Aurretiazko genero eraginaren txostena

Foru Arau aurreproiektua, Gipuzkoako Lurralde Historikoko 2027rako Aurrekontu Orokorrak onartzen dituena

1. Sarrera

Txosten honen helburua da 2/2015 Foru Arauak, martxoaren 9koak, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoak, bere 27. artikuluan ezartzen duena betetzea. Hain zuzen ere, Gipuzkoako Foru Aldundiaren foru arauen aurreproiektuak zein izaera orokorreko xedapen proiektuak osatu eta izapidetzeko orduan, generoaren eraginaren aldez aurreko ebaluazioa aurkeztu beharko da haiei atxikita.

Genero eraginaren aldez aurretiko ebaluazio txostenak atal hauek eduki beharko ditu:

- arau proiektuaren edo izaera orokorreko xedapenaren deskribapen orokorra.
- genero eraginaren aldez aurreko ebaluazioa.
- atzemandako ezberdintasunak ezabatzeko neurriak, baita, egindako genero eraginaren ebaluazioaren arabera, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurriak ere.

2. Arau aldaketak

Proiektu honetan, 2027ko Gipuzkoako Lurralde Historikoko Aurrekontu Orokorrei buruzko erregulazioaz gain, Xedapen Gehigarrietan aldaketa jakin batzuek sartzen dira 2027ko urtarrilaren 1etik aurrera aplikagarria den zerga araudian.

- %3,0an eguneratzen dira Gipuzkoako Foru Ogasunaren tasak, departamentuek kudeatutakoak, zenbateko finkokoak badira oinarrian portzentaje baten arabera zehaztuta ez egoteagatik edo oinarri hori moneta unitatetan baloratuta ez egoteagatik; garraio arloan zerbitzuak eman eta jarduerak egiteagatiko tasak arautzen dituen uztailaren 12ko 5/2005 Foru Arauaren 5. artikuluko 4. zenbakian ezarritakoa alde batera utzi gabe.

- 2027ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra arteko ondorioekin, Gipuzkoako Lurralde Historikoko Zergei buruzko martxoaren 8ko 2/2005 Foru Arau Orokorraren 26.6 artikuluan aipatzen den berandutze interesa portzentajea 4,0625 izango da.

- %3,0an eguneratzen dira 2025. urtean indarrean dauden balio katastralak, Ondasun Higiezinen gaineko Zergaren barruan (uztailaren 5eko 12/1989 Foru Araua).

- Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergan (PFEZ), %3,0an eguneratzen dira zergaren zenbait zenbateko.

Oinarri orokorraren tarifa (75.1 art.)

2026an indarrean dagoen tarifa

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

Proposamena 2027

oinarria	kuota	gainerakoa	%
0	0	18.630	23,0%
18.630	4.284,90	18.630	28,0%
37.260	9.501,30	18.630	35,0%
55.890	16.021,80	23.910	40,0%
79.800	25.585,80	30.710	45,0%
110.510	39.405,30	36.780	46,0%
147.290	56.324,10	67.400	47,0%
214.690	88.002,10		49,0%

Beste kontzeptu batzuk

	Indarrean 2026an	Proposamena 2027
Batera tributatzeagatik murrizpena (73 art.)	4.896	5.043
Kuota orokorraren murrizpena (77 art.)	1.615	1.664
Kenkaria ondorengoengatik (79.1eta-2 art.)		
1	682	703
2	844	870
3	1.421	1.464
4	1.680	1.731
5 edo gehiago	2.195	2.261
6 urtetik beherakoa	394	406
Kenkaria aurrekoengatik (81 art.)	328	338
Kenkaria desgaitasuna eta menpekotasuna (82 art.)		
>=%33 y <%65	906	934
>=%65	1.294	1.333
>=%75 y 15/39 puntos	1.552	1.599
Kenkaria adinagatik (83 art.)		
65 urtetik gorakoak	385	405
75 urtetik gorakoak	700	736

euroak

- Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergan (PFEZ) langilea kaleratu edo kargugabetzeagatik ematen diren kalte-ordainengatik salbuetsitako gehienezko zenbatekoa 192.890 eurokoa izango da (9.5 art.)

- Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergan (PFEZ) lan hobariaren zenbatekoak egokitzen dira (23 art.)

Indarrean 2026	
Aldea (A)	**Hobaria**
<= 14.800 euro	8.000 euro
14.800 < A < 23.000	8.000 – 0,6098 x (A – 14.800)
>= 23.000 euro	3.0000 euro

Proposamena 2027	
Aldea (A)	**Hobaria**
<= 18.800 euro	8.000 euro
18.800 < A < 25.000	8.000 – 0,8065 x (A – 18.800)
>= 25.000 euro	3.0000 euro

A = laneko etekin gordina ken laneko gastuak

- Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergan (PFEZ) aitortzeko betebeharrean, kapitalaren etekin gordin eta ondare irabazi salbuetsien muga 1.600 eurotik 5.000 eurora handitzen da.

3. Genero eragina

3.1. Genero egokitasuna

Proiektu honen barruan nabarmen bi arau aldaketa mota bereizten dira. Alde batetik, Gipuzkoako Lurralde Historikoko 2027. urteko Aurrekontu Orokorren onarpenari lotutako araudia. Beste alde batetik, Xedapen Gehigarrietan proposatutako aldaketak.

Lehenengo kasuan, proiektuaren azken talde hartzailea lurraldeko biztanle guztiak dira; beste aldaketek, berriz, honako pertsonei eragingo diete: 1) berandutze interesak eragiten badie; 2) tasa eguneratuak ordaintzen badituzte; 3) OHZren aitortzaileak badira edo balio katastrala erreferentzia balio gisa erabiltzen duten beste zerga batzuetan aitortzen badute; 4) PFEZaren aitortzaileak badira eta kontzeptu eguneratuek eragiten badiete.

Proposatutako erregulazioa egokia da genero analisirako; izan ere:

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

3.2. Genero eraginaren balorazioa

3.2.1. Hasierako egoera eta abiapuntua

Genero ikuspegitik egindako aurrekontu araudiaren azterketa txosten honekin batera doan "Gipuzkoako Lurralde Historikoko 2027ko aurrekontu orokorren genero eraginaren aurretiazko ebaluazio memorian" dago jasota.

Memoria berritzailea da, eta legezko betebehar bati formalki soilik erantzun ordez, politika publikoak eraldatzeko bitarteko bat izan nahi du, emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrerapenak bermatuz. Memoria Berdintasunerako Organoak, Funtzio Publikoko Zuzendaritzak eta Ogasun eta Finantza Departamentuak elkarlanean egindako lan prozesu baten emaitza da.

Aurrekontu araudiak lurraldeko biztanle guztiei eragiten die. Eustatek emandako Genero Berdintasunaren Indizearen (GBI) bidez Lurralde Historikoan emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunen azterketak[1] erakusten duenez, azken urteotan aurrerapenak izan diren arren, oraindik ere berdintasun osoa lortzetik urrun dago.

Oro har, Gipuzkoako generoaren GBIak hobekuntza nabarmena izan du 2020 eta 2025 artean, 63,2 puntutik 67,6 puntura igaro baita. Balio hori EB-27ko herrialde kideetako batez besteko balioa (63,4) baino 4,2 puntu altuagoa da. Aldiz, Espainiako 70,9aren azpitik dago, EAEko balioa baino apur bat hobea bada ere. 2020az geroztiko bilakaerari erreparatuz gero, Gipuzkoa da indizea gehien hobetu duen EAEko lurraldea (4,4 puntu), EB-27koa baino hobekuntza handiagoarekin.

Europar Batasunean, GBIan balio onenak lortzen dituzten herrialdeak nordikoak dira, hala nola Suedia (73,7) edo Danimarka (71,8), eta herrialde horiek egoten dira urtez urte Europako sailkapenaren lehen tokietan Frantziarekin (73,4) batera. Suediarekin alderatuta, Gipuzkoako berdintasun mailak (eta Europar Batasuneko gainerako herrialdeetakoak) baxuagoak dira, eta

[1] Askoz ere azterketa xeheago eta osatuagoa egiten da “Gipuzkoako Lurralde Historikoaren 2027ko aurrekontu orokorren genero eraginaren aurretiazko ebaluazio-memoriaren" Aplikazio testuingurua atalean.

2025ean 6,3 puntuko aldea izan dute. Hala ere, alde hori murriztuz joan da azken urteetan. 2020an aldea 9,1 puntukoa zen.

Gipuzkoan genero berdintasunaren arloan gaur egun dagoen egoerak agerian uzten du aurrerapausoak eman direla zenbait arlotan, baina oraindik ere alde handiak daude funtsezko eremuetan, hala nola botere ekonomikoan, ordezkaritza sozialean eta ezagutzaren segregazioan. Datuek berresten dute aurrekontu publikoek genero ikuspegia txertatu behar dutela oraindik dauden eta nabarmenagoak diren desberdintasunei aurre egiteko. Horrela, aurrekontu plangintza desberdintasun horiek murriztera bideratu behar da, baliabideak eta aukerak emakumeen eta gizonen artean ekitatez banatzea sustatuz, Lurralde Historikoko bizitza ekonomiko, sozial eta politikoaren eremu guztietan benetako berdintasun eraginkorrerantz aurrera egiteko.

Beste alde batetik, Gipuzkoako Foru Aldundiaren tasei eta errepideen kanonari dagokienez, une honetan ez dago beharrezko daturik emakumeen eta gizonen abiapuntuko egoera ezagutzeko. Datu horiek ezinbestekoak dira zerga figura horiek emakumeen eta gizonen berdintasunean duten eraginari buruzko ikuspegi osoa eta zehatza izateko. Hurrengo ekitaldiei begira, arlo horiek jorratzen saiatzeko ahalegina egitea aurreikusten da. Nolanahi ere, erantsitako memorian diru sarrera fiskal esanguratsuenetako batzuk aztertzen badira ere, azterketaren irismena handitzea da helburua, tasa eta prezio publikoetatik datozen diru sarreren genero analisia ere integratuz.

OHZri dagokionez, 2026ko datuen arabera hasierako egoera honakoa da:

- Ondasun higiezinen 403.516 jabe daude, eta horietatik %2,9% pertsona juridikoak dira, eta beste %97,1 pertsona fisikoak.

Jabea	Kopurua		Balio katastrala		Ordaintzeko kuota	
Pertsona juridikoa	11.780	2,9	16.200.511.115	22,1	41.030.927	24,0
Pertsona fisikoa	391.736	97,1	56.972.529.153	77,9	130.216.682	76,0
Guztira	**403.516**	**100,0**	**73.173.040.268**	**100,0**	**171.247.610**	**100,0**

eurotan

- Pertsona juridikoak dituzten hiri ondasunen balio katastrala guztira 16.200 milioi eurokoa da (guztiaren %22,1); eta pertsona fisikoek 56.972 milioi eurotako (guztiaren %77,9) balio katastrala duten ondasunen jabeak dira.

- OHZgatik ordaindu beharreko kuota osoaren (171 milioi euro) %24,0a (41 milioi euro) pertsona juridikoek ordaintzen dute; eta pertsona fiskoek %76,0a (130 milioi euro).

Zenbateko horien emakumeen eta gizonen arteko banaketa honako da:

Jabea	Kopurua		Balio katastrala		Ordaintzeko kuota	
Emakumea	203.468	51,9	30.013.128.358	52,7	68.168.433	52,4
Gizona	188.268	48,1	26.959.400.795	47,3	62.048.249	47,6
Guztira	**391.736**	**100,0**	**56.972.529.153**	**100,0**	**130.216.682**	**100,0**

eurotan

- Ondasun higiezinen 391.736 pertsona fisiko jabeetatik, %51,9a emakumezkoa da eta %48,1a gizonezkoa. Oro har, proportzio hori lurraldeko biztanleriaren sexuaren araberako banaketara asko hurbiltzen da (%51,2 emakumeak eta %48,8 gizonak).

- Emakumezkoek pertsona fisikoek duten balio katastral osoaren %52,7a metatzen dute eta gizonezkoek beste %47,3a.

- OHZgatik emakumezkoek 68 milioi euro ordaintzen dute (guztiaren %52,4) eta gizonezkoek 62 milioi euro (guztiaren %47,6).

PFEZren hasierako egoerari buruz, 2026an aurkeztutako aitorpenen (2025eko ekitaldi fiskalari dagozkionak) datu nagusiak honakoak dira:

	Guztira	Emakumeak	Gizonak	% Emakumeak	% Gizonak
Aitorpen kopurua	435.669	205.595	230.074	47,2	52,8
Oinarri likidagarria	14.256.478.518	5.880.664.318	8.375.814.200	41,2	58,8
Kuota likidoa	2.797.596.992	1.073.931.902	1.723.665.090	38,4	61,6

eurotan

Guztira 435.669 aitorpen aurkeztu dira, eta horietatik %52,8a gizonezkoenak dira eta beste %47,2a emakumezkoenak.

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

Hipotesi horrekin, guztira aitortutako oinarri likidagarriaren 14.256 milioi eurotik, %58,8a gizonei esleitu zaie, eta %41,2a emakumezkoei. Eta zergarengatik ordaindutako zenbateko osotik (2.798 milioi euro), 1.724 milioi (%61,6) gizonei esleitu zaie, eta 1.074 milioi (%38,4) emakumezkoei.

Proiektu honetan aldatu nahi diren zerga kontzeptuei dagokienez, 2025eko aitorpenetan erakusten duten banaketa honakoa da:

Kontzeptua	Zenbatekoak			%	
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
Lan etekinen hobaria	1.579.585.072	799.163.433	780.421.639	50,6	49,4
Batera tributatzeagatik murrizpena	210.056.039	44.141.509	165.914.530	21,0	79,0
Kuota orokorraren murrizpena	646.363.517	300.974.216	345.389.301	46,6	53,4
Kenkaria: ondorengoak	105.811.352	46.848.319	58.963.034	44,3	55,7
Kenkaria: aurrekoak	587.949	294.528	293.421	50,1	49,9
Kenkaria: urteko mantenua	1.373.858	62.984	1.310.874	4,6	95,4
Ken. desgaitas./menpekotasuna	68.476.036	31.656.815	36.819.221	46,2	53,8
Kenkaria: adina	44.728.782	20.278.815	24.449.967	45,3	54,7

zenbatekoak eurotan

- Lan hobariaren %49,4a gizonezkoek aplikatzen dute.
- Batera tributatzeagatik dagoen murrizpenaren %79,0a gizonezkoek aplikatzen dute.
- Kuota osoaren murrizpenean gizonezkoek %53,4a metatzen dute.
- Ondorengoengatik dagoen kenkariaren %55,7a gizonezkoek aplikatzen dute.
- Aurrekoengatik dagoen kenkariaren %49,9 gizonezkoek metatzen dute.
- Ondorengoei urteko mantenuaren ordainketaren kenkariaren %95,4a gizonezkoek aplikatzen dute.
- Desgaitasuna eta menpekotasunaren kenkariaren (%53,8) gizonezkoek aplikatzen dute.
- Adinagatik dagoen kenkariaren %54,7a gizonezkoek metatzen dute.

Ondorio gisa, egiazta daiteke, kasu gehienetan, gizonek gehiago baliatzen dituztela PFEZean eguneratu nahi diren murrizketa eta kenkari guztiak.

3.2.2 Aztertutako neurriak

3.2.2.1 Aurrekontu Orokorrei buruzko araudia

Txosten honekin batera doan eranskinak aurrekontuen genero eragina ebaluatzeko eredu berri bat jasotzen du. Txostenaren helburuak honako hauek dira: emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzen laguntzea, genero zeharkakotasunaren estrategian aurrera egitea, aurrekontu plangintza hobetzea eta aurrekontuaren gardentasuna eta osotasuna hobetzea.

Horretarako, aurkezten den txostenean:

- aurrekontua planifikatzeko prozesuan genero ikuspegia txertatzearekin, GFAk duen konpromisoaren esparruan kokatzen da.

- erabilitako metodologia deskribatzen da: "zer" egiten den, "nork" egiten duen eta "nola" egiten duen.

- aurrekontuak gauzatuko diren testuingurua aztertzen da, eta Gipuzkoako emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatzen ditu.

- gastuen atalaren azterketaren emaitzak hiru dimentsiotan jasotzen ditu: aurrekontu programak (genero ikuspegia txertatzeko lan prozesu espezifiko batean parte hartu duten eta generoari begira garrantzitsutzat jotzen diren 20 programetara mugatzen da), langileria gastuak (1. kapitulua) eta sailkapen organikoa.

- Diru sarreren ataleko genero-azterketa bi dimentsiotatik egiten da: diru sarrerak (PFEZ, Ondarearen gaineko zerga, Sozietateen gaineko zerga, Tasak eta beste sarrera batzuk, eta

gastu fiskalak) eta diru sarrera ez monetarioak (etxeko lana eta ordaindu gabeko zainketa lana), txosten honetan bertan egindako arau aldaketen azterketa osatzen dutenak.

Azken atalean, txostenak lortutako emaitzak laburbiltzen ditu, eta ebaluazio begirada bat gehitzen du, indarguneak eta aurrerapenak identifikatuz, baita emaitza horiek adierazten dituzten defizitak eta atzerakadak ere. Bestalde, txostena GFAren politika publikoetan genero ikuspegia zeharkako bihurtzeko prozesuaren funtsezko erreferentzia izateko helburuari erantzunez, proposamen zehatzak egiten ditu aurrekontu programazioa eta horrek Gipuzkoako emakumeen eta gizonen berdintasunean duen eragina hobetzeko.

Azkenik, txostenean parte hartzen duten aurrekontu programa bakoitzaren genero eraginaren aurretiazko ebaluazio txostenak biltzen dira.

3.2.2.2 Zergen araudia

Balio katastralen eguneratzeak zerga askotan ditu ondorioak, balio hori maiz erabiltzen baita haien oinarri ezargarria zehazteko. Baina, atal honetan OHZn duten eragina baino ez dugu aipatuko. Hala, 2026ko zerga ekitaldiko OHZren erroldako datuetatik abiatuta, proposatutako aldaketak 2027an 3,9 milioi euroko eragin positiboa izango duela kalkulatu da.

Zenbateko horretatik, %52,4 emakumeei dagokie, eta ordaintzeko zenbatekoa 2,0 milioi eurotan handituko zaie. Gizonezkoen kasuan, ordaintzeko kuotaren igoera milioi 1,8 eurokoa izango da (guztiaren %47,6%).

	Eragina zerga-bilketan				
	euroak			**%**	
	Guztira	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Emakumeak**	**Gizonak**
Guztira	3.906.500	2.045.053	1.861.447	52,4	47,6

OHZ genero ikuspegitik aztertzeak irismen mugatua du genero desberdintasunak ulertzeko eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak murrizteko etorkizuneko neurrien orientazioan laguntzeko. Horregatik, hurrengo ekitaldiei begira, azterketa aberastu nahi da, ondasun horien titularren ezaugarri pertsonaletan eta familiarretan sakonduz, bai eta higiezinen ezaugarrietan ere (etxebizitzak/lokalak, batez besteko balio katastralak...).Azterketa horrek, gainera, ondasun higiezinen jabetzarekin eta titulartasunarekin zerikusia duten beste zerga batzuetan dauden arrakala batzuk hobeto ulertzen lagunduko du. PFEZren kapital higiezinaren etekinetan eta ondarearen gaineko zergan ondasun higiezinengatik aitortutako balioen zenbatekoan emakumeen proportzio handiagoak aipatzen ditugu.

PFEZaren kontzeptu jakin batzuen eguneratzeari dagokionez, 2025eko zerga ekitaldiko aitorpenetatik abiatuta (2026an aurkeztu ziren), proposatutako aldaketek 70,8 milioi euroko zerga-bilketan eragin negatiboa izango dutela kalkulatu da.

Zenbateko oso horretatik, %53,3a gizonezkoei dagokie, eta ondorioz, zergarengatik ordaindu beharreko zenbatekoa 37,8 milioi eurotan jaitsiko zaie. Emakumezkoen kasuan, ordaintzeko zenbatekoaren jaitsiera 33,0 milioi eurotako da (guztiaren %46,7).

Kontzeptua	Eragina zerga-bilketan				
	euroak			%	
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
Aitortzeko betebeharra	-410.393	-273.468	-136.925	66,6	33,4
Kaleratze kalteordainen salbuespena	-44.048	-22.024	-22.024	50,0	50,0
Lan etekinen hobaria	-24.500.505	-14.195.826	-10.304.679	57,9	42,1
Batera tributatzeagatik murrizpena	-2.293.099	-439.773	-1.853.326	19,2	80,8
Tarifa orokorra	-21.574.048	-8.444.459	-13.129.589	39,1	60,9
Kuota orokorraren murrizpena	-16.321.949	-7.239.088	-9.082.862	44,4	55,6
Kenkaria: ondorengoak	-2.852.738	-1.243.663	-1.609.075	43,6	56,4
Kenkaria: aurrekoak	-965.227	-421.429	-543.798	43,7	56,3
Kenkaria: urteko mantenua	-68.693	-3.149	-65.544	4,6	95,4
Ken. desgaitas./menpekotasuna	-1.090.320	-479.714	-610.606	44,0	56,0
Kenkaria: adina	-694.902	-291.364	-403.538	41,9	58,1
Guztira	**-70.815.922**	**-33.053.957**	**-37.761.965**	**46,7**	**53,3**

Nabarmendu behar da kalkulatutako inpaktuan gizonek metatzen duten portzentajea (%53,3) hasierako egoeran metatzen dutena (%61,6) baino txikiagoa dela. Horrek esan nahi du, emakumeen kuota likidoaren jaitsiera (%3,1) gizonean (%2,2) baino handiago dela.

3.2.3 Genero eraginaren balorazioa

Alde batetik, eta aurrekontu araudiari dagokionez, lehen esan bezala, genero eraginaren azterketa askoz zehatzagoa jasotzen da txosten honekin batera doan memorian. Ebaluazioa egiteko, Finantza eta Aurrekontu Araubideari buruzko Foru Arauan gastuen aurrekontuari buruz jasotako hiru sailkapenak hartzen dira kontuan: programak (edo funtzionala), organikoa eta ekonomikoa. Azterketaren zatirik handiena lehenengoaren gainean egiten da, aztertutako aurrekontu programei buruzko informazio zehatza eta osoa eskainiz. Hainbat adierazleren bidez aztertzen da zer neurritan dagoen berdintasuna aurrekontu programetan, eta zer jarduera zehatz sartzen dituzten emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin positiboa izaten laguntzeko.

Programa bakoitzerako, honako hauek jasotzen dira: berdintasun aginduen identifikazioa, berdintasuna programaren misioan edo helburuan txertatzea, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen diagnostikoa, berdintasuna programaren helburu eta adierazleetan txertatzea, berdintasun ekintza zehatzen zerrenda eta hizkera ez sexistaren erabilera.

Azken ondorioa da, ebaluazioaren datuek erakusten dutela GFAko programen aurrekontu plangintzan genero ikuspegia txertatzeko prozesua emaitza positiboak ematen ari dela. Programen arteko integrazio maila aldakorra bada ere, gehienek ahaleginak egin dituzte beren programan genero ikuspegia txertatzeko. Zehazki, %90ek baino gehiagok genero ikuspegia maila

ertain, altu edo oso altuan txertatu dutela pentsatzeko baldintzak betetzen ditu, eta horrek eragin potentzial hori benetako bihurtzeko aukerak areagotzen ditu neurri handi batean.

Hala, hasiera batean, aztertutako programa guztiek espero dute beren ekintzek eragin positiboa izatea emakumeen eta gizonen berdintasunean.

Sailkapen ekonomikoari dagokionez, zehazki, 1. kapitulua lantzen da (Langileria gastuak), eta azterketak aukera ematen du GFAn egon daitezkeen genero arrakaletara hurbiltzeko eta arrakala horiei aurre egiteko estrategiak proposatzeko. Oro har, ikus daiteke proportzionalki gastuaren zati handiena gizonei bideratzen zaiela, nahiz eta GFAn pisu proportzional txikiagoa izan. Gainera, azterketak erakusten du generoko soldata arrakala (ez dago doituta) %12,6koa dela; horrek esan nahi du, batez beste, gizonek jasotzen dituzten ordainsariak emakumeek jasotzen dituztenak baino %12,6 handiagoak direla. Gainera, emaitzak horrek bilakaera negatiboa dakar aurreko urtearekiko (%11,3). Arrazoiak, batez ere, zaintza lanen banaketa desberdinarekin lotuta daude (emakumeek kontziliazio baimen gehiago erabiltzen dituzte), baita segregazio horizontalaren eta bertikalaren fenomenoekin lotuta ere (horrek esan nahi du emakumeek presentzia txikiagoa dutela ordainsari maila handiagoko lanpostuetan).

Azkenik, sailkapen organikoaren genero eraginaren azterketak berdintasunerako foru politikak bultzatzeko egituren egoera, posizioa eta aurrekontu esleipena hartzen ditu kontuan. Emaitza nagusien artean, honako hau ondorioztatzen da: 1) GFAk 2026an bere aurrekontuaren %0,22 bideratzen du berdintasunerako politikak bultzatzera; berdintasun araudiak ezartzen duen %1etik urrun; 2) Berdintasunerako Organoaren aurrekontu zuzkidura %37 hazi bada ere 2016tik 2027ra, Foru Aldundiaren aurrekontu osoaren %70ko igoerak baino neurri txikiagoan egiten du; 3) berdintasunerako foru politikak bultzatzeko egituretara bideratutako gastu osoa kontuan hartuta, gastuaren pisua 0,04 puntu portzentual jaitsi da 2021etik 2027ra bitartean.

OHZri dagokionez, emakumeek aitortutako balio katastralen %52,7 metatzen dute, eta portzentaje txikixagoa ordaintzen dute (%52,4). Emakumeen aldeko alde positiboa oso txikia bada ere, proposatutako arau aldaketak ez du erlazio hori aldatzen, eta, beraz, ez da espero eragin nabarmenik izango duenik emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean.

PFEZaren zerga araudian proposatutako eguneratzeei dagokienez, emakumeek zergaren %38,4 ordaintzen dute. Proposatutako arau aldaketen ondorioz, portzentaje hori %38,2ra jasitea espero da. Beraz, badirudi proposatutako aldaketek neurria handiagoan eragiten dietela emakumeei. Dena den, aldaketa oso txikia da eta ez du ematen eragin nabarmenik eragingo duenik zergaren banaketan, eta, beraz, ezta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean ere.

Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zerga

	Emakumeak	Gizonak
Hasierako kuota likidoa	38,4	61,6
Aurreikusitako kuota likidoa	38,2	61,8

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

Azkenik, eta hizkuntzaren erabilera sexistari dagokionez, proiektuaren terminoak egokitu egin dira. Halere, eta segurtasun juridikoa dela-eta, badira termino batzuk aldatu ez direnak. Alde batetik, Ekonomia Itunaren 3. artikuluak ezarritako harmonizazio arauak direla-eta, Zergei buruzko Lege Orokorrak ezarritako terminologia eta kontzeptu berean errespetatu behar direnak. Eta bestalde, ordenamendu juridikoko beste arau batzuetan espresuki zehaztuta daudelako errespetatu behar direnak.



Gipuzkoako Lurralde Historikoko 2027ko aurrekontu publikoen genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoria.

2026KO URRIA

Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa

Edukia

I. AURKEZPENA 7

I.1. Memoria: xedea, helburuak, egitura eta berritasunak. 8

I.2. Gipuzkoako Foru Aldundiaren genero transbertsalitatearen estrategia aurrekontu publikoetan. 10

II. METODOLOGIA 12

II.1. Printzipio metodologikoak 14

II.2. ZER ebaluatzen da? Analisiaren hiru dimentsioak. 16

II.2.1. Aurrekontu publikoek zer testuingurutan esku hartuko duten 17

II.2.2. Gastuen atala 17

II.2.3. Diru sarreren atala 20

II.3. NOLA ebaluatzen da? Prozedura eta inplikatutako eragileak. 23

0. FASEA. Prestaketa: lantaldea berraktibatzea eta Aurrekontuen Genero Eraginaren Aurretiazko Ebaluazio Memoria prestatzeko lan-plana definitzea. 24

1. FASEA. Informazioa: oinarrizko informazioa bildu, antolatu eta baliozkotzea, aurrekontuen genero inpaktua ebaluatzeko. 24

2. FASEA. Analisia: bildutako informazioaren tratamendua eta azterketa. 25

3. FASEA. Ondorioak eta memoria: aurrekontuaren genero inpaktuaren ebaluazioa eta memoria egitea. 25

III. APLIKAZIO TESTUINGURUA 26

III.1. Egoera orokorra 27

III.2. Gipuzkoako emakume eta gizonen desparekotasunaren alderdiak 29

III.2.1. Emakumeen eta gizonen arteko desparekotasunak osasunaren eremuan 31

III.2.2. Emakumeen eta gizonen arteko desparekotasun ekonomikoak 31

III.2.3. Emakumeak eta gizonak erabakiak hartzeko guneetan 32

III.2.4. Emakumeen eta gizonen arteko desparekotasunak ezagutzaren eremuan 32

III.2.5. Emakumeen eta gizonen lana eta lan baldintzak 33

III.2.6. Denbora desparekotasunaren adierazle moduan 33

III.2.7. Lana, dirua, ezagutza, denbora, boterea eta osasuna Gipuzkoan eta Europar Batasunean Azterketa konparatua. 34

III.3 Aplikazio testuinguruaren azterketaren emaitza nagusiak 38

IV. GASTUEN ATALEKO genero azterketa 40

IV.1. Aurrekontu programen azterketaren emaitzak 40

IV.1.1. Programak identifikatzea 40

IV.1.2. Genero ikuspegia programen plangintzan txertatzea 44

IV.1.3. Programen genero inpaktuaren ebaluazioa 57

IV.2. Langile gastuen azterketaren emaitzak. 61

IV.2.1. Langileen gastuaren genero azterketa 63

IV.2.2. Generoaren araberako soldata arrakala 69

IV.2.3. Langileen gastuen azterketaren emaitza nagusiak 75

IV.3. Sailkapen organikoaren analisiaren emaitzak. 78

IV.3.1. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organoa 79

IV.3.2. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako departamentu unitateak. 83

IV.3.3. Berdintasun politikak bultzatzeko egituretara bideratutako gastu globala 85

IV.3.4. Sailkapen organikoaren azterketaren emaitza nagusiak 86

V. DIRU-SARREREN ATALEKO genero azterketa 86

V.1. Diruzko sarreren analisiaren emaitzak 88

V.1.1. Pertsona fisikoen errentaren gaineko zerga (PFEZ) 90

V.1.2. Ondarearen gaineko zerga 102

V.1.3. Sozietateen gaineko zerga 105

V.1.4. Gastu fiskalak 109

V.2. Diruaz bestelako sarreren analisiaren emaitzak: Ordaindu gabeko etxeko lana eta zaintzak 114

VI. ONDORIOAK ETA GOMENDIOAK: 123

VI.1. Ondorioak 123

VI.1.1. Gastuen atalaren azterketan identifikatutako indarguneak: 123

VI.1.2. Diru sarreren atala aztertzean identifikatutako indarguneak: 126

VI.1.3. Gastuen atalaren azterketan identifikatutako ahuleziak: 128

VI.1.4. Diru sarreren atalaren azterketan identifikatutako ahuleziak: 131

VI.2. Etorkizuneko ekitaldietarako hobekuntza proposamenak 132

ERANSKINA 137

Programen genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko txostenak 137

Irudien aurkibidea:

1. irudia. Genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoria ereduaren helburuak 8

2. irudia. Genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoria ereduaren printzipioak 14

3. irudia. Aurrekontu orokorren genero inpaktua balioesteko azterketaren hiru dimentsioak 16

4. irudia. Memoria egiteko prozeduraren faseak 24

5. irudia. Emakumeen eta gizonen berdintasuna aurrekontu programetan txertatzeko prozesuaren faseak 45

6. irudia. Berdintasunerako ekintzak EBAn. 50

Taulen aurkibidea:

1. taula: Genero Berdintasunaren Indizea 2020-2025 28

2. taula: Europako Genero Berdintasunaren Indizea – 2025 28

3. taula: Genero Berdintasunaren Indizea Gipuzkoan, alderdi eta azpialderditan banatuta 30

4. taula. 2027an aztertutako aurrekontu programak 43

5. taula. Berdintasun ekintza nagusiak 2027an, aurrekontu programaren arabera 54

6. taula. Aurrekontu programetan genero ikuspegia zenbateraino txertatu den balioesteko osagaiak 58

7. taula. Aurrekontu programetan genero ikuspegia zenbateraino txertatu den baloratzeko puntuazio eskala 59

8. taula. 1. kapituluko gastua, lanbide taldearen eta sexuaren arabera 65

9. taula. 1. kapituluko gastua, motaren eta sexuaren arabera 66

10. taula. 1. kapituluko gastua, departamentuaren eta sexuaren arabera 67

11. taula. Emakumeen eta gizonen arteko soldata arrakala GFAn 70

12. taula. Soldata arrakala lanbide taldearen arabera 70

13. taula. Soldata arrakala, motaren arabera 72

14. taula. Soldata arrakala departamentuaren arabera 73

15. taula. Soldata arrakala nomina kontzeptuaren arabera 74

16. taula. Sailkapen organikoa gastuaren ehunekoaren arabera 2027an (handienetik txikienera) 80

17. taula. Berdintasunerako Organoaren aurrekontuaren bilakaera, GFAren 2016-2026 aldirako aurrekontu globalari dagokionez 82

18. taula. Departamentuko berdintasun unitateak, departamentuaren eta mendekotasun organikoaren arabera 84

19. taula. GFAn berdintasun politikak bultzatzeko egituretara bideratutako gastuaren ehunekoa, kudeaketaren aurrekontu osoa kontuan hartuta. 85

20. Taula: Sarreren aurrekontu bateratua 2026 88

21. Taula: PFEZren 2024ko aitortzaileak zerga-oinarri osoaren tarteen eta pertsona nagusiaren sexuaren arabera 92

22. Taula: Zerga-pizgarriak aplikatzen dituzten 2023 eta 2024ko PFEZren aitortzaileak pertsona nagusiaren sexuaren arabera 94

23. Taula: Zerga-pizgarrien 2023 eta 2024ko PFEZren zenbatekoak pertsona nagusiaren sexuaren arabera (eurotan) 95

24. Taula: PFEZan 2024an aitortutako zenbatekoak guztira, pertsona nagusiaren sexuaren arabera 96

25. Taula: PFEZan 2024an aitortutako zenbateko ertainak pertsona nagusiaren sexuaren arabera 97

26. Taula: 2024an errenta salbuetsiak aitortu dituzten pertsonen kopurua 98

27. Taula: Salbuespenen zenbatekoak guztira 2024an (eurotan) 99

28. Taula: Salbuespenen batez besteko zenbatekoak 2024an (eurotan) 100

29. Taula: PFEZren birbanaketa-gaitasun indizearen bilakaera 101

30. Taula: Ondarearen gaineko zergaren 2024ko aitortzaileen kopurua sexuaren eta adin-tartearen arabera 103

31. Taula: 2024an ondarearen gaineko zergan aitortutako zenbatekoak ondasun-motaren eta sexuaren arabera 103

32. Taula: Ondarearen gaineko zergaren salbuespenak sexuaren arabera 104

33. Taula: Sozietateen gaineko zerga 2024 – partaideen datuak 105

34. Taula: Sozietateen gaineko zerga 2024 – datu eguneratuak 106

35. Taula: Sozietateen gaineko zerga 2024 – erakundeak boterea emakumeek edo gizonek duten arabera sailkatuta 106

36. Taula: Sozietateen gaineko zerga 2024 – likidazio-oinarri positiboa duten eta erabakitzeko boterea emakumeek edo gizonek duten entitateak 107

37. Taula: Sozietateen gaineko zerga 2024an – kontabilitate-emaitza (€) jarduera-sektorearen arabera 107

38. Taula: Sozietateen gaineko zerga 2024an – kuotaren kenkariak (€) karga-tasaren arabera 108

39. Taula: Sozietateen gaineko zerga 2024an – kuotaren kenkariak (€) jarduera-sektorearen arabera 108

40. Taula: Sozietateen gaineko zerga 2024an – ordaindu beharreko kuota (€) karga-tasaren arabera 109

41. Taula: Sozietateen gaineko zerga 2024an – ordaindu beharreko kuota (€) jarduera-sektorearen arabera 109

42. Taula: 2026rako sarreren aurrekontua zerga itunduen eta gastu fiskalen arabera 110

43. Taula: Gastu fiskalen aurrekontua 2026 (eurotan) - Gastu-politikaren araberako sailkapena 111

44. Taula: PFEZren eta ondarearen gaineko zergaren gastuen aurrekontua 2026 (eurotan) - Gastu-politikaren araberako sailkapena sexuaren arabera 112

Grafikoen aurkibidea:

1. grafikoa: GBIaren alderdien balioa Gipuzkoan 2025ean 30

2. grafikoa: GBI eta bere alderdiak. Gipuzkoa eta EB-27 34

3. grafikoa: GBI 2025 alderdiak eta azpialderdiak. Gipuzkoaren eta EB-27ren arteko aldea 35

4. grafikoa: GBI 2025 eta bere alderdiak. Gipuzkoa eta Suedia 36

5. grafikoa: GBI 2025 alderdiak eta azpialderdiak. Gipuzkoaren eta Suediaren arteko aldea..... 37

6. grafikoa. Genero garrantziaren araberako aurrekontu programak..... 41

7. grafikoa. Aurrekontu programetako gastua, genero garrantziaren arabera..... 42

8. grafikoa. Informatutako programen aurrekontua, aurrekontu osoaren gainean..... 44

9. grafikoa. Aurrekontu programen genero azterketako eremu nagusien laburpena 45

10. grafikoa. Berdintasun ekintzak informatutako aurrekontu programetan, ekintza motaren arabera. 50

11. grafikoa. Aztertutako aurrekontu-programetan planifikatutako berdintasuneko ekintza nagusien kopuruaren bilakaera. 51

12. grafikoa. Berdintasunerako ekintza nagusiak, aztertutako aurrekontu programaren arabera 51

13. grafikoa. Berdintasunerako ekintza nagusietarako bideratutako aurrekontuaren bilakaera eta aurrekontu-programen pisua aurrekontu osoarekiko..... 53

14. grafikoa. Genero ikuspegiak informatutako programetan duen txertatze mailaren balorazioa... 60

15. grafikoa. Gastuaren zenbatekoa, genero ikuspegiaren integrazio mailaren arabera..... 60

16. grafikoa. 1. kapituluko gastua, sexuaren arabera..... 63

17. grafikoa. Emakumeen eta gizonen proportzioa plantillan eta langileen gastuan..... 64

18. grafikoa: Sarreren pisu erlatiboaren bilakaera 2025-2026..... 90

19. grafikoa: Genero-arrakalaren bilakaera aitortzaileen kopuru osoan 2021-2024 91

20. grafikoa: Aitortzaileen kopuruaren genero-arrakalaren bilakaera oinarri-tarteen arabera 2021-2024..... 92

21. grafikoa: Ondarearen gaineko zergaren aitortzaileak 2024an sexuaren arabera 102

22. grafikoa: BPGaren eta ordaindu gabeko etxeko lanaren eta zaintzen balio ekonomikoaren bilakaera eta horrek BPGan duen parte-hartze ehunekoa (milaka eurotan) 115

23. grafikoa: Ordaindu gabeko etxeko lanak eta zaintzek BPGan duten parte-hartzearen ehunekoaren bilakaera sexuaren arabera 116

24. grafikoa: Sektore bakoitzak eta ordaindu gabeko etxeko lanak BPGan duten parte-hartze ehunekoa 117

25. grafikoa: Etxeko lanaren eta zaintzen balorazioa, produkzio-funtzioaren eta sexuaren arabera (2023) (milaka eurotan) 118

26. grafikoa: Emakumeek eta gizonek etxeko lanean eta zaintzetan egiten duten ekarpenaren aldakuntza 2018-2023 118

27. grafikoa: Ordaindu gabeko etxeko lanean eta zaintzetan emandako batez besteko denboraren bilakaera sexuaren arabera (orduak, minutuak) 119

28. grafikoa: Emakumeen eta gizonen etxeko lanetako parte-hartze tasaren bilakaera 120

29. grafikoa: Emakumeek eta gizonek etxeko pertsonen zaintzetan duten parte-hartze tasaren bilakaera..... 121

30. grafikoa: Etxeko lanetan emandako batez besteko denbora parte-hartzailearen arabera (2023) (orduak, minutuak) 122

31. grafikoa: Etxeko pertsonak zaintzen emandako batez besteko denbora parte-hartzailearen arabera (2023) (orduak, minutuak)..... 122

I. AURKEZPENA

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

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

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

Onura horien berri izanik, **Gipuzkoako Foru Aldundiak** (**GFA**) ibilbide luzea egin du genero ikuspegia foru aurrekontuetan txertatzen. Lehenik eta behin, 2011a geroztik genero inpaktuari buruzko txostenak egin ditu aurrekontu ekitaldi bakoitzean; ondoren, bultzada nabarmena izan zuten lanerako estrategia integralagoak jarri zituen abian 2021etik aurrera. Ekitaldi hartan, eta Gipuzkoako Foru Aldundiak **Emaitzetara Bideratutako Aurrekontuak** abiarazi zituela aprobetxatuz, lau aurrekontu programa aztertzeko esperientzia pilotu bat egin zen, horietan genero ikuspegia hobeto txertatzeko. Esperientzia horren ondorioz, aurrekontu programak aztertzeko eta aldatzeko eredu eta prozedura bat definitu ziren, berdintasunean inpaktu positiboa sendotu eta areagotzeko. Prozesu hori zabalduz joan zen: 2023an 10 aurrekontu-programa berri txertatu ziren; 2024an beste 2, eta 2026an beste 4. Horrela, gaur egun prozesuak guztira **20 aurrekontu-programa** hartzen ditu barne. Bestalde, 2022an prozesu bat egin zen zerga araudia berdintasunarekin lerrokatzeko eta araudi hori egiteko prozesua berdintasunaren arloan dauden legegintza aginduetara egokitzeko, bereziki *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko* ***2/2015 Foru Arauak*** ezartzen dituenetara, zeinaren emaitzek ere elikatzen baitute proposamen hau.

Azkenik, esperientzia horietatik eratorritako ikaskuntzak oinarri gisa baliatu ziren genero ikuspegia foru aurrekontuetako programetan txertatzeko eredu berri bat diseinatzeko, bai eta genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazio txostenak egiteko ere. Aztertzen ari garen memoria hau ikuspegi berri horren arabera egin den hirugarrena da, eta aukera ematen du, alde batetik, hartutako ikuspegi metodologikoa **finkatzeko eta sakontzeko**, eta, bestetik, aurreko memoriarekin alderatutako analisia egiteko.

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

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

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

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



- **Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari laguntzea**: "Genero inpaktuaren ebaluazioak genero berdintasunaren arloko gai espezifikoei buruzko edozein politika edo jardueraren ondorioak (...)" balioetsi nahi ditu (Europako Batzordea, 2009). Baina kontua ez da haien berri izatea bakarrik, baizik eta jakintza hori ekintzarako oinarri gisa erabiltzea. Horixe da genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoriaren helburu nagusia: desberdintasunak desagerrarazteko eta emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerantz aurrera egiteko inpaktu nabarmenak lortzeko tresna bihurtzea, eta, horretarako, Gipuzkoako Foru Aldundiaren jardun arlo

guztietan bultzatzea politikak eta ekintzak, genero arrakalak eraginkortasunez lantzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako eraldaketak sustatzeko.

- **Aldundian genero transbertsalitatearen estrategian aurrera egitea**: Genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoriaren helburua da Gipuzkoako Foru Aldundiaren politiketan genero ikuspegia transbertsal bihurtzeko jarduera izatea ildo garrantzitsuenetako bat. Aurrekontu prozesuko etapa guztietan genero ikuspegiaren transbertsalitatea ezartzeko aginduekin bat datorren tresna den heinean, hark gidatu behar du jarduna, berdintasuna erakundean nola txertatzen den jakiteko eta estrategia etengabe doitzen joateko, guztia ere emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean inpaktu handiagoak lortze aldera.
- **Aurrekontu plangintza hobetzea**: Genero transbertsalitateak prozesu politikoak berrantolatzea eta hobetzea dakar, Europako Kontseiluak adierazi zuen bezala (1999). Memoria honen hasieran jasotzen dugunez, genero inpaktuaren ebaluazioak efizientzia eta eraginkortasuna areagotzen laguntzen du baliabide publikoak erabiltzeari begira; izan ere, gogoeta eta azterketa prozesu bat sustatzen du finantzatutako jardueren abiapuntuko egoerari eta balizko ondorioei buruz.
- **Aurrekontuaren gardentasuna eta integraltasuna hobetzea**: Aipatu bezala, genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoria herritarrei informazioa eta kontuak emateko bitarteko bat da, eta informazio argia, zehatza eta eskuragarria eskaintzen du diru-bilketak eta gastu publikoak gizon emakumeen berdintasunean izan dezaketen eraginari buruz; era berean, emakumeek etxeetan egiten duten ordaindu gabeko zaintza lanak izango lukeen ekarpenari buruzko zenbatespena ere egiten du, monetizatzen ez diren diru sarrera diren heinean.

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

- **Lehenengo** atalean, memoriaren helburuak eta egitura **aurkezteaz** gainera, Gipuzkoako Foru Aldundiak genero ikuspegia aurrekontu plangintzaren prozesuan txertatzeko hartutako konpromisoaren esparrua azaltzen da. Orobat, nabarmentzen da memoria hau etengabeko hobekuntza prozesu bati loturik dagoela, eta urtez urte egiten direla aurrerapausoak, funtsezko eragileekin adostutako lanaren ondorioz.
- **Bigarren** kapituluan, memoria hau egiteko erabilitako **metodologia** deskribatzen da. Hala, bideratzen duten printzipioak (nola), memoria egitean aktiboki inplikatutako eragileak (nork) eta, azkenik, azterketa egiteko kontuan hartu diren hiru dimentsioak (zer) azaltzen ditu, horiek egituratzen baitituzte bertan aurkezten diren emaitzak.
- **Hirugarrenean**, Gipuzkoako emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatzen dira, eta aurrekontu publikoek zer **testuingurutan** jardungo duten azaltzen da. Hala, Genero Berdintasunaren Indizea erabiltzen da adierazle nagusi gisa, aztertzen ari garen testuingurutik hurbil dauden beste testuinguru sozioekonomiko batzuekiko duen deskribapen eta konparazio potentziagatik.
- Memoriaren **laugarren** eta **bosgarren** kapituluek aurrekontuen genero azterketa bera dute ardatz. Laugarren kapituluan **gastuen atalaren** azterketako emaitzak jasotzen

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

- Azken kapituluak —**ondorioak eta gomendioak**— aztergai dugun aldian lortutako emaitzak laburbiltzen ditu, eta ebaluazio begirada bat jasotzen du. Hala, indarguneak eta aurrerapenak identifikatzen ditu, eta emaitza horiek erakusten dituzten defizitak eta atzerapenak jasotzen. Bestalde, eta memoria Gipuzkoako Foru Aldundiaren politika publikoetan genero ikuspegia transbertsal bihurtzeko prozesuan funtsezko erreferentzia bihurtzeko xedeari erantzunez, proposamen zehatzak egiten ditu aurrekontu programazioa aberasteko, bai eta horrek Gipuzkoako emakumeen eta gizonen berdintasunean duen eragina hobetzeko ere.
- Azkenik, **ERANSKINEAN** jasotzen dira memorian jasotzen diren aurrekontu programen genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko txostenak.

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

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

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

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

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

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

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

Bestalde, *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako* ***2/2015 Foru Arauaren*** 28. artikuluak xedatzen duenez, ogasun eta finantzen esparruko funtzioak eta eskumenak esleitzen zaizkion Gipuzkoako Foru Aldundiko departamentuak behar bezala egiaztatu, aztertu eta ebaluatu beharko du aurrekontu programen inpaktu potentziala, generoaren ikuspegitik begiratuta, horiek urtero onartu baino lehen. Aurrerago, aurrekontu ekitaldia amaitzen denean, programa horiek benetan egikaritzean emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean sortutako inpaktua ere aztertu beharko du. Gainera, bizitzaren jasangarritasunaren ikuspegiarekin bat etorriz, Gipuzkoako Foru Aldundiak aurrekontuak genero ikuspegia aintzakotzat harturik egingo dituela ezartzen du; adierazten du, orobat, bere diru sarreren eta gastuen politikak aztertuko dituela, eta aurrekontuen banaketan printzipio gidaritzat eta lehentasuntzat hartuko dituela Gipuzkoako pertsonen bizitza zaintza eta emakumeen eta gizonen berdintasuna.

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

Arau-esparru eta esparru estrategiko horri erantzunez, eta genero ikuspegia foru aurrekontuetan txertatzeko lan ibilbide luzean zehar egin diren aurrerapenen ondorioz (baita erronkei erantzuteko ere), **Gipuzkoako Lurralde Historikoko Aurrekontu Orokorren Genero**

Eraginaren Aurretiazko Ebaluazioaren Memoria hau egin da. Beste ezeren gainetik, ikasteko, hausnartzeko eta aztertzeko prozesu bateratu baten emaitza da. Prozesu hori aurrekontuak egiten eta berdintasunerako politiketan inplikatutako unitate edo zerbitzuen parte-hartzetik elikatzen da, hurrengo kapituluan azaltzen den lan metodologiaren arabera.

II. METODOLOGIA

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

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

Horretaz gainera, Gipuzkoako aurrekontu publikoak prestatzerakoan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna txertatzen ari den etengabeko **HOBEKUNTZA** prozesu honetan, metodologia berria aplikatzen den hirugarren ekitaldia da hau. Metodologia horren aplikazioak honako aurrerapen hauek ahalbidetu ditu:

- Alde batetik, Gipuzkoako Foru Aldundian genero ikuspegia kontuan hartzen duten aurrekontuen arloan egiten ari den lana **koherentea eta harmonizatua** izateko beharrari erantzuten dio. Egia da aurretik baliatzen zen txosten eredua mugarri garrantzitsua izan zela bere garaian Aldundiaren ibilbidean, baina atzean geratzen ari zen lortu diren aurrerapenei dagokienez, bereziki Foru Aldundiaren aurrekontu programekin egiten ari den lana kontuan harturik. Beraz, eredu berri horrek aintzatetsi egiten ditu, baita balioa eman ere, genero ikuspegia kontuan hartzen duten aurrekontuekin lotutako lan ildoetan inplikatutako taldeen eta arloen eginahalak.
- Bestalde, hobetu egiten dira aurrekontuen genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko memoriaren beraren **erabilgarritasuna eta eraginkortasuna**. Lortuko den memoria ez da egingo nahitaezkoa delako bakarrik, baizik eta baliagarria delako ere bai. Eta, ildo horretan, dela neurri batean koherentzia irabazten duelako, dela azterketa dimentsio berriak irekitzen direlako, aukera ederra izango da askoz ere xehekiago jakiteko zer nola dagoen integratuta emakumeen eta gizonen berdintasuna foru politiketan, eta, ondorioz, etengabe doitu ahal izango da Gipuzkoako Foru Aldundiaren genero transbertsalitatearen estrategiarik zabalena, berdintasunean inpaktu handiagoak lortzeko.
- Eta, azkenik, eredu berri horrek —berriz ere koherenteagoa eta erabilgarriagoa izateko asmoa duelako— hobekuntza argiak dakartza baliabide publikoen kudeaketaren **gardentasunari** dagokionez, eta, zehazki, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko baliabideak erabiltzeko moduari loturik.

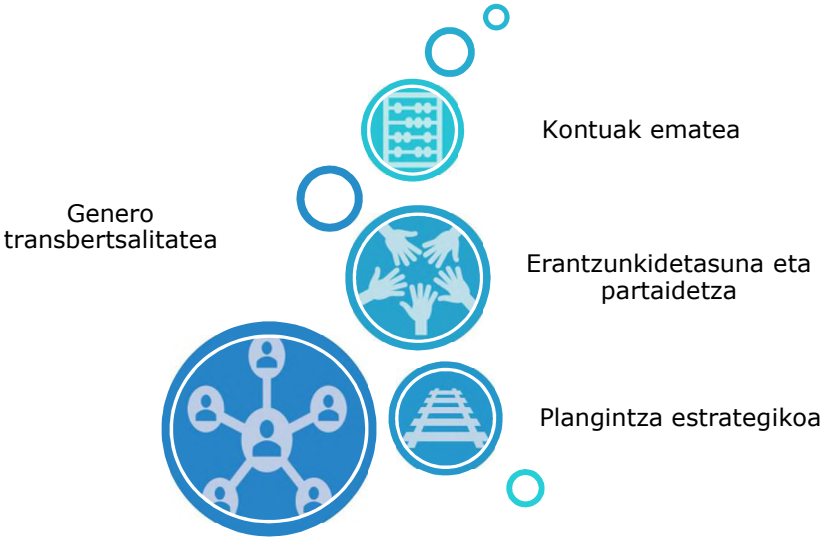
Aurtengo berritasun nagusia da, 2024an egindako lanari esker, oinarrizko lerro bat dagoela analisi konparatiboak egiteko, eta, horrekin batera, jarraipena eta sendotasun handiagoa emateko koherentzian, baliagarritasunean, efikazian eta gardentasunean lortutako aurrerapenei, eta, horrela, berdintasuna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

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

II.1. Printzipio metodologikoak

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

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



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

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

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

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

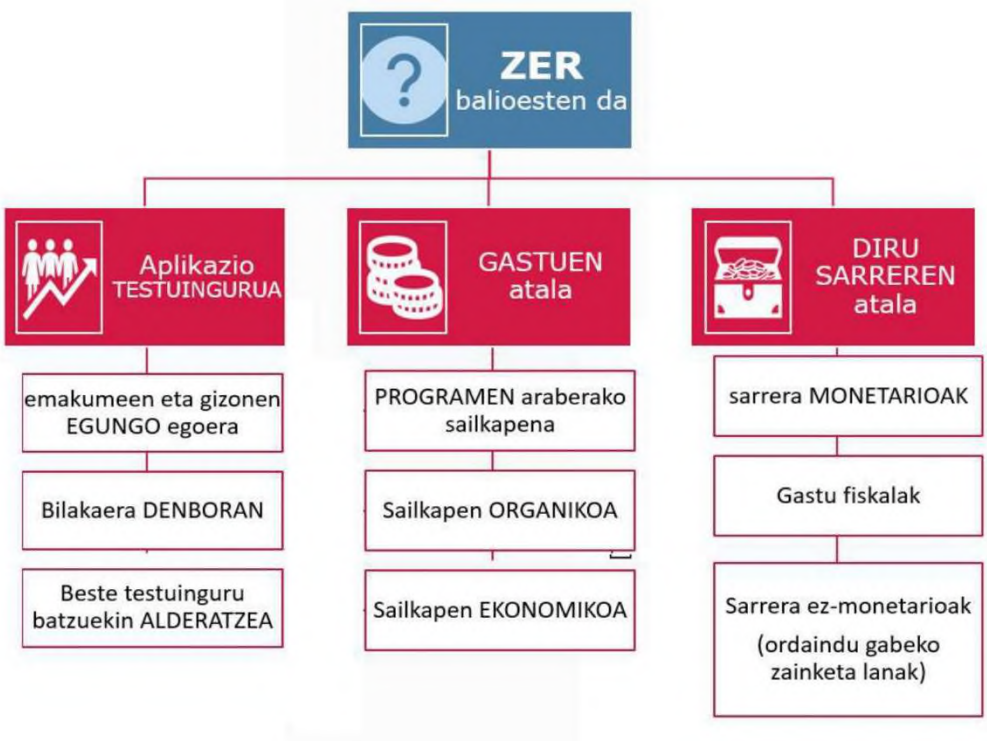
- Esku hartzearen testuinguruari eta erakundeari berari buruzko **jakintza** areagotzea, eta, horretarako, kudeaketa estrategiak araudi eta gizarte errealitatera egokitzeko moduari buruzko informazio zehatza ematea; horrek, azken buruan, erraztu egiten du erabakiak hartzea.
- **Gardentasuna** indartzea,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

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

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

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

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



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

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

II.2.1. Aurrekontu publikoek zer testuingurutan esku hartuko duten

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

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

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

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

II.2.2. Gastuen atala

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

A) Programen araberako sailkapena

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

Gipuzkoako Foru Aldundiak, metatutako esperientziari esker, argi eta garbi definitu ahal izan ditu EBA aurrekontu fitxetan[1] ageri diren elementuak, eragin positiboa izan baitezakete emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean; elementu horiek mugatzen dute programetan zer aztertu, genero inpaktua ebaluatzeko:

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

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

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

Alderdi horiek kontuan hartuta, gastua aurrekontu programen arabera aztertzeak **22 adierazle** biltzen ditu, lau eremutan banatuta (identifikazioa, esku hartzearen testuingurua aztertzea, genero ikuspegia plangintzan txertatzea, eta genero inpaktuaren aldez aurreko ebaluazioa).

[1] Emaitzetara Bideratutako Aurrekontuak.

B) Sailkapen ekonomikoa

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

Zehazki, gastuaren kapitulu honetan, alderdi hauek aztertzen dira:

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

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

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

C) Sailkapen organikoa

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

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

- **Berdintasunerako Organoaren** aurrekontua, eta GFAko beste zuzendaritza batzuekin alderatzea; organigraman duen posizioa eta esleitutako langileak, kategoria profesionalaren, motaren eta berdintasunaren arloko ezagutzen arabera.
- **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Departamentu Unitateetarako** aurrekontua, unitateek departamentuaren organigraman duten posizioa eta atxikitako lanpostuak, lanbide kategoriaren, motaren, berdintasunera bideratutako lanaldiaren ehunekoaren eta berdintasunaren arloko ezagutzen arabera.
- Berdintasunerako Organoaren eta Berdintasunerako departamentu unitateen **aurrekontuaren baturaren** eta *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauak* ezartzen duen GFAren aurrekontuaren %1eko horizontearen arteko distantzia (bigarren xedapen gehigarrian jasotakoa).

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

II.2.3. Diru sarreren atala

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

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

Diru-sarreren genero eraginaren azterketara hurbiltzeko, **diru-sarrera publikoen azterketa orokorra** egiten da, monetarioak zein ez-monetarioak kontuan hartuta. Azterketa horrek ikuspegi orokor bat edo erreferentzia esparru bat ematen du, eta testuinguru gisa balio du diru-sarreren konfigurazioa edo argazki globala eta horrek emakumeen eta gizonen berdintasunarekin duen lotura ulertzeko.

Aztertzen diren diru sarrera publikoei dagokienez, hizpide dugun metodologiak ***mailaz mailako ikuspegia*** hartzen du bere gain xedea zehazterakoan, betiere etengabeko hobekuntzaren ikuspegiarekin bat etorriz. Horren ondorioz, komenigarria da diru sarrera monetarioen, ez-monetarioen eta berdintasunarekin lotura zuzenena duten gastu fiskalen osagaiekin hastea, eta, urtez urte, irismena handitzen joatea, harik eta sistema osoa hartu arte. Jarraian, horietako bakoitzean aztertutakoa zehazten da.

A) Diru sarrerak

Atal honetan, gizonengan eta emakumeengan eragin handiena duten diru-sarrera esanguratsuenetako batzuk hartzen dira kontuan, GFAren eskumen irismenari erreparatuta. Zehazki, pertsona fisikoei aplika dakizkiekeen zuzeneko bi zerga jorratzen dira: PFEZ, GFAren bilketa-iturri nagusia, eta Ondarearen gaineko Zerga. Horiek interes handiena hartzen dute genero egokitasunagatik, bai eta GFAn hasitako azterketa izateagatik ere, sexuaren arabera bereizitako datuak baititu, eta datu horiekin zerga horien eraginari buruzko azterlanak eta txostenak egin dira. Azterketak honako hauek hartzen ditu kontuan: zerga bakoitzaren ezaugarriak eta bilakaera, aitortzailearen sexuaren araberako aldeak, emakumeen eta gizonen arteko arrakala fiskala eta asimetriak murrizketak, kenkariak eta salbuespenak aplikatzean.

Ekitaldi honetako berrikuntza gisa, **Sozietateen gaineko Zerga** sartu da azterketan, erakunde aitortzaileen titulartasunaren osaera aztertuta: kapitalaren gehiengoa (>%50) emakumeen edo gizonen esku duten erakundeak identifikatu dira, eta kontabilitate emaitzak, kenkariak eta ordaindu beharreko kuota alderatu dira, sektorearen eta enpresa tamainaren arabera.

B) Gastu fiskalak

Gastu fiskalak, **onura fiskala** eragiten duten kontzeptu eta zerga parametro gisa ulertuta (salbuespenak, kenkariak, hobariak...), zerga sarrera teorikoen bolumenaren zati handia dira (%29 ekitaldi honetan). Emakumeen eta gizonen artean duten pisua eta banaketa alde batera utzita, genero ikuspegitik aztertzeko interesa eragiten dien gastu politiketan duten eragin zuzenaren ondorio da; izan ere, zeharkako gastu publiko gisa jarduten dute, eta neurri handiagoan edo txikiagoan bat etor daiteke emakumeen eta gizonen arteko berdintasun helburuarekin.

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

C) Diru sarrera ez-monetarioak

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

- Jasotzen ez dituzten baliabide potentzial gisa.
- Administrazio publikoarentzat aurrezpen/kostu ekonomiko eta sozial handia dakarten jarduera gisa.

- Eta, aurrekoa zabalduz, merkatuan egiten ez diren eta, hala ere, **bizitzaren jasangarritasunerako** funtsezkoak diren jardueren denbora, lana, produkzioa eta balioa birbanatzeko potentziala identifikatzeko bide gisa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. irudia. Memoria egiteko prozeduraren faseak



Jarraian, horietako bakoitzaren funtsezko elementuak laburbiltzen dira.

0. FASEA. Prestaketa: lantaldea berraktibatzea eta Aurrekontuen Genero Eraginaren Aurretiazko Ebaluazio Memoria prestatzeko lan-plana definitzea.

Lehen fase honen helburua aurrekontuen genero-eraginaren ebaluazio-prozesua abian jartzeko beharrezko oinarriak ezartzea izan zen.:

- Alde batetik, prozesuaren eragile nagusia izan den **lan-taldea berraktibatu eta antolatu** zen. Horretarako, parte-hartzaileen eginkizunak, zereginak eta erantzukizunak zehaztu ziren, baita lanen garapena eta jarraipena errazteko beharrezko koordinazio- eta laguntza-mekanismoak ere.
- Bestetik, Memoria prestatzeko **Lan Plana** definitu zen, aurreko ekitaldietan metatutako esperientzia eta ikaskuntzetatik abiatuta, eta aurrekontuen izapidetze-prozesuko mugarri eta epeekin koordinatutako plangintza bermatuz.

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

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

- Aldez aurretik, **adierazleen hautaketa** egin zen, oinarrizko dokumentuan genero-ikuspegiko analisirako identifikatutako adierazle- multzo zabalaren barruan, bigarren memoria honetan jorratzeko modukoak zirenak zehazte aldera. Lehen urtean, hautaketa bat egin zen, kontuan hartuta generoarekiko garrantzia eta ebaluazioa egiteko oinarrizko informazioaren eskuragarritasuna, metodologia garatzeko une honetan.
- Bigarrenik, eta hautaketa horretan oinarrituta, bildutako informazioa iraultzea, ustiatzea eta aztertzea errazteko euskarri izan ziren **tresnen diseinua**.

- Hirugarren urratsa analisi eremu bakoitzari loturiko **informazioa dagozkion tresnetan bilatu, bildu eta iraultzea** izan zen.

- Azkenik, laguntza tekniko adituak bildutako informazioa **berrikusi** zuen, lotutako datuen artean akatsik, ez-egiterik edo koherentzia defizitik ez dagoela bermatzeko, kontuan izanik datuok eragina izan dezaketela ondorengo faseetan eta, beraz, GFAren aurrekontuen genero inpaktuari buruzko emaitza eta ondorioetan.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. APLIKAZIO TESTUINGURUA

Emakume eta gizonen abiapuntuko egoera eta posizioa ezagutzea ezinbestekoa da aurrekontu publikoek benetako berdintasun eraginkorrean laguntzeko; alde batetik, aurrekontuen testuingurua definitzen dutelako, eta, bestetik, esparru politiko, ekonomiko, kultural eta sozialean dauden desparekotasunen murrizketan politika publikoek izandako eragina neurtu ahal izateko.

Azken batean, hauek dira analisi honen xedeak:

- Genero desberdintasun nagusien **aldaketa joerak identifikatzea** edo desparekotasun horien iraunkortasuna ohartaraztea.

- Zabalagoak diren **lurralde testuinguruekin alderaketak egitea**, modu horretan Europako aurreratuenak diren eremuak identifikatu eta, are garrantzitsuagoa dena, emakume eta gizonen berdintasuna lortzeko ekintza handiagoa behar duten eremuak ezagutzeko.

Lurralde Historikoan dauden emakume eta gizonen arteko desparekotasunen analisi hau egiteko, lehenago aipatu den moduan, Eustaten **GENERO BERDINTASUNAREN INDIZEA** (GBI) erabili da, abantaila hauek direla-eta:

- Banakako adierazleak bildu eta neurketa bakar batean integratzen dituen indize sintetikoa izanik, ulertzen eta komunikatzen erraza den emakume eta gizonen berdintasunaren neurketa **globala** eskaintzen du.

- Lurraldeak emakume eta gizonen berdintasun helburuarekiko hurbil edo urrun dauden ebaluatzeko tresna bat ematen du. Genero Berdintasunerako Europako Institutuaren metodologia erabiltzen du eta Lurralde Historikoko informazioa ematen du; beraz, Gipuzkoako Lurralde Historikoa Europarekin **alderatzeko** aukera ematen du.

- Horrez gain, emakume eta gizonen berdintasunaren alderdi garrantzitsuenen isla **xehatua** ematen du, sei alderdi aintzat hartzen baititu –lana, dirua, ezagutza, denbora, boterea eta osasuna– eta alderdi horiek, aldi berean, hamahiru

azpialderditan banatzen baitira. Horrek alderdi bakoitzean denboran zehar erdietsi diren lorpenak neurtzeko aukera ematen du 27 adierazleren bitartez.

Genero Berdintasunaren Indizea (GBI) adierazle konposatua da, eta emakume eta gizonen berdintasun maila neurtzen du ongizatearen eta parte hartze sozialaren zenbait eremu islatzen dituzten oinarrizko adierazleen multzo bati esker. Indizea eskala adimentsional batean adierazten da, 0 erabateko desparekotasuna izanik eta 100 erabateko berdintasuna.

Aipatu behar da, 2025ean, Genero Berdintasunerako Europako Institutuak (EIGE, ingelesez) metodologiaren berrikusketa garrantzitsua egin duela indizeak duen genero desberdintasunak islatzeko gaitasuna hobetzeko testuinguru sozial eta ekonomiko aldakor batean. Helburu horrekin, adierazleak eguneratu ditu eta informazio iturri berriak erabiltzen hasi da. Beste metodologia batzuek ez bezala, ez du emakumeen ahalduntzearen planteamendua hartzen; aldiz, metodologia honek dagoen berdintasun maila neurtzea du helburu, arrakala sexu baten edo bestearen aldekoa den kontuan hartu gabe.

Proposamen metodologiko berriak aldaketak ekarri ditu bai adierazleak hautatzean eta baita kalkuluak egiteko prozedurak hautatzean ere. Berrikusketa horren xedea datuen kalitatea, egokitasuna eta erabilgarritasuna hobetzea izan da, eta indizearen koherentzia kontzeptuala areagotzea ere. Era berean, genero arrakalen neurketa hobetu da eta erreferentziazko oinarri berri bat ezarri da, aurreko edizioetako oinarriarekin zuzenki alderagarria ez dena. Gauzak horrela, eta datuak aurreko ekitaldietakoekin alderatu ahal izateko, Eustatek erabaki du metodologia berri hori aplikatzea 2020ko ekitaldiko informazio erabilgarriari.

Nolanahi ere, kontuan hartu behar da indize sintetikoa dela, hau da, herrialdeak edo ingurune geografikoak alderatzeko bereziki egokia den tresna bat, edo aztertzen diren alderdiak ingurune jakin batean nola aldatu diren islatzeko. Indizearen birtualtasuna, batik bat, auzi estruktural eta oso konplexuak modu erraz eta ulergarrian islatzeko duen gaitasunean datza, eta ñabarduraz beteriko egoera anitzak eredu erkide batean islatzeko gaitasunean.

Indizeak ematen duen ikuspegi orokor hori aurrekontu programek egiten dituzten diagnostikoekin osatzen da; izan ere, diagnostiko horiek dira, esku hartze eremu jakin batean eta datu eguneratuak oinarri hartuta, uneko desparekotasunen analisi sakonagoak eta fokalizatuagoak egiteaz arduratzen direnak. Ondorioz, bi analisi maila horiek Foru Aurrekontuak aplikatuko diren testuinguruaren irudi osoago bat eskaintzen laguntzen dute.

Argibide hauek emanda, Gipuzkoaren egoera islatu da jarraian Indize horren azken datu erabilgarriak baliatuz.

III.1. Egoera orokorra

2025ean, Gipuzkoako Genero Berdintasunaren Indizea lau puntutik gora igo zen 2020arekin alderatuta, **100 punturen gaineko 67,6ra** iritsiz.

Jarraian ageri den taulan laburbildu dira Indize honen azken bi neurketetako balioak eta balio horien aldakuntzak, Lurraldeetan, EAE osoan, Espainian eta Europar Batasunean (EB-27).

1. taula: Genero Berdintasunaren Indizea 2020-2025

Lurraldea	2020	2025	2020-2025 aldakuntza
Gipuzkoa	63,2	67,6	4,4
Araba	63,7	65,0	1,3
Bizkaia	63,6	65,2	1,6
EAE	64,0	66,0	2,0
Espainia	65,7	70,9	5,2
EB - 27	59,9	63,4	3,5

Iturria: Geuk egina, GBIaren datuak oinarri hartuta.

Taulan ikusten denez, Gipuzkoako GBIa 2025ean (67,6) EB-27ko herrialde kideetako batez besteko balioa (63,4) baino 4,2 puntu altuagoa da. Aldiz, Espainiako 70,9aren azpitik dago, EAEko balioa baino apur bat hobea bada ere. 2020az geroztiko bilakaerari erreparatuz gero, Gipuzkoa da indizea gehien hobetu duen EAEko lurraldea (4,4 puntu), EB-27koa baino hobekuntza handiagoarekin.

Gipuzkoako genero berdintasuna datu hauekin baloratu ahal izateko, kontuan hartu behar da GBIak bi sexuen arteko berdintasun maila neurtzen duela ongizate sozioekonomikoarekin lotutako zenbait adierazleren bidez.

Oso zaila da GBIak 100 puntuko balio borobila lortzea Gipuzkoan edo beste edozein lurraldetan; beraz, Euskadiko lorpenak ebaluatzeko, bidezkoena da Euskadiko balioak genero berdintasunerako lanean aitorpen handiagoa jaso duten beste herrialde batzuekin alderatzea.

Europar Batasunean, GBIan balio onenak lortzen dituzten herrialdeak nordikoak dira, hala nola Suedia (73,7) edo Danimarka (71,8), eta herrialde horiek egoten dira urtez urte Europako sailkapenaren lehen tokietan Frantziarekin (73,4) batera. Suediarekin alderatuta, Gipuzkoako berdintasun mailak (eta Europar Batasuneko gainerako herrialdeetakoak) baxuagoak dira, eta 2025ean 6,3 puntuko aldea izan dute. Hala ere, alde hori murriztuz joan da azken urteetan. 2020an aldea 9,1 puntukoa zen.

2. taula: Europako Genero Berdintasunaren Indizea – 2025

Hurrenkera	Lurraldea	Genero Berdintasunaren Indizea (GBI)	EB-27ko balioa
1	Suedia	73,7	116
2	Frantzia	73,4	116
3	Danimarka	71,8	113
4	Espainia	70,9	112
5	Herbehereak	69,5	110
6	Irlanda	69,0	109
7	Belgika	68,5	108
8	Finlandia	68,3	108
9	Gipuzkoa	67,6	107
10	Euskal A. E.	66,0	104
11	Bizkaia	65,2	103

12	Araba	65,0	103
13	Luxenburgo	63,9	101
14	EB-27	63,4	100
15	Portugal	63,4	100
16	Alemania	63,2	100
17	Italia	61,9	98
18	Austria	61,2	97
19	Lituania	60,9	96
20	Estonia	59,4	94
21	Malta	58,9	93
22	Bulgariak	58,1	92
23	Eslovenia	58,0	91
24	Polonia	57,8	91
25	Eslovakia	57,2	90
26	Kroazia	57,1	90
27	Grezia	57,0	90
28	Errumaniak	57,0	90
29	Letonia	56,7	89
30	Txekiar Errepublika	53,2	84
31	Hungaria	51,6	81
32	Zipre	47,6	75

Iturria: Geuk egina, GBIaren datuak oinarri hartuta.

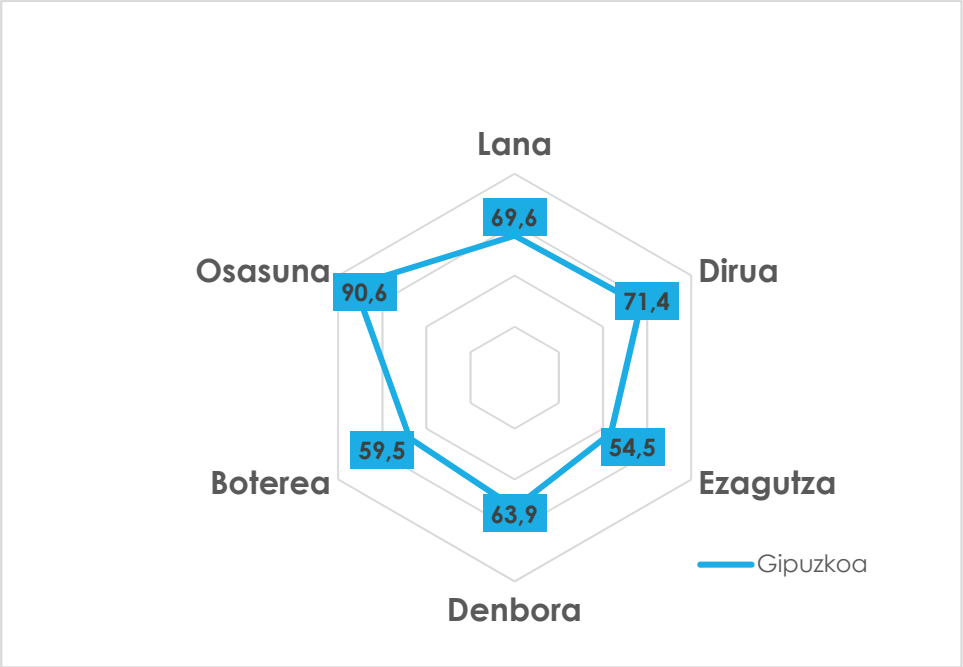
Taulan ikusten denez, Gipuzkoak posizio ona dauka EB-27ko herrialdeen sailkapenean: **bederatzigarren tokian** dago. Suedia (73,7 puntu) da zerrendako lehena, eta Zipre (47,6) azkena.

III.2. Gipuzkoako emakume eta gizonen desparekotasunaren alderdiak

GBIak genero berdintasunaren maila neurtzeko aintzat hartzen dituen sei alderdiak aztertuz gero –lana, dirua, ezagutza, denbora, boterea eta osasuna–, azpimarratu behar da, aurrenik, Gipuzkoako 2025eko datuen arabera genero berdintasuna ez dela intentsitate berarekin islatzen alderdi guztietan. Aurrenik, berdintasuna askoz handiagoa da **osasunaren** alderdian, eta hor lortzen du mailarik altuena: 90,6 puntu. Atzetik datoz **ekonomiarekin eta lanarekin lotutako alderdiak**: **diruaren** indizea 71,4 da, eta lanarena 69,6. **Denboraren** alderdiari dagokionez, lortutako balioak (63,9) argi uzten du zainketei eta ordaindu gabeko lanei eskaintzen zaien denbora desorekatua dela eta hobeto bana daitekeela.

Bestalde, **boterearen** (59,5) eta **ezagutzaren** (54,5) alderdiak dira multzo osoko balio baxuenak dituztenak. Horrek esan nahi du alderdi horietako desparekotasunak direla, oraindik ere, emakume eta gizonen berdintasun eraginkorrean aurrera egiteko gainditu behar ditugun erronka nagusietako bat.

1. grafikoa: GBIaren alderdien balioa Gipuzkoan 2025ean



Iturria: Geuk egina, GBIaren datuak oinarri hartuta.

Jarraian adierazi dira aztertu diren alderdi eta azpialderdietako bakoitzaren emaitza esanguratsuenak, taula honetan laburbilduta:

3. taula: Genero Berdintasunaren Indizea Gipuzkoan, alderdi eta azpialderditan banatuta

	2020	2025	Aldakuntza
Genero Berdintasunaren Indizea	63,2	67,6	4,4
Lana	69,5	69,6	0,1
Lanean parte hartzea	83,0	88,1	5,1
Segregazioa eta lanaren kalitatea	58,2	54,9	-3,3
Moneta	71,5	71,4	-0,1
Finantza baliabideak	73,4	72,7	-0,7
Egoera ekonomikoa	69,5	70,0	0,5
Ezagutza	53,9	54,5	0,6
Lorpena eta parte hartzea	70,2	74,6	4,4
Segregazioa	41,5	39,8	-1,7
Denbora	62,6	63,9	1,3
Zainketa jarduerak	48,8	53,8	5,0
Jarduera sozialak	80,3	75,8	-4,5
Boterea	44,1	59,5	15,4

Botere politikoa	80,8	90,0	9,2
Botere ekonomikoa	34,0	50,9	16,9
Botere soziala	31,2	46,0	14,8
Osasuna	87,1	90,6	3,5
Osasun egoera	94,4	92,6	-1,8
Jokabide osasungarria	80,3	88,7	8,4

Iturria: Geuk egina, GBIaren datuak oinarri hartuta.

III.2.1. Emakumeen eta gizonen arteko desparekotasunak osasunaren eremuan

Osasunaren alderdiak neurtzen ditu osasun egoerari dagozkion genero desberdintasunak, eta ongizate fisiko eta mentalean eragina duten jokabide eta inguruabarrak. Alderdi guztien arteko berdintasun maila altuena du 100 punturen gaineko 90,6rekin, eta 3,5 puntu gora egin du 2020az geroztik. Alderdi hau osatzen dute bi azpialderdiek (osasun egoera eta jokabide osasungarria) balio altu eta antzekoak ageri dituzte.

Osasun egoerak neurtzen ditu emakume eta gizonen arteko desberdintasunak norberak hautematen duen osasunari dagokionez (16 urtetik gorako biztanleen artean) eta 65 urtetako bizi itxaropena osasun onarekin. Alderdi honek datu positiboa izan du (92,6), baina 2020an baino apur bat baxuagoa.

Jokabide osasungarriak, bere aldetik, osasunean eragina duten bizi ohitura eta estiloetako genero desberdintasunak dira, erretzen ez duten, alkohol kontsumo kaltegarririk egiten ez duten eta jarduera fisikoa egiten duten eta/edo fruta eta barazkiak ohiko moduan jaten dituzten 16 urtetik gorako biztanleen artean. Aipagarria da adierazleak 88,7 puntuko balioa lortu izana, hau da, 2020an erregistratu zena baino 8,4 puntu gehiago.

III.2.2. Emakumeen eta gizonen arteko desparekotasun ekonomikoak

Diruaren alderdiak ebaluatzen ditu emakume eta gizonen arteko desparekotasunak baliabide ekonomikoei eta finantza egoerari dagokienez (horren barne direla diru sarrerak, pentsioak eta independentzia ekonomikoa). 71,4 puntuko balioarekin, alderdi hau bigarren tokian kokatzen da, 2020an (71,5) lortutako balio ia berarekin.

Lehenengo azpialderdian, finantza baliabideena, emakume eta gizonen diru sarrera eta baliabide ekonomikoetako desberdintasunak aztertzen dira bizitzan zehar (horren barne direla soldatak eta pentsioak). Bi adierazle erabiltzen dira hori ebaluatzeko: 18 eta 64 urte arteko biztanleriaren batez besteko diru sarrerak eta 65 urtetik gorakoen batez besteko pentsioak. Kasu honetan, Gipuzkoako indizeak 72,7 puntu lortu ditu, 2020. urtean erregistratu zen 73,4ko datuaren apur bat azpitik. Zehazki, 2025ean, sexuaren araberako urteko diru sarreren adierazleak dio emakumeek jasotzen dituzten urteko diru sarrerak gizonen diru

sarreren % 73 inguru direla, eta emakumeen batez besteko pentsioa gizonen pentsioaren % 72koa dela.

Bigarren azpialderdiak, egoera ekonomikoarenak, genero desberdintasunak islatzen ditu etxeen barruko diru sarreren banaketan eta pobrezia arriskuarekiko esposizioan. Bi adierazleren bitartez neurtzen da: bikotekidearekiko diru sarreren batez besteko ratioa (18 eta 64 urte arteko biztanleria) eta lan arloko pobrezia guraso bakarreko edo pertsona bakarreko etxeetan bizi diren helduengan (16 urte eta gehiago). 2025ean, balioa pixka bat igo da 70,0 puntura iritsi arte, 2020ko 69,5 puntuen aldean.

III.2.3. Emakumeak eta gizonak erabakiak hartzeko guneetan

Boterearen alderdiak neurtzen du eremu politiko, ekonomiko eta sozialetako erabakiak hartzeko postuetan emakumeek eta gizonek duten ordezkaritza maila. 59,5 punturekin, alderdiak barne heterogeneotasun handia adierazten du, osagaien arteko alde nabarmenekin.

Botere politikoaren azpialderdian aztertzen da emakume eta gizonek eremu politikoko erabakiak hartzeko guneetan duten ordezkaritza, eta barne hartzen ditu parametro nazionalak, gobernukoak eta tokiko zein eskualdeko batzarrak. 2025ean, 90 puntura iritsi da, 2020an erregistratu zen balioa (80,8) baino 9,2 gorago. Puntuazio altu hori eta aztertu diren beste bi eremuekiko alde nabarmena azaltzeko kontuan hartu behar da hauteskundeetako zerrendetan aplikatzen den emakume eta gizonen presentzia orekatuaren printzipioa.

Bestalde, botere ekonomikoaren azpialderdiak, hau da, emakume eta gizonek enpresa eremuko erabaki organoetan duten presentzia islatzen duen adierazleak, 50,9 puntu erregistratu ditu. Puntuazio txikienetakoa duen eremuetako bat izaten jarraitzen du, baina emaitza horrek goranzko joera argia azpimarratzen du; izan ere, 16,9 puntu hobetu da 2020. urtearekin alderatuta, eta horrek aurrerapauso nabarmenak islatzen ditu eremu ekonomikoko guneetako ordezkaritza orekatuari dagokionez.

Botere sozialaren azpialderdiak 46,0 puntu lortu ditu. Adierazle horrek emakume eta gizonen parte hartzea jasotzen du lidergo postuetan, erakunde sozialen eta beste eragin gune batzuen esparru barruan. Emaitza horrek hobekuntza argia azaleratzen du 2020. urtearekiko 14,8 puntuko gorakadari esker; beraz, presentzia orekatua dezente hobetu da gizarte ordezkaritzako funtsezko eremuetan. 2020 eta 2025 urte artean gehien hobetu den azpialderdietako bat bada ere, bigarren puntuazio baxuena izaten jarraitzen du, ezagutzaren alderdiko genero segregazioaren atzetik barrik.

III.2.4. Emakumeen eta gizonen arteko desparekotasunak ezagutzaren eremuan

Hezkuntzaren eremuko genero desberdintasunak –bai lortutako mailaren eta parte hartzearen aldetik, bai ikasketa arloen araberako segregazioaren aldetik– neurtzen dituen ezagutzaren alderdia da emaitza okerrena lortu duena 54,5 punturekin, baina alde nabarmenak izan ditu barne hartzen dituen bi azpialderdien artean.

Lorpenaren eta parte hartzearen azpialderdia bi adierazleren bitartez neurtzen da: hirugarren mailako hezkuntzan gradua duten 30 eta 34 urte arteko pertsonen ehunekoa eta hasierako lanbide heziketako ikasketak amaitu dituzten 25 eta 34 urte arteko emakume eta gizonen ehunekoa. Arlo horretan, Gipuzkoako indizea 74,6ra heldu da, hau da, 2020an baino 4,4 puntu gorago.

Bigarren azpialderdia genero segregazioaz arduratzen da eta emakume eta gizonen kontzentrazioa aztertzen du ikasketa arlo jakinetan; 39,8 puntu lortu ditu, balio guztietatik baxuena. Emaitza horrek mahaigaineratu du hezkuntzaren eremuko parte hartzearen eta lorpenaren hobekuntzak ez duela berekin ekarri prestakuntza hautuen pareko dibertsifikazio bat, eta oraindik ere generoaren araberako bereizketa handia dagoela hezkuntza ibilbideetan. Horrek oso errotuta jarraitzen duten hautaketa akademikorako patroiak islatzen ditu, eta lan arloan ere eraginak ditu, hurrengo atalean ikusiko dugun moduan. Horrez gain, beheranzko joera bat ageri du 2020. urtearen aldean (41,5).

III.2.5. Emakumeen eta gizonen lana eta lan baldintzak

Lanaren alderdiak lan merkatuko genero desberdintasunak aztertzen ditu, horretarako aintzat hartuta enplegurako sarbidea, lanbide segregazioa eta lan baldintzen kalitatea. Adierazle honek 2020. urteko balio ia bera (+0,1) lortu du: 69,9 puntu. Bi azpialderdik osatzen dute: parte hartzea eta segregazioa eta lanaren kalitatea. Ezagutzaren alderdian bezala, honetan ere bi azpialderdien arteko alde nabarmena dago.

Parte hartzearen azpialderdiak aztertzen du emakume eta gizonen lan merkatuko parte hartzea, horretarako kontuan hartuta lanaldi osoko enplegu tasa baliokidea eta lan bizitzaren iraupena. 2025ean, Gipuzkoako indizea 88,1 puntukoa izan da, 2020ko 83,0 puntuetatik izandako goranzko joera finkatuz.

Segregazioaren eta lanaren kalitatearen azpialderdiak, berriz, emakume eta gizonen banaketa aztertzen du lanbideen eta lidergo postuen artean, eta baita lan baldintzen desparekotasunak ere. Indizearen balioa 54,9 puntukoa izan da, beheranzko joera arinarekin 2020az geroztik.

Ondorioz, alderdi honetako erronka nagusia ez da emakumeak enplegura iristea bakarrik, baizik eta enplegu horren ezaugarri eta baldintzak hobetzea ere.

III.2.6. Denbora desparekotasunaren adierazle moduan

Denboraren alderdiak aztertzen du emakume eta gizonek zainketei, etxeko lanei eta gizarte arloko parte hartzeari eskaintzen dioten denbora. Bi azpialderditan banatzen da: zainketa jarduerak eta jarduera sozialak. Alderdi hau laugarren tokian gelditu da 63,9 punturekin.

Zainketarekin lotutako jardueren azpialderdiak barne hartzen du emakume eta gizonek adingabeen zainketari, mendekotasuna duten helduen zainketari eta etxeko lanei eskaintzen dieten denbora, ardura horietan denbora nola banatzen den neurtzeko aukera ematen duten adierazleen bitartez. 2025ean, indizea 53,8 puntura heldu da, hau da, 2020an baino 5 puntu gorago. Aurrerapen horrek bilakaera positiboa islatzen du erantzukidetasun

handiago baterantz, oraindik ere alde nabarmenak badaude ere emakumeek eta gizonek beren gain hartzen duten zainketa kargari dagokionez, hori izanik indizeko puntuazio txikienetako bat lortu duten eremuetako bat.

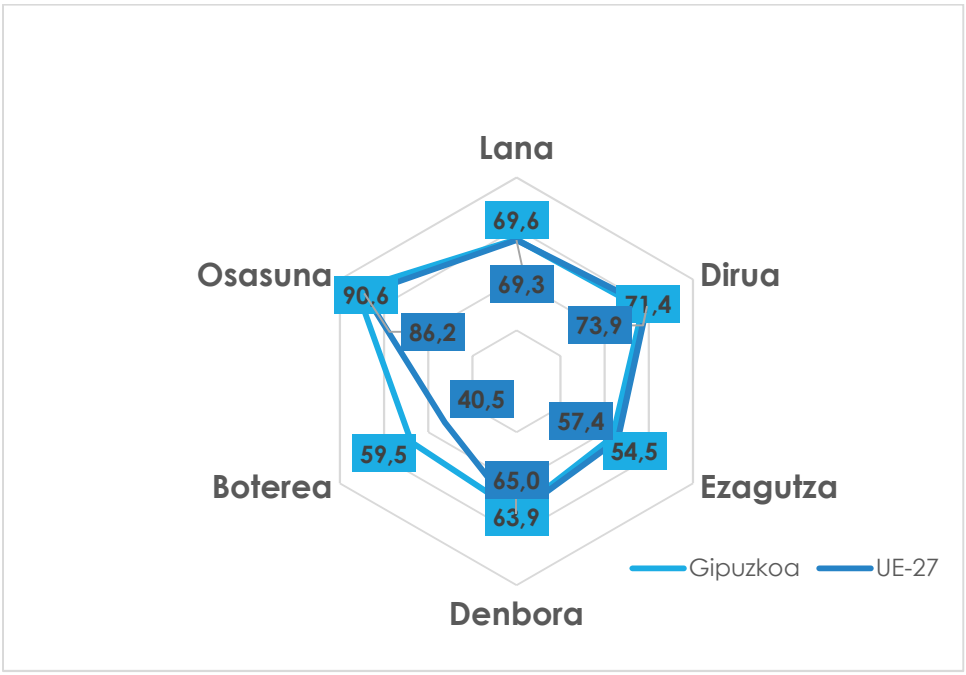
Jarduera sozialen azpialderdiak emakume eta gizonek aisialdiko jardueretan duten parte hartzea neurtzen du, bai eta jarduera boluntarioetan, ongintzan eta jarduera politikoetan dutena ere. Horretarako, aisialdiari eta boluntariotza edo ekintza kolektiboko ekimenei eskaintzen zaizkien orduen adierazleak erabiltzen dira. Kasu honetan, Gipuzkoak 75,8 puntu lortu ditu 2025ean, 2020an baino 4,5 gutxiago. Beherakada horrek adierazten duena da jarduera horietako inplikazioak behera egin duela, batez ere emakumeen artean, eta denboraren banaketan dauden desparekotasunek eragina dutela gizarte arloko parte hartzean.

III.2.7. Lana, dirua, ezagutza, denbora, boterea eta osasuna Gipuzkoan eta Europar Batasunean Azterketa konparatua.

Gorago adierazi den moduan, EB-27ko herrialde kideen batezbestekoarekin (63,4) alderatuta, Gipuzkoako indize orokorra (67,6) 4,2 puntu gorago kokatzen da.

Alderdiei erreparatuz gero, banaketa ezberdina ikusten da Gipuzkoaren eta EB-27ko batezbestekoaren artean. Lanaren, boterearen eta osasunaren alderdietan, Gipuzkoak berdintasun indize altuagoa du, eta errendimendu positiboagoa islatzen du eremu horietan. Aldiz, diruaren, ezagutzaren eta denboraren alderdietan, EB-27ko batezbestekoak balio altuagoak lortzen ditu, Gipuzkoan erregistratutako balioen gainetik.

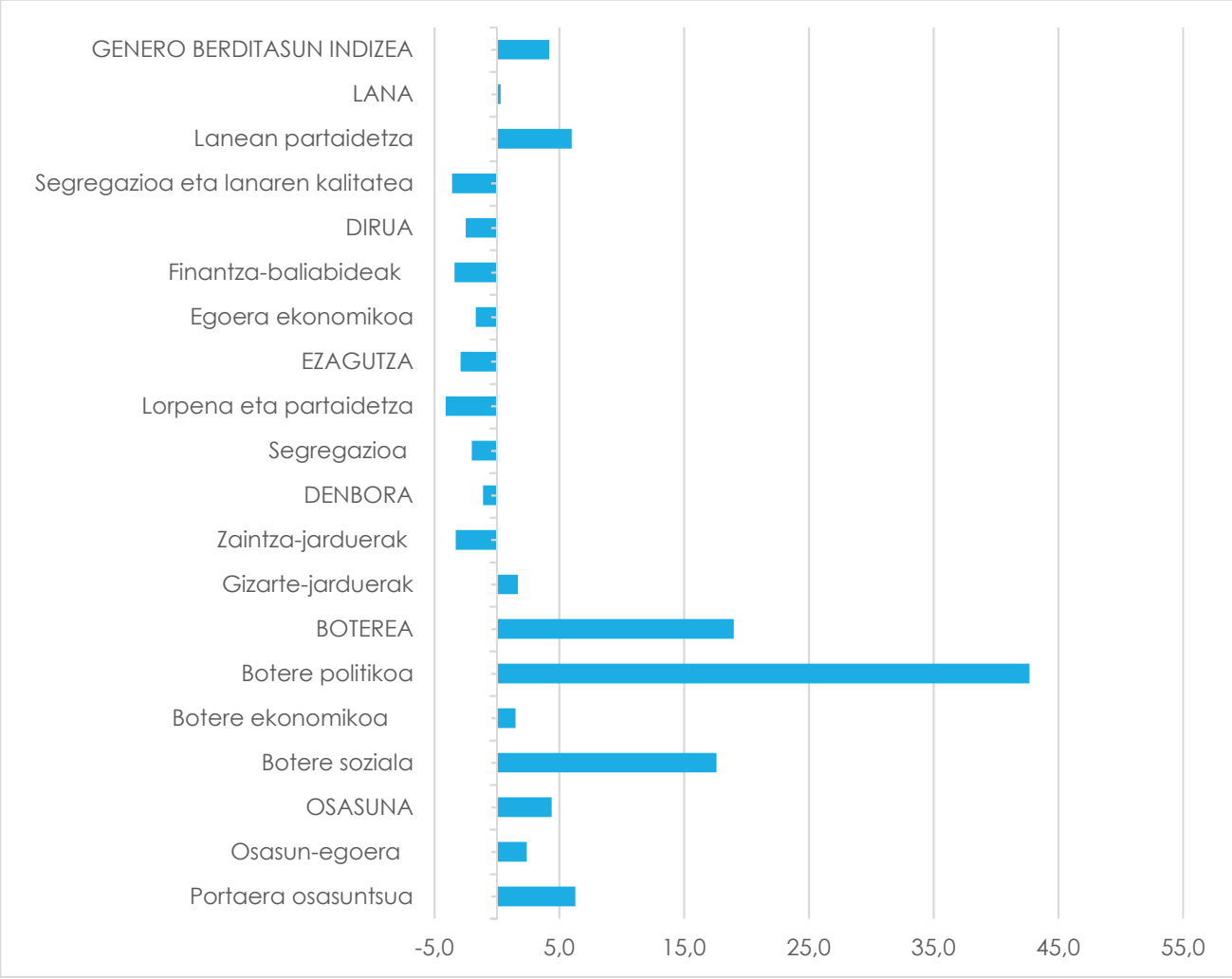
2. grafikoa: GBI eta bere alderdiak. Gipuzkoa eta EB-27



Iturria: Geuk egina, GBIaren datuak oinarri hartuta.

Azpialderdiei dagokienez, alde positibo handiena, 42,7 puntukoa, botere politikoarena da, hau da, emakume eta gizonek eremu politikoko erabakiak hartzeko guneetan duten ordezkaritza aztertzen duena. Gipuzkoak 90,00 puntu lortu ditu, EB-27ko 47,3 puntuko batezbestekoaren aldean.

3. grafikoa: GBI 2025 alderdiak eta azpialderdiak. Gipuzkoaren eta EB-27ren arteko aldea



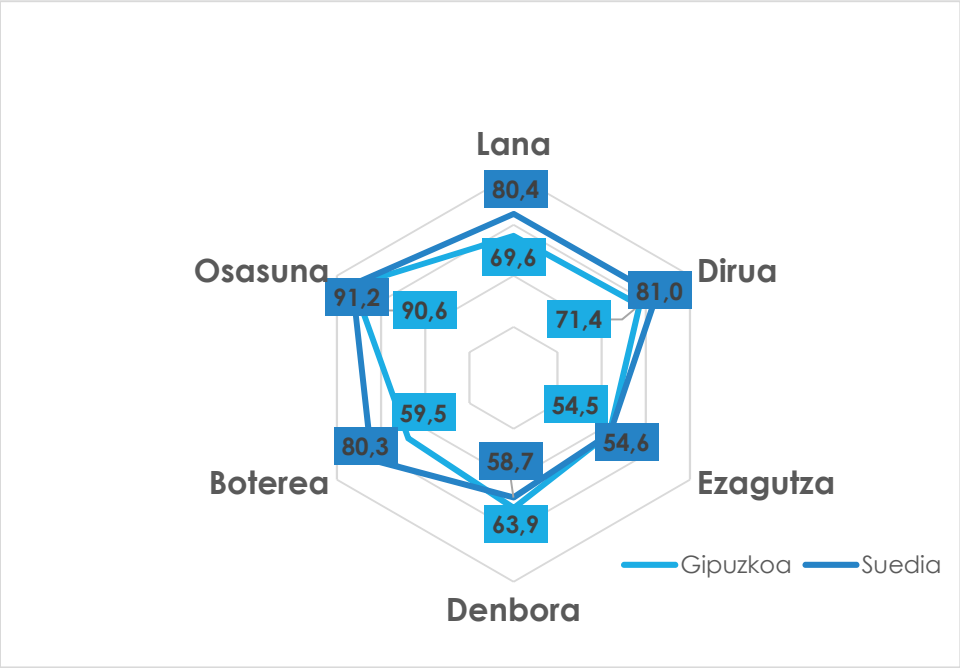
Iturria: Geuk egina, GBIaren datuak oinarri hartuta.

Hamahiru azpialderdietatik, Gipuzkoak seitan lortu ditu balio baxuagoak: segregazioa eta lanaren kalitatea, finantza baliabideak, egoera ekonomikoa, lorpena eta parte hartzea, segregazioa eta zainketa jarduerak. Horietan guztietan, erreferentziako balioekiko diferentziala 1,7 eta 4,1 puntu artekoa da; beraz, berariazko arreta behar dute zenbait arlok ekitate handiago bat lortu ahal izateko.

Alderaketa horretan, kontuan hartu behar da Europar Batasuneko 27 herrialdeek nahiko emaitza ezberdinak dituztela Genero Berdintasunaren Indizean. Europako sailkapenaren lehenengo postuetan Suedia (73,7), Frantzia (73,4) eta Danimarka (71,8) daude, hots, garapen ekonomiko eta sozial handiko herrialdeak. Sailkapenaren kontrako muturrean daude Zipre (47,6), Hungaria (51,6) eta Txekiar Errepublika (53,2), balio baxuenekin. Bi talde horiek bereizten dituen GBIaren distantzia nahiko handia da.

Horregatik, analisi egokiago bat lortze aldera, sailkapeneko lehen tokian dagoen herrialdearekin egin da erkaketa, Suedia, ziurrenik, berdintasun maila handiena lortu duen munduko herrialdea. Indize orokorreko diferentziala -6,1 puntukoa da Gipuzkoaren 67,6 puntuak Suediaren 73,7 puntuekin alderatzen badira. Arrakala horrek adierazten du, aurrerapausoak eman badira ere, oraindik badirela sakonago landu beharreko zenbait arlo hobe sailkatuta dauden lurraldeetako berdintasun mailara hurbildu nahi badugu.

4. grafikoa: GBI 2025 eta bere alderdiak. Gipuzkoa eta Suedia

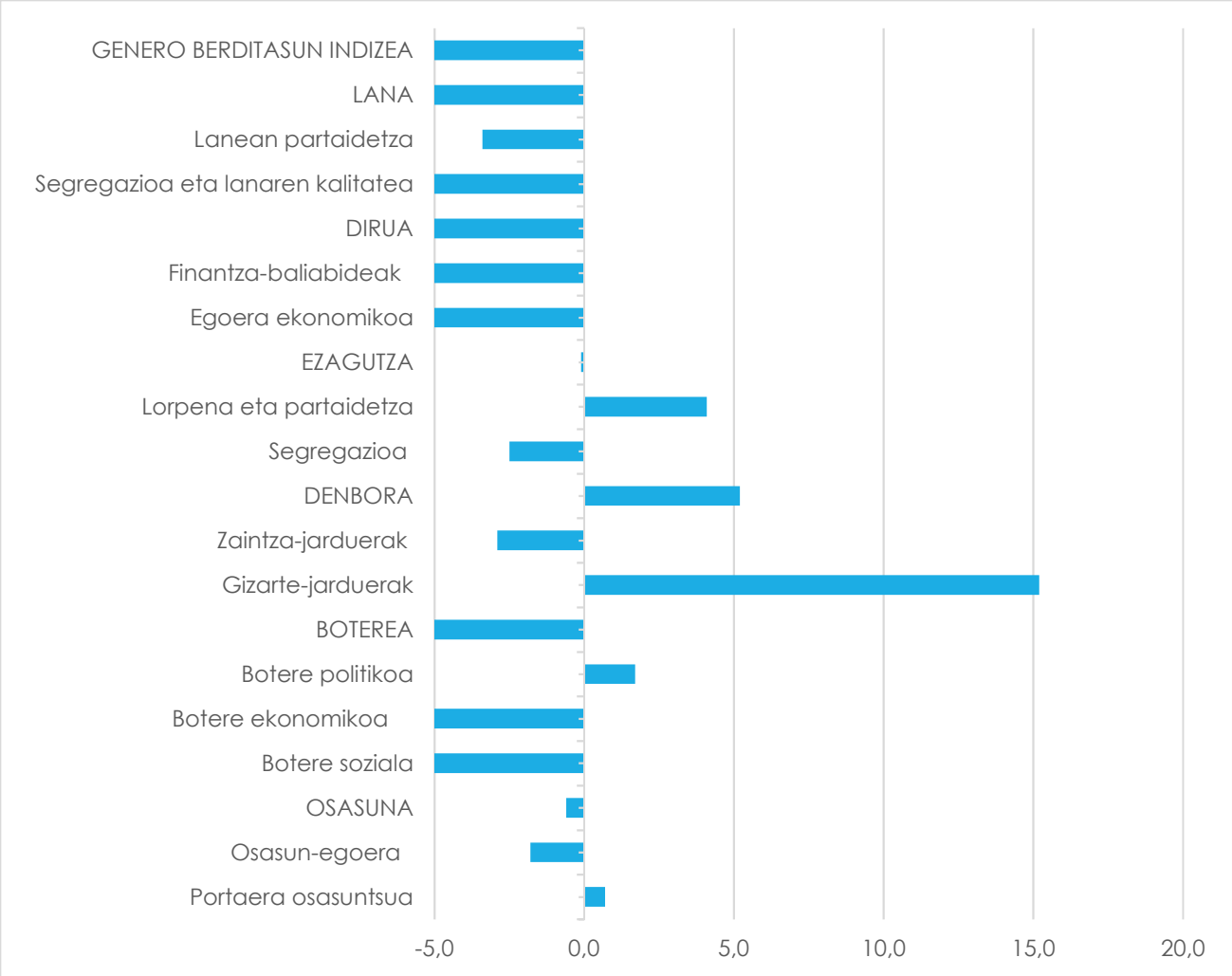


Iturria: Geuk egina, GBIaren datuak oinarri hartuta.

Alderdiak alderatzean, Gipuzkoak denboraren kasuan bakarrik gainditzen du Suedia, 63,9 punturekin herrialde nordikoaren 58,7 puntuen aurrean.

Gipuzkoaren aldeko emaitza hori azaltzen da, gehienbat, jarduera sozialei eskaintzen zaien denboraren berdintasun handiago batengatik; hor, Gipuzkoak 75,8 puntu lortu ditu eta Suediak 60,6 besterik ez. Hala ere, zainketa jarduerei eskaintzen zaien denboraren azpialderdian, Gipuzkoak Suediak baino emaitza okerragoa lortu du, 53,8 puntu 56,7 punturen aldean, hau da, 2,9 puntu azpitik. Ondorioz, Gipuzkoak denboraren alderdian duen abantaila jarduera sozialei eskaintzen zaien denboraren banaketa orekatuagoan oinarritzen da batez ere.

5. grafikoa: GBI 2025 alderdiak eta azpialderdiak. Gipuzkoaren eta Suediaren arteko aldea



Iturria: Geuk egina, GBIaren datuak oinarri hartuta.

Gipuzkoa eta Suediaren arteko desberdintasun handiena boterearen alderdian ikusten da, hots, eremu politiko, ekonomiko eta sozialetako erabakiak hartzeko postuetan emakumeek eta gizonek duten ordezkaritza maila neurtzen duen horretan. Alderdi horretan, Suediak 80,3 puntuko maila lortu du, Gipuzkoaren 59,5 puntuen aldean, herrialde nordikoaren aldeko 20,8 puntuko abantailarekin.

Emaitza horrek argi uzten du Suediak emakume eta gizonen ordezkaritza orekatuagoa duela lidergo postuetan eta erabakiak hartzeko guneetan, eta horrek, era berean, boterearen alderdiaren errendimendu sendoagoa adierazten du.

Aldiz, alderdi hori osatzen duten hiru azpialderdien analisiak emaitza heterogeneoak ageri ditu. Alde handiena botere sozialean ikusten da, hau da, erakunde sozialetako eta bestelako eragin guneetako lidergo postuetan emakume eta gizonek duten ordezkaritza neurtzen duen eremuan. Hor, Gipuzkoak 46,0 puntu lortu ditu, Suediak lortu dituen 97,6 puntuetatik oso urrun eta 51,6 puntuko desberdintasun negatiboarekin. Emaitza horrek

arrakala bereziki handia islatzen du lidergo sozialeko guneetako emakume eta gizonen parte hartze orekatuari dagokionez.

Aitzitik, botere politikoaren azpialderdiak Gipuzkoaren egoera positiboagoa adierazten du. 90,0 puntuko berdintasun mailarekin, lurraldea Suediaren 88,3 puntuen pixka bat gainetik kokatzen da, 1,7 puntuko alde positiboarekin. Emaitza horrek esan nahi du emakume eta gizonek erabaki politikoen guneetan duten ordezkaritza herrialde nordikokoa bezain orekatua dela behintzat.

Ondorioz, Gipuzkoak Suediaren pareko berdintasun mailak baditu ere ordezkaritza politikoaren eremuan, distantzia handia dauka oraindik ere lidergo eta eragin sozialeko postuetako emakume eta gizonen presentzia orekatuari dagokionez. Horrek esan nahi du ordezkaritza politikoko aurrerapausoak garrantzitsuak izan diren arren, erronka handiak daudela oraindik gainditzeko erabakiak hartzeko funtsezko eremuetan parte hartze orekatua lortu nahi badugu.

III.3 Aplikazio testuinguruaren azterketaren emaitza nagusiak

GFAren aurrekontua aplikatuko den testuingurua aztertzeak aukera ematen du lurraldeko genero berdintasunaren egoera ezagutzeko eta emakume eta gizonen artean dauden arrakala nagusiak ulertzeko. Azken urteotan ikusi diren **aurrerapausoak** gorabehera, Gipuzkoa **erabateko berdintasunetik urrun** dago oraindik, eta errealitate hori izan behar da aurrekontuak kudeatzeko genero planteamenduaren txertaketa gidatzen duena.

Oro har, Gipuzkoako **Genero Berdintasunaren Indizeak hobera egin du 2020 eta 2025 urte artean**, eta 63,2 puntutik 67,6 puntura igaro da, lurraldea Europako batezbestekoaren gainetik kokatuz. Hala ere, bilakaera hori ez da nahikoa izan zenbait funtsezko esparrutan genero berdintasuna nabarmen areagotzeko. Horrekin batera, 2020. urtearekin alderatuz gero, Gipuzkoak atzera egin du Europako sailkapenean, **zortzigarren tokitik bederatzigarrenera** jaitsi baita.

2020-2025 bilakaera aztertzean ikusten dena da aurrerapen orokorraren arrazoia dela, neurri handi batean, botere alderdiaren hobekuntza garrantzitsua, 44,1 puntutik 59,5 puntura, eta, neurri txikiagoan, osasunaren alderdiaren hobekuntza. Hala eta guztiz ere, boterearen alderdian arrakala handiak daude oraindik ere, batez ere erabaki ekonomiko eta sozialetako guneetan. Era berean, beren horretan mantendu dira edo okerrera egin dute hezkuntza eta lan arloetako segregazioari, enpleguaren kalitateari edo zainketa jarduerei eskaintzen zaien denborari lotutako desparekotasunak.

Gipuzkoako berdintasun indizeak zenbait alderdi hobetu ditu, hala nola **osasunarena** (90,6) eta **lanarena** (69,6), baina oraindik ere erronka nagusiak daude enpleguaren kalitateari eta lan baldintzei dagokienez. Dena den, **diruaren** (71,4), **ezagutzaren** (54,5), denboraren (63,9) eta boterearen (59,5) alderdietan ere bada hobetzeko tarterik. Zehazki, **botere sozialaren** desparekotasuna, 46 puntuko balioa duena, eremu kritikoenetako bat da, erabateko berdintasunaren oso azpitik baitago eta baita Suedia bezalako herrialde erreferenteetatik urrun, han balioa 97,6 puntukoa izanik. Era berean, unibertsitate ikasleen **ezagutza arloen araberako segregazioak** ere 50 puntutik beherako balioa lortu du (39,8 puntu). Horrek esan

nahi du emakumeak gizonak baino askoz ere gehiago matrikulatzen direla tradizionalki emakumezkoenak izan diren titulazioetan: hezkuntza, osasuna, ongizatea, arteak eta humanitateak (% 70,8). Aldiz, STEM (zientzia, teknologia, ingeniaritza eta matematikak) titulazioetan egoera erabat kontrakoa da, ikasleen % 72,8 gizonezkoak dira. Enpleguari dagokionez, emakumeek lan merkatuan parte hartzeko askoz probabilitate gutxiago dituzte, eta oraindik ere lan merkatuan dagoen segregazio handiak eraginak ditu soldatetan, aurrerapen profesionalean, enpleguaren kalitatean eta, azken batean, independentzia ekonomikoan.

Emaitza horiek kontuan hartuta, bost lehentasunezko gune identifikatzen dira foru politika publikoak orientatzeko:

- **Hezkuntza segregazioa eta segregazio profesionala murriztea**, emakume eta gizonek ikasketa eremu, sektore ekonomiko eta lanbide guztietan modu orekatuagoan parte har dezaten sustatuz.
- **Sektore eta lanbide feminizatuetako enpleguaren kalitatea hobetzea**, lan baldintzen prekarietatea landuz eta gehien batean emakumeek egiten dituzten lanen aitorpen ekonomiko eta soziala sustatuz.
- **Diru sarreretako eta pentsioetako arrakalak murriztea**, kontuan hartuta desparekotasun ekonomiko horiek enplegurako sarbidean eta zainketa erantzukizunen banaketa desorekatuan dauden desberdintasunen ondorioa direla.
- **Zainketen eta etxeko lanen birbanaketan aurrera egitea**, emakume eta gizonen erantzukidetasun handiagoa lortzeko eta administrazio publikoen erantzukizuna indartzeko zainketen horniduraren eta antolaketa sozialaren esparruan.
- **Botere ekonomiko eta sozialeko guneetan emakumeen presentzia areagotzea**, ordezkaritza politikoan lortu diren aurrerapausoak eremu horietara eramanez eta emakumeak erabaki organoetara iristea zailtzen duten oztopoak desagerraraziz.

Laburbilduz, Gipuzkoako genero berdintasunaren uneko egoerak aurrerapausoak islatzen ditu zenbait arlotan, baina arrakala handiak ere bai funtsezko eremuetan, besteak beste, **botere ekonomikoan, ordezkaritza sozialean eta ezagutzaren segregazioan**. Datu horiek agerikoa egiten dute aurrekontu publikoetan **genero ikuspegia** txertatzeko beharra, horri esker oraindik ere mantentzen diren eta larriagoak diren desparekotasunak lantzeko. Hortaz, aurrekontuen plangintza **desparekotasun horiek murrizteko** helburuarekin egin behar da, baliabideak eta aukerak emakume eta gizonen artean modu ekitatiboan bana daitezen ziurtatuz, horrela **benetako berdintasun eraginkor** baterantz aurrera egin ahal izateko Lurralde Historikoko bizitza ekonomiko sozial eta politikoaren eremu guztietan.

Diagnostiko hau abiapuntu hartuta, hurrengo ataletan aztertzen da nola islatzen diren desparekotasun hauek GLHko Aurrekontu Orokorretan eta zein neurritan laguntzen duten aurrekontuok desparekotasun horiek murrizten. Gastuen atalean aztertzen da, alde batetik, aurrekontu programek eta berdintasuna bultzatzeko egiturek jarduketa edo baliabide egokiak ote dituzten emakume eta gizonen berdintasunean aurrera egiteko, eta, bestetik, nola islatzen diren genero desberdintasunak GFAren enplegu publikoan, horretarako langileen gastuen analisia baliatuz. Bestalde, diru sarreren atalean aintzat hartzen dira zerga sarrerak, gastu fiskalak eta diruaz bestelako sarrerak emakume eta gizonen posizio

diferentziala aztertu ahal izateko zenbait eremutan, besteak beste, errentak sortzeko orduan, ondarea pilatzean, enpresa jardueran parte hartzean eta zerga onurak lortzean. Era berean, emakume eta gizonek, gehienbat emakumeek egiten duten ordainik gabeko etxeko lanaren eta etxeko zainketen bitartez, ekoizpen ekonomikoari eta ongizate sozialari egiten dioten ekarpena ere aztertzen da atal horretan.

IV. GASTUEN ATALEKO genero azterketa

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

IV.1. Aurrekontu programen azterketaren emaitzak

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

Programen araberako sailkapenean, aurrekontu kredituak multzokatzeko, kontuan hartzen dira "erakunde publikoak bere jarduerarekin lortu nahi dituen **helburuak**" (*Jarraibide teknikoak*, 2026), hau da, ***zertarako*** gastatzen den. Eta, hain zuzen ere, berdintasun helburuarekiko programen konpromisoa eta ekarpena ezagutzeko aukera ematen duela kontuan izanik, informazio osoa eskaintzen du genero inpaktua ebaluatzeko.

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

IV.1.1. Programak identifikatzea

- **Programen genero garrantzia**

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

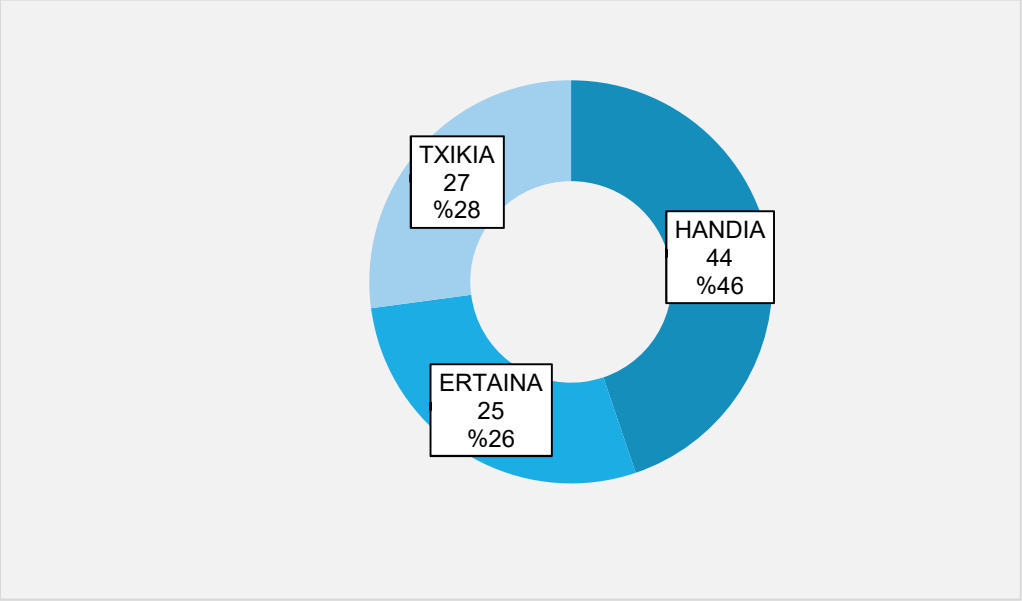
Horiek identifikatzeko, genero garrantziaren arabera sailkatzen dira aurrekontu programa guztiak, eta hiru kategoriatan banatzen:

- **Garrantzi handiko** programak: emakumeen eta gizonen berdintasunean eragiteko potentzial edo gaitasun handia duten aurrekontu programak.
- **Garrantzi ertaineko** programak: eragin ertaineko potentzial edo gaitasuna duten aurrekontu programak
- **Garrantzi txikiko** programak: potentzial edo eragin mugatuko potentzial edo gaitasuna duten programak.

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

Aurrekontua, oro har, emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrera egiteko oso tresna indartsua dela kontuan hartuta, datuen azterketak erakusten du aurrekontu programa gehienek garrantzi handia dutela; hau da, potentzialtasun handia dutela emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko. Aztertutako 96 programetatik 44 (%46) garrantzi handikoak dira, 25 (%26) garrantzi ertainekoak, eta gainerako 27ak (%28), azkenik, garrantzi txikikoak.

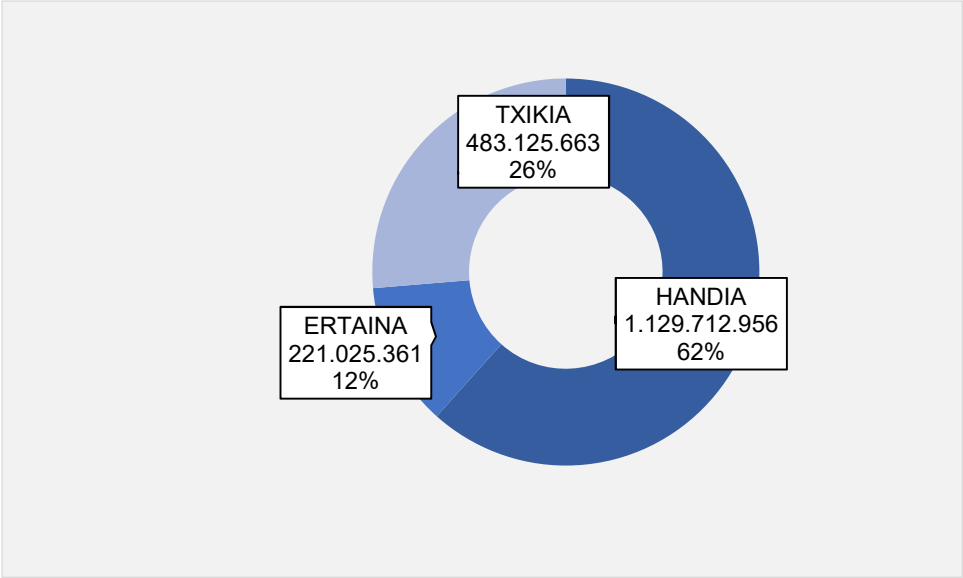
6. grafikoa. Genero garrantziaren araberako aurrekontu programak



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

Guztizko gastu aurrekontuari dagokionez (1.834 milioi euro), garrantzi handiko gisa sailkatutako programek guztizkoaren %62 metatzen dute (1.130 milioi euro). Garrantzi ertaina duten programek %12 metatzen dute (221 milioi euro) eta garrantzi txikia dutenek dute, azkenik, gainerako %26a (483 milioi euro).

7. grafikoa. Aurrekontu programetako gastua, genero garrantziaren arabera



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

Analisiaren irismena

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

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

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

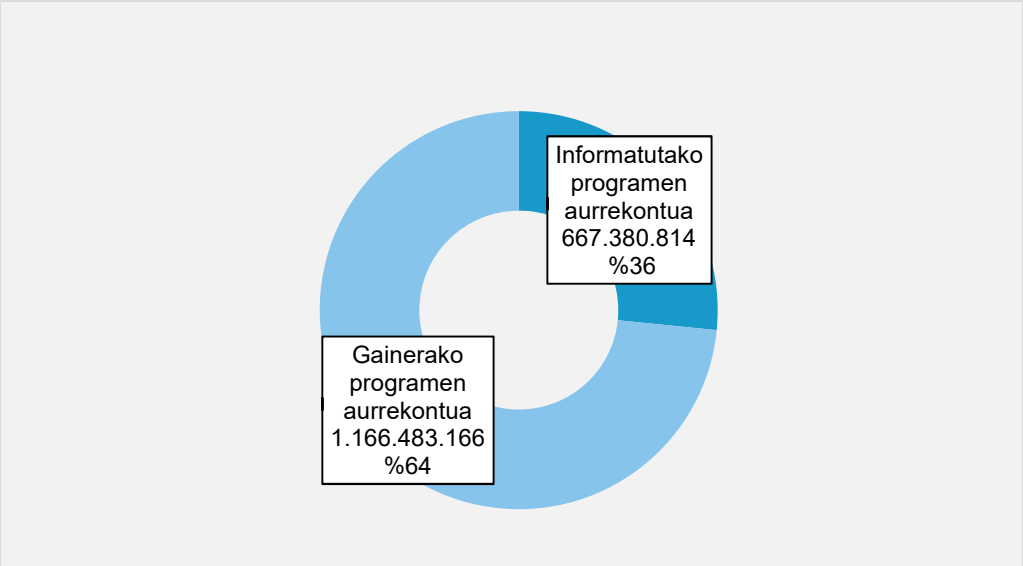
Berez guztira 20 programak parte hartu dute, eta 667 milioi euroko gastu aurrekontua metatzen dute; hau da, 1.834 milioi euroko guztizkoaren %36,4.

Aurreko ekitaldian 14 programak aurkeztu zuten beren IEPIG, 442 milioi euroko aurrekontuarekin (guztira 1.661 milioi euroren % 26,6).

4. taula. 2027an aztertutako aurrekontu programak

Departamentua	Programa	Zuzkidura ekonomikoa (€)
01 - DIPUTATU NAGUSIA	200 – Estrategia	7.752.269
02 - JASANGARRITASUNEKO DEPARTAMENTUA	130 - Trantsizio energetikoa	6.265.742
02 - JASANGARRITASUNEKO DEPARTAMENTUA	200 – Eragileekiko lankidetza eta ingurumen-sentsibilizazioa	1.161.540
03 - ZAINKETAK ETA GIZARTE POLITIKETAKO DEPARTAMENTUA	100 – Agenda, Berrikuntza eta Ebaluazioa	9.202.081
03 - ZAINKETAK ETA GIZARTE POLITIKETAKO DEPARTAMENTUA	210 – Adinekoen laguntza	142.245.870
03 - ZAINKETAK ETA GIZARTE POLITIKETAKO DEPARTAMENTUA	300 – Prestazio ekonomikoak, planifikazioa eta itunak	119.814.047
03 - ZAINKETAK ETA GIZARTE POLITIKETAKO DEPARTAMENTUA	400 – Gizarte inklusioko eta indarkeria matxistaren emakume biktimen arreta	56.146.353
03 - ZAINKETAK ETA GIZARTE POLITIKETAKO DEPARTAMENTUA	410 - Haur eta nerabeen babesa	88.743.433
04 - GOBERNANTZAKO DEPARTAMENTUA	200 - Funtzio publikoa	11.597.319
04 - GOBERNANTZAKO DEPARTAMENTUA	300 - Gobernu ona eta herritarren partaidetza	2.740.651
05 - EKONOMIA SUSTAPENA ETA PROIEKTU ESTRATEGIKOETAKO DEPARTAMENTUA	100 - LK- Lurraldearekiko konpromisoa	32.777.137
05 - EKONOMIA SUSTAPENA ETA PROIEKTU ESTRATEGIKOETAKO DEPARTAMENTUA	200 - Zientzia, teknologia eta berrikuntza sustatzea	14.128.284
05 - EKONOMIA SUSTAPENA ETA PROIEKTU ESTRATEGIKOETAKO DEPARTAMENTUA	300 - Proiektu estrategikoak	19.670.067
06 - MUGIKORTASUNEKO, TURISMOKO ETA LURRALDE ANTOLAKETAKO DEPARTAMENTUA	100 - Garraioaren antolamendua	82.807.253
06 - MUGIKORTASUNEKO, TURISMOKO ETA LURRALDE ANTOLAKETAKO DEPARTAMENTUA	200 – Turismo eta lurralde irudia	3.836.040
07 – OGASUN ETA FINANTZA DEPARTAMENTUA	110 – Herritarren arreta eta zerga heziketa	4.051.316
09 - LURRALDE OREKA BERDEKO DEPARTAMENTUA	100 - Landa garapena eta nekazaritza egiturak	19.456.059
10 - KULTURA, LANKIDETZA, GAZTERIA ETA KIROLETAKO DEPARTAMENTUA	300 - Haur, nerabe eta gazteen sustapena	8.368.060
10 - KULTURA, LANKIDETZA, GAZTERIA ETA KIROLETAKO DEPARTAMENTUA	310 – Kultur sustapena eta hedapena eta KMK	18.331.403
10 - KULTURA, LANKIDETZA, GAZTERIA ETA KIROLETAKO DEPARTAMENTUA	400 - Kirolaren sustapena	18.285.890
GUZTIRA		**667.380.814**

8. grafikoa. Informatutako programen aurrekontua, aurrekontu osoaren gainean



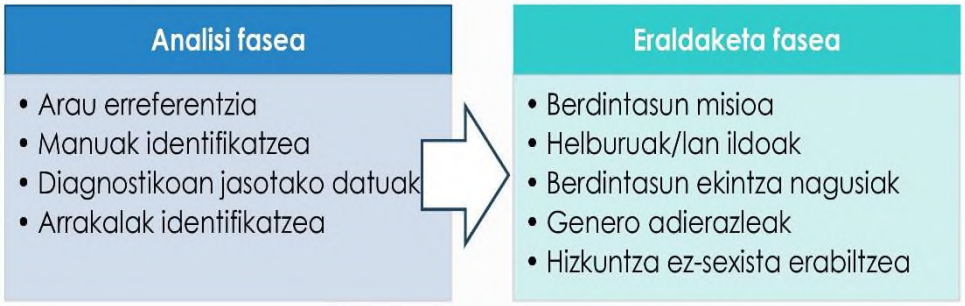
Iturria: Geuk egina, aurrekontu programek emandako datuetan oinarrituta.

IV.1.2. Genero ikuspegia programen plangintzan txertatzea

Egindako analisiak erakusten duenez, aztertutako programa gehienek **genero inpaktu positiboa** bermatzeko funtsezko elementuak sartu dituzte aurrekontu fitxetan, eta, hala, haien inpaktu potentzial handia erreal bihurtzen da. Jarraibide hori bat dator aurreko ekitaldian ikusitakoarekin, eta horrek erakusten du nolabaiteko finkapena dagoela genero-ikuspegia plangintzan txertatzeko orduan.

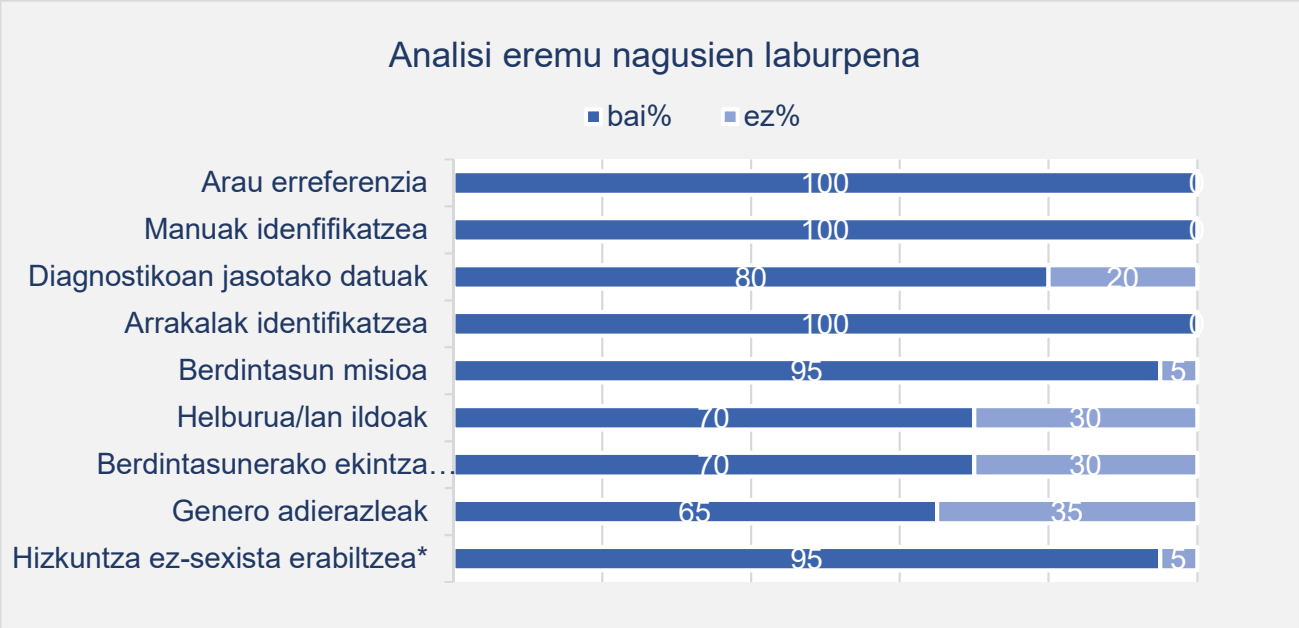
Alabaina, aurreko ekitaldian bezala, genero ikuspegiaren integrazio maila handiagoa ikusten da plangintza prozesuaren **analisi fasean**, aurrekontu programan edo programa operatiboan **eraldaketak sartzeko fasean** baino. Lehen fasean alderdi hauek sartzen dira: berdintasun araudiaren erreferentzia,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

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



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

9. grafikoa. Aurrekontu programen genero azterketako eremu nagusien laburpena



Iturria: Geuk egina, aurrekontu programek emandako datuetan oinarrituta.

* Hizkera ez-sexistaren erabileran, "ez" adierazitako %5a "partzialki" kategoriari dagokio.

Berdintasun manuak identifikatzea

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

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

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

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

- **Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen diagnostikoa**

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

- **Desberdintasunak ez erreproduzitzea**: Urtez urte, informazio iturri nagusiek erakusten dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna ez dagoela lortuta, eta desberdintasunek hortxe jarraitzen dutela gizarte errealitatearen eremu guztietan. Dauden desberdintasunak antzematearen eta ulertzearen poderioz, diagnostikoari esker neurriak hartu ahalko ditugu, gure esku hartzeetan halakoak ez errepikatzeko.
- **Berdintasun helburuak eta ekintzak definitzea**: Diagnostikoaren bidez eskuratutako ezagutzatik abiatuta, esku hartzeko arloak eta alderdi espezifikoak

edo lehentasunezkoak identifika daitezke. Horri esker, berdintasun ekintza zehatz eta eraginkorrak defini daitezke, identifikatutako desberdintasunei heltzeko. Horrela bakarrik bermatuko da aurrekontu programak inpaktu positiboa izango duela emakumeen eta gizonen berdintasunean.

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

Aztertzen ari garen aurrekontu ekitaldira itzulita, esan behar da, aurreko ekitaldian bezalaxe, aurrekontu programen **%100**k identifikatzen dituela beren esku hartze eremuari eragiten dioten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko txostenetan, eta ehuneko txikiago batek (%80), berriz, jasotzen duela egindako analisi horren laburpen bat EBA aurrekontu fitxako **egoeraren diagnostikoari buruzko atalean**.

Programaren xedea edo asmoa

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

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

Urrats horren zeresana kontuan hartuta, garrantzitsua da aipatzea aztertutako 20 programetatik 19k **(%95)** berdintasuna txertatzen duela programaren eginkizunean, programaren plangintzan genero ikuspegia txertatzeko lehen adierazle gisa, bai eta gizon-emakumeen arteko berdintasunean aurrerapen handiagoak egiteko aurretiazko konpromisoaren adierazle gisa ere.

Aurrekontu plangintzaren elementu horretan berdintasuna txertatzearen garrantzia indartuz, adierazi behar da 19 programa horiek 660 milioi euroko gastu aurrekontua metatzen dutela; hau da, aztertutako 20 programen 667 milioi euroko guztizkoaren %99.

Aurreko ekitaldian, 14 programatatik 13 izan ziren (% 93) eta 434 milioi euroko aurrekontu metatua (442 milioi euroko guztizkoaren %98).

Programaren helburuak eta adierazleak

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

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

Bestalde, berrikuspen horrek aukera ematen du aurrekontu programak emakumeen eta gizonen berdintasunarekin duen konpromisoa aurrekontu fitxan esplizituki islatzeko. Aurrekontu fitxa sarbide publikoko dokumentua denez —haren bidez, programaren, helburuen eta espero diren emaitzen berri ematen zaie herritarrei—, bermaturik dago konpromiso hori fitxara sartzen diren pertsona guztiek ikusi eta ezagutu ahal izatea. Hala, gardentasuna bultzatzen da.

Lehen alderdi horri helduz, aipatu behar da aztertutako aurrekontu programen **%70**ean bakarrik dagoela berdintasuna **helburuen eta/edo lan ildoen barruan**. Aurreko ekitaldian, aztertutako programen % 86 izan zen proportzioa.

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

Aurrekontu-bolumenari dagokionez, helburu edo lerroetan berdintasuna sartzen duten programek 436 milioi euroko gastua metatzen dute, hau da, aztertutako programen 667milioi euroko guztizkoaren %65. Aurreko ekitaldian, balio hori 427 milioi eurokoa izan zen (442 milioi euroko guztizkoaren % 97).

Bigarrenik, Gipuzkoako Foru Aldundiak onetsitako aurrekontu gastuaren genero inpaktua ebaluatzeko ereduak eskatzen du, helburuak eta jardun ildoak zehaztu ondoren, arreta jarri

behar zaiela **adierazleei**, ezarritako helburuen betetze maila egiaztatu ahal izateko. Lehen gerturatze batean, esan behar da berdintasunaren sustapenarekin lotutako helburuak zehaztu ala ez, ezinbestekoa dela pertsonei buruzko datuak sexuaren arabera bereiztea. Baina, nahitaezko xehatze hori alde batera utzita, plangintza katean koherentziari eusteko eta programak genero inpaktu positibo neurgarria izango duela ziurtatzeko, beharrezkoa da genero adierazleak aurreikustea, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko aurrekontu programaren emaitzak ezagutzeko.

Puntu horretan, adierazi behar da genero adierazleak txertatu dituzten programen kopurua, emaitzak eta beren jarduketek berdintasunean izan duten eragina ezagutzeko, 20tik 14koa izan dela, (programa guztien %70). Aurreko ekitaldian, 14tik 11 programa izan ziren (% 79).

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

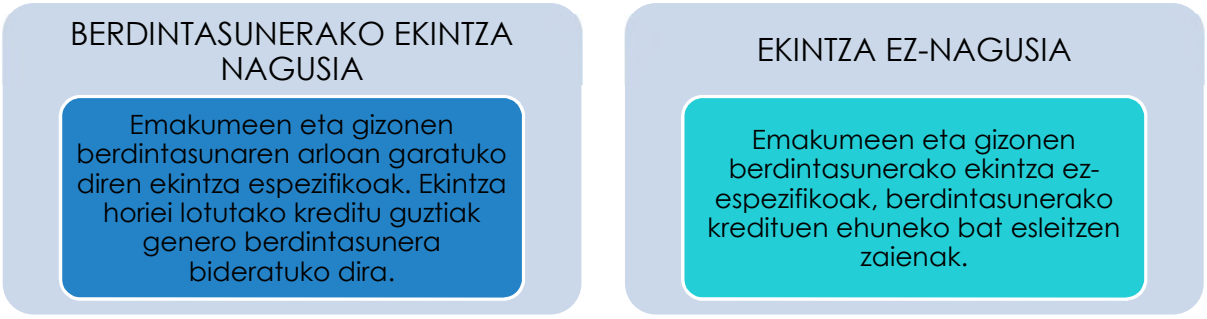
- Berdintasuna analisi fasean txertatzeko maila handiaren ondorio *operatiboak* ateratzen direla, helburu eta jardun ildo zehatzekin.
- Funtsezkoa da berdintasun helburuak zehaztea, txertatzen diren jarduerak "gida" honek orientatu ditzan, eta, horretarako, berdintasunaren arloko esparru estrategikoan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

Berdintasunerako ekintzak

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

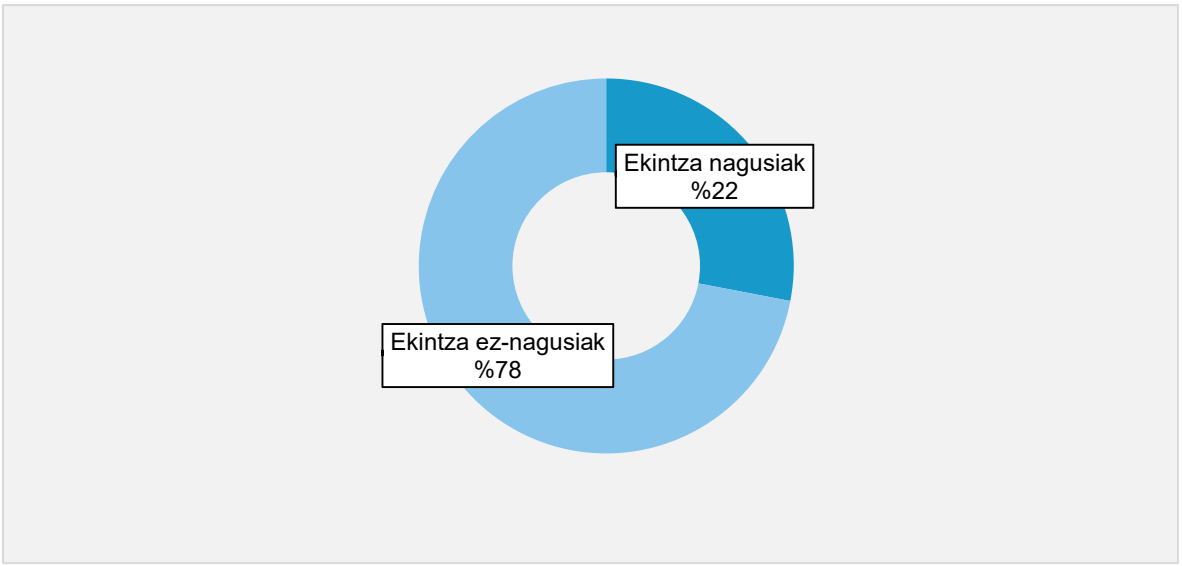
Ekintzak zehaztu ondoren, funtsezkoa da **ekintza horiek gauzatzeko behar diren baliabideak ziurtatzea**. Horretarako, eta GFAren aurrekontuen genero inpaktua ebaluatzeko ereduaren arabera, beharrezkoa da prozesu horretan definitutako ekintzak EBAn jasotzea. Hori bi modutara egin daiteke:

6. irudia. Berdintasunerako ekintzak EBAn.



Logikoa denez, eta egikaritze bermeari dagokionez eskaintzen dituen aukerak direla eta, gomendatzen da, ahal den guztietan, aurrekontu prometan jasotzen diren berdintasun jarduerak EBAn jasotzea ekintza nagusi gisa, eta zenbateko espezifiko bat ziurtatzea horiek inplementatzeko eta haien jarraipena egiteko. Aurrekoa kontuan hartuta, aipatu behar da **aztertutako programen %100k jasotzen dituztela berdintasunerako ekintzak**. Ehuneko handi hori ñabartu egiten da txertatzen diren ekintza motetan sakontzen badugu. Hori horrela, 20 programetan sartutako 134 berdintasun ekintzetatik 29 ekintza nagusiak dira, hau da, **%22**. Bestalde, 105 ekintza ez-nagusiak dira (%78). Hurrengo grafikoak irudikatzen du proportzio hori.

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



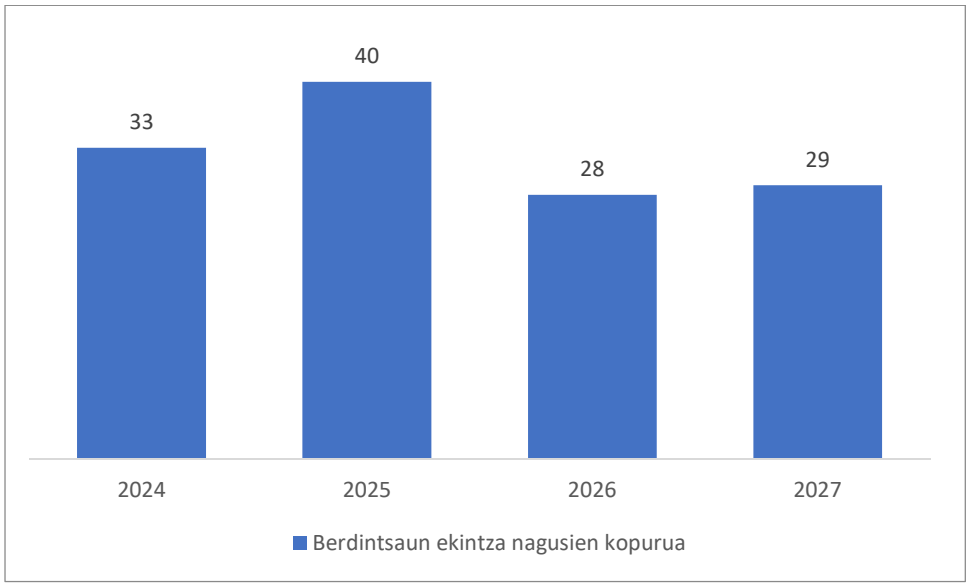
Iturria: Geuk egina, aurrekontu programek emandako datuetan oinarrituta.

Berdintasun ekintza nagusien edo ekintza ez-nagusien (NOLA ekintzak) arteko bereizketa hori (maila txikiagoko esleipenak, gauzatze konpromisorik edo gastu egiazkorik ez dakartenak) funtsezkoa da aurrekontu programek emakumeen eta gizonen berdintasunerako egiten duten benetako ekarpenera hurbiltzeko. Hori horrela, bereizi egiten dira, batetik, egozpen ziurra duten berdintasun ekintzak (nagusiak) eta egozpen partziala/zenbatetsia dutenak

(NOLA ekintzak edo ekintza ez-nagusiak). Aztertutako aurrekontu programetan, bigarrenen proportzioa askoz ere handiagoa da lehenengoena baino. Horixe da, hain zuzen, genero transbertsalitatearen estrategiarekiko konpromiso formala **aurrekontu konpromiso bermatu** bilakatzeko zailtasunei loturiko beste adierazle bat.

Aurreko ekitaldian 100 ekintza planifikatu ziren guztira (28 nagusi, %28; 72 ez nagusi, %72). Aurreko ekitaldiekin egindako alderaketak aukera ematen du ekintza nagusien bilakaera argiago ikusteko. 11. grafikoak erakusten duen bezala, 2025ean izandako igoeraren ondoren, 2026an kopuruak behera egin du, eta 2027an ia bere horretan jarraitzen du. Bilakaera horrek berresten du oraindik ere zailtasunak daudela hartutako konpromisoak bermatutako baliabide bihurtzeko.

11. grafikoa. Aztertutako aurrekontu-programetan planifikatutako berdintasuneko ekintza nagusien kopuruaren bilakaera.

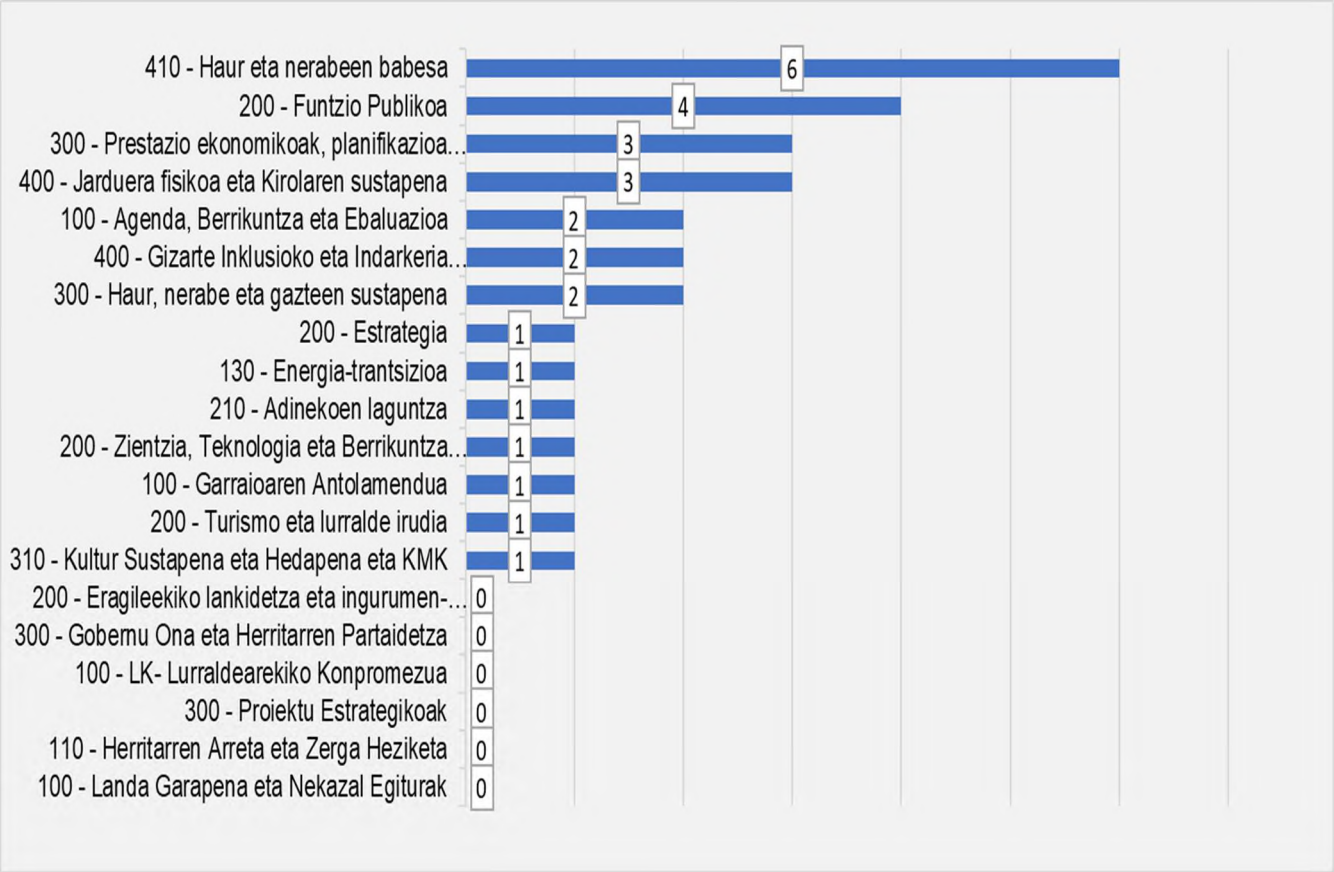


Analisian gehiago sakonduz, esan daiteke programa bakoitzeko berdintasunerako ekintza nagusien batez bestekoa **1,45 ekintzakoa** dela. Hala ere, hurrengo grafikoan ikus daitekeen bezala, **aldakortasun** handia dago aurrekontu-programen artean. Izan ere, mediana kontuan hartuz gero, hau da, datu ordenatu guztiak bi zati berdinetan banatzen dituen balioa, ekintza nagusien kopurua ekintza bakarrera jaisten da. Desberdintasun horrek iradokitzen du programa batzuek emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko hainbat ekintza gauzatzen ari direla, berariaz esleitutako aurrekontuarekin; beste batzuek, aldiz, apenas jartzen dutela ekintzarik abian.

Aurreko ekitaldian, batez bestekoa 2koa eta mediana 1ekoa izan ziren, eta horrek agerian uzten zuen programen arteko desberdintasun handia. Aurten ere, beraz, sakabanatze hori mantentzen da: izan ere, 6 aurrekontu-programak ez dute berdintasunaren arloko ekintza nagusirik txertatu, eta beste batzuek, berriz, 6 ekintza nagusi jasotzen dituzte.

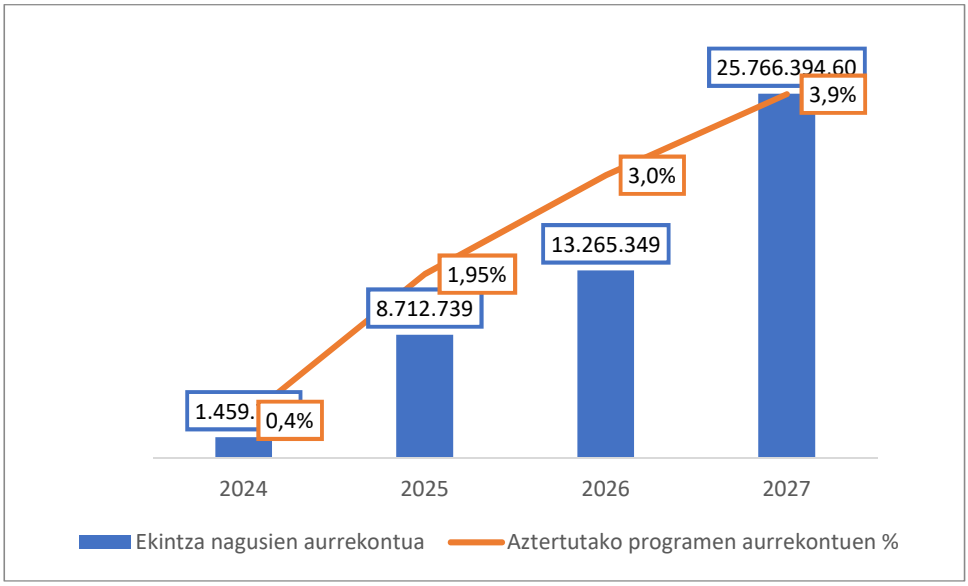
12. grafikoa. Berdintasunerako ekintza nagusiak, aztertutako aurrekontu programaren arabera

Iturria: Geuk egina, aurrekontu programek emandako datuetan oinarrituta.



Berdintasunerako 29 ekintza nagusietara bideratutako gastuaren zenbatekoari dagokionez, **25.766.395 eurokoa** da, hots, aztertutako 20 programetan esleitutako 667 milioi euroen **%3,9**. Aurreko ekitaldian, zenbatekoa 13.265.349 eurokoa izan zen (446 milioiko guztizkoaren % 3). Beraz, aurreko urtearekin alderatuta berdintasunerako ekintza nagusien kopurua murriztu bada ere, jarraian agertzen den grafikoak erakusten duen bezala ekintza horiei esleitutako baliabideak nabarmen handitu dira, eta horrek agerian uzten du aurrekontu lehenespen handiagoa eta pixkanaka aurrera egitea konpromiso formalaren eta aurrekontu-zuzkiduraren arteko koherentzian.

13. grafikoa. Berdintasunerako ekintza nagusietarako bideratutako aurrekontuaren bilakaera eta aurrekontu-programen pisua aurrekontu osoarekiko



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

Hala ere, berdintasun-ekintza nagusien kopuruarekin gertatzen den bezala, azterketak erakusten du heterogeneotasun handia dagoela aurrekontu-programen artean. Batzuek beren aurrekontuaren zati handi bat zuzenean berdintasunera bideratutako jarduketetara bideratzen dute — adibidez, haur eta nerabeen babesak 13 milioi euro bideratzen ditu, programaren %15 eta ekintza nagusietara bideratutako guztiaren %50 —, baina beste kasu batzuetan zuzkidura ekonomikoa oraindik oso txikia da. Azken batean, datuek joera positiboa berresten dute termino agregatuetan, baina homogeneotasuna indartzeko beharra adierazten dute, ekintza nagusiei baliabide esanguratsuak esleitzen dizkieten programen kopurua pixkanaka handituz.

5. taula. Berdintasun ekintza nagusiak 2027an, aurrekontu programaren arabera

Departamentua	Aurrekontu programa	Berdintasuneko ekintza nagusiak	Aurrekontua (€)
01 - DIPUTATU NAGUSIA	200 - Estrategia	Trakzio-proiektua: Gipuzkoako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Behatokia	149.937
02 - JASANGARRITASUN DEPARTAMENTUA	130 - Energia-trantsizioa	Energia-komunitateek hartutako konpromisoen eta egindako jardueren jarraipenaren datu-base bat sortzea, honako helburu hauekin: a) berdintasunean aurrera egitea; b) emakumeen pobrezia energetikoa aztertzea eta horri aurre egitea.	2.285
03 - ZAINKETA ETA GIZARTE POLIKITETAKO DEPARTAMENTUA	100 - Agenda, Berrikuntza eta Ebaluazioa	Zaindu hurbiltasunetik: Zainketa-kooperatibak (proiektu pilotu-trakziokoa)	136.757,00
	100 - Agenda, Berrikuntza eta Ebaluazioa	Iraupen luzeko zainketetan gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzea	22.357,59
	210 - Adinekoen laguntza	Adineko pertsonen arloan antzemandako genero arrakalen ikerketa eta diagnosi bat egitea	25.000
	300 - Prestazio ekonomikoak, planifikazioa eta itunak	Eguneko zentroko zerbitzua jasotzeagatik mendekotasuneko prestazio ekonomikoan egiten den murrizketa %40tik %20ra pasa.	1.418.886
	300 - Prestazio ekonomikoak, planifikazioa eta itunak	Oinarrizko zainketen prestakuntza PEAPeko onuradunen senideei eskaini, II. edo III. graduko mendekotasunean. (4439 familia)	9.994
	300 - Prestazio ekonomikoak, planifikazioa eta itunak	PEAPeko gehieneko zenbatekoak igotzea, batez ere mendekotasuneko II graduan.	2.661.621
	400 - Gizarte Inklusioko eta Indarkeria Matxistaren Emakume Biktimen Arreta	Indarkeria matxistaren biktimak diren emakumeen arretari eta larrialdi sozialei lotuta dauden egiturazko zerbitzu eta programak	6.806.127
	400 - Gizarte Inklusioko eta Indarkeria Matxistaren Emakume Biktimen Arreta	Indarkeria matxistaren emakume biktimen harrera zerbitzuak berrikustea eta Prestazio eta Zerbitzuen Zorroari egokitzea	217.176
	410 - Haur eta nerabeen babesa	Arreta jasotzen duten haur eta nerabeentzako prestakuntza antolatzea, sexu-askatasunaren aurkako delituak edo genero-indarkeriako delitu bat adierazten duten delituak prebenitzeko eta detektatzeko.	46.065
	410 - Haur eta nerabeen babesa	Bereziki kalteberak diren neska nerabeak (bereziki, neska edo nerabe polibiktimizatuak, sexu-esplotazioaren biktimak...) artatzeko berariaz sortutako egoitza-programa bat diseinatzea eta ezartzea.	9.553.400
	410 - Haur eta nerabeen babesa	Indarkeria Matxistaren Biktima den Emakumea Babesteko eta Gizarteratzeko Zerbitzuarekin adostea aplikatu beharreko balorazio- eta arreta-irizpideak eta -prozesuak, haien egoerak eta premiek bi zerbitzuen esku-hartzea eskatzen dutenean	582.573

	410 - Haur eta nerabeen babesa	Ahultasun berezia duten haur eta nerabeen genero-ikuspegia aztertzen eta diagnostikatzen jarraitzea	267.910
	410 - Haur eta nerabeen babesa	Genero-berdintasunari buruzko prestakuntza-modulu bat diseinatzea eta ematea, haurrak eta nerabeak babesteko sistemak artatutako haur eta nerabeentzat	48.486
	410 - Haur eta nerabeen babesa	Haurren eta nerabeen zerbitzuetatik emakumeen aurkako indarkeria matxistari ematen zaion arreta hobetzeko lan-plan bat definitzea eta abian jartzea	2.520.104
04 - GOBERNANTZA DEPARTAMENTUA	200 - Funtzio Publikoa	Gipuzkoako Foru Aldundiaren lan-esparruan jazarpen sexista prebenitzeko eta horren aurrean jarduteko protokoloa berrikustea, eguneratzea eta zabaltzea	42.886
	200 - Funtzio Publikoa	Berdintasunerako Organoarekin lankidetzan, Gipuzkoako Foru Aldundiaren enplegu publikoaren eskaintzako deialdietarako genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazio txostenak hobetzea eta ondorengo jarraipena egitea	31.082
	200 - Funtzio Publikoa	Gipuzkoako Foru Aldundiko langileei berdintasunaren arloko prestakuntza emateko plan zuzentzailea ezartzea, profil eta lan-arlo desberdinak kontuan hartuta	18.715
	200 - Funtzio Publikoa	Soldata-arrakala murrizteko ekintzak garatzea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Barne Planean jasota dagoen bezala. Zehazki, 27. eta 28. ekintzak	23.549
05 - EKONOMIA SUSTAPENEKO ETA PROIEKTU ESTRATEGIKOETAKO DEPARTAMENTUA	200 - Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Sustatzea	Emakumeak zientzian eta teknologian duen zeregina sustatzea	170.000
06 - MUGIKORTASUNEKO, TURISMOKO ETA LURRALDE ANTOLAKETAKO DEPARTAMENTUA	100 - Garraioaren antolamendua	Lurraldebusen sexuagatiko sexu-jazarpena saihesteko protokoloa garatu ostean, bere jarraipnea egin ahal izateko jarraipen batzordea osatzea	169
	200 - Turismo eta lurralde irudia	Gipuzkoako turismo sektoreko kolektibo profesional oso feminizatuen errealitateari buruzko azterketa-diagnostikoa egitea	18.782
10 - KULTURA, LANKIDETZA, GAZTERIA ETA KIROL DEPARTAMENTUA	300- Haur, nerabe eta gazteen sustapena	Ingurune On estrategian ikuspuntu feminista bermatzeko berariazko lanketa egin: haurren kontrako sexu indarkeriaren lanketaren jarraipena	128.108
	300- Haur, nerabe eta gazteen sustapena	Ingurune On Ituna: Gipuzkoa haur eta nerabeentzako lurralde seguru, babesle eta tratu onekoa izan dadin estrategia garatu	213.175
	310 -Kultur Sustapena eta Hedapena eta KMK	Kulturaren sektorean emakume profesionalen ikusgarritasuna bultzatzen duten, lan-aukerak sustatzen dituzten eta sexuen arteko desberdintasuna murrizten duten ekimenak finantzatzea.	22.000

	400 - Jarduera fisikoa eta Kirolaren sustapena	Aurrekontua berdintasun planarekin (EBA) lerrokatzea	15.014
	400 - Jarduera fisikoa eta Kirolaren sustapena	Gipuzkoako emakumeen jarduera fisikoa eta kirola areagotzeko ekimenak (M-emakumoak programak, inguru seguruetan hasteko programak, jardueren babeslegoa...)	365.270
	400 - Jarduera fisikoa eta Kirolaren sustapena	Jarduera fisikoa eta kirolean parte hartzeko Gipuzkoako emakumeei eragiten dieten estereotipo mugatzaileei aurre egitea (Carmen Adarraga saria, ikastetxeetarako estereotipoen inguruko programa, federazioen berdintasun planak...).	248.964
		GUZTIRA	25.766.395

Hizkuntza ez-sexista

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

Eskura dauden datuen arabera, aztertutako 20 programek (**%95**) hizkuntza ez-sexista erabiltzen dute aurrekontu fitxetan, eta **betetze maila handia islatzen dute**. aurreko ekitaldian bezala, programa guztietan jada hedatuta eta onartuta dagoen praktika baten finkapena agerian utziz.

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

IV.1.3. Programen genero inpaktuaren ebaluazioa

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

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

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

- Genero ikuspegia txertatuz gero, **bi puntu** emango zaizkie berdintasunean eragin handiena duten plangintzako elementuei. Hona hemen elementu horiek: aurrekontu programak emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak identifikatzen dituen, berdintasun ekintza nagusiak sartzen dituen (puntu bat ekintza bat sartzen badu, eta beste puntu bat bi ekintza edo gehiago sartzen baditu,) eta programaren aurrekontuaren % 1 baino gehiago erabiltzen duen ekintza nagusi horiek gauzatzeko.
- **Puntu bat** izango dute, aldiz, garrantzitsuak diren arren (batez ere plangintzan koherentzia bermatzen dutelako), berdintasunean eragin txikiagoa duten elementuek: programak berdintasuna txertatzen duen misioan, berdintasun manuak identifikatzen dituen, berdintasuna helburuetan eta/edo lan ildoetan sartzen duen, eta genero adierazleak definitzen dituen.
- Azkenik, hizkuntzaren erabilera ez-sexistak **puntu erdia** lortzen du; hala, aitortzen zaio garrantzi formala, nahiz eta eragin txikiagoa duen benetako eraldaketari dagokionez.

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

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

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

Lortutako puntuaziotik abiatuta, eskala batean banatzen dira, eta, hala, aurrekontu programetan genero ikuspegia zenbateraino txertatzen den eta, beraz, emakumeen eta gizonen berdintasunean zer eragin duen modu objektiboan hurbiltzea ahalbidetzen da.

Eskalak 6 maila ditu: ez da genero ikuspegia txertatu, oso gutxi txertatu da genero ikuspegia, edo genero ikuspegia txertatzeko maila txikia, ertaina, handia eta oso handia da.

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

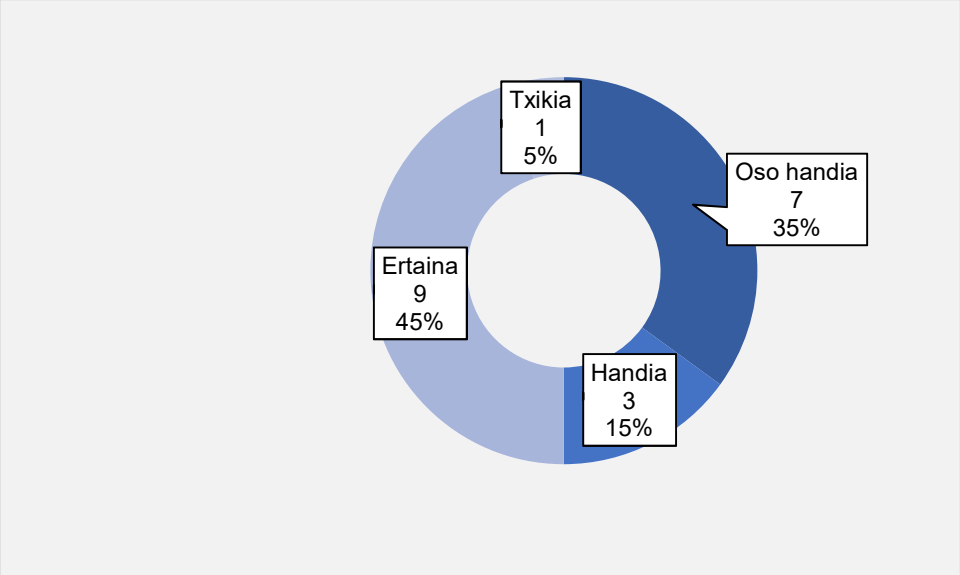
Genero ikuspegiaren txertatze maila	Lortutako puntuazioa
Oso handia	9,5 eta 10,5 puntu artean
Handia	7,5 eta 9 puntu artean
Ertaina	5 eta 7 puntu artean
Txikia	3 eta 4,5 puntu artean
Oso txikia	1 eta 2,5 puntu artean
Batere ez	0

Aztertutako 20 programek aurkeztutako genero-eraginaren aurretiazko ebaluazio-fitxetan eta -txostenetan oinarrituta, emaitzek honako banaketa hau erakusten dute genero-ikuspegiaren integrazio-mailari dagokionez: 7 programak (%35) integrazio-maila oso handia dute; 3 programak (%15) integrazio-maila handia dute; 9 programak (%45) integrazio-maila ertaina dute; eta programa bat (%5) integrazio-maila txikia.

Emaitza horiek adierazten dutenez, aztertutako programa guztiek funtsezko elementuak sartu dituzte beren fitxetan genero-inpaktu positiboa bermatzeko, eta guztien %95ak betetzen ditu inpaktu potentzial hori ertaina-altua-oso handia dela pentsatzeko baldintzak, eta horrek neurri handi batean areagotzen ditu balizko inpaktu hori benetako inpaktu bihurtzeko aukerak.

Aurreko ekitaldian, emaitzak izan ziren maila oso handikoak (% 64), maila handikoak (% 14) eta ertainekoak (% 21).

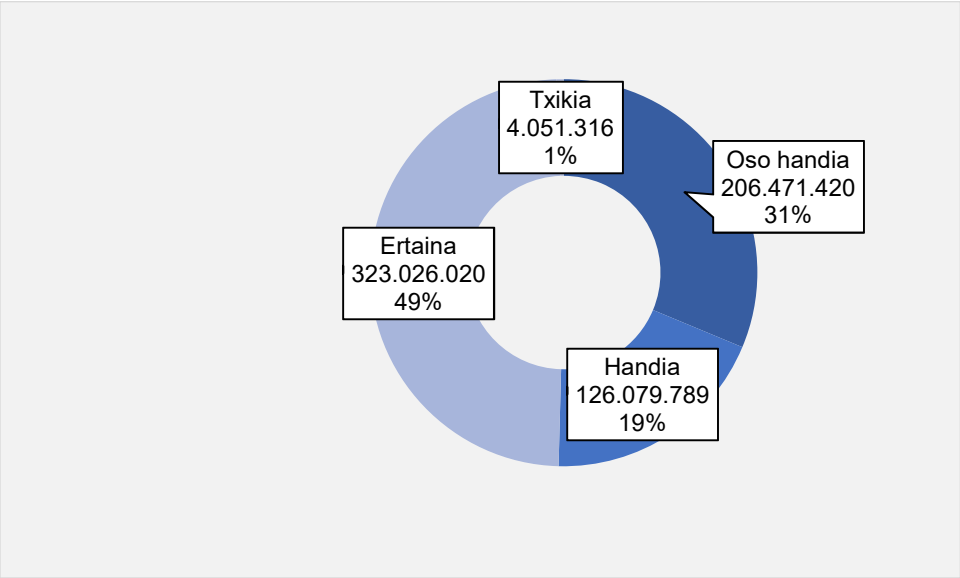
14. grafikoa. Genero ikuspegiak informatutako programetan duen txertatze mailaren balorazioa



Iturria: Geuk egina, aurrekontu programek emandako datuetan oinarrituta.

Gastuari dagokionez, maila oso handiko programek 206 milioi euroko aurrekontua dute (%31), maila handia duten programek 126 milioi euro metatzen dituzte (%19), txertatze maila ertaineko programek 323 milioi euro (%49) eta txertatze maila txikiko programek 4 milioi (%1). Beraz, ikusten da genero ikuspegia oso maila handian integratuta daukaten eta, beraz, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen aurka aktiboki jarduten duten programek aurrekontu bolumen handiagoa dutela.

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



Iturria: Geuk egina, aurrekontu programek emandako datuetan oinarrituta.

Azken batean, ebaluazioaren emaitzek erakusten dute genero ikuspegia GFAren programen aurrekontu plangintzan txertatzeko prozesua **emaitza positiboak** ari dela ematen. Programen integrazio maila aldakorra bada ere, gehienek ahaleginak egin dituzte beren programetan genero ikuspegia txertatzeko. Aurreko ekitaldiarekin alderatuta, egiaztatu ahal izan da joera hori indartu egiten dela aurrekontu programetako taldeekin araututako lan prozesu espezifiko batek bultzatuta, eta, horrekin batera, gaikuntza-, gogoeta- eta eraldaketa-prozesu bat egin da, aurrekontu plangintzan genero ikuspegia txertatzera bideratua, eta horrek emaitza horiek erraztu ditu.

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

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

IV.2. Langile gastuen azterketaren emaitzak.

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

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

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

- Bada alde nabarmenik erakundearen barruan **emakumeei eta gizonei zuzendutako aurrekontuan**? Desberdintasunik antzemanez gero, emakumeen eta gizonen arteko zer desberdintasuni egotz dakizkieke? (Esaterako, lan bereizketa, lan edo sektore feminizatuen balorazio sozial eta ekonomiko txikiagoa, zainketen banaketa desberdina eta ordaindu gabeko lana...).

- Antzematen da **soldata desberdintasunik** emakumeen eta gizonen artean erakundean? Desberdintasun posible horiek zer neurritan erantzuten diete soldata diskriminazio zuzenei? (Esaterako, ez egotea justifikatuta lana gauzatzean ustezko balio-ekarpen desberdinagatik). Eta zeharkakoei? (Hau da, emakumeek eta gizonek enpleguan duten egoeraren eta posizio diferentzialaren ondorio direnak).

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

Bildutako datuen denbora tarteari dagokionez, 2025eko ekitaldiko aurrekontua betearazteari buruzko datuak dira, eta 2024ko eta 2023ko ekitaldietakoekin alderatzen dira —azken hori izan zen azterketa hau egin zen lehen urtea—.

Analisi honetan sartutako gastua 147.585.131 eurokoa da; 2024an, berriz, 142.364.552 eurokoa izan zen, eta 2023an, 134.353.447 eurokoa. Aurrekontuko 1. kapituluko (langileen gastuak) guztizko gastua 148.254.173 eurokoa da. Zenbateko hori 2025ean egikaritutako kudeaketako aurrekontu propioaren **% 12,5** da (1.184.770.390,78 €).

Helburua da Aldundiaren emakumeen eta gizonen batez besteko ordainsari orokorra kalkulatzea, langileen gastu osoa abiapuntu hartuta (78.238.604 euro emakumeei zuzenduta eta 69.346.527 euro gizonei zuzenduta). Guztizko hori oinarri hartuta, langileen gastuaren eta soldata arrakalaren genero azterketarako adierazleak kalkulatzen dira, eta, ondoren, alderatu egiten dira 2024koekin (75.506.679 euro emakumeei zuzenduta eta 66.857.873 euro gizonei zuzenduta) eta 2023koekin (71.217.006 euro emakumeentzat eta 63.136.441 euro gizonentzat); horri esker, adierazleen bilakaera kalkula daiteke.

Hala ere, azterketa honetan erabilitako datuen zenbait muga adierazi behar ditugu. Oro har, zehaztu behar da azterketa honetan ez direla sartu gastu jakin batzuk, erabilitako sailkapen irizpideetan sartzea zaila edo ezinezkoa izateagatik (aseguru primak, mediku laguntza eta bestelako gastu sozialak). Sartu gabeko gastu horiek 669.042 eurokoak dira orotara.

Bestalde, adierazi behar da denbora tarte berean langile batek kontratu bat baino gehiago izan ditzakeela, lanpostu edo departamentu desberdinei lotuta. Ondorioz, langileen gastu hori sortzen duten langile kopurua zenbatzean, gerta daiteke pertsona bera guztizko batean baino gehiagotan agertzea, informazioa banakatzeko moduaren arabera. Horrek azaltzen ditu aplikatutako sailkapen irizpidearen arabera langileen guztizko kopuruan ikusten diren aldaketa txikiak. Ildo horretan, aipatu behar da 2024ko eta 2025eko ekitaldietan zenbait egonkortze prozesu amaitu zirela, eta horrek areagotu egin zuela Foru Aldundiko lanpostuen arteko barne mugikortasuna. Mugikortasun horrek eragina du berebat kontratu motaren, departamentuaren edo bestelako kategorien araberako pertsonen guztizko zenbaketan, pertsona berarentzat hainbat erregistro sortzen baititu.

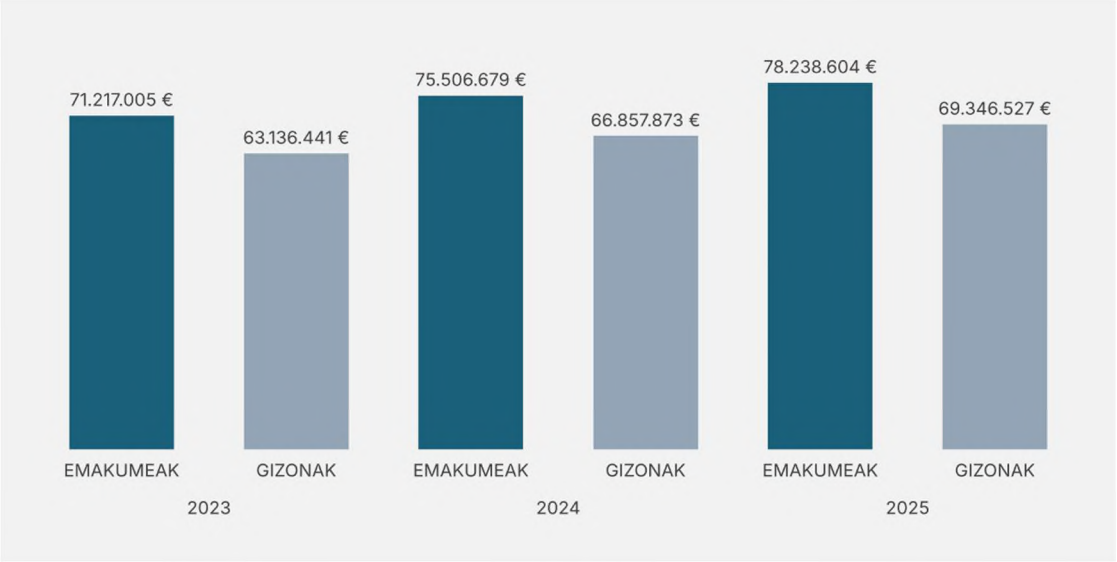
Azkenik, beste muga garrantzitsu bat ere kontuan hartu behar da: zenbaketa kontratuen iraupena haztatu gabe egiten da. Hau da, egun bakar baterako kontratatutako pertsona

batek lanpostu berean hainbat hilabetez kontratatutako beste batek adinako pisua du zenbaketan. Eragin horrek emaitzetan zenbait distortsio sor ditzake, eta areagotu egiten da azterketaren xehetasun maila handitu ahala[2].

IV.2.1. Langileen gastuaren genero azterketa

Lehen hurbilketa batean, 1. kapituluko gastua sexuaren arabera bereizita aztertzean, ikusten da 2025ean GFAk ia **9 milioi euro gehiago** bideratzen dituela emakumeetara gizonetara baino (8.892.077 euro gehiago), hurrengo grafikoan ageri den bezala. Langileen gastuak goranzko bilakaera izan du 2023tik 2025era: 134,4 milioi eurotik 147,6 milioi eurora igo da, hau da, % 9,8 handitu da. Hazkundeak oso antzera eragiten die emakumeen eta gizonen gastuei: % 9,9 eta % 9,8 handitu dira, hurrenez hurren.

16. grafikoa. 1. kapituluko gastua, sexuaren arabera



Iturria: Geuk egina, 2023ko, 2024ko eta 2025eko ekitaldietako aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

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

Hala ere, kasu batean eta bestean plantillako presentziaren eta langileen gastuen ehunekoak alderatuz gero, ikusten da ez dela betetzen **proportzionaltasun irizpidea**, eta gizonek gastuaren ehuneko handiagoa jasotzen dute 1. kapituluan plantillan daukaten pisu proportzionala baino, hurrengo grafikoan ikus daitekeenez. Zehazki, Gipuzkoako Foru

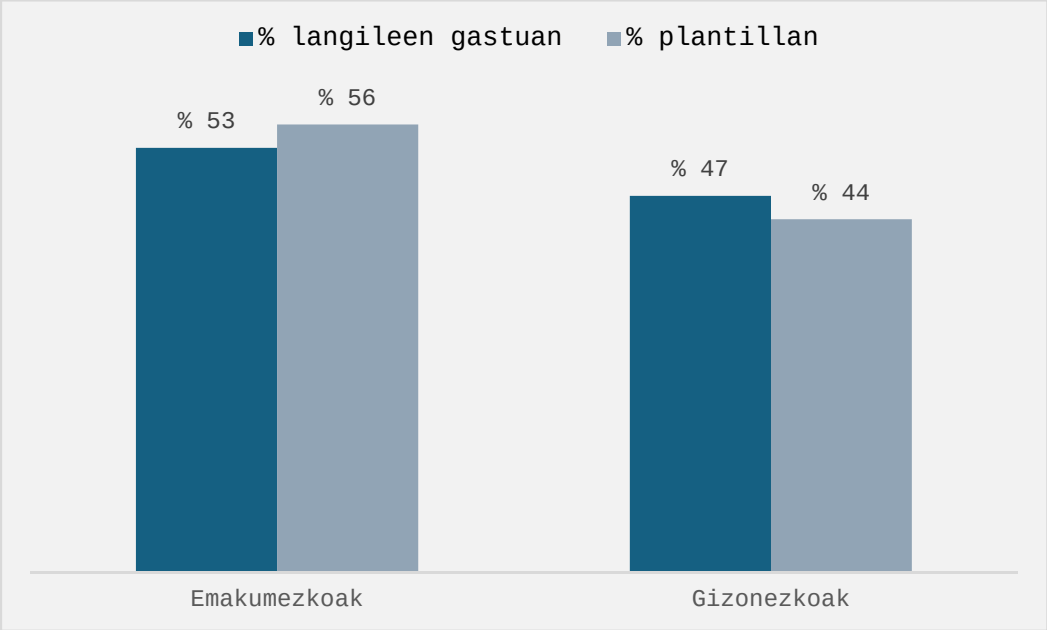
[2] Muga hori bereziki garrantzitsua izan daiteke aldi baterako lan kontratua duten langileen eta behin-behineko langileen kasuan; izan ere, baliteke ikusitako aldeak kontratuen iraupen desberdinak baldintzatuta egotea. Esate baterako, urteko batez besteko ordainsarien aldeak kontratazio aldi desberdinen ondorio izan daitezke, hein batean behintzat. Beste egoera batzuek ere izan dezakete eragina, hala nola beste administrazio publiko batzuetarako mugikortasunak.

Aldundiko plantillaren % 55,9 dira emakumeak, eta gastuaren % 53 jasotzen dute. Gizonak, aldiz, plantillaren % 44,1 dira eta aurrekontuaren % 47 jasotzen dute. (2024ko eta 2023ko proportzio bera)

Azterketa hau egin zen lehen urteko (2023) emaitzekin alderatuz gero, antzekoa da joera. Orduan, emakumeak plantillaren % 55,8 ziren, eta gastuaren % 53 jasotzen zuten; gizonek, berriz, plantillaren % 44,2 izanik, aurrekontuaren % 47 jasotzen zuten. Beraz, bere horretan jarraitzen du proportzionaltasunaren araberako arrakalak.

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

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



Iturria: Geuk egina, 2023ko, 2024ko eta 2025eko ekitaldietako aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

Proportziogabetasun horren azalpenean sakonduz, baliagarria da gastuaren **lanbide taldeen** arteko banaketari erreparatzea. 2025ean, A1 taldeak biltzen du emakumeei zuzendutako gastuaren parterik handiena (% 45). Gizonen artean, C2 taldea dago lehen tokian (% 38), A1 taldearen aurretik (% 35). Emakumeen artean, A1 taldearen ondoren C1 (% 25) eta A2 (% 23) taldeak ageri dira. Banaketa horrek segregazio handia islatzen du taldeotako plantillaren sexuaren arabera: C2 taldea gehienbat gizonek osatzen dute (% 74,1; suhiltzaileen artean, % 95,6 dira gizonak); A2 taldean, % 70,7 emakumeak dira, batez ere gizarte lanetako langileak; eta C1 taldean, administrazioko langileak biltzen dituen taldean, % 65,7 emakumeak dira.

Eta, hain zuzen ere, C2 taldean nabaritzen da soldata arrakala handiena, aurrerago ikusiko dugun bezala; izan ere, suhiltzaileek sailkapen talde bereko beste lanpostu batzuek ez dituzten ordainsari osagarriak dituzte (adibidez, zainketako langileek ez dute halakorik, eta haien % 100 emakumeak dira); ondorioz, talde horretako gizonek ordainsari hobeak jasotzen dituzte.

Beraz, plantillaren osaerari dagokionez, **segregazio horizontala** ageri da: lanpostu esparru edo kategoria jakin batzuk maskulinizatuta daude —suhiltzaileak, bide langileak edo basozainak—, eta beste batzuk, berriz, feminizatuta, hala nola zaintzaileak (emakumeak % 100), garbiketako eta jantokietako langileak edo administrariak. Segregazio horizontal horren arrazoiak genero estereotipoak dira, suhiltzaileen edo bide langileen irudi estereotipatuarekin gertatzen den bezala, edo are lanaren eta rolen banaketa tradizionala, emakumeek osatutako zaintzaile taldearen kasuan ikusten den bezala; izan ere, zaintza lanak emakumeekin identifikatzen dira tradizionalki. Beste horrenbeste gertatzen da A2 sailkapen taldean ere, gizarte langileak erabat feminizatutako kategoria baitira.

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

Bestalde, talde profesionaleko gastuaren azterketara itzuliz, C2 taldean eten nabaria ageri da, talde hori osatzen duten langileen artean emakumeek duten ehunekoaren eta jasotzen duten aurrekontuaren ehunekoaren arteko proportzionaltasunari dagokionez. Zehazki, emakumeak C2 taldearen % 25,9 dira, baina 1. kapituluko aurrekontuaren % 18,2 jasotzen dute. C2 talde horretan, lehen adierazi dugun bezala, suhiltzaile eta bide langileak daude, bi kategoria oso maskulinizatuak, baina baita zaintzaileak ere (% 100 emakumeak); lanbide horiek langile talde berean daude, ordainsari desberdintasun nabarmenekin.

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

	1. kapituluko gastua (€)		Banaketa indizea		Kontzentrazio indizea	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak (%)	Gizonak (%)	Emakumeak %-tan	Gizonak %-tan
A1 taldea	34.915.360	24.358.223	% 58,9	% 41,1	% 45	% 35
A2 taldea	17.782.222	6.816.538	% 72,3	% 27,7	% 23	% 10
C1 taldea	19.657.054	11.799.737	% 62,5	% 37,5	% 25	% 17
C2 taldea	5.785.179	26.016.042	% 18,2	% 81,8	% 7	% 38
Langileen gastua, guztira	78.238.604	69.346.527	% 53	% 47	% 100	% 100

Iturria: Geuk egina, 2025eko ekitaldiko aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

Kontratu motaren aldagaiari dagokionez, gastuaren zatirik handiena, bai emakumeetan, bai gizonetan, karrerako funtzionarioetan kontzentratzen da, baina pisu desberdinarekin: gizonei zuzendutako langileen gastuaren % 65,1 da, eta emakumeei zuzendutakoaren % 55,4. Pisu desberdin horren arrazoia da behin-behineko langileen proportzioa handiagoa dela emakumeen artean: Aldundiko bitarteko funtzionarioen % 61,3 emakumeak dira, baina kontratu mota hori duten langileen guztizko gastuaren % 57,7 biltzen dute. Osaeran ageri diren aldeak are nabarmenagoak dira aldi baterako lan kontratua duten langileen kasuan: emakumeak guztizkoaren % 80,8 dira, nahiz eta kasu honetan I. kapituluko gastua langile mota horretan duten pisua baino apur bat txikiagoa izan (% 77,7). Politikarien kasuan, emakumeek ordezkaritza handixeagoa dute, guztizkoaren % 51,7 baitira; proportzionalki, gastua presentzia baino handiagoa den kasu bakanetako bat da, gastuaren % 55,5 biltzen baitute.

Bi **langile motatan**, gastu proportzioa nabarmen jaisten da emakumeen kasuan, plantillan duten pisuarekin alderatuta. *Bitarteko funtzionarioak* dira —esan bezala, gastuaren ehuneko garrantzitsu bat osatzen dute—, eta aldi baterako lan kontratua duten langileak. Lehenengoaren kasuan, emakumeak dira plantillaren % 61,3, eta gastuaren % 57,7 jasotzen dute; bigarrenaren kasuan, emakumeak aldi baterako lan kontratua duten langileen % 80,8 dira, eta gastuaren % 77,7 jasotzen dute. Bi kasuetan, ikus daitekeenez, proportzionaltasuna hautsi egiten da, I. kapituluan emakumeentzat egiten den gastuaren kaltetan. Joera hori 2023an eta 2024an ere egiaztatu zen.

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

	1. kapituluko gastua (€)		Banaketa indizea		Kontzentrazio indizea	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak (%)	Gizonak (%)	% emakumeetan	% gizonetan
Karrerako funtzionarioak (eta praktiketakoak)	43.347.375	45.115.002	49	51	55,4	65,1
Bitarteko funtzionarioak	27.436.862	20.116.590	57,7	42,3	35,1	29
Lan kontratu mugagabea duten langileak	2,480382	241.042	91,1	8,9	3,2	0,3
Aldi baterako lan kontratua duten langileak	186.214	53.570	77,7	22,3	0,2	0,1
Behin-behineko langileak	1.987.121	1.573.185	55,8	44,2	2,5	2,3
Politikariak (diputatuak eta zuzendariak)	2.800.651	2.247.137	55,5	44,5	3,6	3,2
Langileen gastua, guztira	78.238.604	69.346.527	53	47	100	100

Iturria: Geuk egina, 2025eko ekitaldiko aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

Langileen gastua **departamentuen arabera** aztertuz gero, ikusten da emakumeek jasotzen duten gastu gehiena *Ogasun eta Finantza Departamentuan* kontzentratzen dela (gastuaren % 38,6ra arte), eta gizonetan, berriz, *Gobernantzan* (% 41,6); bi departamentuek, batera, Aldundiko langileen gastu osoaren ia % 54 biltzen dute. Emakumeen kasuan, garrantziaren arabera atzetik datoz, nahiko urrun bada ere, Zainketa eta Gizarte Politiketako Departamentuaren gastua (emakumeen I. kapituluko gastu osoaren % 19,1) eta Gobernantzarena (gastu horren guztizkoaren % 10). Gizonen kasuan, esan bezala, oso desberdina da banaketa. Hori horrela, Gobernantza Departamentuak gizonetan egindako gastuaren parte handi horren ondoren, Ogasun eta Finantza Departamentuan (gastu horren guztizkoaren % 17,8) eta Lurralde Oreka Berdekoan (% 9,7) egindakoa dator.

Gastuaren sexuaren eta departamentuaren araberako banaketa diferentzialak, gaingiroki, Aldundiko instantzien arteko plantillaren banaketa islatzen du. Arrakala handienak Zainketa eta Gizarte Politiketako Departamentuan ageri dira (langileen gastuaren % 80,1 emakumeentzat da eta gainerako % 19,9a gizonentzat), Gobernantza Departamentuan (gastuaren % 77,5 gizonentzat eta % 22,5 emakumeentzat) eta Ogasun eta Finantza Departamentuan (gastuaren % 71 emakumeentzat eta % 29 gizonentzat).

Hala ere, departamentu guztietan emakumeei zuzendutako gastuaren proportzioa txikiagoa da plantillan duten ordezkaritza baino; fenomeno hori 2023an eta 2024an ere hauteman zen. Aldeak bereziki handiak dira Gobernantza Departamentuan, zeinak, ikusi dugunez, GFAko langileen gastuaren parte handi bat biltzen baitu. Departamentu horretan, emakumeak dira langileen % 28,8, baina I. kapituluko gastuaren % 22,5 jasotzen dute. Ekonomia Sustapen eta Proiektu Estrategikoetako Departamentuan ere hautsi egiten da proportzionaltasuna: emakumeak langile guztien % 68,7 izan arren, I. kapitulura bideratutako aurrekontuaren % 63,2 biltzen dute. Gauza bera gertatzen da Jasangarritasun Departamentuan, non emakumeak plantillaren % 53,3 baitira, eta gastuaren % 46,3 jasotzen baitute. Azkenik, Mugikortasuneko, Turismoko eta Lurralde Antolaketako Departamentuko langileen % 64,9 emakumeak dira, baina I. kapituluko gastu osoaren % 60,7 jasotzen dute. Horietan guztietan, azken kasuan izan ezik, ehuneko 5 puntutik gorakoa da aldea. (Mugikortasuneko, Turismoko eta Lurralde Antolaketako Departamentuaren kasuan, ehuneko 4 puntukoa da aldea).

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

	1. kapituluko gastua (€)		Banaketa indizea		Kontzentrazio indizea	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak (%)	Gizonak (%)	Emakumeak (%)	Gizonak (%)
00 - Diputatu Nagusia	2.974.114	1.827.053	61,9	38,1	3,8	2,6
01 - Jasangarritasuna	2.273.208	2.640.537	46,3	53,7	2,9	3,8
02 - Zainketak eta Gizarte Politikak	14.949.502	3.717.650	80,1	19,9	19,1	5,4

03 - Gobernantza	8.344.800	28.825.324	22,5	77,5	10,7	41,6
04 - Ekonomiaren Sustapena eta Proiektu Estrategikoak	1.636.307	954.303	63,2	36,8	2,1	1,4
05 - Mugikortasuna, Turismoa eta Lurralde Antolaketa	3.595.767	2.324.803	60,7	39,3	4,6	3,4
06 - Ogasun eta Finantza Departamentua	30.212.425	12.332.699	71	29	38,6	17,8
07 - Bide Azpiegiturak	3.082.956	5.793.604	34,7	65,3	3,9	8,4
08 - Lurralde Antolaketa Berdea	5.228.295	6.706.983	43,8	56,2	6,7	9,7
09. Kultura, Lankidetza, Gazteria eta Kirola	5.941.230	4.223.571	58,4	41,6	7,6	6,1
Langileen gastua, guztira	78.238.604	69.346.527	53	47	100	100

Iturria: Geuk egina, 2025eko ekitaldiko aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

Aurreko kasuetan bezala, beharrezkoa da proportzionaltasuna hausten duten faktoreak aztertzen jarraitzea. Ziur aski, zerikusia izango dute Aldundiko langileen banaketan sexuaren araberako segregazioak duen eraginarekin. ***Segregazio horizontalaren*** eraginaren eta emakumeek egin ohi duten lanaren balorazio txikiagoaren adibide gisa, Gobernantza Departamentuaren kasua aipa daiteke berriz ere. Talde horretako aldearen arrazoia da, lehen esan bezala, suhiltzaileak biltzen dituela (% 95,6 gizonak dira), eta horiek, lanpostu feminizatuekin alderatuta, ordainsari handiagoak dituztela. Bigarren azalpen faktorea ***segregazio bertikala*** izan daiteke; kasu honetan, departamentu feminizatuetan ere, zuzendaritza postuetako emakumeen proportzioa (oro har, I. kapituluko gastuaren ehuneko erlatibo handiagoak jasotzen dituzten postuetan) langileen artean duten pisuari legokiokeena baino txikiagoa da (adibidez, gizonek A1 taldeko buruzagitzen % 52,8 betetzen dituzte) (eta A1 taldean gizonak % 39,7 dira).

Horren ondorioz, nahiz eta emakume gehiago izan, I. kapituluan gastu gehien sortzen duten lanpostuak gizonek betetzen dituzte proportzionalki neurri handiagoan. Horren guztiaren ondorioz, hautsi egin da I. kapituluko gastuaren banaketan pertsona/pisua arteko pisu globalaren proportzionaltasuna.

Azkenik, adierazi behar da **kontziliazio baimenek** nahitaez duten eragina langileen gastuaren banaketa horretan; izan ere, penalizazio ekonomikoa gertatzen da lanaldi murrizketen eta senitartekoak zaintzeko eszedentzien kasuan, gehienbat emakumeek hartzen baitituzte (% 85,6 lanaldi murrizketetan eta % 86 zaintzagatiko eszedentzietan). Beraz, faktore garrantzitsua da azaldu ahal izateko emakumeetara bideratutako gastua ez dela proportzionala erakundean duten pisuarekiko.

Laburbilduz, memoriaren atal honetan aztertutako aldagai guztietan, proportzionaltasunaren haustura kasuak aurki daitezke emakumeek GFAko langileen artean

duten garrantziaren eta horietara bideratutako I. kapituluko gastuaren artean. Haustura hori, arina dela esan badaiteke ere, kontuan hartutako aldagai gehienetan gertatzen da, emakumeen kaltetan.

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

IV.2.2. Generoaren araberako soldata arrakala

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

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

Gure kasuan, beraz, soldata arrakalaren datu orokorra emakumeen eta gizonen urteko batez besteko ordainsariaren (oinarrizko soldata eta osagarriak) ehuneko alde gordina kontuan hartuta kalkulatzen da; horrek, 2025ean, **% 12,6ko** soldata arrakala ematen du GFAn, bi sexuen ezaugarri sozioekonomikoetan edo lanpostuaren ezaugarrietan dauden aldeak bazter utzita. Alde horri esker, emakumeek eta gizonek administrazioan posizio eta egoera baliokideak dituzten ikus dezakegu (egonkortasuna, kategoria, antzinatasuna...).

Emaitza horrek bilakaera negatiboa erakusten du kalkulu hau egin zen lehen urtearekin (2023) eta 2024arekin alderatuta, batez ere datuetan adierazitako mugak kontuan hartzen badira. 2023ko ekitaldian, urteko batez besteko ordainsaria 52.792,44 eurokoa zen emakumeentzat eta 59.116,52 eurokoa gizonentzat, eta soldata arrakala, berriz, % 10,7koa zen. 2024ko ekitaldian, ostera, urteko batez besteko ordainsaria 49.610 eurokoa zen emakumeentzat eta 55.901 eurokoa gizonentzat, eta soldata arrakala % 11,3koa zen. Ondorioz, emaitza negatiboa da, GFAko soldata arrakala handitzen joan baita azken hiru urteetan.

11. taula. Emakumeen eta gizonen arteko soldata arrakala GFAn

	EMAKUMEAK	GIZONAK	SOLDATA ARRAKALA
Urteko batez besteko ordainsaria 2023	52.792,44 €	59.116,52 €	% 10,7
Urteko batez besteko ordainsaria 2024	49.610,00 €	55.901,00 €	% 11,3
Urteko batez besteko ordainsaria 2025	51.745,00 €	59.220,00 €	% 12,6

Iturria: Geuk egina, 2023ko, 2024ko eta 2025eko ekitaldietako aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta

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

Lehenengo aldagaiak, hau da, **soldata arrakalak edo sailkapen taldearen araberako batez besteko ordainsariak** agerian uzten du 2025ean C2 sailkapen taldean dagoela soldata arrakala handiena (% 36,4koa). Garrantziaren arabera, hurrena C1 taldean gertatzen den arrakala dator: talde horretan, emakumeek gizonek baino % 12,9 gutxiago jasotzen dute batez beste. Hirugarrenik, nabarmendu behar da goragoko A1 taldeko langileen arteko arrakala, apur bat txikiagoa izan arren: % 5,6koa da, emakumeen kaltetan. Azkenik, aipatzekoa da A2 taldean % 7,9ko arrakala negatiboa ageri dela —hau da, emakumeek batez beste ehuneko ia 7 puntu gehiagoko soldata jasotzen dute talde horretako gizonek baino—. Hori guztia hurrengo taulan islatzen da.

12. taula. Soldata arrakala lanbide taldearen arabera

	EMAKUMEEN batez besteko ordainsaria	GIZONEN batez besteko ordainsaria	SOLDATA ARRAKALA
A1 taldeko langileak	73.661 €	78.071 €	% 5,6
A2 taldeko langileak	44.567 €	41.312 €	–% 7,9
C1 taldeko langileak	35.805 €	41.114 €	% 12,9
C2 taldeko langileak	34.030 €	53.531 €	% 36,4

Iturria: Geuk egina, 2025eko ekitaldiko aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

2023ko eta 2024ko emaitzekin alderatuz gero, joera oso antzekoa da. 2023ko ekitaldian: C2 taldean ageri zen orobat generoaren araberako soldata arrakala handiena, eta A1 taldean emakumeek batez beste % 9,4 gutxiago kobratzen zuten. C1 taldean, % 8,4 gutxiago, eta A2 taldean arrakala negatiboa ikusten zen (–% 6,9koa). Era berean, 2024an ere C2 taldean zegoen generoaren araberako soldata arrakala handiena, eta A1 taldean emakumeek batez beste % 9,7 gutxiago kobratzen zuten. C1 taldean, % 13,2 gutxiago, eta A2 taldean arrakala ere negatiboa zen, –% 6,7koa.

Arrakala horien azalpena, nagusiki, **segregazio horizontalaren** eraginean bilatu behar da berriro, horrek azaltzen baitu ziurrenik C2 taldean agertzen den arrakala handiaren parte handi bat. Esan bezala, kategoria oso maskulinizatua da (talde horretako langileen % 74,1 gizonak dira), eta nabarmentzekoa da suhiltzaileen eta basozainen presentzia; izan ere, azterketa honen beste une batzuetan adierazi den bezala, ordainsari handiagoak dituzte jasotzen dituzten osagarriengatik.

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

Azkenik, sakonago aztertu behar dira A2 eta C1 taldeen ezaugarri diren lanbide profilak eta soldata osagarriak, sexuaren araberako banaketa oso antzekoa baitute (% 70,7–29,3 eta % 65,7–34,3, emakumeak eta gizonak, hurrenez hurren), soldata arrakalaren aldea azaltzen laguntzen duten aldagaiak identifikatzeko, bai *zenbatekoari* dagokionez, bai, batez ere, zeinuari dagokionez.

Langile motaren aldagaiari dagokionez, soldata arrakala handiena, % 17,2koa, aldi baterako lan kontratua duten langileen artean ageri da. Beti emakumeen soldataren kaltetan, ondoren datoz bitarteko funtzionarioen arteko arrakala (% 14,0) eta lan kontratu mugagabea duten langileen artekoa (% 8,1). Askoz txikiagoa da karrerako funtzionarioen arteko arrakala, ia ez baita halakorik: % 0,3koa da. 2025ean nabarmendu daiteke politikarien (diputatuak eta zuzendariak) arteko arrakalak negatiboa izaten jarraitzen duela (–% 16,6), 2024an bezala (–% 11,1); horretan, zalantzarik gabe, eragina du foru diputatu gehienak emakumeak izateak. Nabarmentzekoa da, halaber, behin-behineko langileen arteko arrakala negatiboa (–% 5,9), orain arte beti positiboa izan baita. Taula honetan jasotzen dira datu horiek.

13. taula. Soldata arrakala, motaren arabera

	EMAKUMEEN batez besteko ordainsaria	GIZONEN batez besteko ordainsaria	SOLDATA ARRAKALA
Karrerako funtzionarioak	60.372 €	60.557 €	% 0,3
Bitarteko funtzionarioak	30.051 €	34.925 €	% 14,0
Lan kontratu mugagabea duten langileak	44.293 €	48.208 €	% 8,1
Aldi baterako lan kontratua duten langileak	8.867 €	10.714 €	% 17,2
Behin-behineko langileak (diputatuen aholkulariak eta idazkariak)	64.101 €	60.507 €	–% 5,9
Politikariak (diputatuak eta zuzendariak)	90.344 €	77.487 €	–% 16,6

Iturria: Geuk egina, 2025eko ekitaldiko aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

Ondorioz, langile mota guztietan (politikarien kasuan izan ezik, eta 2025ean behin-behineko langileak ere salbuetsita), emakumeek gizonek baino soldata nabarmen txikiagoak jasotzen dituztenez batez beste (karrerako funtzionarioen kasuan salbu, nabarmen murriztu baita arrakala), beharrezkoa da haien barne osaera, lanbide profilak eta ordainsari desberdintasunak arretaz aztertzea, identifikatutako ordainsari arrakalak zehaztasun handiagoz azaltzen dituzten faktoreak bereizteko.

Departamentuaren aldagaiari dagokionez, berriz ere ikusten dugu arrakala handienak emakumeek jasotako batez besteko soldataren kaltetan direla. Handiena, ia % 28,4koa, Gobernantza Departamentuan ageri da; ondoren, Jasangarritasuna eta beste zenbait departamentu datoz (% 24,5); jarraian, Ekonomia Sustapen eta Proiektu Estrategikoetakoa (% 21,7) (gogoratu emakumeak direla langile guztien % 68,7), eta, zifra apur bat txikiagoarekin, Mugikortasuneko, Turismoko eta Lurraldearen Antolaketako Departamentua (% 16,2).

Bilakaeraren azterketak, dena den, ibilbide desberdinak erakusten ditu departamentuen artean. Zenbait kasutan, arrakalak nabarmen eta etengabe egin du okerrera. Hori gertatzen da Gobernantzan: 2023tik 2024ra % 17,5etik % 23,7ra igo zen, eta orain % 28,4ra; Kulturan, % 3,9tik % 6,3ra eta % 13,5era igo zen; eta, bereziki nabarmen, Jasangarritasunean: emakumeen aldeko –% 11,8ko arrakalatik % 23,6ra eta egungo % 24,5era igaro zen.

Kontrara, 2024tik 2025era murriztu egin da arrakala beste departamentu batzuetan. Ekonomia Sustapen eta Proiektu Estrategikoetako Departamentuan, % 27,8tik % 21,7ra jaitsi zen; Mugikortasuneko, Turismoko eta Lurraldearen Antolaketakoan, % 24,3tik % 16,2ra; Lurralde Oreka Berdekoan, % 12,8tik % 10,5era; Bide Azpiegituretakoan, % 4,7tik % 3,2ra; eta Zainketa eta Gizarte Politiketakoan, % 5,7tik % 1,4ra.

14. taula. Soldata arrakala departamentuaren arabera

	EMAKUMEEN batez besteko ordainsaria	GIZONEN batez besteko ordainsaria	SOLDATA ARRAKALA
00 - Diputatu Nagusia	54.075 €	58.937 €	% 8,3
01 - Jasangarritasuna	46.392 €	61.408 €	% 24,5
02 Zainketak eta Gizarte Politikak	47.610 €	48.281 €	% 1,4
03 - Gobernantza	44.865 €	62.664 €	% 28,4
04 - Ekonomiaren Sustapena eta Proiektu Estrategikoak	35.572 €	45.443 €	% 21,7
05 - Mugikortasuna, Turismoa eta Lurralde Antolaketa	49.941 €	59.610 €	% 16,2
06 - Ogasuna eta Finantzak	49.773 €	53.388 €	% 6,8
07. Bide Azpiegiturak	50.540 €	52.195 €	% 3,2
08 - Lurralde Antolaketa Berdea	48.410 €	54.089 €	% 10,5
09. Kultura, Lankidetza, Gazteria eta Kirola	36.902 €	42.662 €	% 13,5

Iturria: Geuk egina, 2025eko ekitaldiko aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

Arrakala horien azalpena, berriz ere, departamentu horiek sexuaren araberako osaera desberdinaren ondorio da. Izan ere, segregazio bertikalaren eta horizontalaren fenomenoen presentzia oraindik ere garrantzitsua da, eta, beste faktore askoren artean, kasu batzuetan mantendu egiten dira genero arrakalak. Konparazio batera, Ekonomiaren Sustapen Departamentuko soldata arrakala: departamentu txikia da, eta, lehen ikusi dugun bezala, **segregazio bertikal** handia dago bertan, buruzagitza gehienak, idazkaritza teknikoa barne, gizonek betetzen baitituzte. Bestalde, Gobernantza Departamentuan identifikatutako arrakalaren azalpenak segregazio horizontalak eta profil profesional maskulinizatuen ordainsari hobeak duen pisura garamatza berriro, hala nola suhiltzaileena, feminizatuetan baliokideak ez diren **soldata osagarriak** biltzen baitituzte horiek. Garrantzitsua da, halaber, Jasangarritasun Departamentuko % 24,5eko arrakala; langile gutxiko departamentua da, eta antzeko zerbait gertatzen da bertan: zerbitzu eta atal buruzagitza gehienak gizonek betetzen dituzte. Beraz, azalpen bera errepikatzen da, segregazio bertikal nabarmena duen departamentu txikia baita.

Azkenik, **ordainsari kontzeptuen** aldagaia erabiliz, ikusten dugu soldata osagarriak erabakigarriak direla GFAren generoko soldata arrakalan. Zehazki, **berariazko osagarrian eta dedikazioetan** aurkitzen dugu azterketa honetako arrakala handiena: % 27,2koa. 2024tik 2025era, emakumeek jasotako berariazko osagarria % 2,8 handitu zen, eta gizonena, berriz, % 11,4; horren ondorioz, arrakala % 21,1etik % 27,2ra zabaldu zen.

Nabarmentzekoa da, orobat, **Gizarte Segurantzako enpresa kuotaren** kontzeptuko arrakala (% 23,6), gehienbat emakumeek hartzen dituzten lanaldi murrizketen eta kolektibo maskulinizatuen (suhiltzaileak, basozainak) ordainsari handiagoen ondorioz; kolektibo horiek emakumeek jasotzen ez dituzten osagarriak dituzte.

Taula hauetan zehatz-mehatz ikus daitezke datu horiek:

15. taula. Soldata arrakala nomina kontzeptuaren arabera

Nomina kontzeptua	EMAKUMEEN batez besteko ordainsaria	GIZONEN batez besteko ordainsaria	SOLDATA ARRAKALA
Ordainsariak eta soldatak	11.662 €	10.800 €	–% 8,0
Destino osagarria	6.035 €	6.078 €	% 0,7
Berariazko osagarria eta dedikazioak	14.026 €	19.263 €	% 27,2
Gaixotasunagatiko eta istripuengatiko osagarria	3.960 €	3.965 €	% 0,1
Gizarte Segurantza, enpresa kuota	9.708 €	12.707 €	% 23,6
Pentsio Funtserako ekarpena, Elkarkidetza	1.457 €	1.341 €	–% 8,6
Antzinatasuna	3.028 €	2.907 €	–% 4,2
Aparteko ordainsariak	5.854 €	6.401 €	% 8,5
Beste osagarri pertsonal batzuk	865 €	862 €	–% 0,3
Ordainsariak GUZTIRA	51.745,00 €	59.220,00 €	% 12,6

Oharra: Kontzeptuen batez besteko ordainsarien batura aurkeztutako guztizkoa baino handiagoa da, kontzeptu bakoitza unibertso desberdin batekin kalkulatzen baita (adibidez, jasotzen dutenen artean soilik).

Iturria: Geuk egina, 2025eko ekitaldiko aurrekontu egikaritzeari buruzko datuetan oinarrituta.

Administrazio publikoetako ordainsarien genero azterketak agerian utzi du, tradizioz, ordainsari osagarriek garrantzia dutela emakumeen eta gizonen arteko soldata arrakalak azaltzeko orduan. GFAren kasuan, agerikoa da pisu hori. Hain zuzen ere, azken ordainsarian pisu handiena duen osagarrian dago arrakala handiena (nomina kontzeptuaren araberako batez besteko ordainsari osoaren % 25 baino gehiago): **berariazko osagarrian eta dedikazioetan**, zeinek, lehen adierazi bezala, % 27,2ko genero arrakala baitute. Desberdintasun horien azalpena, beste aldagai batzuekin gurutzatuta sakonago ikertuko bada ere, ziur asko zera da, gizonek presentzia handiagoa dutela osagarri mota horiek neurri handiagoan jasotzen dituzten profil profesionaletan. Hori gertatzen da erantzukizun handieneko lanpostuetan, hala nola zuzendaritzetan eta zerbitzu buruzagitzetan, baita zenbait osagarri aitortuta dauzkaten beste batzuetan ere, hala nola suhiltzaile, basozain eta abarren lanpostuetan, lehen aipatuta bezala. Alde horiez harago, deigarria da arrakala negatiboa izatea (–% 4,2) **antzinatasun osagarriaren** kasuan. Osagarri hori izan ohi da soldata arrakala eragiten duenetako bat, batez ere enpresa pribatuaren alorrean, kontuan

izanik emakumeek haietan izan dituztela lanpostuan finkatzeko zailtasunik handienak. GFAren kasuan, badirudi datuak islatzen duela emakumeak enplegu publikora gehiago sartzeko joera tradizionala, horrek dakarren postuaren egonkortasunarekin, eta, sartu zenetik atalase bat igaro ondoren, joera aldatzearen zantzuak agertzen hasten dira.

2023arekin eta 2024arekin alderatuta, joera orokor berari eusten zaio, baina bilakaera negatibo oso nabarmenarekin berariazko osagarriaren eta dedikazioen kasuan: 2023an % 17ko arrakala zuten, eta 2024an % 21,1ekoa; 2025ean, % 27,2ra iritsi da.

Edonola ere, datu horien eta beste batzuen jarraipena egin beharko da etorkizuneko memorietan, gertaera koiunturala den edo joera aldaketa bat ote den egiaztatzeko.

IV.2.3. Langileen gastuen azterketaren emaitza nagusiak

2025ean, proportzionalki, 1. kapituluko gastuaren parte handiago bat bideratzen da gizonetara. Kontrara, foru plantillako emakumeen kopurua handiagoa izan arren (% 55,9), gastuaren proportzioa txikiagoa da, % 53, alegia. Esan behar da 2024ko proportzio berberak errepikatzen direla.

Desoreka global horren arrazoiak aztertuta, azterketak erakutsi du ederki azaltzen dutela alde hori zenbait aldagaik —hala nola lanbide taldeen araberako sailkapenak, kontratu motak, Aldundiko departamentuen artean duten banaketak eta kontziliazio baimenen eraginak—. Hori horrela, lehenengoari erreparatuta, gastu arrakala handienak C1 eta C2 sailkapen taldeetan hautematen dira, emakumeen kaltetan. **Kontratu motaren** araberako azterketak erakusten duenez, kategoria gehienetan hautsi egiten da emakumeek plantillan duten pisuaren (politikariak eta behin-behineko langileak salbu) eta dagokien langileen gastuaren ehunekoaren arteko proportzionaltasuna; bigarrena beti txikiagoa da. Hori gertatzen da bitarteko funtzionarioen kasuan (emakumeak talde horren % 61,3 dira, baina kontratu mota hori duten langileen gastu osoaren % 57,7 biltzen dute), edo aldi baterako lan kontratua duten langileen kasuan (emakumeak talde horren % 80,8 dira, baina kontratu mota hori duten langileen gastu osoaren % 77,7 hartzen dute). **Departamentuen araberako** banaketari dagokionez, azterketak erakutsi du foru departamentu guztietan emakumeei zuzendutako gastuaren proportzioa txikiagoa dela plantillan duten ordezkaritza baino. Aldeak bereziki handiak dira Gobernantza Departamentuan (emakumeak langileen % 28,8 dira, baina I. kapituluko gastuaren % 22,5 jasotzen dute), Ekonomiaren Sustapen eta Proiektu Estrategikoetakoan (langile guztien % 68,7 dira, eta gastu horren % 63,2 baino ez dute jasotzen), Jasangarritasunekoan (% 53,3 plantillan, eta gastuaren % 46,3) eta Mugikortasun, Turismo eta Lurraldearen Antolaketakoan (langileen % 64,9 emakumeak dira, eta gastu mota horren guztizkoaren % 60,7 jasotzen dute).

Bestalde, generoaren araberako soldata arrakalaren azterketak leial islatzen du gastuaren banaketan ageri diren desberdintasun horiek. Hala, Gipuzkoako Foru Aldundiko langileen arteko **generoaren araberako soldata arrakala** (1. kapitulua) **% 12,6koa** da 2025ean (generoaren araberako soldata arrakala ez-doitua). Handia izan arren, Gipuzkoako Lurralde Historiko osoko generoaren araberako soldata arrakala baino txikiagoa da, zeina **% 22,4koa** baita (2024ko datua). Datu horiek erakusten dutenez, enplegu publikoaren zenbait ezaugarri

ez dira hain diskriminatzaileak edo berdintasunaren aldekoak, baina horrek ez du esan nahi ez dutenik eraginik gizartean nagusitzen diren genero estereotipoek eta rolek eta gizon-emakumeek okupatzen dituzten posizioetan sortzen diren desberdintasunek. Hala ere, alderdi negatibo gisa adierazi behar da GFAko langileen arteko **generoaren araberako soldata arrakala** hori handitzen joan dela azken 3 urteetan: 2023ko % 10,7tik 2024ko % 11,3ra, eta 2025eko % 12,6ra iritsi arte.

Aurkeztutako azterketa datu orokor horretatik harago doa; izan ere, emakumeen eta gizonen ordainsarien arteko aldea aztertzeko, azalpen-gaitasun handia dutela erakutsi duten zenbait ezaugarri kontrolatzen ditu. Kasu honetan: lanbide taldea (sailkapen taldea), departamentua, kontratu mota edo klasea eta ordainsari kontzeptuak, bereziki berariazko osagarria eta dedikazioak.

Emaitzek erakusten dituzten aldeak I. kapituluko gastuan ikusitakoen paraleloan doaz, esan bezala. Hala, lehenengoan agerian geratzen da **C2 sailkapen taldean** ikusten dela soldata arrakala handiena (% 36,4), eta ondoren C1 taldean (% 12,9). Aztertutako *langile mota* gehienetan ere generoaren araberako soldata arrakalak egiaztatzen dira, beti emakumeen soldataren kaltetan. Handiena (ia % 17,2koa) aldi baterako lan kontratua duten langileen artean ageri da; ondoren, garrantziaren arabera, bitarteko funtzionarioen artekoa (% 14,0) eta lan kontratu mugagabea duten langileen artekoa (% 8,1) datoz. *Departamentuaren* aldagaiak ere alde nabarmenak erakusten ditu emakumeen kaltetan: generoaren araberako soldata arrakala handiena (ia % 28,4koa) Gobernantza Departamentuan sumatzen da, eta ondoren Jasangarritasun Departamentuan (% 24,5); Ekonomiaren Sustapen eta Proiektu Estrategikoetakoan (% 21,7) eta Mugikortasun, Turismo eta Lurraldearen Antolaketakoan (% 16,2). Azkenik, eta administrazio publikoetako ordainsarien genero azterketa egiten denean ohiko emaitzak berretsiz, **ordainsari osagarriek** pisu handia dute GFAn emakumeen eta gizonen arteko soldata arrakalak azaltzerakoan. Hain zuzen ere, *berariazko osagarrian eta dedikazioetan* dago arrakala handiena (azken ordainsarian pisu handiena duena), eta % 27,2ra iristen da.

Azterketa hau egin zen lehen urtearekin (2023arekin) eta 2024arekin alderatuta, baieztatzen da aipatutako zenbait fenomenok jarraitu egiten dutela: soldata arrakala orokorra % 10,7koa izan zen 2023an eta % 11,3koa 2024an; C2 eta A1 taldeek biltzen zituzten alderik handienak bai 2023an bai 2024an, eta, departamentuen arabera, Gobernantzak, Ekonomiaren Sustapenak, Jasangarritasunak eta Mugikortasunak izan dituzte proportziogabetasun handienak; azkenik, ordainsari osagarriek, eta bereziki berariazkoak eta dedikazioek, arrakala azaltzeko faktore nagusia izaten jarraitzen zuten (% 17).

Azken batean, 2025eko emaitzek 2023an eta 2024an identifikatutako **hiru arrazoi estrukturalak** berresten dituzte:

- Lehenengoak **zainketa lanaren banaketa desorekatuarekin** du zerikusia, oraindik ere gehienbat emakumeek egiten baitute lan hori, horrek enpleguan dituen ondorioekin. Gizarte esleipen horren ondorioz, emakumeek askoz gehiago eskatzen eta baliatzen dituzte ekonomikoki zigortzen diren **kontziliazio baimenak** (Gipuzkoako gizarteko gainerako esparruetan gertatzen den bezala). Esate baterako, lanaldi murrizketak eta

senitartekoak zaintzeko eszedentziak —kasuen % 85ean emakumeek hartzen dituzte—; horrek azaltzen du emakumeen urteko batez besteko soldata txikiagoa izatea.

- Bigarrenak lehen aipatutako **segregazio bertikalarekin** du zerikusia. Hori horrela, generoaren araberako soldata arrakalaren arrazoia da, halaber, gizonek betetzen dituztela zerbitzu buruzagitzak eta hobeto ordaindutako erantzukizuneko beste lanpostu batzuk, plantillan duten pisua baino proportzio handiagoan bete ere.

- Azkenik, **segregazio horizontalak** eta emakumeek bete ohi dituzten eginkizunen balorazio sozial txikiagoak ere laguntzen dute generoaren araberako soldata arrakala azaltzen. Hala, oso maskulinizatuta dauden lanpostuen kategoria jakin batzuk hobeto ordainduta daude —oso ondo ilustratzen da behin baino gehiagotan aipatu dugun suhiltzaileen adibidearekin—, ordainsari osagarri horiek jasotzen ez dituzten sailkapen talde bereko lanpostu feminizatuen beste kategoria batzuen aldean —konparazio baterako, zaintzaileak—.

Bestalde, azterketak agerian uzten du beharrezkoa dela datu horiek azaltzen laguntzen duten faktoreak ikertzen jarraitzea, GFAren aurrekontu publikoen genero inpaktua ebaluatzeko prozedurari dagokion **etengabeko hobekuntzaren** logika horretan. Funtsezkoa da bildutako datuen kalitatea hobetzen jarraitzea eta zenbait aldagairen eragina bereiztea, hala nola kontziliazio baimenena, edo balio bereko lanpostuen araberako azterketa zehaztea.

Horri guztiari esker, ondoriozta daiteke soldata arrakala hori langileak kudeatzeko politika publikoen emaitza ere badela, eta politika horiek ez dutela behar beste kontuan hartzen **genero ikuspegia**. Hori horrela, identifikatutako ordainsari desberdintasunak errepikatzen jarraituko da, nola eta ez diren abiarazten estrategia aktiboak eta apropos bideratuak oinarrian dauden hiru faktoreen intzidentzia sakon ezagutzera eta errotik desagerraraztera bideraturik. Ildo horretan, 2025eko ekainaren 17an Foru Gobernu Kontseiluaren erabaki bidez onetsitako Gipuzkoako Foru Aldundiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Barne Planak bi ekintza jasotzen ditu soldata arrakala aztertzeko eta haren jarraipena egiteko. Alde batetik, **C2 sailkapen taldeko** lanpostuetako **soldata arrakala** aztertzea, hura eragiten ari diren arrazoiak identifikatzeko, eta, bestetik, kalkulatutako arrakalaren urteko jarraipena egitea eta **plantilla osoaren arrakalen bilakaera** ebaluatzea. Bi ekintza horiek gauzatzeak aukera emango digu lurraldeko aurrekontuen genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko etorkizuneko txostenetan langileen gastuen azterketa hobetzeko eta osatzeko. (Aurreikusita dagoenez, Funtzio Publikoaren 2027ko aurrekontu programan garatu beharreko ekintza gisa sartuko da, soldata arrakala murrizteari loturik, Gipuzkoako Foru Aldundiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Barne Planean bildutako bi ekintza horiek garatzea).

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

IV.3. Sailkapen organikoaren analisiaren emaitzak.

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

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

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

Jarraibide Teknikoetan (2025) adierazten denez, "genero ikuspegia sailkapen horretan txertatzeko, berdintasun arloak erakundean duen **pisua, posizioa eta ikuspegi orokorra** aztertu beharko lirateke". Gipuzkoako Foru Aldundian hartutako sailkapen organikoaren genero inpaktua ebaluatzeko eredua haratago doa, eta azterketa hori Departamentuetako berdintasun unitateetara ere zabaltzen du, garrantzitsua baita genero ikuspegia sustatzeko, koordinatzeko eta departamentuetako politika sektorialen plangintzan, kudeaketan, jarraipenean eta ebaluazioan txertatzen laguntzeko.

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

- **Berdintasunerako Organoarentzako aurrekontua**, kontuan izanik organo hori arduratzen dela esklusiboki emakumeen eta gizonen berdintasunerako foru politikak bultzatzeaz (*Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren* 7. artikulua).
- **Departamentuetako emakumeen eta gizonen berdintasunerako unitateei zuzendutako aurrekontua**. Unitate horien eginkizuna da, hain justu, departamentuek berdintasunaren arloan aplikatzekoak diren araugintza eta programa manuak garatzeko duten gaitasuna indartzea (*Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren* 10. artikulua).

- **Bi aurrekontuen baturaren egoera**, *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arau*ak ezartzen duen GFAren aurrekontuaren % 1eko horizonteari dagokionez (bigarren xedapen gehigarria).
- Berdintasunerako Organoaren eta berdintasun unitateen **posizioa eta egoera**, *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arau*aren bidez esleituta dauzkaten funtzioei erantzuteko.

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

IV.3.1. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organoa

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

Kategoria	Mendekotasun organikoa
Berdintasunerako Organoaren posizioa	Diputatu Nagusiaren Kabinetea

Berdintasunerako Organoak aurrekontu programa propioa du, 1., 2. eta 4. kapituluek osatua. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organorako aurrekontu esleipena **2.599.142 eurokoa** da, eta programen guztirako batez besteko gastua, berriz, 19 milioi eurokoa. Aurrekontu programa honek 2027rako aurreikusitako GFAren gastu osoan duen pisu erlatiboari dagokionez, **% 0,21**ekoa da. Aurreko urtean, aurrekontua txikiagoa izan arren

16. taula. Sailkapen organikoa gastuaren ehunekoaren arabera 2027an (handienetik txikienera)

Sailkapen organikoa	Aurrekontua (€)	Guztizkoaren gaineko %
Mendekotasunaren eta Desgaitasunaren Arretako Zuzendaritza Nagusia	234.252.320	18,65%
Plangintzako, Inbertsioetako eta Prestazio Ekonomikoetako Zuz Nagusia	191.733.590	15,26%
Haurren Babeseko eta Gizarte Inklusioko Zuzendaritza Nagusia	144.889.470	11,53%
Errepide Zuzendaritza Nagusia	111.992.790	8,91%
Mugikortasuneko eta Garraio Publikoko Zuzendaritza Nagusia	84.401.320	6,72%
Trantsizio Ekologikoko Zuzendaritza Nagusia	41.710.230	3,32%
Prebentzio, Su Itzalketa eta Salbamendu Zuzendaritza Nagusia	41.190.100	3,28%
Ogasun Zuzendaritza Nagusia	38.463.850	3,06%
Ekonomia Sustapeneko Zuzendaritza Nagusia	35.114.490	2,79%
Nekazaritzako eta Lurralde Orekako Zuzendaritza Nagusia	27.515.040	2,19%
Gazteria Zuzendaritza Nagusia	26.699.340	2,13%
Berrikuntzako eta Internazionalizazioko Zuzendaritza Nagusia	22.310.810	1,78%
Mendietako eta Natura Inguruneko Zuzendaritza Nagusia	19.937.560	1,59%
Proiektu Estrategikoetako Zuzendaritza Nagusia	19.670.010	1,57%
Kirol Zuzendaritza Nagusia	18.285.860	1,46%
Lurralde Antolaketako Zuzendaritza Nagusia	18.040.190	1,44%
Erakunde Publikoen Zuzendaritza Nagusia	17.636.380	1,40%
Kultura Zuzendaritza Nagusia	13.786.310	1,10%
Funtzio Publikoaren Zuzendaritza Nagusia	11.597.230	0,92%
Araubide Juridikoko Zuzendaritza Nagusia	10.695.720	0,85%
Obra Hidraulikoetako Zuzendaritza Nagusia	10.464.150	0,83%
Hizkuntza Berdintasuneko Zuzendaritza Nagusia	10.389.010	0,83%
2030 Agendako, Berrikuntzako eta Ebaluazioko Zuzendaritza Nagusia	9.202.020	0,73%
Ogasun eta Finantzako Zerbitzu Orokorrak	8.950.260	0,71%
Bide Azpiegituretako Zerbitzu Orokorrak	8.714.810	0,69%
BATZAR NAGUSIAK	8.389.200	0,67%
Estrategia Zuzendaritza Nagusia	7.752.190	0,62%

Nazioarteko Lankidetzako Zuzendaritza Nagusia	6.549.440	0,52%
Finantza eta Aurrekontu Zuzendaritza Nagusia	6.254.930	0,50%
HAINBAT DEPARTAMENTUTAKO GASTUAK	5.965.020	0,47%
Kultura, Lankidetza, Gazteria eta Kirol Zerbitzu Orokorrak	5.352.590	0,43%
Diputatu Nagusiaren Kabinetea	4.435.600	0,35%
Turismo Zuzendaritza Nagusia	3.836.010	0,31%
Zainketetako eta Gizarte Politiketako Zerbitzu Orokorrak	3.587.080	0,29%
Gobernu Oneko eta Berrikuntza Politiko-sozialeko Zuzendaritza Nagusia	2.740.580	0,22%
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organoa	**2.599.100**	**0,21%**
Zerga eta Finantza Politikako Zuzendaritza Nagusia	2.549.430	0,20%
Komunikazio Zuzendaritza Nagusia	2.081.810	0,17%
Gobernantzako Zerbitzu Orokorrak	1.942.550	0,15%
Mugikortasuneko, Turismoko eta Lurralde Antolaketako Zerbitzu Orokorrak	1.833.240	0,15%
Lurralde oreka berdeko zerbitzu orokorrak	1.797.460	0,14%
Ingurumen Administrazioko Zuzendaritza Nagusia	1.644.270	0,13%
Jasangarritasuneko Zerbitzu Orokorrak	1.601.540	0,13%
Foru Auzitegi Ekonomiko-Administratiboa	1.477.550	0,12%
Administrazioaren Berrikuntzako Zuzendaritza Nagusia	1.468.610	0,12%
Giza Eskubideetako eta Kultura Demokratikoko Zuzendaritza Nagusia	1.380.160	0,11%
Plangintza eta Ustiaketa Zuzendaritza Nagusia	1.303.090	0,10%
Ekonomia Sustapeneko eta Proiektu Estrategikoetako Zerbitzu Orokorrrak	1.096.880	0,09%
Diputatu Nagusiaren Alorrareko Idazkaritza	1.077.330	0,09%
GFA gastu zenbatekoa guztira	**1.256.358.520**	**100,00%**

Iturria: Geuk egina, kudeaketako aurrekontu osoaren datuetan oinarrituta

Berdintasun programarako aurrekontu esleipena beste aurrekontu programa konparagarri eta transbertsal batzuetakoa baino askoz txikiagoa da; esaterako, Hizkuntza Berdintasuna (guztizkoaren %0,83) edo Estrategia Zuzendaritza (gastuaren % 0,62).

Berdintasunerako aurrekontu programak berak denboran izan duen bilakaerari dagokionez, ikusten da, oro har, 2016 eta 2027 artean pixkanaka gora egin duela. Alabaina, GFAren

gastu osoarekiko pisu erlatiboa kontuan hartuta, 0,05 puntu jaitsi da 2016tik; hala, 2016an gastu aurrekontu osoaren % 0,26 izatetik 2027an % 0,21 izatera igaro da.

Berdintasun programak guztizkoaren gainean duen pisu erlatiboaren jaitsiera hori Gipuzkoako Foru Aldundiaren kudeaketa aurrekontu osoaren aldean izan duen hazkunde desberdinari zor zaio. Hala, taula honetan ikus daitekeenez, azken hori **%70** hazi da azken bederatzi urteetan, eta Berdintasunerako Organoarena, berriz, **% 37**.

17. taula. Berdintasunerako Organoaren aurrekontuaren bilakaera, GFAren 2016-2026 aldirako aurrekontu globalari dagokionez

	Berdintasunerako Organoaren aurrekontua	GFAren aurrekontu orokorra	Aurrekontuaren ehunekoa, guztizkoaren gainean
2016	1.895.818 €	738.316.980 €	% 0,26
2017	1.897.765 €	779.023.130 €	% 0,24
2018	1.954.192 €	793.923.530 €	% 0,25
2019	2.013.188 €	819.500.390 €	% 0,25
2020	2.388.314 €	863.617.095 €	% 0,28
2021	2.168.161 €	939.764.303 €	% 0,23
2022	2.351.289 €	994.602.353 €	% 0,24
2023	2.287.999 €	1.091.120.844 €	% 0,21
2024	2.297.850 €	1.082.257.130 €	% 0,21
2025	2.288.790 €	1.021.682.950 €	% 0,22
2026	2.439.160 €	1.183.150.514€	%0,21
2027	2.599.142€	1.256.358.520€	%0,21
Aldakuntza tasa 2016-2027	%37	%70	--

Iturria: Geuk egina, kudeaketako aurrekontu osoaren datuetan oinarrituta.

Berdintasunerako Organoaren langile zuzkidurari dagokionez, lanaldi osoan lan egiten duten zazpi emakumek betetzen dute organo hori. Zehazki, organoari atxikita daude funtzio esklusiboak dituen zuzendari lanpostu bat, zuzendariaren idazkari bat, zerbitzuburu bat eta goi mailako lau teknikari. Horietatik sei lanbide talde altueneko (A1) langileak dira, eta bat C1 taldekoa. Gaur egun, bost plaza karrerako funtzionarioek betetzen dituzte, bat behin-behineko langilea da eta bestea, berriz, bitarteko funtzionarioa. Berdintasunerako Organoaren zerbitzuburuak eta lau berdintasun teknikariek berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoa daukate, eta berdintasunerako politikak bultzatzeko ardura esklusiboa dute. Finean, berdintasun teknikarien plazek behar bezala erantzuten diote euskal administrazioetarako ezarritako manuari (*1/2003 Legegintzako Dekretua*ren 18.6 artikulua), **lanbide sailkapeneko taldeari**, **dedikazio esklusiboari** eta **lanaldi motari**, eta eskatutako **prestakuntza espezializatuari** dagokienez. Hala eta guztiz ere, *2/2015 Foru Arauan* Berdintasunerako Organoari esleitutako eta *1/2023 Legegintzako Dekretua* onetsi ondoren 2023an areagotutako eginkizunen bolumenak eta irismenak eskatzen dutenez, berrikusi egin

behar da esleitutako eskumenak gauzatzeko behar diren giza baliabideen eta baliabide administratiboen zuzkidura —aipaturiko foru araudiaren 9. artikuluan eta lehen xedapen gehigarrian ezarritakoaren arabera—; izan ere, foru arau horrek besteak beste ezartzen duenez, "[...] bost urtez behin, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organoaren premiak eguneratuko dira, bere funtzioak betetzeko orduan, unean-unean egitura egokia eduki dezan".

Bestalde, Berdintasunerako Organoak langileen atalari eskainitako aurrekontu zuzkidura kontuan hartuz gero, 771.450 euroko zenbatekoa dugu. Organoko langileen gastu hori foru zuzendaritzetakoarekin alderatuz gero, ikusten da GFAk langileen kapitulura bideratzen duen guztizko gastuaren %0,44 dela.

IV.3.2. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako departamentu unitateak.

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

2026an, **hamar foru departamentutatik zortzik** dituzte berdintasunerako departamentu unitateak dituzte, oso-osorik emakumeek okupatuak. Ez dute egitura hori ez Diputatu Nagusiaren Kabineteak, ez Ekonomiaren Sustapen eta Proiektu Estrategikoetako Departamentuak. Administrazio unitate bakoitza osatzen duten zortzi postuetako bat ere ez da berdintasun postu espezifikoa. Lanpostu guztiak **Administrazio Orokorreko teknikari** gisa bete dira (A1), eta horiei berdintasun funtzioak gehitu zaizkie, baina berdintasunean espezializatutako prestakuntza edukitzea ez da izan lanpostua lortzeko berariazko baldintza. Era berean, horiek guztiak jasota daude atxikita dauden eta funtzionalki gainetik daukaten departamentu bakoitzeko **idazkaritza teknikoen** lanpostuen zerrendan, transbertsalak eta horizontalak diren heinean. Bi kasu dira salbuespen, horietan unitateak departamentu horietako zuzendaritzaren baten mende baitaude, hurrengo taulan ikus daitekeen bezala. **Lanaldiaren % 50** bideratzen dute berdintasunaren arloko eginkizunak betetzera. Unitateen funtzioen jarraipenak agerian uzten du kasu batzuetan lanaldiaren parte horretan idazkaritza teknikoei dagozkien beste funtzio batzuk egiteko joera dagoela. Berdintasunerako departamentu unitate gisa betetzen diren administrazio orokorreko teknikarien zortzi plazetatik bik karrerako funtzionario gisa betetzen dituzte plazak, eta gainerako seiek, ostera, bitarteko funtzionario gisa.

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

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

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

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

Gastuaren zenbatekoari dagokionez, emakumeen eta gizonen berdintasunerako departamentu unitateek **218.853 euro** metatu dituzte langileen gastuetan[3]. Unitateetako langileen gastua kontabilizatzen da soilik, orain arte ez baitute berariazko aurrekonturik beren eginkizunak garatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurri espezifikoak gauzatzeko dagozkien esku-hartze eremuetan. Horrek esan nahi du egitura honetan egindako gastuak %14,9ko beherakada izan duela aurreko urtearekin alderatuta; hau da, guztira 36.475 euro gutxiago gastatu dira.

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

IV.3.3. Berdintasun politikak bultzatzeko egituretara bideratutako gastu globala

Hurbilketa bat egiten badugu Gipuzkoako Foru Aldundian 2021etik 2027ra bitartean berdintasun politikak sustatzera bideratutako **gastu orokorraren** bilakaerara, foru erakundeak aldi horretarako izaniko aurrekontu orokorra kontuan hartuta —hau da, Berdintasunerako departamentu unitateetako lanpostuetako langileen kostuaren eta Berdintasunerako Organoaren aurrekontu programari dagokionaren batura—,berdintasun-politikak bultzatzeko egitura horietara bideratutako aurrekontua balio absolutuetan handitu dela ikus daiteke (394.164 euro gehiago); hala ere, aurrekontu osoaren gainean duen pisua 0,04 ehuneko-puntu **murriztu da**, gastua %0,26tik **%0,22ra** igaro baita, ondoko taulan ikus daitekeen bezala. .

Emaitza horren arabera, 2027. urtean, berdintasunerako foru politikak sustatzera bideratutako gastua **urrun dago** *2/2015 Foru Arau*aren bigarren xedapen gehigarrian ezarritako **% 1eko gutxieneko zenbatekora iristetik**, zeina 2020. urtean betetzea aurreikusten baitzen.

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

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Berdintasunerako unitate kopurua (betetakoak)	7	8	7	7	7	6	6
Berdintasunerako unitateen kostua	255.328 €	291.803 €	255.328 €	255.328 €	255.328 €	218.853 €	218.853 €
Berdintasunerako Organoaren + Berdintasun Unitateen aurrekontua	2.423.489	2.643.092	2.543.327	2.553.178	2.544.118	2.658.074	2.817.653
Berdintasunerako Organoaren + Berdintasun Unitateen aurrekontuaren %, guztizkoaren gainean	0,26%	0,27%	0,23%	0,24%	0,25%	0,22%	0,22%

Iturria: Geuk egina, kudeaketako aurrekontu osoaren datuetan oinarrituta.

IV.3.4. Sailkapen organikoaren azterketaren emaitza nagusiak

Gipuzkoako Foru Aldundia urrun dago ***2/2015 Foru Arauaren*** bigarren xedapen gehigarrian berdintasun politikak bultzatzeko ezarritako **aurrekontuaren % 1 bideratzetik**, helburu horretarako bideratutako aurrekontua foru erakundearen 2025eko aurrekontuaren % 0,25era iristen baita soilik.

Berdintasunerako Organoaren aurrekontu programari bakarrik erreparatzen badiogu, ikusten da 2016 eta 2027 artean **% 37 hazi** bada ere, egia da, halaber, **pisu erlatiboa galdu** duela Foru Aldundiaren aurrekontu osoan, denbora tarte horretan %70 igo baita. Era berean, Aldundiaren aurrekontu txikiena duten programen artean dago, bai eta langileen gastuari ehuneko txikiena eskaintzen diotenen artean ere.

Berdintasunerako foru politikak bultzatzeko egituretara bideratutako gastu orokorra kontuan hartuta (Berdintasun organoa eta Berdintasun unitateak) , gastuaren pisua ehuneko 0,04 puntu jaitsi da 2021etik 2027ra.

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

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

V. DIRU-SARREREN ATALEKO genero azterketa

Zerga-sarreren politikak oso paper garrantzitsua dauka genero-desberdintasuna zuzentzeko, nagusiki **desberdintasun ekonomikoari** dagokionez. Baina, gainera, zerga-arauaren orientazioak zuzentzen den herritarren jokabideak aldatzea ahalbidetzen du;

hortaz, bereziki garrantzitsua da ekonomikoak soilik ez diren beste alderdi batzuetan **benetako berdintasunerantz** aurrera egiteko.

Zerga-politika aztertzerakoan, ez da soilik kontuan hartzen baliabideak hornitzeko eta gastu-politikei aurre egiteko duen bilketa-gaitasuna. Izan ere, horrez gain, herritarrak **berdintasunean oinarritutako jokabideetara** orientatu eta gidatzeko potentziala aztertu behar da. Horrek esan nahi du garrantzitsua dela honako guztia: nork ordaintzen dituen zergak; zenbat ordaintzen du; zerga-ihesa edo saihestea dagoen edo ez[4]; nori egiten dion kalte gehiago eta horiekin laneratzeko eta adiskidetzeko jokabideak, zaintza eta adingabeen, nagusien eta mendeko pertsonen hezkuntza eta osasuna errazten diren.

Zerga-sistemak **ez dira neutroak** generoari dagokionez, bere diseinuak **gizarte-antolakuntzako ereduaren** kontzepzio zehatz bat baitauka integratuta. Horrek zehazten ditu, besteak beste, honako alderdiak: zerga-presioaren maila; norengan eragiten duen eta zein mekanismoren bitartez eragiten dien emakumeen segurtasunari eta sarrerei; zerbitzu publikoen irisgarritasuna eta kalitatea eta lan-merkatura sartzeko modua ere bai. Zerga-diseinuek modu gutxi gorabehera zuzenean betikotu eta are indartu dezakete **sistema patriarkala**, gizon sostengatzailearen/emakume zaintzailearen familian oinarritutako familia tradizionalaren kontzeptua sustatuz eta genero-rolak eta lanaren sexu-banaketa bultzatuz[5]. Zentzu berean, 2019an, Europar Batasuneko Parlamentuak *Genero-berdintasunari eta zerga-politikei buruzko Ebazpen* bat adostu zuen; bertan, zalantzan jartzen zen zerga-sistemaren neutraltasuna generoari dagokionez. Gomendioen artean, jasotzen zen beharrezkoa zela zerga-arauek bizitako gizarte-errealitatean eta, zehazki, generoak eta babesgabetasun-arrisku handiagoak zeharkatutako errealitate batzuetan duten eragina aztertzea, guraso bakarreko familiei eragiten dietenak bezalaxe[6].

Genero-dimentsioa kontuan hartzeak lagun dezake gizonezko eta emakumezkoen arteko desberdintasunak ezabatzen; hala eta guztiz ere, generoaren aurrean itsuak diren zerga-politikek generoko gizarte-arauak eta emakumeen txirotasuna indartzen laguntzen dute.

Genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna erabat lotuta dago helburuak lerrokatzearekin, baita sarrera fiskalen politikan eta zerga-politikan ere. Horrela, genero-ikuspegia politika fiskalen, zerga-politiken eta aurrekontu-politiken diseinuan aplikatzean, kontuan hartu behar da emakumeek eta gizonek premia eta interes desberdinak dituztela; ez dagoela neutraltasunik politika publikoen eraginei dagokienez eta ongizatea sortzen duten eta oparotasunean laguntzen duten ekarpen sozial eta ekonomiko batzuk merkataritza-esferatik kanpo daudela (ordaindu gabeko etxeko lana eta zaintzak). Ekarpen horiek, gehien bat, emakumeek egiten dituzte eta berebizikoak dira **gizarte-jasangarritasunerako.** Aurrekoa kontuan hartuta, zerga-sistemen ekitaterik eza erlatiboa identifika daiteke, emakumeei eragiten dizkieten diskriminazioak eta desberdintasunak sakontzen laguntzen dutelako eta

[4] Institut per a l'Estudi i la Transformació de la Vida Quotidiana (2016). *La fiscalidad en España desde una perspectiva de género*.
[5] Roberta Alfano. *International and European Taxation Policies and Gender Discrimination.*
[6] Europako Parlamentuaren 2019ko urtarrilaren 15eko Ebazpena, Batasuneko genero-berdintasunari eta zerga-politikei buruzkoa (2018/2095(INI))M; hemen eskura daitekeena: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019IP0014

bizitza-baldintza duinak lortzeko **baliabide nahikoa** eskuratzean eta bizitza oso baterako eskubidean eragiten dutelako.

Hortaz, komeni da sarrera ekonomikoen osagai desberdinak aztertzea, diruzko terminoetan gauzatzen direnak ez ezik, **diruaz bestelako** terminoetan adierazten direnak ere bai, etxeetan egiten den ordaindu gabeko etxeko lanaren eta zaintzen balioa bezalaxe. Horrela, lerrokatzen da Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) gomendioekin, etxeetan egiten den ordaindu gabeko lanaren balioa aitortzeko eta berriro ere nabarmentzeko, gero, emakumeentzako lan-zama eta erantzukizuna murrizteko eta dedikazioa gizonekin banatzeko estrategiei heltzeko.

V.1. Diruzko sarreren analisiaren emaitzak

Sarrera publikoak, horien izaera eta harreman juridiko-ekonomikoa kontuan hartuz, honela desberdintzen dira: **sarrera korronteak; kapital-sarrerak eta finantza-eragiketak.** Sarrera korronteen barruan daude zerga-sarrerak (zergak, tasak, ekarpen bereziak eta ondare-sarrerak) eta transferentzia korronteak (Euskal Autonomia Erkidegoa, Estatua edo Europar Batasuna bezalako beste erakunde batzuenak).

Zerga-sistemaren diseinuak, hau da, sarrera publikoak zein zergetatik eta zein proportzioan lortzen diren, eragin desberdina izan dezake emakume eta gizonengan.

Zergen genero-eraginari buruz egindako azterlanek adierazi dute **genero-isuriak** daudela, bai zergen diseinuan, bai horien aplikazioan. Aztertu behar da zerga-sistemak emakumeentzako eta gizonentzako inplikazio desberdinak eragin ohi dituen, emakumezkoei kalte egiten dietenak. Genero-isuri inplizituak izango lirateke, generoko gizarte-arauengatik eta jokabide ekonomikoarengatik, legeek eta arauketek desberdintasunak eragiten dituztenean sortzen direnak.

Gainera, **bilketa-nahikotasuna** ziurtatzen duen zerga-maila mantentzea da helburua, behar bezala finantzatzeko doako sarbide unibertsaleko zerbitzu publikoak, emakumezkoek behar dituztenak neurri handiagoan.

2026an, GFAren sarreren aurrekontu bateratua, guztira, **7.474 milioi** eurokoa zen eta sarrera iturrien artean honela banatzen zen:

20. Taula: Sarreren aurrekontu bateratua 2026

KONTZEPTUA	ZENBATEKOA	%
PFEZ	2.679.250.000	35,8
Sozietateen gaineko zerga	511.485.000	6,8
Ondarearen gaineko zerga	87.800.000	1,2
Oinordetzen eta dohaintzen gaineko zerga	75.100.000	1,0
Bestelakoak	52.700.000	0,7
ZERGA ZUZENAK	3.406.335.000	45,6

Ondare-eskualdaketen eta egintza juridiko dokumentatuen gaineko zerga	121.700.000	1,6
Balio erantsiaren gaineko zerga	2.754.014.597	36,8
Zerga bereziak	577.095.404	7,7
Aseguru primen gaineko zerga	43.400.000	0,6
Bestelakoak	52.136.547	0,7
ZEHARKAKO ZERGAK	3.548.346.548	47,5
TASAK ETA BESTELAKO SARRERAK	73.533.324	1,0
TRANSFERENTZIA ARRUNTAK	125.978.147	1,7
ONDARE-SARRERAK	226.880.198	3,0
INBERTSIO ERREALAK BESTERENTZEA	195.000	0,0
KAPITAL-TRANSFERENTZIAK	32.527.938	0,4
FINANTZA-AKTIBOEN ALDAKUNTZA	29.100.960	0,4
FINANTZA-PASIBOEN ALDAKUNTZA	31.015.000	0,4
GUZTIRA	7.473.912.115	100,0

Iturria: Guk egina aurrekontu kontsolidatuaren datuetan oinarrituta.

Aurrekontu bateratuko sarreren % 45,6 **zerga zuzenetatik** datoz, zuzenean aplikatzen zaizkienak pertsona fisiko edo juridikoei, bere gaitasun ekonomikoaren arabera (jasotzen duen errentan edo jabetzan duen ondarean islatzen dena). Genero-analisian, horiek dute interesik handiena, pertsonen ordaintzeko gaitasunekin lotuta daudelako. Halaber, zerga zuzenek jokabide ekonomiko gehienetan eragiten dute, besteak beste, hauetan; eskulanaren eskaintza; aurrezpena; inbertsioa eta kontsumoa. Horrenbestez, genero-isuriak suerta daitezke zerga hauen diseinuan. Zerga zuzenen barruan, nabarmendu behar dira PFEZrekin lotutako sarrerak (2.679 milioi euro), sarrera guztien % 35,8 direnak (hurrengo atalean aztertuko da).

Sarrera guztietatik, % 47,5 **zeharkako zergetatik** datoz; gaitasun ekonomikoaren zeharkako adierazpen baten gainean aplikatzen dira eta ondasun eta zerbitzuen kontsumoa edo produkzioa zergapetzen dituzte. Zeharkako zergen ezaugarri nagusia da, zuzenak ez bezala, ez daudela lotuta zergadunen ezaugarri pertsonalekin, baizik eta berez zergapetutako eragiketarekin. Zeharkako zergen barruan, BEZarekin lotutako sarrerak nabarmentzen dira (2.754 milioi euro), sarrera guztien % 36,8 direnak.

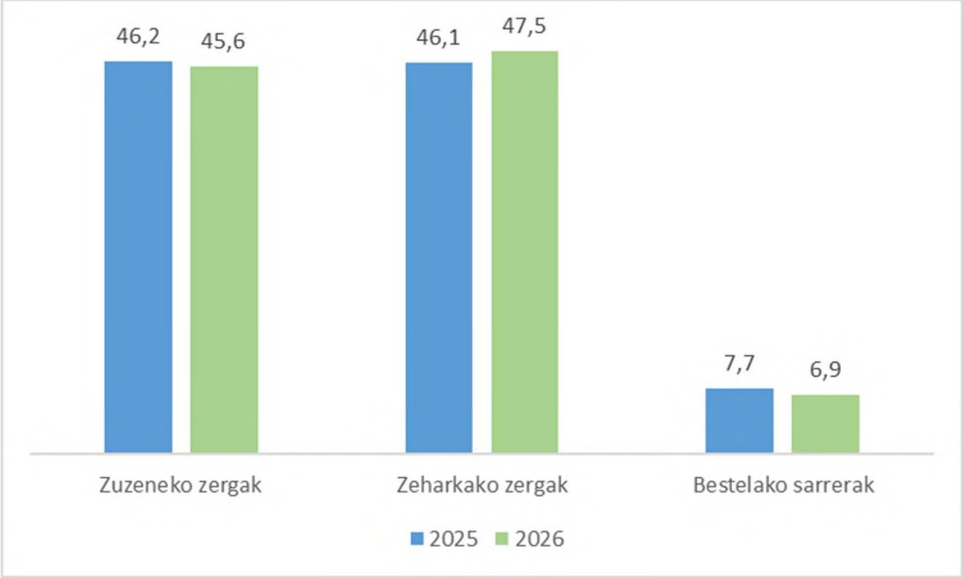
BEZak ez ditu kontuan hartzen pertsonen inguruabar pertsonalak eta familiarrak; izan ere, berdin zergapetzen ditu ondasun edo zerbitzu bera kontsumitzen duten pertsonak, eskuragarri duten errenta gorabehera. Horrek esan nahi du sarrera baxuko pertsonek horietako gehiago gastatzen dituztela premiak asetzeko sarrera altuko pertsonekin alderatuta, denek ordaintzen dutelako zenbateko berbera zerga honetan. Egindako ikerketen arabera, zeharkako zergak, BEZa barne, diskriminazio-iturri izan daitezke emakumeentzat. Nagusiki, emakumeek desabantailazko posizio ekonomikoa dutelako gizonekin alderatuta, BEZaren eragin fiskal handiagoa eragiten duena emakumeengan, gehienetan errenta-maila baxuagoetan daudenak. Bestalde, gizarte-arauek eta, zehazki, emakumeen zaintzaile-rolak kontsumo-patroi desberdinak sortzen dituzte sexuaren arabera. Horrela, gerta daiteke emakumeek BEZaren zama handiagoa jasatea zaintzarekin lotutako

produktuak ez badaude zerga ordaintzeaz salbuetsita edo ez bazaie karga murriztua aplikatzen[7].

Gainerako sarrerak sarrera guztien % 6,9 baino ez dira eta, horien barruan, nabarmentzen dira transferentzia korronteak (% 1,7) eta ondare-sarrerak (% 3).

Urtetik urterako konparazioak zerga zuzenen pisu erlatiboaren murrizketa erakusten du; zehazki, 2025ean % 46,2 ziren eta, 2026an, aldiz, % 45,6. Aitzitik, aldi bererako, zeharkako zergen ordezkagarritasuna % 46,1etik % 47,5era pasatzen da eta gainerako sarrerena jaisten da % 7,7tik % 6,9ra.

18. grafikoa: Sarreren pisu erlatiboaren bilakaera 2025-2026



Iturria: Guk egina aurrekontu kontsolidatuaren datuetan oinarrituta.

Memoria hau hurrengo zerga-figuretan zentratzen da, BFAren eskumen-irismena eta sexuaren arabera bereizitako datuak edukitzeko aukera kontuan hartuta: pertsona fisikoen errentaren gaineko zerga; ondarearen gaineko zerga; sozietateen gaineko zerga eta bestelako tasa eta sarrera batzuk.

V.1.1. Pertsona fisikoen errentaren gaineko zerga (PFEZ)

Pertsona fisikoen errentaren gaineko zerga errendimendu-motaren bat jasotzen duten lurraldeko emakume eta gizon guztiei aplikatzen zaie. Hortaz, genero-eraginik esplizituena duen zerga da sistema fiskalean.

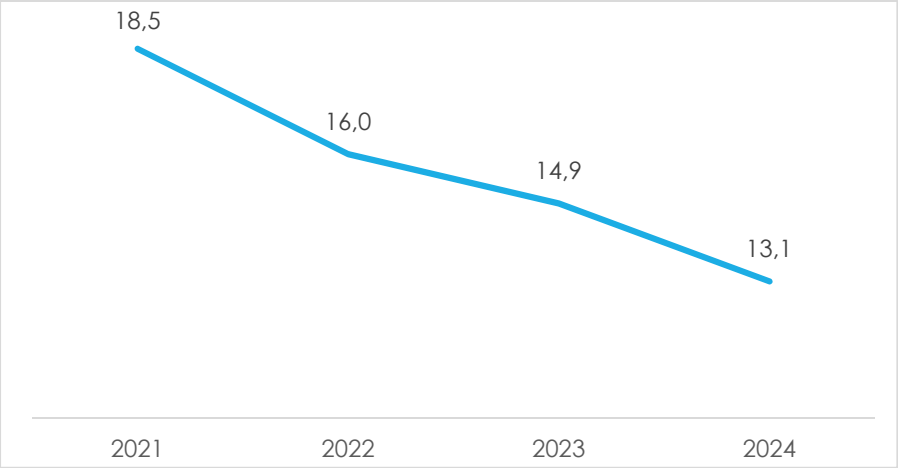
Aitortzaile guztietatik, % 46,5 emakumeak dira eta % 53,5 gizonak, %[8]13,1eko arrakalarekin; hori hala da ordaindutako eta ordaindu gabeko **lana desberdin banatzen delako** sexuen

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

[8]Atal honetan, arrakala honela kalkulatzen da: [(Gizonen adierazlearen balioa- Emakumeen adierazlearen balioa) / Gizonen adierazlearen balioa] x100

artean. Hala ere, denbora-bilakaeran, arrakala horren murrizketa nabarmena ikusten da, ziur aski, azkenengo urteotan, zerbitzuen sektorean dinamismo handiagoa egon delako; izan ere, nagusiki, hor kontzentratzen da emakumezkoen enplegua. Gainera, horri gehitu behar zaio emakumeek lan-merkatuan parte hartzearekin lotutako gizarte-arauetan eta itxaropenetan aldaketa egon dela. Horrela, arrakala 2021eko % 18,5etik 2022ko % 16ra igaro da eta, 2023an eta 2024an, % 14,9ra eta % 13,1era jaitsi da, hurrenez hurren.

19. grafikoa: Genero-arrakalaren bilakaera aitortzaileen kopuru osoan 2021-2024



Iturria: Guk egina PFEZren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Analisia **zerga-oinarriaren tarteen** arabera egiten bada, ikusten da emakumeen presentzia handiagoa dela zerga-oinarriko 20.000 euroen azpitik. % 57,8 % 42,2ren aurrean. Hala ere, oinarriaren zenbatekoa handitu heinean, emakumeen nagusitasuna murrizten da. Horrela, zerga-oinarria 20.000 eta 40.000 euro bitartekoa den erdiko tartean, emakumeak % 43,7 dira eta goiko tartean (40.000 euro baino gehiagoko oinarria), aldiz, % 37,7. Banaketa horrek azaltzen du arrakalaren zeinua tarte desberdinen artean inbertitzea. 20.000 eurotik beherako tartean, arrakalaren balioa negatiboa da (-% 37,2), emakumeen kopurua gizonena baino handiagoa delako. Aitzitik, 20.000 eurotik 40.000 eurora arteko tartean eta 40.000 eurotik gorako tartean, arrakalak balio positiboak ditu (% 22,4 eta % 39,5, hurrenez hurren), gizonen presentzia handiagoa delako. Gainera, tarte handiagoetan arrakala positiboa handitzeak erakusten du gizonen aldeko aldea handitzen dela zerga-oinarria handitu ahala.

Desberdintasun hori islatzen da gizonek eta emakumeek hiru errenta-tarteetan duten banaketa desberdinean. Errenta-tarterik baxuenean kontzentratzen da emakumezko aitortzaileen % 38,3, gizonen % 24,3ren aurrean. Erdiko tartean, desberdintasunak txikiagoak dira: emakumeen % 40,5 eta gizonen % 45,3. Azkenik, errenta-tarterik altuenean, gizonen proportzioa % 30,4ra heltzen da eta emakumeena, aldiz, % 21,2ra murrizten da. Datu horiek erakusten dute emakumezkoen presentzia handiagoa dela errenta-mailarik baxuenetan eta gizonezkoen ordezkaritza handiagoa dagoela altuenetan.

21. Taula: PFEZren 2024ko aitortzaileak zerga-oinarri osoaren tarteen eta pertsona nagusiaren sexuaren arabera

Zerga-oinarria guztira	Emakumeak	Gizonak	Banaketa-indizea		Kontzentrazio-indizea		Arrakala (%)
			Emakumeen %a	Gizonen %a	Emakumeen %a	Gizonen %a	
< 20.000	75.598	55.097	57,8	42,2	38,3	24,3	-37,2
20.000 - 40.000	79.856	102.871	43,7	56,3	40,5	45,3	22,4
>40.000	41.756	69.025	37,7	62,3	21,2	30,4	39,5
Guztira	**197.210**	**226.993**	**46,5**	**53,5**			**13,1**

Iturria: Guk egina PFEZren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

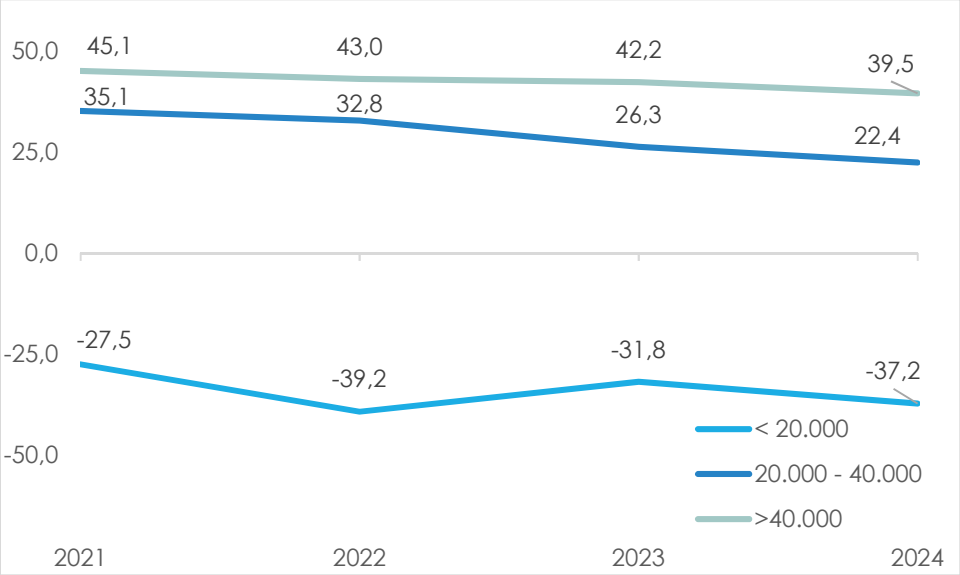
Denbora-seriea oinarri-tarteen arabera aztertzean, ikusten da arrakalaren murrizketa, aurretik aipatutako aitortzaileen kopuru osoaren arrakalaren murrizketa ematen dela, batez ere, 20.000 eurotik gorako oinarrietan. Hau da, aitortzaileen kopuruaren konbergentzia neurri handiagoan ematen ari da errenta-tarte ertainetan eta altuetan. Horrela, 2023tik 2024ra, 20.000 eurotik beherako oinarrietarako, arrakala 5,4 puntu handitzen da (-% 31,8tik -% 37,2ra); 20.000 eurotik 40.000 eurora bitarteko oinarrietarako, 3,9 puntu murrizten da eta, azkenik, oinarri altuenetarako (+40.000 euro), 2,7 puntutan murrizten da.

Aitortzaileen kopuruaren bilakaera aztertzen bada errenta-tartearen arabera 2021 eta 2024 bitartean, ikusten da, guztira, emakumezko aitortzaileen kopurua % 12 igo zela. Hala eta guztiz ere, hazkunde hori oso desberdina izan zen errenta-mailaren arabera. Aitzitik, beheko tartean (20.000 eurotik beherako zerga-oinarriak), aitortzaileen kopurua murriztu zen % 7,8; erdiko tartean % 14,9 igo zen eta, askoz modu biziagoan, % 73,3 igo zen errentarik altuenen tartean.

Gizonen kasuan, aitortzaileen kopurua, guztira, neurrian areagotu egin zen, % 5,4an kokatuz. Hazkunde hori esklusiboki kontzentratu zen errenta-tarterik altuenean, non aitortzaileen kopurua % 57,4 handitu zen. Aitzitik, gainerako bi tarteetan erregistratu ziren beherakadak: % 14,4koa 20.000 eurotik beherako zerga-oinarriak dituztenen artean eta % 4koa erdiko tartean.

Horrenbestez, emakumeen presentzia areagotzen da errenta ertaineko tartean eta, bereziki, altuko tartean. Hala eta guztiz ere, emakumeen pisu erlatiboa, oraindik ere, handiagoa da errentarik baxuenen tartean; hortaz, segmentu honetan, emakumeen ordezkaritza handiagoa indartzen da.

20. grafikoa: Aitortzaileen kopuruaren genero-arrakalaren bilakaera oinarri-tarteen arabera 2021-2024



Iturria: Guk egina PFEZren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Gainera, gogorarazi behar da, PFEZren barruan, familia-unitate fiskal bateko kide diren pertsonek aukera daukatela **baterako aitorpenak** aurkezteko. Analisi estatistikoa aitorpen-mailan egiten denez, baterako aitorpenen kasuetan, aitortzaile nagusiaren sexu aldagaia erabiltzen da. Hala, ikusten da bi gurasok osatutako aitorpenetan (2 aitortzaile daudenetan), 47.772 aitorpenetatik % 82,9an aitortzaile nagusia gizona dela eta % 17,1ean emakumea. Guraso bakarreko aitorpenetan, aldiz, emakumeak % 56,5 dira eta gizonak % 43,5.

Bi gurasok egindako baterako aitorpenetako sarreren analisiak erakusten du gizonezko aitortzaileek kopuru osoaren % 85,9 pilatzen dutela, emakumezkoak buru direnen % 14,1aren aurrean. Hau da, gutxi gorabehera, aitortzaile-kopuruaren proportzioa mantentzen da. Hala eta guztiz ere, guraso bakarreko baterako aitorpenetan, gizonek aitortutako zenbatekoa % 50,6 da eta emakumeek aitortutakoa % 49,4. Hortaz, nahiz eta emakumeen guraso bakarreko baterako aitorpenak gehiago izan arren (% 56,5), aitortutako sarreretan, gizonek ehuneko handiagoa dute (% 50,6). Horrek agerian uzten du aitortutako batez besteko zenbatekoa handiagoa dela gizonak buru diren guraso bakarreko unitateetan.

2024ko PFEZren datu hauek ez dute erabat islatzen 2027ko ekitaldiko baterako zerga-ordainketa; txosten honetan aztertutako aurrekontuak ekitaldi horretan aplikatuko dira. Izan ere, Gipuzkoako Lurralde Historikoko zerga-sistemaren erreforma onetsi zuen maiatzaren 9ko 1/2025 Foru Arauak eta bestelako zerga-aldaketek berebiziko aldaketak egin zituzten tributazio-modalitate horretan. Batetik, familia-unitatearen kontzeptua gizarte-premia eta errealitate berrietara egokitu zen, ikusgarritasun eta protagonismo handiagoak emanez guraso bakarreko familiei, murrizketa bi gurasok osatutako familien murrizketara berdinduz. Bestalde, aurreikuspen hau ere onartu zen (bi gurasoen mendekotasun ekonomikoa dagoela frogatu ezean): legez banatzekotan, ezkontza-loturarik edo izatezko bikoterik ez egotekotan eta horretarako ebazpen judiziala ematekotan, familia-unitatea izango da gurasoa edo adoptatzailea edo hartzailea edo harreragilea eta mendekotasun ekonomiko duten pertsona guztiak modu esklusiboan.

Eta, azkenik, familia-unitateko modalitate berri bat gehitu zen, etxeko indarkeriaren edo genero-indarkeriaren biktimen babesa indartze aldera.

Foru-arau horren genero-eraginari buruzko memoriak adierazten du, proposatutako neurrien irismena erabat zehaztu ezin den arren, 2022ko PFEZren datuen bidezko hurbilketa batek erakusten duela, guraso bakarreko baterako 15.714 aitorpen guztietatik, 13.510 pertsonek (guztien % 86) zergak batera ordaintzeko aukera galduko luketela, gurasoaren mantentze ekonomiko esklusiboko baldintza ez betetzeagatik. Kopuru horretatik, 6.931 emakumeak izango lirateke (% 51,3) eta 6.579 gizonak (% 48,7). Ematen du 2025eko kanpainako lehenbiziko datuek beherakada nabarmen hori baieztatzen dutela. Aurkeztutako guraso bakarreko baterako aitorpenetako sexuari dagokionez, gehienak (% 85,6) emakumeei dagozkie.

Bestalde, azterlan batzuek adierazi egin dute zergak batera ordaintzeagatik aplikatzen den kenkariak pizgarriak kendu ahal dizkiola emakumeen lan parte-hartzeari, zehazki, bi gurasok osatutako familia-unitateetan. Zehazki, AIREFek, zerga-onurei buruzko azterlan batean[9], ondorioztatzen du kenkari horrek pizgarriak kentzen dizkiola bigarren errenta-jasotzaileen laneko parte-hartzeari (nagusiki, errenta baxuko emakumeak), ekonomiaren genero-arrakalarekin lotutako arazoak areagotzen dituena.

Orain, aztertu da aitortzaileen kopurua, baina kontuan hartuta aitorpenean **zerga-pizgarriak** aplikatzen dituzten edo ez; horrela, ikusi da arrakala positiboa dela gizonentzat. Horrela, zerga-oinarrian murrizketak aplikatzen dituzten pertsona guztietatik, % 53,5 gizonak dira eta gainerako % 46,5 emakumeak. Hau da, arrakala % 13,2koa da. Aitzitik, kuota-kenkarien kasuan, arrakala % 9,1ekoa da; pizgarri horiek aplikatzen dituzten 349.707 pertsonetatik, 183.191 (% 52,4) gizonak dira eta 166.516 (% 47,6) emakumeak.

22. Taula: Zerga-pizgarriak aplikatzen dituzten 2023 eta 2024ko PFEZren aitortzaileak pertsona nagusiaren sexuaren arabera

Urtea	Zerga-pizgarriak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen %a	Gizonen %a	Arrakala (%)
2023	Oinarriaren murriztapenak	180.191	212.006	45,9	54,1	15,0
	Kuotaren murriztapenak	161.530	182.266	47,0	53,0	11,4
2024	Oinarriaren murriztapenak	187.096	215.471	46,5	53,5	13,2
	Kuotaren murriztapenak	166.516	183.191	47,6	52,4	9,1

Iturria: Guk egina PFEZren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Arrakalak are handiagoak dira kontzeptu horiengatik aitortutako zenbatekoak aztertzekotan. Horrela, oinarriaren murrizketen kasuan, gizonek % 58,1 aplikatzen dituzte eta

[9] Airef (2020): EVALUACIÓN DEL GASTO PÚBLICO 2019 (Estudio de gastos fiscales)

emakumeek % 41,9 (% 27,9ko arrakala). Eta, kuota-kenkarien kasuan, gizonek % 55,7 aplikatzen dituzte eta emakumeek % 44,3 (% 20,4ko arrakala).

23. Taula: Zerga-pizgarrien 2023 eta 2024ko PFEZren zenbatekoak pertsona nagusiaren sexuaren arabera (eurotan)

Urtea	Zerga-pizgarriak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen %a	Gizonen %a	Arrakala (%)
2023	Oinarriaren murriztapenak	760.579.588	1.076.101.758	41,4	58,6	29,3
	Kuotaren murriztapenak	182.223.828	235.302.038	43,6	56,4	22,6
2024	Oinarriaren murriztapenak	787.729.130	1.092.120.815	41,9	58,1	27,9
	Kuotaren murriztapenak	191.798.860	241.098.759	44,3	55,7	20,4

Iturria: Guk egina PFEZren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Printzipioz, hori hala izan daiteke murrizketak eta kenkariak zerga-oinarriaren eta kuota osoaren gainean aplikatzen direlako, hurrenez hurren. Hala, horien gehieneko muga zerga-oinarri eta kuota oso berak dira. Gizonek, etekin-zenbateko handiagoak aitortzen dituztenez, kuota oso handiagoak dituzte eta, hortaz, aukera gehiago ere badituzte kenkariak aplikatzeko zenbateko handiagoetan. Bestalde, ez litzateke baztertu beharko nolabaiteko **genero-isuria** egotea, hau da, gizon gehiago dauden politika eta jarduerak sustatzea.

PFEZan aplika daitezkeen murrizketek edo kenkariek ez dituzte gizon eta emakumeen arteko aldeak kontuan hartzen, **egoera sozioekonomiko desberdin batetik** datozenak. Horren ondorioz, gizonek neurri handiagoan aplikatzen dituzte zerga-onurak eta gizonak dira errenta handiagoak dituztenak eta neurri handiagoan parte hartzen dutenak jarduera ekonomikoetan, kenkari handiagoak aplikatuz.

Pizgarri horiek aurreko ekitaldiarekin alderatzekotan, ikusten da arrakala murrizten dela, bai aitortzaileen kopuruari dagokionez, bai oinarriaren murrizketen eta kuota-kenkarien zenbatekoari dagokionez.

Gainera, emakumezkoen eta gizonezkoen arteko desberdintasun ekonomikoa dela-eta, aitortutako errenta-zenbatekoetan, genero-arrakalak aitortzaileen kopuruaren arrakalak baino handiagoak dira.

24. Taula: PFEZan 2024an aitortutako zenbatekoak guztira, pertsona nagusiaren sexuaren arabera

Etekin-mota	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen %a	Gizonen %a	Arrakala (%)
Lana	5.683.481.564	7.987.424.190	41,6	58,4	28,8
Kapitala	539.529.095	745.858.749	42,0	58,0	27,7
Jarduera ekonomikoak	293.073.363	498.923.644	37,0	63,0	41,3
Ondare-irabaziak	195.651.707	266.931.137	42,3	57,7	26,7
Gainerako errentak	179.286	1.181.426	13,2	86,8	84,8
Guztira	**6.711.915.016**	**9.500.319.146**	**41,4**	**58,6**	**29,4**

Iturria: Guk egina PFEZren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Aitortutako errendimendu-mota guztietan, gizonezkoek emakumezkoena baino zenbateko handiagoa aitortzen dute guztira. Lan-errentak dira aitorpenetako errenta-iturri nagusia eta, horietan, gizonek kopuru osoaren % 58,4 aitortzen dute eta emakumeek, aldiz, % 41,6 (% 28,8ko arrakala). Arrakala hori are handiagoa da (% 41,3) jarduera ekonomikoen errendimenduetan eta antzekoa da (% 27,7) kapital-errendimenduetan eta ondare-irabazietan (% 26,6).

Lan-etekinak PFEZren errenta-iturri nagusia (% 84) direnez, zergan detektatutako arrakalak, oro har, **lan-merkatuan** erreproduzitzen diren **genero-isuriek** sortzen dituzte: partzialtasun-isuria (lanaldi partzial gehiago); ordainsari-desberdintasunak (soldata-plus desberdinak); lan-etenaldiak senideak zaintzeko (seme-alabak zein adinekoak); lanpostuen ezaugarriak (sektorea,...) eta erretiro-prestazio txikiagoak emakumeen kasuan (soldata-arrakala, kotizazio baxuagoak...). Horrenbestez, gizonek eta emakumeek zergan duten parte-hartze desberdina baldintzatzen dute lan-merkatuko desberdintasunek, lanaren banaketa sexual tradizionalaren eta gizon eta emakumeei rol desberdinak esleitzearen emaitza gisa, horiek baitira aipatutako desberdintasun guztiak eragiten dituztenak.

Horrez gain, kontuan hartu behar da arrakala errealak are handiagoak direla, islatutako datuek **aitortzaileen kolektiboari** baino ez diotelako erreferentzia egiten, non mugak dauden aitorpena aurkezteko betebeharrean. Oro har, ez daude behartuta 14.000 eurotik beherako lan-errenta gordinak jasotzen dituztenak, ezta ordaintzaile bakar batengandik 14.000 eta 20.000 euro artekoak jasotzen dituztenak ere. Hau da, aitortutako lan-errendimenduetan islatutako arrakalak soilik egiten dio erreferentzia, urtean, 20.000 euro gordin baino gehiagoko errentak jasotzen dituen kolektiboari.

Azkenean, kontuan hartuta errendimendu-mota guztiak, aitortzaile guztietatik, % 46,6 emakumeak dira eta errenta guztien % 41,1 aitortzen dituzte. Beraz, ordezkaritzako 5 puntu baino gehiago galtzen dituzte.

Zenbateko ertainak aztertzekotan (talde bat zatitzen duen tarteko balioa; horrela, erdiak batez bestekoa baino balio handiagoa du eta beste erdiak balio txikiagoa), ikusten dugu genero-arrakala, etekinen zenbateko osorako, % 18,3koa dela.

25. Taula: PFEZan 2024an aitortutako zenbateko ertainak pertsona nagusiaren sexuaren arabera

Etekin-mota	Emakumeak	Gizonak	Arrakala
Lana	27.507	34.208	19,6
Kapitala	938	1.074	12,6
Jarduera ekonomikoak	12.280	13.568	9,5
Ondare-irabaziak	150	255	41,2
Gainerako errentak	2.063	3.801	45,7
Guztira	**28.850**	**35.314**	**18,3**

Iturria: Guk egina PFEZren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Lan-etekinen kasuan, emakumeen mediana 27.507 eurokoa da. Horrek esan nahi du errenta-mota hori aitortzen duten emakumeen erdiak zenbateko hori baino zenbateko handiagoa aitortzen duela eta gainerako erdiak, aldiz, zenbateko txikiagoa. Gizonezkoentzat, mediana 34.208 eurokoa da (emakumeek baino 6.701 euro gehiago). Hortaz, arrakala % 19,6koa da. **Jarduera ekonomikoen errendimenduetarako**, arrakala % 9,5ekoa da eta kapital-errendimenduetarako, aldiz, % 12,6koa.

Zerga progresiboa denez eta gizonek errenta handiagoak aitortzen dituztenez, batez besteko tasa efektiboa handiagoa da, zehazki, % 20koa, emakumeen % 17,5arekin alderatuta.

Bestalde, **zergaren konfigurazioaren** arabera, errenta-atalaseak daude eta, horien azpitik eta baldintza batzuen arabera, ez dago betebeharrik aitorpena egiteko. Horrela, adibidez, 20.000 eurotik beherako lan-errentak edukitzeagatik aitorpena aurkezteaz salbuetsita daudenen artean, % 56,3 emakumeak dira. Horrek adierazten du emakumeen kontzentrazioa dagoela errentarik baxueneko tarteetan baina, horrez gain, erakusten du pertsona horiek ezin dituztela baliatu PFEZren murrizketa eta kenkari fiskalak, gizonen aldeko genero-isuri argia dutenak[10]. Hau da, zergaren konfigurazioak eragiten die **baliabideen sarbideari eta kontrolari** eta identifikatzen dira errenta-maila handiagoak dituzten taldeei mesede egin ohi dieten isuriak, emakumeei kalte eginez, horiek daudelako errenta-maila baxuagoetan.

Eta, gainera, PFEZren araudiak berak nolanahi ere salbuetsita dauden errentak, prestazio publikoak eta laguntzak ezartzen ditu, zenbateko-mugarik gabe, eta zergaduna mendeko errentak jasotzeagatik aitorpena aurkeztera behartuta egon arren.

Errenta salbuetsiak aitortzen dituzten pertsonen kopurua kontuan hartuz, kontzepturik esanguratsuena dibidendu-etekinen eta onuren partizipazioen salbuespenari dagokio (urteko 1.500 euroko muga). Horrela, salbuespen hori aitortzen dute 54.379 gizonek eta 44.909 emakumek, % 17,4ko arrakalarekin.

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

Errenta salbuetsien sexuaren araberako banaketaren analisiak erakusten du emakumeen ordezkaritza handiegia dela gizarte-, familia- eta laguntza-izaerako prestazio eta laguntzekin lotutako salbuespenetan. Presentzia handiagoa erakusten du honetan: bizitzeko gutxieneko diru-sarrera eta gizarteratzeko gutxieneko errentan (-% 43,5); ardurapeko seme-alaba bakoitzeko familiako, zurztasuneko eta amatasuneko prestazioetan (-% 29); beka publikoetan (-% 33,9); mendekotasun-prestazio ekonomikoetan (% 57,5) eta sektore publikoko laguntzetan (-% 105).

Aitzitik, gizonezkoen presentzia handiagoa da jarduera ekonomikoarekin lotutako errenta salbuetsietan, besteak beste, hauetan: kaleratzearen kalte-ordainetan (% 8,9); ordainketa bakarreko langabezia-prestazioetan (% 37); ezintasun iraunkorreko edo baliaezintasun handiko pentsioak (% 38,9) edo atzerrian egindako lanetan (% 82,2).

26. Taula: 2024an errenta salbuetsiak aitortu dituzten pertsonen kopurua

	Emakumeak	Gizonak	Arrakala (%)
Berrinbertsioa ohiko etxebizitzan	533	555	4,0
Ohiko etxebizitza saltzeagatik salbuetsitako irabazia 65 urtetik gorakoentzat	194	193	-0,5
Dibidenduak eta partizipazioa etekinetan	44.909	54.379	17,4
Kaleratzearen kalte-ordainak	4.935	5.416	8,9
Ordainketa bakarreko langabezia-prestazioak	673	1.069	37,0
Ezintasun iraunkorreko - baliaezintasun handiko pentsioak	5.535	9.059	38,9
Jaiotza eta adingabea zaintzeagatiko prestazioak, erantzunkidetasun-prestazioak eta sektore publikoko laguntzak	4.616	6.327	27,0
Bizitzeko gutxieneko diru-sarrera eta gizarteratzeko gutxieneko errenta	14.171	9.878	-43,5
Atzerrian egindako lanak	543	3.049	82,2
Ardurapeko seme-alaba bakoitzeko familiako, zurztasuneko eta amatasuneko prestazioetan	5.112	3.962	-29,0
Genero-indarkeriaren aurkako babes osorako laguntzak	79	2	-3850,0
Beka publikoak	846	632	-33,9
Mendekotasun-prestazio ekonomikoak	12.565	7.976	-57,5
Sektore publikoko laguntzak	13.736	6.699	-105,0
Gainerako laguntza eta errenta salbuetsiak	33.406	42.057	20,6

Iturria: Guk egina PFEZren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Salbuetsitako zenbatekoen banaketa, oro har, ez da pertsonen kopuruan ikusi denaren desberdina. Errepikatzen da emakumeen parte-hartze handiagoa hauetan: bizitzeko gutxieneko diru-sarrera eta gizarteratzeko gutxieneko errentan (-% 47,1); ardurapeko seme-alaba bakoitzeko familiako, zurztasuneko eta amatasuneko prestazioetan (-% 17,4); beka publikoetan (-% 18,9); mendekotasun-prestazio ekonomikoetan (% 92,7); sektore publikoko laguntzetan (-% 94,6) eta genero-indarkeriaren aurkako babes osorako laguntzetan.

Eta, aldiz, gizonen parte-hartzea handiagoa da, besteak beste, hauetan: ohiko etxebizitzaren salmentan lortutako irabazia berrinbertitzeagatiko salbuespenean (% 1,8) eta, batez ere, aitortzaileen kopuruarekin gertatzen den bezala, jarduera ekonomikoarekin lotutako salbuespenetan: Kaleratzearen kalte-ordainetan (% 51,9); ordainketa bakarreko langabezia-prestazioetan (% 44); ezintasun iraunkorreko edo baliaezintasun handiko pentsioetan (% 51) eta atzerrian egindako lanetan (% 92,5).

27. Taula: Salbuespenen zenbatekoak guztira 2024an (eurotan)

	Emakumeak	Gizonak	Arrakala
Berrinbertsioa ohiko etxebizitzan	49.561.383	50.454.801	1,8
Ohiko etxebizitza saltzeagatik salbuetsitako irabazia 65 urtetik gorakoentzat	28.499.789	31.477.209	9,5
Dibidenduak	24.172.027	31.528.080	23,3
Kaleratzearen kalte-ordainak	22.229.055	46.215.832	51,9
Ordainketa bakarreko langabezia-prestazioak	5.181.638	9.247.850	44,0
Ezintasun iraunkorreko - baliaezintasun handiko pentsioak	105.001.107	214.342.998	51,0
Jaiotza eta adingabea zaintzeagatiko prestazioak, erantzunkidetasun-prestazioak eta sektore publikoko laguntzak	34.659.957	39.887.850	13,1
Bizitzeko gutxieneko diru-sarrera eta gizarteratzeko gutxieneko errenta	66.854.760	45.433.215	-47,1
Atzerrian egindako lanak	1.555.684	20.673.613	92,5
Ardurapeko seme-alaba bakoitzeko familiako, zurztasuneko eta amatasuneko prestazioetan	30.342.469	25.856.190	-17,4
Genero-indarkeriaren aurkako babes osorako laguntzak	473.960	11.520	-4014,2
Beka publikoak	5.259.775	4.425.308	-18,9
Mendekotasun-prestazio ekonomikoak	46.633.171	24.195.672	-92,7
Sektore publikoko laguntzak	26.193.490	13.459.563	-94,6
Gainerako laguntza eta errenta salbuetsiak	23.287.545	63.729.018	63,5

Iturria: Guk egina PFEZren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Salbuespenen batez besteko zenbatekoa kontuan hartuta, desberdintasunak ikusten dira kopuru eta zenbateko osoen banaketari dagokionez. Horrela, bizitzeko gutxieneko diru-sarreran eta gizarteratzeko gutxieneko errentan, kopuruan eta zenbateko osoan arrakala negatiboa da, 43 puntutik gorakoa emakumeentzat; aitzitik, batez besteko zenbatekoan, ia-ia ez dago alderik emakumeen eta gizonen artean (% 2,6). Hori hala da, ziur aski, kontzeptu horiengatik jasotzen diren zenbatekoak finkoak direlako, desberdintasunik gabe emakumeen eta gizonen egoeran eta premietan. Ardurapeko seme-alaba bakoitzeko familiako, zurztasuneko eta amatasuneko prestazioetan, arrakala negatiboa da kopuruari eta zenbateko osoari dagokienez 8-% 29 eta -% 17,4) eta, hala ere, positiboa da batez besteko zenbatekoan (% 9). Eta, zentzu horretan, badago aldaketa beka publikoetan ere bai, non kopuruaren eta zenbateko osoaren arrakala negatiboa den (-% 105 kopuruan eta -% 94,6 zenbatekoan); hala eta guztiz ere, batez beste, arrakala positiboa da, zehazki, % 5,1ekoa, hau da, gizonek, batez beste, emakumeek baino gehiago jasotzen dute.

Aitzitik, jaiotzagatiko eta adingabea zaintzeagatiko prestazioetan, erantzunkidetasun-prestazioetan eta sektore publikoko laguntzetan, arrakala positiboa da kopuruan eta zenbateko osoan, hau da, gizonen parte-hartzea handiagoa da. Eta batez besteko zenbatekoa handiagoa da emakumeen kasuan gizonen kasuan baino (7.509 euro 6.304 eurorekin alderatuta). Hau da, arrakala negatiboa da: -% 19,1. Kasu honetan, laguntza desberdinak kategoria bakar batean sartzeak emaitzak interpretatzea zailtzen du.

Nabarmendu behar da lan-jarduerekin lotutako batez besteko errenta salbuetsietan dagoen arrakala altua. Kaleratzearen kalte-ordainen kasuan, gizonek jasotako zenbatekoa emakumeek jasotzen dutenaren ia-ia bikoitza da; hau da, arrakala % 47,2koa da. Alde horrek gizon eta emakumeen lan-baldintza eta ibilbide desberdinak islatzen ditu, lan-harremana bukatzerakoan jasotzen diren zenbatekoetan ere islatzen direnak.

Antzeko egoera antzematen da atzerrian egindako lanetatik eratorritako errenta salbuetsietan, non arrakala % 57,5ekoa den. Alde hori azal liteke, neurri handi batean, atzerrian burututako lanbide-motarengatik eta lanpostu horiekin lotutako soldata-maila altuagoengatik.

28. Taula: Salbuespenen batez besteko zenbatekoak 2024an (eurotan)

	Emakumeak	Gizonak	Arrakala
Berrinbertsioa ohiko etxebizitzan	92.986	90.910	-2,3
Ohiko etxebizitza saltzeagatik salbuetsitako irabazia 65 urtetik gorakoentzat	146.906	163.094	9,9
Dibidenduak	538	580	7,2
Kaleratzearen kalte-ordainak	4.504	8.533	47,2
Ordainketa bakarreko langabezia-prestazioak	7.699	8.651	11,0
Ezintasun iraunkorreko - baliaezintasun handiko pentsioak	18.970	23.661	19,8
Jaiotza eta adingabea zaintzeagatiko prestazioak, erantzunkidetasun-prestazioak eta sektore publikoko laguntzak	7.509	6.304	-19,1
Bizitzeko gutxieneko diru-sarrera eta gizarteratzeko gutxieneko errenta	4.718	4.599	-2,6
Atzerrian egindako lanak	2.865	6.780	57,7
Ardurapeko seme-alaba bakoitzeko familiako, zurztasuneko eta amatasuneko prestazioetan	5.936	6.526	9,0
Genero-indarkeriaren aurkako babes osorako laguntzak	5.999	5.760	-4,2
Beka publikoak	6.217	7.002	11,2
Mendekotasun-prestazio ekonomikoak	3.711	3.034	-22,3
Sektore publikoko laguntzak	1.907	2.009	5,1
Gainerako laguntza eta errenta salbuetsiak	697	1.515	54,0

Iturria: Guk egina PFEZren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

GFAren zerga-egituraren barruan, PFEZ nabarmentzen da, zergarik garrantzitsuenetako bat delako, baita pisurik handienetakoa duena ere bilketari dagokionez. Gainera, zerga progresiboa denez, politika publikoko tresna hau asko baliatzen da, besteak beste, lan-merkatuak eta pentsioen sistemak sortzen duten sarrera-desberdintasuna murrizteko.

Zerga progresibo batean, ordaindu beharreko zenbatekoa handitzen da zerga-oinarria handitu heinean, proportzionalki zergapetuz errentarik altuenak. **PFEZren birbanatzeko gaitasun hori** kalkulatzen saiatzeko, indize bat eraikitzen da, aitortutako errenten dispertsio-indizea kalkulatuz bi une hauetan: 1) zerga ordaindu aurretik (∑errentak) eta 2) zerga ordaindu ostean (∑errentak – kuota likidoa). Zenbat eta alde handiagoa bi indize horien artean, orduan eta birbanatzeko gaitasun handiagoa. Indizearen balioak, berez, ez du birbanatzeko gaitasunaren ehuneko bat islatzen; hala ere, emakumezko eta gizonezkoen arteko banakapenak sexuaren araberako birbanaketa-gaitasun desberdinaren irudia eman dezake. Halaber, horren denbora-bilakaerak adieraz dezake onartutako araudi-aldaketak eta neurri fiskalak sarrera-arrakalak murrizten ari diren, bai oro har, bai sexuen arabera.

29. Taula: PFEZren birbanaketa-gaitasun indizearen bilakaera

	Emakumeak	Gizonak	Arrakala (%)
2021	6,04	6,22	3,0
2022	6,58	6,76	2,7
2023	6,47	6,83	5,4
2024	6,50	6,65	2,2

Iturria: Guk egina PFEZren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Emakumezkoen kasuan, zergaren birbanaketa-gaitasuna hobetzen da 2021etik 2022ra, 6,04tik 6,58ra igarotzen delako; 2023an, okertzen da 6,47ra jaisten delako eta 2024an, aldiz, berriro ere hobetzen da, 6,50era igoz. Gizonen kasuan, bilakaera positiboa izan du 2021-2023 aldian, 6,22tik 6,83ra igaro delako eta, aitzitik, 2024an, okerrera egin zuen, 6,65era jaitsiz. Aztertutako azkenengo urtean, genero-arrakalak bere baliorik baxuena izan duen arren (% 2,2), emakumezkoen eta gizonezkoen arteko distantzia nabarmen murriztuz, aldi osoan, banaketa-gaitasuneko indizeak jarraitzen du handiagoa izaten gizonen artean. Horrela, ikusten da zergapetutako errenten, murrizketen, tarifen eta kenkarien inguruko PFEZren egungo araudia are gehiago murrizten ari dela desberdintasuna gizonen artean emakumeen artean baino.

Zentzu horretan, **politika publiko** zehatz batzuk nola burutu erabakitzea berebizikoa da, zehazki, gastu publikoaren edo zerga-politikaren bidez. Hala, PFEZren murrizketen eta kenkarien bidez egitea erabakitzen bada, emakumeek onura gutxiago izango lituzkete, errenta txikiagoak aitortzen dituztelako eta pizgarri horiek aplikatu ahal izateko marjina txikiagoa dutelako. PFEZan aplika daitezkeen murrizketek edo kenkariek ez dituzte gizon eta emakumeen arteko aldeak kontuan hartzen, egoera sozioekonomiko desberdin batetik datozenak. Horren ondorioz, gizonek neurri handiagoan aplikatzen dituzte zerga-onurak eta gizonak dira errenta handiagoak dituztenak eta neurri handiagoan parte hartzen dutenak jarduera ekonomikoetan, kenkari handiagoak aplikatuz.

Laburbilduz, 2022-2024 aldiko datuek erakusten dute bilakaera positiboa dela gizon eta emakumeen arteko arrakalak murrizteko, bai aitortzaileen kopuruari dagokionez, bai aitortutako errenten kopuruari dagokionez. Bi adierazle horietan ikusten da portzentajezko bost puntu inguruko murrizketa egon dela; zehazki, aitortzaileen kopuruaren kasuan, % 18,5etik % 13,1era igaro da eta % 34,4tik % 29,4ra errenten zenbatekoan. Hala eta guztiz

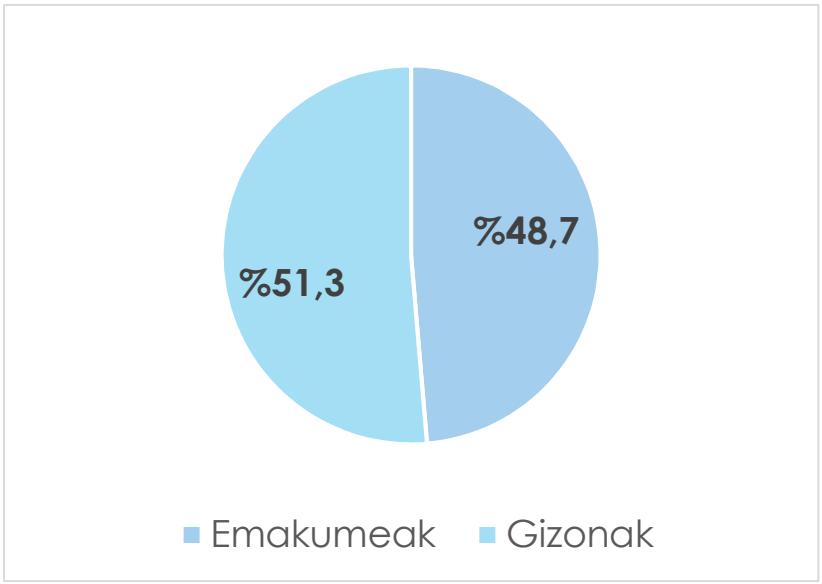
ere, aurrerapen horiek gorabehera, oraindik ere, aldeak nabarmenak dira, bereziki aitortutako errenten zenbatekoari dagokionez; hala, emakumeen presentzia handiagoa mantentzen da errenta-mailarik baxuenetan eta gizonena altuenetan. Desberdintasun horiek, emakumeek eta gizonek lan-merkatuan eta baliabideen banaketan duten posizio desberdinarekin lotuta, onura fiskaletarako sarbidean eta erabileran ere islatzen dira, gizonek jarraitzen dutelako horiek neurri eta zenbateko handiagoetan aplikatzen.

V.1.2. Ondarearen gaineko zerga

Ondarearen gaineko zergak ez die Gipuzkoako gizon eta emakume guztiei eragiten, **herritarren % 1,33k** aitortzen duen zerga delako; horretatik, emakumeek % 1,34 aitortzen dute eta gizonek % 1,33, aitortzeko betebeharra ezartzen duten ondare-atalaseak direla-eta. Hortaz, zerga honek emakume eta gizonen gutxiengo bati eragiten dio, zehazki, ondareari dagokionez, **gaitasun ekonomiko** handiagoa duten emakume eta gizonei.

Hurrengo grafikoak erakusten duen bezala, aitortzaile guztietatik, % 51,3 emakumeak dira eta hori azal daiteke emakumeek **bizi-itxaropen** handiagoa dutelako edo zergaren **mendeko ondasunen/ondasun salbuetsien sailkapenak** efektua izan dezakeelako.

21. grafikoa: Ondarearen gaineko zergaren aitortzaileak 2024an sexuaren arabera



Iturria: Guk egina ondarearen gaineko zergaren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Arrakalaren azalpenean adinaren aldagaiak eragin dezakeenaren hipotesia baieztatzen da, ikusten delako emakumeen % 64,2 kontzentratzen dela 65 urtetik gorako adin-tartean; aitzitik, gizonen kasuan, ehuneko hori 10,4 puntu txikiagoa da (% 53,8), hurrengo taulan jasotzen den bezala.

30. Taula: Ondarearen gaineko zergaren 2024ko aitortzaileen kopurua sexuaren eta adin-tartearen arabera

	<= 65 urte	> 65 urte	Guztira	%	
Emakumeak	1.778	3.190	4.968	35,8	64,2
Gizonak	2.176	2.532	4.708	46,2	53,8
Guztira	**3.954**	**5.722**	**9.676**	**40,9**	**59,1**

Iturria: Guk egina ondarearen gaineko zergaren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Aitortzaileen artean emakume gehiago daudenez, arrakala -% 5,5ekoa da, zeinuz aldatzen da eta % 0,6ra igarotzen da gizonen alde, aitortutako ondarearen zenbateko osoa aztertzerakoan. Hau da, gizon baino emakumezko aitortzaile gehiago egon arren, aitortutako zenbatekoak txikiagoak dira emakumezkoen kasuan.

Aitortutako ondasun-mota nagusiak aztertuta, emakumeek aitortutako zenbatekoa soilik da gizonek aitortutakoa baino handiagoa (-% 17,6ko arrakala) ondasun higiezinetan (etxebizitzak, lursailak, lokalak, garajeak…). Banku-gordailuetan, gizonek emakumeek baino zenbateko handiagoak aitortzen dituzte (% 4,1eko arrakala) eta gauza bera gertatzen da balore higigarrien kasuan (akzioak, bonuak, obligazioak eta antzeko kreditu-tituluak), non arrakala % 5,6koa den.

Zerga ordaindu behar duten gainerako ondasunak dira hauek: jarduera ekonomiko batekin lotutako ondasunak eta eskubideak; bizitza-aseguruen erreskate-balioa; bitxiak; ibilgailuak; ontziak; aireontziak; arte-objektuak eta zaharkinak; energia berriztagarrietako instalazioak eta kriptomonetak. Ondasun eta eskubideen multzo honetan, arrakala % 15,2koa da gizonen alde.

Lehenbiziko datu hauekin, sexuaren arabera bereizitako ondarearen osaeraz hitz egin dezakegu: Emakumezkoek pisu erlatibo handiagoa dute ondasun higiezinetan eta gizonek, aldiz, zenbateko handiagoak kontzentratzen dituzte finantza-aktiboetan, bereziki balio higigarrietan, baita gainerako ondasunetan ere.

31. Taula: 2024an ondarearen gaineko zergan aitortutako zenbatekoak ondasun-motaren eta sexuaren arabera

Ondasun-mota	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen %a	Gizonen %a	Arrakala (%)
Ondasun higiezinak	2.259.780.377	1.921.725.197	54,0	46,0	-17,6
Banku-gordailua	1.026.596.768	1.070.370.618	49,0	51,0	4,1
Balore higigarriak	6.324.949.061	6.701.228.628	48,6	51,4	5,6
Gainerako ondasunak	530.961.546	626.266.577	45,9	54,1	15,2
Zorrak	123.110.820	236.713.916	34,2	65,8	48,0
Guztira	**10.019.176.931**	**10.082.877.104**	**49,8**	**50,2**	**0,6**

Iturria: Guk egina ondarearen gaineko zergaren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Ondareari dagokionez, emakumeek aitortzen duten zenbatekoa, guztira, apur bat txikiagoa da; hori gorabehera, sexuaren araberako banaketa dela-eta, gizonezkoen **tasa efektiboa** (% 0,66) emakumeena baino handiagoa da (% 0,59). Ordaindu beharreko zenbatekoaren sexuaren araberako banaketan, aldea are handiagoa da (% 18,9 batez bestekoan eta % 14,4 kopuru osoan), zergaren progresibitatearen ondorioz.

Ondasun eta eskubide salbuetsien aitortzaile guztien artean, % 51,3 emakumeak dira, hau da, aitortzaile guztien artean duten ehuneko berbera (% 51,3). Hala eta guztiz ere, aitortutako balio salbuetsi osotik, emakumeak % 36,3 dira. Hau da, gizon baino emakume gehiagok aitortzen dituzte salbuetsitako ondasunak eta eskubideak, baina onura gutxiago ateratzen dizkiete salbuespenaren zenbatekoei.

32. Taula: Ondarearen gaineko zergaren salbuespenak sexuaren arabera

Ondasun salbuetsiak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen %a	Gizonen %a	Arrakala
Pertsona kopurua	4.968	4.709	51,3	48,7	-5,5
Ohiko etxebizitza (300.000 eurora arte)	827.707.646	709.653.040	53,8	46,2	-16,6
Jarduera ekonomikoak garatzeko beharrezko ondasunak	38.895.843	33.411.060	53,8	46,2	-16,4
Partizipazioak erakundeetan	1.862.249.026	3.907.998.419	32,3	67,7	52,3
Partizipazioak zerbitzuak ematen dituzten enpresetan	77.362.131	288.588.474	21,1	78,9	73,2
Gainerako ondasunak eta eduki ekonomikoko eskubideak	27.359.070	26.696.902	50,6	49,4	-2,5
Guztira	**2.833.573.716**	**4.966.347.895**	**36,3**	**63,7**	**42,9**

Iturria: Guk egina ondarearen gaineko zergaren aitortzaileen datuetan oinarrituta.

Salbuetsitako ondasun-motak aztertuta, nabarmentzekoa da ohiko etxebizitzaren salbuespena (pertsona bakoitzeko 300.000 euroko gehieneko zenbatekoagatik); horretan, emakumeak neurri handiagoan dira onuradunak (kopuru osoaren % 53,8 eta % 16,6ko arrakala), ondasun higiezinekin gertatzen den bezala (-% 17,6ko arrakala). Jarduera ekonomikoak garatzeko beharrezkoak diren ondasun eta eskubideen salbuespenean, arrakala -% 16,4koa da. Gainerako ondasun salbuetsietan, genero-arrakala zeinu positibokoa da, hau da, gizonek emakumeek baino kopuru salbuetsi handiagoa kontzentratzen dute.

Garrantzia kuantitatiboagatik (5.770 milioi euro), nabarmentzekoa da erakundeetan parte hartzearekin lotutako salbuespena, betekizun batzuk betetzen direnean (ondare-sozietatea ez izatea, % 5 edo % 3 baino gehiagoko parte-hartzea kotizatzekotan...). Kasu horretan, emakumeek salbuespenaren kopuru osoaren % 32,3 aplikatzen dute eta gizonek gainerako % 67,7a; hortaz, % 52,3ko arrakala dago.

Arrakala are handiagoa da (% 73,2) salbuespena aplikatzen denean enpresetan parte hartzeagatik, zeinetan aitortzaileak zerbitzuak ematen dituen eta ordainsariak jasotzen dituen (ordainsariak lanekoak edo jarduerakoak diren gorabehera).

Horrez gain, badago ondasun eta eskubide salbuetsien beste zerrenda bat: Euskal Kultura Ondarearen edo Espainiako Ondare Historikoaren ondasunak; etxeko hatuak; balio zehatz batetik beherako arte-objektuak eta zaharkinak; borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundeen edo pentsio-planen eskubide kontsolidatuak; jabetza intelektual edo industrialetik eratorritako eskubideak... Multzo horren barruan, emakumeek salbuespenen zenbatekoaren % 50,6 aplikatzen dute eta gizonek gainerako % 49,4a.

Genero-arrakalak identifikatu dira batzuek eta besteek aitortutako ondarearen balioan duten pisuari dagokionez eta ogasun publikoari ordaindu beharreko kopuruari dagokionez (gizonen alde); hain zuzen ere, arrakala horiek emakumeen eta gizonen arteko aberastasunaren eta sarreren banaketa desberdinean oinarritu litezke. Arrakalarik handienak kontzentratzen dira enpresa-jabetzarekin eta parte-hartzearekin lotutako salbuespenetan eta horrek erakusten du, enpresa-jardueraren eremuan, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak daudela.

V.1.3. Sozietateen gaineko zerga

Sozietateen gaineko zerga pertsonala da, baina zerga-egitatea pertsona juridiko baten izaeraren gainean konfiguratzen da. Horrek zerga honetan genero-ikuspegia aintzat hartu eta tratatzeko erronka planteatzen du; izan ere, PFEZ edo ondarearen gaineko zerga subjektibizatu daitezkeen arren edo tratu bereziak gehi daitezkeen arren, sozietateen gaineko zergan, ez da posible izango, subjektu pasiboak generorik eta familia-harremanik ez duelako. Araubideen aniztasunaren eta aplikatzen diren salbuespen eta pizgarrien helburua ez da zerga-zama egokitzea zergapetutako subjektuaren inguruabar pertsonaletara eta familia-egoeretara, baizik eta zergez gaindiko kontsiderazioetara. Horrek ez du esan nahi zergak genero-eraginik ez duenik; izan ere, bere antolakuntzak eta funtzionamenduak efektuak dituzte gizartearen alderdi askotan.

Sozietateen gaineko zergaren genero-eraginerako lehenbiziko hurbilketa bat egiteko, erakunde aitortzaileen titulartasunaren osaera aztertu da. Horrela, araudiak ezartzen du aitorpen izenduna egin beharko dela, erakunde aitortzailean partizipazio zuzenak dituzten pertsona fisikoak edo juridikoak identifikatuz, baldin eta kapital sozialaren % 5a gainditzen bada edo % 1a bere balioek bigarren mailako merkatuetan kotizatzen badute.

2024ko zerga-ekitaldiko aitorpenen analisiak erakusten du, aurkeztutako 26.912 aitorpenetatik, % 91,5ak datuak igortzen dituela horietako parte-hartzaileen inguruan. Estaldura-maila txikiagoa da aitortutako kontabilitate emaitzan (% 68,6) eta apur bat handiagoa zergan ordaindu beharreko azken kuotan (% 92,2).

33. Taula: Sozietateen gaineko zerga 2024 – partaideen datuak

	Guztira	Daturik gabe	Datuekin	Daturik gabe %	Datuekin %
Aitortzaileen kopurua	26.912	2.284	24.628	8,5	91,5
Kontabilitate-emaitza (€)	4.484.972.953	1.408.867.902	3.076.105.051	31,4	68,6
Ordaindu beharreko kuota (€)	492.959.021	38.542.062	454.416.959	7,8	92,2

Iturria: Guk egina aurkeztutako sozietateen gaineko zergaren aitorpenetako datuetan oinarrituta.

Baina, erakunde aitortzaileetan, parte-hartzaileen konbinazio desberdinak ematen dira: 1) pertsona juridikoak soilik; 2) pertsona juridikoak eta pertsona fisikoak; 3) pertsona fisikoak soilik. Egoera horren aurrean, erabaki da genero-analisia zentratzea emakumeek edo gizonek % 50 baino gehiagoko titulartasun-ehunekoa duten erakunde aitortzaileetan. Hau da, erabakitzeko ahalmena emakumeen edo gizonen esku dagoenetan. Horrela, erakunde aitortzaile guztien estaldura-maila % 54,7ra heltzen den arren, kontabilitate-emaitzan, % 24,9an geratzen da eta ordaindu beharreko azken kuotan % 23,7an.

34. Taula: Sozietateen gaineko zerga 2024 – datu eguneratuak

	Guztira	Aztertutakoa	Estalduraren %a
Aitortzaileen kopurua	26.912	14.734	54,7
Kontabilitate-emaitza (€)	4.484.972.953	1.118.291.513	24,9
Ordaindu beharreko kuota (€)	492.959.021	116.852.874	23,7

Iturria: Guk egina aurkeztutako sozietateen gaineko zergaren aitorpenetako datuetan oinarrituta.

Datu horien emakumeen eta gizonen arteko deskonposizioaren lehenengo analisi batek erakusten du argi eta garbi nagusitzen direla erabakitzeko boterea gizonen esku dagoen erakundeak (% 76,9). Gainera, ehuneko hori handitzen da, bai kontabilitate-emaitzarako (% 88,2), bai ordaindu beharreko azken kuotarako (% 80,8).

35. Taula: Sozietateen gaineko zerga 2024 – erakundeak boterea emakumeek edo gizonek duten arabera sailkatuta

	Guztira	Emakumeen jabetza-ehunekoa > % 50	Gizonen jabetza-ehunekoa > % 50	Emakumeen %a	Gizonen %a
Aitortzaileen kopurua	14.734	3.397	11.337	23,1	76,9
Kontabilitate-emaitza (€)	1.118.291.513	132.228.667	986.062.846	11,8	88,2
Ordaindu beharreko kuota (€)	116.852.874	22.438.214	94.414.660	19,2	80,8

Iturria: Guk egina titulartasunaren % 50 baino gehiago emakumeek edo gizonek duten erakundeen sozietateen gaineko zergaren aitorpenetan oinarrituta.

Aitorpena aurkezteko betebeharra ezartzeko atalaseak edo errenta minimo batzuk dauden beste zerga batzuetan ez bezala, sozietateen gaineko zergan, erakunde guztiak daude behartuta, jarduera bat burutu edo ez eta ekitaldian errentak lortu edo ez. Hortaz, normalean, sozietateen gaineko zergaren analisi guztietan bereizten dira bi talde: 1)

likidazio-oinarri negatiboa edo zeroren baliokidea duten erakundeak; 2) zerotik gorako likidazio-oinarria duten erakundeak. Azkenengo kolektibo hori da kuota osoa duena, kenkariak eta pizgarriak aplika ditzakeena eta ordaindu beharreko azken kuota bat izan dezakeena.

Hala, aztertutako kolektiboa 8.133 erakundeek osatzen dute; horietatik, 6.378 erakundetan (% 78,4) titulartasuna, gehien bat, gizonena da eta, aldiz, 1.755 erakundetan (% 21,6), erabakitzeko ahalmena emakumeek dute. Hortaz, genero-arrakala % 72,5ekoa da. Alde hori handitzen da kontabilitate-emaitzan, non gizonek % 87,6 aitortzen duten eta emakumeek % 12,4, % 85,8ko genero-arrakalarekin. Hau da, erabakitzeko boterea, batez ere, gizonek duten erakundeek etekin gehiago dituzte.

36. Taula: Sozietateen gaineko zerga 2024 – likidazio-oinarri positiboa duten eta erabakitzeko boterea emakumeek edo gizonek duten entitateak

	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen %a	Gizonen %a	Arrakala (%)
Zenbakia	1.755	6.378	21,6	78,4	72,5
Kontabilitate-emaitza (€)	143.917.065	1.014.043.877	12,4	87,6	85,8

Iturria: Guk egina titulartasunaren % 50 baino gehiago emakumeek edo gizonek duten erakundeen sozietateen gaineko zergaren aitorpenetan oinarrituta.

Kontabilitate-emaitzaren banakapen sektorialak ez du desberdintasun nabarmenik erakusten ekonomia osoari dagokionez. Hala eta guztiz ere, industria-sektoreak batez bestekoa baino arrakala handiagoa dauka, % 94,5era helduz eta zerbitzuen sektorean, aldiz, balioa ekonomia osoaren antzekoa da, hain zuzen ere, % 83koa. Eraikuntzaren kasuan, arrakala % 69,5era arte murrizten da eta, nekazaritzan eta arrantzan, are gehiago murrizten da, % 25,8ra helduz.

37. Taula: Sozietateen gaineko zerga 2024an – kontabilitate-emaitza (€) jarduera-sektorearen arabera

	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen %a	Gizonen %a	Arrakala (%)
Nekazaritza eta arrantza	-26.642	-35.919	42,6	57,4	25,8
Industria	20.554.485	374.896.279	5,2	94,8	94,5
Eraikuntza	17.670.100	57.913.061	23,4	76,6	69,5
Zerbitzuak	94.164.531	552.363.447	14,6	85,4	83,0
Guztira	132.362.474	985.136.868	11,8	88,2	86,6

Iturria: Guk egina titulartasunaren % 50 baino gehiago emakumeek edo gizonek duten erakundeen sozietateen gaineko zergaren aitorpenetan oinarrituta.

Sozietateen gaineko zerga funtsezko zerga bat da zerga-sistemaren baitan, enpresa- eta inbertsio-erabakietan eragiterakoan eta inbertsio horiek eta jarduera ekonomikoa lokalizatzerakoan. Eta politika ekonomikoko tresna gisa erabiltzeko funtsezko kontzeptuetako bat da kuotan kenkariak aplikatzea, gizartearentzako interes orokorreko

jarduerak sustatzeko diseinatutako inbertsioak egiteagatik, besteak beste: ikerketa eta berrikuntza; enpleguaren sustapena eta kultura.

2024ko kenkari horien analisiak genero-arrakala argia erakusten du (% 81,8). 24,9 milioi euroetatik, erabakitzeko boterea gizonek duten enpresek % 84,6 (2,1 milioi euro) pilatzen dute eta emakumeek erabakitzen duten enpresek gainerako % 15,4a (3,8 milioi euro).

Arrakala antzekoa da mikroenpresetan eta enpresa txikietan (% 82) eta tamaina handiagoko enpresetan (% 81,5).

38. Taula: Sozietateen gaineko zerga 2024an – kuotaren kenkariak (€) karga-tasaren arabera

	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen %a	Gizonen %a	Arrakala (%)
Mikro enpresak eta enpresa txikiak	2.400.659	13.302.953	15,3	84,7	82,0
Enpresa ertainak eta handiak	1.441.240	7.777.725	15,6	84,4	81,5
Guztira	3.841.898	21.080.678	15,4	84,6	81,8

Iturria: Guk egina titulartasunaren % 50 baino gehiago emakumeek edo gizonek duten erakundeen sozietateen gaineko zergaren aitorpenetan oinarrituta.

Jarduera-sektoreen arabera, arrakalak ere badira % 80 baino handiagoak industrian eta eraikuntzan eta zerbitzuen sektorean, aldiz, % 76,6koa da.

39. Taula: Sozietateen gaineko zerga 2024an – kuotaren kenkariak (€) jarduera-sektorearen arabera

	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen %a	Gizonen %a	Arrakala (%)
Nekazaritza eta arrantza	0	2.548	0,0	100,0	100,0
Industria	1.107.056	8.632.775	11,4	88,6	87,2
Eraikuntza	365.204	2.314.981	13,6	86,4	84,2
Zerbitzuak	2.369.638	10.130.374	19,0	81,0	76,6

Iturria: Guk egina titulartasunaren % 50 baino gehiago emakumeek edo gizonek duten erakundeen sozietateen gaineko zergaren aitorpenetan oinarrituta.

Zergaren azken emaitzari dagokionez, aztertutako kolektiborako, ordaindu beharreko kuota, guztira, 116,5 milioi eurokoa da; hala, erabakitzeko ahalmena gizonek duten enpresek % 80,8a pilatzen dute (94,1 milioi euro) eta ahalmen hori emakumeek duten enpresek gainerako % 19,2a (22,4 milioi euro). Hau da, % 76,2ko genero-arrakala dago.

Zergaren batez besteko tasa kalkulatuz ordaindu beharreko kuotaren eta kontabilitate-emaitzaren arteko koziente gisa, erabakitzeko boterea emakumeen esku dagoen enpresek % 15,6ko ratioa dute, gizonena baino 6,3 puntu handiagoa (% 9,3). Eta hori

hala da, neurri handi batean, gizonek neurri handiagoan aplikatzen dituztelako zergaren murrizketak eta kenkariak.

Enpresen tamainaren arabera, ordaindu beharreko kuotaren arrakala % 74,9koa da mikroenpresetan eta enpresa txikietan eta % 79,5ekoa tamaina handiagoko enpresetan.

40. Taula: Sozietateen gaineko zerga 2024an – ordaindu beharreko kuota (€) karga-tasaren arabera

	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen %a	Gizonen %a	Arrakala (%)
Mikro enpresak eta enpresa txikiak	16.979.468	67.525.445	20,1	79,9	74,9
Enpresa ertainak eta handiak	5.443.638	26.576.764	17,0	83,0	79,5
Guztira	22.423.107	94.102.209	19,2	80,8	76,2

Iturria: Guk egina titulartasunaren % 50 baino gehiago emakumeek edo gizonek duten erakundeen sozietateen gaineko zergaren aitorpenetan oinarrituta.

Jarduera-sektoreen arabera, aldeak ikusten dira osoarekin alderatuta. Horrela, arrakala % 95,5ekoa da nekazaritzan (nahiz eta garrantzia kuantitatibo oso murriztua duen); % 81,6koa industrian; % 67,4koa eraikuntzan eta % 76koa zerbitzuen sektorean.

41. Taula: Sozietateen gaineko zerga 2024an – ordaindu beharreko kuota (€) jarduera-sektorearen arabera

	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen %a	Gizonen %a	Arrakala (%)
Nekazaritza eta arrantza	927	20.570	4,3	95,7	95,5
Industria	3.694.007	20.098.988	15,5	84,5	81,6
Eraikuntza	3.711.014	11.399.349	24,6	75,4	67,4
Zerbitzuak	15.017.159	62.583.302	19,4	80,6	76,0

Iturria: Guk egina titulartasunaren % 50 baino gehiago emakumeek edo gizonek duten erakundeen sozietateen gaineko zergaren aitorpenetan oinarrituta.

Oro har, laburpen gisa, aztertutako kolektiboaren baitan, arrakala % 65etik gorakoa da aztertutako kontzeptu eta partida gehienetan, erabiltzen den datu-desagregazioa gorabehera.

V.1.4. Gastu fiskalak

Gastu fiskalak zergen zenbait kontzeptu eta parametro dira, zergadunentzako **zerga-onura** sortzen dutenak. Batez ere, zergen **salbuespenak, murrizketak, kenkariak eta hobariak** dira, besteak beste, zenbait jokabide sustatzera bideratutakoak.

Gastu fiskalak ez dira gastu zuzenak bezain gardenak eta horiek politika ekonomikoko tresna gisa erabiltzeak sarreren egitura bera alda dezake, onuradunen zerga-zama deribatuz zergadun gisa mantentzen direnei; horrela, aukera dago distortsioa eragiteko ustezko **zerga-progresibitatean**.

Gainera, bilketa potentziala murrizteak politikak eta zerbitzuak finantzatzeko **eskuragarri dauden baliabide publikoei** eragiten die; izan ere, zaintzekin lotutakoak bezalako politikek eta zerbitzuek lagun dezakete nagusiki emakumeek burutzen duten ordaindu gabeko lana murrizten eta bere autonomia ekonomikoa bultzatzen. Horregatik, genero-ikuspegi batetik, nabarmena da kontuan hartzea, bai gastu fiskalen onuraduna, baita horren bilketa-dimentsioa ere.

Gastu fiskalak, 2026an, **2.859 milioi eurokoak** izan ziren, hau da, zerga-sarrera teorikoen % 29 (zergen bidez lortutako sarreren eta gastu fiskalen zenbateko kalkulatuaren batuketa). Horien erdia baino gehiago (% 54,7) BEZaren 1.564 milioi euroei dagokie; bigarrenik, PFEZrekin lotutako gastu fiskalak daude (886 milioi euro, kopuru osoaren % 31).

42. Taula: 2026rako sarreren aurrekontua zerga itunduen eta gastu fiskalen arabera

KONTZEPTUA	AURREKONTUA SARRERAK A	AURREKONTUA GASTUAK B	B / (A+B)
PFEZ	2.679.250.000	886.877.311	24,9
Sozietateen gaineko zerga	511.485.000	191.884.410	27,3
Ondarearen gaineko zerga	87.800.000	74.410.301	45,9
Oinordetzen eta dohaintzen gaineko zerga	75.100.000	0	0,0
Bestelakoak	52.700.000	0	0,0
ZERGA ZUZENAK	3.406.335.000	1.153.172.022	25,3
Ondare-eskualdaketen eta egintza juridiko dokumentatuen gaineko zerga	121.700.000	59.344.664	32,8
Balio erantsiaren gaineko zerga	2.754.014.597	1.564.557.000	36,2
Zerga bereziak	586.265.465	66.683.455	10,2
Aseguru primen gaineko zerga	43.400.000	15.546.084	26,4
Bestelakoak	42.966.486	0	0,0
ZEHARKAKO ZERGAK	3.548.346.548	1.706.131.203	32,5
Tasak eta bestelako sarrerak	32.200.000	0	0,0
GUZTIRA	6.986.881.548	2.859.303.224	29,0

Iturria: Guk egina gastu fiskalen aurrekontuaren datuetan oinarrituta.

Izaera pertsonaleko bi zerga nagusien (PFEZ eta ondarearen gainekoa) sexuen araberako banakapenak erakusten du, aztertutako gastu fiskalen zenbateko osotik, % 57.5 dagokiela gizonei eta gainerako % 42,5a emakumeei. Banaketa desberdin hori, funtsean, PFEZtik dator, bai bere bolumenagatik, bai gizonek parte-hartze handiagoa dutelako horren zerga-onuretan.

PFEZan, gizonek baliatzen dituzte zerga-onuren % 58,8; emakumeek, aldiz, aitortzaileen % 46,5 baino ez izan arren, onuren % 41,2 soilik jasotzen dituzte. Horrek berriro ere erakusten du PFEZko murrizketen eta kenkarien bidez ezarritako politika publikoek, gizon eta emakumeen arteko desberdintasun sozioekonomikoak kontuan ez hartzean, azkenean, neurri handiagoan mesede egiten diela gizonei. Izan ere, emakumeek diru-sarrera gutxiago aitortu ohi dituzte eta, hortaz, zerga-pizgarriak baliatzeko marjina txikiagoa dute.

Ondarearen gaineko zergak gutxiengo bati baino ez dio eragiten eta, kasu horretan, zerga-onurak modu orekatuagoan banatuta daude; gizonak % 48,8 dira eta emakumeak, aldiz, % 51,2, aitortzaileen arteko proportzioarekin bat.

Zerga-arauetan gastu fiskalak diren pizgarriak egotea, jarduerak eta ekonomia- eta gizarte-eragileak bultzatzeko eta kontsumoak edo eskuragarri dagoen familia-errenta bultzatzeko salbuespen gisa, gastu zuzeneko forma desberdinekin batera, politika ekonomikoko tresna bat da, aldaketak eragiten dituena eragile ekonomikoen jokabidean. Horregatik, baliabide-bolumen handiarekin eta ukitutako helburu eta sektore anitzekin lotuta, nabarmena da **gastu fiskalak gastu-politiken arabera aztertzea**, jatorrizko kontzeptuen ezaugarriak edo xedeak kontuan hartuz.

Gastu-politikak 10 multzo handitan sailkatzeak erakusten du, gastu fiskalen 2.859 milioi euroetatik, zenbatekorik handiena bideratzen dela jarduera ekonomikoak eta enplegua sustatzera (1.164 milioi euro; % 40,7). Politika horren barruan, sozietateen gaineko zergaren gastu fiskal gehienez gain, PFEZren lan-hobaria sartzen da. Bigarren politikarik esanguratsuena, baina lehenengotik oso urrun, nekazaritza, abeltzaintza eta arrantza politika da (353 milioi euro; % 12,4). Horrela, gastu fiskalen kontzepturik adierazgarriena da BEZaren salbuespenei eta tasa murriztuei dagokiena. Eta, hirugarrenik, etxebizitza-politikara bideratutako gastu fiskala dago (293 milioi euro; % 10,3); bertan, nabarmentzekoak dira PFEZren kenkariak eta salbuespenak eta BEZaren salbuespenak eta tasa murriztua.

43. Taula: Gastu fiskalen aurrekontua 2026 (eurotan) - Gastu-politikaren araberako sailkapena

Gastu-politika	Guztira	%
Jarduera ekonomikoen eta enplegoaren sustapena	1.164.368	40,7
Gizarte-aurreikuspena	188.431	6,6
Zerbitzu eta sustapen sozialak	131.973	4,6
Etxebizitza	293.909	10,3
Osasuna	226.497	7,9
Kultura, hezkuntza eta zientzia	183.212	6,4
Nekazaritza, abeltzaintza eta arrantza	353.618	12,4
Garraioa	130.762	4,6
Azpiegiturak	38.038	1,3
Bestelako eginkizunak	148.497	5,2
Guztira	**2.859.303**	**100,00**

Iturria: Guk egina gastu fiskalen aurrekontuaren datuetan oinarrituta.

Genero-analisiaren kasuan, datuak eskuragarri dauden bi zerga pertsonaletan baino ez da zentratzen (PFEZ eta ondarearen gaineko zerga). Kultura, hezkuntza eta zientzian izan ezik, non arrakala negatiboa den (% 2,6), gainerako politiketan, gizonek zerga-onuren proportzio handiagoa kontzentratzen dute.

Arrakala erlatiborik handienak erregistratzen dira *gizarte-zerbitzu eta sustapenean* (% 61,2) eta *gizarte-aurreikuspenean* (% 50,5), non emakumeek onuren % 28 eta % 33,1 jasotzen dituzten, hurrenez hurren. Hala eta guztiz ere, aurrekontu-terminoetan, nabarmendu behar da **jarduera ekonomikoen eta enpleguaren** sustapena: arrakala txikiagoa duen arren (% 18,5), 380,3 milioi euro kontzentratzen ditu. Etxebizitzan, banaketa orekatuagoa da, % 8,2ko arrakalarekin.

44. Taula: PFEZren eta ondarearen gaineko zergaren gastuen aurrekontua 2026 (eurotan) - Gastu-politikaren araberako sailkapena sexuaren arabera

	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen %a	Gizonen %a	Arrakala (%)
Jarduera ekonomikoen eta enpleguaren sustapena	170.727	209.589	44,9	55,1	18,5
Gizarte-aurreikuspena	56.786	114.762	33,1	66,9	50,5
Zerbitzu eta sustapen sozialak	22.528	58.028	28,0	72,0	61,2
Etxebizitza	115.620	125.909	47,9	52,1	8,2
Osasuna	6	8	42,6	57,4	25,7
Kultura, hezkuntza eta zientzia	4.180	4.075	50,6	49,4	-2,6
Nekazaritza, abeltzaintza eta arrantza	-	-	-	-	-
Garraioa	-	-	-	-	-
Azpiegiturak	-	-	-	-	-
Bestelako eginkizunak	38.789	40.282	49,1	50,9	3,7
Guztira	**408.634**	**552.653**	**42,5**	**57,5**	**26,1**

Iturria: Guk egina gastu fiskalen aurrekontuaren datuetan oinarrituta.

***

Diruzko sarreren eta gastu fiskalen analisiak emakumeek eta gizonek alderdi desberdinetan duten posizio bereizirako hurbilketa bat eskaintzen du: errenten sorkuntza; ondarearen pilaketa; enpresa-jarduerako parte-hartzea; kutxa publikoetarako ekarpena eta zerga-onuretarako sarbidea. Hala eta guztiz ere, argazki hori ez litzateke osoa izango merkatu-mekanismoen baitan sortu eta erregistratzen diren jarduera eta baliabideetara soilik mugatuko balitz.

Produkzio ekonomikoaren eta gizarte-ongizatearen parte nabarmen bat etxeetan burutzen den eta ordaintzen ez den etxeko lanaren eta zaintzen bidez sortzen da. Lan hori, batez ere, emakumeek burutzen dute eta bizitzaren jasangarritasunerako funtsezko ondasunak eta zerbitzuak produzitzen ditu; gainera, aurrezpen edo kostu potentzial bat da administrazio publikoentzat. Horrek ez du esan nahi lan hori egiten dutenentzako errenta eskuragarria, kotizazioa edo ondarea sortzen direnik.

Diruaz bestelako sarrerak gehitzeak, hortaz, ahalbidetzen du balio ekonomikoaren emakume eta gizonen arteko banaketari eta sorkuntzari buruzko begirada zabaltzea, baita analisira funtsezko ekarpen bat gehitzea ere, diruzko erregistroetatik eta zerga-

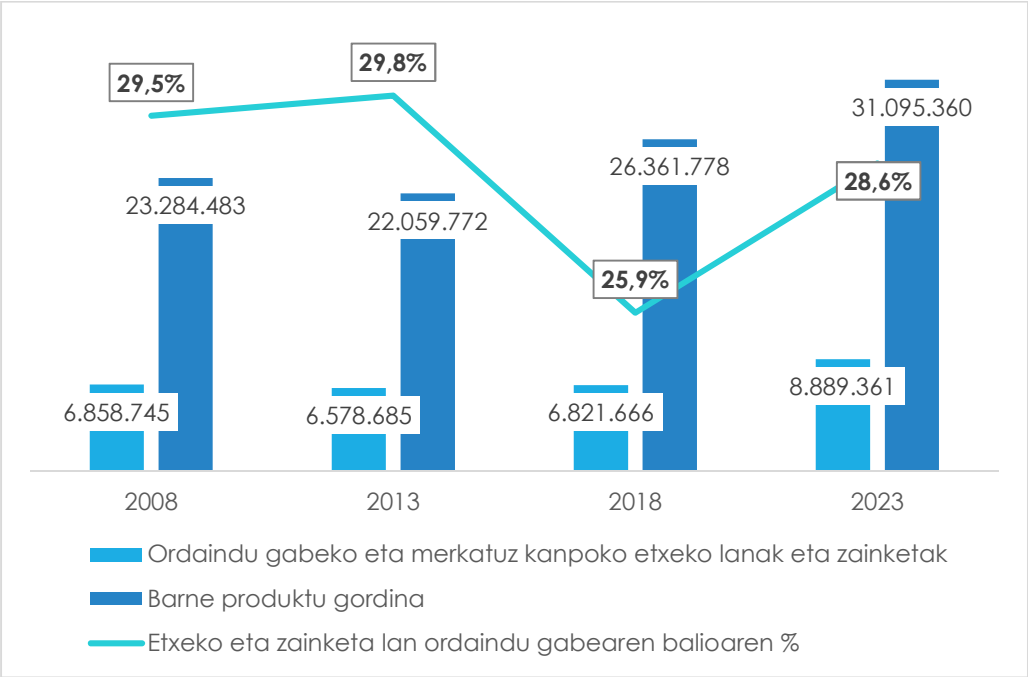
erregistroetatik kanpo dagoena. Analisi-ildo hori finkatu heinean, lagundu ahalko du aztertzen foru-politika publikoek zein neurritan hartzen dituzten ekarpen hauek kontuan; horrez gain, ikusi ahalko da zenbateraino eragiten duten lanaren sexu-banaketatik eratorritako desberdintasunetan eta zenbateraino sortzen duten bilketa-gaitasuna, zaintza-erantzukizunak murriztu eta birbanatzen dituzten zerbitzu publikoak finantzatze aldera.

V.2. Diruaz bestelako sarreren analisiaren emaitzak: Ordaindu gabeko etxeko lana eta zaintzak

Diruaz bestelako sarreren analisiak, zehazki, ordaindu gabeko etxeko lanaren eta zaintzen sarreren analisiak jarduera horiek lurralde historikoaren ekonomiarako egiten duten ekarpen ekonomiko garrantzitsua ikusarazi eta baloratu nahi du; izan ere, jarduera horiek, batez ere, **emakumeek** burutzen dituzte eta **funtsezkoak** dira bizitzaren jasangarritasunerako. Aintzatespen horren interesa ez da soilik ataza horiek burutzen dituztenak ikusarazi eta nabarmentzea; izan ere, aurrekontu publikoaren kudeaketaren esparruan, aukera ematen du kalkulatzeko administrazio publikoek zaintzen zamaren parte bat bere gain hartzean edo arintzean izango luketen **kostu edo aurrezpen erreala.** Hori gorabehera, nabarmendu behar da ordaindu gabeko etxeko lana eta zaintzak kontabilitate publikora gehitzea ez dela interpretatu behar lan horren monetizatutako ekonomiaren sektoreetarako leku-aldaketa masibo bat proiektatzeko oinarri gisa. Hori egiteak hazkunde ekonomikoko fikziozko iritzi bat eragin lezake, zuzendu beharko litzatekeena, egiteari uzten zaion ordaindu gabeko lanaren balioa kenduz giza kapitala merkatu-mekanismoetara bideratzerakoan. Garrantzitsua da kontuan hartzea zaila dela kausalitate-faktore bat ezartzea merkatuaz bestelako jardueren eta merkatuko jardueren artean; hala ere, bere analisia interesgarria da paradigma-aldaketaren, erantzunkidetasun-aurrerapenen eta emakume eta gizonen arteko berdintasunerako aurrerapenaren adierazle gisa.

Eustaten **Etxeko lanari buruzko kontu satelitearen** bidez, etxeek burututako produkzio-jardueren irudi globala ematen da, baita jarduera horiek emandako balio ekonomikoaren kalkulua ere. Azkenengo datuen arabera, Gipuzkoan, ordaindu gabeko etxeko lanaren eta zaintza-lanaren balioa, **2023an, 8.889 milioi eurokoa da**, hau da, **Barne Produktu Gordinaren (BPG) % 28,6.** Termino ebolutiboetan, azkenengo hamabost urteotan, kontuan hartzeko magnitudea izan du aztertutako aldi osoan zehar. 2008 eta 2013 bitartean % 30 inguruan mantendu ostean, bere pisu erlatiboa % 25,9ra arte murriztu zen 2018an, funtsean, BPGa asko hazi zelako. Geroztik, BPGarekiko pisua berriro ere igo da (zehazki, portzentajezko 2,7 puntu).

22. grafikoa: BPGaren eta ordaindu gabeko etxeko lanaren eta zaintzen balio ekonomikoaren bilakaera eta horrek BPGan duen parte-hartze ehunekoa (milaka eurotan)

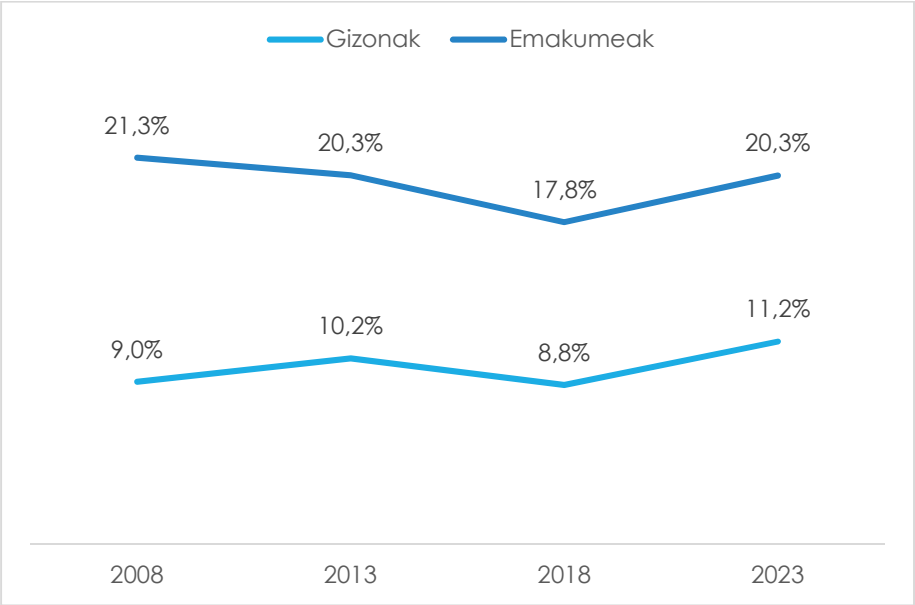


Iturria: Guk egina Eustaten Etxeko lanari buruzko kontu satelitearen datuetan oinarrituta.

Ordaindu gabeko zaintzen etxeko lanaren balioaren **sexuaren araberako** banaketa aztertzekotan, alde nabarmenak ikusten dira: Emakumeen etxeko lanaren proportzioak (% 64,5) gizonena bikoizten du (% 35,5). Desberdintasunak nabarmena izaten jarraitzen duen arren, murrizketa txikia egon da genero-arrakalan. 2008an, emakumeek etxeko lanaren balioaren % 70,4 ematen zuten eta gizonek, aldiz, % 29,6. 2023an, emakumeen parte-hartzea % 64,5era murriztu zen eta gizonena, aldiz, % 35,5era igo zen.

Hurrengo grafikoan ikus daitekeen bezala, murrizketa hori ematen da **emakumeen parte-hartzea txikiagoa delako ordaindu gabeko etxeko lanean eta zaintzetan**; zehazki, 2008an BPGaren % 21,3koa zen eta, 2023an, aldiz, % 20,3koa. Horrez gain, gizonen parte-hartzea apur bat handitu da; hain zuzen ere, 2008an % 9koa zen eta, 2023an, % 11,2ra igo zen.

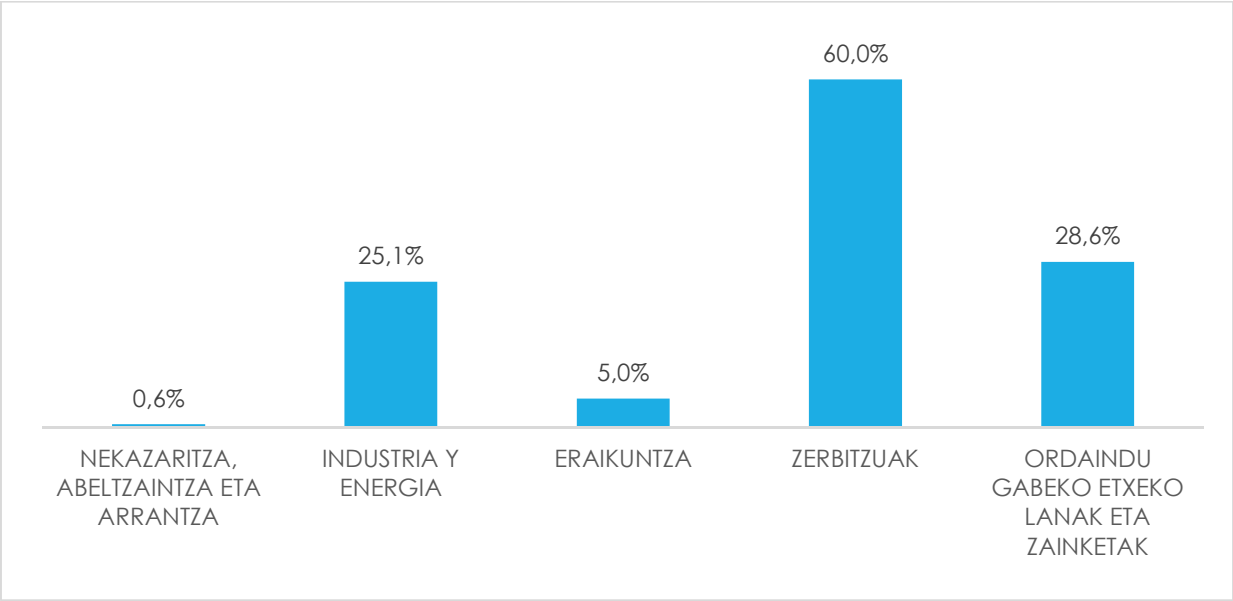
23. grafikoa: Ordaindu gabeko etxeko lanak eta zaintzek BPGan duten parte-hartzearen ehunekoaren bilakaera sexuaren arabera



Iturria: Guk egina Eustaten Etxeko lanari buruzko kontu satelitearen datuetan oinarrituta.

2023an, **BPGan, ordaindu gabeko etxeko lanaren eta zaintza-lanaren balioaren parte-hartze** ehunekoa lehenengo sektorearen parte-hartzea baino askoz handiagoa da (BPGaren -% 0,7) eta eraikuntzaren sektorearena baino handiagoa (BPGaren -% 5,5). Gainera, aurten, industriaren eta energiaren sektoreen parte-hartzea gainditzen du (BPGaren -% 27,7). Hortaz, BPGaren osaeran, guztira, pisu erlatibo handieneko bigarren sektorea da. Hurrengo grafikoak datu horiek erakusten ditu.

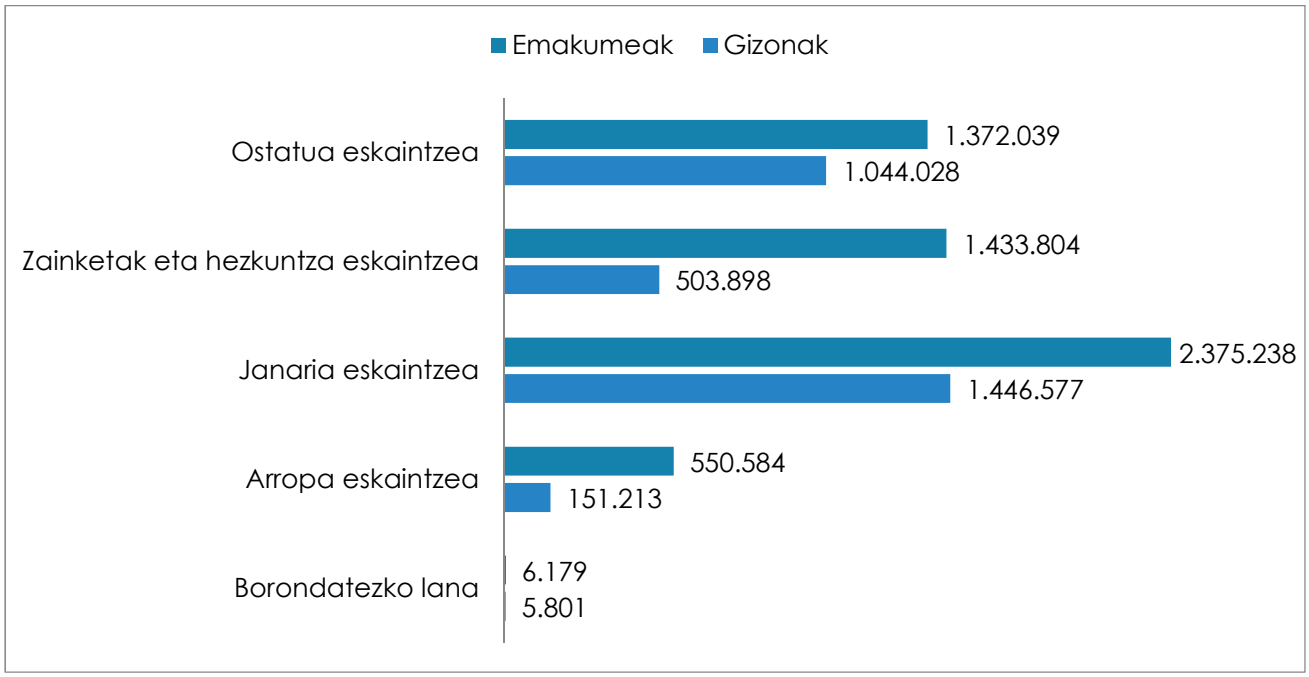
24. grafikoa: Sektore bakoitzak eta ordaindu gabeko etxeko lanak BPGan duten parte-hartze ehunekoa



Iturria: Guk egina Eustaten datuetan oinarrituta.

Aurrekoaz gain, *Etxeko lanari buruzko kontu sateliteak* honakoak bezalako produkzio-eginkizunak bereizten ditu: etxeko kideei etxebizitza, elikadura, arropa eta zaintzak ematea. 2023an, **eginkizun horien emakume eta gizonen arteko banaketak** ez du desberdintasun handirik erakusten 2008arekin alderatuta. Izan ere, garrantzi-hurrenkera mantentzen da eginkizun guztien proportzio handiagoa kontzentratzen duten eginkizunetan: lehenik eta behin, janariarekin lotutako lanak daude; jarraian, zaintzak, hezkuntza eta ostatua eskaintzearekin lotutako eginkizunak agertzen dira eta, azkenik, arroparekin eta lan boluntarioa egitearekin lotutakoak.

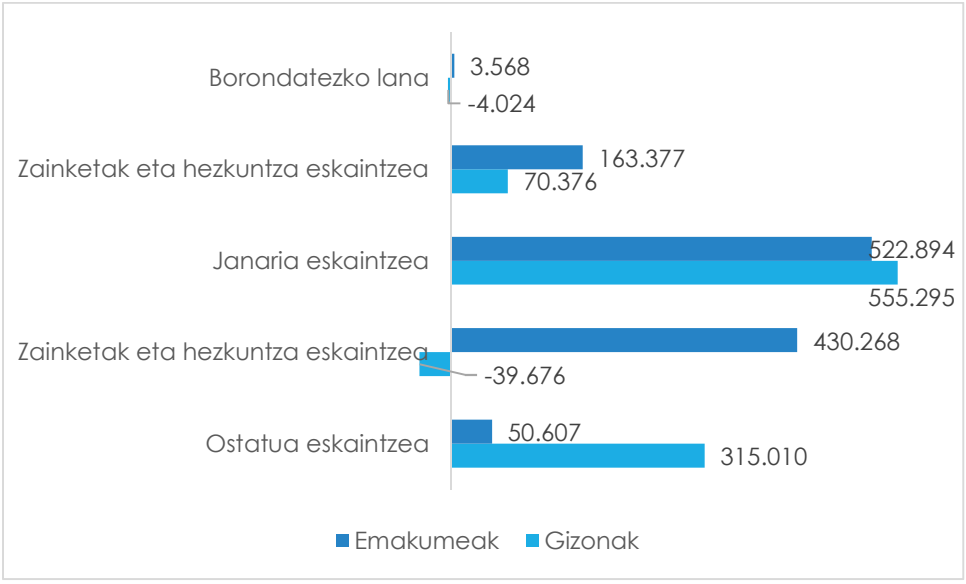
25. grafikoa: Etxeko lanaren eta zaintzen balorazioa, produkzio-funtzioaren eta sexuaren arabera (2023) (milaka eurotan)



Iturria: Guk egina Eustaten Etxeko lanari buruzko kontu satelitearen datuetan oinarrituta.

Aurreko urteetako datuekin alderatuta, desberdintasun nagusia arrakalaren murrizketa da, "Ostatua ematea" aldagaiari dagokionez, zeinean gizonen ekarpena nabarmen handitzen den. Aitzitik, "Zaintzak eta hezkuntza ematea" aldagaian, gizonen kasuan beherakada nabarmena dago.

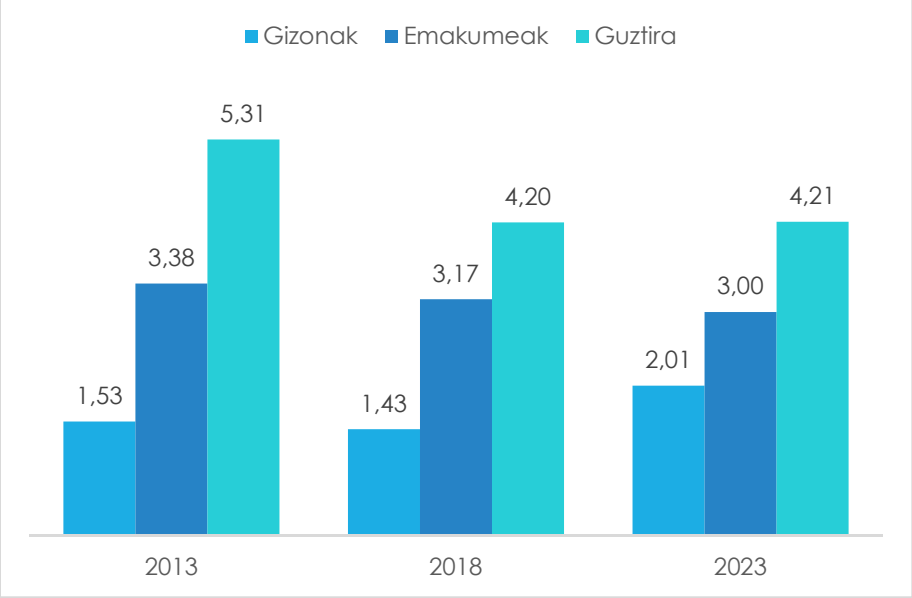
26. grafikoa: Emakumeek eta gizonek etxeko lanean eta zaintzetan egiten duten ekarpenaren aldakuntza 2018-2023



Iturria: Guk egina Eustaten Etxeko lanari buruzko kontu satelitearen datuetan oinarrituta.

Gipuzkoako ordaindu gabeko etxeko lanaren eta zaintza-lanaren balioa aztertu beharrean, emakumeek eta gizonek jarduera hauetan **ematen duten denbora** aztertzekotan, ikusten da, 2013 eta 2023 bitartean, 30 minututan murriztu dela, Gipuzkoan, pertsonek etxeko lanean eta zaintza-lanean ematen duten batez besteko denbora. 2013an, Gipuzkoan, 16 urteko eta 16 urtetik gorako herritarrek etxeko lanera eta zaintzetara bideratutako batez besteko denbora soziala 5 ordu eta 31 minutukoa zen; aitzitik, 2023an, 5 ordu eta minutu batekoa da. Hau da, murrizketa hori egon da **emakumeek, oro har, batez beste, denbora gutxiago ematen dutelako** etxeko lanean eta zaintzetan; izan ere, gizonek ematen duten batez besteko denbora, denbora-aldi berean, ia-ia ez da igo (emakumeen denbora 38 minututan murrizten da eta gizonen lana 7 minututan igotzen da) (0,08). 2013an, emakumeek 3 ordu eta 38 minutu ematen zituzten etxeko lana eta zaintza-lana egiten; 2023an, aldiz, 3 ordu ematen dituzte. Gizonak ia-ia 2 ordu ematetik (ordubete eta 53 minutu) 2 ordu eta minutu bat ematera igaro dira. Horren guztiaren emaitza da, 2023an, emakume eta gizonen arteko arrakala murriztu dela 44 minututan.

27. grafikoa: Ordaindu gabeko etxeko lanean eta zaintzetan emandako batez besteko denboraren bilakaera sexuaren arabera (orduak, minutuak)



Iturria: Guk egina Eustaten Denbora-aurrekontuen Inkestaren datuetan oinarrituta.

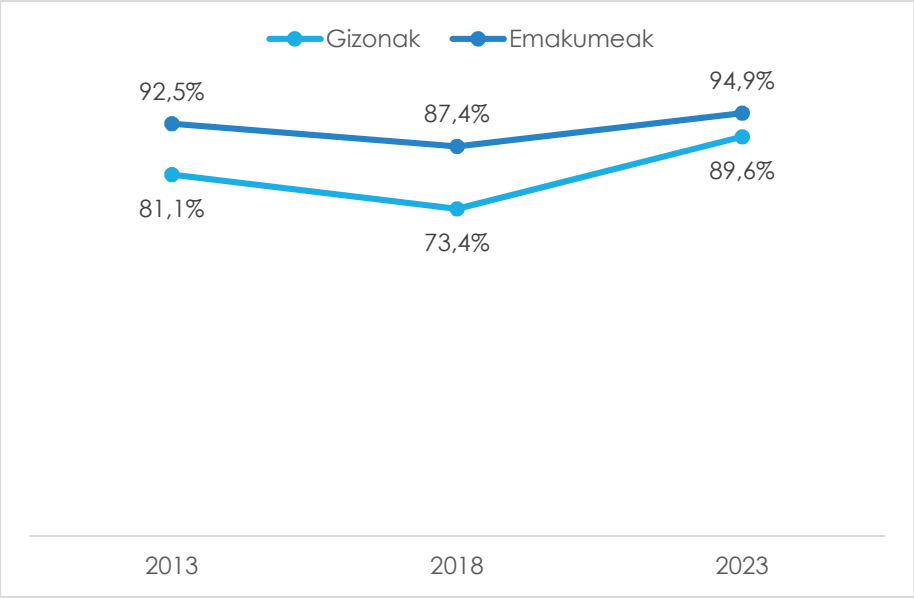
Emakumeek ordaindu gabeko etxeko lanean eta zaintzetan ematen duten denboraren murrizketak eragin dio, bereziki, etxeko lanera bideratutako denborari: 2023an, emakumeek 2013an baino 32 minutu gutxiago ematen dituzte eta, aldiz, pertsonen zaintza ia-ia ez da heltzen 6 minutuko murrizketara (0,06) aldi bererako.

Begirada **emakumezkoek eta gizonezkoek ordaindu gabeko etxeko lanean eta zaintzetan duten parte-hartze tasan** jartzen badugu, agerian jartzen da emakumeek jarraitzen dutela gizonek baino denbora gehiago eskaintzen etxeko lanera eta zaintzetara. Eta, emakumeek zein gizonek, azkenengo hamarkadan (2013-2023), neurri handiagoan parte hartzen dute etxeko lanean pertsonen zaintzan baino.

Ikuspegi historiko batetik, 2013 eta 2023 bitartean, jarraian agertzen den grafikoan ikus daitekeen bezala, handitu da emakumeek eta gizonek ordaindu gabeko etxeko lanean eta zaintzetan duten parte-hartze tasa. Bereziki nabarmena da gizonen parte-hartzearen igoera (2023an 2013an baino 8,5 puntu gehiago) emakumeen parte-hartzearen igoerarekin alderatuta (2023an 2013an baino 2,4 puntu gehiago). Azkenengo 10 urteotan, emakumeek eta gizonek etxeko lanean duten parte-hartzearekin lotutako genero-arrakala erdia baino gehiago murriztu da (-11,4 puntutik -5,3 puntura).

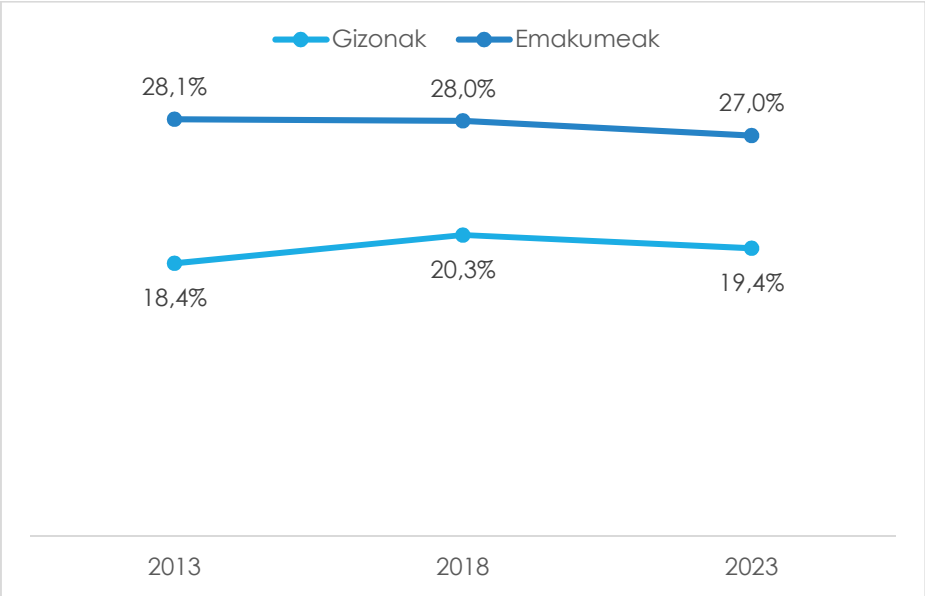
Bere denbora **pertsonak zaintzera** bideratzen duten emakumeen ehunekoa gizonena baino handiagoa da denbora-serie osoan (26. Grafikoa). Hala eta guztiz ere, gizonen parte-hartzea apur bat areagotu den arren, apur bat murriztu da emakumeek zaintzan ematen duten denbora ere bai. Horren emaitza da genero-arrakala 2,1 puntu murriztu dela 2013 eta 2023 bitartean.

28. grafikoa: Emakumeen eta gizonen etxeko lanetako parte-hartze tasaren bilakaera



Iturria: Guk egina Eustaten Denbora-aurrekontuen Inkestaren datuetan oinarrituta.

29. grafikoa: Emakumeek eta gizonek etxeko pertsonen zaintzetan duten parte-hartze tasaren bilakaera



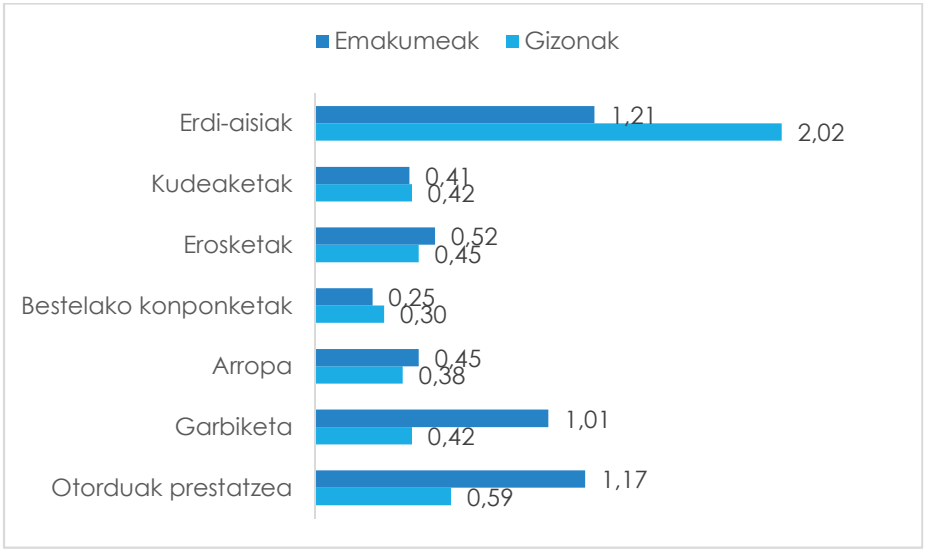
Iturria: Guk egina Eustaten Denbora-aurrekontuen Inkestaren datuetan oinarrituta.

Bestalde, azkenengo hamarkadan, murriztu da emakumeek etxeko lanean eta zaintza-lanean eman ohi duten denbora (43 minutu gutxiago), bereziki etxeko lana egiteko erabiltzen den denbora. Gizonen kasuan, etxeko lanera eta zaintza-lanera eskainitako denbora ez da nabarmen aldatu. Emaitza da batzuen eta besteen eguneroko denboraren arteko arrakala 45 minututan murriztu dela (ordubete eta 45 minutuko arrakalatik ordubete eta 9 minutuko arrakalara).

Egunero **etxeko lana** burutzen duten emakumeek eta gizonek denbora gehiena ematen dute, bi kasuetan, otorduak prestatzen, garbiketa-lana egiten eta sasiaisialdiko jardueretan. Emakumeek, gutxi gorabehera, antzeko denbora ematen duten arren hiru jardueretan, gizonek askoz denbora gehiago ematen dute sasiaisialdiko jardueretan gainerakoetan baino (gizonek emakumeek baino 41 minutu gehiago ematen dituzte; aitzitik, emakumeek, egunero, gizonek baino 27 minutu gehiago ematen dituzte otorduak prestatzen eta garbitzen) (27. grafikoa).

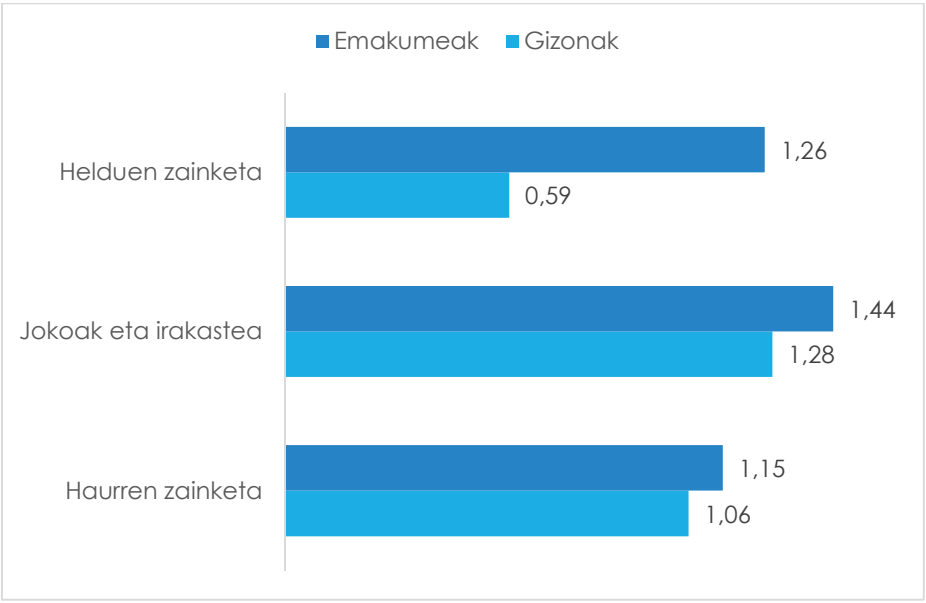
Egunero **pertsonak zaintzen** dituzten emakumeek eta gizonek denbora gehiena ematen dute jokoarekin eta heziketarekin lotutako jardueretan. Hala eta guztiz ere, emakumeek eta gizonek egunero haurrak zaintzera bideratutako denbora antzekoa den arren, apur bat handitzen da joko- eta heziketa-jardueren kasuan eta disparatzen da helduen zaintzan: emakumeek gizonek baino 27 minutu gehiago bideratzen dituzte egunero (28. Grafikoa).

30. grafikoa: Etxeko lanetan emandako batez besteko denbora parte-hartzailearen arabera (2023) (orduak, minutuak)



Iturria: Guk egina Eustaten Denbora-aurrekontuen Inkestaren datuetan oinarrituta.

31. grafikoa: Etxeko pertsonak zaintzen emandako batez besteko denbora parte-hartzailearen arabera (2023) (orduak, minutuak)



Iturria: Guk egina Eustaten Denbora-aurrekontuen Inkestaren datuetan oinarrituta.

Laburbilduz, ordaindu gabeko etxeko lana eta zaintzak funtsezko ekarpen ekonomikoa dira Gipuzkoarentzat, gutxi gorabehera, BPGaren heren baten ingurukoa. Hala ere, oraindik oso banaketa desberdina dauka emakumeen eta gizonen artean. Azkenengo urteotan arrakala partzialki murriztu den arren, bilakaera horrek, nagusiki, emakumeek eskainitako denbora murrizteari erantzuten dio eta, neurri askoz txikiagoan, gizonezkoen inplikazio handiagoari. Gainera, desberdintasun nabarmenak mantentzen dira etxeko atazarik ohikoenetan eta helduen zaintzan, agerian uzten duena, zaintzetan, emakumezko eta

gizonezkoen arteko erantzunkidetasunerako aurrerapena oraindik ere mugatua dela. Horrez gain, errealitate hori bilketa publikoarekin lotu behar da eta, hortaz, zerbitzu publikoak finantzatzeko gaitasunarekin, zaintza-zerbitzuak barne. Zerbitzu hauen hornikuntza publikoak etxeetan ordaindu gabe egiten den lanaren parte bat kolektiboki kudeatzea ahalbidetzen du eta, horrela, zaintza-erantzukizunak etxeen, Estatuaren, merkatuaren eta komunitatearen artean birbanatzea.

VI. ONDORIOAK ETA GOMENDIOAK:

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

VI.1. Ondorioak

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

VI.1.1. Gastuen atalaren azterketan identifikatutako indarguneak:

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

- **Aurrekontu programak**:
  - Lehenik eta behin, erreferentziako oinarrizko ildo bat finkatzea, erakundearen genero-zeharkakotasunaren egoeraren jarraipena egiteko eta ekitaldien artean izandako aurrerapenak edo atzerapenak baloratzeko. Zehazki, diseinatutako metodologiari esker, aurrekontu-programek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari egiten dioten ekarpena zorroztasun handiagoz kuantifikatu ahal izan da; izan ere, ekitaldi honetan 26 milioi eurokoa da (aztertutako programen aurrekontu osoaren %3,9), aurreko ekitaldian erregistratutako 13 milioi euroen aldean (%3).

- Bestalde, aipatzekoa da emaitzetara bideratutako **berdintasun plangintzaren logika** sortzea eta mantentzea, politika publikoen kudeaketa etengabe hobetzen laguntzeko eta gizon-emakumeen berdintasunaren arloko arau manuak betetzeko bidean indartzeko.
- Ildo horretan, garrantzitsua da aipatzea logika hori erronka handia dela nolabaiteko zailtasun teknikoa duen heinean, baina, batez ere, aldaketa garrantzitsuak eragiten ditu aurrekontu plangintza ulertzeko moduan; hala, **pixkanaka-pixkanaka toki egiten du kudeatzaile publikoen lan prozeduretan**. Egia da, era desberdinean bada ere, gero eta ezagunagoak direla aurrekontu plangintzan kontuan hartzen eta txertatzen diren prozesuak, hala nola sexuaren arabera bereizitako informazioa sortzea eta erabiltzea, genero berdintasunari buruzko arau manuen gaineko jakintza, eta, neurri txikiagoan, hori sustatzeko helburuak eta jarduerak pixkanaka txertatzea, beste zenbaiten artean.
- Emaitza hobeagoa horietan lagunduko du, zalantzarik gabe, **Gipuzkoako Foru Aldundiaren 2024-2027 aldirako Plan Estrategiko**[11] berriak, zeinean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna politika transbertsala eta estrategikoa baita aldi berean. Programen aurrekontu plangintza gidatzen duen tresna nagusia den heinean, hobekuntza horretan lagunduko duen beste faktore bat da.
- Azkenik, sendotze-prozesu hori indartu egin da ekitaldi honetan, aurrekontu-programen genero-inpaktuaren aurretiazko ebaluazio-txostena EBA tresnan integratzearen bidez. Hobekuntza horrek urrats garrantzitsua dakar genero-inpaktuaren ebaluazioa aurrekontu-plangintzako ohiko prozeduran erabat txertatzeko, dokumentu osagarri edo paralelo gisa tratatzea saihestuz. Era berean, informazioaren bilketa eta ustiapena errazten ditu, haren koherentzia eta trazabilitatea hobetzen ditu, eta programetan erregistratutako datuen eta, ondoren, Aurrekontu Orokorren Genero Inpaktuaren Aurretiazko Ebaluazio Memoria egiteko erabilitako datuen arteko lotura sendotzen du.

Langileen gastuak:

- Lehenik eta behin, eta agian nabarmendu beharreko indargune garrantzitsuena den aldetik, I. kapituluaren genero azterketak agerian utzi du oso erabilgarria dela GFAn lan egiten duten emakumeen eta gizonen egoerari eta posizioari eta horiek gastu publikoan duten islari buruzko datuak biltzea, aztertzea eta horiei zentzua ematea; izan ere, zorionez, ia datu horiek guztiak eskuragarri daude. Azterketa horri esker, ***agerian*** geratu dira enplegu publikora iristeko aukera berdintasunaren eta askotan lan baldintzen atzean ezkutatzen diren **desberdintasunak**, eta, batez ere, desberdintasun horiek gastu publikoan nola islatzen diren.
- Alde horretatik, **adierazleen erabilgarritasuna** bikoitza da emakumeek Aldundiko langile gehienen artean duten pisuaren eta I. kapituluan eragiten duten gastuaren arteko hausturari edo generoaren araberako soldata arrakalari dagokionez: batetik, erakusten dutelako egokia dela genero berdintasuna

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

langileen kudeaketa politiketan txertatzeko estrategia aktiboak martxan jartzea, eta, bestetik, argi eta garbi adierazten dutelako arazoak non dauden eta zer bideri jarraitu behar zaion konpontzeko.

- Azterketa horrekin, gainerako ataletan bezala, **oinarrizko ildo** bat finkatu da, 2023, 2024 eta 2025eko ekitaldien arteko konparazio serie batekin. Horri esker, joerak identifika daitezke, eta ez soilik emaitza puntualak, eta konparazio azterketa bat egin daiteke etorkizuneko bilakaerak behatzeko eta hobekuntzak agerian uzteko zenbait gaitan, hala nola generoaren araberako soldata arrakala eta segregazio bertikal eta horizontalak langileen gastu publikoaren banaketan duen eragina eta zaintza lanaren banaketa desorekatua.
- Gai orokor horietatik harago, esan daiteke bilakaera adierazleek **joera positiboak** dituztela, oro har. Hala, Gipuzkoako Foru Aldundian emakumeak sartzeari dagokionez, bilakaera positiboa izan da, urtetik urtera gora egin baitu. Gipuzkoako Foru Aldundiko generoaren araberako soldata arrakalaren eta Gipuzkoako lan merkatukoaren arteko konparazioak ere erakusten du, zalantzarik gabe, lehenengoan egoera hobea dela bigarrenean baino.
- Era berean, GFAko zenbait langile taldetan, oraindik gutxiengoa badira ere, **batez besteko ordainsarietan dauden aldeak ia hutsalak dira eta zenbaitetan emakumeen aldekoak ere badira.** Hala gertatzen da A2 taldeko langileen artean.
- Talde horretan bertan, datu positibo gisa adierazi behar da badirudiela *ordainsari osagarri* jakin batzuk —antzinatasunak, esaterako— jada ez direla eragozpen emakumeen soldatari dagokionez.

Sailkapen organikoa:

- Lehenik eta behin, **oinarrizko ildo** bat definitzea, foru berdintasunerako politikak sustatzeko funtsezko egituren egoeran —hau da, Berdintasunerako Organoaren eta berdintasunerako departamentu unitateenean—, posizioan eta aurrekontu esleipenean izan daitezkeen aurrerapenak edo atzerapenak etorkizunean jarraitu eta baloratzeko, eta, bereziki, *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauak* bigarren xedapen gehigarrian ezartzen duen GFAren aurrekontuaren %1eko horizonteari dagokionez.
- Ildo horretan, aurten lehen aldiz egindako analisiari esker, indargune aipagarriak identifikatu ahal izan dira. Horietako nagusia **Berdintasunerako Organoaren posizio estrategikoa** da, Diputatu Nagusiaren Kabineteari atxikita baitago, eta horrek toki funtzional eta sinboliko egokia ematen dio genero transbertsalitatearen estrategia Aldundi osoan hedatzeko. Horretaz gainera, berdintasun teknikarien plazen baldintzek (karrerako funtzionarioak, A taldea, dedikazio esklusiboa eta berdintasunari buruzko prestakuntza dutenak) betetzen dituzte euskal administrazioko langileentzat ezarritako arau manuak. Bestetik, Berdintasunerako Organoaren aurrekontua % 37 hazi da 2016az geroztik. Alabaina, jarraian ikusiko dugun bezala, ez GFAkoaren erritmo berean.

- **Berdintasunerako departamentu unitateei** dagokienez, nabarmentzekoa da kopurua handitu egin dela, 2020an 3 izatetik 2027an 6 izatera igaro baita. Horrek erakusten du erakundeek borondate edo interes argia dutela foru politiketan genero transbertsalitatea indartzeko. Gainera, gehienak idazkaritza teknikoetan kokatuta daude, eta horrek lagundu egiten die genero ikuspegia integratzen.

VI.1.2. Diru sarreren atala aztertzean identifikatutako indarguneak:

Diru sarreren atalaren azterketak zenbait indargune nabarmen utzi ditu agerian:

- Lehenik eta behin, nabarmentzen da PFEZari buruzko **datuak sexuaren arabera bereizita** daudela —hori da GFAren diru iturri nagusia—, bai eta ondarearen gaineko zergari, etxeko lanei eta ordaindu gabeko zaintzari buruzkoak ere, eta diru sarrera horiek guztiak genero ikuspegitik aztertzea ahalbidetzen dute. Horiekin batera, garrantzitsua da genero analisian lortutako esperientzia aipatzea. Esperientzia hori Berdintasunerako Organoaren eta Zerga Politikako Departamentuaren arteko lantalde iraunkorraren bidez antolatutako lankidetza lanaren bidez lortu da. Lankidetza horri esker, genero inpaktua zerga politiketan ebaluatzeko funtsezko arloak identifikatu dira.

- Ekitaldi honetako memoriarako hainbat berrikuntza sartu dira, GFAren diru sarreren egituraren egoerari eta bilakaerari buruzko **irismen eta ezagutza handiagoa** ematen dutenak. Hala, PFEZean adierazle nagusien denbora-serieak sartu dira, salbuetsitako errenten azterketan sakondu da eta zergaren birbanaketa ahalmenari buruzko adierazle berri bat sartu da. Bestalde, sozietateen gaineko zergaren azterketa eta tasen eta beste diru sarrera batzuen lehen hurbilketa sartu dira. Eta, azkenik, gastu fiskalen kasuan, gastu politiken araberako azterketa sartu da.

- Lortutako emaitzek hobekuntza-adierazgarriak erakusten dituzte zenbait adierazletan, bereziki PFEZaren esparruan hautemandako genero-arrakala jakin batzuen murrizketan eta emakumeek errenta-tarte ertain eta altuetan duten ordezkaritzaren hazkundean. Denbora-serieen erabilgarritasunak joera horren jarraipena egitea ahalbidetzen du, baita emakumeen eta gizonen egoera erlatiboan gertatzen ari diren aldaketak ebaluatzea ere.

- Memoria honetan, aurrerapen garrantzitsu bat izan da **ordaindu gabeko etxeko lanen eta zainketen azterketa** egitea. Hala, lan horien dimentsioa eta balio ekonomikoa biltzen dira, jarduera ekonomikoari dagokionez. Aintzatespen horren xedea ez da zeregin horiek betetzen dituztenei ikusgarritasuna eta esanahia ematea soilik, baizik eta ahalbidetzen du, orobat, etxeek beren gain hartzen duten zainketa kargaren parte bat beren gain hartzeak edo arintzeak administrazio publikoentzat izango lukeen benetako kostua edo aurrezkia zenbatestea (kontuan izanik etxeetan emakumeek egiten dituztela gehienbat lan horiek). Halaber, ordaindu gabeko etxeko eta zaintza-lanen balio ekonomikoa aitortzeak agerian uzten du **politika fiskalaren eta**

zaintzen antolaketa sozialaren arteko harremana aztertzearen garrantzia. Genero-ikuspegia duen fiskalitate batek, diru-sarreren sorrera eta zergapetzea aztertzeaz gain, biziaren jasangarritasunean duen eragina eta zaintza-erantzukizunen banaketan emakumeen, gizonen, etxeen, administrazio publikoen, merkatuaren eta komunitatearen artean sustatzen duen birbanaketa ere baloratu behar ditu. Gainera, aurrera egiten da *Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legea* betetzeko bidean, zeinaren arabera euskal administrazio publikoek ordaindu gabeko etxeko lanen eta zainketen balio ekonomikoa zenbatetsi behar baitituzte aldian-aldian. Hala, balio hori aintzat hartu behar da aurrekontuen eta politika ekonomiko eta sozialen diseinuan (37. artikulua).

- Azken batean, diru-sarreren genero-inpaktuaren ebaluazioak agerian uzten du **politika fiskalean** genero-desberdintasunak murriztera bideratutako **hobekuntza-neurriak** garatzeko aukera dagoela. Horren haritik, analisiak egiaztatzen du genero-ikuspegia zerga-tresnen diseinu, jarraipen eta ebaluazio prozesuetan modu sistematikoan integratzeak genero-arrakalak murrizten lagun dezakeela, politika fiskala tresna eraginkor bihurtuz helburu horretarako.

***

Azkenik, eta dimentsio horietako bakoitzean identifikatutako ahuleziak zerrendatu aurretik, garrantzitsua da urte honetan egindako azterketak dakarren **jauzi kuantitatibo eta kualitatiboari** buruzko azken hausnarketa orokor bat egitea. Ildo horretan, analisiak egiaztatzen du politika fiskalak tresna eraginkorra izan daitezkeela genero-desberdintasunak murrizteko, betiere genero-ikuspegia zerga-politiken eta zerga-tresnen diseinu, jarraipen eta ebaluazio prozesuetan modu sistematikoan integratzen bada.

Memoria honen hasieran adierazitakoari helduz, aztertzen ari garen aurrekontu ekitaldian lehen aldiz abian jarri den genero inpaktua ebaluatzeko metodologia transbertsalitate estrategiaren aplikazio eremu honetan ezagutzen den metodologia osatuenetako eta zehatzenetako bat da. *Kuantitatiboki*, ia gai eta adierazle guztiak biltzen dituelako, eta horietako asko ez direlako inoiz aztertu aurreko analisietan. *Kualitatiboki*, ausartu egiten da genero ikuspegiari dagokionez tradizionalki "ilunak" izan diren gaietan arreta jartzera, eta aintzat har daitezkeen dimentsio guztietatik egiten du, aurrekontu programen araberako ohiko azterketatik askoz harago joaten baita.

Ikuspegi global horretatik, identifikatutako indarguneei dagokienez, partaidetza metodologiak abian jartzeak dakartzan onurak nabarmendu behar dira, betiere erronkak alde batera utzi gabe. Lehenik eta behin, lantaldez eta ikaskuntza zein ekoizpen saioz osaturiko multzo bat baliaturik, transbertsalitate estrategiaren printzipioetako bat gauzatzea lortu delako: hau da, aurrekontu publikoa kudeatzen duten unitateen **erantzunkidetasuna**, genero ikuspegia aurrekontu plangintzan aztertzeko eta txertatzeko prozesu horretan. Bigarrenik, memoria hau egiteko betebehar "formaletik" harago joan delako, GFAren barruan etorkizunean metodologia hori hedatzeko talde eragile gisa jardungo duten pertsonen eta instantzien benetako **konpromisoa** sendotze aldera. Zenbat eta gehiago finkatu konpromiso erreal hori, orduan eta gertuago egongo gara aurrekontuaren genero

inpaktuaren ebaluazio ororen azken xedea lortzetik. Gogoan izan behar dugu hori ez dela inoiz helburu bat, baizik eta bitarteko bat, aurrekontua gauzatuko den testuinguruan emakumeen eta gizonen berdintasunerantz aurrera egiteko.

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

VI.1.3. Gastuen atalaren azterketan identifikatutako ahuleziak:

- **Sailkapen funtzionala edo programen araberako sailkapena**:
  - Aurrekontu programen azterketaren irismena, une honetan, txikia da, genero garrantzi ertain edo handiko 69 programetatik 20 biltzen baititu; hau da, emakumeen eta gizonen berdintasunean eragiteko ahalmena duten programak.
  - Aurtengo ekitaldian nabarmentzekoa izaten jarraitzen du berdintasun ekintzen kopurua eta gastua handitzeko beharra. Era berean, bermatu behar da genero ikuspegia ez dela aplikatzen azterketan edo elementu formaletan bakarrik (hizkuntza ez-sexista erabiltzea, esaterako), baita alderdi estrategikoetan ere, hala nola helburuen, adierazleen eta jarduketa ildoen definizioan, kontuan izanik eragin zuzena dutela desberdintasunak gainditzeko. Orain arte egindako bidea pozgarria bada ere, Gipuzkoako Foru Aldundiak jarraitu egin behar du genero ikuspegia kontuan hartzen duen aurrekontu plangintza bultzatzen, genero desberdintasunen aurkako borrokan **tresna eraldatzaile** gisa.

  - Abian jarritako metodologiaren ikuspegitik, eta aztertutako aldagaiak nabarmen zabaldu diren arren, artikulatzeke dago oraindik aurrekontu programen **ikuspegi kualitatiboago bat**. Horrenbestez, oso baliagarria izango litzateke, hainbat alderditan berdintasunaren presentzian edo gabezian oinarritutako egungo azterketaren edukiak finkatu ondoren, berdintasun hori txertatzeko moduari buruzko hurbilketak egin ahal izatea: zer helburu mota txertatzen diren, zer garrantzi duten, haien egokitasuna eta abar. Beste horrenbeste txertatutako berdintasun ekintzekin: zer motatakoak diren, egokienak ote diren, zer garrantzi duen programaren esku hartzearen testuinguruan emakumeen egoeran aldaketa mamitsuak eragiteko eta abar. Azterketa hori sakontzea bereziki esanguratsua da; izan ere, aurrekontu-programekin egindako lanak agerian utzi du ez dela beti koherentzia edo korrespondentzia zuzenik gertatzen EBA tresnan deklaratutako ekintzen, benetan gauzatutako jarduketen eta horiei azkenean esleitutako baliabideen artean.

  - Azkenik, berriz ere adierazi da aztertutako aurrekontu programek lan prozesu arautu batean parte hartu dutela, eta, horrekin batera, gaikuntza, hausnarketa

eta eraldaketa ere izan dituztela, genero ikuspegia aurrekontu plangintzan txertatzeko. Hala eta guztiz ere, bada oraindik erronkarik —aipatutakoak, kasu— eta integrazio maila ertaineko programarik, eta horrek iradokitzen du beharrezkoa dela ildo horretan lan egiten jarraitzea, prozedura barrutik sendotu dadin.

- **Sailkapen ekonomikoa (1. kapitulua):**

  - 1. kapituluaren azterketari esker, hauteman da gastu publikoaren banaketan genero desberdintasunek bere horretan jarraitzen dutela.

  - Lehenik eta behin, langileen **gastuaren banaketa** gizonen aldekoa da, plantillan duten pisuari dagokionez. 2025ean, emakumeak GFAko langileen % 56 dira, baina gastuaren % 53 jasotzen dute; gizonak % 44 dira, eta % 47 jasotzen dute. Alde hori mantendu egin da aztertutako hiru ekitaldietan (2023, 2024 eta 2025). Emakumeei eta gizonei bideratutako gastua ia erritmo berean handitu den arren, plantillan duten presentziaren eta gastuan duten partaidetzaren arteko erlazioa ia ez da aldatu. Lanbide taldeak aztertzean ere ikusten da desoreka hori, eta bereziki nabarmena da C2 taldean.

  - Departamentuen araberako azterketak datu berberak ematen ditu: departamentu guztietan, emakumeei bideratutako gastuaren proportzioa plantillan duten ordezkaritza baino txikiagoa da. Aldeak bereziki handiak dira departamentu hauetan: Gobernantza, Ekonomia Sustapena eta Proiektu Estrategikoak, Jasangarritasuna eta Mugikortasuna, Turismoa eta Lurralde Antolaketa.

  - Era berean, ikusi da GFAn badela **generoaren araberako soldata arrakala** bat, % 12,6koa. Azpimarratu behar da aztertutako hiru ekitaldietan (2023, 2024 eta 2025) arrakala etengabe handitu dela. Beraz, emakumeak plantillan sartzeak ez du ekarri ordainsariak berdintasunez banatzea. Azterketak erakusten du egoerarik txarrena C2 taldekoa dela, hori baita desberdintasun foku handiena, C1 taldea dela atzetik. Era berean, egiaztatu da aztertutako langile mota batzuetan generoaren araberako soldata arrakalak daudela, emakumeen soldataren kalterako. Handiena aldi baterako langile lan-kontratudunen artean gertatzen da; atzetik daude, garrantziaren arabera, bitarteko funtzionarioak eta segregazio horizontal eta bertikalen eragin handia duten departamentuak, hala nola Gobernantza eta Jasangarritasuna.

  - Azkenik, eta administrazio publikoetako ordainsarien genero azterketa egiten denean ohiko emaitzak berretsiz, ordainsari osagarriek pisu handia jarraitzen dute izaten GFAn emakumeen eta gizonen arteko soldata arrakalak azaltzerakoan. Bereziki nabarmentzekoa da % 27,2ko arrakala **berariazko osagarriaren** eta dedikazioen kasuan, bilakaera bereziki negatiboarekin, eta, gainera, azken ordainsarian garrantzi handiena duen osagarria da.

  - Gainera, azterketari esker, identifikatu da hiru **direla ordainsarien arteko aldeak hobekien azaltzen dituzten faktoreak**. Lehenengoa zainketa lanaren banaketa desorekatuarekin lotuta dago, oraindik ere nagusiki emakumeek

betetzen baitituzte lan horiek, eta zigortu egiten ditu (lanaldi murrizketak eta senitartekoak zaintzeko eszedentziak), ez karrera profesionalean bakarrik, baita ekonomikoki ere. Bigarrenak segregazio bertikalarekin du zerikusia, zeinak soldata arrakala azaltzen baitu; izan ere, gizonezkoek betetzen dituzte zerbitzuburu lanak eta hobeto ordaindutako beste lanpostu batzuk, plantillan duten pisua baino proportzio handiagoan, gainera. Azkenik, segregazio horizontalak eta emakumeek bete ohi dituzten eginkizunek balorazio sozial txikiagoa izateak ere laguntzen dute generoaren araberako soldata arrakala azaltzen.

- Bestalde, azterketak agerian uzten du beharrezkoa dela datu horiek azaltzen laguntzen duten faktoreak ikertzen jarraitzea, GFAren aurrekontu publikoen genero eragina ebaluatzeko prozedurari dagokion **etengabeko hobekuntzaren** logika horretan. I. kapituluko gastuen genero azterketari buruzko atalaren amaieran aurreratu bezala, funtsezkoa da etorkizuneko memorietan kontuan hartzea langileen zenbaketaren mugak, kontratuen iraupenaren haztapenik eza (horretarako, oso interesgarria izango litzateke generoaren araberako soldata arrakala kalkulatzea lan egindako ordu bakoitzeko), feminizazio-maskulinizazioko indize handiak dituzten eta «balio berdinekotzat» har daitezkeen lanpostuen ordainsarien azterketa doitzea, edo sakontzea GFAko langileen artean emakumeek duten pisu orokor handiagoaren eta kapitulu honetan emakumeei bideratutako gastuaren proportzio erlatibo txikiagoaren arteko bereizketa bertikalak dituen ondorioetan.

- **Sailkapen organikoa**:
  - Sailkapen organikoaren azterketari esker, agerian geratu da GFA nabarmen dagoela **% 1etik behera** *2/2015 Foru Arauak* ezarritako berdintasunerako foru politikak bultzatzeko aurrekontuan. 2027an, aurrekontuaren %0,22 bideratuko da helburu horretara, eta horrek agerian uzten du finantziazio defizit handia dagoela arau manuak dioenarekiko. Gainera, aipatu behar da portzentaje hori ehuneko 0,04 puntu jaitsi dela azken urteetan (2021ean % 0,26koa zen).
  - Jaitsiera horren arrazoia da, batez ere, **Berdintasunerako Organoaren** aurrekontua %37 handitu den arren, haren garrantzi erlatiboak behera egin duela Aldundiaren aurrekontuaren hazkunde globalarekin alderatuta, zeina %70 hazi baitzen aldi horretan bertan.
  - **Berdintasunerako departamentu unitateei** dagokienez, horiek guztiak sortzeko prozesua oraindik ez da osatu Aldundiko departamentuetan, eta bi unitate geratzen dira egiteke. Horrek mugatu egiten du genero ikuspegia sail horien politika sektorialean txertatzea, bai eta, oro har, transbertsalitate estrategiaren irismena ere.
  - Berdintasunerako Organoari zein departamentuetako unitateei dagokienez, beste erronka garrantzitsu bat da, organoaren kasuan, berrikusi egin behar dela haren zerbitzura dauden baliabide tekniko eta administratiboen zuzkidura, eta, unitateen kasuan, ziurtatu behar dela baliabide horiek behar bezala estalita daudela berdintasunaren, arduraldiaren, behin-behinekotasunaren eta abarren

arloko espezializazioari dagokionez, egitura horiek eraginkorrak izan daitezen 2/2015 Foru Arauak ezarritako eginkizunak betetzean.

VI.1.4. Diru sarreren atalaren azterketan identifikatutako ahuleziak:

- Diru sarreren azterketa aurrerapen nabarmena bada ere politika fiskala genero ikuspegitik ulertzeko orduan, gaur egun duen **irismenak** mugatu egiten du eraginkortasuna, GFAren diru sarreren aurrekontu bateratu osoaren % 40 baino gutxiago hartzen baitu. Analisiaren muga horrek esan nahi du ebaluaziotik kanpo geratzen direla diru sarreren funtsezko arlo asko, funtsezkoak izan daitezkeenak zerga panorama osoa eta haren genero inpaktuak ulertzeko.

- Beste ahultasun garrantzitsu bat **diru sarrerei buruzko datuen denbora desoreka** da, bi urte lehenago egindako bilketatik hartutako datuak baitira, baita sarrera ez-monetarioen datuak ere (2018koa *Kontu satelitearen* kasuan). Memoriaren xedea, alabaina, hurrengo urteko aurrekontua da, kasu honetan, 2025ekoa.

- Halaber, egindako azterketak berresten du Gipuzkoako zerga-sistemak izaera birbanatzailea duten mekanismoak barne hartzen dituen arren, emakumeen eta gizonen artean oraindik ere iraun egiten dutela **egiturazko desberdintasunek**. Desberdintasun horiek eragina dute bai zerga-kargaren banaketan, bai zerga-politikatik eratorritako onurez baliatzeko benetako aukeretan. Emakumeek errenta, enpresa-titulartasun, kontrol ekonomiko eta ondare-metaketa txikiagoak izateak mugatu egiten du zerga-pizgarri jakin batzuk eskuratzeko duten ahalmena.

- Era berean, emaitzek erakusten dute **zerga-onuren** zati garrantzitsu bat ahalmen ekonomiko eta enpresarial handiagoa duten subjektu eta kolektiboetan metatzen dela, eta horietan gizonek nagusitasunezko posizioa mantentzen dutela. Horrenbestez, zerga-neurriek formalki izaera neutrala izan dezaketen arren, haien eragin materiala desberdina izan daiteke ekonomia-baliabideak, enplegua, ondarea eta enpresa-jarduera eskuratzeko aukeren arteko aldez aurreko desberdintasunen ondorioz.

- Azkenik, diru sarreren atalaren azterketak ez ditu zuzenean baloratzen Gipuzkoako Lurralde Historikoko Aurrekontu Orokorren Foru Arauaren Proiektuak onar ditzakeen zerga aldaketak, ezta diru sarreren egitura ere. Hau da, ez du ematen epe laburreko aurrekontu erabakietan berehalako eragina izan dezakeen elementurik. Hala eta guztiz ere, sarreren konfigurazio orokorra eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekin duten lotura ulertzeko testuingurua ematen du. Horri esker, bigarren momentu batean, gerta daitezkeen arau aldaketek izan dezaketen eragina modu eraginkorragoan baloratu ahal izango da.

VI.2. Etorkizuneko ekitaldietarako hobekuntza proposamenak

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

- **Aurrekontu programei** dagokienez,
  - **Aztertutako aurrekontua generoaren ikuspegitik hedatzea, analisian aurrekontu programa gehiago jarrita aurrekontu programetako langileei laguntza eta aholkularitza espezializatua ematearen aldeko apustua eginda**, aurrekontu programa bakoitza teknikoki laguntzeko eta beharrezko aldaketak egin daitezen adoretzeko. Hala, lortuko da bere esku hartze eremutik emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak murrizten laguntzea, bai eta burokratizazio edo automatizazio arriskua saihestea ere genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko txostenak egitean.
  - **Emaitzetara bideratutako plangintza tresnak (EBA) hobetzea**, genero ikuspegia eraginkortasunez integratzen dela eta borondatezkotasunaren mende ez daudela ziurtatzeko. Hona hemen inplementatu edo aztertu daitezkeen hobekuntza zehatz batzuk:
    - Datozen ekitaldietan EBAren barruan genero-inpaktuaren aurretiazko ebaluazio-txostenaren integrazioaren funtzionamendua aztertzea eta ebaluatzea, eta beharrezko diren doikuntzak gauzatzea.
    - Aurrekontuak egiteko jarraibideetan, genero garrantzi handiko eta ertaineko programei berdintasun ekintza nagusiak berariaz sartzeko gomendioa gehitzea, bai eta programek ekintza horietan duten gastu tartea zehaztea ere.
  - **Genero berdintasuna aurrekontu ziklo osoan txertatzeko prozesuan aurrera egiten jarraitzea.** Aurrekontuei aplikatutako genero transbertsalitateak aurrekontu zikloaren fase guztiei eragiten die, aurrekontuak prestatzen direnetik ebaluatzen direnera arte. Orain arte, ahaleginak batez ere plangintza fasean kontzentratu dira, metodologia eta tresnak hobetzeko ezinbesteko eta funtsezko aurretiazko urrats gisa. Hurrengo urratsa ebaluazio izaera bera indartzea da. Horretarako, mekanismo jakin batzuk baliatuko dira jarduketen jarraipena egiteko, hurrengo ekitaldietan aurrerapenak egiaztatzeko (eta hobetzeko arloak zehazteko ez-betetzeak ikusarazteko) eta programek Lurralde Historikoko emakumeen eta gizonen berdintasunean duten benetako emaitzetara eta inpaktura hurbiltzeko. GFAren 2024ko Kontu Orokorraren genero-inpaktuaren **ex post ebaluazio** ariketa

berriki hobetu izana mugarri garrantzitsua da norabide horretan, eta denboran zehar jarraipen jarraitua egiteko oinarriak ezarri ditu, epe ertain eta luzerako joerak identifikatu ahal izateko eta aurrekontu-programen diseinua eta betearazpena emakumeen eta gizonen berdintasunean egiazta daitezkeen emaitzak lortzera finkatzeko edo birbideratzeko informazio erabilgarria eskaintzeko. Orain, erronka aurrerapen horiek finkatzea eta ex ante eta ex post ebaluazio-prozesuen arteko sinergiak ezartzea da, elkar elikatzeko eta aurrekontu-zikloan genero-ikuspegiaren koherentzia, eraginkortasuna eta jasangarritasuna indartzeko.

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

Langileen politikari dagokionez,

- Lehentasunetako bat da hobetzea langileen gastuen genero eragina ebaluatzeko **datuen eskuragarritasuna, bilketa eta azterketa.** Zehazki, mugek azterketan adierazitako datuetan duten eragina murrizteko eta analisiaren kalitatea hobetzeko, komeniko litzateke kontratuak langile berarekin lotzea ahalbidetuko duten mekanismoak txertatzea eta emaitzak benetan lan egindako denboraren arabera haztatzea. Identifikatzaile bakarrak erabilita errazagoa izango litzateke ekitaldi berean barneko mugimenduek edo kontratu bat baino gehiago egoteak eragindako bikoiztasunak saihestea. Era berean, kontratu iraupenaren aldagai bat sartzeak ahalbidetuko luke langileen gastua haztatzea eta emakumeen eta gizonen arteko konparaziorako adierazle egokiagoak kalkulatzea. Ildo berean, benetako orduei edo lanaldiei buruzko datuak izanez gero, orduko soldata arrakala kalkulatu ahal izango litzateke, eta, horrela, desoreka horiek zuzendu eta soldata arrakala doituaren kontzeptura gehiago hurbildu ahal izango litzateke azterketa. Ildo horretan, proposatzen da aztertzea presentzia kontrolaren bidez datuak lor daitezkeen. Nolanahi ere, garrantzitsua izango da etorkizuneko analisietan ohar metodologikoei eusten jarraitzea, eta emaitza kuantitatiboak informazio kualitatiboarekin osatzea, ikusitako aldaketak testuinguruan kokatu ahal izateko.

- Egindako azterketak agerian utzi ditu **generoaren araberako desberdintasunek enplegu publikoan** dituzten ondorioak, eta, zehazki, zaintzan erantzunkidetasunik ez izatea eta segregazio horizontal eta bertikalak direla GFAko soldata arrakalerako faktoreetako bat. Ildo horretan, «Gipuzkoako Foru Aldundiaren

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Barne Plana» diseinatzea eta, batez ere, ezartzea (Diputatuen Kontseiluaren 2025eko ekainaren 17ko erabakiaren bidez onartu zen) funtsezko urratsa da desberdintasun horiei aurre egiteko. Plan horrek, 5. helburuan, soldata arrakala aztertzeko eta haren jarraipena egiteko bi ekintza jasotzen ditu, hasiera batean 2026rako aurreikusita zeudenak. Alde batetik, **C2 sailkapen taldeko** lanpostuetako soldata arrakala aztertzea, arrakala hori sor dezaketen arrazoiak identifikatzeko (lanpostuen feminizazioa edo maskulinizazioa, kontziliazioa, etab.), eta, bestetik, kalkulatutako arrakalaren urteko jarraipena egitea eta **plantilla osoaren arrakalen bilakaera** ebaluatzea (Berdintasunerako Planaren indarraldiko azken urtean). Ebaluazio horretan, ikusi ahal izango da Planak zer eragin izan duen, eta, arrakala murrizteko, definituko dira Berdintasunerako II. Planean hartuko diren balizko neurriak. Bi ekintza horiek, gainera, Funtzio Publikoaren 2027ko aurrekontu programan sartu dira. Hori gauzatuz gero, hobetu eta osatu ahal izango da lurraldeko aurrekontuen genero eraginaren aurretiazko ebaluazioen etorkizuneko memorietako langile gastuen azterketa. Lan horri jarraipena emateko, Berdintasun Plana garatzeko eta haren jarraipena egiteko baliabideak indartu behar dira, bai eta soldata arrakala orokorraren urteko jarraipena egin ere.

- Zehazki, datuen arabera, azterketa espezifiko bat egin behar da, **lanpostuen balorazioan genero alborapen** posibleak identifikatu edo baztertu ahal izateko, batez ere hasiera batean segregazio horizontalarekin lotuta dauden generoaren araberako soldata arrakalak ikusten direnetan. Adierazi dugun bezala, GFAren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Barne Planak soldata arrakala aztertzeko eta haren jarraipena egiteko bi ekintza jasotzen ditu. Ildo horretan, lortutako emaitzen arabera, neurri zehatzak ezarri ahal izango dira balorazio horretan genero ikuspegia txertatzeko, eta horrek zuzeneko ondorioak izango ditu GFAko generoaren araberako soldata arrakalak desagerrarazteko.

- Emakumeek foru administrazioko hierarkiako postu altuenetan sartzeko zailtasun handiagoak dituztenez —eta hori da arrakala horiek azaltzeko beste faktore nagusietako bat—, garrantzitsua da neurriak indartzea lanpostu horietan emakumeen eta gizonen **ordezkaritza orekatua** izango dela bermatzeko.

Emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko oinarrizko egiturei dagokienez,

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

  - Alde batetik, Berdintasunerako Organoaren aurrekontua handitu da kapitulu guztietan, eta langile espezializatuen zuzkidura handitu da, berdintasunerako baliabide berriak kudeatu ahal izateko eta esleituta dituen eginkizun guztiei estaldura eta erantzun egokia eman ahal izateko.

- Bestalde, berdintasun unitateen dedikazioa handituz emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko, dedikazio esklusiboa izan dezaten. Nolanahi ere, beharrezkoa litzateke ebaluatzea zer behar dauden departamentu bakoitzean berdintasuna sustatzera bideratutako langileak hornitzeko eta lan horiek egiteko, kontuan hartuta departamentu batetik bestera alde nabarmenak daudela tamainari, funtzioei eta berdintasunerako eraldatze potentzialari dagokienez. Hala, Bide Azpiegituretako Departamentua eta Zainketetako eta Gizarte Politikako Departamentua ez dira gauza bera, eta gaur egun berdintasun egitura bera dute.

- Garrantzitsua da aipatzea, halaber, Gipuzkoako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana (2025-2027) onartzeak ildo horretan ekarri behar duen bultzada. Izan ere, 2. proiektuan (Berdintasunerako foru politika ezartzeko kalitate estandarrak), helburuen artean, berdintasunerako foru egiturak egokitzea ezartzen du, eta aukera ematen du Berdintasunerako Organoak eta Departamentuetako Berdintasunerako Unitateek beren eginkizunak aholkularitza- eta sustapen-lana egiteko behar diren baldintzetan bete ditzaten.

Diru sarrerei dagokienez,

- **Zerga-onuren** genero-inpaktuaren ebaluazioa sakontzea, gastu fiskalen eta horiei lotutako gastu-politiken arteko koherentzia eta lotura indartuz, eta aldizkako ebaluazioen bidez aztertuz zer kolektibok eskuratzen dituzten benetan indarrean dauden kenkari, murrizketa eta salbuespenen onurak, baita neurri horiek emakumeen eta gizonen artean eragiten dituzten banaketa-ondorioak ere. Sexuaren arabera bereizitako datuen eskuragarritasun gero eta handiagoak oinarri sendoa eskaintzen du ebaluazio hori hobetzeko eta etorkizuneko erreforma fiskalak orientatzeko.

- Zerga-araudia izapidetzeko prozesuari lotutako **genero-inpaktuaren ebaluazioak** indartzea. Memoria honetan egindako zerga-sarreren politikaren genero-inpaktuaren ebaluazioak ez badu ere 2027ko Aurrekontuen Foru Arauaren edukian zuzenean eragiteko ahalmenik, haren emaitzek zerga-esparruan hobetu beharreko alderdiak identifikatzen dituzte. Horrenbestez, ondorio horiek aintzat hartu beharko lirateke etorkizuneko arau-aldaketetan, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak murriztea helburu duten neurriak sustatzeko eta genero-ikuspegia zerga-araudian modu sistematikoan integratzeko.

- Zehazki, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean eragin positiboa lortzeko, etorkizuneko arau-aldaketek lehentasuna eman beharko liekete emakumeen autonomia ekonomikoa indartzea, lan-merkatuan duten partaidetza sustatzea eta errenta-desberdintasunak murriztea helburu duten **zerga-neurriei**. Horretarako, bereziki aztertu eta baloratu beharko litzateke enpleguarekin, bizitza pertsonala, familiarra eta lanekoa uztartzearekin, erantzunkidetasunarekin, etxebizitza eskuratzeko aukerekin, ekintzailetzarekin eta

garapen profesionalarekin lotutako pizgarri fiskalen eraginkortasuna, genero-arrakalak murrizteko duten benetako ahalmena kontuan hartuta.

- Halaber, beharrezkoa izango da zerga-sistemaren **diru-bilketa ahalmen nahikoa** zaintzea, interes orokorreko zerbitzu publiko unibertsal eta kalitatezkoen finantzaketa bermatzeko, bereziki zaintza, mendekotasunaren arreta, haurren zaintza eta gizarte-zerbitzuen arlokoena. Zerbitzu horiek funtsezko eginkizuna betetzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko; izan ere, ordaindu gabeko etxeko eta zaintza-lanen karga arintzen laguntzen dute, karga hori oraindik ere nagusiki emakumeek bere gain hartzen dutela egiaztatzen baita memoria honetan.
- Ildo horretan, komenigarria litzateke azterketa espezifikoen bidez sakontzea politika publikoen eta zaintzen antolaketa sozialaren arteko loturan, foru-administrazioaren politika publikoek zaintza-erantzukizunen banaketa nola eta zenbateraino eraldatzen duten ebaluatzeko. Azterketa horrek aukera emango luke zaintza-lanen ardura emakumeen eta gizonen, etxeen, administrazio publikoen, merkatuaren eta komunitatearen artean modu bidezkoagoan birbanatzen laguntzen duten mekanismoak identifikatzeko.
- EUSTAT-i Etxeko Lanaren Kontu Satelitearen eta Denbora Aurrekontuen Inkestaren estatistika eragiketei lotutako datuen a**ldizkakotasun eta erabilgarritasun handiagoa** eskatzeko aukera aztertzea. Biak bost urtekoak dira, eta interesgarria izango litzateke datuak maizago edukitzea, eremu horietan izandako aldaketak zehatzago aztertzeko.
- **Tasen eta prezio publikoen** azterketa zabaltzeko eta sakontzeko aukera aztertzea, ordaindutako zenbatekoaren datuak zerga horiekin lotutako zerbitzu publikoen erabiltzaileen ezaugarri sozioekonomikoekin gurutzatuz.

ERANSKINA

Programen genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazioari buruzko txostenak

GENERO-ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIO-TXOSTENA

Data	2026/10/27
Ekitaldia	2027
Departamentua	01 – DIPUTATU NAGUSIA
Programa	200 - Estrategia
Diru-hornidura	7.752.268,91
Genero garrantzia	Handia

XEDEA ETA OINARRIA

Txosten honen xedea da aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 27. eta 28. artikuluekin bat etorriz.

BERDINTASUN-AGINDUAK

Berdintasunaren arloko arau-esparrua aipatu da:	Bai
Aipatutako araudia edo planak:	• 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. • 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako. • 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako. • 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, Genero-indarkeriaren aurka Oso-osoko Babesa Emateko Neurriei buruzkoa. • Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako IV. Foru Plana (2025-2027) Gipuzkoan. • 4/2019 Foru Araua, martxoaren 11koa, Gobernu Onari buruzkoa, foru-gobernantza publikoaren esparruan; 11/2014 Foru Araua, urriaren 29koa, foru-sektore publikoaren kontratazioan erosketa publiko sozialki arduratsuari buruzko kontratu-klausulak txertatzen dituena ; Gipuzkoako Foru Aldundiaren 2024-2027 Plan Estrategikoa
Aurrekontu programari aplikagarriak zaizkion berdintasunerako mandatuak identifikatu dira (araudikoak eta programatikoak):	Bai
Mandatu nagusiak:	- Plangintza. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planen helburu, ekintza eta adierazle nagusiak, eta dagozkien ebaluazio-adierazleak, herri-administrazioen plan estrategikoetan sartzea (1/2023 Legegintzako Dekretuaren 16.5 artikulua). Plan eta programa guztiek, plan estrategikoa barne, genero-ikuspegia txertatuko dute diseinu-, kudeaketa- eta ebaluazio-prozesuan (4/2019 Foru Arauaren 15.7 artikulua). - Erakundeen arteko koordinazioa. Genero-ikuspegia foru-administrazioaren politika, programa eta ekintza guztietan sar dadin bultzatzea, maila guztietan eta fase guztietan (1/2023 Legegintzako Dekretuaren 10.2.c). - Berrikuntza, gardentasuna eta kontuak ematea. Berdintasun-politiken berrikuntza eta etengabeko hobekuntza sustatzea, eta baliabide publikoen bidez emakumeen eta gizonen berdintasunari nola laguntzen

Mandatu nagusiak:	zaion herritarrei gardentasuna eta kontuak ematea bermatzea (1/2023 Legegintzako Dekretuaren 3.15 artikulua).
BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA	
Programan eragina duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu dira:	Bai
Berdintasunaren diagnostikoa:	Kontuan hartuta Estrategia Zuzendaritzaren misioa diputatu nagusiari Gipuzkoako Foru Aldundiaren 2024-2027 aldirako estrategia orokorraren definizioaren eta gauzatzearen lidergoan eta sustapenean laguntzea dela, eta estrategia horren kontzeptualizazioa eta garapena Etorkizuna Eraikizek proposatzen duen lankidetzazko gobernantza-ereduaren esparruan egin dela, aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko duen gaitasuna oso garrantzitsua da. Zehazki, gaitasun hori honetan datza: Gipuzkoako Foru Aldundiaren Plan Estrategikoaren definizioa eta diseinua, hedapena, jarraipena eta ebaluazioa genero-ikuspegia kontuan hartuz egitea eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren lorpena Planaren misioaren, ikuspegiaren eta balioen eta ezartzen diren ildo estrategikoen definizioan eta proiektu bultzatzaile eta pilotuak zehaztean txertatuz egitea. Neurri handi batean, Estrategia Zuzendaritzaren aurrekontu-programaren baliabideak Plan Estrategikoa hedatzeko erabiliko dira, ez bakarrik gobernantza-eredua errazteko, baita definitu diren trakzio-proiektuak eta proiektu pilotuak abian jartzeko eta garatzeko ere. Ekimen horiek berdintasunaren ikuspegia txertatu beharko dute definitzen direnetik. Estrategia Zuzendaritzak garatuko dituen beste jarduera-multzo bat lankidetzazko gobernantzan sakontzearekin lotuta egongo da, Etorkizuna Eraikizen bidez. Zuzendaritzaren aurrekontu-plangintzako prozesuan egindako genero-arrakalen azterketatik, hiru jarduera-eremu handi identifikatu dira, eta aurrekontuan horiei dagozkien ekintzak eta azpiekintzak planifikatu dira: 1) Plan Estrategikoaren hedapenean gobernantza-mekanismo egokiak antolatzeko eta errazteko beharra trakzio-proiektu eta proiektu pilotuetan genero-ikuspegia txertatzeko. 2) Foru Aldundiaren jarduera zeharkako politikekin lerrokatzea EBAn (Emaitzetara Bideratutako Aurrekontua): GJH, genero-berdintasuna eta hizkuntza-berdintasuna. EBA sistemaren bidez, Gipuzkoako Foru Aldundiaren aurrekontuan eta Plan Estrategikoan genero-ikuspegia txertatzea artikulatzen eta errazten da. 3) Trakzio-proiektuaren garapena: Gipuzkoako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Behatokia.
Sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dira egoeraren diagnostikoan:	Bai
BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA	
Programaren misioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa jasotzen du:	Ez
Helburuek eta jarduera-ildoek barne hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:	Bai

Helburuak:	• Foru Aldundian berdintasunerako zeharkako politika sustatu, garatu eta jarraipena egitea • Landa ingurunea eta herri txikiak garatzeko dauden baldintzak sortzea eta aukerak indartzea, besteak beste, emakumeek bertan geratzeko dituzten espektatibak eta beharrak kontuan hartuz.	
Ekintza lerroak:	• Berdintasunerako foru politika eraginkortasunez garatzeko barne egiturazko baldintzak indartzea.	
Programak genero-adierazleak ditu jarraipena eta ebaluazioa egiteko:	Bai	
Adierazleak:	• Gipuzkoako Foru Aldundiak emakumeen eta gizonen berdintasunerako foru-politika bultzatzeko duen kudeaketarako aurrekontu propioaren ehunekoa • Gutxienez 20 orduk berdintasuneko oinarrizko prestakuntza jaso duten enplegatu publikoen ehunekoa, enplegatu publiko guztiekiko • Behatokiaren aurrekontuaren gauzatze-maila • Behatokiaren plataformaren eta edukiaren garapenean izandako aurrerapen-maila • Behatokirako gobernantza-ereduaren definizioaren, inplementazioaren eta finkapenaren aurrerapen-maila • Berdintasunerako Organoko eta Berdintasunerako Departamentuetako Unitateetako teknikarien artean, administrazio publiko edo unibertsitate batek emandako 300 ordutik gorako prestakuntza espezializatua dutenen ehunekoa	
Programak berdintasun ekintza nagusiak barne hartzen ditu:	Bai	
Ekintzak eta aurrekontuko zenbatekoa		
Trakzio-proiektua: Gipuzkoako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Behatokia		170.937,11
Berdintasunerako ekintza nagusien aurrekontu zenbatekoa, guztira, eta guztiarekiko %:	170.937,11 (% 2,20)	
Programak kontuan hartzen du genero-ikuspegia beste ekintza batzuetan:	Bai	
Ekintzak, mota eta aurrekontuko zenbatekoa		
Gipuzkoako Foru Aldundiaren jarduera zeharkako politikekin lerrokatzea (EBA): GJH, genero-berdintasuna eta hizkuntza-berdintasuna	• Genero ikuspegia zeharkako aldagai gisa txertatzea.	42.244,74
Trakzio-proiektuen sustapena eta jarraipena	• Genero-ikuspegia barne hartzen duten azterlanak eta ikerketak • Arau, plan edo programen genero-inpaktuaren aurretiazko ebaluazioak	255.825,50
Euskampus Fundazioa (Sinnergiak) dirulaguntzaren kudeaketa	• Emakumeen eta gizonen osaera orekatua	233.561,18
Aurrekontuko zenbateko osoa berdintasunerako ekintza ez-nagusietarako eta guztiarekiko %:	531.631,42 (% 6,86)	
Hizkuntza ez-sexista erabiltzen da:	Bai	
ERAGINAREN BALORAZIOA		

Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izan dezakeen eragina	Positiboa
Genero-ikuspegiaren integrazio-indizea	8,50 Handia

GENERO-ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIO-TXOSTENA

Data	2026/10/27
Ekitaldia	2027
Departamentua	02 – JASANGARRITASUN DEPARTAMENTUA
Programa	130 - Energia-trantsizioa
Diru-hornidura	6.265.742,00
Genero garrantzia	Handia

XEDEA ETA OINARRIA

Txosten honen xedea da aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 27. eta 28. artikuluekin bat etorriz.

BERDINTASUN-AGINDUAK

Berdintasunaren arloko arau-esparrua aipatu da:	Bai
Aipatutako araudia edo planak:	• 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. • 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako. • 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako. • Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako IV. Foru Plana (2025-2027) Gipuzkoan.
Aurrekontu programari aplikagarriak zaizkion berdintasunerako mandatuak identifikatu dira (araudikoak eta programatikoak):	Bai
Mandatu nagusiak:	Energia-jasangarritasunari buruzko neurriak eta jarduketak diseinatzerakoan, genero-ikuspegia duten energia-politikak egitea, ekintzak genero-arrakalak murrizten dituen ikuspegi batetik definituz. 4/2019 Legearen 6.f) artikulua; Gipuzkoako Gobernantza Energetikoa, GJEE. Emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzen saiatzea, konpentsazio-estrategiak aurreikusiz herritarren parte-hartzean, politiken diseinuan eta jasangarritasun energetikoari buruzko erabakietan. 6 h) art., 4/2019 Legea. Gipuzkoako Energiaren Behatokiak egindako txostenetan desberdintasunik dagoen ala ez adierazten duen informazioa sartzea. 1.1.2. ekintza GJEE Berdintasun-klausulak sartzea garapen ekonomikoko eskualde-erakundeekin (agentziak, mankomunitateak) egindako hitzarmenetan, sortzen diren partaidetza-organoek sexuaren araberako osaera orekatua izan dezaten, indarrean dagoen legeriaren arabera. 1.2.1. ekintza GJEE Emakumeen parte-hartzea sustatzea, bai irakasle eta informatzaile gisa, bai etxeetan, saltoki txikietan eta ikastetxeetan energia-kudeaketarako informazio- eta aholkularitza-baliabideen onuradun gisa. 1.4.1 ekintza, GJEE

BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA	
Programan eragina duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu dira:	Bai
Berdintasunaren diagnostikoa:	Energiaren sektorean identifikatutako genero-arrakalen artean, honako hauek nabarmentzen dira: energia-pobreziako arrisku handiagoa (energia-pobreziako egoeran dauden etxeen % 60 emakumeak dira buru); emakume profesionalen ikusgarritasun eta parte-hartze txikiagoa energiari buruzko tailer eta jardunaldi teknikoetan (hizlarien % 32 baino ez dira emakumeak); eta, oro har, emakumeen asistentzia txikiagoa energiari buruzko tailer teknikoetan. Tallerretan parte hartzea, gaika bereizita dago, eta handiagoa da energiaren eta zaintzaren arloko tailerretan, eta askoz txikiagoa energia berriztagarrietan, ibilgailu elektrikoetan edo energia-komunitateetan. Gainera, tokiko energia-komunitateetan genero-ikuspegia txertatzea ez dago sistematizatuta, eta berdintasunaren ameskeriak, aukera askearen mitoak eta gauzatzen dituzten ekintzen neutraltasun faltsua ez detektatzeak irauten dute; izan ere, nahiz eta, komunitateen Estatutuen arabera, parekotasuna ikusten den erabaki-organoen ordezkaritzan, emakumeek EKn duten lidergoa eta ikusgarritasuna gizonezkoena baino txikiagoa da (Iturria: Gipuzkoako energia-komunitateetan emakumeek duten parte-hartzeari eta horietan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko diagnostikoa).
Sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dira egoeraren diagnostikoan:	Bai
BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA	
Programaren misioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa jasotzen du:	Bai
Misioa:	Energia-eraginkortasunean eta energia berriztagarrietan oinarritutako energia-eredu jasangarri eta justu baterako trantsizioa ziurtatzea, 2050erako Gipuzkoako Jasangarritasun Energetikoaren Estrategian jasotako neurri guztiak bultzatuz, eta ekintzak eginez bai foru-sektore publikoarentzat, bai beste erakunde publiko batzuentzat, enpresentzat eta herritarrentzat oro har, eta energiaren erabileran genero-desberdintasunak murriztu behar direla kontuan hartuta.
Helburuek eta jarduera-ildoek barne hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:	Bai
Helburuak:	• Trantsizio energetikoko politiketatik emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra lortzen laguntzea, energiaren eremuan atzemandako genero-arrakalak murriztuz.
Ekintza lerroak:	
Programak genero-adierazleak ditu jarraipena eta ebaluazioa egiteko:	Bai

Adierazleak:	• Energiari buruzko informazio eta prestakuntza programetan parte hartu duten pertsona kopurua (Argitu eta jardunaldi teknikoak) • Trantsizio energetikoari buruz egindako jardunaldi, tailer eta prestakuntza guztietako hizlariak, sexuaren arabera bereizita (emakumeen %, gizonen %) • Emakumeen pobrezia energetikoaren prebalentzia arintzeko aztertu eta lan egiten dutela baieztatzen duten diruz lagundutako energia-komunitateen ehunekoa. • Diruz lagundutako energia-komunitateen artean, zuzendaritza-organoa (artezkaritza-kontseilua, zuzendaritza-batzordea edo parekoa) gutxienez % 40 emakumeez osatuta dutenen ehunekoa	
Programak berdintasun ekintza nagusiak barne hartzen ditu:	Bai	
Ekintzak eta aurrekontuko zenbatekoa		
Energia-komunitateek hartutako konpromisoen eta egindako jardueren jarraipenaren datu-base bat sortzea, honako helburu hauekin: a) berdintasunean aurrera egitea; b) emakumeen pobrezia energetikoa aztertzea eta horri aurre egitea.		2.284,91
Berdintasunerako ekintza nagusien aurrekontu zenbatekoa, guztira, eta guztiarekiko %:	2.284,91 (% 0,04)	
Programak kontuan hartzen du genero-ikuspegia beste ekintza batzuetan:	Bai	
Ekintzak, mota eta aurrekontuko zenbatekoa		
Argitalpenetan eta prentsa-oharretan Gipuzkoako pobrezia energetikoari buruzko azterlanetan atzemandako genero-arrakalari garrantzia eta ikusgarritasuna ematen jarraitzea.	• Genero-ikuspegia barne hartzen duten azterlanak eta ikerketak	2.284,91
Kontratu, hitzarmen, beka eta dirulaguntzetan berdintasun-klausulak sartzea, eta, ondoren, emaitzen analisia eta jarraipena egitea.	• Berdintasun-irizpideak kontratu, dirulaguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	2.434,91
Gipuzkoako energia-komunitateen artean gida hau zabaltzea: "Tokiko energia-komunitateetan genero-alderdiak lurreratzeko gomendio praktikoak"	• Prestakuntza berdintasunean	2.534,91
Aurrekontuko zenbateko osoa berdintasunerako ekintza ez-nagusietarako eta guztiarekiko %:	7.254,73 (% 0,12)	
Hizkuntza ez-sexista erabiltzen da:	Bai	
ERAGINAREN BALORAZIOA		
Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izan dezakeen eragina	Positiboa	
Genero-ikuspegiaren integrazio-indizea	7,50 Handia	

GENERO-ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIO-TXOSTENA

Data	2026/10/27
Ekitaldia	2027
Departamentua	02 – JASANGARRITASUN DEPARTAMENTUA
Programa	200 - Eragileekiko lankidetza eta ingurumen-sentsibilizazioa
Diru-hornidura	1.161.540,00
Genero garrantzia	Ertaina

XEDEA ETA OINARRIA

Txosten honen xedea da aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 27. eta 28. artikuluekin bat etorriz.

BERDINTASUN-AGINDUAK

Berdintasunaren arloko arau-esparrua aipatu da:	Bai
Aipatutako araudia edo planak:	• 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. • 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako. • 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako. • Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako IV. Foru Plana (2025-2027) Gipuzkoan.
Aurrekontu programari aplikagarriak zaizkion berdintasunerako mandatuak identifikatu dira (araudikoak eta programatikoak):	Bai
Mandatu nagusiak:	- Klima-aldaketaren eta ingurumenaren arloko tokiko politiketan eta jardueretan genero-ikuspegia txerta dadin sustatzea, emakumeen eta gizonen egoera eta posizio desberdinak kontuan hartuta (Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2/2015 Foru Arauaren 3. eta 19. artikuluak eta 1/2024 Legea, otsailaren 8koa, Trantsizio Energetikoari eta Klima Aldaketari buruzkoa). - Tokiko klima- eta ingurumen-plangintzaren diseinuan, egikaritzean, jarraipenean eta ebaluazioan genero-ikuspegia txerta dadin sustatzea, jarduerak bizitzaren iraunkortasunera, kalteberatasun-egoeran dauden pertsonengana eta trantsizio justura bideratuz (Trantsizio Energetikoari eta Klima Aldaketari buruzko otsailaren 8ko 1/2024 Legearen 15. artikulua eta 2025 2030 Lan-programa, Klima Aldaketari egokitzea). - Klimaren gobernantzak eta herritarrek parte hartzeko prozesuek emakumeen eta gizonen berdintasunaren helburua txertatuko dutela bermatzea, presentzia orekatua bermatuko dutela bermatzea, emakumeen parte-hartzea ahalbidetuko duten baldintza materialak, denborazkoak, espazialak eta gaikuntzazkoak erraztuko dituztela bermatzea eta mugimendu feministaren eta berdintasuna sustatzen duten erakundeen parte-hartzea bultzatuko dutela bermatzea (Trantsizio Energetikoari eta Klima Aldaketari buruzko otsailaren 8ko 1/2024 Legearen 4. eta 10. artikuluak).

Mandatu nagusiak:	- Generoaren eta ingurumenaren (edo generoaren eta klima-aldaketaren) arteko harremanari buruzko ikerketak, azterlanak eta ezagutzaren hobekuntza bultzatzea, emakume ikertzaileen parte-hartzea eta lidergoa indartuz eta eskuragarri dagoen informazioaren kalitatea hobetuz (Trantsizio Energetikoari eta Klima Aldaketari buruzko otsailaren 8ko 1/2024 Legearen 2. eta 53. artikuluak eta Klima Aldaketari eta Trantsizio Energetikoari buruzko maiatzaren 20ko 7/2021 Legearen 2. artikulua). - Genero-ikuspegia txertatzea sentsibilizazioko eta ingurumen-hezkuntzako ekintzetan, bai eta sektoreko profesionalen prestakuntzan ere, erantzunkidetasunetik abiatuta gizarte- eta kontsumo-ereduetan aldaketak sustatuz (2/2015 FA, 49. art., emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa). - Klimari eta ingurumenari lotutako esparru zientifiko, ikertzaile eta profesionaletan emakumeen presentzia, ikusgarritasuna eta aintzatespena bultzatzea (Trantsizio Energetikoari eta Klima Aldaketari buruzko otsailaren 8ko 1/2024 Legearen 2. eta 53. artikuluak eta Klima Aldaketari eta Trantsizio Energetikoari buruzko maiatzaren 20ko 7/2021 Legearen 2. artikulua)
BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA	
Programan eragina duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu dira:	Bai
Berdintasunaren diagnostikoa:	-Emakumeek gizonek baino kezka handiagoa dute klima-aldaketarekiko (emakumeen %81ek eta gizonen %75ek diote nahiko, oso edo oso kezkatuta daudela) eta, aldi berean, ohiturak aldatzeko jarrera handiagoa dute (emakumeen %75ek eta gizonen % 68k oso prest daude kontsumo-ohiturak aldatzeko, ingurumen-arrazoiengatik). -Emakumeen ordezkaritza txikiagoa da hitzarmen bidez formalki lankidetzan aritzen diren erakundeetan (%44, hau da, 36 zuzendaritza-posturen, lehendakaritzen, bokalen eta aurreikusitako gainerako erantzukizun-postuen %16). -Emakume hizlari gutxiago daude Zuzendaritzak antolatutako jardunaldietan (emakumeen %42 eta gizonen %58). -Emakumeek gizonek baino presentzia handiagoa dute Zuzendaritzak zuzenean edo zeharka antolatutako jardueretan (emakumeen %59 eta gizonen %38 DSFren jardueretan, eta emakumeen % 61 eta gizonen %36 udako ikastaroan). -Oro har, beharrezkoa da banakatutako datuen bilketa hobetzea eta sistematizatzea.
Sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dira egoeraren diagnostikoan:	Bai
BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA	
Programaren misioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa jasotzen du:	Bai
Misioa:	Lurraldearen ingurumen-hobekuntza eta 2030 Agendaren garapen jasangarriko helburuen lorpenean aurrera egitea bultzatzea, lurraldeko hainbat eragilerekin lankidetzan eta herritarren sentsibilizazioa eta parte-hartze aktiboa sustatuz, emakumeen eta gizonen berdintasunari laguntzen dioten proiektuen bidez.

Helburuek eta jarduera-ildoek barne hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:	Ez	
Programak genero-adierazleak ditu jarraipena eta ebaluazioa egiteko:	Bai	
Adierazleak:	• Ingurumen Administrazioko Zuzendaritza Nagusiak emandako dirulaguntzen esparruan genero-ikuspegia txertatzen duten proiektuetara bideratutako aurrekontu osoaren gaineko %. • IAOZ-ak antolatutako ikastaro, jardunaldi eta abarretan parte hartzen duten emakumeen eta gizonen ehunekoa, hizlarien guztizkoari dagokionez • IAZO-ak antolatutako ikastaro, jardunaldi eta abarretan parte hartu duten emakumeen eta gizonen ehunekoa, bertaratutakoen guztizkoari dagokionez	
Programak berdintasun ekintza nagusiak barne hartzen ditu:	Ez	
Programak kontuan hartzen du genero-ikuspegia beste ekintza batzuetan:	Bai	
Ekintzak, mota eta aurrekontuko zenbatekoa		
Ingurumen-legeriari buruzko jardunaldiak eta mintegiak	• Emakumeen eta gizonen osaera orekatua	152.764,50
Udalerrientzako jasangarritasun-dirulaguntzak (GJH).	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	310.572,50
Ikastetxeentzako jasangarritasun-dirulaguntzak (GJH).	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	340.572,50
Lankidetzak beste eragile batzuekin (IHOBE-Udalsarea 2030, Udako Ikastaroak Fundazioa-EHUko Jasangarritasun Foroa, Gurutze Gorria, Cristina Enea Fundazioa, Dendatuz Merkataritza Federazioa, Mario Onaindia Fundazioa).	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	284.506,85
Aurrekontuko zenbateko osoa berdintasunerako ekintza ez-nagusietarako eta guztiarekiko %:	1.088.416,35 (% 93,70)	
Hizkuntza ez-sexista erabiltzen da:	Bai	
ERAGINAREN BALORAZIOA		
Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izan dezakeen eragina	Positiboa	
Genero-ikuspegiaren integrazio-indizea	5,50 Ertaina	

GENERO-ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIO-TXOSTENA

Data	2026/10/27
Ekitaldia	2027
Departamentua	03 – ZAINKETA ETA GIZARTE POLITIKETAKO DEPARTAMENTUA
Programa	100 - Agenda, Berrikuntza eta Ebaluazioa
Diru-hornidura	9.202.081,00
Genero garrantzia	Handia

XEDEA ETA OINARRIA

Txosten honen xedea da aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 27. eta 28. artikuluekin bat etorriz.

BERDINTASUN-AGINDUAK

Berdintasunaren arloko arau-esparrua aipatu da:	Bai
Aipatutako araudia edo planak:	• 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. • 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako.
Aurrekontu programari aplikagarriak zaizkion berdintasunerako mandatuak identifikatu dira (araudikoak eta programatikoak):	Bai
Mandatu nagusiak:	5. helburua: Zaintza-kooperatibetan parte hartzen duten etxeko zaintzaileen kopurua % 30 inguru handitzea. Berdintasunerako IV. Foru Plana. 8. helburua: EAEn etxeko lanetan eta zaintza-lanetan dagoen genero-aldea gutxienez erdira murriztea. EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategia,

BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA

Programan eragina duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu dira:	Bai
Berdintasunaren diagnostikoa:	Aurrekontu-programaren EBA fitxan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sartu da honako alderdi hauetan: Programaren misioa EBA aurrekontu-fitxan formulatu da, eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa islatzen du: Departamentuaren plangintza estrategikoa, haren jarraipena eta ebaluazioa diseinatzea, bai eta Trantsizioko Gizarte Politiken Agendaren koordinazioa ere, Gizarte Zerbitzuen sistemaren eraldaketa bultzatuz, Gipuzkoako Lurralde Historikoan gizarte-zaintzak berrituz, esperimentatuz, modernizatuz eta hobetuz, emakumeen eta gizonen premia desberdinak kontuan hartuz eta genero-rolen aldaketa sustatuz. Horretarako, gizarte-zerbitzuen bizi-kalitatea, kudeaketa, emaitzak eta inpaktuak ebaluatuko ditugu, tokiko zaintza-ekosistemak eta gobernantza kolaboratiboa sustatuz (gizarte-boluntariotza eta hirugarren sektore sozialarekiko eta komunitatearekiko

Berdintasunaren diagnostikoa:	lankidetza sustatuz). Herritarren arreta- eta informazio-zerbitzua hobetzeaz eta Adinberri Fundazioari laguntzeaz gain. Programaren EBA aurrekontu-fitxaren helburu eta/edo lan-ildoetan emakumeen eta gizonen berdintasuna esplizituki sartu da: [LI.1792 - Gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzea iraupen luzeko zainketetan. Berdintasunerako IV. Foru Plana (5. PROIEKTUA. Hurbiltasunetik zaintzea zaintza-kooperatibak bultzatzea] Programak genero-adierazleak ditu EBA aurrekontu-fitxan, eta programaren helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko erabiliko dira. Hauek dira adierazleak: Jarduketaren xede den biztanleria, sexuaren arabera bereizita. % 60 emakumeak eta % 40 gizonak. Aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko zenbait ekintza jasotzen ditu, hala nola: Berdintasunerako ekintza nagusiak EBAn: LI.1792 - Gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzea iraupen luzeko zainketetan. Berdintasunerako IV. Foru Plana (5. PROIEKTUA. Hurbiltasunetik zaintzea zaintza-kooperatibak bultzatzea] EBA aurrekontu-fitxa idaztean, hizkera ez-sexista erabiltzen da.
Sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dira egoeraren diagnostikoan:	Ez
BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA	
Programaren misioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa jasotzen du:	Bai
Misioa:	Departamentuaren Plangintza Estrategikoa (PE), haren jarraipena eta ebaluazioa diseinatzea, bai eta Trantsizioko Gizarte Politiken Agendaren koordinazioa ere, Gipuzkoako Lurralde Historikoan gizarte-zaintzak berrituz, esperimentatuz, modernizatuz eta hobetuz Gizarte Zerbitzuen sistemaren eraldaketa bultzatuz, emakumeen eta gizonen beharrizanak kontuan hartuz eta genero-rolen aldaketa sustatuz. Horretarako, Gizarte Zerbitzuen bizi-kalitatea, kudeaketa, emaitzak eta inpaktuak ebaluatzeaz baliatuko gara, Zaintzako Tokiko Ekosistemak eta gobernantza kolaboratiboa bultzatuz (boluntariotza soziala eta hirugarren sektore sozialarekiko eta komunitatearekiko lankidetza sustatuz). Horrez gain, herritarren arretarako eta informaziorako zerbitzua hobetzea eta Adinberri Fundazioari laguntzea.
Helburuek eta jarduera-ildoek barne hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:	Bai
Helburuak:	

Ekintza lerroak:	• Adineko pertsonen eta mendekotasun egoeran daudenen etxeko zaintza profesionalizatua eta arreta indartzea, etxebizitzarekiko eta familiarekiko hurbiltasuna bermatuz, eta egoitzetan ematen den arreta eredu etxekoiago baterantz eramatea, berrikuntza erabiltzaileen zerbitzura jarriz eta zaintzaileen profesionalizazioa eta ongizatea bermatuz, besteak beste genero ikuspegia txertatuz zainketen desfeminizaziorako. • Indarkeria matxistaren prebentzioan sakontzea, eta biktimak artatzeko sistemaren pertsonalizazioan, partaidetzan eta biktimizazio ezean aurrera egitea, betiere, genero ahalduntzea lortze aldera.	
Programak genero-adierazleak ditu jarraipena eta ebaluazioa egiteko:	Ez	
Programak berdintasun ekintza nagusiak barne hartzen ditu:	Bai	
Ekintzak eta aurrekontuko zenbatekoa		
Zaindu hurbiltasunetik: Zainketa-kooperatibak (proiektu pilotu-trakziokoa)		136.757,00
Iraupen luzeko zainketetan gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzea		22.357,59
Berdintasunerako ekintza nagusien aurrekontu zenbatekoa, guztira, eta guztiarekiko %:	159.114,59 (% 1,73)	
Programak kontuan hartzen du genero-ikuspegia beste ekintza batzuetan:	Bai	
Ekintzak, mota eta aurrekontuko zenbatekoa		
Profesionaltasun-ziurtagiria lortzeko gaikuntza (ZAINLAB-ADINBERRI)	• Prestakuntza berdintasunean	100.880,70
Nahi ez den bakardadea aurre egitko ekintzak	• Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetza	28.419,90
Sentsibilizazio-kanpaina: "Zaindu berdintasunean"	• Komunikazio ez-sexistarako erabilera • Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetza	112.795,67
Zainketen tokiko ekosistemak hedatzea eta sendotzea (Trakzio proiektua)	• Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetza	1.982.548,40
Aurrekontuko zenbateko osoa berdintasunerako ekintza ez-nagusietarako eta guztiarekiko %:	2.224.644,67 (% 24,18)	
Hizkuntza ez-sexista erabiltzen da:	Bai	
ERAGINAREN BALORAZIOA		
Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izan dezakeen eragina	Positiboa	
Genero-ikuspegiaren integrazio-indizea	9,50 Oso handia	

GENERO-ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIO-TXOSTENA

Data	2026/10/27
Ekitaldia	2027
Departamentua	03 – ZAINKETA ETA GIZARTE POLITIKETAKO DEPARTAMENTUA
Programa	210 - Adinekoen laguntza
Diru-hornidura	142.245.238,07
Genero garrantzia	Handia

XEDEA ETA OINARRIA

Txosten honen xedea da aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 27. eta 28. artikuluekin bat etorriz.

BERDINTASUN-AGINDUAK

Berdintasunaren arloko arau-esparrua aipatu da:	Bai
Aipatutako araudia edo planak:	• 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. • 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako. • 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako.
Aurrekontu programari aplikagarriak zaizkion berdintasunerako mandatuak identifikatu dira (araudikoak eta programatikoak):	Bai
Mandatu nagusiak:	- Aukera-berdintasunaren printzipioa zeharkakotzeko betebeharra (Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Legearen 15. artikulua). - Foru Aldundiaren jarduna gidatu eta bideratu behar duten printzipioak, hala nola tratu-berdintasuna; aukera-berdintasuna; dibertsitatea eta ezberdintasuna errespetatzea; genero-ikuspegia txertatzea; ekintza positiboa; sexuaren araberako rolak eta estereotipoak desagerraraztea; ordezkaritza orekatua eta koordinazioa eta lankidetza. (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 3.1 artikulua. - Emakumeek eta gizonek eskubide berberak dituztela bermatzea, boterea eta baliabide eta onura ekonomikoak eta sozialak eskuratu eta kontrolatzea barne. (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 3.2 artikulua). - EAEko administrazio publikoek behar diren neurriak hartuko dituzte adineko emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunen eragin handiagoari aurre egiteko. (Lehen aipatutako martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 49. artikulua). desberdinak kontuan hartuta. (Autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzko abenduaren 14ko 39/2006 Legearen 3. artikuluko p letra). - Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemak prestazioak eta

Mandatu nagusiak:	zerbitzuak ekitate-irizpideen arabera eskuratzea bermatuko du, baldintza pertsonalei edo sozialei lotutako diskriminaziorik gabe, ekintza positiboko eta aukera- eta tratu-berdintasuneko neurriak aplikatzeari kalterik egin gabe, eta bere jarduketetan sexu-berdintasunaren ikuspegia txertatuz. (Gizarte Zerbitzuei buruzko azaroaren 5eko 12/2008 Legearen 7. artikulua). - Genero-ikuspegia zeharka txertatzea, emakumeen aurkako indarkeria motak detektatzeko, prebenitzeko eta desagerrarazteko protokolo espezifikoak ezarriz. (126/2019 Dekretua, uztailaren 30ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko adinekoentzako egoitza-zentroei buruzkoa, 26.6 artikulua). - Egoitza-zentroetako langileek enplegurako prestakuntza izan beharko dute lanpostuaren berariazko eginkizunekin lotuta, baita berdintasunaren eta generoaren arloan ere. (Lehen aipatutako uztailaren 30eko 126/2019 Dekretuaren 42. artikuluaren f) letra). - Gobernu Onari dagokionez, Gipuzkoako Foru Aldundiak ekonomian edo aurrekontuetan eragina duen informazioa argitaratu beharko du, eta, ahal den neurrian, datuak sexuaren arabera bereizita jasoko ditu. Era berean, aurrekontuen genero-eraginaren ebaluazioa argitaratuko du. (Gobernu Onari buruzko martxoaren 11ko 4/2019 Foru Arauaren 34. artikulua, foru-gobernantza publikoaren esparruan).
BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA	
Programan eragina duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu dira:	Bai
Berdintasunaren diagnostikoa:	Azken urteari dagokionez, programa honetako berdintasun-adierazleen bilakaera honako hau izan da: * Oharra: datuak gizonen tasa/emakumeen tasa gisa ematen dira. Zifrak % 110 baino gehiago badira, genero-arrakala dagoela ulertuko da. I.- BALORAZIOA ESKURATZEA: - Mendetasunaren balorazio-tasa: % 63,5 -->% 65,2 (arrakalarik gabe). II.- BALORAZIO-PROZESUA: - Baloratutakoen mendekotasun-maila ertaina: % 90,7 -->% 91,0 (arrakalarik gabe). - Mendekotasuna dutenen batez besteko mendetasun-maila: % 95,9 -->% 96,0 (arrakalarik gabe). III.- ZERBITZUAK ETA PRESTAZIOAK ESKURATZEA, ORO HAR: - Mendetasun-egoeran dauden pertsonen estaldura-tasa: % 98,2 -->% 97,8 (arrakalarik gabe). IV.- ZERBITZU ETA PRESTAZIO ZEHATZAK ESKURATZEA: - Adinekoentzako egoitzak: % 92,2 -->% 94,5 (arrakalarik gabe). - Etxez etxeko laguntza: % 99,0 -->% 95,5 (arrakalarik gabe). - Laguntza teknikoak: % 144,0 -->% 136,9 (arraila zegoen, eta murriztu egin da). - Adinekoentzako eguneko zentroak: % 91,3 -->%88,8 (arrakalarik gabe). - Egoitza-unitate soziosanitarioak: % 208,0 -->%214,2 (arrakala handia zegoen, eta pixka bat handitzen da).

Berdintasunaren diagnostikoa:	- Laguntza-neurriak: % 171,2 -->%174,0 (arrakala handia zegoen, eta pixka bat handitzen da). - Aldi baterako egonaldiak egoitzetan: % 85,3 -->% 94,3 (tarterik gabe). - Eguneko zentroetako aldi baterako egonaldiak: % 107,9
Sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dira egoeraren diagnostikoan:	Bai
BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA	
Programaren misioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa jasotzen du:	Bai
Misioa:	Mendekotasun-egoeran dauden adineko pertsonen bizi-kalitatea sustatzea, haien gizarteratzea eta gizarte-partaidetza sustatuz, eta, gure eskumenaren esparruan, ohiko etxebizitzan mantentzeko behar diren laguntzak emanez, bai eta arreta integraleko zerbitzua erraztuz ere, mendekotasun-egoeran dauden emakumeen eta gizonen premia desberdinak kontuan hartuta eta genero-rolak hausten dituzten neurriak sustatuz.
Helburuek eta jarduera-ildoek barne hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:	Bai
Helburuak:	
Ekintza lerroak:	• Genero berdintasuna bermatzeko neurriak gauzatzea • Adineko pertsonen eta mendekotasun egoeran daudenen etxeko zaintza profesionalizatua eta arreta indartzea, etxebizitzarekiko eta familiarekiko hurbiltasuna bermatuz, eta egoitzetan ematen den arreta eredu etxekoiago baterantz eramatea, berrikuntza erabiltzaileen zerbitzura jarriz eta zaintzaileen profesionalizazioa eta ongizatea bermatuz, besteak beste genero ikuspegia txertatuz zainketen desfeminizaziorako.
Programak genero-adierazleak ditu jarraipena eta ebaluazioa egiteko:	Ez
Programak berdintasun ekintza nagusiak barne hartzen ditu:	Bai

Ekintzak eta aurrekontuko zenbatekoa	
Adineko pertsonen arloan antzemandako genero arrakalen ikerketa eta diagnosi bat egitea	25.000,00
Berdintasunerako ekintza nagusien aurrekontu zenbatekoa, guztira, eta guztiarekiko %:	25.000,00 (% 0,02)
Programak kontuan hartzen du genero-ikuspegia beste ekintza batzuetan:	Bai

Ekintzak, mota eta aurrekontuko zenbatekoa		
Dauden plazak kudeatzea adineko pertsonentzako bizileku eta eguneko zentroetan	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	125.119.039,32
Zerbitzuak ematea adineko pertsonak etxean mantentzeko xedearekin	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	15.661.220,60
Plaza berriak sortzea adineko pertsonentzako bizileku eta eguneko zentroetan	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	1.296.820,23

Hazkundea Mapan jasotako adineko pertsonentzako bestelako zerbitzuetan	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	113.862,80
Aurrekontuko zenbateko osoa berdintasunerako ekintza ez-nagusietarako eta guztiarekiko %:	142.190.942,95 (% 99,96)	
Hizkuntza ez-sexista erabiltzen da:	Bai	
ERAGINAREN BALORAZIOA		
Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izan dezakeen eragina	Positiboa	
Genero-ikuspegiaren integrazio-indizea	6,50 Ertaina	

GENERO-ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIO-TXOSTENA

Data	2026/10/27
Ekitaldia	2027
Departamentua	03 – ZAINKETA ETA GIZARTE POLITIKETAKO DEPARTAMENTUA
Programa	300 - Prestazio ekonomikoak, planifikazioa eta itunak
Diru-hornidura	119.814.046,98
Genero garrantzia	Handia

XEDEA ETA OINARRIA

Txosten honen xedea da aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 27. eta 28. artikuluekin bat etorriz.

BERDINTASUN-AGINDUAK

Berdintasunaren arloko arau-esparrua aipatu da:	Ez
Aurrekontu programari aplikagarriak zaizkion berdintasunerako mandatuak identifikatu dira (araudikoak eta programatikoak):	Bai
Mandatu nagusiak:	Genero-ikuspegia txertatzea, desberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko (2015/2/FAren 3. eta 19.3 artikuluak, 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 3.5 artikulua eta 3/2007 Lege Organikoaren 15. artikulua). Aurrekontuak banatzerakoan lehentasuna ematea pertsonen bizitza zaintzeari eta emakumeen eta gizonen berdintasunari (2/2015 Foru Araua, 28.3 artikulua). Sexuaren araberako rol sozialak eta estereotipoak desagerraraztea sustatzea, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren oinarri baitira (2/2015 FAren 3. artikulua eta 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 3.7 artikulua). Sexuaren aldagaia estatistiketan, inkestetan eta datu-bilketetan sistematikoki sartzea eta genero-adierazleak ezartzea (2/2015 FAren 5.d) eta 24. artikuluak, 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 17. artikulua eta 3/2007 Lege Organikoaren 20. artikulua). Hizkera ez-sexista erabiltzea, zuzenean edo beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen diren dokumentuetan eta euskarrietan (2/2015 Foru Arauaren 22.1 artikulua; 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 19.4 artikulua; 3/2007 Lege Organikoaren 14.11 artikulua). Zerbitzuak eta prestazioak ekitate-irizpideen arabera eskuratzen direla bermatzea, baldintza pertsonal edo sozialekin lotutako diskriminaziorik gabe, eta ekintza positiboko eta aukera- eta tratu-berdintasuneko neurriak aplikatzeari utzi gabe, eta beren jarduketetan sexu-berdintasunaren eta sexu-aniztasunaren ikuspegia txertatuz, baita belaunaldien eta kulturen arteko ikuspegia ere (12/2008 Legea, Gizarte Zerbitzuei buruzkoa; 7c) artikulua).

BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA

Programan eragina duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu dira:	Bai
Berdintasunaren diagnostikoa:	Familia-inguruneanematen diren mendeko pertsonen zaintza ez-profesionalak batez ere emakumeek egiten dituzte. Familia Inguruneko Zaintzarako Prestazio Ekonomikoan (FIZPE) 10 zaintzailetik 7 emakumeak dira, zehatzago esanda % 68,6 emakumezkoak eta % 31,4 gizonezkoak (2025). Zaintzailea ezkontidea ez den kasuetan (seme-alabak, anai-arrebak edo gurasoak badira) arrakala handitu egiten da; % 72,8 emakumezkoa eta % 27,2 gizonezkoa. Profesional bat kontratatu duten (profesionalen % 96 emakumezkoak dira) eta Laguntza Pertsonalerako Prestazio Ekonomikoa (LPPE) jasotzen duten familien kasuan arreta profesionalaren ordutegitik kanpoko senideen zainketak nola banatzen diren ez dakigu. Bestalde, kontuan izan behar dugu, halaber, FIZPEen barruan, senideek emandako zaintza ez-profesionalaz gain, balitekela etxebizitzan zaintza profesionalak ere ematea. Kasu horietan, ziurrenik, LPPE eskatu beharrean FIZPEa eskatu da, laguntzaile pertsonalak ez duelako horretan jarduteko behar den lanbide-kualifikaziorik, edo Gizarte Segurantzan altan eman ez zaiolako, edo langileak ez duelako egoitza-baimenik. Etxeko zaintzari laguntzeko zerbitzuak: eguneko zentroak eta etxez etxeko laguntza-zerbitzua: Eguneko zentroko zerbitzua (aldundia) eta etxez etxeko laguntza-zerbitzua (udalak) oso lagungarriak dira familiarentzat eta, bereziki, FIZPEko zaintzailearentzat, II. edo III. mailako mendekoekin batez ere. Eguneko Zentroko erabiltzaileen %66ak gehienezko kopagoa ordaintzen du zerbitzuagatik, 21 euro/eguneko (hilean 460 euro). Eguneko zentroko zerbitzua duten prestazioko onuradunak hauek dira (2026/5): FIZPE GR 1/2/3: 4,11%, 11,57%, 23,22% eta LPPE GR 1/2/3: 3,59%, 10,64%, 12,78%. Lan-karga eta nola sentitzen diren zaintzaileak: 2024ean FIZPEtan egindako 1.659 jarraipenetatik lortutako informazioaren arabera, gehienak etxez etxeko bisiten bidez, zaintzaileen % 12k "ez oso ondo" edo "gaizki" sentitzen direla diote. III. graduko mendetasuna duten pertsonak zaintzen dituztenen artean, % 46ak dio hamar urte baino gehiago daramatzala bere senidea zaintzen eta % 75ak lau urte baino gehiago. II. mailako zaintzaileen artean, % 36k dio hamar urte baino gehiago daramatzala eta % 67k lau urte baino gehiago. Era berean, familiaren babesik ez dutela dioten zaintzaileak % 15 dira. Bestalde, zaintzaile ez-profesionalek jasaten duten karga erantsia ulertzeko, garrantzitsua da haien adina kontuan hartzea: bai II. graduko mendekotasuna duten pertsonak zaintzen dituztenen artean, bai III. mailakoen artean, zaintzaileen % 38k 65 urtetik gora dituzte, eta % 19k 75 urtetik gora. 2025 eta 2026an zehar aurrera eramandako berdintasuneko ekintza nagusiak: zainketen profesionalizazioa bultzatzeko (FIZPEtik LPPEra pasatzeko) LPPEari buruzko informazio gutun bat bidali zitzaien FIZPEko onuradunei (3000 gutun), udaletako gizarte langileak ere informatuz. Bestalde, Aldundiak emandako zainketen oinarrizko ikastaroa eskaintzen zaie hori egitetik salbuetsiak

Berdintasunaren diagnostikoa:	dauden FIZPEko zaintzaile ofizialei, eta baita zainketetan parte hartzen duen beste edozein senideri ere (3500 gutun).
Sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dira egoeraren diagnostikoan:	Bai
BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA	
Programaren misioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa jasotzen du:	Bai
Misioa:	Alde batetik, prestazioak kudeatu eta balorazio ekonomikoak egiten ditugu departamentu barruko beste lankideekin, udalekin eta beste eragileekin elkarlanean. Guzti hau, autonomia sustatzeko, mendekotasuna duten pertsonen eguneroko bizitzako oinarrizko jarduerak egiten laguntzeko eta gizartean ekonomikoki ahulena den sektoreari babesa emateko. Mendekotasun-prestazioen kasuan, programak eragin positiboa izan nahi du gizonen eta emakumeen berdintasunean, zaintza-lanen profesionalizazioa sustatuz. Gainera, programa honek helburu hauek ditu: - Foru eskumeneko gizarte zerbitzuek artatu behar dituzten gizarte beharren eboluzioa antzeman, behar horiei erantzuteko zerbitzu eta prestazio egokienak planifikatu. - Informazio sistema bat diseinatu eta kudeatu, honen bitartez Gipuzkoako Lurralde Historikoan ematen den gizarte zerbitzuen eskaintza eta eskariari buruzko informazio eguneratua aztertu, transferitu eta zabaltzeko. - Departamentuak hitzarmen bidez ematen dituen zerbitzuak hitzartzea eta likidatzea. - Ordaintzen diren tarifak kalkulatzea eta bai estimazio ekonomikoak bai eskaintzen balorazio ekonomikoa egitea. - Erabiltzaileen ekarpen ekonomikoa ezartzea.
Helburuek eta jarduera-ildoek barne hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:	Ez
Programak genero-adierazleak ditu jarraipena eta ebaluazioa egiteko:	Ez
Programak berdintasun ekintza nagusiak barne hartzen ditu:	Bai

Ekintzak eta aurrekontuko zenbatekoa	
PEAPeko gehieneko zenbatekoak igotzea, batez ere mendekotasuneko II graduan.	2.661.620,96
Oinarrizko zainketen prestakuntza PEAPeko onuradunen senideei eskaini, II. edo III. graduko mendekotasunean. (4439 familia)	9.994,07
Eguneko zentroko zerbitzua jasotzeagatik mendekotasuneko prestazio ekonomikoan egiten den murrizketa %40tik %20ra pasa.	1.418.885,73

Berdintasunerako ekintza nagusien aurrekontu zenbatekoa, guztira, eta guztiarekiko %:	4.090.500,76 (% 3,41)
Programak kontuan hartzen du genero-ikuspegia beste ekintza batzuetan:	Ez
Hizkuntza ez-sexista erabiltzen da:	Partzialki
ERAGINAREN BALORAZIOA	

Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izan dezakeen eragina	Positiboa
Genero-ikuspegiaren integrazio-indizea	8,00 Handia

GENERO-ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIO-TXOSTENA

Data	2026/10/27
Ekitaldia	2027
Departamentua	03 – ZAINKETA ETA GIZARTE POLITIKETAKO DEPARTAMENTUA
Programa	400 - Gizarte Inklusioko eta Indarkeria Matxistaren Emakume Biktimen Arreta
Diru-hornidura	56.146.353,00
Genero garrantzia	Handia

XEDEA ETA OINARRIA

Txosten honen xedea da aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 27. eta 28. artikuluekin bat etorriz.

BERDINTASUN-AGINDUAK

Berdintasunaren arloko arau-esparrua aipatu da:	Bai
Aipatutako araudia edo planak:	• 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. • 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako. • 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako. • 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, Genero-indarkeriaren aurka Oso-osoko Babesa Emateko Neurriei buruzkoa. • Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako IV. Foru Plana (2025-2027) Gipuzkoan.
Aurrekontu programari aplikagarriak zaizkion berdintasunerako mandatuak identifikatu dira (araudikoak eta programatikoak):	Bai
Mandatu nagusiak:	Genero-ikuspegiaren printzipioa. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren bermea eta errespetua administrazio-jardunaren printzipio gidari gisa txertatzea. Genero-ikuspegia gizarte-zerbitzuen plangintzan, antolaketan, prestazioan eta ebaluazioan txertatzea. Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeei eta haien seme-alabei arreta integrala, espezializatua eta koordinatua eskaintzea. Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren forma guztiei aurre egiteko prebentzio-, detekzio goiztiarreko, babes-, arreta- eta erreparazio-neurriak txertatzea. Emakumeek gizarteratzeko baliabide eta zerbitzuetara iristeko dituzten oztopo espezifikoak ezabatzea. Emakumeen ahalduntzea, autonomia pertsonala eta ekonomikoa eta gizarte-partaidetza sustatzea. Arreta-baliabideek eta -zerbitzuek genero-ikuspegia txertatzen duten protokoloak eta prozedurak izatea bermatzea. Gizarte-zerbitzuen, osasunaren, enpleguaren, etxebizitzaren, justiziaren, hezkuntzaren eta segurtasunaren sistemen arteko koordinazioa bultzatzea.

BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA	
Programan eragina duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu dira:	Bai
Berdintasunaren diagnostikoa:	-Pobreziak eta gizarte-bazterkeriak eragin desberdina dute emakumeengan eta gizonengan.** Euskadin, 2022an, pobrezia errealaren tasa % 4,2koa izan zen emakumeen artean, eta % 3,8koa gizonen artean. Era berean, 2023an, Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren (DBE) titularren % 57,3 emakumeak ziren. Desberdintasun horiek emakumeek zenbait kalteberatasun ekonomikoko egoeratan duten esposizio handiagoa islatzen dute. (Eustat; Emakunde, *2024ko Zifrak*). - Indarkeria matxista emakumeen kalteberatasunaren eta gizarte-bazterkeriaren faktore nagusietako bat da. Etxebizitza utzi behar izateak, erasotzailearekiko mendekotasun ekonomikoak eta ondorio fisiko zein psikologikoek babes-, ostatu-, arreta psikosozialeko eta suspertze-prozesurako laguntza-behar espezifikoak sortzen dituzte. - Arreta jasotzen duten emakumeek diskriminazio anizkoitzeko edo intersekzionaleko egoerak izaten dituzte maiz. Migratzailea izateak, desgaitasunak, osasun mentaleko arazoek, mendekotasunek, adinak, laguntza-sarerik ezak edo bakarrik amatasuna bizitzeak baliabideak eskuratzeko zailtasunak areagotu ditzakete, eta egoera horietara egokitutako erantzunak behar dituzte. - Genero-desberdintasunek bere horretan jarraitzen dute zaintza-erantzukizunen banaketan.** Euskadin, 2023an, emakume landunek egunean 4,7 ordu ematen zituzten seme-alaba adingabeak zaintzen; gizonek, berriz, 3,6 ordu. Banaketa desorekatu horrek gizarteratzeko ibilbideetan, prestakuntzan eta enpleguan parte hartzeko aukerak baldintza ditzake. (Eustat; Emakunde, *2024ko Zifrak*). - Gizonek presentzia handiagoa dute gizarte-bazterkeria larriaren zenbait egoeratan**, bereziki kalean bizitzearekin lotutako egoeretan eta gizarteratzeko egoitza-baliabide batzuetan. Hala ere, emakumeek baliabide jakin batzuetara gutxiago jotzeak ez du nahitaez esan nahi gizarte-bazterkeriaren eragina txikiagoa denik; izan ere, aldi baterako beste pertsona batzuen etxeetan ostatu hartzera jo dezakete, edo mendekotasun- edo indarkeria-harremanetan denbora luzeagoan iraun. - Genero-estereotipoek eta -rolek gizarte-esku-hartzeko prozesuak baldintzatzen jarraitzen dute. Emakumeen eta gizonen inguruko aurreikuspenetan ez ezik, baliabideak eskuratzeko, erabiltzeko eta haietan jarraitzeko aukeretan ere eragina izan dezakete. Horregatik, beharrezkoa da genero-ikuspegia sistematikoki txertatzea balorazioan, gizarteratzeko ibilbideen diseinuan eta laguntzen eskaintzan. - Indarkeria matxistak emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren egiturazko adierazpen izaten jarraitzen du, eta gizarte-babeseko sistemen erantzun espezializatua, integrala eta koordinatua eskatzen du.

Berdintasunaren diagnostikoa:	- Emakumeen etxegabetasuna ez da behar bezala hautematen, bereziki ikusgai ez diren egoeretan. Emakume batzuek kalean lo egitea saihesten dute, aldi baterako ostatu informaletara joz edo mendekotasun- eta indarkeria-harremanetan jarraituz. Horrek haien beharrak identifikatzea zaildu dezake. - Gizarte-bazterkeriak eta indarkeria matxistak elkar elikatzen dute. Prekarietate ekonomikoak, etxebizitzarik ezak eta laguntza-sarerik ezak indarkeriaren aurrean kalteberatasuna areagotu dezakete. Aldi berean, indarkeriak etxebizitza, diru-sarrerak eta autonomia galtzea eragin dezake, eta horrek gizarteratzeko prozesuak zaildu.
Sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dira egoeraren diagnostikoan:	Bai
BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA	
Programaren misioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa jasotzen du:	Bai
Misioa:	Gure izateko arrazoia da gizarte-erantzukizun publiko instituzionala gauzatzea, gizarte-bazterkeriako egoeran edo arriskuan dauden pertsonen, gizarte-larrialdiko edo gizarte-urgentziako egoeran dauden pertsonen eta indarkeria matxistaren biktima diren emakumeen eskubideak eta gizarteratzea sustatzeko eta haien bizi-kalitate ahalik eta onena bultzatzeko, komunitatean parte har dezaten eta gainerako herritarren baldintza berberetan gizarteratu daitezen. Horretarako, pertsona horien beharretara hobekien egokitzen diren programak, zerbitzuak eta laguntzak planifikatu, antolatu, kudeatu eta eskaintzen ditugu, zuzenean edo elkarte eta enpresekin lankidetzan. Gure jarduketen diseinuan, garapenean eta ebaluazioan genero-ikuspegia eta intersekzionala zeharka txertatzen ditugu, baliabideak eskuratzea, jasotzen duten arreta eta gizarteratzeko aukerak baldintza ditzaketen desberdinkeriak eta diskriminazioak identifikatzeko eta horiei heltzeko.
Helburuek eta jarduera-ildoek barne hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:	Bai
Helburuak:	
Ekintza lerroak:	• Indarkeria matxistaren prebentzioan sakontzea, eta biktimak artatzeko sistemaren pertsonalizazioan, partaidetzan eta biktimizazio ezean aurrera egitea, betiere, genero ahalduntzea lortze aldera.
Programak genero-adierazleak ditu jarraipena eta ebaluazioa egiteko:	Ez
Programak berdintasun ekintza nagusiak barne hartzen ditu:	Bai

Ekintzak eta aurrekontuko zenbatekoa	
Indarkeria matxistaren emakume biktimen harrera zerbitzuak berrikustea eta Prestazio eta Zerbitzuen Zorroari egokitzea	217.175,53
Indarkeria matxistaren biktimak diren emakumeen arretari eta larrialdi sozialei lotuta dauden egiturazko zerbitzu eta programak	6.806.127,23

Berdintasunerako ekintza nagusien aurrekontu zenbatekoa, guztira, eta guztiarekiko %:	7.023.302,76 (% 12,51)	
Programak kontuan hartzen du genero-ikuspegia beste ekintza batzuetan:	Bai	
Ekintzak, mota eta aurrekontuko zenbatekoa		
Elkar-EKIN Lanean estrategiaren esparruan, bazterketa egoeran dauden edo egoteko arriskuan dauden pertsonak laneratzeko berariazko jarduerak garatzea	• Emakumeen eta gizonen osaera orekatua	644.176,28
Aurrekontuko zenbateko osoa berdintasunerako ekintza ez-nagusietarako eta guztiarekiko %:	644.176,28 (% 1,15)	
Hizkuntza ez-sexista erabiltzen da:	Bai	
ERAGINAREN BALORAZIOA		
Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izan dezakeen eragina	Positiboa	
Genero-ikuspegiaren integrazio-indizea	9,50 Oso handia	

GENERO-ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIO-TXOSTENA

Data	2026/10/27
Ekitaldia	2027
Departamentua	03 – ZAINKETA ETA GIZARTE POLITIKETAKO DEPARTAMENTUA
Programa	410 - Haur eta nerabeen babesa
Diru-hornidura	88.743.433,42
Genero garrantzia	Handia

XEDEA ETA OINARRIA

Txosten honen xedea da aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 27. eta 28. artikuluekin bat etorriz.

BERDINTASUN-AGINDUAK

Berdintasunaren arloko arau-esparrua aipatu da:	Ez
Aurrekontu programari aplikagarriak zaizkion berdintasunerako mandatuak identifikatu dira (araudikoak eta programatikoak):	Bai
Mandatu nagusiak:	2/2024 Legea, otsailaren 15ekoa, Haurtzaroari eta Nerabezaroari buruzkoa. 8/2021 Lege Organikoa, haurrak eta nerabeak indarkeriaren aurrean osoki babestekoa (LOPIVI) 179/2018 Dekretua, abenduaren 11koa, Euskal Autonomia Erkidegoan familia-harrera arautzen duena. 131/2008 Dekretua, uztailaren 8koa, Euskal Autonomia Erkidegoan babesik gabe dauden haur eta nerabeentzako egoitza-harrerako baliabideak arautzen dituena.

BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA

Programan eragina duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu dira:	Bai
Berdintasunaren diagnostikoa:	Haurren eta nerabeen eskubideen ikuspegitik, gure jardunak ezin du genero-azterketa alde batera utzi, ulertzeko genero-rolen eraikuntza kulturalak eta sozialak nola eragiten duen haien bizitzetan, bereziki ahulenetan, eta haurrak eta nerabeak bizitzako une guztietan babesteko estrategia espezifikoak lantzeko, aukera-berdintasuna eta ahalduntzea sustatuz. Helburua da aitortzea genero-rolek arrisku eta ahultasun desberdinak eragiten dizkietela haurrei, eta haien premiak eta erabakiak desberdinak izan daitezkeela, haien trebetasunak, ezagutzak eta erantzuteko estrategiak bezalaxe. Aintzatespen horrek, programa honen bidez, sozializazio-ereduak zaintzera garamatza, diskriminaziorik eta indarkeriarik gabeko ahalduntze- eta garapen pertsonaleko prozesuak ahalbidetu eta indartuko dituztenak. Programa, baliabide eta profesional guztiek programazio/esku-hartze/ebaluazio ziklo osoan genero-inplikazioak kontuan hartzea eskatzen digu, adingabeen protagonismoa bermatuz. Horregatik, ezinbestekoa da begirada genero-desberdintasunetan eta -estereotipoetan jartzea, genero-desberdintasun errepikari mota guztien detekzio

Berdintasunaren diagnostikoa:	goiztiarrean sakonduz, gure esku-hartzearen bidez ekitatearen, justiziaren eta genero-berdintasunaren ikuspegitik inpaktu mesedegarria lortzeko.
Sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dira egoeraren diagnostikoan:	Bai
BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA	
Programaren misioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa jasotzen du:	Bai
Misioa:	Gipuzkoan bizi diren eta babesgabezia arriskuan edo babesgabetasun egoeran dauden haur eta nerabeek baldintza egokiak izan ditzaten laguntzea; horren bidez lortu nahi dugun helburua da haur eta nerabe horien garapen osoa erdietsi eta haien eskubide guztiak erabil daitezen sustatzea, Gipuzkoako Lurraldean lan egiten duten gainontzeko eragileekin batera. Horretarako, Gipuzkoako Foru Aldundiaren Haurrak eta Nerabeak Babesteko Zerbitzuak zerbitzuak eta programak garatzen ditu gizarte-zerbitzuaren ikuspegitik, eta haurren eta nerabeen premiak aitortzeko gizarte-sentsibilitatea sustatzen du, bereziki azpimarratuz beren eskubideak baliatzean desberdintasun sakonak sortzen dituzten egiturazko elementuak, hau da, dibertsitate funtzionaletik, generotik, sexualetik, kulturaletik, linguistikotik edo jatorritik eratorritako desberdintasunak.
Helburuek eta jarduera-ildoek barne hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:	Bai
Helburuak:	• Zainketen ebaluazioa garatzea • Arretaren eta zainketen berrikuntza eta pertsonalizazioa sustatzea • Haur eta nerabe guztien zaintza eta babesa bermatzea, arreta pertsonalizatuaren, kalitatezkoaren eta inklusiboaren bidez, berrikuntzan eta berdintasunean oinarritutako gizarte zerbitzuen sarea indartuz, konektatuz eta ebaluatuz
Ekintza lerroak:	• Babes-sistemaren eta agente eta sistema laguntzaileen begirada doitzea, neskek mutilen aurrean dituzten zailtasunak eta ondoezak hautemateko eta ulertzeko. • Eskubideak urratzen edo kaltetzen dituzten egoerak jasan dituzten haur eta nerabeen berreskurapena eta garapen osoa eta harmonikoa bultzatzea, bereziki indarkeria matxistaren biktima direnekin. • Genero-estereotipoak gainditzeko lanean jarraitzea, pertzepzioak eta jarrerak aldatzea sustatuz eta analisi hori lan-prozeduretan sartuz • Gizarte bat sortzen laguntzea, non haurren eta nerabeen ongizatea, bizi-kalitatea eta erabateko garapena lehentasuna, konpromisoa eta erantzukizun kolektiboa izango diren, eta bereziki azpimarratuko dira haien erabateko jarduna zailtzen duten desberdintasunak.
Programak genero-adierazleak ditu jarraipena eta ebaluazioa egiteko:	Bai

Adierazleak:	• Haurrak babesteko espedientea irekita duten adingabeen kopurua • Haurrak babesteko indarrean dauden neurrien batez besteko iraupena • Haurren babesgabetasun posiblearen jakinarazpenen batez besteko adina murriztea • Familia gaitzeko programetakoren batean inplikatutako haurren kopurua • Familia-harreran irekitako kasuen %, harreren guztizkoari dagokionez • Egoitza-harreran artatutako haur eta nerabeen kopurua abenduaren 31n • Familia-harreran artatutako haur eta nerabeen kopurua abenduaren 31n
Programak berdintasun ekintza nagusiak barne hartzen ditu:	Bai

Ekintzak eta aurrekontuko zenbatekoa

Haurren eta nerabeen zerbitzuetatik emakumeen aurkako indarkeria matxistari ematen zaion arreta hobetzeko lan-plan bat definitzea eta abian jartzea	2.520.104,01
Genero-berdintasunari buruzko prestakuntza-modulu bat diseinatzea eta ematea, haurrak eta nerabeak babesteko sistemak artatutako haur eta nerabeentzat	48.486,33
Ahultasun berezia duten haur eta nerabeen genero-ikuspegia aztertzen eta diagnostikatzen jarraitzea	267.910,22
Indarkeria Matxistaren Biktima den Emakumea Babesteko eta Gizarteratzeko Zerbitzuarekin adostea aplikatu beharreko balorazio- eta arreta-irizpideak eta -prozesuak, haien egoerak eta premiek bi zerbitzuen esku-hartzea eskatzen dutenean	582.572,53
Arreta jasotzen duten haur eta nerabeentzako prestakuntza antolatzea, sexu-askatasunaren aurkako delituak edo genero-indarkeriako delitu bat adierazten duten delituak prebenitzeko eta detektatzeko.	46.065,37
Bereziki kalteberak diren neska nerabeak (bereziki, neska edo nerabe polibiktimizatuak, sexu-esplotazioaren biktimak...) artatzeko berariaz sortutako egoitza-programa bat diseinatzea eta ezartzea.	9.553.399,99

Berdintasunerako ekintza nagusien aurrekontu zenbatekoa, guztira, eta guztiarekiko %:	13.018.538,45 (% 14,67)
Programak kontuan hartzen du genero-ikuspegia beste ekintza batzuetan:	Bai

Ekintzak, mota eta aurrekontuko zenbatekoa

Haurrak eta Nerabeak Babesteko Zerbitzuko Kasu Planaren eredua berrikustea eta eguneratzea	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Komunikazio ez-sexistarako erabilera	1.233.704,90
Haurrak eta Nerabeak Babesteko Zerbitzuaren kudeaketa-eredu berria	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Arau, plan edo programen genero-inpaktuaren aurretiazko ebaluazioak • Komunikazio ez-sexistarako erabilera	87.657,20
Familia ahulei laguntzeko eta laguntzeko esparru integral bat gidatze	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Genero-ikuspegia barne hartzen duten azterlanak eta ikerketak • Komunikazio ez-sexistarako erabilera	306.781,26

Sistemako profesionalei zuzendutako hasierako eta etengabeko prestakuntza ematea, sexu-aniztasunari buruzko edukiekin eta LGTBIQ+ adingabeei erantzun egokia emateko zuzendaritza eta gomendioekin.	• Prestakuntza berdintasunean	58.357,56

Aurrekontuko zenbateko osoa berdintasunerako ekintza ez-nagusietarako eta guztiarekiko %:	1.686.500,92 (% 1,90)
Hizkuntza ez-sexista erabiltzen da:	Bai
ERAGINAREN BALORAZIOA	
Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izan dezakeen eragina	Positiboa
Genero-ikuspegiaren integrazio-indizea	10,50 Oso handia

GENERO-ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIO-TXOSTENA

Data	2026/10/27
Ekitaldia	2027
Departamentua	04 – GOBERNANTZA DEPARTAMENTUA
Programa	200 - Funtzio Publikoa
Diru-hornidura	11.597.318,93
Genero garrantzia	Handia

XEDEA ETA OINARRIA

Txosten honen xedea da aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 27. eta 28. artikuluekin bat etorriz.

BERDINTASUN-AGINDUAK

Berdintasunaren arloko arau-esparrua aipatu da:	Bai
Aipatutako araudia edo planak:	• 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. • 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako. • 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako. • 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, Genero-indarkeriaren aurka Oso-osoko Babesa Emateko Neurriei buruzkoa. • Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako IV. Foru Plana (2025-2027) Gipuzkoan.
Aurrekontu programari aplikagarriak zaizkion berdintasunerako mandatuak identifikatu dira (araudikoak eta programatikoak):	Bai
Mandatu nagusiak:	-Aurrekontua prestatzerakoan genero ikuspegia txertatzea. -Informazioa sortzeko euskarri guztietan sexu aldagaia sartzea. -Hizkera inklusiboa eta ez-sexista erabiltzea, eta, beraz, programaren hizkuntza berrikustea, inklusiboa eta ez-sexista izan dadin. -Euskal herri administrazioek, beren eskumen eremuan, emakumeen eta gizonen aukera eta tratu berdintasuna erreala eta benetakoa izateko behar diren baldintzak sustatu behar dituzte, hala norbere konturako zein inoren konturako lana lortzean, nola lan-, prestakuntza-, sustapen-, ordainketa- eta kontratuen azkentzeko baldintzetan. -Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun printzipioa bermatuko dute lanpostuen definizioan, sarbidean, sailkapen profesionalean, promozioan, prestakuntzan, lan osasunean, ordainsarietan eta lan eskubideetan, lan baldintza duin eta ez-baztertzaileak bermatuz. -Emakumeek lanpostu mota guztietan eta lanpostu maila guztietara emakume gehiago iristeko sustapen aktiboa egitea.

BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA

Programan eragina duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu dira:	Bai
Berdintasunaren diagnostikoa:	Aurrekontu programak emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu ditu: - Segregazio horizontala. Gipuzkoako Foru Aldundiko plantillaren eremu edo lanpostu kategoria jakin batzuk maskulinizatuta daude, hala nola suhiltzaileak (244 gizon, % 95,68, eta 11 emakume, % 4,31); bidezainak (29 gizon, % 100); eta basozainak (3 emakume, % 4,9, eta 58 gizon, % 95,68). Beste lanpostu kategoria batzuk, berriz, feminizatuta daude, hala nola zaintzaileak (43 emakume, % 100), garbitzaile-jantokiko langileak eta administrariak (339 emakume, % 81,12, eta 64 gizon, % 18,87). Segregazio horrek erakusten du genero rolek eta estereotipoek bere horretan jarraitzen dutela, eta, gainera, segregazio horrek ondorioak dituela lan baldintzetan eta, bereziki, soldata arrakalan, Gipuzkoako Lurralde Historikoko 2026ko Aurrekontu Orokorren genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazio memorian garatzen eta jasotzen den bezala. - Segregazio bertikala. Emakumeek zailtasunak dituzte buruzagitza postuetara iristeko, eta argi ikusten da, emakume gutxi baitaude zerbitzuburu, atalburu eta idazkari tekniko lanpostuetan. Lanpostu horiek A1 eta A2 sailkapen taldeetakoak dira eta, nahiz eta talde horietan % 65,5 emakumeak izan, buruzagitzen % 46,98 baino ez daude emakumeek beteta. - Kontziliazio baimen eta lizentzien feminizazioa. Lizentzia eta baimen mota horiek emakumeek eskatzen eta "baliatzen" dituzte gehienbat: adingabeak eta adinekoak zaintzeko lanaldi murrizketak eta eszedentziak (eskatzaileen % 86 emakumeak dira, eta % 14 gizonak); apur bat jaisten da emakumeen kopurua adingabeei eta adinekoei medikuarengana laguntzeko baimenetan (emakumeak % 84 eta gizonak % 15), edo telelanean (emakumeak % 76 eta gizonak % 24). Beraz, argi gelditzen da soldata penalizazioa duten lizentzia eta baimenetan emakumeak direla nagusi (% 86); beraz, kontziliazio neurri horiei lotutako eragin ekonomikoa batez ere emakumeek jasaten dute, eta generoko soldata arrakala betikotzen laguntzen dute. - Emakumeen behin-behinekotasun handiagoa. Emakumeen proportzioa handiagoa da behin-behineko langileen artean (emakumeak % 58 dira eta gizonak, % 42) eta aldi baterako lan-kontratudun langileen artean (emakumeak % 78 eta gizonak % 22). Ondorioz, emakumeen enpleguan prekarietate handiagoa dago (eta horrek ondorio negatiboak ditu, garapen profesionalerako eta erantzukizuneko lanpostuak lortzeko zailtasunak eta generoaren araberako soldata-arrakala), eta pobreziaren feminizazioa dakar. - Berdintasunari buruzko prestakuntza urria eta feminizatua. Gipuzkoako Foru Aldundiak berdintasunaren arloan eskaintzen duen prestakuntza ez da nahikoa, eskainitako plaza kopuruagatik eta, batez ere, langileen parte-hartze txikiagatik, izena ematen duten gehienak emakumeak baitira (parte-hartzaileen % 80 emakumeak dira, eta % 20 gizonak). Era berean, gizonei zuzendutako berdintasunari buruzko «berariazko» prestakuntza «testimoniala» da. 2023an, gizonei bakarrik zuzendutako berdintasunerako oinarrizko ikastaroa egin gabe geratu zen, eskaera gutxi egin zirelako; izan ere, 2 gizonek baino ez

Berdintasunaren diagnostikoa:	zuten eskatu. - Jazarpen sexistako egoerak. Gipuzkoako Foru Aldundiaren lan eremuko jazarpen sexista prebenitzeko eta hari aurre egiteko protokoloa egin aurreko diagnostikoan, ikusi zen zaila dela jazarpen sexistako egoerak identifikatzea, egoera horiek gutxiesteko eta hutsaltzeko joera dagoela, identifikatzen direnean jarduteko zailtasunak eta erresistentziak daudela, oso maskulinizatuta edo oso feminizatuta dauden lan eremuetan arreta berezia jarri behar dela, eta langile guztiei arlo horretako prestakuntza eta sentsibilizazioa eman behar zaiela.
Sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dira egoeraren diagnostikoan:	Bai
BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA	
Programaren misioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa jasotzen du:	Bai
Misioa:	Langileen garapen profesionala eta pertsonala sustatzea, erantzukizunak hobeto hartzeko eta lanpostuei esleitutako eginkizunak modu eraginkorragoan betetzeko. Horrek antolaketa hobetzea eta herritarren beharrak asetzea ekarriko du, eta, gainera, emakumeen ahalduntzea, kontziliazio erantzukidea eta segregazio horizontalaren eta bertikalaren aurkako borroka sustatuko ditu.
Helburuek eta jarduera-ildoek barne hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:	Bai
Helburuak:	• Emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunaren alde aurrera egitea. • Foru Aldundian berdintasunerako zeharkako politika sustatu, garatu eta jarraipena egitea
Ekintza lerroak:	• Lurraldean emakumeek jasaten duten indarkeria matxistaren aurka jardutea, indarkeria mota guztiak kontuan hartuta eta prebentzioaren, detekzioaren, ikusgaitasunaren, arretaren eta erreparazioaren ikuspegitik. • Berdintasunerako foru politika eraginkortasunez garatzeko barne egiturazko baldintzak indartzea. • Langileen eta erabaki guneetan jarduten duten eragileen barne prestakuntza modu planifikatuan sustatzea, genero ikuspegia foru politika guztietan txertatzeko.
Programak genero-adierazleak ditu jarraipena eta ebaluazioa egiteko:	Bai

Adierazleak:	• Urtean behingo azterketa medikuak • Lan istripuak ("in itinere" eta "misiokoak" izan ezik) • Jasotako ikasleak • Heziketa ekintzetan parte hartzen duten ikasleak • "Ezagutzaren transmisioa" programan parte hartzen duten langileak • Berdintasun politikak garatzeko egitura egonkorrak dituzten udalerrien kopurua • Gipuzkoako Foru Aldundiak emakumeen eta gizonen berdintasunerako foru-politika bultzatzeko duen kudeaketarako aurrekontu propioaren ehunekoa • Gutxienez 20 orduk berdintasuneko oinarrizko prestakuntza jaso duten enplegatu publikoen ehunekoa, enplegatu publiko guztiekiko • Gunean (elkarte-mugimendu feministaren eta GFAren arteko partaidetzarako eta elkarrizketarako espazioa) erregularki parte hartzen duten emakume-elkarteen kopurua • Berdintasunerako Organoko eta Berdintasunerako Departamentuetako Unitateetako teknikarien artean, administrazio publiko edo unibertsitate batek emandako 300 ordutik gorako prestakuntza espezializatua dutenen ehunekoa
Programak berdintasun ekintza nagusiak barne hartzen ditu:	Bai

Ekintzak eta aurrekontuko zenbatekoa	
Gipuzkoako Foru Aldundiaren lan-esparruan jazarpen sexista prebenitzeko eta horren aurrean jarduteko protokoloa berrikustea, eguneratzea eta zabaltzea	42.886,33
Berdintasunerako Organoarekin lankidetzan, Gipuzkoako Foru Aldundiaren enplegu publikoaren eskaintzako deialdietarako genero inpaktuaren aurretiazko ebaluazio txostenak hobetzea eta ondorengo jarraipena egitea	31.082,27
Gipuzkoako Foru Aldundiko langileei berdintasunaren arloko prestakuntza emateko plan zuzentzailea ezartzea, profil eta lan-arlo desberdinak kontuan hartuta	18.715,13
Soldata-arrakala murrizteko ekintzak garatzea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Barne Planean jasota dagoen bezala. Zehazki, 27. eta 28. ekintzak	23.549,36

Berdintasunerako ekintza nagusien aurrekontu zenbatekoa, guztira, eta guztiarekiko %:	116.233,09 (% 1,00)
Programak kontuan hartzen du genero-ikuspegia beste ekintza batzuetan:	Ez
Hizkuntza ez-sexista erabiltzen da:	Bai
ERAGINAREN BALORAZIOA	
Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izan dezakeen eragina	Positiboa
Genero-ikuspegiaren integrazio-indizea	10,50 Oso handia

GENERO-ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIO-TXOSTENA

Data	2026/10/27
Ekitaldia	2027
Departamentua	04 – GOBERNANTZA DEPARTAMENTUA
Programa	300 - Gobernu Ona eta Herritarren Partaidetza
Diru-hornidura	2.740.651,00
Genero garrantzia	Handia

XEDEA ETA OINARRIA

Txosten honen xedea da aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 27. eta 28. artikuluekin bat etorriz.

BERDINTASUN-AGINDUAK

Berdintasunaren arloko arau-esparrua aipatu da:	Bai
Aipatutako araudia edo planak:	• 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. • 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako. • 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako.
Aurrekontu programari aplikagarriak zaizkion berdintasunerako mandatuak identifikatu dira (araudikoak eta programatikoak):	Bai
Mandatu nagusiak:	Politika eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzea, horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezartzeko. Neurri espezifikoak eta aldi baterakoak hartzea, bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz dauden egitatezko desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko. Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna oinarritzen den sexuaren araberako rol sozialak eta estereotipoak desagerraraztea sustatzea. Estatistiketan, inkestetan eta datu-bilketan sexuaren aldagaia sistematikoki txertatzea eta genero-adierazleak ezartzea. Erabakiak hartzeko eremu guztietan eta, bereziki, zuzendaritza-organoetan eta kide anitzeko organoetan, emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzeko neurri egokiak hartzea. Lanbide, enpresa, gizarte-ekonomia, sindikatu, politika, kultura edo bestelako elkarte eta erakundeen zuzendaritza-organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dadin sustatzea. Herritarrek parte hartzeko prozesu, une edo espazio orok eztabaidatu, kontsultatu edo erabaki beharreko eduki publikoetan genero-ikuspegia txertatzen duela bermatzea. Emakumeen eta gizonen parte-hartze orekatua bermatzea, berdintasun-baldintzetan, modu erreal eta eraginkorrean, parte hartzeko eskubidea gauzatzeko tresna eta prozedura espezifikoetan. Dirulaguntzak: bereziki, genero-berdintasuna sustatzea hartuko da kontuan, eta beren jarduerak genero-ikuspegitik planifikatzen dituzten eta berdintasuna sustatzeko neurriak garatzen dituzten

Mandatu nagusiak:	erakundeei eman ahal izango zaie lehentasuna. Genero-ikuspegia txertatzea jarduera Gipuzkoako Lurralde Historikoan garatzen duten herritarrak eta herritar-erakundeak prestatzeko programan. Gobernu onaren printzipioak: Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna.
BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA	
Programan eragina duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu dira:	Bai
Berdintasunaren diagnostikoa:	INFORMAZIO-GABEZIAK Datu gutxi daude herritarren parte-hartzearen ezaugarriak ezagutzeko eta berdintasun-aginduen betetze-maila ebaluatzeko. Diruz lagundutako prozesuetan emakumeek eta gizonek duten parte-hartzeari buruzko informazioa badago ere, orain arte ezin izan da ustiatu. Udaleko prozesu parte-hartzaileen datu-base berriari esker, lurraldeko datu agregatuak eskuratu eta argitaratu ahal izango dira. Hala ere, oraindik ez da ezagutzen prozesu horiek genero-desberdintasunen murrizketan duten benetako eragina. PARTE HARTZEKO ORGANOAK ETA ESPAZIOAK Zuzendaritza honi lotutako organo gehienetan emakumeen parte-hartzea da nagusi: Erakunde arteko Espazioan (% 95), Foro Teknikoa (% 69), Udalerri Txikien Taldea (% 80), Gizarte Kontseilua (% 62), Foru Batzordea (% 60), Elkarteen Foroa (% 78) eta Etika Batzordea (% 67). Hala ere, Parte Hartzeko Herritarren Entitateen Foru Erregistroan inskribatutako entitateen lehendakaritza gehienak gizonezkoak dira (% 55). Zuzendaritza honek zuzenean erabakitzeko ahalmenik ez duen Aldundiko beste gune batzuetan, interes-taldeetan esaterako, gizonen ordezkaritza % 60koa da. Oro har, datuek iradokitzen dute gizonen presentzia handitu egiten dela eragiteko edo erabakitzeko gaitasun handiagoa duten eremuetan. PARTAIDETZARAKO ETA GOBERNU ONERAKO INTERESA Gipuzkoako Eskola Irekiaren prestakuntzetan, partaide eta dinamizatze gehienak emakumeak izan dira (% 66 eta % 75 artean). Horren arrazoia izan liteke, neurri batean, enplegu publikoaren feminizazioa eta harreman- eta komunitate-funtzioak dituzten eremu horien ohiko asoziazioa. Hala ere, interes-taldeetan gizonak dira nagusi (% 60), ziurrenik erabakiak hartzean eragiteko duten gaitasunagatik. BEREIZKETA BERTIKALA Elkarte-oinarriaren feminizazio handia ikusi da, eta ordezkaritza-postuetan behera egin du. Foru Erregistroan, emakumeak lehendakaritzen % 44,8 dira, eta gizonak, berriz, % 55,2. Antzeko datuak ikusten dira EAEko elkarte-ehunean. Gobernu Onaren eta Berrikuntza Politiko-Sozialaren Zuzendaritzan, lantalde teknikoa gehienbat emakumeek osatzen dute (% 71), zerbitzu burua emakumea da eta zuzendaritza gizon batek betetzen du. Alderdi positibo gisa, foru partaidetza eta ordezkaritza organoek, oro har, emakumeen eta gizonen presentzia orekatua dute, eta hori, gainera, arautegi erregulatzaileak eskatzen du. PARTE HARTZEKO MODUAN DAUDEN ALDEAK Gune batzuetan emakume gehiagok parte hartzen duten arren, gizonek esku-hartze luzeagoak egin ohi dituzte. Parte-hartzearen benetako eraginean desberdintasunak saihesteko, esku-hartzeak orekatzera bideratutako

Berdintasunaren diagnostikoa:	dinamizazio-neurriak txertatzen dira. Espazio horien dinamizazioa erabat feminizatuta dago. DIRULAGUNTZETAKO BERDINTASUN-NEURRIAK Berdintasun-irizpideek 100 puntutik 6 adierazten dituzte udalentzako dirulaguntzetan, eta 9 elkarteentzako dirulaguntzetan. Lortutako batez besteko puntuazioek aurrerapenak erakusten dituzte, baina oraindik ere apalak dira. Gaur egun, ez dago informaziorik neurri horiek benetako partaidetza-berdintasunean duten eragina neurtzeko. Gainera, udaletan diruz lagundutako prozesuen % 23k zuzenean jorratzen dituzte berdintasunarekin lotutako gaiak. MUGIMENDU FEMINISTAREN PRESENTZIA Parte Hartzeko Herritarren Erakundeen Foru Erregistroan inskribatutako 99 entitateetatik, bakar batek egiten du lan esplizituki genero-berdintasunaren alde. Horrek agerian uzten du mugimendu feministaren presentzia instituzional eskasa ekosistema parte-hartzailearen barruan. JENDAURREAN JARTZEKO ESKAERAK Eskaera gehienak gizonek egiten dituzte. Arrakala hori eremu profesionaletan edo ordezkaritza-eremuetan presentzia handiagoa izatearekin erlaziona daiteke; emakumeen parte-hartze txikiagoa, berriz, denbora-mugekin edo legitimazio sensazio txikiagoarekin lotuta egon daiteke. KOMUNIKAZIO PUBLIKOA Genero ikuspegiaren inguruko prestakuntza izanik. Horren ondorioz, arreta berezia jartzen da komunikatzeko erabiltzen diren irudietan eta hizkuntzan.
Sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dira egoeraren diagnostikoan:	Bai
BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA	
Programaren misioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa jasotzen du:	Bai
Misioa:	Gipuzkoako Foru Aldundiaren Gobernu Onaren eta Herritarren Partaidetzaren Programaren helburua gobernantza publiko demokratikoa, gardena eta osoa bermatzea da, aldi berean, herritarrek lurralde historikoko gai publikoetan parte hartzeko duten eskubidea benetan gauzatzen dela bermatuz. Bere jardunak foru-administrazioaren eta gizarte zibilaren arteko arrakala jorratzen du, eta parte-hartze osoa, bidezkoa eta inklusiboa mugatzen duten desberdintasunak ere.Programak udalekin, elkarteekin, herritarrekin eta foru sektore publikoarekin lankidetzan lan egiten du, politika publikoen diseinuan, garapenean eta ebaluazioan parte hartzea sustatzeko. Halaber, baliabide eta tresna partekatuak eraikitzen ditu, udalerriei laguntza teknikoa ematen die, parte hartzeko egitura egonkorrak kudeatzen ditu eta Gobernu Irekia, gardentasuna eta zuzentasun instituzionaleko sistema bultzatzen ditu.Emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez, parte hartzeko guneetan emakumeen presentzia handia den arren, boterean eta eraginean desberdintasunak daude oraindik. Emakumeek gutxiago parte hartzen dute eztabaida-prozesuetan, presentzia txikiagoa dute herritar-erakundeen lehendakaritzetan, eta informazio publikoko eskaeren laurdena baino ez dute ordezkatzen. Gainera, ikuspegi feministak presentzia oso mugatua du elkarteen sarean.Horregatik, programak genero-ikuspegia txertatzen du, bazterkeria-ardatzei

Misioa:	erreparatzen die eta hizkuntza-berdintasuna sustatzen du.
Helburuek eta jarduera-ildoek barne hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:	Bai
Helburuak:	• Trebakuntza eskaintzea, Gipuzkoako Eskola Irekiaren bidez (GEI) partaidetza-kultura eta ekintza komunitarioa sustatzeko
Ekintza lerroak:	
Programak genero-adierazleak ditu jarraipena eta ebaluazioa egiteko:	Bai
Adierazleak:	• Diruz lagundutako proiektuen kopurua (udalak eta elkarteak) • Udalek dirulaguntzetara aurkezten dituzten proiektuei buruzko datuak • Elkarteek dirulaguntzetara aurkezten dituzten proiektuen buruzko datuak
Programak berdintasun ekintza nagusiak barne hartzen ditu:	Ez
Programak kontuan hartzen du genero-ikuspegia beste ekintza batzuetan:	Bai

Ekintzak, mota eta aurrekontuko zenbatekoa

FORU EKIMENETAKO DINANIMIZAZIOA, PARTAIDETZA ETA ERANTZUKIZUN KOMUNITARIOA SUSTATZEA		262.165,96
Zuzendaritzako langileen kapazitazioa		78.716,48
Gobernu Onaren sustapena		51.389,56
Udalei eta entitate txikiei dirulaguntzak	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	640.385,36
Begirada komunitarioa, ekintza komunitarioa		48.029,12
HERRITARREN PARTAIDETZA FORU ARAUAREN ESKUBIDEREN BERRI EMATEA ETA PARTAIDETZA SUSTATZEA		12.183,56
Trakzio Proiektua: Elkartegintza sustatzeko epe luzerako estrategia	• Dei espezifikoa egitea emakume feministen elkarteei, Gunearen bidez, programak elkarteei eskaintzen dien guztian.	249.737,07
2024_2027_Herritarren partaidetza programaren ebaluazioa		9.500,00
Prestakuntza-ikastaroak antolatzea, herritarren parte hartzea eta ekintza komunitarioen prozesuak sustatzen laguntzako eta horien kalitatea hobetzeko; hori guztia, genero-ikuspegia txertatuz.	• Prestakuntza-ikastaroak antolatzea, herritarrek parte hartzeko eta gizarte-ekintzako prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeko.	11.875,00

Aurrekontuko zenbateko osoa berdintasunerako ekintza ez-nagusietarako eta guztiarekiko %:	1.363.982,11 (% 49,77)
Hizkuntza ez-sexista erabiltzen da:	Bai

ERAGINAREN BALORAZIOA

Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izan dezakeen eragina	Positiboa
Genero-ikuspegiaren integrazio-indizea	6,50 Ertaina

GENERO-ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIO-TXOSTENA

Data	2026/10/27
Ekitaldia	2027
Departamentua	05 – EKONOMIA SUSTAPENEKO ETA PROIEKTU ESTRATEGIKOETAKO DEPARTAMENTUA
Programa	100 - LK- Lurraldearekiko Konpromezua
Diru-hornidura	32.777.136,53
Genero garrantzia	Handia

XEDEA ETA OINARRIA

Txosten honen xedea da aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 27. eta 28. artikuluekin bat etorriz.

BERDINTASUN-AGINDUAK

Berdintasunaren arloko arau-esparrua aipatu da:	Bai
Aipatutako araudia edo planak:	• 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. • 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako.
Aurrekontu programari aplikagarriak zaizkion berdintasunerako mandatuak identifikatu dira (araudikoak eta programatikoak):	Bai
Mandatu nagusiak:	Europako Batzordearen 2026-2030 aldirako Genero Berdintasunerako Estrategia, enpleguaren arloan 2030erako helburu nagusia enpleguan dagoen genero arrakala erdira murriztea duena . 1/2023 Legegintzako Dekretua, maiatzaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legea. Kontratazio publikoan eta diru-laguntzetan berdintasuna txertatzea, enpresetan berdintasuna sustatzea, kontziliazioa eta erantzunkidetasuna sustatzea, zuzendaritza- eta erabaki-organoetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua babestea eta berdintasunaren arloko enpresa-jardunbide egokiak aitortzea eta zabaltzea.

BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA

Programan eragina duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu dira:	Bai
Berdintasunaren diagnostikoa:	Ekintzailetza-jarduerari buruzko GEM txostenak, Gipuzkoako lehiakortasun-txostenak eta EUSTATek bildutako datuek generoari lotutako desberdintasunak identifikatzen dituzte, emakumeen ekintzailetza-maila txikiagoarekin eta haiek sortutako enpresek finantzaketa lortzeko zailtasun handiagoekin lotuta, bai eta soldata-arrakala, lan-prekarietate handiagoa eta zuzendaritza-postuetan ordezkaritza txikiagoa izatearekin ere. Hori honako desberdintasun hauetan islatzen da:

Berdintasunaren diagnostikoa:	-Ekintzailetzaren eremuan, nolabaiteko gap bat dago, nahiz eta 2024an moteldu egin den AEN (jarduera ekintzailearen tasa) tasetan: gizonak AEN biztanleriaren % 58,6 dira, eta emakumeak, % 41,4. Oraindik ere badira arrakalak finantzaketarekin eta kapitalarekin lotuta, presentzia txikiagoa sektore teknologikoetan eta berrikuntza-intentsitate handiko sektoreetan, eta presentzia txikiagoa hazteko eta eskalatzeko aukera handiak dituzten enpresetan. Oro har, enpresa bat sortzearekin lotutako prestakuntza espezifikoarekin lotutako arrakala desagertu bada ere, ez da gauza bera gertatzen finantza-gaiei buruzko ezagutza-mailari dagokionez; izan ere, gizonen % 44,4k uste dute ezagutza handia edo oso handia dutela, eta emakumeen kasuan, berriz, % 30,5ek. EAEn ekintzailetzarako zenbateko ohikoena 25.500 eurokoa izan da, baina gizonek, batez beste, emakumeen kapitalaren bikoitza baino gehiago mobilizatzen dute (30.000 eta 12.204 , hurrenez hurren). -Euskadiko Lan Baldintzei buruzko 2020-2024 Inkestaren arabera, soldata-arrakala murriztu egin da, eta 2020an % 18,4 izatetik 2024an % 15,3 izatera igaro da. -Inkesta beraren arabera, 30 eta 44 urte bitarteko emakumeen % 18,5ek lanaldi partzialean lan egiten du, eta adin bereko gizonen artean, berriz, % 3,4k. Horrek agerian uzten du lan-modalitate horrek gehiago eragiten diela emakumeei, eta haien garapen profesionala baldintzatzen duela. -Emakumeek ordezkaritza txikia dute industriako zuzendaritza- eta teknikari-postuetan. Bizkaiko Emakume Enpresaren Behatokiaren arabera 2024an, Gipuzkoan, zuzendaritza-postuen % 27 emakumeek betetzen dituzte, eta % 27,5 emakumeak dira enpresetako administrazio-kontseiluetan. Euskadin, EAEko enpresetako administrazio-kontseiluetako lehendakaritzen % 14 emakumeak dira, eta % 10era jaisten da industriaren kasuan. -Emakumeek sektore feminizatuetan kontzentratzeko joera dute, errentagarritasun txikiagoa eta lan-baldintza kaskarragoak baitituzte. EUSTATek 2025erako emandako datuen arabera, manufaktura-industriako enplegatuen % 21 emakumeak dira, eta osasun-jardueretako eta gizarte-zerbitzuetako enplegatuen % 78.
Sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dira egoeraren diagnostikoan:	Bai
BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA	
Programaren misioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa jasotzen du:	Bai
Misioa:	Gipuzkoako garapen ekonomikoa sustatzea, enpresen lehiakortasuna eta negozio berrien sorrera bultzatuz, lankidetzan eta iraunkortasun hirukoitzaren printzipioetan (ekonomikoa, soziala eta ingurumenekoa) oinarritutako eredu batekin, lurraldearen indarguneak eta ekosistema aprobetxatuz, pertsonak erdigunean jarriz eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatuz garapen ekonomikoaren dimentsio guztietan.

Helburuek eta jarduera-ildoek barne hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:	Bai
Helburuak:	
Ekintza lerroak:	• Pertsonen ekarpenak, gaitasunak eta konpromisoa sustatzera bideratutako enpresaren kultura sustatzea, besteak beste, emakumeen errealitateei erreparatuz.
Programak genero-adierazleak ditu jarraipena eta ebaluazioa egiteko:	Bai
Adierazleak:	• Sortutako enpresa berrien kopurua
Programak berdintasun ekintza nagusiak barne hartzen ditu:	Ez
Programak kontuan hartzen du genero-ikuspegia beste ekintza batzuetan:	Bai

Ekintzak, mota eta aurrekontuko zenbatekoa

Enpleguaren kalitatea sustatzea		2.125.746,02
Enpresetan parte-hartzea sustatzea		710.410,43
Bizialdi osoko ikaskuntza bultzatzea		6.075,21
Enpresen lehiakortasuna babestea		12.289.760,75
Trantsizio ekologikoa bultzatzea		1.572.873,01
Enpresak sortzeko prozesuan laguntzea		1.388.462,58
Emakumeek bultzatutako enpresa sortzeko proiektuei laguntzea	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan • Emakumeen elkartearentzako laguntza	632.174,43

Aurrekontuko zenbateko osoa berdintasunerako ekintza ez-nagusietarako eta guztiarekiko %:	18.725.502,43 (% 57,13)
Hizkuntza ez-sexista erabiltzen da:	Bai

ERAGINAREN BALORAZIOA

Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izan dezakeen eragina	Positiboa
Genero-ikuspegiaren integrazio-indizea	6,50 Ertaina

GENERO-ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIO-TXOSTENA

Data	2026/10/27
Ekitaldia	2027
Departamentua	05 – EKONOMIA SUSTAPENEKO ETA PROIEKTU ESTRATEGIKOETAKO DEPARTAMENTUA
Programa	200 - Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Sustatzea
Diru-hornidura	14.128.284,00
Genero garrantzia	Handia

XEDEA ETA OINARRIA

Txosten honen xedea da aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 27. eta 28. artikuluekin bat etorriz.

BERDINTASUN-AGINDUAK

Berdintasunaren arloko arau-esparrua aipatu da:	Bai
Aipatutako araudia edo planak:	• Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako IV. Foru Plana (2025-2027) Gipuzkoan.
Aurrekontu programari aplikagarriak zaizkion berdintasunerako mandatuak identifikatu dira (araudikoak eta programatikoak):	Bai
Mandatu nagusiak:	- Erabakiak hartzeko eremu guztietan eta, bereziki, zuzendaritza-organoetan eta kide anitzeko organoetan, emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzeko neurri egokiak hartzea (2/2015 Foru Arauaren 3. eta 21. artikuluak. 4/2005 Legearen 3.7 eta 23 artikuluak; 3/2007 Lege Organikoaren 16. artikulua) - Lanbide, enpresa, gizarte-ekonomia, sindikatu, politika, kultura edo bestelako elkarte eta erakundeen zuzendaritza-organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dadin sustatzea (4/2005 Legearen 24.1 artikulua). - Hizkera ez-sexista erabiltzea zuzenean edo hirugarren pertsona edo erakundeen bidez sortzen dituzten dokumentu eta euskarrietan (2/2015 Foru Arauaren 22.1 artikulua; 4/2005 Legearen 18.4 artikulua; 3/2007 Lege Organikoaren 14.11 artikulua; 5.3 Xedapen Organikoa). III. PFI) - Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak txertatzea (2/2015 Foru Arauaren 25.1 eta 26.1 artikuluak. 4/2005 Legea, 21.1, 21 bis.1; 33 eta 35 L.O. 3/2007; OO.5.4. III. PFI) - Genero-ikuspegia sustatzea, zientzian, teknologian eta berrikuntzan zeharkako kategoria gisa (17/2022 Legea, 2, 4bis, 4 ter eta 33) - Emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea (17/2022 Legea, 2 eta 33; 4 ZTBP; 3.13 ardatza, BERPIZTU) - Presentzia orekatua duten ebaluazio-organoen osaera (17/2022 Legearen 4 bis artikulua) - Genero-azterlanak, emakumeen presentzia sustatzeko neurriak eta ikerketa- eta berrikuntza-taldeetan emakumeen presentzia eta lidergoa aitortzea (17/2022 Legearen 4. bis artikulua; 4 ZTBP) - Emakida-prozedurek genero-joerak ezabatzeko mekanismoak ezarriko dituzte (17/2022 Legearen 4 bis artikulua)

Mandatu nagusiak:	- Aldi baterako ezintasun-egoerak eta baimenetan, lizentzietan eta abarretan emandako denborak hartuko dira kontuan. (17/2022 Legearen 4 bis artikulua) - Genero-berdintasunerako plana eta jazarpenari aurre egiteko protokoloak izatea (4 bis, 4 ter eta 17/2022 Legearen hamahirugarren xedapen gehigarria) - Benetako berdintasun eraginkorra lortzeko neurriak abian jartzea (17/2022 Legearen 4. ter artikulua) - Berdintasunezko lan-inguruneak sustatzea (17/2022 Legearen 4. ter eta 33. artikuluak)
BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA	
Programan eragina duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu dira:	Bai
Berdintasunaren diagnostikoa:	"Emakumeak eta Berrikuntza 2026" eta "Zientzialariak zenbakitan 2025", Zientzia eta Berrikuntza Ministerioak argitaratuak, ondorioztatzen dute genero berdintasunaren arloan aurrerapen garrantzitsuak izan diren arren I+G sisteman, oraindik badaudela desberdintasun estruktural batzuk, hala nola promozioan eta egonkortze profesionalean dauden oztopoak, kontziliazioan zailtasunak edo emakume erreferenteen falta lidergo postuetan. EUSTATek Gipuzkoan bildutako datu estatistikoek erakusten dute eremu zientifikoan genero-arrakala dagoela. Emakumeek I+Gn duten presentzia gutxiengoa da, 2023an Gipuzkoan I+Gn aritzen diren langile guztien % 35,2 baitira (dedikazio osoaren baliokidea). Diziplina zientifiko batzuetan, ingeniaritzetan eta beste sektore batzuetan, hala nola enpresetan, arrakala are handiagoa da. Enpresetan eta IPSLn (irabazi asmorik gabeko erakunde pribatuak) I+Gn dedikazio osoa duten langileak I+Gn diharduten langile guztien % 76 dira, eta emakume gutxiago daude (% 31, 2023 antzera). Maila profesionalaren arabera aztertuz gero, % 32ra jaisten da ikertzaileen artean eta % 28ra teknikarien artean, eta batez bestekoa % 43ko konpentsatzen da laguntzaileen mailarekin. Gainerakoetan, Administrazio Publikoan eta Goi Mailako Irakaskuntzan, ordezkaritza % 50etik gorakoa da, nahiz eta ikertzaileei dagokienez % 44koa den, teknikarien eta laguntzaileen artean emakumeen presentziarekin konpentsatuta (% 65-%70 inguru). Diziplina zientifikoari dagokionez, ingeniaritzan emakumeen presentzia askoz txikiagoa da (% 28), eta nabarmentzekoa da diziplina horren barruan % 24 baino ez direla emakumeak teknikarien artean, % 29 ikertzaileen artean eta % 41 laguntzaileen artean. Gainerako diziplinetan presentzia % 50etik gertu edo gorakoa da, baina batez ere teknikariei eta laguntzaileei dagokienez. Programak finantzatutako jardueretan: Fellows Gipuzkoaren Erakarpen programak emakume gehiago ditu: emandako Fellows laguntzen % 57 (2023-2026 datua) emakume ikertzaileentzat izan dira. Aurkeztutako emakumeen ratioa nahiko aldakorra da, % 33 eta % 100 artekoa 2024 arte; mediana hartuta, % 45 litzateke. Ikertzaileak, bigarren urtean, Ikerbasquek ebaluatuko ditu; 2025ean, 3 gizon hautagai izan ziren, eta 2 Ikerbasque gisa onartu ziren; 2024an, 5 hautagai posibletik (3 emakume, 2 gizon) 3 Ikerbasquera igaro ziren (emakume 1 eta 2 gizon). 2025ean finantzatutako I+G proiektuak berrikusi ondoren, ikertzaile nagusi emakumea duten proiektuen kopurua

Berdintasunaren diagnostikoa:	adierazlea % 49koa da I+G proiektuen eskaerak kontuan hartuz gero, eta emandakoak % 63koa. (eskuragarri dauden azken datuak 2025/11/14, EUSTAT, azken kontsulta 2026ko ekaina)
Sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dira egoeraren diagnostikoan:	Bai
BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA	
Programaren misioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa jasotzen du:	Bai
Misioa:	Zientzia, teknologia eta berrikuntza bultzatzea, aberastasuna modu iraunkorrean sortzeko, kalitatezko enplegua sortzeko eta gaitasunak sendotzeko Gipuzkoak etorkizuneko erronkei arrakastaz aurre egiteko. Bultzada hori gauzatuko da I+G proiektuei eta azpiegituren garapenari lagunduz, talentu zientifikoari babesa emanez eta genero-ikuspegia modu zeharkakoan integratuz. Genero-berdintasuna, hizkuntza-ekitatea eta inklusioa sustatzeari arreta berezia jarriko zaio, emakumeek eta gizonek baldintza berdinetan parte hartu eta onura jaso dezaten aurrerapen zientifiko eta teknologikoetatik.
Helburuek eta jarduera-ildoek barne hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:	Bai
Helburuak:	
Ekintza lerroak:	• Goi mailako ikertzaile eta talentuaren erakarpen eta errotzea, ibilbide profesionalak bultzatuz eta gizonen eta emakumeen berdintasuna sustatuz. • Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sarearen esparruan, emakumeak erakarri, mantendu eta beren lidergoa sustatzeko esperientzia berritzaileak abiaraztea.
Programak genero-adierazleak ditu jarraipena eta ebaluazioa egiteko:	Bai
Adierazleak:	• Ikerlari nagusia emakumea duten sustatutako I+G proiektuen kopurua
Programak berdintasun ekintza nagusiak barne hartzen ditu:	Bai

Ekintzak eta aurrekontuko zenbatekoa	
Emakumeak zientzian eta teknologian duen zeregina sustatzea	170.000,00
Berdintasunerako ekintza nagusien aurrekontu zenbatekoa, guztira, eta guztiarekiko %:	170.000,00 (% 1,20)
Programak kontuan hartzen du genero-ikuspegia beste ekintza batzuetan:	Bai

Ekintzak, mota eta aurrekontuko zenbatekoa		
Enpresetako I+G proiektu industrialetarako laguntza genero berdintasuna sustatuz	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa	2.535.556,80
ZTBES zentroetako I+G proiektuetarako laguntza genero berdintasuna sustatuz	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa	2.702.315,59
ZTBESko kideei laguntza ematea ekipamendu zientifikoa eskuratzeko genero berdintasuna sustatuz	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa	2.858.056,80
Gipuzkoan teknologia kuantikoen ekosistema bultzatzea genero berdintasuna sustatuz	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa	2.500.000,00

I+G bultzatzea teknologia estrategikoetan eta proiektu pilotuen bidez, genero-berdintasuna sustatuz	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa	640.000,00
Enpresa-inguruneetan teknologia-transferentzia eta -inplementazioko proiektuak gauzatzea sustatzea, irtenbide aurreratuen integraziora bideratuta.	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa	2.000.000,00
Ikerketa talentua erakartzen eta atxikitzen laguntzea.		496.528,40

Aurrekontuko zenbateko osoa berdintasunerako ekintza ez-nagusietarako eta guztiarekiko %:	13.732.457,59 (% 97,20)
Hizkuntza ez-sexista erabiltzen da:	Bai
ERAGINAREN BALORAZIOA	
Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izan dezakeen eragina	Positiboa
Genero-ikuspegiaren integrazio-indizea	9,50 Oso handia

GENERO-ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIO-TXOSTENA

Data	2026/10/27
Ekitaldia	2027
Departamentua	05 – EKONOMIA SUSTAPENEKO ETA PROIEKTU ESTRATEGIKOETAKO DEPARTAMENTUA
Programa	300 - Proiektu Estrategikoak
Diru-hornidura	19.670.067,00
Genero garrantzia	Handia

XEDEA ETA OINARRIA

Txosten honen xedea da aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 27. eta 28. artikuluekin bat etorriz.

BERDINTASUN-AGINDUAK

Berdintasunaren arloko arau-esparrua aipatu da:	Bai
Aipatutako araudia edo planak:	• 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. • 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako. • 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako. • Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako IV. Foru Plana (2025-2027) Gipuzkoan.
Aurrekontu programari aplikagarriak zaizkion berdintasunerako mandatuak identifikatu dira (araudikoak eta programatikoak):	Bai
Mandatu nagusiak:	- Hizkera ez-sexista erabiltzea zuzenean edo beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen diren dokumentuetan eta hitzarmenetan (2/2015 Foru Arauaren 22.1 artikulua; 19.4, 23.3 c) 1/2023 Legegintzako Dekretua; 14.11 artikulua, 3/2007 Lege Organikoa) - Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak txertatzea. 2/2015 FA, 25.1 eta 26.1 art. 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 22., 23. eta 24. artikuluak (3/2007 Lege Organikoaren 33. eta 35. artikuluak) - Sexuaren aldagaia sistematikoki sartzea estatistiketan, inkestetan eta datu-bilketetan, bai eta genero-adierazleak ezartzea ere (5.d) eta 24, 2/2015 FA) - Berdintasun-politiken berrikuntza eta etengabeko hobekuntza sustatzea, eta gardentasuna eta herritarrei kontuak ematea bermatzea, baliabide publikoen bidez emakumeen eta gizonen berdintasunari nola laguntzen zaion azaltzeko (1/2023 Legegintzako Dekretuaren 3.15 artikulua) - Politika eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzea, eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak desagerraraztea eta berdintasuna sustatzea izatea helburu. 3 eta 19, 2/2015 Foru Araua) Elkar-EKIN Lanean programari dagokionez:

Mandatu nagusiak:	- Behar diren neurriak hartzea pobreziak eta gizarte-bazterketak emakumeengan duten eragin handiagoari aurre egiteko (1/2023 Legegintzako Dekretuaren 49.1 artikulua) - Emakumeentzako enplegu egonkorra eta kalitatezkoa sustatzeko eta horiek kontratatzen laguntzeko programak garatzea (1/2023 Legegintzako Dekretuaren 41.c artikulua)
BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA	
Programan eragina duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu dira:	Bai
Berdintasunaren diagnostikoa:	Enplegu duina bermatua izatea da gure gizartean pertsonen arteko berdintasuna sustatzeko bide garrantzitsuenetako bat. Gipuzkoako gizarte-sarean identifikatutako emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunei dagokienez, egiaztatu da emakumeen langabezia-tasa zertxobait handiagoa dela, eta, aldi berean, okupazio-tasa txikiagoa dela gizonena baino, eta, gainera, intzidentzia handiagoa duela pobrezian. Emakumeen artean, enplegua lortzeko oztopo gehiago dituzten kolektiboak daudela hauteman da (emakume migratzaileak, 45 urtetik gorakoak, desgaitasuna dutenak, beren kargura pertsonak dituztenak, etab.). Era berean, emakumeek ordezkaritza txikia dute gizarteratze enpresetan. 2022-2024 ekitaldietarako Elkar-EKIN Lanean programaren esparruan, egiaztatu da prestakuntza-ibilbide bat egin duten eta bazterketa-arriskuan dauden emakumeak prestatutako pertsonen %62 direla, eta programan parte hartu duten pertsonen artean lan-munduan sartutako emakumeak ez direla guztizkoaren %55 baino gehiago. Horrek esan nahi du lan munduan sartutako emakumeen ehunekoa txikiagoa dela lan munduan sartu ahal izateko prestakuntza jaso duten emakumeena baino. Beraz, lehentasunezkoa da aipatutako ehunekoak hobetzea aurrekontu programa hau gauzatuz, lan munduan sartutako emakumeen ehunekoa egungoa baino handiagoa izan dadin azpimarratuz. Emakumea lan munduan sartzeko arazo nagusitzat identifikatu da bizitza pertsonala eta profesionala bateragarri egiteko zailtasuna, nahiz eta dagokion prestakuntza jaso duen. Horrez gain, zailtasunak aurkitu dira lanpostuetara joateko behar den garraio publikoa ez edukitzeagatik. Elkar-EKIN Era berean, emakumeen enplegagarritasun-datuei buruzko azterlan batean, generoaren araberako segregazio argia hauteman da sektore ekonomikoaren arabera. Emakumeak batez ere zerbitzu-sektorean aritzen dira (% 86,6), gizonak (% 55,6) eta industrian emakumeak (% 11,5) eta gizonak (% 35,1); horregatik, batez besteko soldataren arrakala handia da. Programa honek ahalegina egingo du emakumea industria-sektorean sartzeko Lanean 2025-2026 programan parte hartzen duten emakumeen ehunekoaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko, adierazle espezifiko batzuk gehitu dira.

Sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dira egoeraren diagnostikoan:	Bai	
BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA		
Programaren misioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa jasotzen du:	Bai	
Misioa:	Gipuzkoa, lurralde lehiakorra, inteligentea, orekatua eta sortzailea da, eta aberastasuna modu jasangarrian sortzea, gizarte-kohesioa eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzen ditu, espezializazio adimendunaren eta aukeretarako sarbide berdinaren bidez.	
Helburuek eta jarduera-ildoek barne hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:	Ez	
Programak genero-adierazleak ditu jarraipena eta ebaluazioa egiteko:	Bai	
Adierazleak:	• Lan munduan sartzeko formazioa jaso duten pertsonak • Lan munduan sartutako pertsonak • Industria esparruan laneratutako pertsonak	
Programak berdintasun ekintza nagusiak barne hartzen ditu:	Ez	
Programak kontuan hartzen du genero-ikuspegia beste ekintza batzuetan:	Bai	
Ekintzak, mota eta aurrekontuko zenbatekoa		
Prestakuntza jasotzeko eta ibilbide personalizatuak abian jartzeko jarduera bereziak behar dituzten kolektibo kalteberak identifikatzea, arreta berezia eskainiz bazterketa egoeran dauden emakumeen errealitateari.	• Genero-ikuspegia barne hartzen duten azterlanak eta ikerketak	739.904,10
Kontratazio publikoaren , dirulaguntzen eta hitzarmenen alorrean aholkularitza ematea	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan • Komunikazio ez-sexistarako erabilera	7.587,32
Aurrekontuko zenbateko osoa berdintasunerako ekintza ez-nagusietarako eta guztiarekiko %:	747.491,42 (% 3,80)	
Hizkuntza ez-sexista erabiltzen da:	Bai	
ERAGINAREN BALORAZIOA		
Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izan dezakeen eragina	Positiboa	
Genero-ikuspegiaren integrazio-indizea	5,50 Ertaina	

GENERO-ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIO-TXOSTENA

Data	2026/10/27
Ekitaldia	2027
Departamentua	06 – MUGIKORTASUNEKO, TURISMOKO ETA LURRALDE ANTOLAKETAKO DEPARTAMENTUA
Programa	100 - Garraioaren Antolamendua
Diru-hornidura	82.807.253,00
Genero garrantzia	Handia

XEDEA ETA OINARRIA

Txosten honen xedea da aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 27. eta 28. artikuluekin bat etorriz.

BERDINTASUN-AGINDUAK

Berdintasunaren arloko arau-esparrua aipatu da:	Bai
Aipatutako araudia edo planak:	• 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. • 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako. • 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako. • 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, Genero-indarkeriaren aurka Oso-osoko Babesa Emateko Neurriei buruzkoa. • Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako IV. Foru Plana (2025-2027) Gipuzkoan.
Aurrekontu programari aplikagarriak zaizkion berdintasunerako mandatuak identifikatu dira (araudikoak eta programatikoak):	Bai
Mandatu nagusiak:	Mugikortasunaren arloan, berdintasun-agindu nagusiak hauek lirateke: 1.- Genero-ikuspegia txertatuko duen mugikortasuna bultzatzea, gizonek eta emakumeek egiten dituzten erabilerak eta emakumeen premia desberdinak kontuan hartuta, eta egon daitezkeen genero-arrakalak murrizteko proposamenak sartzea (2/2015 Foru Arauaren 50. artikulua eta 4/2019 Legearen 24. artikulua, otsailaren 21ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko jasangarritasun energetikoari buruzkoa). 2.- Mugikortasunari eta garraio-politikekin lotutako espazioak, azpiegiturak eta zerbitzuak erabiltzeari dagokionez, emakumeen eta gizonen beharrizanak ezagutzea sustatzea, eta, horretarako, diagnostikoak eta azterlanak areagotzea eta hobetzea, bai eta sexuaren eta genero-adierazleen arabera bereizitako datu estatistikoak eskura izatea ere (50 a artikulua) 1/2003 Legegintzako Errege Dekretua eta 2/2015 Foru Arauaren 50. artikulua).

BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA

Programan eragina duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu dira:	Bai
Berdintasunaren diagnostikoa:	Aurrekontu-programa honek, besteak beste, herri arteko garraio publikoaren zerbitzua ematen du errepidez bidaiatzen dutenek, eta horretarako erabiltzen dute aurrekontuaren zati handi bat. Hori horrela izanik, aurrekontu-programaren hartzailea herritarrak dira, oro har. Hala ere, desberdintasun nabarmenak daude. Adibidez, garraio publikoaren erabiltzaileei dagokienez, emakumeek bidaia guztien bi heren egiten dituzte, gizonen heren batekin alderatuta. Ratio hori, besteak beste, lanaren banaketa sexualak eta zaintza-karga handiagoak (ibilbide laburrak, anizkoitzak, kateatuak) eragiten dute. Eragina du, halaber, auto bakar bat bezalako etxeetan gizonak "lehentasuna" izaten duela erabiltzearen aldean. Lurraldebuseko gidariei dagokienez, emakumeak % 20 inguru dira, eta, beraz, lanbide hori batez ere gizonezkoa da. Lurraldebusen zerbitzua ematen duten enpresetako zuzendaritza-langileei dagokienez ere, gizonezkoak dira nagusi, eta zuzendaritzako lehen mailan ez dago ia emakumerik.
Sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dira egoeraren diagnostikoan:	Bai
BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA	
Programaren misioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa jasotzen du:	Bai
Misioa:	- Herritarrek, oro har, bidaiarien errepide bidezko hiriarteko garraio publikoko zerbitzuak ematea, hobetzea eta horien erabilera handitzea, haien sexua edozein dela ere, pertsona guztiek zerbitzu horiek berdintasunez eta segurtasunez eskuratu ahal izatea bermatuz - Oro har, garraioaren administrazio eta kudeaketa zerbitzuak optimizatzea eta hobetzea. - Lurraldeko garraioaren plangintza.
Helburuek eta jarduera-ildoek barne hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:	Ez
Programak genero-adierazleak ditu jarraipena eta ebaluazioa egiteko:	Bai
Adierazleak:	• Garraioaren erabilera sexuaren arabera
Programak berdintasun ekintza nagusiak barne hartzen ditu:	Bai
Ekintzak eta aurrekontuko zenbatekoa	
Lurraldebusen sexuagatiko sexu-jazarpena saihesteko protokoloa garatu ostean, bere jarraipnea egin ahal izateko jarraipen batzordea osatzea	169,39
Berdintasunerako ekintza nagusien aurrekontu zenbatekoa, guztira, eta guztiarekiko %:	169,39 (% 0,00)
Programak kontuan hartzen du genero-ikuspegia beste ekintza batzuetan:	Bai
Ekintzak, mota eta aurrekontuko zenbatekoa	

Gipuzkoako Mugikortasun Jasangarri Plana	• Genero-ikuspegia barne hartzen duten azterlanak eta ikerketak • Komunikazio ez-sexistarako erabilera	1.199,26

Aurrekontuko zenbateko osoa berdintasunerako ekintza ez-nagusietarako eta guztiarekiko %:	1.199,26 (% 0,00)
Hizkuntza ez-sexista erabiltzen da:	Bai
ERAGINAREN BALORAZIOA	
Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izan dezakeen eragina	Positiboa
Genero-ikuspegiaren integrazio-indizea	6,50 Ertaina

GENERO-ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIO-TXOSTENA

Data	2026/10/27
Ekitaldia	2027
Departamentua	06 – MUGIKORTASUNEKO, TURISMOKO ETA LURRALDE ANTOLAKETAKO DEPARTAMENTUA
Programa	200 - Turismo eta lurralde irudia
Diru-hornidura	3.836.040,19
Genero garrantzia	Ertaina

XEDEA ETA OINARRIA

Txosten honen xedea da aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 27. eta 28. artikuluekin bat etorriz.

BERDINTASUN-AGINDUAK

Berdintasunaren arloko arau-esparrua aipatu da:	Bai
Aipatutako araudia edo planak:	• 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. • Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako IV. Foru Plana (2025-2027) Gipuzkoan.
Aurrekontu programari aplikagarriak zaizkion berdintasunerako mandatuak identifikatu dira (araudikoak eta programatikoak):	Bai
Mandatu nagusiak:	Ekintza positiboa: egitezko desberdintasunak zuzentzeko neurri espezifiko eta aldi baterakoak. Estereotipoak eta gizarte-rolak ezabatzea, sexuan oinarritutakoak. Genero-ikuspegia duten aurrekontuak, bizitzaren zainketari eta berdintasunari lehentasuna emanez. Langile publikoen prestakuntza berdintasunaren arloan. Sexuaren arabera bereizitako datuak eta genero-adierazleak estatistiketan eta inkestetan. Emakumeen eta gizonen presentzia orekatua erabakiak hartzeko organoetan, bai publikoetan, bai era guztietako elkarte eta erakundeetan. Hizkera ez-sexista dokumentu eta euskarri guztietan, norberarenetan zein hirugarrenenetan. Berdintasun-klausulak kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan. Turismo inklusiboa: turismoak desberdintasuna murrizten lagundu behar du (Turismo Iraunkorraren Mundu Gutuna +20; 13/2016 Legea, Turismoarena). Gipuzkoako Turismoaren Plan Estrategikoa 2030aren jarraipena, adierazle guztiak sexuaren arabera bereizita, ahal den guztietan.

BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA

Programan eragina duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu dira:	Bai
Berdintasunaren diagnostikoa:	Administrazio-jardueran hizkuntza bisual eta idatzi ez-sexistaren erabilera sustatzea.

Berdintasunaren diagnostikoa:	Sexuen arabera berezitako datuak eta genero-adierazleak biltzea ahalbidetzeko bitartekoak garatzea. Genero-aurreikuspena aktibitateetan integratzea. Turismo sektorean argi eta garbi feminizatua dagoen sektorean emakumeen eta gizonen enpleguan eta enpresetan hautemandako arrakalak, batez ere, behin-behinekotasunean (hemen arrakala 31 puntu portzentualera iristen da) eta lanaldi partzialeko kontratuetan (28 puntu portzentualeko arrakala) zentratzen dira, bereziki ostalaritzan (datu-iturria: LANBIDE). Hala ere, kultura- eta aisialdi-jardueretan behin-behinekotasuna (34 puntu portzentualeko arrakala) handiagoa da gizonen artean, eta, gainera, jarduera horietako langileen gehiengo zabala dira gizonak (datu-iturria: LANBIDE). Hori talde horren barneko sexuaren araberako bereizketa handiarekin lotuta egon daiteke (maskulinizatuak: ekoizpen teknikoa, soinua, argiztapena, ekitaldien kudeaketa, animazio- eta abentura-jarduera batzuk, kultura-industria teknologikoenak edo enpresarialenak; feminizatuak: kultura-bitartekaritza, hezkuntza, jendaurreko arreta) eta, oro har, haren urtaroko izaera nabarmenarekin (ekitaldiak, jaialdiak, kanpainak), behin-behinekotasun handiagoa azaltzen baitu. Funtsezkoa litzateke Gipuzkoako sektoreko soldata-datuak sexuaren arabera bereizita izatea, genero-desberdintasunak identifikatu ahal izateko. Turismo sektorean gehiengo zabala diren mikroenpresen eta enpresa txikien jabetza eta zuzendaritza (eta zuzendaritza exekutiboaren kasuan, baita enpresa ertain eta handiena ere) gizonen esku dago. Nabarmentzekoa da sektoreko mikroenpresen jabetzaren % 94 eta enpresa txikien jabetzaren % 73 gizonen esku egotea, eta enpresa mota horien zuzendaritza, hurrenez hurren, % 68an eta % 69an gizonen esku egotea. Hala ere, enpresa handi bakarra emakume batek zuzentzen du, eta hori arau orokorra berresten duen salbuespentzat hartu behar da (datu-iturria: Sabi INFORMA). Horrela interpreta daiteke bereizketa bertikalak modu metatuan jarduten duela: emakumeek, beren lan-ibilbidean erantzukizun txikiagoko lanpostuetan pilatzen direnez, kapital gutxiago dute (ekonomikoa, harremanezkoa eta esperientziazkoa) enpresak sortzeko edo eskuratzeko. Funtsezkoa litzateke Gipuzkoan sektore honetako emakumeen ¿enpleguari eta? ekintzailetzari buruzko datuak izatea, etorkizunean genero-azterketa zehatzagoak egin ahal izateko. Bestalde, emakume soldatapeko gehiago daude autonomo baino. Aurreko guztiak erakusten du, turismoa sektore feminizatua izan arren, paradoxikoki lan-baldintza onenak gizonen enpleguan daudela.
Sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dira egoeraren diagnostikoan:	Bai
BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA	
Programaren misioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa jasotzen du:	Bai

Misioa:	Lurralde osoan ongizatea, enplegua eta aberastasun partekatua sortuko duen turismo-eredu jasangarria, orekatua eta inklusiboa bultzatzea, emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna bermatuz, turismoaren garapenean askotariko parte-hartzea bultzatuz, masifikazioa saihestuz eta berezko kultura-berezitasunari balioa emanez, beste kultura, hizkuntza eta bizimodu batzuk aitortuz eta errespetatuz.
Helburuek eta jarduera-ildoek barne hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:	Ez
Programak genero-adierazleak ditu jarraipena eta ebaluazioa egiteko:	Ez
Programak berdintasun ekintza nagusiak barne hartzen ditu:	Bai
Ekintzak eta aurrekontuko zenbatekoa	
Gipuzkoako turismo sektoreko kolektibo profesional oso feminizatuen errealitateari buruzko azterketa-diagnostikoa egitea	18.782,23
Berdintasunerako ekintza nagusien aurrekontu zenbatekoa, guztira, eta guztiarekiko %:	18.782,23 (% 0,49)
Programak kontuan hartzen du genero-ikuspegia beste ekintza batzuetan:	Ez
Hizkuntza ez-sexista erabiltzen da:	Bai
ERAGINAREN BALORAZIOA	
Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izan dezakeen eragina	Positiboa
Genero-ikuspegiaren integrazio-indizea	5,50 Ertaina

GENERO-ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIO-TXOSTENA

Data	2026/10/27
Ekitaldia	2027
Departamentua	07 – OGASUN ETA FINANTZA DEPARTAMENTUA
Programa	110 - Herritarren Arreta eta Zerga Heziketa
Diru-hornidura	4.051.315,99
Genero garrantzia	Ertaina

XEDEA ETA OINARRIA

Txosten honen xedea da aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 27. eta 28. artikuluekin bat etorriz.

BERDINTASUN-AGINDUAK

Berdintasunaren arloko arau-esparrua aipatu da:	Bai
Aipatutako araudia edo planak:	• 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. • 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako. • 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako. • Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako IV. Foru Plana (2025-2027) Gipuzkoan.
Aurrekontu programari aplikagarriak zaizkion berdintasunerako mandatuak identifikatu dira (araudikoak eta programatikoak):	Bai
Mandatu nagusiak:	- Politika eta ekintza guztietan genero ikuspegia txertatzea. - Sexuan oinarritutako desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko neurri espezifikoak zein aldi baterakoak hartzea. - Desberdintasunaren oinarri diren sexuaren araberako rol sozialak eta estereotipoak desagerraraztea sustatzea. - Aurrekontu publikoetan genero ikuspegia txertatzea, bereziki diseinu fasean. Langile publikoen prestakuntza bermatzea berdintasunaren arloan. - Estatistiketan, inkestetan eta datu bilketan sexu aldagaia sistematikoki txertatzea eta genero adierazleak ezartzea. - Erabakiak hartzeko eremu guztietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzeko neurri egokiak hartzea. - Dokumentu eta euskarrietan hizkera ez sexista erabiltzea. - Kontratuetan, diru laguntzetan eta hitzarmenetan berdintasun klausulak txertatzea.

BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA

Programan eragina duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu dira:	Bai
Berdintasunaren diagnostikoa:	Zerbitzuak urteak daramatza genero ikuspegia txertatzeko konpromisoa hartuta. Horretarako, ekimen hauek erabiltzen ditu: sexuaren arabera bereizitako informazioa sortu, ebaluazio organoak osatu, aurrez aurreko arreta zaintza eta

Berdintasunaren diagnostikoa:	kontziliazio behar jakin batzuetara egokitu, hizkera inklusiboa eta ez-sexista erabili herritarrei eta hezkuntza eremuari zuzendutako material eta edukietan, eta langileak berdintasunean prestatu. Eskura dagoen informazioarekin egindako azterketek ez dute agerian uzten emakumeen eta gizonen arteko alde esanguratsurik; emandako zerbitzuekiko gogobetetzeari, garatutako jardueren emaitzei eta ikastetxeetan emandako unitate didaktikoaren aprobetxamenduari dagokienez, nesken eta mutilen artean antzeko mailak baititu. Eremu batzuetan sexuaren arabera bereizitako informazioa oso mugatua denez, eta kontsulten eta iradokizunen gaietan desberdintasun jakin batzuk identifikatu direnez, komeni da datu horien bilketa, ustiapena eta analisia indartzea eta sistematizatzea. Horri esker, emakumeen eta gizonen beharrak, parte hartze mailak, kanaletarako sarbidea, emaitzak eta gogobetetzea sakonduko dira, eta informazio hori hobeto txertatuko da ebaluazio, jarraipen eta erabakiak hartzeko prozesuetan. Era berean, posible eta egokia denean, ikuspegi intersekzionala txertatzen saiatuko da, egoera bereiziak edo zaurgarritasun bereziko egoerak sor ditzaketen beste faktore batzuen konkurrentzia identifikatu ahal izateko. Era berean, hobetzeko aukerak identifikatu dira, zerbitzuaren jardueran emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren zeharkako integrazioan sakontzeko, bereziki komunikazioaren, hezkuntza jardueren eta barne prestakuntzaren eremuetan. Esparru horretan, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzearekin lotutako jarduera hauek identifikatzen dira, EBAn isla espezifikoa izan edo ez: - Herritarren Arretarako Zerbitzuaren zerbitzu, programa eta jarduera nagusietan sexuaren arabera bereizitako informazioa biltzea eta sistematikoki aztertzea, emakumeen eta gizonen artean egon daitezkeen aldeak identifikatzeko eta haien parte hartzeari, arreta kanalen erabiltzeari, emaitzei eta gogobetetzeari buruzko ezagutza hobetzeko. Informazioaren eskuragarritasunak eta aplikatu beharreko araudiak ahalbidetzen duten heinean, analisi hori beste aldagai garrantzitsu batzuekin osatzen saiatuko da, ikuspegi intersekzionaletik. Jarduera horretan sartuko dira, besteak beste, gogobetetze inkestak, Ekonomia eta Zergak hezkuntzako programa, fiskalitateko ideia berritzaileen lehiaketak, aurrez aurreko arreta, Departamentuko Herritarren Arretarako Zerbitzuak gomendatutako prestakuntza jarduerak eta herritarrek aurkeztutako kontsultak, kexak eta iradokizunak. Jarduera hori berdintasuneko ekintza ez nagusi hauekin lotuta dago: * H.O.58 helburuko 1. jarduera ildoaren 2. ekintza, gogobetetze inkestei buruzkoa. * H.O.58 helburuko 2. jardun ildoaren 1. ekintza, herritarrei informazioa eta laguntza emateari buruzkoa. - Informazio materialak eta edukiak eguneratzea eta aldian behin berrikustea, hedapen kanal eta euskarrietan komunikazio inklusibo eta ez sexistaren erabilera indartzeko. H.O.58 helburuko 2. jarduketa ildoaren 4. ekintzaren idazketa aldatu da, genero ikuspegia berariaz txertatzeko. - Ikastetxeei zuzendutako zerga arloko ideia berritzaileen lehiaketan emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako irizpideak sartzea, betiere deialdien xedearekin eta oinarriekin bateragarriak badira. G.A.2. helburuko 1.

Berdintasunaren diagnostikoa:	jarduketa ildoaren 3. ekintza identifikatzen da berdintasunerako ekintza ez nagusi gisa. - Zerbitzuko langileei zuzendutako berdintasunaren arloko barneko prestakuntza eta sentsibilizazio ekintzak bultzatzea, ikuspegi hori zeharka txerta dadin herritarrei arreta ematean eta etorkizuneko jarduerak garatzean. Berdintasunaren arloko prestakuntza GFAren eskaintza korporatiboaren parte da. Jarduera hori zerbitzuko langileek eskura dauden prestakuntza ekintzetan aktiboki parte har dezaten sustatzean baino ez da gauzatzen.	
Sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dira egoeraren diagnostikoan:	Ez	
BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA		
Programaren misioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa jasotzen du:	Bai	
Misioa:	Gipuzkoarren kontzientzia fiskala areagotzea, heziketaren bidez eta zerga sistemarekiko erantzukizunaren eta konpromisoaren kultura sustatuz, beti ere administrazio publikoekin eta gure inguruko gizarte eragileekin lankidetzan. Hori guztia betebeharrak borondatez betetzen eta iruzur fiskala prebenitzen laguntzeko. Programaren jarduera guztiak genero ikuspegia zeharka txertatuz garatuko dira, eskainitako zerbitzuetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko, zerbitzu horiek eskuratzean, parte hartzean, emaitzetan eta euren gogobetetzean.	
Helburuek eta jarduera-ildoek barne hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:	Ez	
Programak genero-adierazleak ditu jarraipena eta ebaluazioa egiteko:	Ez	
Programak berdintasun ekintza nagusiak barne hartzen ditu:	Ez	
Programak kontuan hartzen du genero-ikuspegia beste ekintza batzuetan:	Bai	
Ekintzak, mota eta aurrekontuko zenbatekoa		
Kolektibo ezberdinei zuzendutako fiskalitatearen arloko ideia berritzaileren sariketa (Gipuzkoako herritarrei, ikastetxeetara...)	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	74.589,96
Zergadunari informazio eta laguntza ematea departamentuko bulegoetan.	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa	2.515.756,31
Beharrak antzemateko tresnak ezartzea	• Genero-ikuspegia barne hartzen duten azterlanak eta ikerketak	105.884,94
Aurrekontuko zenbateko osoa berdintasunerako ekintza ez-nagusietarako eta guztiarekiko %:	2.696.231,21 (% 66,55)	
Hizkuntza ez-sexista erabiltzen da:	Bai	
ERAGINAREN BALORAZIOA		
Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izan dezakeen eragina	Positiboa	
Genero-ikuspegiaren integrazio-indizea	4,50 Txikia	

GENERO-ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIO-TXOSTENA

Data	2026/10/27
Ekitaldia	2027
Departamentua	09 – LURRALDE OREKA BERDEKO DEPARTAMENTUA
Programa	100 - Landa Garapena eta Nekazal Egiturak
Diru-hornidura	19.456.059,01
Genero garrantzia	Handia

XEDEA ETA OINARRIA

Txosten honen xedea da aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 27. eta 28. artikuluekin bat etorriz.

BERDINTASUN-AGINDUAK

Berdintasunaren arloko arau-esparrua aipatu da:	Bai
Aipatutako araudia edo planak:	• 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. • 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako. • 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako. • 2015/8 Legea Emakumen Nekazariaren Estatutuarena 8/2014 Dekretua, Nekazari Gazteen Estatutuari buruzkoa
Aurrekontu programari aplikagarriak zaizkion berdintasunerako mandatuak identifikatu dira (araudikoak eta programatikoak):	Bai
Mandatu nagusiak:	[Nekazaritza ustiategietan emakumeen titulartasuna sustatzea Emakume Nekazarien Estatutuari buruzko 8/2015 Legearen, Nekazaritza eta Elikagaigintza Politikari buruzko 17/2008 Legearen eta Landa Garapenari buruzko 7/2022 Legearen agindu bat da (17/2008 Legearen 8.a eta 97.f artikuluak; 7/2022 Legearen 5. artikulua, eta 8/2015 Legearen 10.3 art.). Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako 3/2007 Lege Organikoak 30. artikuluan ezartzen duenez, administrazio publikoek lan-jarduera berriak sustatuko dituzte, landa-eremuan emakumeen lana errazteko.] 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. Sexuaren aldagaia sistematikoki sartzea estatistiketan, inkestetan eta datu-bilketetan, bai eta genero-adierazleak ezartzea ere (Emakumeen eta gizonen berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 5.d eta 24. artikuluak. Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasun klausulak sartzea (2/2015 FAren 25.1 eta 26.1 art., 3/2007 FAren 16.2.c artikulua eta 11/2014 FAren 15. artikulua). EAEko nekazaritza-sektorean belaunaldi-erreleborako estrategia integrala (gaur egun garatzen ari da), genero-berdintasun eraginkorrerako neurriekin:

Mandatu nagusiak:	A 5.1.1. puntua. Nekazari Gazteen Estatutuari (EPJA) buruzko 8/2014 Dekretua aldatzea, nekazaritza-lurzorua eskuratzeko, erreleborik gabeko ustiategiak eskualdatzeko, elkarteak egituratzeko eta esku hartzeko tresnei dagokienez (PEPAC 6961.1: nekazari gazteak ezartzea. Gaztenek prozedura). B) 5.5.3 puntua. Inbertsioetarako laguntza-planetan: gazteentzako eta emakumeentzako baldintzak hobetzea.
BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA	
Programan eragina duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu dira:	Bai
Berdintasunaren diagnostikoa:	Nekazaritza ustiategien titular diren emakumeen presentzia txikiagoa da (% 37) gizonena baino (% 63) lehen sektorean Horrek zerikusia du sexuaren araberako lan-banaketarekin eta historikoki nekazaritza eta abeltzaintza "gizonen" jardueratzat hartu izan duten genero-estereotipoekin, eta emakumeak jarduera horiek egitetik ez ezik, ustiategi horietan egiten duten lana aitortzetik ere baztertzen zituen. Oro har, laguntzetan emakumeei iristen zaizkien baliabideen ehunekoa txikiagoa da programen onuradun diren emakumeen ehunekoa baino, ustiategi txikiagoen titularrak direlako. Hori ikus daiteke, adibidez, nekazaritza-ustiategietan inbertsioak egiteko dirulaguntzen programan (onuradunen % 37 emakumeak dira, eta programako baliabideen % 35 jasotzen dute) edo NPBren lehen zutabeko zuzeneko laguntzetan (emakume onuradunen % 37, baliabideen % 34 jasotzen dute). Bestalde, nekazaritzaren sektoreko elkarteetan emakumeen ordezkaritza askoz orekatuagoa da Emakume Langilearen Estatutuaren Jarraipen Batzordearen azken txostenaren arabera: % 42 emakumeak dira, % 58 gizonak. Hori, ziurrenik, administrazioaren hitzarmenak eta laguntzak eskuratzeko orduan ordezkaritza orekatua izateko betebeharraren ondorio da.
Sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dira egoeraren diagnostikoan:	Bai
BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA	
Programaren misioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa jasotzen du:	Bai
Misioa:	Nekazaritza sektorera bideratutako laguntzak kudeatzea, landa ingurunean egiten den jarduera ekonomikoa sustatzeko eta balioa emateko, kalitatezko elikagaiak ekoizteko eta landa ingurunea eta lurraldeko paisaia zaintzeko duen garrantzi erabakigarriagatik. Lehen sektorearen garapena, gaztetzea (belaunaldi-erreleboa) eta koiuntura ekonomiko desberdinetara egokitzea sustatzea, emakumeek ustiategien titular-rola har dezaten, sektorean sar daitezen eta sektorean duten zeregina ikusarazten lagun dezaten, eta, era berean, landa-inguruneko biztanleen bizi-kalitatea hobetzea, hiriguneekiko aldea murrizteko, haien garapena sustatzeko eta etorkizuna ziurtatzeko
Helburuek eta jarduera-ildoek barne hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:	Bai

Helburuak:	• Landa ingurunea eta herri txikiak garatzeko dauden baldintzak sortzea eta aukerak indartzea, besteak beste, emakumeek bertan geratzeko dituzten espektatibak eta beharrak kontuan hartuz.	
Ekintza lerroak:	• Lehen sektoreko aktibitatea indartzea eta balioan jartzea egungo Gipuzkoako landa paisaiaren defentsan, kanpo faktore anitzen eragina minimizatuz, landa eremuko ekonomia dibertsifikatuz eta baserritar profesional kopurua handitzeko erraztasunak emanez, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatuz.	
Programak genero-adierazleak ditu jarraipena eta ebaluazioa egiteko:	Bai	
Adierazleak:	• Nekazaritza-ustiategien titular diren pertsona fisikoen emakumeak/gizonak ehunekoa	
Programak berdintasun ekintza nagusiak barne hartzen ditu:	Ez	
Programak kontuan hartzen du genero-ikuspegia beste ekintza batzuetan:	Bai	
Ekintzak, mota eta aurrekontuko zenbatekoa		
Nekazaritza ingurumenaren eta klimaren arloko laguntzak, eta Nekazaritza ekologikorako laguntzak	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	5.948.626,70
Nekazaritza ustiategietan inbertsioak egiteko laguntzak	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	4.289.060,59
Hobekuntzak landa finketan (Lur Funtsa)	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	237.079,80
Hitzarmenak	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	131.784,47
Landaola	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	1.033.363,64
EU_Gazte plana	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	1.363.927,82
Aurrekontuko zenbateko osoa berdintasunerako ekintza ez-nagusietarako eta guztiarekiko %:	13.003.843,02 (% 66,84)	
Hizkuntza ez-sexista erabiltzen da:	Bai	
ERAGINAREN BALORAZIOA		
Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izan dezakeen eragina	Positiboa	
Genero-ikuspegiaren integrazio-indizea	6,50 Ertaina	

GENERO-ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIO-TXOSTENA

Data	2026/10/27
Ekitaldia	2027
Departamentua	10 – KULTURA, LANKIDETZA, GAZTERIA ETA KIROL DEPARTAMENTUA
Programa	300 - Haur, nerabe eta gazteen sustapena
Diru-hornidura	8.368.059,98
Genero garrantzia	Handia

XEDEA ETA OINARRIA

Txosten honen xedea da aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 27. eta 28. artikuluekin bat etorriz.

BERDINTASUN-AGINDUAK

Berdintasunaren arloko arau-esparrua aipatu da:	Bai
Aipatutako araudia edo planak:	• 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. • 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako. • 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako.
Aurrekontu programari aplikagarriak zaizkion berdintasunerako mandatuak identifikatu dira (araudikoak eta programatikoak):	Bai
Mandatu nagusiak:	Zeharkako aginduak ez dira txertatzen, Foru Aldundi osoarentzat komunak direlako. Emakumeen eta gizonen berdintasuna eta indarkeria matxista desagerraraztea administrazio publikoen printzipio orokor gisa jasoko dira haurren, nerabeen eta gazteen sustapenaren esparruan. Euskal Gazte Estrategiaren esku-hartze ildoen artean sartuko dira emakumeen eta gizonen berdintasuna, sexu- eta genero-aniztasuna eta sexu-hezkuntza integrala. Haurren aurkako indarkeriarekin lotutako edozein neurritan genero-ikuspegia txertatuko da. Haurtzaroaren eta nerabezaroaren esparruarekin lotutako profesionalei zuzendutako prestakuntza-planetan genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatuko dira, bereziki desgaitasuna, jatorri etnikoa edo arraziala eta LGTBI kolektiboaren errealitatea kontuan hartuta. Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren tipologien artean berariaz jasoko da nesken aurka gauzatzen den indarkeria, eta administrazio publikoek indarkeria horri buruzko datuak biltzeko eta ikerketa sustatzeko betebeharra izango dute. Gazteriaren arloan eskumena duen foru-departamentuak sustatuko du edertasun-eredu heteropatriarkalen eta

Mandatu nagusiak:	harreman afektiboen ereduen berrikuspen kritikoa, egitura eta sinbolo matxistak legitimatzen dituzten neurrian.
BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA	
Programan eragina duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu dira:	Bai
Berdintasunaren diagnostikoa:	Haurtzaroa, nerabezaroa eta gaztaroa berezko ezaugarriak dituzten bizi-etapak dira, baita ikuspegi feministatik ere. Haurtzaroan sozializazio bitarra gertatzen da, sexua-generoa-sexualitatea etengabean oinarrituta. Sozializazio-prozesu hori, lehenik eta behin, familian gertatzen da, eta, ondoren, indartu egiten da gizarte- eta hezkuntza-eremuetan. Nerabezaroan, areagotu egiten dira haurrek haurtzaroan barneratu dituzten portaeren arteko desberdintasunak. Bereizketa horren oinarria botere-harreman sexistak dira, eta nerabeen ongizatean eragiten du. Neskek eta nerabeek presio estetiko handiagoa sentitzen dute, eta beren gorputzak eta sexualitatea kontrolatzeko mekanismo handiagoak izaten dituzte. Errealitate hori guztia haurrek eta nerabeek indarkeria sexista bizitzen hastean ikusten da. Gaztaroan, aurreko guztiari lanaren sexu-banaketa gehitu behar zaio. Horregatik, emakume gazteek zailtasun gehiago izango dituzte emantzipazio-prozesuan, eta, gainera, zaintza-lanetan lan-karga handiagoa izango dute. Horregatik guztiagatik, Haurrak, Nerabeak eta Gazteak Sustatzeko Zerbitzuak errealitate horiek kontuan hartzen ditu bere ekintzak hedatzerakoan, bai haurrekin, nerabeekin eta gazteekin zuzenean esku hartzeko edukiak eraikitzean, bai eremuko profesionalekin lotutako ekintzetan, bai ahaidetasun positiboak sustatzean.
Sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dira egoeraren diagnostikoan:	Ez
BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA	
Programaren misioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa jasotzen du:	Bai
Misioa:	Haurrek, nerabeek eta gazteek ezaugarri eta behar espezifikoak dituzte, faktore psikosozialek, fisikoek eta nortasun-faktoreek markatuta, eta, horien artean, generoak funtsezko zeregina du. Bizi-etapa hori funtsezkoa da nortasuna eratzeko, ezagutzak eskuratzeko, segurtasun pertsonala eraikitzeko eta etorkizuneko proiekziorako. Prozesu horiek guztiek genero-rolen, -estereotipoen eta -itxaropenen eragin handia dute. Hori dela eta, Haurrak eta Gazteak Sustatzeko Foru Zerbitzuaren egitekoa da hezkuntza ez-formalaren eremuan gizarte- eta ingurumen-baldintzak sustatzea, garapen osoa, segurua, berdintasunezkoa eta generoagatiko diskriminaziorik gabea bermatzeko. Horrek esan nahi du errespetuan, ekitatean eta aniztasunean oinarritutako harremanak sustatu behar direla, genero-estereotipoak deseraiki behar direla eta pertsona bakoitza ahaldundu behar dela, bere identitatea eta potentziala bere sexuari

Misioa:	lotutako gizarte-aginduetatik haratago azter dezan.
Helburuek eta jarduera-ildoek barne hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:	Bai
Helburuak:	
Ekintza lerroak:	• Gazteentzat lurraldearen etorkizuneko erronka sozioekonomikoei erantzungo dieten kalitatezko enpleguak garatuko dituzten aukerak sortzea, eta enplegagarritasun-, moldagarritasun- eta erresilientzia-estrategiak bultzatzea, gazteei gizarte- eta lan-eremuan erabat garatzeko aukera emango dietena, sektoreka ematen diren emakumeen eta gizonen arteko desorekak aztertuz, berdintasuna sustatze aldera. • Pertsonen integrazioa, diskriminaziorik eza eta bizikidetza sustatzen jarraitzea, edozein dela ere jatorria, hizkuntza, kultura, sexu orientazioa, erlijioa, ideologia eta gaitasun funtzionala, betiere, eta edozein taldetan emakumeen eta gizonen genero rol eta posizio desberdinak kontuan hartuz. • Landa inguruneen geroa bermatzeko, proiektuak indartu talentu gaztea erakarriz eta bertako proiektu estrategikoen definizioan eta garapenean inplikatuz, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatuz.
Programak genero-adierazleak ditu jarraipena eta ebaluazioa egiteko:	Ez
Programak berdintasun ekintza nagusiak barne hartzen ditu:	Bai

Ekintzak eta aurrekontuko zenbatekoa	
Ingurune On Ituna: Gipuzkoa haur eta nerabeentzako lurralde seguru, babesle eta tratu onekoa izan dadin estrategia garatu	213.174,81
Ingurune On estrategian ikuspuntu feminista bermatzeko berariazko lanketa egin: haurren kontrako sexu indarkeriaren lanketaren jarraipena	128.108,12
Berdintasunerako ekintza nagusien aurrekontu zenbatekoa, guztira, eta guztiarekiko %:	341.282,93 (% 4,08)
Programak kontuan hartzen du genero-ikuspegia beste ekintza batzuetan:	Bai

Ekintzak, mota eta aurrekontuko zenbatekoa		
Proiektu pilotua: Gazteen Zerbitzu baten definizioa lantzeko lanerako prozesua	• Emakumeen eta/edo mugimendu feministaren beharretan eta proposamenetan parte hartzea eta horiek txertatzea	112.539,24
Gipuzkoako Haurrak, Nerabeak eta Gazteak Sustatzeko Erakundeen arteko Sarea (Gaztematika) kudeatzea eta bultzatzea.	• Genero-ikuspegia barne hartzen duten azterlanak eta ikerketak • Prestakuntza berdintasunean • Komunikazio ez-sexistarako erabilera • Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetza • Emakumeen eta/edo mugimendu feministaren beharretan eta proposamenetan parte hartzea eta horiek txertatzea	140.583,97

Trreba Nerabeak (12-16)	• Prestakuntza berdintasunean • Komunikazio ez-sexistarako erabilera • Emakumeen eta/edo mugimendu feministaren beharretan eta proposamenetan parte hartzea eta horiek txertatzea	167.307,08
Erasmus +: Gipuzkoako Gazteak Ekinean	• Prestakuntza berdintasunean	48.291,62
Udalekuak (7 eta 13 urte bitarteko haurrentzat)	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Prestakuntza berdintasunean • Komunikazio ez-sexistarako erabilera	675.377,75
Gazte oporraldiak (14 eta 17 urte bitarteko gazteentzako udalekuen eskaintza)	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Prestakuntza berdintasunean • Komunikazio ez-sexistarako erabilera	273.117,00
Aisialdi Eskolei diru-laguntzak: urteko programa garatzeko eta egitura mantentzeko.	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	86.051,82
Udalekuak eta kanpaldiak antolatzeko dirulaguntzak	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	100.750,72
Haur eta gazteen alorrean jarduten duten udalerriz gaindiko elkarte erakundeen antolaketa egitura mantentzeko dirulaguntzak.	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	44.650,72
Zmz? Haur eta nerabeen ahotsa Aldundiko eta Lurraldeko zeharkakotasuna eraikitzeko oinarri	• Genero-ikuspegia barne hartzen duten azterlanak eta ikerketak	29.861,58
Treba Profesionalak: Udaletako teknikeri eta hezitzaileentzako prestakuntza plana	• Prestakuntza berdintasunean	99.319,55
Udalak haur, nerabe eta gazteentzako planak eta proiektuak garatzeko diru-laguntzak	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	380.285,97
Treba Gazteak (17-24)	• Prestakuntza berdintasunean • Komunikazio ez-sexistarako erabilera • Emakumeen eta/edo mugimendu feministaren beharretan eta proposamenetan parte hartzea eta horiek txertatzea	69.507,20
Ingurune On Estrategiarekin lotuta Lurraldeko haurren esta nerabeen zerbitzuak hobetzeko sustapena	• Genero-ikuspegia barne hartzen duten azterlanak eta ikerketak	241.507,20
Euskadiko Gazte Kontseiluarekin (EGK) lankidetza hitzarmena eta diru-laguntza.	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	47.285,97
Auzolan: Gazteen auzolanak sustatzeko diru laguntzak	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	303.928,76
Gazte elkarteentzako baliabide zerbitzua (Elkartegintza)	• Emakumeen eta/edo mugimendu feministaren beharretan eta proposamenetan parte hartzea eta horiek txertatzea	117.411,62

Haurrentzako, nerabeentzako, gazteentzako eta haiekin zerikusia duten eragileentzako komunikazio, informazio eta dokumentazioa helaraztea.	• Komunikazio ez-sexistarako erabilera	93.341,33
Gure Plaza Txo! Zerbitzua: 1000 biztanle baino gutxigoko herrientzat haur, nerabe eta gazteria sustapen zerbitzua	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Prestakuntza berdintasunean • Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan • Komunikazio ez-sexistarako erabilera	207.126,58
Gipuzkoako Gazte Tour: programa de cultura joven.	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	185.690,15

Aurrekontuko zenbateko osoa berdintasunerako ekintza ez-nagusietarako eta guztiarekiko %:	3.423.935,83 (% 40,92)
Hizkuntza ez-sexista erabiltzen da:	Bai
ERAGINAREN BALORAZIOA	
Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izan dezakeen eragina	Positiboa
Genero-ikuspegiaren integrazio-indizea	9,50 Oso handia

GENERO-ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIO-TXOSTENA

Data	2026/10/27
Ekitaldia	2027
Departamentua	10 – KULTURA, LANKIDETZA, GAZTERIA ETA KIROL DEPARTAMENTUA
Programa	310 - Kultur Sustapena eta Hedapena eta KMK
Diru-hornidura	18.331.403,09
Genero garrantzia	Ertaina

XEDEA ETA OINARRIA

Txosten honen xedea da aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 27. eta 28. artikuluekin bat etorriz.

BERDINTASUN-AGINDUAK

Berdintasunaren arloko arau-esparrua aipatu da:	Bai
Aipatutako araudia edo planak:	• Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako IV. Foru Plana (2025-2027) Gipuzkoan.
Aurrekontu programari aplikagarriak zaizkion berdintasunerako mandatuak identifikatu dira (araudikoak eta programatikoak):	Bai
Mandatu nagusiak:	Programazioa eta epaimahaiak hautatzea, ezberdintasunak murrizteko eta genero-rol eta -estereotipoak desagerraraztea sustatzeko neurri espezifikoen arteko sexuen oreka kontuan hartuta. Publikoaren datuak eta ematen ditugun laguntzak biltzea, sexuaren aldagaia kontuan hartuta.

BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA

Programan eragina duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu dira:	Bai
Berdintasunaren diagnostikoa:	Datu-bilketa hobetzeko beharra antzematen da, genero-arrakalak detektatzeko eta horiek ezabatzean aktiboki eragiteko, batez ere programazioaren eta beken eta dirulaguntzen arloetan.
Sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dira egoeraren diagnostikoan:	Ez

BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA

Programaren misioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa jasotzen du:	Bai
Misioa:	Kultur sorkuntza eta horren gozamena sustatzea Gipuzkoan; aukerak, baliabideak eta laguntza ematea Gipuzkoako kultur sareak eta Gipuzkoako herritarrek kultura sortu eta gozatzeko aukera izan dezaten, gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren balioak sustatuz, kultura-aniztasuna ziurtatuz, hori guztia gizartearen eta ingurumenaren ikuspegitik iraunkorra den ikuspegitik. Horretarako, bere baliabideak eta ekipamenduak erabiliko ditu eztabaida sozial aberasgarria aktibatzeko, herritarren parte-hartzea sustatuz eta, alderdi sortzaileenean, Gipuzkoako eragile kulturalen profesionalizazioa bultzatuz.

Misioa:	Era berean, dituen bibliografia- eta dokumentu-funtsak Gipuzkoako herritar guztien eskura jarriko ditu, irakurtzeko, ikertzeko eta garatzeko aukerak eskainiz. Eta Gipuzkoako ondare grafiko, bibliografiko eta dokumentala gordeko du, memoriaren arloko beste erakunde batzuekin lankidetzan. Hori guztia lurraldeko kultura-eragileen arteko lankidetza-sareak indartuz, kultura-eredu jasangarriagoa, parte-hartzaileagoa eta eraldatzaileagoa ezartzeko, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna, aniztasuna eta iraunkortasuna ardatz hartuta.	
Helburuek eta jarduera-ildoek barne hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:	Bai	
Helburuak:		
Ekintza lerroak:	• Komunitate eta sareak sortu eta indartzen direla bermatzea kulturaren oinarria eraikiz, eta artisten sorkuntza eta horretarako babesa bermatzen jarraitzea, emakumeak eta errepresentazio txikiko gizataldeak gutxiengoa diren eremuetan berdintasunaren aldeko ekintza positiboak sustatuz. • Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean, emakume sortzaileei ikusgarritasuna ematean, gizarte inklusioan eta irisgarritasunean oinarritutako kultura bermatzea.	
Programak genero-adierazleak ditu jarraipena eta ebaluazioa egiteko:	Bai	
Adierazleak:	• KMK-ko programazioan parte hartu duten emakume hizlari eta artisten %, sexuaren arabera (% 50eko helburua)	
Programak berdintasun ekintza nagusiak barne hartzen ditu:	Bai	
Ekintzak eta aurrekontuko zenbatekoa		
Kulturaren sektorean emakume profesionalen ikusgarritasuna bultzatzen duten, lan-aukerak sustatzen dituzten eta sexuen arteko desberdintasuna murrizten duten ekimenak finantzatzea.		22.000,00
Berdintasunerako ekintza nagusien aurrekontu zenbatekoa, guztira, eta guztiarekiko %:	22.000,00 (% 0,12)	
Programak kontuan hartzen du genero-ikuspegia beste ekintza batzuetan:	Bai	
Ekintzak, mota eta aurrekontuko zenbatekoa		
Kultura- eta sormen-sareak integratu eta eraikitzearen alde lan egiten duten erakundeentzako laguntzak eta finantziazioa, bai eta Liburutegi, Kultura Sustapen eta Hedapenerako Zerbitzuari lotutako sareetan zuzenean parte hartzea ere.	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan • Emakumeen eta gizonen osaera orekatua	1.152.181,51
Berdintasunean, inklusioan eta irisgarritasunean oinarritutako kulturaren alde lan egiten duten ekimenetarako laguntzak eta finantzaketa.	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan • Emakumeen eta gizonen osaera orekatua	665.587,19
Aurrekontuko zenbateko osoa berdintasunerako ekintza ez-nagusietarako eta guztiarekiko %:	1.817.768,70 (% 9,92)	
Hizkuntza ez-sexista erabiltzen da:	Bai	

ERAGINAREN BALORAZIOA	
Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izan dezakeen eragina	Positiboa
Genero-ikuspegiaren integrazio-indizea	5,50 Ertaina

GENERO-ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIO-TXOSTENA

Data	2026/10/27
Ekitaldia	2027
Departamentua	10 – KULTURA, LANKIDETZA, GAZTERIA ETA KIROL DEPARTAMENTUA
Programa	400 - Jarduera fisikoa eta Kirolaren sustapena
Diru-hornidura	18.285.890,18
Genero garrantzia	Handia

XEDEA ETA OINARRIA

Txosten honen xedea da aurrekontu-programak emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezakeen eraginaren berri ematea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren 27. eta 28. artikuluekin bat etorriz.

BERDINTASUN-AGINDUAK

Berdintasunaren arloko arau-esparrua aipatu da:	Bai
Aipatutako araudia edo planak:	• 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako. • Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako IV. Foru Plana (2025-2027) Gipuzkoan.
Aurrekontu programari aplikagarriak zaizkion berdintasunerako mandatuak identifikatu dira (araudikoak eta programatikoak):	Bai
Mandatu nagusiak:	Berariaz aitortzen du jarduera fisikoa eta kirol-jarduera izateko eskubidea, funtsezko jardueratzat, eta kirola egiteko eskubidea. Mota guztietako desberdintasunak ezabatzea, generokoak, sexukoak edo desgaituak izan. Maila guztietan berdintasun eraginkorra lortzeko beharra, bai kirol-jardueran, bai kirol-erakundeetako zuzendaritza-taldeetan. Bazterkeria-arrisku handiena duten edo babes handiagoa behar duten kolektiboen beharrei arreta berezia eskaintzea. Kirola ezin da sektore maskulino hutsa izan, emakumeei erantzukizuneko postuetara iristea eragozten diena. Erakunde publiko eta pribatu guztiek orekatuko dute emakumeen presentzia zuzendaritza-organoetan. Diskriminazioa, abusua, sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko eta horiei aurre egiteko protokoloa izatea. Komunikabideetan gizonezkoen eta emakumezkoen kirol-ekitaldiak ikusarazteko berdintasuna sustatuko da. Emakumeen irudikapen mediatikoak gauzatze sexualik edo estereotipo sexistarik izan ez dezan zainduko da. Kirol inklusiboa, desgaitasuna duten kirolarien parte-hartzea lehiaketetan eta kolektibo horren berdintasuna areagotzea. Kirol-jardueran pertsona guztien benetako berdintasuna eta garapen egokia sustatzea, arreta berezia eskainiz desberdintasun ekonomikoari, sexuen arteko ekitaterik ezari eta gizarte-kalteberatasuneko egoerei, zailtasun demografiko bereziak dituzten eremuetan. Neurri zuzentzaileak hartuko dira berdintasun hori eragozten duten oztopoak ezabatzeko. Kirolean edozein motatako indarkeria, arrazakeria, xenofobia eta intolerantzia prebenitzea, kontrolatzea eta

Mandatu nagusiak:	desagerraraztea, bai eta sexuagatik, adinagatik, desgaitasunagatik, osasunagatik, sexu-orientazioagatik edo -identitateagatik, genero-adierazpenagatik, nazionalitateagatik, arraza- edo etnia-jatorriagatik, erlijioagatik edo sinesmenengatik edo beste edozein baldintza edo zirkunstantzia pertsonal edo sozialengatik gertatzen den diskriminazioa eta gorrotoa ere, bai eta kirol-jardueran iruzurrezko edozein jarduera prebenitzea, joko garbia eta herritarren lankidetza sustatuz. Eskubideak murriztea prebenitzeko, identifikatzeko eta zigortzeko politikak garatuko dira, bai eta kirol-erakundeetatik edo emakume kirolariekiko lan-, kirol-, administrazio- edo bestelako harremanetatik erator daitezkeen diskriminazio-egoerak ere. Kirol-federazioak bultzatzea kontziliazio- eta erantzukidetasun-plan bat egin dezaten, amatasun- eta edoskitze-kasuetarako babes-neurri zehatzekin. Neurri horiek federazioko kirol-erakundeen eskura jarri ahal izango dira. Sariak berdinak izatea sexu bientzat, betiere kirol-ekitaldiak administrazio publikoak antolatzen baditu edo hirugarren bati esleitzen bazaizkio, edo osorik edo zati batean funts publikoekin finantzatzen badira. * Ikusi gehiago IEPIG 2027an
BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA	
Programan eragina duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak identifikatu dira:	Bai
Berdintasunaren diagnostikoa:	2026an, Gipuzkoako Soziometroak, 2025eko neurketari dagokionez, helduen datuetan erakusten du jarduera fisikoa eta/edo jarduera fisikoa erregularki murriztu dela Gipuzkoako emakumeen artean (portzentajezko 4,3 hamarren): Gipuzkoakoen % 77,4k 2025ean erregulartasunez egin zuten jarduera fisikoa, % 73,1ek 2026an. Gizonen eta emakumeen arteko aldea 4,9 puntukoa da. Inkestatutako emakumeen % 64,5ek adierazi dute ez dutela nahi luketen ariketa fisikoa egitea lortzen. Datu horrek, berriz ere, nabarmen egin du okerrera 2025eko datuekin alderatuta (% 54,2). Baina serieak 2022tik izan duen bilakaera baloratuz gero, hobekuntza txiki bat ikusten da, ehuneko 0,9 puntukoa. Gizonen eta emakumeen arteko aldea, ariketa egiteko hautemandako zailtasunari dagokionez. Jolashezin, neskek LH1 eta LH2 mailetan matrikulatutako neskek duten partaidetza-tasa % 23,91tik % 25,02ra igaro da, eta aldea ehuneko 8,28 puntutik 11,43 puntura igaro da. Multikirolan, ikasleen partaidetza-tasa % 49,61etik % 38,74ra igo da nesken artean, eta matrikularekiko partaidetza-aldea ehuneko 27,50 puntutik 15,08ra murriztu da. Klubek eskoletan duten parte-hartzeak genero-arrakala handia izaten jarraitzen du (% 27,01 neskak dira), eta ehuneko 45,99 puntutan kokatzen da programatik kanpoko jardueretan. Eskola-lizentzia duten 3.262 begirale edo entrenatzailetatik 974 emakumeak dira, % 30, eta generoen arteko aldea ehuneko 40 puntukoa da. 713 lanpostutarako (171), Lafigura Koordinatzaile andrea emakumeek betetzen dute (% 23,98). Eremu federatuari dagokionez, egiaztatu da 2026an berdintasun-planak dituzten 9 federazio daudela, eta 5 garatzen ari direla. Gipuzkoako 45 federazioetatik 14tan emakumeak daude, aurreko denboraldian baino federazio

Berdintasunaren diagnostikoa:	bat gehiago. Horrela, % 32ra iristen da. Nolanahi ere, genero-aldea ehuneko 36koa da. Kirol-klubei dagokienez, aztertutako 85 klubetatik 15etan emakumeak dira buru; beraz, kasu honetan aldea ehuneko 60 puntukoa da. 2025/26 denboraldian federatutako lizentziei dagokienez, Gipuzkoan emandako federatutako lizentzien % 27,4 emakumeei egokitu zitzaizkien. Adierazle horren genero-aldea ehuneko 45,3 puntukoa da. 1.233 lizentzia federatu dira (+% 6,3), aurreko denboraldian baino gehiago emakume kirolariei emanak, 20.838 guztira. Federazio-lizentzia duten teknikariei buruzko datuak kontuan hartuta, beherakada nabarmena ikusten da, aurreko ekitaldiko hazkunde garrantzitsuaren ondoren: % 24,2 aurreko denboraldiarekin alderatuta, 530ean kokatuz. Generoen arteko aldea 4 puntu handitu da, eta ehuneko 73,7 puntutan kokatu da. Epaile eta epaileei emandako lizentziek generoen arteko aldea ere handia da: 58,3 puntu portzentual, ia aldaketarik izan gabe. 2025ean, Kirolgi Fundazioak taldeei emandako laguntza guztien % 49,96 emakumezkoen taldeei esleitu zitzaien. Bestalde, eliteko emakume kirolariei emandako beken zenbatekoa emandako laguntza guztien % 47,31 izan da. Kirol-klubentzako laguntzen kasuan, 6.509.200,39 emakumeen jarduerari egozten dizkiote, guztizkoaren % 26,7. Horri dagokionez, generoen arteko aldea ehuneko 46,6 puntukoa da. 2025ean, finantzatutako 75 ekitalditatik 26 bakarrik emakumeentzako izan ziren.
Sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dira egoeraren diagnostikoan:	Bai
BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA	
Programaren misioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa jasotzen du:	Bai
Misioa:	Gipuzkoako Foru Aldundiko kiroletako zuzendaritza gara, Gipuzkoako pertsonei eta komunitateei jarduera fisikoa errazten diegu, honek ekartzen dituen onurak guztiengana helarazteko. Kirol eragileak saretuz eta zeharkakotasuna sustatuz garatuko da gure jarduna, emakume eta gizonen arteko berdintasuna eta aktibo izateko zailtasunak dituzten populazio taldeak lehenetsiko ditugula.
Helburuek eta jarduera-ildoek barne hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:	Bai
Helburuak:	• Emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunaren alde aurrera egitea.
Ekintza lerroak:	• Gipuzkoako kirolaren ezagutza handitzea, datuen kudeaketan zein beraien ustiapenean genero ikuspegia barneratuz. • Gizarte mailan berdintasunaren aldeko sentsibilizazioa areagotzea.
Programak genero-adierazleak ditu jarraipena eta ebaluazioa egiteko:	Bai

Adierazleak:	• Gipuzkoako Kirol Federazioek tramitatutako lizentzia federatuen eta jolas kirol txartelen kopurua urteko • Etorkizuneko kirolari izendatutako kirolari kopurua/urteko • Berdintasun politikak garatzeko egitura egonkorrak dituzten udalerrien kopurua • Gunean (elkarte-mugimendu feministaren eta GFAren arteko partaidetzarako eta elkarrizketarako espazioa) erregularki parte hartzen duten emakume-elkarteen kopurua	
Programak berdintasun ekintza nagusiak barne hartzen ditu:	Bai	
Ekintzak eta aurrekontuko zenbatekoa		
Gipuzkoako emakumeen jarduera fisikoa eta kirola areagotzeko ekimenak (M-emakumoak programak, inguru seguruetan hasteko programak, jardueren babeslegoa...)		365.269,86
Jarduera fisikoa eta kirolean parte hartzeko Gipuzkoako emakumeei eragiten dieten estereotipo mugatzaileei aurre egitea (Carmen Adarraga saria, ikastetxeetarako estereotipoen inguruko programa, federazioen berdintasun planak...).		248.964,26
Aurrekontua berdintasun planarekin (EBA) lerrokatzea		15.014,26
Berdintasunerako ekintza nagusien aurrekontu zenbatekoa, guztira, eta guztiarekiko %:	629.248,38 (% 3,44)	
Programak kontuan hartzen du genero-ikuspegia beste ekintza batzuetan:	Bai	
Ekintzak, mota eta aurrekontuko zenbatekoa		
Kirol federazioen funtzio publikoen programa adostu eta finantzatu. Genero berdintasunerako ekintza positiboak barne.	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Emakumeen eta gizonen osaera orekatua • Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetza	2.792.152,82
Bidasoa Txingudi kirol programa	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	20.094,06
Diru laguntza lerroak: FEDERAZIOAK. Genero berdintasunerako ekintza positiboak barne.	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan • Emakumeen eta gizonen osaera orekatua • Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetza	31.608,95
Diru laguntza lerroak: KLUBAK. Genero berdintasunerako ekintza positiboak barne.	• Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan • Emakumeen eta gizonen osaera orekatua • Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetza	1.614.311,20

Kirol Orientabide Zerbitzuen (KOZ) sarea indartu eta hedatzea	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Genero-ikuspegia barne hartzen duten azterlanak eta ikerketak • Komunikazio ez-sexistarako erabilera • Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetza	30.099,46
Dirulaguntza lerroa: TOKI ERAKUNDEAK	• Arau, plan edo programen genero-inpaktuaren aurretiazko ebaluazioak • Berdintasun-irizpideak kontratu, dirulaguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan • Emakumeen eta gizonen osaera orekatua • Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetza	479.540,80
Eskola kiroleko programaren jarduera eskaintza	• Arau, plan edo programen genero-inpaktuaren aurretiazko ebaluazioak • Emakumeen eta gizonen osaera orekatua • Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetza	48.343,40
Eskola kirolako programaren hobekuntza	• Genero-ikuspegia barne hartzen duten azterlanak eta ikerketak • Arau, plan edo programen genero-inpaktuaren aurretiazko ebaluazioak • Emakumeen eta gizonen osaera orekatua • Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetza • Emakumeen eta/edo mugimendu feministaren beharretan eta proposamenetan parte hartzea eta horiek txertatzea	25.733,53
Dirulaguntza lerroak: ESKOLA KIROLA	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Arau, plan edo programen genero-inpaktuaren aurretiazko ebaluazioak • Berdintasun-irizpideak kontratu, dirulaguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan • Emakumeen eta gizonen osaera orekatua • Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetza	6.294.635,78
Txuri Urdin instalazioetako kudeaketa	• Berdintasun-irizpideak kontratu, dirulaguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	785.184,66

Kirol ekipamendu plana kudeatu	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Arau, plan edo programen genero-inpaktuaren aurretiazko ebaluazioak • Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan • Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetza	15.014,26
Kirol Ekipamenduen planifikazioa. Diagnosia.	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Genero-ikuspegia barne hartzen duten azterlanak eta ikerketak • Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetza	19.264,26
Diru laguntza lerroa: Kirol Ekipamendu plana	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Arau, plan edo programen genero-inpaktuaren aurretiazko ebaluazioak • Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan • Emakumeen eta gizonen osaera orekatua • Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetza	2.572.414,26
Zaurgarrian dauden taldeak eta Jarduera fisikoa. Politiken garapena	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Genero-ikuspegia barne hartzen duten azterlanak eta ikerketak • Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetza	8.929,06
Gipuzkoako kirolean haur eta nerabeen babeserako neurriak garatu.LOPIVI	• Genero-ikuspegia barne hartzen duten azterlanak eta ikerketak • Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan • Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetza	21.223,76
Gipuzkoako kirolaren ezagutza areagotzea, datuen kudeaketan eta interpretazioan genero-ikuspegia txertatuz.	• Genero-ikuspegia barne hartzen duten azterlanak eta ikerketak	156.644,66
Gipuzkoako kirolaren gaineko ikerketa bultzatu eta areagotu (EHU), emakumeen jarduera fisikoan eragiten duten rolak eta estereotipoak.	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Genero-ikuspegia barne hartzen duten azterlanak eta ikerketak	48.464,66
Jarduera fisikoa eta kirolaren lege berriaren eskakizunak betetzeko prozedurak martxan jartzea. Gobernantza.	• Genero-ikuspegia barne hartzen duten azterlanak eta ikerketak • Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	15.014,26
Kirol federazioen prestakuntza programak sustatu	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Prestakuntza berdintasunean	15.014,26

Kirolgi Fundazioa	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	5.215.014,26
Kirolgala: Gipuzkoako Kirolaren sariak	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Emakumeen eta gizonen osaera orekatua • Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetza	56.138,22
Dirulaguntza lerroa: Aparteko kirol ekitaldiak	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Arau, plan edo programen genero-inpaktuaren aurretiazko ebaluazioak • Berdintasun-irizpideak kontratu, diru-laguntza, laguntza eta/edo hitzarmenetan	55.814,26
Web gunearen hobekuntza	• Komunikazio ez-sexistarako erabilera	36.182,26
Kiroldata plataformaren garapena eta hobekuntza	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa	28.184,66
Kirol BIG Data plataforma kudeatu eta garatu	• Sexua zeharkako aldagai gisa eta/edo genero-adierazle gisa • Genero-ikuspegia barne hartzen duten azterlanak eta ikerketak	42.515,16

Aurrekontuko zenbateko osoa berdintasunerako ekintza ez-nagusietarako eta guztiarekiko %:	20.427.536,92 (% 111,71)
Hizkuntza ez-sexista erabiltzen da:	Bai

ERAGINAREN BALORAZIOA	
Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean izan dezakeen eragina	Positiboa
Genero-ikuspegiaren integrazio-indizea	10,50 Oso handia

Sinaduren laburpena / Resumen de firmas

Titulua / Título:	AGET aurrekontuen foru araua 2027_euskaraz

Digitalki sinatua / Firmado digitalmente por:

Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa

LAPEIRA OYARZABAL, Jose Antonio

ZB, ERAKUNDEEKIKO KONPROMISOAK
JSV COMPROMISOS INSTITUCIONALES

Data / Fecha: 2026/10/28 16:48:24