ejercicio físico que desearían, situándose 0,4 décimas porcentuales por debajo del dato de 2021, momento de salida de la pandemia. La brecha entre hombres y mujeres en relación a la dificultad percibida para la realización del ejercicio físico que desearían se sitúa en 2025 en 7,8 puntos porcentuales; dato que se vincula directamente con la falta de corresponsabilidad y el desigual reparto de cuidados entre mujeres y hombres.

Deporte escolar:

En cuanto al deporte en edad escolar, existe una brecha de género significativa en la participación en los programas Jolashezi (-26) y Multikirola (-22), programas que suponen el eje fundamental de la iniciación deportiva en Gipuzkoa, que se sitúa por encima de los 20 puntos porcentuales. Respecto al curso anterior, se ha incrementado la participación de escolares de sexo femenino, pero se ha mantenido la brecha de género. La participación en las escuelas de los clubes sigue registrando una importante brecha de género (el 28% son chicas), que se sitúa en 44 puntos porcentuales en las actividades al margen del programa, 4 puntos menos. A pesar del descenso de la natalidad, se registra un incremento en la participación femenina: hay 130 niñas más que en el curso anterior, destacando el tirón de las modalidades de fútbol y balonmano, con un crecimiento del 12%. En el curso 2024-25, en las actividades complementarias de los clubes dentro del programa de deporte escolar, indica un decremento de 4 puntos porcentuales. Se reduce la brecha de género 2 puntos porcentuales (14 puntos porcentuales) respecto al curso anterior.

Deporte federado y clubes deportivos:

En relación con el ámbito federado, se constata que en 2025 hay 14 federaciones que cuentan con planes de igualdad, 5 federaciones más



que el año anterior (31% del total). De las 45 federaciones guipuzcoanas, a la espera de finalización de los procesos electorales, 13 cuentan con presidencias ocupadas por mujeres, el 29%, lo cual supone un standard muy superior al observado en federaciones autonómicas, estatales e incluso europeas. En todo caso la brecha de género a este respecto se sitúa en los 42 puntos porcentuales. En lo que refiere a los clubes deportivos, de los 85 clubes analizados, 15 están presididos por mujeres, por lo que, en este caso la brecha alcanza los 60 puntos porcentuales. En relación a las licencias federadas en la temporada 2023/24, el 26,2% de las licencias federadas emitidas en Gipuzkoa correspondieron a mujeres. La brecha de género en este indicador se sitúa en 48 puntos porcentuales, habiéndose reducido 2 puntos porcentuales. Son 1.259 licencias más (+7%) para mujeres deportistas que la temporada pasada. Decremento del 4% respecto a la temporada anterior en licencias de técnicas. La brecha de género se mantiene en 70 puntos porcentuales. En licencias emitidas a árbitros/as jueces y juezas, la brecha de género, es también importante: 48 puntos porcentuales (brecha menor en 6 puntos porcentuales).

Ayudas a equipos y eventos financiados:

En 2024 el 53,57% del total de las ayudas concedidas a equipos por la Fundación Kirolgi se atribuyó a equipos femeninos. Por otra parte, el importe de las becas concedidas a mujeres deportistas de elite ha alcanzado el 50% del total de las ayudas concedidas. De las ayudas distribuidas a federaciones deportivas a través de las ayudas de la DFG en el ejercicio 2024, la estimación de ayudas concedidas a actividades dirigidas a mujeres se sitúa en los 525.456€, lo que supone el 24% del total. En el caso de ayudas a clubes deportivos (excluida la actividad de elite) se sitúa en los 265.306, el 31% del total.

En 2024, del total de 58 eventos financiados, 16 son de participación exclusiva de mujeres.

En síntesis, aunque los avances registrados en la práctica de actividad física y en determinados indicadores deportivos son significativos, persisten brechas de género amplias y sostenidas en ámbitos clave como el deporte escolar, las funciones técnicas y de arbitraje, o la distribución de ayudas a clubes y federaciones. Esto se debe, en buena medida, a la persistencia de estereotipos de género, a las limitaciones derivadas del desigual reparto de tiempos y cuidados, a la menor disponibilidad de recursos para equipos femeninos y, en términos generales, un entorno deportivo que, en muchas ocasiones, sigue reproduciendo dinámicas desiguales en cuanto a reconocimiento, oportunidades y condiciones de participación.

☒ En el **diagnóstico** de la *ficha presupuestaria EBA* se han desagregado los datos por sexo y se han mencionado las principales desigualdades identificadas entre mujeres y hombres.



Integración de la perspectiva de género en la planificación del programa

En la ficha EBA del programa presupuestario, se ha incorporado la igualdad de mujeres y hombres en los siguientes aspectos:

☒ La misión del programa se ha formulado en la ficha presupuestaria EBA de manera que refleja el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:

Somos la Dirección de Deportes de la Diputación Foral de Gipuzkoa, facilitamos la actividad física a las personas y a las comunidades guipuzcoanas, para hacer llegar a toda la población los beneficios que aporta. Nuestra labor se desarrollará generando redes con los agentes deportivos y promoviendo la transversalidad, dando prioridad a la igualdad entre mujeres y hombres y a los grupos de población con dificultades para ser activos.

☒ En los objetivos y/o líneas de trabajo de la ficha presupuestaria EBA del programa, se ha incorporado explícitamente la igualdad de mujeres y hombres:

Objetivo anual: Avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres.

1 Línea de Actuación:

Aumentar la sensibilización social a favor de la igualdad

2. Línea de Acción:

Actuar contra la violencia machista que sufren las mujeres en el territorio, teniendo en cuenta las diferentes formas de violencia y desde la perspectiva de la prevención, detección, visibilidad, atención y reparación.

Objetivo anual: Mejorar la calidad de la gestión

2. Línea de Acción:

Incrementar el conocimiento del deporte guipuzcoano, incluyendo la perspectiva de género tanto en la gestión de los datos como en su interpretación.



☑ El programa cuenta con indicadores de género en su ficha presupuestaria EBA, que se utilizarán para el seguimiento y evaluación de los objetivos del programa. Estos indicadores son:

Porcentaje de mujeres de Gipuzkoa que no realizan el ejercicio físico que desearían en su tiempo libre

* El programa presupuestario de fomento del deporte, cuenta con un Plan anual de gestión cuyos indicadores se gestionan de manera independiente a la aplicación EBA.

☑ El programa presupuestario incluye una serie de acciones destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres, incluidas como:

☑ Acciones principales de igualdad en EBA:

Iniciativas para incrementar la práctica de actividad física y deporte de las mujeres guipuzcoanas. 265.508,73

Incrementar el conocimiento sobre los determinantes que afectan a la AFyD de las mujeres en Gipuzkoa 121.378,29

Afrontar los estereotipos limitantes que afectan a las mujeres guipuzcoanas para la participación en actividad física y deporte. 608.567,41

Incluir cláusulas para promover la igualdad de mujeres y hombres en las cláusulas de contratación y subvenciones 15.117,41

Alinear el presupuesto con el plan de igualdad (EBA) 15.117,41

Poner en marcha medidas de sensibilización y prevención sobre violencia machista contra mujeres y niñas en el deporte 5.108,69

El importe total estimado destinado a políticas de igualdad a través de acciones principales de igualdad en el proyecto de presupuesto alcanza los 1.030.797,94 (4,45 %)

☑ Acciones NO PRINCIPALES en EBA:

Acuerdo y financiación del programa de funciones públicas de las federaciones deportivas. Incluyendo medidas de acción positiva para la igualdad de género.

Líneas de subvención: FEDERACIONES. Incluyendo medidas de acción positiva para la igualdad de género.

Líneas de subvención: CLUBES. Incluyendo medidas de acción positiva para la igualdad

Fortalecer y extender el modelo de red de Servicios de Orientación Deportiva (KOZ)

Línea subvencional: fomento de la actividad física

Oferta de programa de actividades de deporte escolar

Mejora del programa de deporte escolar (Informe E2 y Decreto Foral)



Líneas subvencionales: DEPORTE ESCOLAR

Impulsar e intensificar la investigación sobre el deporte en Gipuzkoa (UPV/EHU), incluyendo proyectos sobre roles y estereotipos en la actividad física de las mujeres.

Gestión de las instalaciones de Txuri Urdin.

Gestión del Plan de equipamientos deportivos.

Desarrollar el diseño de Plan Territorial Sectorial de Equipamientos Deportivos.

Línea subvencional: Plan de Equipamientos Deportivos.

Desarrollo de medidas para la protección de niños/as y adolescentes en el deporte guipuzcoano.

Poner en marcha los procedimientos para cumplir los requisitos de la nueva Ley de actividad física y deporte.

Promover los programas de formación de las federaciones deportivas.

Fundación Kirolgi.

Kirolgala: Premios Gipuzkoa del deporte.

Línea subvención: Eventos deportivos especiales.

Línea de subvención: Formación y promoción.

Mejora de la web.

Desarrollo y mejora de la plataforma Kiroldata.

Gestión y desarrollo de la plataforma Kirol BIG Data.

☒ En la redacción de la ficha presupuestaria EBA se utiliza un lenguaje no sexista.

Valoración impacto

Dado que el programa presupuestario contiene las acciones de igualdad enumeradas en el punto anterior, se espera que tenga **un impacto positivo** en la igualdad de mujeres y hombres.



Informe de evaluación previa de impacto de género

Anteproyecto de Norma Foral por la que se aprueban los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa para el año 2026

1. Introducción

Este informe tiene como objetivo dar cumplimiento a lo establecido el artículo 27 de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres. Según el mismo, los anteproyectos de Norma Foral y los proyectos de disposiciones de carácter general de la Diputación Foral de Gipuzkoa, en su proceso de elaboración y tramitación, se acompañarán del correspondiente informe de evaluación previa de impacto de género.

Ese informe de evaluación previa del impacto en función del género deberá de constar de las siguientes partes:

- la descripción general del proyecto de norma o de disposición de carácter general.
- la evaluación previa del impacto en función del género.
- las medidas para eliminar las desigualdades identificadas y promover la igualdad de mujeres y hombres en función de la evaluación de impacto de género realizada.

2. Modificaciones normativas

En este proyecto, además de la regulación relativa a los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa para el año 2026, en las Disposiciones Adicionales se introducen determinadas modificaciones en la normativa aplicable a partir del 1 de enero de 2026.



- Se actualizan en un 2,0% las tasas de la Hacienda Foral de Gipuzkoa, gestionadas por los diversos departamentos, que sean de cuantía fija, por no estar determinadas por un porcentaje en la base o ésta no estar valorada en unidades monetarias; sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del artículo 5 de la Norma Foral 5/2005, de 12 de julio, reguladora de las tasas por la prestación de servicios y realización de actividades en materia de transportes.
- Con efectos desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año 2026, el interés de demora a que se refiere el artículo 26.6 de la Norma Foral 2/2005, de 8 de marzo, General Tributaria del Territorio Histórico de Gipuzkoa, será del 4,0625 por 100.
- Se actualizan en un 2,0% los valores catastrales vigentes durante el año 2025, dentro del Impuesto sobre Bienes Inmuebles (Norma Foral 12/1989, de 5 de julio).
- En el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) se actualizan en un 2,0% diversos importes del impuesto

Tarifa de la base liquidable general (art. 75.1)

Tarifa vigente 2025

base	cuota	resto	%
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%

Propuesta 2026

base	cuota	resto	%
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%

Otros conceptos

	Vigente 2025	Propuesta 2026
Reducción tributación conjunta (art.73)	4.800	4.896
Minoración cuota general (art. 77)	1.583	1.615
Deducción descendientes (art. 79.1 y 2)		
1	668	682
2	827	844
3	1.393	1.421
4	1.647	1.680
5 o más	2.151	2.195
menor de 6 años	386	394
Deducción ascendientes (art. 81)	321	328
Deducción por discapacidad o dependencia (art. 82)		
>=%33 y <%65	888	906
>=%65	1.268	1.294
>=%75 y 15/39 puntos	1.521	1.552
Deducción por edad (art. 83)		
mayores de 65 años	385	393
mayores de 75 años	700	714
		eurotan

3. Impacto de género

3.1. Pertinencia de género

Dentro de este proyecto se diferencian claramente dos tipos de propuestas normativas. Por una parte, está la regulación relativa a la aprobación de los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa para el año 2026. Y por otra parte, las modificaciones planteadas en las Disposiciones Adicionales.

En el primer caso, el grupo destinatario final del proyecto son todas las personas habitantes del territorio; mientras que las otras modificaciones afectarán a las personas: 1) que se vean afectadas por el interés de demora; 2) que abonen las tasas actualizadas; 3) que sean declarantes

del IBI o declaren en otros impuestos en los que se utiliza el valor catastral como valor de referencia; 4) que sean declarantes del IRPF y les afecten los conceptos actualizados:

La regulación propuesta es pertinente al análisis de género porque:

- incide sobre las personas físicas.
- puede afectar al acceso y/o control de los recursos por parte de las mujeres y los hombres.
- puede incidir en la ruptura del rol de género y de los estereotipos de género.

3.2. Valoración del impacto de género

3.2.1. Situación y posición de partida

El análisis de la normativa presupuestaria desde la perspectiva de género está contenido en la "Memoria de evaluación previa de impacto de género de los presupuestos generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa 2026" que acompaña a este informe.

Se trata de una memoria novedosa, que lejos de responder solo formalmente a una obligación legal, trata de que sea un medio para transformar las políticas públicas garantizando avances en la igualdad de mujeres y hombres. La memoria es el resultado de un proceso de trabajo en el que han participado de forma colaborativa el Órgano para la Igualdad, la Dirección de Función Pública y el Departamento de Hacienda y Finanzas.

La normativa presupuestaria afecta a todas las personas habitantes del territorio. Un análisis¹ de las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en el Territorio Histórico mediante el Índice de Igualdad de Género (IGG) proporcionado por Eustat muestra que a pesar de los avances observados en los últimos años, todavía se está lejos de alcanzar la plena igualdad.

¹ Un análisis mucho más detallado y completo se encuentra el apartado de Contexto de aplicación de la "Memoria de evaluación previa de impacto de género de los presupuestos generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa 2026"

En términos generales, el IIG de género de Gipuzkoa ha experimentado una leve mejora entre 2019 y 2021, al pasar su valor de 73,5 a 74,5 puntos, lo que posiciona al territorio por encima de la media europea. Sin embargo, esta evolución sigue siendo insuficiente para reducir de manera significativa las desigualdades de género en áreas clave. Además, comparado con 2017, Gipuzkoa ha retrocedido en el ranking europeo, pasando del quinto al octavo lugar, lo que evidencia una pérdida relativa de posición frente a otros países líderes en igualdad de género, como Suecia y los Países Bajos.

La situación actual de Gipuzkoa en materia de igualdad de género pone de manifiesto avances en ciertas áreas, pero aún persisten importantes brechas en ámbitos clave, como el poder económico, la representación social y la segregación en el conocimiento. Los datos confirman la necesidad de que los presupuestos públicos incorporen el enfoque de género para abordar las desigualdades todavía presentes y más acusadas. Así, la planificación presupuestaria debe orientarse a reducir estas desigualdades, promoviendo una distribución equitativa de los recursos y oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de avanzar hacia una igualdad real y efectiva en todos los ámbitos de la vida económica, social y política del Territorio Histórico.

Por otro lado, en lo relativo a las tasas de Diputación Foral de Gipuzkoa y el interés de demora, en estos momentos se carece de los datos necesarios para conocer la situación de partida de mujeres y hombres. Dichos datos resultan imprescindibles para tener una visión completa y precisa de como esas figuras tributarias impactan en la igualdad de mujeres y hombres. De cara a próximos ejercicios se prevé realizar un esfuerzo para tratar de abarcar esas áreas. De todas formas, ya aunque la Memoria que se adjunta ya analiza algunos de los ingresos fiscales más significativos, la finalidad es aumentar el alcance del análisis, integrando también el análisis de género de los ingresos provenientes de tasas y precios públicos.

En lo referente al IBI la situación de partida según los datos de 2025 es la siguiente:

- Hay 399.303 personas titulares de bienes inmuebles, y de entre ellas el 2,9% son personas jurídicas y el 97,1% restante personas físicas.

Titular	Número		Valor catastral		Cuota a pagar	
Persona jurídica	11.567	2,9	13.844.023.272	22,2	34.480.537	24,0
Persona física	387.736	97,1	48.618.495.475	77,8	109.092.800	76,0
Total	399.303	100,0	62.462.518.748	100,0	143.573.337	100,0

en euros

- El total del valor catastral de los bienes urbanos que poseen las personas jurídicas es de 13.844 millones de euros (22,2% del total); y las personas físicas poseen bienes por un valor catastral de 48.619 millones de euros (77,8% del total).
- Del total de cuota a pagar por el IBI (144 millones de euros), las personas jurídicas pagan el 24,0% (35 millones de euros) y las personas físicas el 76,0% (109 millones de euros).

El reparto de esas cifras entre mujeres y hombres es el siguiente:

Titular	Número		Valor catastral		Cuota a pagar	
Mujer	201.293	51,9	25.604.756.720	52,7	57.133.776	52,4
Hombre	186.443	48,1	23.013.738.755	47,3	51.959.024	47,6
Total	387.736	100,0	48.618.495.475	100,0	109.092.800	100,0

en euros

- De las 387.736 personas físicas titulares de bienes inmuebles el 51,9% son mujeres y el 48,1% hombres. A grandes rasgos, esa proporción se corresponde a la distribución por sexo de la población del territorio (51,2% mujeres y 48,8% hombres).
- Las mujeres acumulan el 52,7% del total del valor catastral de las personas físicas y los hombres el 47,3% restante.



- Las mujeres pagan por el IBI 57 millones de euros (52,4% del total) y los hombres 52 millones de euros (47,6% del total).

Respecto a la situación de partida del IRPF, los principales datos de las declaraciones presentadas en 2024 (referentes al ejercicio fiscal 2025) son los siguientes:

	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nº declaraciones	424.597	197.926	226.671	46,6	53,4
Base liquidable	13.610.787.538	5.656.095.682	7.954.691.856	41,6	58,4
Cuota líquida	2.577.350.720	987.475.613	1.589.875.107	38,3	61,7

en euros

De un total de 424.597 declaraciones presentadas, el 53,4% corresponde a hombres y el 46,6% restante a mujeres.

En el caso de declaraciones conjuntas con más de una persona contribuyente se ha asignado a la declaración el sexo de la persona con mayor importe en la base imponible. Esta hipótesis limita de manera significativa el alcance de los resultados, ya que asigna todo el posible efecto positivo o negativo únicamente a una de las personas de la pareja (en este caso mayoritariamente a los hombres). Cuando en realidad, ese beneficio o pérdida, afecta a ambos. En un impuesto progresivo como el IRPF es imposible dividir una declaración conjunta en dos declaraciones individuales, y obtener el mismo resultado de cuota líquida.

Bajo esa hipótesis, de los 13.611 millones de euros de base liquidable total declarada, el 58,4% ha sido asignado a los hombres y el 41,6% a las mujeres. Y del importe total pagado por el impuesto (2.577 millones de euros), 1.590 millones (61,7%) se ha asignado a los hombres y 987 millones (38,3%) a las mujeres.

En los referente a los conceptos tributarios que se proponen actualizar en el IRPF, su distribución en las declaraciones de 2024 es la siguiente:



Concepto	Importes (€)			%	
	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Reducción por tributación conjunta	282.404.588	74.699.349	207.705.239	26,5	73,5
Minoración de la cuota general	641.804.482	297.323.829	344.480.654	46,3	53,7
Deducción descendientes	121.869.582	55.222.525	66.647.057	45,3	54,7
Deducción ascendientes	556.357	272.272	284.085	48,9	51,1
Ded. Discapacidad/dependencia	65.027.846	29.241.356	35.786.490	45,0	55,0
Deducción edad	44.899.919	19.387.428	25.512.491	43,2	56,8

- El 73,5% de la reducción por tributación conjunta es aplicada por los hombres.
- En la minoración de la cuota general los hombres acumulan el 53,7%.
- El 54,7% del total de la deducción por descendientes es aplicada por los hombres.
- En la deducción por ascendientes los hombres acumulan el 51,1%.
- En la deducción por discapacidad/dependencia los hombres acumulan el 55,0%.
- En la deducción por edad los hombres acumulan el 56,8% del importe total.

Sin embargo, en el caso de la reducción por tributación conjunta, esos datos del IRPF 2024 no reflejan del todo la realidad del ejercicio 2026 en el que se va a aplicar la deflactación. Ya que la Norma Foral 1/2025 de 9 de mayo, por la que se aprueban la reforma del sistema tributario del Territorio Histórico de Gipuzkoa, y otras modificaciones tributarias introdujo modificaciones sustanciales en dicha reducción. Por una parte, se adaptó el concepto de unidad familiar a las nuevas realidades y necesidades sociales, dando mayor visibilidad y protagonismo a las familias monoparentales, al igualar la reducción al de la familia biparental. Por otro lado, se aprobó la previsión de que (salvo prueba en contrario de que exista dependencia económica de ambos progenitores), en caso de separación legal, ausencia de vínculo matrimonial o pareja de hecho y existencia de resolución judicial al efecto, será unidad familiar la persona progenitora o la persona adoptante o acogedora y todas las personas dependientes económicamente de forma exclusiva. Y por último, se incorporó una nueva modalidad de unidad familiar con el fin de incrementar la protección de las víctimas de violencia doméstica o de violencia de género.



La memoria de impacto de género de la citada norma foral señala que, aunque no se puede concretar con total exactitud el alcance de las medidas propuestas, una aproximación a través de los datos disponibles del IRPF de 2022 muestra que, del total de 15.714 declaraciones conjuntas monoparentales, 13.510 personas (86% del total) perdería la opción de tributación conjunta, por no cumplir la condición de mantenimiento económico exclusivo por parte de la persona progenitora. De ese número total, 6.931 son mujeres (51,3%) y 6.579 hombres (48,7%).

En los datos del IRPF 2024, si nos fijamos en las declaraciones biparentales que se aplican la reducción, el 81,9% corresponde a los hombres y el 18,1% a las mujeres; mientras que, en las familias monoparentales, los hombres acumulan el 44,9% y las mujeres el 55,1% de la reducción.

Concepto	Importes (€)			%	
	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Reducción por tributación conjunta	282.404.588	74.699.349	207.705.239	26,5	73,5
- Biparental	218.819.567	39.666.152	179.153.415	18,1	81,9
- Monoparental	63.585.021	35.033.197	28.551.824	55,1	44,9

Aplicando los parámetros y metodología utilizada en el citada memoria, la previsión de distribución de la reducción sería la siguiente:

Concepto	Importes (€)			%	
	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Reducción por tributación conjunta	254.998.610	59.247.199	195.751.411	23,2	76,8
- Biparental	218.819.567	39.666.152	179.153.415	18,1	81,9
- Monoparental	36.179.043	19.581.047	16.597.996	54,1	45,9

Tal y como se aprecia, aumenta el peso relativo de los hombres en la “nueva” reducción, ya que con la nueva definición de unidad familiar, más mujeres que hombres no podrán presentar declaración conjunta y aplicarse la reducción.

A modo de conclusión, se puede confirmar que los hombres se los hombres se benefician en mayor medida de todas las reducciones y deducciones que se propone actualizar en el IRPF.

3.2.2 Medidas analizadas

3.2.2.1 Normativa presupuestaria

La memoria que acompaña a este informe recoge un nuevo modelo de evaluación del impacto de género de los presupuestos. Los objetivos de informe son contribuir a la igualdad de mujeres y hombres, avanzar en la estrategia de transversalidad de género, mejorar la planificación presupuestaria y mejorar la transparencia y la integridad del presupuesto.

Para ello, se presenta una memoria que:

- contextualiza su realización en el marco del compromiso de la DFG con la incorporación del enfoque de género al proceso de planificación presupuestaria.
- describe la metodología utilizada: “qué” se realiza, “quién” la realiza y “como” la realiza.
- analiza el contexto en que van a operar los presupuestos, identificando las principales desigualdades entre mujeres y hombres en Gipuzkoa.
- recoge los resultados del análisis del apartado de gastos en tres dimensiones: los programas presupuestarios (se limita a 16 programas considerados como relevantes al género que han participado en un proceso de trabajo específico de integración de la perspectiva de género), los gastos de personal (Capítulo 1) y la clasificación orgánica.

- realiza el análisis de género del apartado de ingresos desde dos dimensiones: ingresos monetarios (IRPF, Impuesto sobre el Patrimonio, Impuestos sobre Sociedades, Tasas y otros ingresos, y gastos fiscales) e ingresos no monetarios (trabajo doméstico y de cuidados no remunerado), que complementan el análisis de las modificaciones normativas realizado en este propio informe.

En su apartado final, la memoria sintetiza los resultados obtenidos e incorpora una mirada evaluativa, identificando las fortalezas y avances, así como los déficits y retrocesos a que apuntan estos resultados. Por otro lado, y respondiendo a la finalidad de hacer de la memoria una referencia clave en el proceso de transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas de la DFG, aporta propuestas concretas para la mejora de la programación presupuestaria y de su impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres de Gipuzkoa.

Finalmente, se recopilan los Informes de Evaluación Previa de Impacto de Género de cada uno de los programas presupuestarios participantes en el Informe.

3.2.2.2 Normativa tributaria

La actualización de los valores catastrales tiene efectos en un gran número de impuestos, ya que dicho valor se utiliza con asiduidad a la hora de determinar la base imponible de los mismos.

Pero en este apartado nos vamos a referir únicamente al efecto que tienen en el IBI. Así, a partir de los datos del padrón del IBI del ejercicio fiscal 2025 se ha estimado que la modificación propuesta va a tener un efecto positivo en la recaudación de 2,2 millones de euros.

De ese importe total, el 52,4% corresponde a las mujeres, que van a ver como el importe a pagar por el impuesto aumenta en 1,1 millones euros. En el caso de los hombres la subida del importe a pagar es de 1 millón de euros (47,6% del total).

	Impacto recaudatorio				
	euros			%	
	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total	2.181.856	1.142.676	1.039.180	52,4	47,6

Este análisis del IBI desde la perspectiva de género tiene un alcance limitado para poder comprender las desigualdades de género y ayudar en la orientación de futuras medidas para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres. Por ello, de cara a próximos ejercicios se pretende enriquecer el análisis profundizando tanto en las características personales y familiares de las personas titulares de esos bienes, como en las características de los propios inmuebles (viviendas/locales; valores catastrales medios...). Un análisis que además ayudará a comprender de mejor manera ciertas brechas existentes en otros impuestos que están relacionadas con la propiedad y titularidad de los bienes inmuebles. Hacemos referencia a las mayores proporciones de mujeres en los rendimientos de capital inmobiliario del IRPF y en el importe de los valores declarados por bienes inmuebles en el impuesto sobre el patrimonio.

En lo relativo a la actualización de un 2% de los determinados conceptos del IRPF, a partir de las declaraciones del ejercicio fiscal 2024 (presentadas en 2025) se ha estimado que las modificaciones propuestas van a tener un efecto negativo en la recaudación de 32,2 millones de euros.

De ese importe total, el 61,8% corresponde a los hombres, que van a ver como el importe a pagar por el impuesto baja en 19,9, millones de euros. En el caso de las mujeres la bajada del importe a pagar es de 12,3 millones de euros (38,2% del total).



Concepto	Impacto recaudatorio				
	euros			%	
	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Reducción por tributación conjunta	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
Minoración de la cuota general	12.836.090	5.046.477	7.789.613	39,3	60,7
Deducción descendientes	2.337.392	904.450	1.432.941	38,7	61,3
Deducción ascendientes	11.127	4.445	6.682	40,0	60,0
Ded. Discapacidad/dependencia	1.300.557	484.827	815.730	37,3	62,7
Deducción edad	1.087.998	397.749	690.250	36,6	63,4
Total	32.200.245	12.300.294	19.899.951	38,2	61,8

A nivel general, cabe destacar que el porcentaje que acumulan los hombres en el impacto estimado es siempre superior al que acumulan en la situación inicial. Eso significa que, en un impuesto progresivo como el IRPF, al declarar los hombres mayores rentas y bases imponibles, se aprovechan en mayor medida de las reducciones y deducciones. Las mujeres al declarar menores importes de rentas, bases y cuotas, tienen menos posibilidad de aplicar se las reducciones y deducciones. Esas diferencias responden, por tanto, a la desigual distribución de la renta entre mujeres y hombres y, en particular, a las desigualdades existentes en el mercado laboral, como resultado de la tradicional división sexual del trabajo y la diferente asignación de roles a hombres y mujeres.

Por otro lado, cabe comentar que diversos estudios empíricos señalan que la reducción por tributación conjunta desincentiva la participación laboral de las mujeres y, con ello, refuerza su dependencia económica. En este sentido, se aprecia a nivel individual, los hombres acumulan el 81,0% del total del descenso en la reducción por tributación conjunta.

3.2.3 Valoración del impacto de género

Por un lado, y respecto a la normativa presupuestaria, tal y como se ha comentado con anterioridad, un análisis mucho más detallado del impacto de género se recoge en la Memoria que acompaña a este informe. La evaluación se realiza atendiendo a las tres clasificaciones contempladas en la Norma Foral de Régimen Financiero y Presupuestario sobre el presupuesto

de gastos: programas (o funcional), orgánica y económica. El grueso del análisis se realiza sobre la primera, ofreciendo información detallada y completa de los programas presupuestarios analizados. A través de diversos indicadores, se analiza en qué medida la igualdad está presente en los programas presupuestarios y qué actuaciones concretas incluyen para favorecer el impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres.

Así, para cada programa se recoge la identificación de mandatos de igualdad, la incorporación de la igualdad en la misión o propósito del programa, el diagnóstico de desigualdades entre mujeres y hombres, la incorporación de la igualdad en los objetivos e indicadores de programa, la relación de acciones concretas de igualdad y la utilización de lenguaje no sexista.

La conclusión final es que los datos de la evaluación muestran que el proceso de incorporación de la perspectiva de género en la planificación presupuestaria de los programas de la DFG está dando resultados positivos. Aunque existe variabilidad en el grado de integración entre los programas, la mayoría ha realizado esfuerzos por incorporar la perspectiva de género en su programa. En concreto, más del 90% reúne las condiciones para considerar que han integrado la perspectiva de género en un grado medio-alto-muy alto, lo que incrementa en gran medida las probabilidades de que ese impacto potencial se convierta en real.

Así, y en un principio todos los programas analizados esperan que sus acciones tengan un impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres.

Respecto a la clasificación económica, se aborda, en concreto, el Capítulo 1 de Gastos de personal y el análisis permite aproximarse a posibles brechas de género en la DFG y proponer estrategias para abordarlas. A grandes rasgos, se observa que proporcionalmente se destina una mayor parte del gasto a los hombres, aunque representen un menor peso proporcional en la DFG. Además, el análisis arroja una brecha salarial de género (no ajustada) del 11,3%, lo que significa que, en promedio, las retribuciones percibidas por los hombres son un 11,3% superiores a las de las mujeres. Las causas se asocian principalmente al desigual reparto de los cuidados, reflejado en un

mayor uso de permisos por conciliación por parte de las mujeres, así como a los fenómenos de segregación horizontal y vertical, que se traducen en una menor presencia de las mujeres en puestos de mayor nivel retributivo.

Por último, el análisis de impacto de género de la clasificación orgánica pone la mirada en la situación, posición y asignación presupuestaria de las estructuras de impulso de las políticas forales de igualdad. Entre los principales resultados, se concluye que: 1) la DFG destina en 2025 un 0,25% de su presupuesto propio al impulso de las políticas para la igualdad; lejos del 1% que establece la normativa de igualdad; 2) si bien la dotación presupuestaria del Órgano para la Igualdad ha crecido un 29% entre 2016 y 2026, lo hace en menor medida que el incremento del 60% del total del presupuesto de la Diputación Foral; 3) el gasto de personal de las unidades departamentales de igualdad representa el 0,58% del gasto global en personal de la institución foral. En resumen, y considerando el gasto global dedicado a las estructuras de impulso de las políticas forales para la igualdad, el peso del gasto ha disminuido porcentualmente entre 2020 y 2025 en 0,04 puntos porcentuales.

En lo referente al IBI, las mujeres acumulan el 52,8% de los valores catastrales declarados, mientras que pagan un porcentaje algo inferior (52,5%). Aunque la diferencia positiva a favor de las mujeres es muy reducida, la modificación normativa propuesta no modifica esa relación, y, por tanto, no se espera que tenga una incidencia significativa sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

Respecto a las actualizaciones propuestas en la normativa tributaria del IRPF, las mujeres parten de una situación en la que pagan el 38,3% del impuesto. Como consecuencia de los cambios normativos propuestos se espera que ese porcentaje se mantenga en el 38,3%. Por tanto, no parece que las modificaciones propuestas tenga una incidencia significativa en la distribución del impuesto entre mujeres y hombres, y por tanto, tampoco sobre la igualdad de mujeres y hombres.



Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

	Mujeres	Hombres
Cuota líquida original	38,31	61,69
Cuota líquida simulada	38,31	61,69

De todas formas, tampoco debemos olvidar que la hipótesis de partida comentadas con anterioridad limitan de manera significativa los resultados obtenidos, y que incluso podrían cambiar la valoración de la misma.

Finalmente y respecto al uso sexista del lenguaje se ha procedido a adaptar los términos del proyecto, si bien, y por seguridad jurídica, no se han modificado ni aquellos términos que por las reglas de armonización establecidas en el artículo 3 del Concierto Económico, deben respetarse en la misma terminología y conceptos que los establecidos en la Ley General Tributaria, ni aquellos otros que deban respetarse por estar expresamente definidos en otras normas del ordenamiento jurídico.

San Sebastián, a 29 de octubre de 2025

Fir.: José Antonio Lapeira Oyarzabal
JEFE DE SERVICIO DE COMPROMISOS INSTITUCIONALES