

Informe de evaluación previa de impacto de género

Anteproyecto de Norma Foral por la que se aprueban los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa para el año 2027

1. Introducción

Este informe tiene como objetivo dar cumplimiento a lo establecido el artículo 27 de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres. Según el mismo, los anteproyectos de Norma Foral y los proyectos de disposiciones de carácter general de la Diputación Foral de Gipuzkoa, en su proceso de elaboración y tramitación, se acompañarán del correspondiente informe de evaluación previa de impacto de género.

Ese informe de evaluación previa del impacto en función del género deberá de constar de las siguientes partes:

- la descripción general del proyecto de norma o de disposición de carácter general.
- la evaluación previa del impacto en función del género.
- las medidas para eliminar las desigualdades identificadas y promover la igualdad de mujeres y hombres en función de la evaluación de impacto de género realizada.

2. Modificaciones normativas

En este proyecto, además de la regulación relativa a los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa para el año 2027, en las Disposiciones Adicionales se introducen determinadas modificaciones en la normativa tributaria aplicable a partir del 1 de enero de 2027.



- Se actualizan en un 3,0% las tasas de la Hacienda Foral de Gipuzkoa, gestionadas por los diversos departamentos, que sean de cuantía fija, por no estar determinadas por un porcentaje en la base o ésta no estar valorada en unidades monetarias; sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del artículo 5 de la Norma Foral 5/2005, de 12 de julio, reguladora de las tasas por la prestación de servicios y realización de actividades en materia de transportes.
- Con efectos desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año 2027, el interés de demora a que se refiere el artículo 26.6 de la Norma Foral 2/2005, de 8 de marzo, General Tributaria del Territorio Histórico de Gipuzkoa, será del 4,0625 por 100.
- Se actualizan en un 3,0% los valores catastrales vigentes durante el año 2027, dentro del Impuesto sobre Bienes Inmuebles (Norma Foral 12/1989, de 5 de julio).
- En el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) se actualizan en un 3,0% diversos importes del impuesto

Tarifa de la base liquidable general (art. 75.1)

Tarifa vigente 2026

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

Propuesta 2027

base	cuota	resto	%
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%

Otros conceptos

	Vigente 2026	Propuesta 2027
Reducción tributación conjunta (art.73)	4.896	5.043
Minoración cuota general (art. 77)	1.615	1.664
Deducción descendientes (art. 79.1 y 2)		
1	682	703
2	844	870
3	1.421	1.464
4	1.680	1.731
5 o más	2.195	2.261
menor de 6 años	394	406
Deducción ascendientes (art. 81)	328	338
Deducción por discapacidad o dependencia (art. 82)		
>=%33 y <%65	906	934
>=%65	1.294	1.333
>=%75 y 15/39 puntos	1.552	1.599
Deducción por edad (art. 83)		
mayores de 65 años	393	405
mayores de 75 años	714	736
eurota		

- En el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) el importe de la exención máxima de indemnizaciones por despido o cese de la persona trabajadora se fija en 192.890 euros (art 9.5)
- En el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) se actualizan los importes de la bonificación de las rentas del trabajo (art 23)

Vigente 2026	
Diferencia (D)	Bonificación
<= 14.800 euros	8.000 euros
14.800 < D < 23.000	$8.000 - 0,6098 \times (D - 14.800)$
>= 23.000 euros	3.0000 euros

Propuesta 2027	
Diferencia (D)	Bonificación
<= 18.800 euros	8.000 euros
18.800 < D < 25.000	$8.000 - 0,8065 \times (D - 18.800)$
>= 25.000 euros	3.0000 euros

D = rendimiento bruto de trabajo - gastos de trabajo

- En la obligación de declarar del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) se eleva de 1.600 euros a 5.000 euros el límite del importe exento por rendimientos brutos de capital y ganancias patrimoniales.

3. Impacto de género

3.1. Pertinencia de género

Dentro de este proyecto se diferencian claramente dos tipos de propuestas normativas. Por una parte, está la regulación relativa a la aprobación de los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa para el año 2027. Y por otra parte, las modificaciones planteadas en las Disposiciones Adicionales.

En el primer caso, el grupo destinatario final del proyecto son todas las personas habitantes del territorio; mientras que las otras modificaciones afectarán a las personas: 1) que se vean afectadas por el interés de demora; 2) que abonen las tasas actualizadas; 3) que sean declarantes del IBI o declaren en otros impuestos en los que se utiliza el valor catastral como valor de referencia; 4) que sean declarantes del IRPF y les afecten los conceptos actualizados.

La regulación propuesta es pertinente al análisis de género porque:

- incide sobre las personas físicas.
- puede afectar al acceso y/o control de los recursos por parte de las mujeres y los hombres.
- puede incidir en la ruptura del rol de género y de los estereotipos de género.

3.2. Valoración del impacto de género

3.2.1. Situación y posición de partida

El análisis de la normativa presupuestaria desde la perspectiva de género está contenido en la "Memoria de evaluación previa de impacto de género de los presupuestos generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa 2027" que acompaña a este informe.

Se trata de una memoria novedosa, que lejos de responder solo formalmente a una obligación legal, trata de que sea un medio para transformar las políticas públicas garantizando avances en la igualdad de mujeres y hombres. La memoria es el resultado de un proceso de trabajo en el que han participado de forma colaborativa el Órgano para la Igualdad, la Dirección de Función Pública y el Departamento de Hacienda y Finanzas.

La normativa presupuestaria afecta a todas las personas habitantes del territorio. Un análisis¹ de las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en el Territorio Histórico mediante el Índice de Igualdad de Género (IGG) proporcionado por Eustat muestra que a pesar de los avances observados en los últimos años, todavía se está lejos de alcanzar la plena igualdad.

En términos generales, el IIG de género de Gipuzkoa ha experimentado una significativa mejora entre 2020 y 2025, al pasar su valor de 63,2 a 67,6 puntos, lo que posiciona al territorio por encima de la media europea. El IIG de Gipuzkoa en 2025 (67,6) se sitúa 4,2 puntos por encima del valor medio (63,4) de los países miembros de la UE-27. Sin embargo, es inferior al 70,9 de España aunque supera ligeramente al valor de la CAPV. En la evolución temporal desde 2020 se observa que Gipuzkoa es el territorio de la CAPV dónde más ha mejorado el índice (4,4 puntos), con un avance superior al de la UE-27.

En la UE, los países que exhiben mejores resultados en el IIG son los países nórdicos como Suecia (73,7) o Dinamarca (71,8), que se encuentran consistentemente en las primeras posiciones del ranking europeo, y también Francia (73,4). Con respecto a Suecia, los niveles de igualdad en Gipuzkoa (lo mismo que en el resto de los países de la Unión) son menores, presentando en 2025

¹ Un análisis mucho más detallado y completo se encuentra el apartado de Contexto de aplicación de la "Memoria de evaluación previa de impacto de género de los presupuestos generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa 2027"

una diferencia de 6,3 puntos. No obstante, la diferencia se ha ido reduciendo en los últimos años. En 2020 la diferencia era de 9,1 puntos.

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

Por otro lado, en lo relativo a las tasas de Diputación Foral de Gipuzkoa y el interés de demora, en estos momentos se carece de los datos necesarios para conocer la situación de partida de mujeres y hombres. Dichos datos resultan imprescindibles para tener una visión completa y precisa de como esas figuras tributarias impactan en la igualdad de mujeres y hombres. De cara a próximos ejercicios se prevé realizar un esfuerzo para tratar de abarcar esas áreas. De todas formas, ya aunque la Memoria que se adjunta ya analiza algunos de los ingresos fiscales más significativos, la finalidad es aumentar el alcance del análisis, integrando también el análisis de género de los ingresos provenientes de tasas y precios públicos.

En lo referente al IBI la situación de partida según los datos de 2026 es la siguiente:

- Hay 403.516 personas titulares de bienes inmuebles, y de entre ellas el 2,9% son personas jurídicas y el 97,1% restante personas físicas.

Titular	Número		Valor catastral		Cuota a pagar	
Persona jurídica	11.780	2,9	16.200.511.115	22,1	41.030.927	24,0
Persona física	391.736	97,1	56.972.529.153	77,9	130.216.682	76,0
Total	403.516	100,0	73.173.040.268	100,0	171.247.610	100,0

en euros

- El total del valor catastral de los bienes urbanos que poseen las personas jurídicas es de 16.200 millones de euros (22,1% del total); y las personas físicas poseen bienes por un valor catastral de 56.972 millones de euros (77,9% del total).
- Del total de cuota a pagar por el IBI (171 millones de euros), las personas jurídicas pagan el 24,0% (41 millones de euros) y las personas físicas el 76,0% (130 millones de euros).

El reparto de esas cifras entre mujeres y hombres es el siguiente:

Titular	Número		Valor catastral		Cuota a pagar	
Mujer	203.468	51,9	30.013.128.358	52,7	68.168.433	52,4
Hombre	188.268	48,1	26.959.400.795	47,3	62.048.249	47,6
Total	391.736	100,0	56.972.529.153	100,0	130.216.682	100,0

en euros

- De las 391.736 personas físicas titulares de bienes inmuebles el 51,9% son mujeres y el 48,1% hombres. A grandes rasgos, esa proporción se acerca bastante a la distribución por sexo de la población del territorio (51,2% mujeres y 48,8% hombres).
- Las mujeres acumulan el 52,7% del total del valor catastral de las personas físicas y los hombres el 47,3% restante.
- Las mujeres pagan por el IBI 68 millones de euros (52,4% del total) y los hombres 62 millones de euros (47,6% del total).

Respecto a la situación de partida del IRPF, los principales datos de las declaraciones presentadas en 2026 (referentes al ejercicio fiscal 2025) son los siguientes:

	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nº declaraciones	435.669	205.595	230.074	47,2	52,8
Base liquidable	14.256.478.518	5.880.664.318	8.375.814.200	41,2	58,8
Cuota líquida	2.797.596.992	1.073.931.902	1.723.665.090	38,4	61,6

en euros

De un total de 435.669 declaraciones presentadas, el 52,8% corresponde a hombres y el 47,2% restante a mujeres.

En el caso de declaraciones conjuntas con más de una persona contribuyente se ha asignado a la declaración el sexo de la persona con mayor importe en la base imponible. Esta hipótesis limita de manera significativa el alcance de los resultados, ya que asigna todo el posible efecto positivo o negativo únicamente a una de las personas de la pareja (en este caso mayoritariamente a los hombres). Cuando en realidad, ese beneficio o pérdida, afecta a ambos. En un impuesto progresivo como el IRPF es imposible dividir una declaración conjunta en dos declaraciones individuales, y obtener el mismo resultado de cuota líquida.

Bajo esa hipótesis, de los 14.256 millones de euros de base liquidable total declarada, el 58,8% ha sido asignado a los hombres y el 41,2% a las mujeres. Y del importe total pagado por el impuesto (2.798 millones de euros), 1.724 millones (61,6%) se ha asignado a los hombres y 1.074 millones (38,4%) a las mujeres.

En los referente a los conceptos tributarios que se proponen actualizar en el IRPF, su distribución en las declaraciones de 2025 es la siguiente:



Concepto	Importes (€)			%	
	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Bonificación rendimientos trabajo	1.579.585.072	799.163.433	780.421.639	50,6	49,4
Reducción por tributación conjunta	210.056.039	44.141.509	165.914.530	21,0	79,0
Minoración de la cuota general	646.363.517	300.974.216	345.389.301	46,6	53,4
Deducción descendientes	105.811.352	46.848.319	58.963.034	44,3	55,7
Deducción ascendientes	587.949	294.528	293.421	50,1	49,9
Ded. abono anualidades descendientes	1.373.858	62.984	1.310.874	4,6	95,4
Ded. Dependencia/minusvalía	68.476.036	31.656.815	36.819.221	46,2	53,8
Deducción edad	44.728.782	20.278.815	24.449.967	45,3	54,7

- Los hombres se aplican el 49,4% de la bonificación de trabajo.
- El 79,0% de la reducción por tributación conjunta es aplicada por los hombres.
- En la minoración de la cuota general los hombres acumulan el 53,4%.
- El 55,7% del total de la deducción por descendientes es aplicada por los hombres.
- En la deducción por ascendientes los hombres acumulan el 49,9%.
- Los hombres se aplican el 95,4% de la deducción por abono de anualidades a descendientes.

En la deducción por discapacidad/dependencia los hombres acumulan el 53,8%.

- En la deducción por edad los hombres acumulan el 54,7% del importe total.

A modo de conclusión, se puede confirmar que, en la mayoría de los casos, los hombres se benefician en mayor medida de las reducciones y deducciones que se propone actualizar en el IRPF.

3.2.2 Medidas analizadas

3.2.2.1 Normativa presupuestaria

La memoria que acompaña a este informe recoge un nuevo modelo de evaluación del impacto de género de los presupuestos. Los objetivos de informe son contribuir a la igualdad de mujeres y hombres, avanzar en la estrategia de transversalidad de género, mejorar la planificación presupuestaria y mejorar la transparencia y la integridad del presupuesto.

Para ello, se presenta una memoria que:

- contextualiza su realización en el marco del compromiso de la DFG con la incorporación del enfoque de género al proceso de planificación presupuestaria.
- describe la metodología utilizada: “qué” se realiza, “quién” la realiza y “como” la realiza.
- analiza el contexto en que van a operar los presupuestos, identificando las principales desigualdades entre mujeres y hombres en Gipuzkoa.
- recoge los resultados del análisis del apartado de gastos en tres dimensiones: los programas presupuestarios (se limita a 20 programas considerados como relevantes al género que han participado en un proceso de trabajo específico de integración de la perspectiva de género), los gastos de personal (Capítulo 1) y la clasificación orgánica.
- realiza el análisis de género del apartado de ingresos desde dos dimensiones: ingresos monetarios (IRPF, Impuesto sobre el Patrimonio, Impuestos sobre Sociedades, Tasas y otros ingresos, y gastos fiscales) e ingresos no monetarios (trabajo doméstico y de

cuidados no remunerado), que complementan el análisis de las modificaciones normativas realizado en este propio informe.

En su apartado final, la memoria sintetiza los resultados obtenidos e incorpora una mirada evaluativa, identificando las fortalezas y avances, así como los déficits y retrocesos a que apuntan estos resultados. Por otro lado, y respondiendo a la finalidad de hacer de la memoria una referencia clave en el proceso de transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas de la DFG, aporta propuestas concretas para la mejora de la programación presupuestaria y de su impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres de Gipuzkoa.

Finalmente, se recopilan los Informes de Evaluación Previa de Impacto de Género de cada uno de los programas presupuestarios participantes en el Informe.

3.2.2.2 Normativa tributaria

La actualización de los valores catastrales tiene efectos en un gran número de impuestos, ya que dicho valor se utiliza con asiduidad a la hora de determinar la base imponible de los mismos. Pero en este apartado nos vamos a referir únicamente al efecto que tienen en el IBI. Así, a partir de los datos del padrón del IBI del ejercicio fiscal 2026 se ha estimado que la modificación propuesta va a tener un efecto positivo en la recaudación de 2027 de 3,9 millones de euros.

De ese importe total, el 52,4% corresponde a las mujeres, que van a ver como el importe a pagar por el impuesto aumenta en 2,0 millones euros. En el caso de los hombres la subida del importe a pagar es de 1,8 millones de euros (47,6% del total).

	Impacto recaudatorio				
	euros			%	
	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total	3.906.500	2.045.053	1.861.447	52,4	47,6

Este análisis del IBI desde la perspectiva de género tiene un alcance limitado para poder comprender las desigualdades de género y ayudar en la orientación de futuras medidas para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres. Por ello, de cara a próximos ejercicios se pretende enriquecer el análisis profundizando tanto en las características personales y familiares de las personas titulares de esos bienes, como en las características de los propios inmuebles (viviendas/locales; valores catastrales medios...). Un análisis que además ayudará a comprender de mejor manera ciertas brechas existentes en otros impuestos que están relacionadas con la propiedad y titularidad de los bienes inmuebles. Hacemos referencia a las mayores proporciones de mujeres en los rendimientos de capital inmobiliario del IRPF y en el importe de los valores declarados por bienes inmuebles en el impuesto sobre el patrimonio.

En lo relativo a la actualización de determinados conceptos del IRPF, a partir de las declaraciones del ejercicio fiscal 2025 (presentadas en 2026) se ha estimado que las modificaciones propuestas van a tener un efecto negativo en la recaudación de 70,4 millones de euros.

De ese importe total, el 53,4% corresponde a los hombres, que van a ver como el importe a pagar por el impuesto baja en 37,6 millones de euros. En el caso de las mujeres la bajada del importe a pagar es de 32,8 millones de euros (46,6% del total).

Concepto	Impacto recaudatorio				
	euros			%	
	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Obligación de declarar	-410.393	-273.468	-136.925	66,6	33,4
Exención indemnizaciones despido	-44.048	-22.024	-22.024	50,0	50,0
Bonificación rendimientos trabajo	-24.500.505	-14.195.826	-10.304.679	57,9	42,1
Reducción por tributación conjunta	-2.293.099	-439.773	-1.853.326	19,2	80,8
Tarifa	-21.574.048	-8.444.459	-13.129.589	39,1	60,9
Minoración de la cuota general	-16.321.949	-7.239.088	-9.082.862	44,4	55,6
Deducción descendientes	-2.852.738	-1.243.663	-1.609.075	43,6	56,4
Deducción ascendientes	-965.227	-421.429	-543.798	43,7	56,3
Ded. abono anualidades descendientes	-68.693	-3.149	-65.544	4,6	95,4
Ded. Discapacidad/dependencia	-1.090.320	-479.714	-610.606	44,0	56,0
Deducción edad	-694.902	-291.364	-403.538	41,9	58,1
Total	-70.815.922	-33.053.957	-37.761.965	46,7	53,3

A nivel general, cabe destacar que el porcentaje que acumulan los hombres en el impacto estimado (53,3%) es inferior al que acumulan en la situación inicial (%61,6%). Eso significa que el descenso de la cuota líquida es superior en las mujeres que en los hombres (un -3,1% frente a un -2,2%).

3.2.3 Valoración del impacto de género

Por un lado, y respecto a la normativa presupuestaria, tal y como se ha comentado con anterioridad, un análisis mucho más detallado del impacto de género se recoge en la Memoria que acompaña a este informe. La evaluación se realiza atendiendo a las tres clasificaciones contempladas en la Norma Foral de Régimen Financiero y Presupuestario sobre el presupuesto de gastos: programas (o funcional), orgánica y económica. El grueso del análisis se realiza sobre la primera, ofreciendo información detallada y completa de los programas presupuestarios analizados. A través de diversos indicadores, se analiza en qué medida la igualdad está presente en los programas presupuestarios y qué actuaciones concretas incluyen para favorecer el impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres.

Así, para cada programa se recoge la identificación de mandatos de igualdad, la incorporación de la igualdad en la misión o propósito del programa, el diagnóstico de desigualdades entre mujeres y hombres, la incorporación de la igualdad en los objetivos e indicadores de programa, la relación de acciones concretas de igualdad y la utilización de lenguaje no sexista.

La conclusión final es que los datos de la evaluación muestran que el proceso de incorporación de la perspectiva de género en la planificación presupuestaria de los programas de la DFG está dando resultados positivos. Aunque existe variabilidad en el grado de integración entre los programas, la mayoría ha realizado esfuerzos por incorporar la perspectiva de género en su programa. En concreto, más del 90% reúne las condiciones para considerar que han

integrado la perspectiva de género en un grado medio-alto-muy alto, lo que incrementa en gran medida las probabilidades de que ese impacto potencial se convierta en real.

Así, y en un principio todos los programas analizados esperan que sus acciones tengan un impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres.

Respecto a la clasificación económica, se aborda, en concreto, el Capítulo 1 de Gastos de personal y el análisis permite aproximarse a posibles brechas de género en la DFG y proponer estrategias para abordarlas. A grandes rasgos, se observa que proporcionalmente se destina una mayor parte del gasto a los hombres, aunque representen un menor peso proporcional en la DFG. Además, el análisis arroja una brecha salarial de género (no ajustada) del 12,6%, lo que significa que, en promedio, las retribuciones percibidas por los hombres son un 12,6% superiores a las de las mujeres. Además, este resultado supone una evolución negativa respecto al año anterior (11,3%). Las causas se asocian principalmente al desigual reparto de los cuidados, reflejado en un mayor uso de permisos por conciliación por parte de las mujeres, así como a los fenómenos de segregación horizontal y vertical, que se traducen en una menor presencia de las mujeres en puestos de mayor nivel retributivo.

Por último, el análisis de impacto de género de la clasificación orgánica pone la mirada en la situación, posición y asignación presupuestaria de las estructuras de impulso de las políticas forales de igualdad. Entre los principales resultados, se concluye que: 1) la DFG destina en 2026 un 0,22% de su presupuesto propio al impulso de las políticas para la igualdad; lejos del 1% que establece la normativa de igualdad; 2) si bien la dotación presupuestaria del Órgano para la Igualdad ha crecido un 37% entre 2016 y 2027, lo hace en menor medida que el incremento del 70% del total del presupuesto de la Diputación Foral; 3) el gasto global dedicado a las estructuras de impulso de las políticas forales para la igualdad, el peso del gasto ha disminuido porcentualmente entre 2021 y 2027 en 0,04 puntos porcentuales.

En lo referente al IBI, las mujeres acumulan el 52,7% de los valores catastrales declarados, mientras que pagan un porcentaje algo inferior (52,4%). Aunque la diferencia positiva a favor de las mujeres es muy reducida, la modificación normativa propuesta no modifica esa relación, y, por tanto, no se espera que tenga una incidencia significativa sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

Respecto a las actualizaciones propuestas en la normativa tributaria del IRPF, las mujeres parten de una situación en la que pagan el 38,4% del impuesto. Como consecuencia de los cambios normativos propuestos se espera que ese porcentaje baje al 38,2%. Por tanto, parece que las modificaciones propuestas incidencia en mayor medida en las mujeres. De todas formas, la variación es muy pequeña y parece que no tendrá un impacto significativo en la distribución del impuesto entre mujeres y hombres, y por tanto, tampoco sobre la igualdad de mujeres y hombres.

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

	Mujeres	Hombres
Cuota líquida original	38,4	61,6
Cuota líquida simulada	38,2	61,8

De todas formas, tampoco debemos olvidar que la hipótesis de partida comentadas con anterioridad limitan de manera significativa los resultados obtenidos, y que incluso podrían cambiar la valoración de la misma.

Finalmente y respecto al uso sexista del lenguaje se ha procedido a adaptar los términos del proyecto, si bien, y por seguridad jurídica, no se han modificado ni aquellos términos que por las reglas de armonización establecidas en el artículo 3 del Concierto Económico, deben respetarse en la misma terminología y conceptos que los establecidos en la Ley General Tributaria, ni aquellos otros que deban respetarse por estar expresamente definidos en otras normas del ordenamiento jurídico.



Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género de los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa 2027

OCTUBRE 2026



Gipuzkoako
Foru Aldundia
Diputación Foral
de Gipuzkoa

Contenido

I. PRESENTACIÓN	7
I.1. La memoria: objeto, objetivos, estructura y novedades	8
I.2. La estrategia de transversalidad de género de la DFG en los presupuestos públicos	10
II. METODOLOGÍA	13
II.1. Principios metodológicos	14
II.2. QUÉ se evalúa. Las tres dimensiones de análisis	16
II.2.1. El contexto en el que operan los presupuestos públicos	17
II.2.2. Apartado de gastos	18
II.2.3. Apartado de ingresos	21
II.3. CÓMO se evalúa: procedimiento y agentes implicados	23
FASE 0. Preparación: reactivación del Grupo de Trabajo y definición del Plan de Trabajo para la elaboración de la Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género de los Presupuestos	24
FASE 1. Información: recogida, organización y validación de la información de base para la evaluación del impacto de género de los presupuestos	24
FASE 2. Análisis: tratamiento y análisis de la información recopilada	25
FASE 3. Conclusiones y Memoria: evaluación del impacto de género del Presupuesto y elaboración del Memoria	25
III. CONTEXTO DE APLICACIÓN	27
III.1. Panorama general	28
III.2. Las diferentes dimensiones de la desigualdad entre mujeres y hombres en Gipuzkoa	30
III.2.1. Las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de la salud	32
III.2.2. Las desigualdades económicas entre mujeres y hombres	32
III.2.3. Mujeres y hombres en la toma de decisiones	32
III.2.4. Las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito del conocimiento	33
III.2.5. El trabajo y las condiciones laborales de mujeres y hombres	34
III.2.6. El tiempo como indicador de desigualdad	34
III.2.7. Trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud en Gipuzkoa y en la UE. Análisis comparado	34
III.3. Principales resultados del análisis del contexto de aplicación	39
IV. Análisis de género del APARTADO DE GASTOS	41
IV.1. Resultados del análisis de los programas presupuestarios	41
IV.1.1. Identificación de los programas	41
IV.1.2. Integración de la perspectiva de género en la planificación de los programas	45
IV.1.3. Evaluación del impacto de género de los programas	58
IV.2. Resultados del análisis de los gastos de personal	62
IV.2.1. Análisis de género del gasto de personal	64
IV.2.2. Brecha salarial de género	70

IV.2.3. Principales resultados del análisis de los gastos de personal	75
IV.3. Resultados del análisis de la clasificación orgánica.....	78
IV.3.1. El Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres.	79
IV.3.2. Las Unidades Departamentales para la Igualdad de Mujeres y Hombres.	83
IV.3.3. Gasto global destinado a las estructuras de impulso de las políticas para la igualdad	85
IV.3.4. Principales resultados del análisis de la clasificación orgánica	86
V. Análisis de género del APARTADO DE INGRESOS	88
V.1. Resultados del análisis de los ingresos monetarios	89
V.1.1. El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)	92
V.1.2. El Impuesto de Patrimonio.....	103
V.1.3. Impuesto sobre Sociedades	106
V.1.4. Gastos fiscales.....	110
V.2. Resultados del análisis de los ingresos no monetarios: El Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado.	114
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:	122
VI.1. Conclusiones	122
VI.1.1. Fortalezas identificadas en el análisis del apartado de gastos:.....	122
VI.1.2. Fortalezas identificadas en el análisis del apartado de ingresos:	125
VI.1.3. Debilidades identificadas en el análisis del apartado de gastos:	126
VI.1.4. Debilidades identificadas en el análisis del apartado de ingresos:	129
VI.2. Propuestas de mejora para futuros ejercicios	130
ANEXO	136
Informes de evaluación previa de impacto de género de los programas	136

Índice de ilustraciones:

Ilustración 1: Objetivos del modelo de la Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género	8
Ilustración 2: Principios del modelo de Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género	15
Ilustración 3: Las tres dimensiones del análisis para la valoración de impacto de género de los Presupuestos Generales.....	17
Ilustración 4: Fases del procedimiento de elaboración de la Memoria.....	24
Ilustración 5: Fases del proceso de integración de la igualdad de mujeres y hombres en los programas presupuestarios.....	46
Ilustración 6: Acciones para la igualdad en EBA.	51

Índice de tablas:

Tabla 1: Índice de igualdad de género 2020-2025.....	28
Tabla 2: Índice de igualdad de género en Europa – 2025	30
Tabla 3: Índice de Igualdad de Género en Gipuzkoa por dimensiones y subdimensiones.....	31
Tabla 4: Programas presupuestarios analizados 2027	43
Tabla 5: Acciones principales de igualdad 2027, por programa presupuestario	55
Tabla 6: Componentes para la valoración del grado de incorporación de la perspectiva de género en los programas presupuestarios.....	59
Tabla 7: Escala de puntuación para valorar el grado de incorporación de la perspectiva de género en los programas presupuestarios.....	60
Tabla 8: Gasto en Capítulo 1 por grupo profesional y sexo	66
Tabla 9: Gasto en capítulo 1, por clase y sexo.....	67
Tabla 10: Gasto en capítulo 1, por departamento y sexo	68
Tabla 11: Brecha salarial entre mujeres y hombres en la DFG.....	70
Tabla 12: Brecha salarial por grupo profesional.....	71
Tabla 13: Brecha salarial por clase.....	72
Tabla 14: Brecha salarial por departamento	73
Tabla 15: Brecha salarial por concepto de nómina	74
Tabla 16: Clasificación orgánica por porcentaje de gasto en 2027 (de mayor a menor)	80
Tabla 17: Evolución del presupuesto del Órgano para la Igualdad en relación con el presupuesto global de la DFG 2016-2027	82
Tabla 18: Unidades departamentales de Igualdad por Departamento, dependencia orgánica y tipo de personal	84
Tabla 19: Porcentaje de gasto destinado a las estructuras de impulso de las políticas para la igualdad en la DFG atendiendo al presupuesto total propio de gestión.	85
Tabla 20: Presupuesto consolidado de ingresos 2026	90

Tabla 21: Declarantes en el IRPF 2024 por tramos de base imponible total y sexo de la persona principal	93
Tabla 22: Declarantes en el IRPF 2023 y 2024 que se aplican incentivos fiscales por sexo de la persona principal	95
Tabla 23: Importes del IRPF 2023 y 2024 de incentivos fiscales por sexo de la persona principal (en euros)	96
Tabla 24: Importes totales declarados en el IRPF 2024 por sexo de la persona principal	97
Tabla 25: Importes medianos declarados en el IRPF 2024 por sexo de la persona principal	98
Tabla 26: Número de personas que declaran rentas exentas en 2024	99
Tabla 27: Importes totales de las exenciones en 2024 (euros)	100
Tabla 28: Importes promedio de las exenciones en 2024 (euros)	101
Tabla 29: Evolución del índice de capacidad de redistribución del IRPF	102
Tabla 30: Número de personas declarantes en el IP de 2024 por sexo y tramo de edad	103
Tabla 31: Importes declarados en el IP de 2024 por tipo de bien y sexo	104
Tabla 32: Exenciones en el Impuesto de Patrimonio de por sexo	105
Tabla 33: Impuesto sobre sociedades 2024 – datos participes	106
Tabla 34: Impuesto sobre sociedades 2024 – datos analizados	106
Tabla 35: Impuesto sobre sociedades 2024 – entidades por poder de decisión de mujeres u hombres	107
Tabla 36: Impuesto sobre sociedades 2024 – entidades por poder de decisión de mujeres u hombres con base liquidable positiva	107
Tabla 37: Impuesto sobre sociedades 2024 – resultado contable (€) por sector de actividad	108
Tabla 38: Impuesto sobre sociedades 2024 – deducciones en cuota (€) por tipo de gravamen	108
Tabla 39: Impuesto sobre sociedades 2024 – deducciones en cuota (€) por sector de actividad	109
Tabla 40: Impuesto sobre sociedades 2024 – cuota a pagar (€) por tipo de gravamen	109
Tabla 41: Impuesto sobre sociedades 2024 – cuota a pagar (€) por sector de actividad	109
Tabla 42: Presupuesto de ingresos por tributos concertados y de gastos fiscales para 2026	111
Tabla 43: Presupuesto de gastos fiscales 2026 (euros) - Clasificación por política de gasto	112
Tabla 44: Presupuesto de gastos fiscales IRPF e IP 2026 (euros) - Clasificación por política de gasto por sexo	113

Índice de gráficos:

Gráfico 1: Valor de las dimensiones del IIG en Gipuzkoa 2025	31
Gráfico 2: IIG y sus dimensiones. Gipuzkoa y UE-27	35
Gráfico 3: IIG 2025 dimensiones y subdimensiones. Diferencia entre Gipuzkoa y UE-27	36
Gráfico 4: IIG 2025 y sus dimensiones. Gipuzkoa y Suecia	37
Gráfico 5: IIG 2025 dimensiones y subdimensiones. Diferencia entre Gipuzkoa y Suecia	38
Gráfico 6: Programas presupuestarios según su relevancia de género	42

Gráfico 7: Gasto en programas presupuestarios según relevancia de género	43
Gráfico 8: Presupuesto programas informados, sobre el total del presupuesto.....	45
Gráfico 9: Síntesis de los principales campos de análisis de género de los programas presupuestarios	46
Gráfico 10: Acciones de igualdad en los programas presupuestarios informados, según tipo de acción.....	51
Gráfico 11: Evolución del número de acciones principales de igualdad planificadas por los programas presupuestarios analizados	52
Gráfico 12: Acciones principales para la igualdad, por programa presupuestario analizado	53
Gráfico 13: Evolución del presupuesto dedicado a acciones principales de igualdad y su peso sobre el presupuesto de los programas	54
Gráfico 14: Valoración del grado de integración de la perspectiva de género en los programas informados.....	61
Gráfico 15: Cuantía de gasto por grado de integración de la perspectiva de género.....	61
Gráfico 16: Gasto en Capítulo 1 por sexo.....	64
Gráfico 17: Proporción de mujeres y hombres en la plantilla y en el gasto de personal	65
Gráfico 21: Evolución del peso relativo de los ingresos 2025-2026	91
Gráfico 22: Evolución de la brecha de género en el número total de declarantes 2021-2024	92
Gráfico 23: Evolución de la brecha de género en número de declarantes por tramos de base 2021-2024.....	94
Gráfico 24: Declarantes del impuesto sobre patrimonio 2024 por sexo.....	103
Gráfico 25: Evolución del PIB y del valor económico del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y su porcentaje de participación en el PIB (en miles de euros).....	115
Gráfico 26: Evolución del porcentaje de participación del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en el PIB por cada sexo	116
Gráfico 27: Porcentaje de participación de cada sector y del trabajo doméstico no remunerado en el VAB	116
Gráfico 28: Valoración del trabajo doméstico y de cuidados, por función productiva y sexo (2023) (en miles de euros)	117
Gráfico 29: Variación 2018-2023 de la aportación de mujeres y hombres al trabajo doméstico y de cuidados.....	117
Gráfico 30: Evolución del tiempo medio dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, por sexo (hh,mm).....	118
Gráfico 31: Evolución de la tasa de participación de mujeres y hombres en trabajos domésticos...	119
Gráfico 32: Evolución de la tasa de participación de mujeres y hombres en cuidados de personas del hogar	119
Gráfico 33: Tiempo medio en trabajos domésticos por participante (2023) (hh,mm).....	120
Gráfico 34: Tiempo medio en cuidados de personas del hogar, por participante (2023) (hh,mm) ..	121

I. PRESENTACIÓN

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

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

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

Consciente de estos beneficios, la **Diputación Foral de Gipuzkoa** (en adelante, **DFG**) tiene ya una considerable trayectoria de trabajo en la integración de la perspectiva de género en los presupuestos forales. Primero, mediante la realización de los informes de impacto de género en cada ejercicio presupuestario desde 2011; después, con la puesta en marcha de estrategias más integrales de trabajo que tuvieron, a partir del año 2021, un impulso considerable. En aquel ejercicio, y aprovechando la puesta en marcha en la Diputación de los llamados **Presupuestos Orientados a Resultados**, se llevó a cabo una experiencia piloto de análisis de cuatros programas presupuestarios para mejorar la integración de la perspectiva de género en ellos. Como resultado de esta experiencia, se definió un modelo y procedimiento de análisis y modificación de los programas presupuestarios para reforzar su impacto positivo en la igualdad. Este proceso se fue ampliando progresivamente: en el año 2023, se incorporaron 10 nuevos programas presupuestarios; en el 2024, otros 2 y en 2026, 4 más. De este modo, el proceso alcanza actualmente un total de **20 programas presupuestarios**. Por otro lado, en el año 2022 se llevó a cabo un proceso con el fin de alinear la normativa fiscal con la igualdad y adecuar su elaboración a los mandatos legislativos

existentes en materia de igualdad, en especial los introducidos por la **Norma Foral 2/2015**, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, cuyos resultados también nutren la presente propuesta.

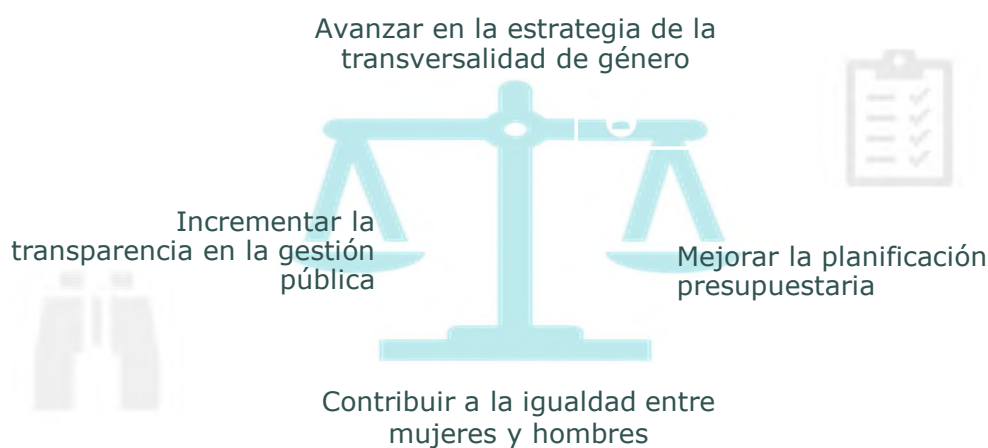
Finalmente, los aprendizajes derivados de estas experiencias sirvieron de base para diseñar un nuevo modelo de integración de la perspectiva de género en los programas presupuestarios forales y de elaboración de los informes de evaluación previa de impacto de género. La memoria que nos ocupa es la tercera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

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

1.1. La memoria: objeto, objetivos, estructura y novedades.

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

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



- **Contribuir a la igualdad de mujeres y hombres:** La evaluación de impacto de género pretende “estimar los diferentes efectos (...) de cualquier política o actividad sobre temas específicos en términos de igualdad de género” (Comisión Europea, 2009). Ahora bien, no se trata solo de conocer, sino de utilizar ese conocimiento como base para la acción. Este es el propósito principal de la Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género: convertirse en un instrumento para lograr impactos significativos

en la erradicación de las desigualdades y el avance hacia la igualdad real de mujeres y hombres, a través del impulso de políticas y acciones en todas las áreas de actuación de la DFG que aborden de manera efectiva las brechas de género y promuevan transformaciones hacia la igualdad de mujeres y hombres.

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

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

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

su potencia descriptiva y comparativa con otros contextos socioeconómicos próximos al que nos ocupa.

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

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

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

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

Más allá de este **MARCO NORMATIVO**, la DFG lleva ya varias legislaturas trabajando en la transversalización de la perspectiva de género, un recorrido amplio que ha permitido generar no sólo la experiencia de trabajo que requiere la puesta en marcha de una estrategia compleja y a largo plazo, sino también la generación de condiciones para

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

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

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

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

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

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



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

II. METODOLOGÍA

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

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

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

- Por un lado, dar respuesta a la necesidad de **dar coherencia y armonizar** el trabajo que se viene desarrollando en materia de presupuestos con enfoque de género en la DFG. Es cierto que, en su momento, el modelo de informe que se estaba siguiendo supuso un hito importante en la trayectoria de la Diputación, pero estaba quedándose atrás respecto a los avances que se han ido consiguiendo, en particular respecto al trabajo que se viene desarrollando con los programas presupuestarios

forales. Por lo tanto, el nuevo modelo también supone una forma de reconocer y poner en valor los esfuerzos que vienen dedicando los distintos equipos y áreas implicadas en las distintas líneas de trabajo relacionadas con los presupuestos con enfoque de género.

- Por otro lado, mejorar la **utilidad y eficacia** de la propia *Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género de los Presupuestos*. Conseguir una memoria que se hace no solo porque es obligatorio hacerlo, sino también porque es útil. Y en este sentido, en parte porque se gana en coherencia, pero también porque se abren nuevas dimensiones de análisis, va a permitir conocer mucho mejor el estado de la integración de la igualdad de mujeres y hombres en las políticas forales y, en consecuencia, ajustar de manera continua la estrategia más amplia de transversalidad de género de la DFG para lograr mayores impactos sobre la igualdad.
- Y ya, por último, este nuevo modelo, de nuevo porque tiene la intención de ser más coherente y útil, también supone claras mejoras en términos de **transparencia** en la gestión de los recursos públicos y, en concreto, en cómo se están utilizando los recursos para promover la igualdad de mujeres y hombres.

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

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

II.1. Principios metodológicos

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

II.2.2. Apartado de gastos

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

A) Clasificación por programas

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

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

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

¹ Emaiztezi Bideratutako Aurrekontuak/Presupuestos Orientados a Resultados

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

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

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

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

B) Clasificación económica

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

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

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

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

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

C) Clasificación orgánica

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

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

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

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

II.2.3. Apartado de ingresos

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

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

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

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

A) Ingresos monetarios

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

Como novedad de este ejercicio, se incorpora al análisis el **Impuesto sobre Sociedades**, analizado la composición de la titularidad de las entidades declarantes: se identifican las entidades cuya mayoría del capital (>50%) está en manos de mujeres u hombres y se comparan resultado contable, deducciones y cuota a pagar por sector y tamaño empresarial.

B) Gastos fiscales

Los gastos fiscales, entendidos como conceptos y parámetros tributarios que originan un **beneficio fiscal** (exenciones, deducciones, bonificaciones...), representan un volumen importante de los ingresos tributarios teóricos (29% en el presente ejercicio). Más allá de su peso y distribución entre mujeres y hombres, el interés de su análisis desde el enfoque de género obedece a su incidencia directa sobre las políticas de gasto a las que afecta, ya que actúan como una forma de gasto público indirecto que puede alinearse en mayor o menor medida con el objetivo de igualdad de mujeres y hombres.

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

C) Ingresos no monetarios

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

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

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

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

- La **participación de mujeres y hombres** en actividades domésticas y de cuidados no remunerados en los hogares, por tipo de actividad.
- El **tiempo dedicado por mujeres y hombres** a las actividades domésticas y de cuidados no remunerados en los hogares, también por tipo de actividad.

- El **valor del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado** realizado en los hogares y su contribución al PIB, por sexo y función productiva.

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

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

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

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

En la medida en que la finalidad última que se persigue es que la evaluación del impacto de género de los presupuestos **no sea una actuación aislada, sino que se incorpore plenamente** a la lógica y la metodología de **la planificación presupuestaria** de la Diputación, el primer requerimiento del procedimiento de elaboración de esta Memoria era que se incardinase en el proceso anual que se sigue para llevar a cabo los Presupuestos Generales del Territorio Histórico.

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

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

sesiones de trabajo presenciales y no presenciales, y periodos de trabajo inter-sesiones, dinamizadas y apoyadas por la asistencia técnica. Con dichas sesiones, además de avanzar en los contenidos de cada fase del proceso, se logró fomentar el trabajo colaborativo y el intercambio y aportación de conocimientos y experiencias para generar soluciones aterrizadas a la realidad y las posibilidades de la DFG.

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

Ilustración 4: Fases del procedimiento de elaboración de la Memoria



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

FASE 0. Preparación: reactivación del Grupo de Trabajo y definición del Plan de Trabajo para la elaboración de la Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género de los Presupuestos

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

- Por un lado, se procedió a la **reactivación y organización del grupo de trabajo** que ha sido el motor del proceso, concretando las funciones, tareas y responsabilidades entre las personas participantes, así como los mecanismos de coordinación y asistencia para facilitar el desarrollo y seguimiento de los trabajos.
- Por otro, la definición del **Plan de Trabajo** para la elaboración de la Memoria, partiendo de la experiencia y aprendizajes de los ejercicios anteriores y asegurando una planificación coordinada con los hitos y plazos de la tramitación presupuestaria.

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

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

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

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

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

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

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

Todos los pasos anteriores desembocan en lo que da su especificidad a una evaluación como esta que nos ocupa; con ella, no se trata únicamente de describir y explicar el panorama actual de la DFG en materia de integración de la igualdad de género en sus presupuestos, sino que se ha de ir más allá y evaluar, esto es, hacer *juicios de valor* sobre el

impacto potencial que tienen, primero, en el avance en la estrategia transversalidad de género en las políticas públicas de la Diputación y, por ende, en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa.

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

- El primer paso es **valorar los principales resultados** obtenidos en cada apartado (gastos o ingresos) y tipo de clasificación (programas, personal, orgánica), para determinar si son indicativos de un impacto potencial positivo del presupuesto sobre la igualdad de mujeres y hombres.
- A partir de estos, **determinar las conclusiones** a que apuntaba esa valoración, esto es, a determinar tendencias generales que permitan comprender el panorama completo respecto al impacto de género del presupuesto en su globalidad. Asimismo, establecer las implicaciones que tienen, los avances logrados y los retos que han de plantearse, para seguir profundizando en la integración de la perspectiva de género en la planificación presupuestaria.
- En tercer lugar, y este es otro de los valores añadidos de la Memoria, en coherencia con el modelo de mejora continua en que se inscribe la metodología de evaluación del impacto de género del presupuesto de la DFG, se procedió a **identificar las recomendaciones** para abordar las áreas de déficit encontradas y avanzar hacia los objetivos de igualdad de transversalidad de género e igualdad de mujeres y hombres que están en la base de todo este proceso.

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

III. CONTEXTO DE APLICACIÓN

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

En definitiva, este análisis debe servir para:

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

Para este análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en el Territorio Histórico y como se ha mencionado previamente, se utiliza el **Índice de Igualdad de Género** (IIG) proporcionado por Eustat, por presentar las siguientes ventajas:

- Al ser un índice sintético que se obtiene recopilando indicadores individuales e integrándolos en una única medida, proporciona una medida **global** de la igualdad de mujeres y hombres fácil de comprender y comunicar.
- Facilita una herramienta para evaluar la proximidad o lejanía de los territorios con respecto al objetivo de la igualdad de mujeres y hombres. Al emplear la metodología del Instituto Europeo para la Igualdad de Género y ofrecer, información a nivel de Territorio Histórico, permite la **comparación** del Territorio Histórico de Gipuzkoa a nivel europeo.
- Adicionalmente, posibilita una fotografía **exhaustiva** de los aspectos más relevantes de la igualdad de mujeres y hombres dado que se compone de seis dimensiones - Trabajo, Dinero, Conocimiento, Tiempo, Poder y Salud-, que, a su vez, se dividen en trece subdimensiones, permitiendo medir los **logros alcanzados** a lo largo del tiempo en cada una de ellas a través de 27 indicadores.

El *Índice de Igualdad de Género* (IIG) es un indicador compuesto que mide el nivel de igualdad entre mujeres y hombres a partir de un conjunto de indicadores básicos que reflejan distintos ámbitos del bienestar y la participación social. El índice se expresa en una escala adimensional, en la que 0 representa desigualdad total y 100 igualdad plena.

Cabe destacar, que en 2025 el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) ha llevado a cabo una revisión metodológica relevante, orientada a mejorar la capacidad del índice para reflejar las desigualdades de género en un contexto social y económico cambiante, mediante la actualización de indicadores y el uso de nuevas fuentes de información. A diferencia de otras metodologías, que adoptan el enfoque del empoderamiento femenino, esta metodología pretende medir el nivel de igualdad existente, con independencia de que la brecha observada favorezca a uno u otro sexo.

La nueva propuesta metodológica incorpora modificaciones tanto en la selección de indicadores como en los procedimientos de cálculo. Esta revisión tiene como objetivo

mejorar la calidad, la pertinencia y la disponibilidad de los datos, así como reforzar la coherencia conceptual del índice. Asimismo, introduce mejoras en la medición de las brechas de género y establece una nueva base de referencia que no resulta directamente comparable con las ediciones anteriores. Ante esta situación, y con el objetivo de posibilitar la comparación de los datos con los de ejercicios previos, Eustat ha decidido aplicar esta nueva metodología a la información disponible correspondiente al ejercicio 2020.

En cualquier caso, es necesario tener en cuenta que se trata de un índice sintético, esto es, de una herramienta especialmente adecuada para la comparación entre diferentes países y entornos geográficos o para reflejar la evolución de las dimensiones analizadas en un entorno concreto. Su virtualidad reside principalmente en la capacidad de visibilizar de una forma fácilmente entendible, cuestiones estructurales y altamente complejas y establecer un modelo común sobre el que reflejar situaciones diversas y llenas de matices.

Esta visión general que da el índice se complementa con los diagnósticos realizados por los propios programas presupuestarios, que son los encargados de llevar a cabo análisis más profundos o focalizados de las desigualdades presentes en sus ámbitos de intervención y basados en datos actualizados. De este modo, ambos niveles de análisis contribuyen a ofrecer una imagen más completa del contexto en el que se aplican los Presupuestos Forales.

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

III.1. Panorama general

En 2025, el Índice de igualdad de género de Gipuzkoa mejoró en algo más de cuatro puntos con respecto a 2020, alcanzando la cifra de **67,6 puntos sobre 100**.

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

Tabla 1: Índice de igualdad de género 2020-2025

Territorio	2020	2025	Variación 2020-2025
Gipuzkoa	63,2	67,6	4,4
Araba	63,7	65,0	1,3
Bizkaia	63,6	65,2	1,6
CAPV	64,0	66,0	2,0
España	65,7	70,9	5,2
UE - 27	59,9	63,4	3,5

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

Tal como puede verse en la tabla, el IIG de Gipuzkoa en 2025 (67,6) se sitúa 4,2 puntos por encima del valor medio (63,4) de los países miembros de la UE-27. Sin embargo, es inferior al 70,9 de España aunque supera ligeramente al valor de la CAPV. En la evolución temporal desde 2020 se observa que Gipuzkoa es el territorio de la CAPV dónde más ha mejorado el índice (4,4 puntos), con un avance superior al de la UE-27.

Para valorar la situación de Gipuzkoa en materia de igualdad de género mediante estos datos debe tenerse en cuenta que el IIG mide el nivel de igualdad existente las disparidades entre ambos sexos en una serie de indicadores de bienestar socioeconómico.

Es improbable que el IIG alcance, en Gipuzkoa, o en cualquier otro territorio, la cifra exacta de 100 puntos de igualdad, lo cual se traduce en que, a los efectos de valorar los logros en Euskadi, lo más justo es comparar sus resultados con los de otros países cuya labor en materia de igualdad de género ha recibido un mayor de reconocimiento.

En la **UE**, los países que exhiben mejores resultados en el IIG son los países nórdicos como Suecia (73,7) o Dinamarca (71,8), que se encuentran consistentemente en las primeras posiciones del ranking europeo, y también Francia (73,4). Con respecto a Suecia, los niveles de igualdad en Gipuzkoa (lo mismo que en el resto de los países de la Unión) son menores, presentando en 2025 una diferencia de 6,3 puntos. No obstante, la diferencia se ha ido reduciendo en los últimos años. En 2020 la diferencia era de 9,1 puntos.

Tabla 2: Índice de igualdad de género en Europa – 2025

Orden	Territorio	Índice de Igualdad de Género (IIG)	Valor relativo a UE-27
1	Suecia	73,7	116
2	Francia	73,4	116
3	Dinamarca	71,8	113
4	España	70,9	112
5	Países Bajos	69,5	110
6	Irlanda	69,0	109
7	Bélgica	68,5	108
8	Finlandia	68,3	108
9	Gipuzkoa	67,6	107
10	C. A. de Euskadi	66,0	104
11	Bizkaia	65,2	103
12	Araba	65,0	103
13	Luxemburgo	63,9	101
14	UE-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	Bulgaria	58,1	92
23	Eslovenia	58,0	91
24	Polonia	57,8	91
25	Eslovaquia	57,2	90
26	Croacia	57,1	90
27	Grecia	57,0	90
28	Rumanía	57,0	90
29	Letonia	56,7	89
30	República Checa	53,2	84
31	Hungría	51,6	81
32	Chipre	47,6	75

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

Tal como puede verse en la tabla, Gipuzkoa ocupa una buena posición en el ranking de países de la UE-27: ocupa el **noveno lugar**, en una lista liderada por Suecia (73,7 puntos), y en la que Chipre (47,6 puntos) ocupa el último lugar.

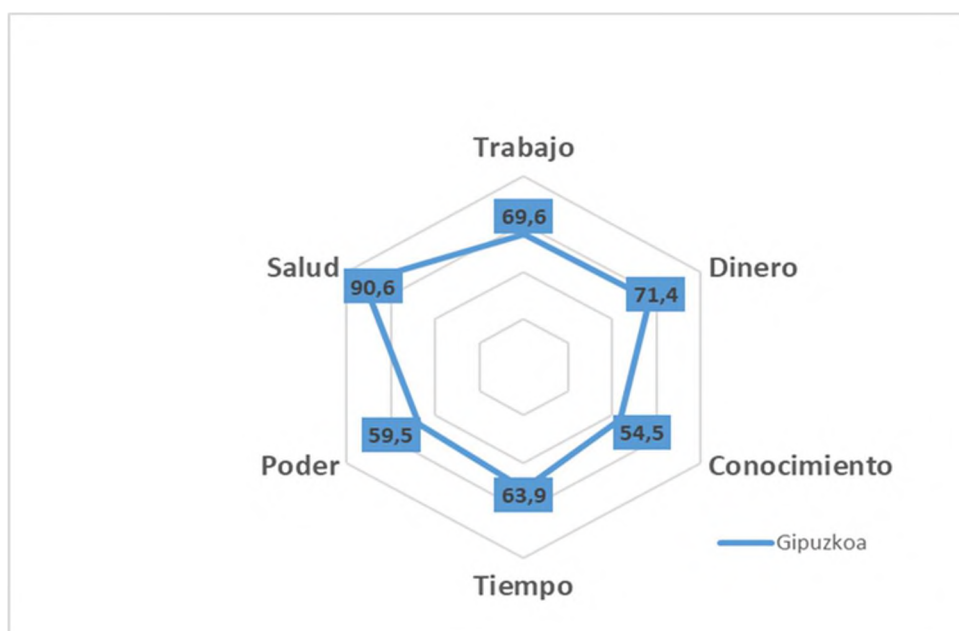
III.2. Las diferentes dimensiones de la desigualdad entre mujeres y hombres en Gipuzkoa

Descendiendo ahora al análisis de las seis dimensiones que, considerando el IIG, son más relevantes para medir el nivel de igualdad de género en los diferentes ámbitos -recordemos: *trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud* - cabe señalar, en primer lugar, que los datos de Gipuzkoa en 2025 muestran que la igualdad de género no se manifiesta con la misma intensidad en todos los ámbitos. En primer lugar, la igualdad es considerablemente mayor en la dimensión de la **salud**, que alcanza el nivel más elevado 90,6 puntos. Seguida

de la **dimensiones económicas y laborales**, el índice de **dinero** se sitúa en (71,4), y el de trabajo en (69,6). En cuanto a la dimensión **tiempo**, el valor obtenido (63,9) evidencia que hay margen de mejora en la distribución desigual del tiempo dedicado a cuidados y tareas no remuneradas.

Por su parte, las dimensiones de **poder** (59,5) y **conocimiento** (54,5) presentan los valores más bajos del conjunto, reflejando que las desigualdades en estos ámbitos continúan siendo uno de los principales retos para avanzar hacia una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Gráfico 1: Valor de las dimensiones del IIG en Gipuzkoa 2025



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

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

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

	2020	2025	Variación
Índice de igualdad de género	63,2	67,6	4,4
Trabajo	69,5	69,6	0,1
Participación en el trabajo	83,0	88,1	5,1
Segregación y calidad del trabajo	58,2	54,9	-3,3
Dinero	71,5	71,4	-0,1
Recursos financieros	73,4	72,7	-0,7
Situación económica	69,5	70,0	0,5
Conocimiento	53,9	54,5	0,6
Logro y participación	70,2	74,6	4,4
Segregación	41,5	39,8	-1,7
Tiempo	62,6	63,9	1,3
Actividades de cuidado	48,8	53,8	5,0
Actividades sociales	80,3	75,8	-4,5
Poder	44,1	59,5	15,4
Poder político	80,8	90,0	9,2
Poder económico	34,0	50,9	16,9
Poder social	31,2	46,0	14,8
Salud	87,1	90,6	3,5

Estado de salud	94,4	92,6	-1,8
Comportamiento saludable	80,3	88,7	8,4

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

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

La **dimensión de salud** mide las diferencias de género en el estado de salud, los comportamientos y las condiciones que influyen en el bienestar físico y mental. Presenta el grado de igualdad más elevado de todas las dimensiones con 90,6 puntos sobre 100, y ha mejorado en 3,5 puntos respecto a 2020. Las dos subdimensiones que la componen, estado de salud y comportamiento saludable, muestran valores altos y próximos entre sí.

El *estado de salud* hace referencia a las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la salud autopercebida (en población mayor de 16 años) y la esperanza de vida en condiciones saludables a los 65 años. En este aspecto, el dato es positivo (92,6), si bien experimenta un ligero descenso respecto a 2020.

En cuanto al comportamiento saludable, este ámbito se centra en las diferencias de género en hábitos y estilos de vida que influyen en la salud considerando a la población de 16 años y más que no fuma, no presenta un consumo perjudicial de alcohol y realiza actividad física y/o consume frutas y verduras de forma habitual. Destaca que el indicador alcanza un valor de 88,7, lo que supone una mejora en 8,4 puntos respecto al registrado en 2020.

III.2.2. Las desigualdades económicas entre mujeres y hombres

La **dimensión de dinero** evalúa las desigualdades entre mujeres y hombres en relación a los recursos económicos y situación financiera (incluye ingresos, pensiones e independencia económica). Con una puntuación de 71,4 puntos, esta dimensión se coloca en segunda posición y prácticamente mantiene el valor obtenido en 2020 (71,5).

La primera subdimensión relativa a *recursos financieros* analiza las diferencias entre mujeres y hombres en los ingresos y recursos económicos a lo largo del ciclo de vida (incluye salarios y pensiones). Se evalúa mediante dos indicadores: ingresos medianos de la población de 18 a 64 años y las pensiones medias de las personas mayores de 65 años. En este caso, el índice de Gipuzkoa obtiene 72,7 puntos, lo que supone un ligero descenso respecto al dato registrado en 2020 73,4. En concreto, en 2025, el indicador de ingresos anuales por sexo muestra que las mujeres perciben alrededor del 73% de los ingresos anuales de los hombres y que la pensión media de las mujeres es el 72% de la de los hombres.

La segunda subdimensión, *situación económica*, refleja las diferencias de género en la distribución de ingresos dentro de los hogares y en la exposición al riesgo de pobreza. Se mide a través de los indicadores: ratio mediana de ingresos respecto a la pareja (población de 18 a 64 años) y la pobreza laboral en personas adultas que residen en hogares monoparentales o unipersonales (16 años y más). En 2025, el valor aumenta ligeramente hasta los 70,0 puntos frente a los 69,5 de 2020.

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

La **dimensión de poder** mide la representación de mujeres y hombres en puestos de toma de decisiones en los ámbitos políticos, económicos y sociales. Con una puntuación de 59,5

puntos, esta dimensión evidencia una marcada heterogeneidad interna, reflejada en las diferencias significativas entre sus componentes.

La subdimensión de poder político se refiere a la representación de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones del ámbito político, incluye los parlamentos nacionales, el gobierno y las asambleas regionales o locales. En 2025, alcanza los 90 puntos, una cifra que supera en 9,2 puntos el valor registrado en 2020 (80,8). Esta elevada puntuación, así como su notable diferencia con los resultados de las otras dos esferas analizadas, se explica por la aplicación del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales.

Por otra parte, la subdimensión de poder económico registra 50,9 puntos, indicador que refleja la presencia de mujeres y hombres en los órganos de decisión en el ámbito empresarial. Aunque continúa siendo uno de los ámbitos con menor puntuación, este resultado confirma una tendencia claramente ascendente, dado que supone una mejora en 16,9 puntos respecto a 2020, evidenciando avances significativos en la representación equilibrada en los espacios de ámbito económico.

La subdimensión de *poder social* alcanza los 46,0 puntos, indicador que recoge la participación de mujeres y hombres en posiciones de liderazgo dentro de organizaciones sociales y otros espacios de influencia. Este resultado refleja una clara mejoría, con un incremento de 14,8 puntos, respecto a 2020, lo que evidencia un avance notable en la presencia equilibrada en ámbitos clave de representación social. A pesar de ser una de las subdimensiones que mejora de manera más clara entre 2020 y 2025, permanece como la segunda con menor puntuación, solo detrás de segregación de género en Conocimiento.

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

La **dimensión de conocimiento**, que mide las desigualdades de género en el ámbito educativo -tanto en el nivel alcanzado y la participación como en la segregación por campos de estudio-, presenta el peor resultado con 54,5 puntos, con diferencias notables entre las dos subdimensiones que la componen.

La subdimensión del logro y participación se mide mediante dos indicadores: porcentaje de personas de 30 a 34 años graduadas en educación terciaria y porcentaje de mujeres y hombres de 25 a 34 años que han completado estudios de Formación Profesional inicial. En este aspecto, el índice de Gipuzkoa alcanza 74,6, lo que supone una mejora de 4,4 puntos respecto a 2020.

La segunda subdimensión apunta a la segregación de género y analiza la concentración de mujeres y hombres en determinados ámbitos de estudio y obtiene 39,8 puntos, el valor más bajo de todos. Este resultado evidencia que la mejora en la participación y logro educativo no se está traduciendo en una diversificación equivalente de las elecciones formativas, persistiendo una fuerte división por género en los itinerarios educativos, reflejo de patrones de elección académica aún muy arraigados, que luego se trasladan al ámbito laboral, como se verá en el siguiente apartado. Además, muestra una tendencia a la baja respecto al año 2020 (41,5).

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

La **dimensión de trabajo** analiza las diferencias de género en el mercado laboral considerando el acceso al empleo, la segregación ocupacional y la calidad de las condiciones de trabajo. Este indicador mantiene prácticamente el mismo valor que el año 2020 (+0,1) y alcanza los 69,9 puntos. Se estructura en 2 subdimensiones: Participación y Segregación y calidad del trabajo. En esta dimensión, al igual que sucede con la del conocimiento existe una fuerte diferencia entre sus dos subdimensiones.

La subdimensión de *participación* se refiere a la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, considerando tanto la tasa de empleo equivalente a tiempo completo como la duración de la vida laboral. En 2025, el índice en Gipuzkoa es de los 88,1 puntos consolidando una tendencia ascendente respecto a 2020 cuando se situaba en 83,0.

La subdimensión de *segregación y calidad del trabajo* aborda la distribución de mujeres y hombres entre ocupaciones y posiciones de liderazgo, así como las desigualdades en las condiciones de trabajo. El valor del índice alcanza 54,9 puntos y muestra una ligera tendencia descendente respecto a 2020.

En consecuencia, el principal desafío de esta dimensión no parece situarse únicamente en la incorporación de las mujeres al empleo, sino en las características y condiciones de dicha incorporación.

III.2.6. El tiempo como indicador de desigualdad

La **dimensión de tiempo** analiza cómo mujeres y hombres distribuyen su dedicación a los cuidados, las tareas domésticas y la participación social. Se estructura en dos subdimensiones: actividades de cuidado y actividades sociales. Esta dimensión se posiciona en cuarto lugar con 63,9 puntos.

La subdimensión, *actividades relacionadas con el cuidado*, abarca la dedicación de mujeres y hombres al cuidado de menores, cuidado de personas adultas dependientes y a las tareas domésticas, a través de indicadores que permiten medir la distribución del tiempo en estas responsabilidades. En 2025, el índice alcanza 53,8 puntos, lo que supone una mejora de 5 puntos respecto a 2020. Este avance indica una evolución positiva hacia una mayor corresponsabilidad, aunque persisten diferencias relevantes en la carga de cuidados que asumen mujeres y hombres, siendo uno de los ámbitos dónde el índice puntúa más bajo.

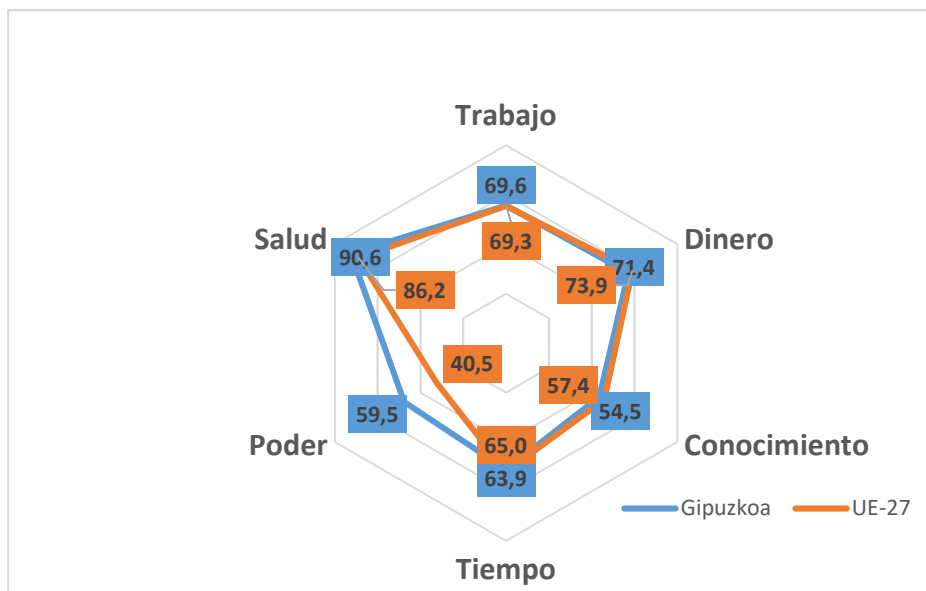
La subdimensión actividades sociales explora la participación de mujeres y hombres en actividades de ocio, así como en actividades voluntarias, benéficas o políticas a través de los indicadores de horas dedicadas al ocio o participación en iniciativas de voluntario o acción colectiva. En este caso, el dato de Gipuzkoa para 2025 es de 75,8 puntos, 4,5 menos que en 2020. Este descenso sugiere una menor implicación en estas actividades, especialmente entre las mujeres, y evidencia que las desigualdades en la distribución del tiempo continúan condicionando la participación social.

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

Como se ha comentado en líneas precedentes, en comparación con la media de los países miembros de la UE-27 (63,4) el índice general de Gipuzkoa (67,6) es 4,2 puntos superior.

A nivel de dimensiones, se observa una distribución diferenciada entre Gipuzkoa y el promedio de la UE-27. En las dimensiones trabajo, poder y salud Gipuzkoa presenta un índice de igualdad superior, reflejando un desempeño más favorable en estos ámbitos. Por el contrario, en las dimensiones dinero, conocimiento y tiempo el promedio de la UE-27 alcanza valores más elevados, situándose por encima de los registrados en Gipuzkoa.

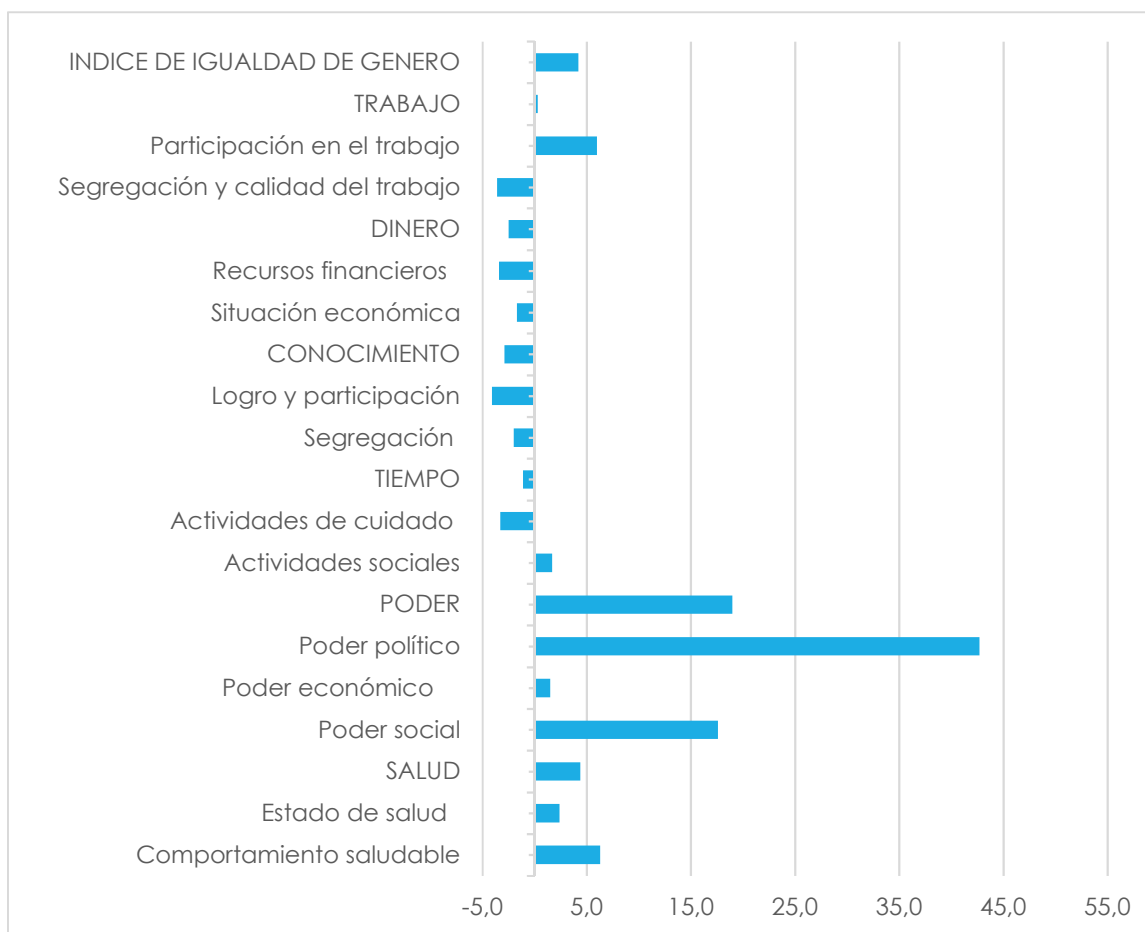
Gráfico 2: IIG y sus dimensiones. Gipuzkoa y UE-27



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

A nivel de subdimensión, la mayor diferencia positiva, 42,7 puntos, se da en el poder político que examina la representación de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones del ámbito político. El valor de Gipuzkoa es de 90,00 frente al 47,3 que alcanza de la media de la UE-27.

Gráfico 3: IIG 2025 dimensiones y subdimensiones. Diferencia entre Gipuzkoa y UE-27



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

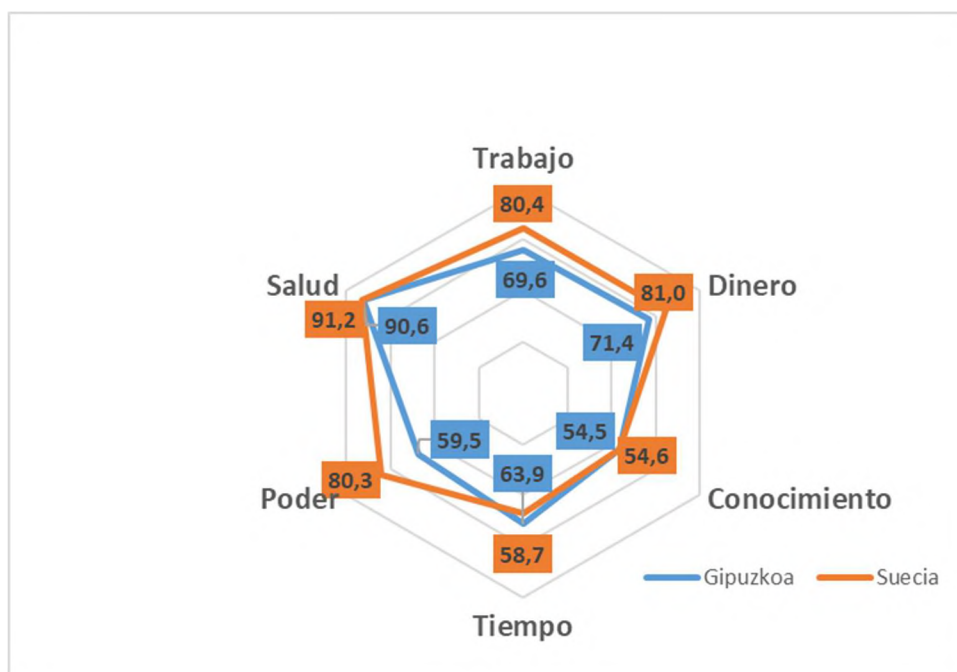
De las trece subdimensiones, Gipuzkoa registra valores inferiores en seis de ellas: segregación y calidad del trabajo, recursos financieros, situación económica, logro y participación, segregación y actividades de cuidado. En todas ellas, el diferencial respecto a los valores de referencia se sitúa entre 1,7 y 4,1 puntos, lo que indica la existencia de áreas que requieren una atención específica para avanzar hacia una mayor equidad.

En esa comparativa, hay que tener en cuenta que los 27 países de la Unión Europea presentan resultados bastante diferentes en el Índice de igualdad de género. En los primeros puestos del ranking europeo se sitúan Suecia (73,7), Francia (73,4) y Dinamarca (71,8), países que destacan por sus elevados niveles de desarrollo económico y social. En el extremo opuesto de la clasificación se encuentran Chipre (47,6), Hungría (51,6) y la República Checa (53,2), que registran los valores más bajos. La distancia del IIG que separa a estos dos grupos es notable.

Por ello, y para tener un análisis más adecuado, se realiza la comparación con el país que ocupa la primera posición en el ranking, Suecia, que es el país del mundo que, probablemente, mayores cotas de igualdad ha alcanzado. El diferencial del índice general es de -6,1 puntos, al comparar los 67,6 puntos de Gipuzkoa con los 73,7 puntos registrados en Suecia. Esta brecha evidencia que, pese a los avances logrados, aún persisten áreas en

las que es necesario seguir profundizando para aproximarse a los niveles de igualdad alcanzados por los territorios mejor posicionados.

Gráfico 4: IGG 2025 y sus dimensiones. Gipuzkoa y Suecia

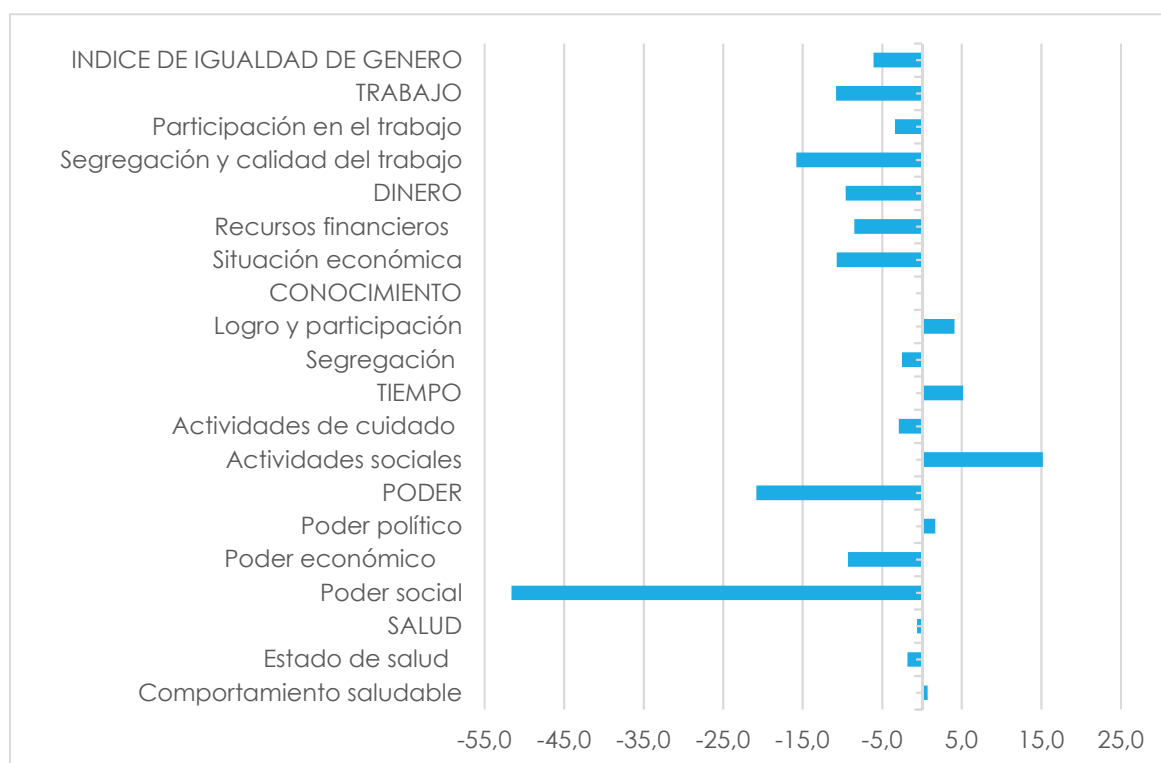


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IGG.

A nivel de dimensiones, Gipuzkoa únicamente supera a Suecia en la dimensión de tiempo, con 63,9 puntos frente a los 58,7 del país nórdico.

Este resultado favorable para Gipuzkoa se explica principalmente por una mayor igualdad en el tiempo dedicado a las actividades sociales, donde alcanza una puntuación de 75,8 frente a los 60,6 puntos de Suecia. No obstante, en la subdimensión relativa al tiempo destinado a las actividades de cuidados, Gipuzkoa obtiene un resultado inferior al de Suecia, con una puntuación de 53,8 frente a 56,7, lo que supone una diferencia negativa de 2,9 puntos. Por tanto, la ventaja de Gipuzkoa en la dimensión de Tiempo se sustenta fundamentalmente en la distribución más equilibrada del tiempo dedicado a las actividades sociales de este apartado.

Gráfico 5: IIG 2025 dimensiones y subdimensiones. Diferencia entre Gipuzkoa y Suecia



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

La mayor diferencia entre Gipuzkoa y Suecia se observa en la dimensión de poder, que mide la representación de mujeres y hombres en puestos de toma de decisiones en los ámbitos políticos, económicos y sociales. En esta dimensión, Suecia alcanza una puntuación de 80,3 frente a los 59,5 puntos de Gipuzkoa, lo que supone una diferencia de 20,8 puntos a favor del país nórdico.

Este resultado evidencia que Suecia cuenta con una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de liderazgo y toma de decisiones, lo que se traduce en un desempeño más sólido en la dimensión del poder.

Sin embargo, el análisis de las tres subdimensiones que integran esta dimensión muestra resultados heterogéneos. La mayor diferencia se observa en la subdimensión de Poder social que mide la representación de mujeres y hombres en puestos de liderazgo de organizaciones sociales y otros espacios de influencia. En este ámbito, Gipuzkoa registra una puntuación de 46,0 puntos, muy por debajo de los 97,6 alcanzados por Suecia, lo que supone una diferencia negativa de 51,6 puntos. Este resultado evidencia una brecha especialmente acusada en la participación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de liderazgo social.

Por el contrario, la subdimensión de Poder político presenta una situación más favorable para Gipuzkoa. Con una puntuación de 90,0 puntos, el territorio supera ligeramente a Suecia, que obtiene 88,3 puntos, lo que se traduce en una diferencia positiva de 1,7 puntos. Este resultado refleja una representación de mujeres y hombres en los espacios de decisión política al menos tan equilibrada como la observada en el país nórdico.

Estos resultados ponen de manifiesto que, aunque Gipuzkoa alcanza niveles de igualdad comparables e incluso superiores a los de Suecia en el ámbito de la representación política,

mantiene una distancia considerable en lo que respecta a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en posiciones de liderazgo e influencia social. Esta diferencia sugiere que, si bien los avances en la representación política son notables, persisten importantes desafíos para lograr una participación equilibrada en otros ámbitos clave de la toma de decisión.

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

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

En términos generales, el **índice de igualdad de género** de Gipuzkoa ha experimentado una **mejora entre 2020 y 2025**, al pasar su valor de 63,2 a 67,6 puntos, lo que posiciona al territorio por encima de la media europea. Sin embargo, esta evolución sigue siendo insuficiente para aumentar de manera significativa la igualdad de género en áreas clave. Además, comparado con 2020, Gipuzkoa ha retrocedido un puesto en el ranking europeo, pasando **del octavo al noveno lugar**.

Al analizar la evolución 2020-2025, se observa que el avance global se explica en gran medida por la fuerte mejora en la dimensión de poder, que pasa de 44,1 a 59,5, y en menor medida en la dimensión de salud. A pesar de ello, la dimensión de poder, continúan existiendo brechas importantes, especialmente en los espacios de decisión económicos y sociales. Al mismo tiempo, se mantienen o se agravan las desigualdades vinculadas a la segregación educativa y laboral, la calidad del empleo o el tiempo destinado a actividades de cuidado.

El índice de igualdad de Gipuzkoa mejora en ciertas dimensiones, como la **salud** (90,6), el **trabajo** (69,6) aunque aún existen importantes desafíos en la calidad del empleo y las condiciones laborales. No obstante, aún hay margen de mejora en las dimensiones de **dinero** (71,4), **conocimiento** (54,5), tiempo (63,9) y poder (59,5). En particular, la desigualdad en el **poder social**, con un valor de 46 puntos, se destaca como una de las áreas más críticas, muy por debajo de los estándares de igualdad plena y también de los países referentes como Suecia, donde este mismo índice alcanza los 97,6 puntos. Presenta asimismo un valor inferior a 50 puntos la **segregación por áreas de conocimiento** de los estudiantes universitarios (39,8 puntos). Lo cual informa de que las mujeres se siguen matriculando mucho más frecuentemente que los hombres en las titulaciones tradicionalmente femeninas: la educación, la salud, el bienestar y las artes y las humanidades (70,8 %). En cambio, en las titulaciones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) la situación es justo la contraria, el 72,8 % de los estudiantes son hombres. En materia de empleo, las mujeres siguen presentando menos probabilidades de participar en el mercado laboral y sigue existiendo una gran segregación del mercado laboral con sus efectos en materia de salarios, progreso profesional, calidad del empleo y, en definitiva, independencia económica.

A partir de estos resultados, pueden identificarse cinco focos prioritarios hacia los que orientar las políticas públicas forales:

- **Reducir la segregación educativa y profesional**, promoviendo una participación más equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de estudio, sectores económicos y ocupaciones.
- **Mejorar la calidad del empleo en los sectores y ocupaciones feminizados**, actuando sobre la precariedad de sus condiciones y el reconocimiento económico y social de los trabajos desempeñados mayoritariamente por mujeres.
- **Reducir las brechas de ingresos y pensiones**, teniendo en cuenta que las desigualdades económicas son el resultado de diferencias en el acceso al empleo y el reparto desigual de las responsabilidades de cuidado.
- **Avanzar en la redistribución de los cuidados y del trabajo doméstico**, favoreciendo una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres y reforzando la responsabilidad de las administraciones públicas en la provisión y organización social de los cuidados.
- **Aumentar la presencia de mujeres en los espacios de poder económico y social**, trasladando a estos ámbitos los avances alcanzados en la representación política y actuando sobre las barreras que dificultan el acceso de las mujeres a los órganos de decisión.

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

A partir de este diagnóstico, los siguientes apartados examinan cómo se reflejan estas desigualdades en los Presupuestos Generales del THG y en qué medida contribuyen a reducirlas. En el apartado de gastos se analizará, por un lado, si los programas presupuestarios y las estructuras de impulso de la igualdad incorporan actuaciones o disponen de recursos para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres y, por otro, cómo se trasladan las desigualdades de género al empleo público de la DFG, a través del análisis de los gastos de personal. Por su parte, el apartado de ingresos considerará los ingresos tributarios, los gastos fiscales y los ingresos no monetarios para analizar la posición diferencial de mujeres y hombres en la generación de rentas, la acumulación de patrimonio, la participación en la actividad empresarial, el acceso a los beneficios fiscales, así como su contribución a la producción económica y al bienestar social mediante el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado realizado en los hogares y asumido mayoritariamente por las mujeres.

IV. Análisis de género del APARTADO DE GASTOS

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

IV.1. Resultados del análisis de los programas presupuestarios

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

En la clasificación por programas, los créditos presupuestarios se agrupan atendiendo a “los **objetivos** que la entidad pública desee alcanzar con su actividad” (Directrices técnicas, 2026), es decir, el **para qué** se gasta. Y, precisamente, porque permite conocer el compromiso y contribución de los programas con el objetivo de igualdad, ofrece información muy completa para evaluar el impacto de género.

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

IV.1.1. Identificación de los programas

- **Relevancia de género de los programas**

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

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

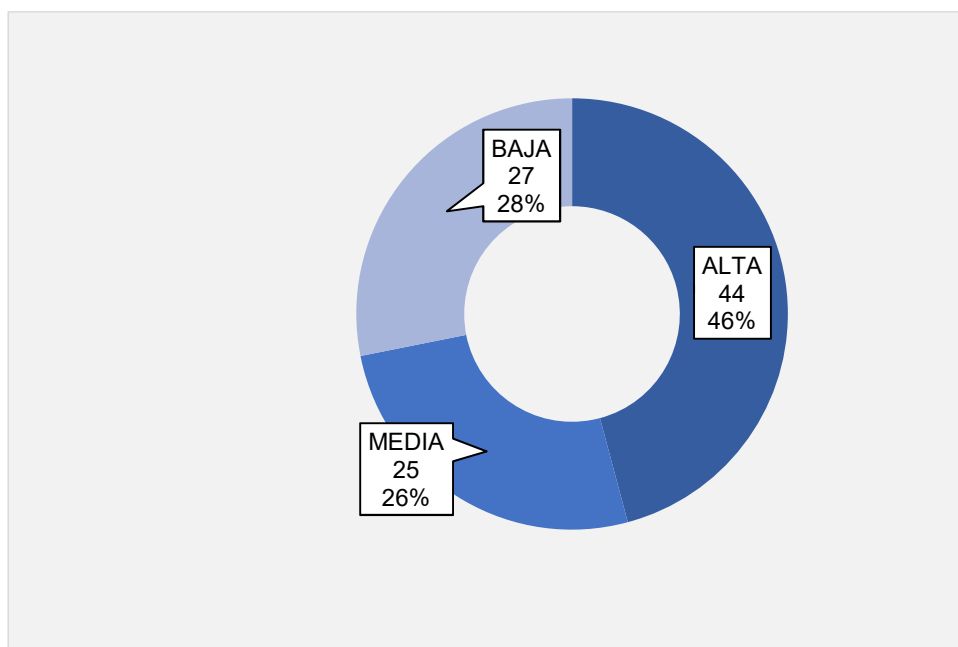
- Programas de **relevancia alta**: programas presupuestarios que poseen un alto potencial o capacidad de incidencia en la igualdad de mujeres y hombres.
- Programas de **relevancia media**: programas presupuestarios que presentan un potencial o capacidad de incidencia moderada

- Programas de **relevancia baja**: programas que tienen un potencial o capacidad de incidencia limitado.

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

En consonancia con el hecho de que el presupuesto es, en su globalidad, un instrumento muy poderoso para avanzar en igualdad de mujeres y hombres, el análisis de los datos muestra que la mayor parte de los programas presupuestarios resultan tener una alta relevancia, es decir, una gran potencialidad para lograr la igualdad de mujeres y hombres. Del conjunto de 96 programas analizados 44 (46%) se clasifican como de relevancia alta, 25 (26%) de relevancia media y los 27 restantes (28%) como de relevancia baja.

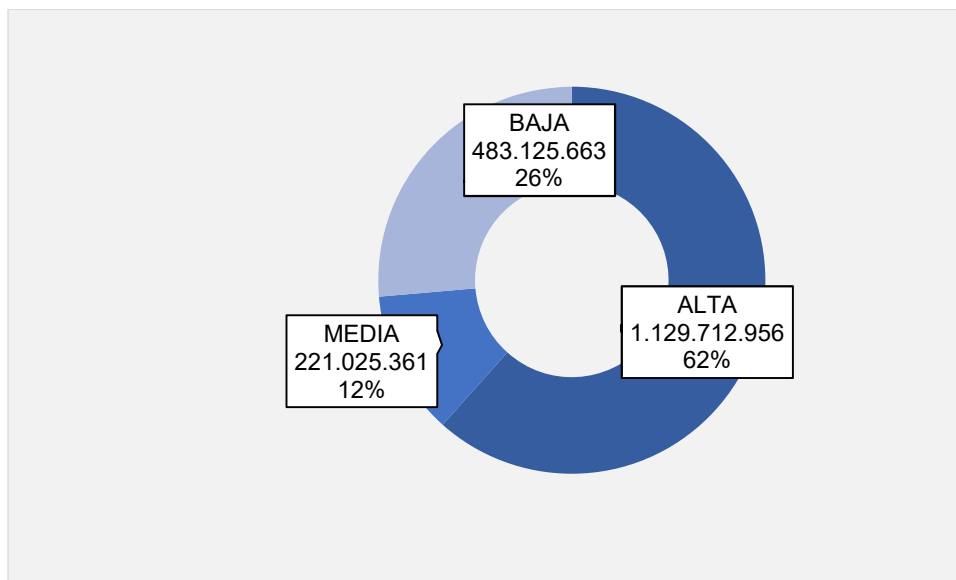
Gráfico 6: Programas presupuestarios según su relevancia de género



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

Respecto al presupuesto de gasto total (1.834 millones de euros), los programas clasificados como de relevancia alta acumulan el 62% del total (1.130 millones de euros); los programas de relevancia media acumulan el 12% (221 millones de euros) y los de relevancia baja acumulan el 26% restante (483 millones de euros).

Gráfico 7: Gasto en programas presupuestarios según relevancia de género



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

● Alcance del análisis

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

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

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

En total han participado 20 programas que acumulan un presupuesto de gasto de 667 millones de euros, el 36,4% del total de 1.834 millones de euros.

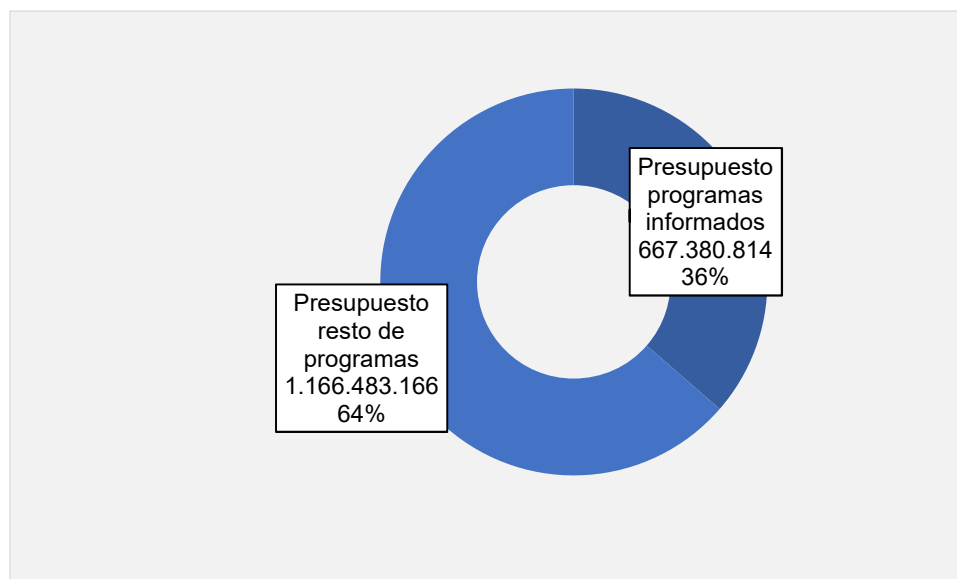
En el pasado ejercicio, fueron 14 programas los que presentaron su IEPIG, con presupuesto que sumaba 442 millones de euros (el 26,6% de un total de 1.661 millones).

Tabla 4: Programas presupuestarios analizados 2027

Departamento	Programa	Dotación económica
--------------	----------	--------------------

01 - DIPUTADA GENERAL	200 - Estrategia	7.752.269
02 - DEPARTAMENTO DE SOSTENIBILIDAD	130 - Transición energética	6.265.742
02 - DEPARTAMENTO DE SOSTENIBILIDAD	200 - Colaboración con agentes y sensibilización ambiental	1.161.540
03 - DEPARTAMENTO DE CUIDADOS Y POLÍTICAS SOCIALES	100 - Agenda, Innovación y Evaluación	9.202.081
03 - DEPARTAMENTO DE CUIDADOS Y POLÍTICAS SOCIALES	210 - Atención a personas mayores	142.245.870
03 - DEPARTAMENTO DE CUIDADOS Y POLÍTICAS SOCIALES	300 - Prestaciones económicas, planificación y concertación	119.814.047
03 - DEPARTAMENTO DE CUIDADOS Y POLÍTICAS SOCIALES	400 - Inclusión Social y Atención a Mujeres Víctimas de Violencia Machista	56.146.353
03 - DEPARTAMENTO DE CUIDADOS Y POLÍTICAS SOCIALES	410 - Protección a la infancia y la adolescencia	88.743.433
04 - DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA	200 - Función Pública	11.597.319
04 - DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA	300 - Buen Gobierno y Participación Ciudadana	2.740.651
05 - DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS	100 - LK- Compromiso con el Territorio	32.777.137
05 - DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS	200 - Promoción de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación	14.128.284
05 - DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS	300 - Proyectos Estratégicos	19.670.067
06 - DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD, TURISMO Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	100 - Ordenación del Transporte	82.807.253
06 - DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD, TURISMO Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	200 - Turismo e imagen territorial	3.836.040
07 - DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y FINANZAS	110 - Atención ciudadana y Educación Tributaria	4.051.316
09 - DEPARTAMENTO DE EQUILIBRIO TERRITORIAL VERDE	100 - Desarrollo Rural y Estructuras Agrarias	19.456.059
10 - DEPARTAMENTO DE CULTURA, COOPERACION, JUVENTUD Y DEPORTES	300 - Promoción de infancia, adolescencia y juventud	8.368.060
10 - DEPARTAMENTO DE CULTURA, COOPERACION, JUVENTUD Y DEPORTES	310 - Promoción y Difusión Cultural y KMK	18.331.403
10 - DEPARTAMENTO DE CULTURA, COOPERACION, JUVENTUD Y DEPORTES	400 - Fomento de la actividad física y del deporte	18.285.890
TOTAL		667.380.814

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



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

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

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

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

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



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

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



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

* En el uso no sexista lenguaje parcialmente el 5 % indicado “no”, corresponde a “parcialmente”.

• La Identificación de los mandatos de igualdad

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

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

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

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

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

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

- **Evitar la reproducción de desigualdades:** Año tras año, las principales fuentes de información revelan que la igualdad entre mujeres y hombres no está conseguida y que las desigualdades persisten en todos los ámbitos de la realidad social. Al reconocer y comprender las desigualdades existentes, el diagnóstico nos permite tomar medidas para evitar su reproducción en nuestras intervenciones.
- **Definir objetivos y acciones de igualdad:** A partir del conocimiento adquirido mediante el diagnóstico, se pueden identificar las áreas y los aspectos

específicos o prioritarios de intervención. Esto permite definir acciones de igualdad concretas y efectivas que aborden las desigualdades identificadas y, solo así, garantizar un impacto positivo del programa presupuestario sobre la igualdad de mujeres y hombres.

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

Regresando al ejercicio presupuestario que nos ocupa, cabe afirmar que, al igual que en el ejercicio anterior, el **100%** de los programas presupuestarios identifica en sus Informes de Evaluación Previa de Impacto de Género las brechas existentes entre mujeres y hombres que afectan a su ámbito de intervención, mientras que un porcentaje inferior -el 80%- recoge los datos desagregados por sexo en el apartado de “**diagnóstico de situación**” de su ficha presupuestaria EBA.

- **Misión o propósito del programa**

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

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

Considerando la relevancia de este paso, es importante señalar que 19 de los 20 programas analizados (**95%**) incorpora la igualdad en la misión del programa, como primer indicador de la integración de la perspectiva de género en la planificación del programa, y de su compromiso previo con mayores avances en la igualdad de mujeres y hombres.

Reforzando la relevancia de incorporar la igualdad en este elemento de la planificación presupuestaria, cabe señalar que estos 19 programas acumulan un presupuesto de gasto de 660 millones de euros, el 99% del total de 667 millones de euros de los 20 programas analizados.

En el ejercicio anterior, las cifras fueron de 13 de 14 programas (93%) y un presupuesto acumulado de 434 millones de euros (98% del total de 442 millones de euros).

- **Objetivos e indicadores del programa.**

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

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

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

Abordando el primero de estos aspectos, cabe mencionar que en el **70%** de los programas presupuestarios analizados tiene presencia la igualdad dentro de sus **objetivos y/o líneas de trabajo**. En el ejercicio anterior, la proporción fue de 86% de los programas analizados.

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

En términos de volumen presupuestario, los programas que incluyen igualdad en objetivos o líneas acumulan un gasto de 436 millones de euros, lo que representa el 65% del total de 667 millones de euros de los programas analizados. En el ejercicio anterior, este valor fue de 427 millones de euros (97% del total de 442 millones).

En segundo lugar, el modelo de evaluación del impacto de género del gasto presupuestario adoptado por la DFG insta a que, una vez definidos los objetivos y las líneas de actuación, se preste atención a los **indicadores** para que permitan comprobar el grado de consecución de los objetivos establecidos. En una primera aproximación, cabe decir que, se hayan explicitado o no objetivos relacionados con la promoción de la igualdad, es

imprescindible establecer la desagregación por sexo de los datos referidos a personas. Pero, más allá de esta desagregación, que es obligatoria, mantener la coherencia en la cadena de planificación y asegurar que el programa tendrá un impacto de género positivo “medible”, requiere prever indicadores de género que nos permitan conocer los resultados del programa presupuestario sobre la igualdad de mujeres y hombres.

En este punto, hay que señalar que el número de programas que han incorporado indicadores de género para conocer los resultados y el impacto de sus actuaciones sobre igualdad ha sido de 14 sobre 20 (70% del total). En el ejercicio anterior, esta cifra fue de 11 programas sobre 14 (79%).

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

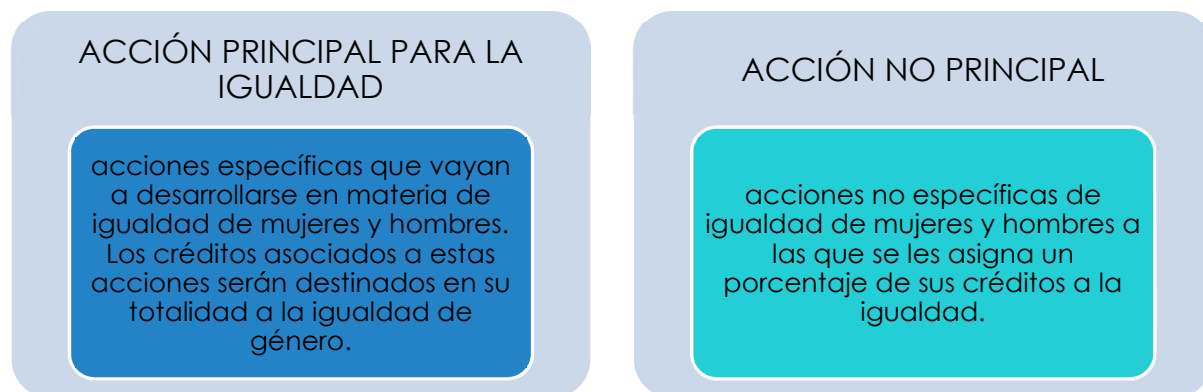
- Se sacan las consecuencias operativas del alto grado de integración de la igualdad en la fase analítica, con objetivos y líneas de actuación concretas.
- Lo fundamental de que se expliciten objetivos de igualdad para que las actuaciones que se incorporen estén orientadas por esta “guía”, asegurando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

● **Acciones para la igualdad**

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

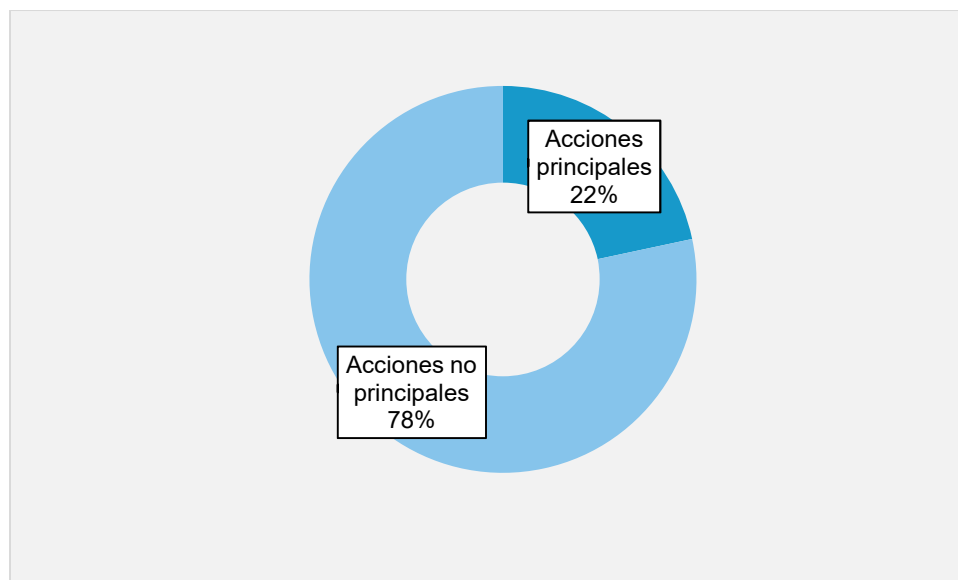
Una vez definidas las acciones, es crucial asegurar los **recursos necesarios para su ejecución**. Para ello, y de acuerdo con el modelo de evaluación de impacto de género de los presupuestos de la DFG, es necesario trasladar a EBA las acciones definidas en este proceso. Este traslado puede realizarse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

Ilustración 6: Acciones para la igualdad en EBA.



Lógicamente, y por las posibilidades que ofrece en cuanto a garantía de ejecución, se recomienda que, siempre que sea posible, las actuaciones de igualdad que se contemplen en los programas presupuestarios se introduzcan en EBA como acciones principales, asegurándoles una cuantía específica para su implementación y su seguimiento. Considerando lo anterior, cabe señalar que el **100% de los programas analizados recogen acciones para la igualdad**. Este alto porcentaje se matiza si profundizamos en el tipo de acciones de acciones que se incorporan. Así, del total de 134 acciones de igualdad incorporadas por los 20 programas, 29 corresponden a acciones principales, que representan el 22%, mientras que 105 acciones, el 78% restante son no principales. El siguiente gráfico representa esta proporción.

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



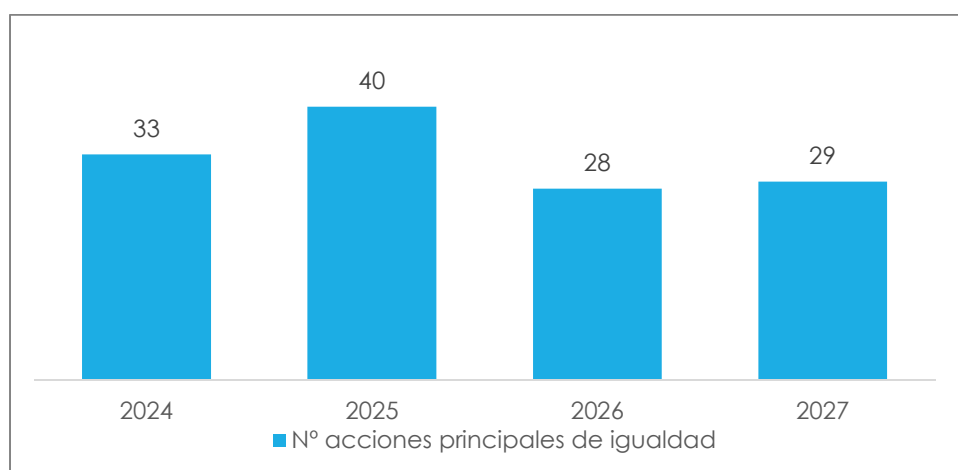
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los programas presupuestarios.

Esta distinción entre acciones principales de igualdad y acciones no principales (asignaciones de un nivel inferior, que no suponen un compromiso de ejecución ni un gasto cierto) es fundamental para aproximarse a la contribución real de los programas

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

En el ejercicio anterior, se planificaron un total de 100 acciones (28 principales, 28%; 72 no principales, 72%). La comparación con los ejercicios anteriores permite observar con mayor claridad la evolución de las acciones principales. Como muestra el Gráfico 11, tras el incremento registrado en 2025, su número desciende en 2026 y prácticamente se mantiene en el 2027. Esta evolución refuerza la constatación de que persisten las dificultades para traducir los compromisos en recursos garantizados.

Gráfico 11: Evolución del número de acciones principales de igualdad planificadas por los programas presupuestarios analizados

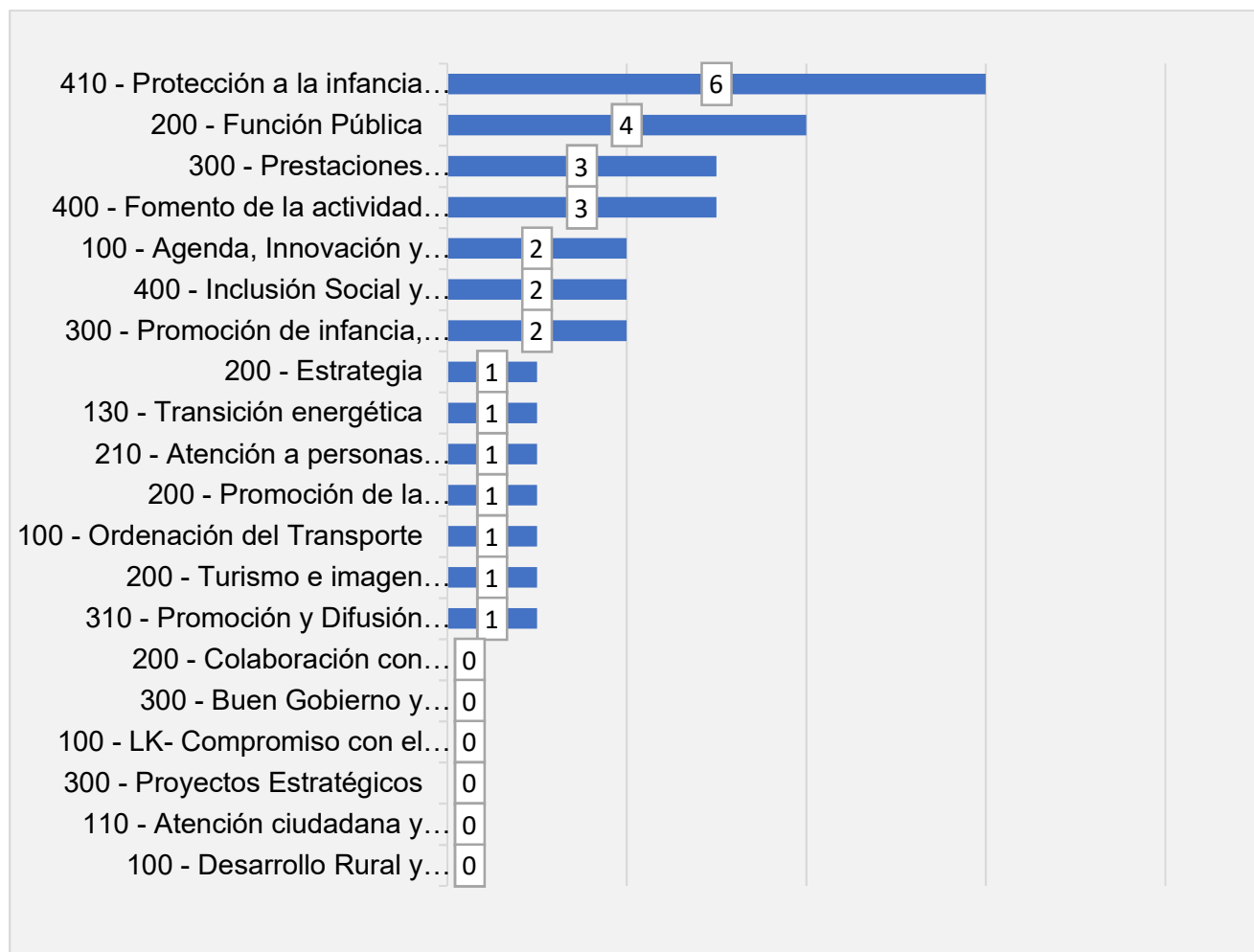


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los programas presupuestarios.

Ahondando más en el análisis, cabe decir que el promedio de acciones principales para la igualdad por programa es de **1,45 acciones**. Sin embargo, como se observa en el siguiente gráfico existe una gran **variabilidad** entre los programas presupuestarios. De hecho, si se atiende a la mediana, que es el valor que divide a todos los datos ordenados en dos partes iguales, el número de acciones principales desciende a 1 acción. Esta disparidad sugiere que mientras algunos programas están llevando a cabo múltiples acciones para promover la igualdad de mujeres y hombres con un presupuesto asignado, otros apenas están implementando acciones.

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

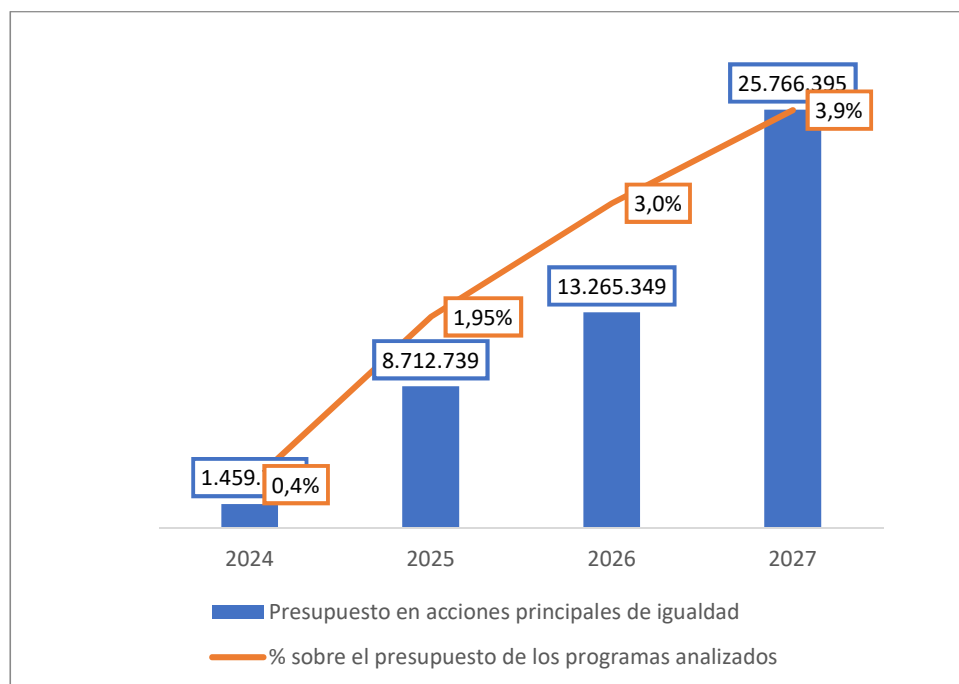
Gráfico 12: Acciones principales para la igualdad, por programa presupuestario analizado



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

En cuanto a la cuantía de gasto dirigido a las 29 acciones principales de igualdad, este es de **25.766.395 euros**, el 3,9% de los 667 millones de euros consignados en los 20 programas analizados. En el ejercicio anterior, la cifra fue de 13.265.349 euros (3 % del total de 446 millones). Por tanto, pese a que el número de acciones principales de igualdad prácticamente se ha mantenido respecto al año anterior, como se puede observar en el gráfico a continuación, hay un incremento significativo de los recursos asignados a las mismas, lo que evidencia una mayor priorización presupuestaria y un avance paulatino en la coherencia entre compromiso formal y dotación presupuestaria.

Gráfico 13: Evolución del presupuesto dedicado a acciones principales de igualdad y su peso sobre el presupuesto de los programas



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

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

Sin embargo, al igual que ocurre con el número de acciones principales de igualdad, el análisis revela una alta heterogeneidad entre programas presupuestarios. Mientras algunos destinan una parte relevante de su presupuesto a actuaciones orientadas de forma directa a la igualdad —por ejemplo, Protección a la infancia y adolescencia destina 13 millones de euros, el 15% del programa y el 50% del total destinado a acciones principales—, en otros casos la dotación económica es todavía muy reducida. En definitiva, los datos confirman una tendencia positiva en términos agregados, pero apuntan a la necesidad de reforzar la homogeneidad, ampliando progresivamente el número de programas que asignan recursos significativos a acciones principales.

Tabla 5: Acciones principales de igualdad 2027, por programa presupuestario

Departamento	Programa presupuestario	Acciones principales de igualdad	Presupuesto (€)
01 - DIPUTADA GENERAL	200 - Estrategia	Proyecto tractor: Observatorio para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Gipuzkoa	149.937
02 - DEPARTAMENTO DE SOSTENIBILIDAD	130 - Transición energética	Crear una base de datos del seguimiento de los compromisos adquiridos y de las actuaciones realizadas por las comunidades energéticas dirigidas a: a) avanzar en la igualdad; b) analizar y combatir la pobreza energética en mujeres .	2.285
03 - DEPARTAMENTO DE CUIDADOS Y POLÍTICAS SOCIALES	100 - Agenda, Innovación y evaluación	Cuidar desde la proximidad: Cooperativas de Cuidados (proyecto piloto-tractor)	136.757,00
	100 - Agenda, Innovación y evaluación	Fomentar la igualdad de hombres y mujeres en los cuidados de larga duración	22.357,59
	210 - Atención a personas mayores	Realizar un estudio y diagnóstico sobre las brechas de género detectadas en el ámbito de las personas mayores	25.000
	300 - Prestaciones económicas, planificación y concertación	Aumento del importe máximo de las PEAP, sobre todo en el grado II de dependencia.	2.661.621
	300 - Prestaciones económicas, planificación y concertación	Ofrecer la formación básica de cuidados a familiares de beneficiarios de la PEAP de grado II o III. (4439 familias).	9.994
	300 - Prestaciones económicas, planificación y concertación	Pasar del 40% al 20% la reducción a aplicar en la prestación económica de dependencia por compatibilizarla con un centro de día.	1.418.886
	400 - Inclusión Social y Atención a Mujeres Víctimas de Violencia Machista	Revisar y adecuar los servicios de acogida para mujeres víctimas de violencia machista y sus hijas e hijos a la Cartera de Prestaciones y Servicios	217.176
	400 - Inclusión Social y Atención a Mujeres Víctimas de Violencia Machista	Servicios y programas estructurales vinculados a la atención a las mujeres víctimas de violencia machista y urgencias sociales	6.806.127
	410 - Protección a la infancia y la adolescencia	Continuar la colaboración con el análisis y diagnóstico sobre la perspectiva de género en niñas y adolescentes con especial vulnerabilidad	267.910



	410 - Protección a la infancia y la adolescencia	Definición y puesta en marcha de un plan de trabajo para mejorar la atención a la violencia machista contra las mujeres desde los servicios dirigidos a la infancia y la adolescencia	2.520.104
	410 - Protección a la infancia y la adolescencia	Diseñar e impartir un módulo formativo en igualdad de género dirigido a niños, niñas y adolescentes atendidos por el Sistema de Protección a la Infancia y la Adolescencia	48.486
	410 - Protección a la infancia y la adolescencia	Diseñar e implantar un programa residencial específicamente concebido para atender a chicas adolescentes especialmente vulnerables (en particular, niñas o adolescentes polivictimizadas, víctimas de explotación sexual	9.553.400
	410 - Protección a la infancia y la adolescencia	Organizar formación para los niños, niñas y adolescentes atendidos que les capacite para prevenir y detectar conductas indicadoras de delitos contra la libertad sexual o indicadoras de un delito de violencia de género	46.065
	410 - Protección a la infancia y la adolescencia	Acordar con el Servicio de Protección a la Mujer Víctima de Violencia Machista y de Inclusión Social criterios y procesos de valoración y atención aplicables en los casos cuya situación y necesidades requieran de la intervención de ambos servicios	582.573
04 - DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA	200 - Función Pública	Revisión, actualización y posterior difusión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista en el ámbito laboral de la Diputación Foral de Gipuzkoa	42.886
	200 - Función Pública	En colaboración con el Órgano para la Igualdad, mejora, y posterior seguimiento, en la elaboración de los informes de evaluación previa de impacto de género de las convocatorias de oferta de empleo público de la Diputación Foral de Gipuzkoa	31.082
	200 - Función Pública	Implantación de un plan director para la formación en igualdad del personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa, teniendo en cuenta los diferentes perfiles y áreas de trabajo	18.715
	200 - Función Pública	Desarrollo de las acciones vinculadas a la reducción de la brecha salarial recogidas en el I Plan interno para la igualdad de mujeres y hombres. En concreto las acciones 27 y 28	23.549
05 - DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS	200 - Promoción de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación	Promover el papel de la mujer en la ciencia y la tecnología	170.000
06 - DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD, TURISMO Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	100 - Ordenación del transporte	Creación de una comisión de seguimiento para poder realizar su seguimiento tras el desarrollo del protocolo de prevención del acoso sexual por razón de sexo en Lurraldebus	169



10 - DEPARTAMENTO DE CULTURA, COOPERACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTES	200 - Turismo e imagen territorial	Realización de un estudio-diagnóstico sobre la realidad de los colectivos profesionales altamente feminizados del sector turístico guipuzcoano	18.782
	300- Promoción de infancia, adolescencia y juventud	Llevar a cabo un proceso de trabajo para asegurar que la estrategia Ingurune On incluye la perspectiva feminista: seguimiento de la acción de violencia sexual contra la infancia	128.108
	300- Promoción de infancia, adolescencia y juventud	Pacto Ingurune On: desarrollar la estrategia para que Gipuzkoa sea una Territorio seguro, protector y de buen trato para la infancia y adolescencia	213.175
	310 - Promoción y Difusión Cultural y KMK	Financiación a iniciativas que impulsan la visibilidad de las mujeres profesionales en el sector cultura, y que fomentan las oportunidades laborales y disminuyen la desigualdad entre sexos.	22.000
	400 - Fomento de la actividad física y del deporte	Afrontar los estereotipos limitantes que afectan a las mujeres guipuzcoanas para la participación en actividad física y deporte (Premio Carmen Adarra, Ikastetxeetarako estereotipoen buruzko programa, federazioen berdintasun planak).	248.964
	400 - Fomento de la actividad física y del deporte	Alinear el presupuesto con el plan de igualdad (EBA)	15.014
	400 - Fomento de la actividad física y del deporte	Iniciativas para incrementar la práctica de actividad física y deporte de las mujeres guipuzcoanas (Programas M-emakumeak, programas de iniciación en entornos seguros, patrocinio de actividades).	365.270
TOTAL			25.766.395

- **Lenguaje no sexista**

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

Atendiendo a los datos disponibles, de los 20 programas analizados el 95% realizan un uso no sexista del lenguaje en las fichas presupuestarias, lo que evidencia la consolidación de una práctica ya extendida y asumida en todos los programas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

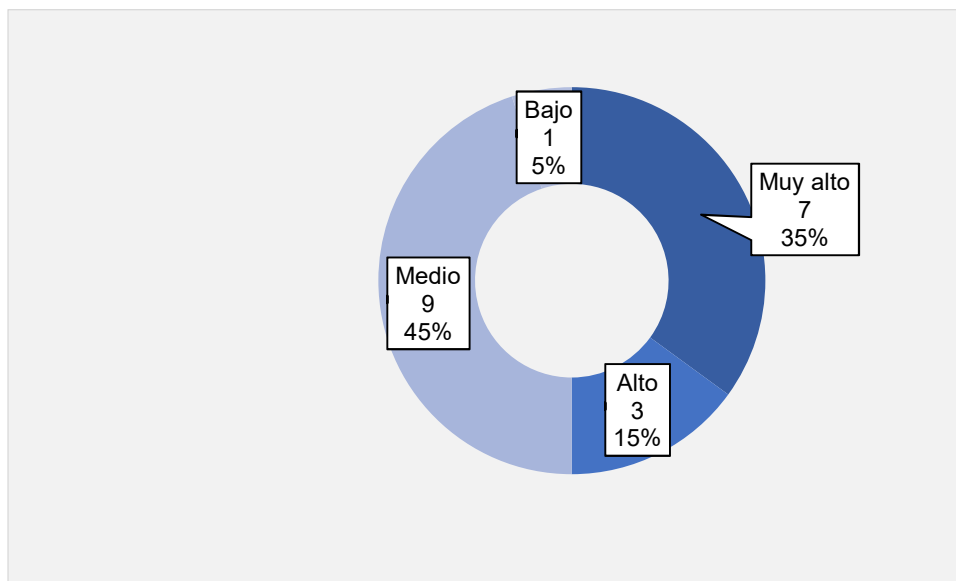
Grado incorporación de la perspectiva de género	Puntuación obtenida
Muy alto	9,5-10,5 puntos
Alto	7,5-9 puntos
Medio	5-7 puntos
Bajo	3-4,5 puntos
Muy bajo	1-2,5 puntos
Ninguna	0

En base a las fichas e informes de evaluación previa de impacto de género presentados por los 20 programas analizados, los resultados muestran la siguiente distribución en cuanto al grado de integración de la perspectiva de género: 7 programas (35%) presentan un grado de integración muy alto; 3 programas (15%) presentan un grado de integración alto; 9 programas (45%) presentan un grado de integración medio y 1 programa (5%) un grado de integración bajo.

Estos resultados indican que todos los programas analizados han incluido en sus fichas los elementos clave para garantizar un impacto de género positivo, y el 95% reúne las condiciones para considerar que este **impacto potencial** es **medio-alto-muy alto**, lo que incrementa en gran medida las probabilidades de que ese impacto potencial se convierta en impacto real.

En el ejercicio anterior, los resultados fueron **64%** con **grado muy alto**, 14% con grado alto y 21% con grado medio.

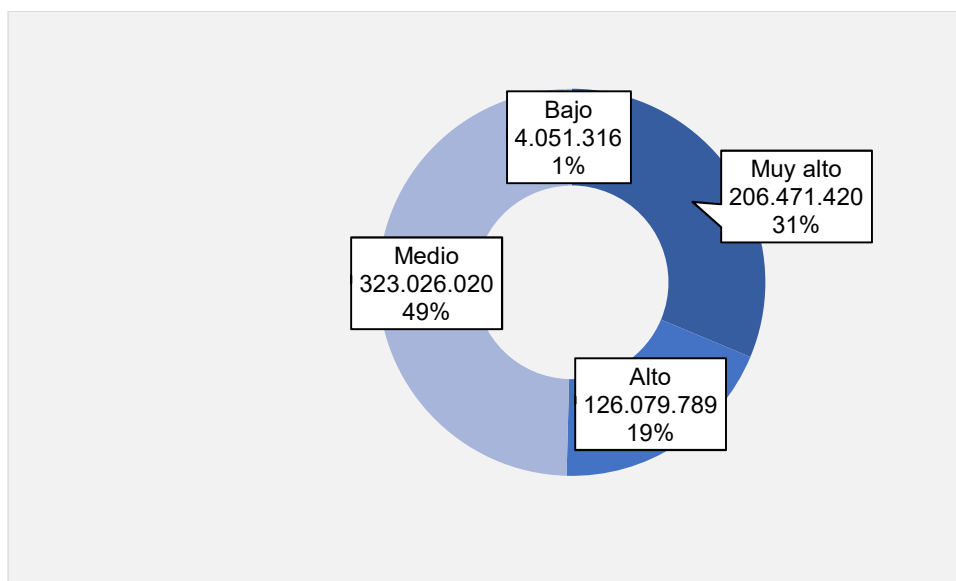
Gráfico 14: Valoración del grado de integración de la perspectiva de género en los programas informados



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

Respecto al **gasto que suponen**, los programas de grado muy alto tienen un presupuesto de 206 millones de euros (31%), los programas de grado alto acumulan 126 millones de euros (19%), los programas de grado medio 323 millones de euros (49%) y los programas de grado bajo 4 millones (1%). Por tanto, se observa que los programas que tienen integrada la perspectiva de género en un grado muy alto-alto y, por tanto, actúan activamente contra las desigualdades entre mujeres y hombres tienen un volumen de presupuesto más elevado.

Gráfico 15: Cuantía de gasto por grado de integración de la perspectiva de género



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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ¿Se detectan **desigualdades salariales** entre mujeres y hombres en la institución? ¿En qué medida responden estas posibles desigualdades a discriminaciones salariales directas – que no quedan justificadas por una supuesta distinta aportación de valor en el desempeño del trabajo – o indirectas -aquellas que son consecuencia de la situación y posición diferencial de mujeres y hombres en el empleo-?

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

En cuanto al periodo temporal de los datos recopilados, son datos de ejecución presupuestaria, del ejercicio 2025, que se comparan con los del ejercicio de 2024 y de 2023, primer año en el que se llevó a cabo este análisis.

El volumen de gasto incluido en este análisis asciende a 147.585.131 euros, frente a los 142.364.552 euros registrados en 2024 y los 134.353.447 euros registrados en 2023, siendo el gasto total presupuestario en capítulo 1 (gastos de personal) de 148.254.173 euros. Este importe supone el **12,5 %** del presupuesto propio de gestión ejecutado del 2025 (1.184.770.390,78€).

El objetivo es calcular la retribución media global de la Diputación para las mujeres y los hombres, partiendo del total de gastos de personal (78.238.604 euros destinado a mujeres y 69.346.527 euros destinado a hombres). Con este total como base, se calculan los diferentes indicadores para un análisis de género del gasto de personal y la brecha salarial, y se comparan con los de 2024 (75.506.679 euros destinado a mujeres y 66.857.873 euros destinado a hombres) y los de 2023 (71.217.006 euros para mujeres y 63.136.441 euros para hombres), lo que permite calcular la evolución de los distintos indicadores.

Sin embargo, hemos de señalar algunas limitaciones en los datos utilizados para este análisis. En general, cabe puntualizar que en este análisis no se han incluido algunos gastos de difícil o imposible encaje en los criterios de clasificación utilizados (primas de seguro, asistencia médica y otros gastos sociales). En total estos gastos no incluidos ascienden a 669.042 euros.

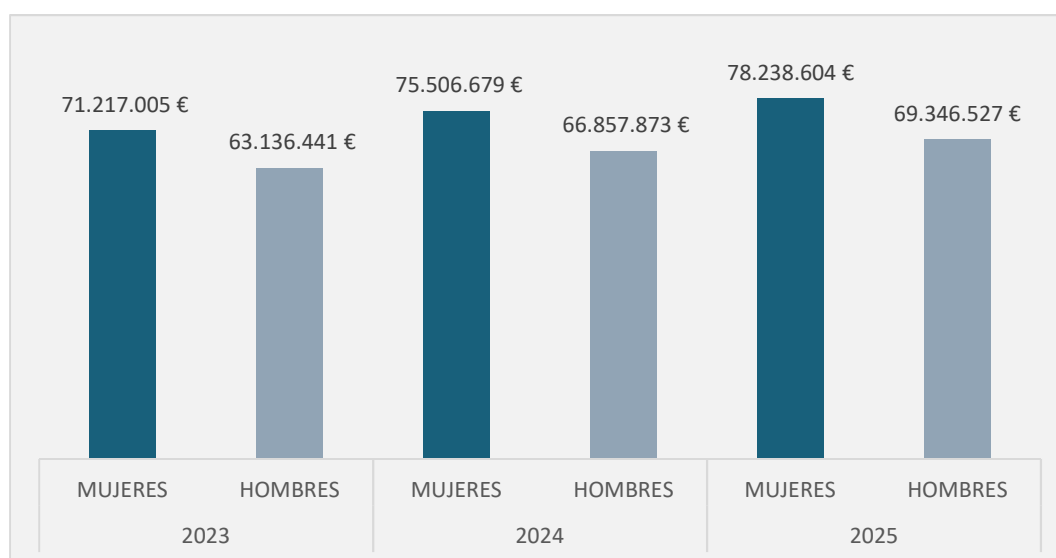
Por otra parte, hay que señalar que, a lo largo de un mismo periodo de tiempo, una persona empleada puede tener varios contratos, vinculados a diferentes puestos o departamentos. En consecuencia, al contabilizar el número de personas empleadas que generan ese gasto de personal, una misma persona puede aparecer en más de un total, dependiendo del tipo de desglose de la información. Este hecho explica las leves variaciones que se observan en el número total de personas empleadas según el criterio de clasificación aplicado. En este sentido, cabe mencionar que durante el ejercicio 2024 y 2025 finalizaron varios procesos de estabilización que dieron lugar a un aumento de la movilidad interna entre puestos de la Diputación Foral. Esta movilidad incide también en el recuento total de personas por tipo de contrato, departamento u otras categorías, al generar registros múltiples para una misma persona.

Por último, debe tenerse en cuenta otra limitación relevante: el cómputo se realiza sin ponderar la duración de los contratos. Es decir, una persona contratada durante un solo día tiene el mismo peso en el recuento que otra contratada durante varios meses en el mismo puesto. Este efecto puede generar ciertas distorsiones en los resultados, y se amplifica a medida que aumenta el nivel de detalle del análisis².

IV.2.1. Análisis de género del gasto de personal

En una primera aproximación, al analizar el gasto del Capítulo 1 desagregado por sexo, se observa que en 2025 la DFG destina casi **9 millones de euros adicionales** (8.892.077 euros adicionales) a mujeres en comparación con los hombres, como se muestra en el siguiente gráfico. El gasto de personal presenta una evolución creciente entre 2023 y 2025, al pasar de 134,4 a 147,6 millones de euros, lo que supone un incremento del 9,8 %. El crecimiento afecta de forma muy similar al gasto correspondiente a mujeres y hombres, que aumenta un 9,9 % y un 9,8 %, respectivamente.

Gráfico 16: Gasto en Capítulo 1 por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ejecución presupuestaria de los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

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

Sin embargo, si se comparan los porcentajes de presencia en plantilla y de gastos de personal en uno y otro caso, se observa que no se cumple **el criterio de proporcionalidad**,

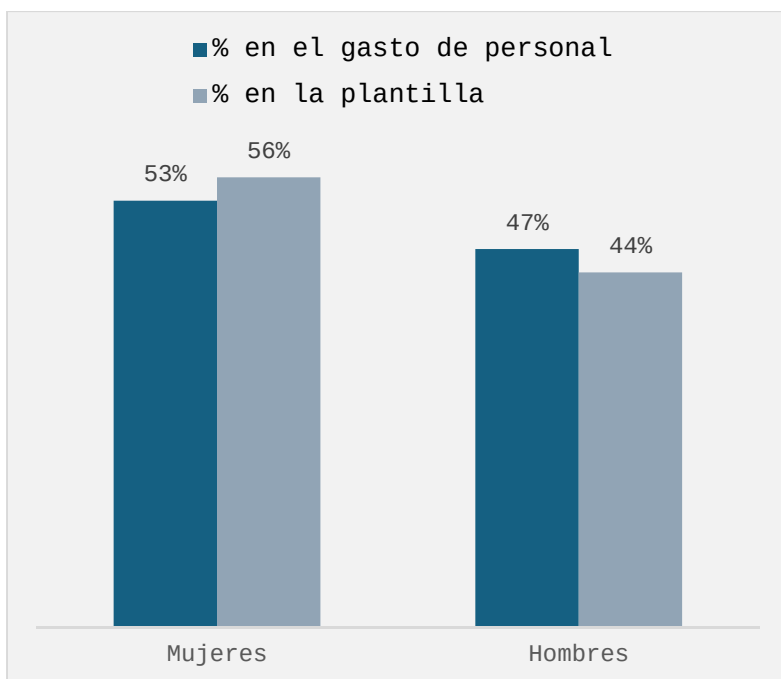
² Esta limitación puede ser especialmente relevante en el caso del personal laboral temporal y del personal interino, donde las diferencias observadas pueden estar condicionadas por la distinta duración de los contratos. Así, por ejemplo, las diferencias en las retribuciones medias anuales pueden responder, al menos en parte, a periodos de contratación distintos. También pueden influir otras situaciones como la movilidad a otras administraciones públicas.

y los hombres perciben más tanto por ciento de gasto en el capítulo 1 del que representa su peso proporcional en la plantilla, como se puede ver en el siguiente gráfico. En concreto, las mujeres representan, como decíamos, el 55,9% de la plantilla de la DFG y reciben el 53% del gasto. Los hombres, en cambio, suponen el 44,1% de la plantilla y reciben el 47% del presupuesto. (La misma proporción que en el año 2024 y 2023)

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

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

Gráfico 17: Proporción de mujeres y hombres en la plantilla y en el gasto de personal



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ejecución presupuestaria de los ejercicios 2023, 2024 y 2025

Profundizando en la explicación de esta desproporción, es útil atender a la distribución del gasto entre **grupos profesionales**. En 2025, el grupo A1 concentra la mayor parte del gasto destinado a mujeres (45 %). Entre los hombres, el grupo C2 ocupa el primer lugar (38 %), por delante del A1 (35 %). Entre las mujeres, tras el A1 se sitúan los grupos C1 (25 %) y A2 (23 %). Esta distribución refleja la fuerte segregación por sexo de la plantilla en estos grupos: el C2 mayoritariamente masculino (74,1%, con un 95,6% de hombres en personal bombero), el A2 con un 70,7% de mujeres, sobre todo personal de trabajo social, y el grupo C1, con un 65,7 % de mujeres, que es el grupo donde se integra el personal administrativo.

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

Por tanto, en cuanto a la composición de la plantilla, existe una **segregación horizontal**, con la masculinización de determinados ámbitos o categorías de puestos -como personal bombero, personal caminero o guardas forestales-, frente a otras categorías de puestos que están feminizadas, como ocurre en el caso del personal cuidador (100% de mujeres), personal de limpieza-comedor o personal administrativo. Las causas de esta segregación horizontal vienen dadas por los estereotipos de género, como ocurre con la imagen estereotipada de los “bomberos” o camineros, o por la división tradicional del trabajo y de los roles como se evidencia en el caso del personal cuidador integrado en su totalidad por mujeres, ya que las labores de cuidado tradicionalmente se identifican con las mujeres. Igualmente ocurre en el grupo de clasificación A2 donde el personal trabajador social constituye una categoría totalmente feminizada.

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

Por otro parte, volviendo al análisis de gasto por grupo profesional es precisamente en el grupo C2 donde se registra una marcada ruptura de la proporcionalidad entre el porcentaje que representan las mujeres en el personal que lo conforma y el porcentaje del presupuesto que reciben. En concreto, las mujeres son el 25,9% del grupo C2, pero reciben el 18,2% del presupuesto del capítulo 1. En este grupo C2, como ya hemos indicado, se encuentra el personal bombero y caminero, ambas categorías fuertemente masculinizadas, pero también el personal cuidador integrado al 100% por mujeres, ambas profesiones en un mismo grupo de personal con marcadas diferencias retributivas.

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

	Gasto en capítulo 1 (€)		Índice distribución		Índice de concentración	
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres	Mujeres en %	Hombres en %
Grupo A1	34.915.360	24.358.223	58,9%	41,1%	45%	35%
Grupo A2	17.782.222	6.816.538	72,3%	27,7%	23%	10%
Grupo C1	19.657.054	11.799.737	62,5%	37,5%	25%	17%
Grupo C2	5.785.179	26.016.042	18,2%	81,8%	7%	38%
total gasto de personal	78.238.604	69.346.527	53%	47%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ejecución presupuestaria del ejercicio 2025.

En cuanto a la variable **tipo de contrato**, la mayor parte del gasto se concentra, tanto en mujeres como en hombres, en funcionariado de carrera, pero con distinto peso: supone el 65,1% del gasto de personal destinado a hombres y el 55,4% en mujeres. Este distinto peso se debe a la mayor interinidad en el caso de las mujeres: ellas representan el 61,3% del personal funcionario interino de la Diputación, pero aglutinan el 57,7% del gasto total de personal con este tipo de contrato. Las diferencias en composición son aún más acusadas en el caso del personal laboral temporal, en el que las mujeres representan el 80,8% del total, aunque en este caso el gasto en capítulo I es levemente inferior a su peso en la clase (77,7%). En el caso del personal político donde hay una ligera sobrerrepresentación de mujeres, ellas suponen el 51,7% del total, es uno de los pocos casos en el que el gasto es proporcionalmente superior a su presencia ya que concentran el 55,5% del gasto.

Hay dos **clases de personal** en las que la proporción de gasto desciende notablemente en el caso de las mujeres en comparación con su peso en plantilla. Estos son *Funcionariado interino* que, como se ha comentado, supone un porcentaje importante del gasto, y personal laboral temporal. En el caso del primero, las mujeres representan el 61,3% de la plantilla y reciben el 57,7% del gasto; en el caso del segundo, las mujeres son el 80,8% del personal laboral temporal y reciben el 77,7% del gasto. En ambos casos, como puede comprobarse, la proporcionalidad se rompe en detrimento del gasto en Capítulo I para las mujeres. Esta pauta ya se había constatado también en 2023 y 2024.

Tabla 9: Gasto en capítulo 1, por clase y sexo

	Gasto en capítulo 1 (€)		Índice distribución		Índice de concentración	
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres	% en mujeres	% en hombres
Funcionariado de carrera (y en prácticas)	43.347.375	45.115.002	49	51	55,4	65,1
Funcionariado interino	27.436.862	20.116.590	57,7	42,3	35,1	29
Personal laboral por tiempo indefinido	2.480.382	241.042	91,1	8,9	3,2	0,3
Personal laboral temporal	186.214	53.570	77,7	22,3	0,2	0,1
Personal eventual	1.987.121	1.573.185	55,8	44,2	2,5	2,3
Personal político (Diputados/as y Directores/as).	2.800.651	2.247.137	55,5	44,5	3,6	3,2
Total gasto de personal	78.238.604	69.346.527	53	47	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ejecución presupuestaria del ejercicio 2025.

Respecto al análisis del gasto de personal **por departamentos**, se observa que la mayor parte del gasto que reciben las mujeres se concentra en el departamento de *Hacienda y Finanzas* (hasta un 38,6% del gasto), mientras que en hombres se concentra en *Gobernanza* (41,6%), sumando ambos departamentos cerca del 54% del gasto total en personal de la Diputación. En el caso de las mujeres, le sigue en orden de importancia, pero a bastante

distancia, el gasto del Departamento de Cuidados y Políticas Sociales (que representa el 19,1% del total del gasto de Capítulo I en mujeres) y Gobernanza (10% del total de este gasto). En el caso de los hombres, la distribución es, como se decía, muy diferente. Así, al ya mencionado grueso del gasto en personal masculino del Departamento de Gobernanza, le sigue el efectuado en el de Hacienda y Finanzas (17,8% del total de este gasto) y de Equilibrio Territorial Verde (9,7%).

La distribución diferencial del gasto por sexo y departamento refleja, a grandes rasgos, la distribución de la plantilla entre las diferentes instancias de la Diputación. Las mayores brechas se registran en el Departamento de Cuidados y Políticas Sociales, donde un 80,1% del gasto en personal se destina a mujeres y el 19,9% restante a hombres, en el Departamento de Gobernanza con un 77,5% del gasto que se dirige a hombres y un 22,5% a mujeres, y en Hacienda y Finanzas, en el que un 71% del gasto se dirige a mujeres y el 29% a hombres.

No obstante, en todos los departamentos la proporción de gasto destinada a mujeres es inferior a su representación en la plantilla, fenómeno que ya se había detectado en 2023 y en 2024. Las diferencias son especialmente elevadas en el departamento de Gobernanza, que concentra, como veíamos, una parte muy importante del gasto en personal de la DFG. En este Departamento, las mujeres representan el 28,8% del personal, mientras que reciben el 22,5% del gasto en Capítulo I. En el Departamento de Promoción económica y Proyectos Estratégicos también se rompe la proporcionalidad y, aunque ellas representan el 68,7% del total del personal, aglutinan el 63,2% del presupuesto dedicado a Capítulo I, así como en el Departamento de Sostenibilidad donde las mujeres son el 53,3% en la plantilla y reciben el 46,3% del gasto. Por último, el Departamento de Movilidad, Turismo y Ordenación del Territorio cuenta con un 64,9% de mujeres en su personal, aunque reciben el 60,7% del total de gasto en Capítulo I. En todos ellos, salvo en el último caso, se trata de una diferencia de más de 5 puntos porcentuales (en el caso del Departamento de Movilidad, Turismo y Ordenación del Territorio la diferencia es de 4 puntos porcentuales.)

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

	Gasto en capítulo 1 (€)		Índice distribución		Índice de concentración	
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres
00- Diputado General	2.974.114	1.827.053	61,9	38,1	3,8	2,6
01- de Sostenibilidad	2.273.208	2.640.537	46,3	53,7	2,9	3,8
02- de Cuidados y Políticas Sociales	14.949.502	3.717.650	80,1	19,9	19,1	5,4
03- de Gobernanza	8.344.800	28.825.324	22,5	77,5	10,7	41,6
04- de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos	1.636.307	954.303	63,2	36,8	2,1	1,4
05. de Movilidad, Turismo y Ordenación del Territorio	3.595.767	2.324.803	60,7	39,3	4,6	3,4

06. de Hacienda y Finanzas	30.212.425	12.332.699	71	29	38,6	17,8
07. de Infraestructuras Viarias	3.082.956	5.793.604	34,7	65,3	3,9	8,4
08-Equilibrio Territorial Verde	5.228.295	6.706.983	43,8	56,2	6,7	9,7
09. Cultura, Cooperación, Juventud y Deportes	5.941.230	4.223.571	58,4	41,6	7,6	6,1
Total gasto de personal	78.238.604	69.346.527	53	47	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ejecución presupuestaria del ejercicio 2025.

Al igual que en los casos anteriores, es necesario seguir indagando en los factores que explican estas rupturas en la proporcionalidad. Muy probablemente tengan que ver con el efecto que tiene la segregación por sexo de la distribución del personal de la Diputación. Como ejemplo del efecto de la **segregación horizontal** y la menor valoración del trabajo típicamente realizado por las mujeres, puede volverse a citar el caso del Departamento de Gobernanza. En él, la diferencia es debida a que, como decíamos previamente, integra el personal bombero, conformado en un 95,6% por hombres y que cuenta, en comparación con los puestos feminizados, con mayores retribuciones. El segundo factor explicativo puede ser la **segregación vertical**, que en este caso se expresa en que, incluso en aquellos departamentos feminizados, la proporción de mujeres en puestos directivos (los que reciben generalmente mayores porcentajes relativos de gasto en Capítulo I) es inferior a la que correspondería a su peso entre el personal (por ejemplo, los hombres ocupan el 52,8% de las Jefaturas del Grupo A1) (y el grupo A1 está

conformado por el 39,7% de hombres). Ello explicaría que, aunque haya más mujeres, los puestos que más gasto en Capítulo I generan estén ocupados proporcionalmente en mayor medida por hombres. Todo ello con la consiguiente ruptura de la proporcionalidad peso global entre el personal-peso en la distribución del gasto en Capítulo I.

Por último, indicar el efecto que necesariamente tienen los **permisos conciliatorios** sobre esta distribución del gasto de personal, ya que, en el caso de las reducciones de jornada y las excedencias para el cuidado de familiares, disfrutadas mayoritariamente por mujeres (85,6% en reducciones de jornada y 86% en excedencias por cuidado), se produce una penalización económica, siendo por tanto un factor importante para explicar que el gasto en mujeres no sea proporcional al peso de estas en la organización.

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

Si bien ya supone un claro indicador de que las desigualdades de género siguen operando, es necesario seguir indagando en informes futuros respecto a estos desequilibrios para identificar, profundizando en el cruce de estas con otras variables, qué factores pueden

estar detrás de su explicación. Sin duda, como se ha comentado anteriormente, el efecto de la segregación vertical y horizontal en la composición del personal de la Diputación, junto con el reflejo en la penalización salarial para las mujeres de los permisos conciliatorios debidos al marcado reparto desigual del trabajo de cuidado en dicho personal, son factores que contribuyen a explicar estos desequilibrios.

IV.2.2. Brecha salarial de género

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

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

Por tanto, en nuestro caso el dato global de la brecha salarial se calcula considerando la diferencia porcentual bruta en la retribución media anual de mujeres y hombres (salario base y complementos) nos da, en 2025, una cifra de un **12,6 %** de brecha salarial en la DFG, independientemente de las diferencias existentes entre ambos sexos en sus características socioeconómicas o del puesto de trabajo. Esta diferencia nos permite comprobar si mujeres y hombres tienen posiciones y situaciones equivalentes en la administración (estabilidad, categoría, antigüedad...).

Este resultado supone una evolución negativa respecto a 2023, primer año en que se realizó este cálculo, y al 2024, especialmente si se tiene en cuenta las limitaciones señaladas en los datos. En el ejercicio 2023, la retribución media anual se situaba en 52.792,44 euros para las mujeres y 59.116,52 euros para los hombres, con una brecha salarial del 10,7%. Y en el ejercicio 2024, la retribución media anual era de 49.610 euros para las mujeres y 55.901 euros para los hombres, con una brecha salarial del 11,3%. En consecuencia, el resultado es negativo ya que la brecha salarial en la DFG se ha ido incrementando en los últimos tres años.

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

	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALARIAL
Retribución media anual 2023	52.792,44 €	59.116,52 €	10,7%
Retribución media anual 2024	49.610,00 €	55.901,00 €	11,3%
Retribución media anual 2025	51.745,00 €	59.220,00 €	12,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ejecución presupuestaria de los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

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

La primera variable, es decir, la **brecha salarial o retribución media por grupo de clasificación** evidencia que, en 2025, es en el grupo de clasificación C2 donde se da la mayor brecha salarial (de un 36,4%). La siguiente en orden de importancia es la brecha que se produce en el grupo C1, en el que las mujeres perciben de media un 12,9% menos de retribución que los hombres de este grupo. Hay que destacar en tercer lugar, aunque algo menor, la existente entre el personal del grupo superior A1, en el que la brecha salarial, en detrimento de las mujeres, asciende al 5,6%. Finalmente, cabe señalar la brecha negativa del 7,9% en el Grupo A2 -es decir, las mujeres perciben de media un salario de casi 7 puntos porcentuales mayor que los hombres de ese grupo-. Todo ello queda reflejado en la siguiente tabla.

Tabla 12: Brecha salarial por grupo profesional

	Retribución media MUJERES	Retribución media HOMBRES	BRECHA SALARIAL
Personal Grupo A1	73.661 €	78.071 €	5,6%
Personal Grupo A2	44.567 €	41.312 €	-7,9%
Personal Grupo C1	35.805 €	41.114 €	12,9%
Personal Grupo C2	34.030 €	53.531 €	36,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ejecución presupuestaria del ejercicio 2025.

Si se compara con los resultados de 2023 y 2024, la pauta es muy similar. En el ejercicio 2023: en C2 se registraba también entonces la mayor brecha salarial de género, en A1 las mujeres cobraban de media un 9,4% menos. En C1, un 8,4% menos, y en A2 se observaba una brecha negativa del -6,9%. De igual forma en 2024 en C2 se registraba también la mayor brecha salarial de género, en A1 las mujeres cobraban de media un 9,7% menos. En C1, un 13,2% menos, y en A2 la brecha era también negativa del -6,7%.

La explicación de estas brechas vuelve a encontrarse, principalmente, en la incidencia de la **segregación horizontal** que explica probablemente buena parte de la gran brecha que aparece en el grupo C2. Se trata, como hemos dicho, de una categoría muy masculinizada (74,1% del personal de este grupo son hombres), en la que destaca la presencia de personal bombero y guardia forestal que, como se ha indicado en otros momentos de este análisis, cuenta con unas retribuciones superiores por los complementos que perciben.

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

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

En cuanto a la variable **clase de personal**, nos encontramos la mayor brecha salarial, con un 17,2%, en el personal laboral temporal. Siempre en detrimento del salario de las mujeres, le sigue, la brecha presente en el personal funcionario interino (14,0%), y la brecha presente entre el personal laboral por tiempo indefinido, que asciende al 8,1 %. En mucha menor medida la brecha casi inexistente de un 0,3% entre el personal funcionario de carrera. En este año 2025 podemos destacar que la brecha sigue siendo de signo negativo (-16,6%) entre el personal político (Diputados/as y Directores/as), al igual que ocurrió en 2024 con un -11,1%, en lo que influye sin duda que entre las Diputadas y Diputados forales haya mayoría de mujeres. También destacar la brecha de signo negativo de un -5,9% entre el personal eventual, que hasta ahora había sido siempre de signo positivo. Estos datos se recogen en la siguiente tabla.

Tabla 13: Brecha salarial por clase

	Retribución media MUJERES	Retribución media HOMBRES	BRECHA SALARIAL
Funcionariado de carrera	60.372 €	60.557 €	0,3%
Funcionariado interino	30.051 €	34.925 €	14,0%
Personal laboral por tiempo indefinido	44.293 €	48.208 €	8,1%
Personal laboral temporal	8.867 €	10.714 €	17,2%
Personal eventual (personal asesor y secretaría de Diputados/as)	64.101 €	60.507 €	-5,9%
Personal político (Diputados/as y Directores/as)	90.344 €	77.487 €	-16,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ejecución presupuestaria del ejercicio 2025.

Por consiguiente, en todas las clases de personal (a excepción del personal político y este año 2025 también el personal eventual) donde las mujeres perciben de media salarios significativamente más bajos que los hombres, (con la salvedad del personal funcionario de carrera donde la brecha se ha reducido significativamente) es necesario indagar con mayor detenimiento en su composición interna, perfiles profesionales y diferencias retributivas, para aislar cuáles son los factores que explican con mayor precisión las brechas retributivas identificadas.

En cuanto a la variable **departamento**, nuevamente encontramos que las brechas más elevadas son en detrimento del salario medio percibido por las mujeres. La más elevada, de casi un 28,4 % se produce en el Departamento de Gobernanza, seguido de

departamentos como el de Sostenibilidad (24,5%); a continuación, por Promoción Económica y Proyectos Estratégicos (21,7%) (donde, recordemos, las mujeres suponen el 68,7% del total del personal) y, con cifra algo menor el Departamento de Movilidad, Turismo y Ordenación del Territorio con un 16,2%.

El análisis de la evolución muestra, no obstante, trayectorias diferenciadas entre departamentos. En algunos casos, la brecha ha empeorado de forma clara y continuada. Así ocurre en Gobernanza, donde aumentó entre 2023 y 2024 del 17,5 % al 23,7 % y ahora al 28,4 %; en Cultura, donde pasó del 3,9 % al 6,3 % y al 13,5 %; y, de manera especialmente acusada, en Sostenibilidad, que partía de una brecha favorable a las mujeres del -11,8 % y pasó al 23,6 % y al 24,5 % actual.

Por el contrario, entre 2024 y 2025 se observa una reducción de la brecha en otros departamentos. En Promoción Económica y Proyectos Estratégicos disminuyó del 27,8 % al 21,7 %; en Movilidad, Turismo y Ordenación del Territorio, del 24,3 % al 16,2 %; en Equilibrio Territorial Verde, del 12,8 % al 10,5 %; en Infraestructuras Viarias, del 4,7 % al 3,2 %; y en Cuidados y Políticas Sociales, del 5,7 % al 1,4 %.

Tabla 14: Brecha salarial por departamento

	Retribución media MUJERES	Retribución media HOMBRES	BRECHA SALARIAL
00- Diputado General	54.075 €	58.937 €	8,3%
01- Sostenibilidad	46.392 €	61.408 €	24,5%
02- Cuidados y Políticas Sociales	47.610 €	48.281 €	1,4%
03- Gobernanza	44.865 €	62.664 €	28,4%
04-Promoción Económica y Proyectos Estratégicos	35.572 €	45.443 €	21,7%
05.Movilidad, Turismo y Ordenación del Territorio	49.941 €	59.610 €	16,2%
06.Hacienda y Finanzas	49.773 €	53.388 €	6,8%
07. Infraestructuras Viarias	50.540 €	52.195 €	3,2%
08-Equilibrio Territorial Verde	48.410 €	54.089 €	10,5%
09. Cultura, Cooperación, Juventud y Deportes	36.902 €	42.662 €	13,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ejecución presupuestaria del ejercicio 2025.

La explicación a estas brechas viene de nuevo dada por la diferente composición por sexo de estos departamentos, donde la presencia de los fenómenos de la segregación vertical y horizontal es todavía importante y da como resultado, entre otros muchos factores, persistencia de brechas de género en algunos casos considerables. Así, por ejemplo, la brecha salarial en el departamento de Promoción Económica, departamento pequeño en el que, como veíamos previamente, hay una importante **segregación vertical** en la medida en que, la mayoría de las jefaturas, incluida la secretaría técnica, están ocupadas por hombres. Por su parte, la explicación a la brecha identificada en el Departamento de Gobernanza vuelve a remitirnos al peso que tiene la segregación horizontal, y la mejor

retribución de los perfiles profesionales masculinizados, como el del personal bombero que aglutina **complementos salariales** para los que no se contempla equivalente en los feminizados. Importante también es la brecha del 24,5% del departamento de Sostenibilidad, que es un departamento de pocas personas donde sucede algo parecido; la mayoría de las jefaturas de Servicio y de Sección están ocupadas por hombres. Por tanto, se repite la misma explicación pues se trata de un departamento pequeño con una significativa segregación vertical.

Por último, utilizando la variable de **conceptos retributivos**, observamos como los complementos salariales son determinantes en la brecha salarial de género de la DFG. En particular, es en los **complementos específico y dedicaciones** donde encontramos la brecha más alta en este análisis, que asciende hasta un 27,2%. Entre 2024 y 2025, el complemento específico percibido por las mujeres aumentó un 2,8 %, mientras que el de los hombres lo hizo un 11,4 %, lo que provocó que la brecha se ampliara del 21,1 % al 27,2 %.

Destacar también la brecha en concepto de **Seguridad Social, cuota empresa** que asciende a un 23,6% como consecuencia de las reducciones de jornada mayoritariamente disfrutadas por mujeres y por las mayores retribuciones de colectivos masculinizados (bomberos, guardas forestales) que tienen complementos que las mujeres no perciben.

En las siguientes tablas se pueden observar con detenimiento estos datos:

Tabla 15: Brecha salarial por concepto de nómina

Concepto de nómina	Retribución media MUJERES	Retribución media HOMBRES	BRECHA SALARIAL
Retribuciones y salarios	11.662 €	10.800 €	-8,0%
Complemento de destino	6.035 €	6.078 €	0,7%
Complemento específico y dedicaciones	14.026 €	19.263 €	27,2%
Complemento enfermedad y accidentes	3.960 €	3.965 €	0,1%
Seguridad Social, cuota empresa	9.708 €	12.707 €	23,6%
Aportación a Fondo de Pensiones, Elkarkidetza	1.457 €	1.341 €	-8,6%
Antigüedad	3.028 €	2.907 €	-4,2%
Pagas Extras	5.854 €	6.401 €	8,5%
Otros complementos personales	865 €	862 €	-0,3%
TOTAL retribuciones	51.745,00 €	59.220,00 €	12,6%

Nota: La suma de las retribuciones medias de los distintos conceptos es superior al total presentado porque cada concepto se calcula con un universo distintos (por ejemplo, únicamente entre quienes lo perciben),

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ejecución presupuestaria del ejercicio 2025.

El análisis de género de las retribuciones en las administraciones públicas ha puesto tradicionalmente de manifiesto el peso que tienen los complementos retributivos a la hora de explicar las brechas salariales entre mujeres y hombres. En el caso de la DFG, este peso

es evidente. Precisamente, la mayor brecha se da en el complemento que tiene mayor peso en la retribución final (más del 25% del total de la retribución media por concepto de nómina), el **complemento específico y dedicaciones** que, como se indicaba más arriba, alcanza una brecha de género del 27,2%. La explicación a estas diferencias, a expensas de indagar con mayor profundidad en su cruce con otras variables, vienen probablemente dadas por la presencia mayor de hombres en los perfiles profesionales que reciben en mayor medida estos tipos de complementos. Es el caso de los puestos de mayor responsabilidad, como direcciones y jefaturas de servicio, y también de otros en los que ciertos complementos están reconocidos como los ya mencionados de personal bombero, guarda forestal, etc. Más allá de estas diferencias, llama la atención que la brecha sea negativa (-4,2%) en el caso del **complemento por antigüedad**. Se trata de un complemento que tradicionalmente ha sido señalado como uno de los responsables de la brecha salarial, especialmente en el ámbito de la empresa privada en el que las mujeres tienen mayores dificultades para consolidarse en el puesto. En el caso de la DFG, el dato parece reflejar la ya tradicional tendencia a una mayor entrada de las mujeres al empleo público, con la estabilidad en el puesto que conlleva y que, pasado ya cierto umbral desde dicha entrada, empieza a mostrar signos de cambio de tendencia.

En comparación con 2023 y 2024, se mantiene la misma pauta general, aunque con una evolución negativa muy significativa en el caso el complemento específico y dedicaciones presentaba en 2023 una brecha del 17% y en 2024 del 21,1%, alcanzando en 2025 el 27,2 %.

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

IV.2.3. Principales resultados del análisis de los gastos de personal

En 2025, proporcionalmente se destina una mayor parte del gasto en capítulo 1 a los hombres. A la inversa, aun siendo mayor el número de mujeres en la plantilla foral (un 55,9%), la proporción en el gasto es inferior, un 53%. Hay que decir que se repiten idénticas proporciones que en el año 2024.

Indagando en las causas de este desajuste global, el análisis ha mostrado que variables como la clasificación por grupos profesionales, el tipo de contrato, su distribución entre los distintos Departamentos de la Diputación y el efecto de los permisos por conciliación tienen un gran potencial explicativo. Así, atendiendo a la primera, las mayores brechas de gasto se detectan en los grupos de clasificación C1 y C2, en detrimento de las mujeres. El análisis por **tipo de contrato** muestra que en la mayor parte de las categorías se rompe la proporcionalidad entre el peso de las mujeres en la plantilla (a excepción del personal político y el personal eventual) y el porcentaje de gasto de personal que les corresponde, siempre inferior el segundo. Es el caso del personal funcionario interino (ellas representan el 61,3% de este grupo, pero aglutinan el 57,7% del gasto total de personal con este tipo de contrato) o del personal laboral temporal donde las mujeres representan el 80,8% de este grupo, pero aglutinan el 77,7% del gasto total de personal con este tipo de contrato. En cuanto a su distribución **por departamentos**, el análisis ha mostrado que en todos los departamentos forales la proporción de gasto destinada a mujeres es inferior a su representación en la plantilla. Las diferencias son especialmente elevadas en el

departamento de Gobernanza (las mujeres representan el 28,8% del personal, mientras que reciben el 22,5% del gasto en Capítulo I), de Promoción económica y Proyectos Estratégicos (ellas representan el 68,7% del total del personal y solo el 63,2% de este gasto), Sostenibilidad (53,3% en la plantilla, 46,3% del gasto) y el de Movilidad, Turismo y Ordenación del Territorio (64,9% de mujeres en su personal, que reciben el 60,7% del total de este tipo de gasto).

Por su parte, el análisis de la brecha salarial de género es un reflejo muy fiel de estas desigualdades en la distribución del gasto. Así, la **brecha salarial de género** en el personal de la DFG (capítulo 1) que asciende, en 2025 a un **12,6%** (brecha salarial de género no ajustada) en comparación, importante, aunque menor al **22,4 %** que supone la brecha salarial de género para todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa (dato de 2024). Estos datos muestran que, si bien el empleo público presenta algunas características que pueden considerarse menos discriminatorias o más favorecedoras de la igualdad esto no significa que no se vea afectado por los estereotipos y roles de género que prevalecen en la sociedad y por las diferencias que producen en las posiciones ocupadas por mujeres y hombres. Sin embargo, en el plano negativo hay que señalar que esta **brecha salarial de género** en el personal de la DFG se ha ido incrementado en los últimos 3 años, desde un 10,7% en 2023 pasando a 11,3% en 2024 hasta alcanzar el 12,6% de 2025.

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

Los resultados muestran diferencias que, como decíamos, van en paralelo a las observadas en el gasto en el Capítulo I. Así, en la primera se evidencia que es en el **grupo de clasificación C2** donde se da la mayor brecha salarial (de un 36,4%), seguida de la que se produce en el grupo C1 (12,9%). También se constatan brechas salariales de género en la mayor parte de las *clases de personal* analizadas, siempre en detrimento del salario de las mujeres. La mayor, de casi el 17,2%, se da entre el personal laboral temporal; le siguen, en orden de importancia, la presente entre el personal funcionario interino (14,0%), y la identificada en el personal laboral por tiempo indefinido que asciende al 8,1%. La variable *Departamento* también arroja diferencias notables en perjuicio de las mujeres: la brecha salarial de género más elevada, de casi un 28,4%, se produce en el Departamento de Gobernanza, seguido por el de Sostenibilidad (24,5%); Promoción Económica y Proyectos Estratégicos (21,7%) y Movilidad, Turismo y Ordenación del Territorio (16,2%). Finalmente, y confirmando los resultados habituales cuando se realiza un análisis de género de las retribuciones en las administraciones públicas, los **complementos retributivos** tienen un gran peso a la hora de explicar las brechas salariales entre mujeres y hombres en la DFG. Precisamente, la mayor brecha se da en el *complemento específico y dedicaciones* (que es el que tiene mayor peso en la retribución final), y alcanza nada menos que el 27,2%.

En comparación con 2023, primer año en el que se realizó este análisis, y con el 2024, se confirma la continuidad de varios de los fenómenos apuntados: la brecha salarial global fue en 2023 del 10,7% y del 11,3% en 2024; los grupos C2 y A1 concentraban las diferencias más elevadas tanto en 2023 como 2024 y, por departamentos Gobernanza, Promoción

Económica, Sostenibilidad y Movilidad han sido los más desproporcionados, y, por último, los complementos retributivos, y en particular el específico y dedicaciones, seguían siendo el principal factor explicativo de la brecha (17%).

En definitiva, los resultados de 2025 confirman las **tres causas estructurales** ya identificadas en 2023 y 2024:

- La primera de ellas tiene que ver con el desigual **reparto del trabajo de cuidado**, que sigue siendo desempeñado mayoritariamente por las mujeres y sus consecuencias en el empleo. Esta asignación social hace que sean ellas (al igual que ocurre en el resto de la sociedad guipuzcoana) las que solicitan y disfrutan en mucha mayor medida de los **permisos conciliatorios** que se penalizan económicamente. Léase reducciones de jornadas y excedencias por cuidado de familiares, que son desempeñadas en un 85% de los casos por mujeres, y que explica que el salario medio anual de las mujeres sea inferior.
- El segundo tiene que ver con el fenómeno de la **segregación vertical** antes comentado. Así, la brecha salarial de género también se debe a que todavía en mayor medida las Jefaturas de Servicio y otros puestos de responsabilidad mejor remunerados están ocupados, en una proporción superior a su peso en la plantilla, por hombres.
- Finalmente, la **segregación horizontal** y la menor valoración social de las funciones desempeñadas tradicionalmente por las mujeres, también contribuye a explicar la brecha salarial de género. Así, determinadas categorías de puestos que están muy masculinizados -que queda muy bien ilustrado en el ejemplo recurrente del personal bombero- mejor remunerados que otras categorías de puestos feminizados del mismo grupo de clasificación -léase cuidadoras- que no perciben estos complementos retributivos.

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

Todo ello permite concluir que esta brecha salarial también es producto de políticas públicas de gestión del personal que no tienen suficientemente en cuenta el **enfoque de género**. Así, en la medida en que no se interpongan estrategias activa e intencionalmente orientadas a conocer en profundidad y erradicar la incidencia de los tres factores que están en la base de las desigualdades retributivas identificadas, estas se seguirán reproduciendo. En este sentido el "I Plan interno para la igualdad de mujeres y hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa" aprobado mediante acuerdo del Consejo de Gobierno Foral el 17 de junio de 2025 recoge dos acciones destinadas al estudio y seguimiento de la brecha salarial. Por una parte, estudiar la **brecha salarial** en los puestos **del grupo de clasificación C2** para identificar las causas que la pueden estar generando y, por otro lado, hacer un seguimiento anual de la brecha calculada y una evaluación de la **evolución de las brechas del global**

de la plantilla. La ejecución de ambas acciones nos permitirá mejorar y completar el análisis de gastos de personal de las futuras memorias de evaluación previa de impacto de género de los presupuestos del territorio. (Está previsto que se incluya como acción a desarrollar dentro del programa presupuestario de Función Pública para el 2027 el desarrollo de estas dos acciones vinculadas a la reducción de la brecha salarial recogidas en el "I Plan interno para la igualdad de mujeres y hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa").

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres cuenta con un programa presupuestario propio, compuesto por los capítulos 1, 2 y 4. La asignación presupuestaria destinada al Órgano para la Igualdad asciende a **2.599.142 euros**, mientras que la media de gasto para el total de programas es de 19 millones de euros. El peso relativo de este programa presupuestario sobre el total del gasto de la DFG previsto para 2027 es del 0,21%. El año

anterior, con un presupuesto de 2.439.221 euros, también representaba el 0,21% del presupuesto total.

Tabla 16: Clasificación orgánica por porcentaje de gasto en 2027 (de mayor a menor)

Clasificación orgánica	Presupuesto (€)	% sobre el total
Dirección General de Atención a la Dependencia y La Discapacidad	234.252.320	18,65%
Dirección General de Planificación, Inversiones y Prestaciones Económicas	191.733.590	15,26%
Dirección General de Protección a la Infancia y de Inclusión Social	144.889.470	11,53%
Dirección General de Carreteras	111.992.790	8,91%
Dirección General de Movilidad y Transporte Público	84.401.320	6,72%
Dirección General de Transición ecológica	41.710.230	3,32%
Dirección General de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento	41.190.100	3,28%
Dirección General de Hacienda	38.463.850	3,06%
Dirección General de Promoción Económica	35.114.490	2,79%
Dirección General de Agricultura y Equilibrio Territorial	27.515.040	2,19%
Dirección General de Juventud	26.699.340	2,13%
Dirección General de Innovación e Internacionalización	22.310.810	1,78%
Dirección General de Montes y Medio Natural	19.937.560	1,59%
Dirección General de Proyectos Estratégicos	19.670.010	1,57%
Dirección General de Deportes	18.285.860	1,46%
Dirección General de Ordenación del Territorio	18.040.190	1,44%
Dirección general de organismos públicos	17.636.380	1,40%
Dirección General de Cultura	13.786.310	1,10%
Dirección General de Función Pública	11.597.230	0,92%
Dirección General de Régimen Jurídico	10.695.720	0,85%
Dirección General de Obras Hidráulicas	10.464.150	0,83%
Dirección General de Igualdad Lingüística	10.389.010	0,83%
Dirección General de Agenda 2030, Innovación y Evaluación	9.202.020	0,73%
Servicios Generales de Hacienda y Finanzas	8.950.260	0,71%
Servicios Generales de Infraestructuras Viarias	8.714.810	0,69%
JUNTAS GENERALES	8.389.200	0,67%
Dirección General de Estrategia	7.752.190	0,62%
Dirección General de Cooperación internacional	6.549.440	0,52%
Dirección General de Finanzas y Presupuestos	6.254.930	0,50%

GASTOS DIVERSOS DEPARTAMENTOS	5.965.020	0,47%
Servicios Generales de Cultura, Cooperación, Juventud y Deportes	5.352.590	0,43%
Gabinete Diputada General	4.435.600	0,35%
Dirección General de Turismo	3.836.010	0,31%
Servicios Generales de Cuidados y Políticas Sociales	3.587.080	0,29%
Dirección General de Buen Gobierno e Innovación Política-Social	2.740.580	0,22%
Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres	2.599.100	0,21%
Dirección General de Política Fiscal y Financiera	2.549.430	0,20%
Dirección General de Comunicación	2.081.810	0,17%
Servicios Generales de Gobernanza	1.942.550	0,15%
Servicios Generales de Movilidad, Turismo y Ordenación del Territorio	1.833.240	0,15%
Servicios generales de equilibrio territorial verde	1.797.460	0,14%
Dirección general de administración ambiental	1.644.270	0,13%
Servicios Generales de Sostenibilidad	1.601.540	0,13%
Tribunal Económico-Administrativo Foral	1.477.550	0,12%
Dirección General de Innovación en la administración	1.468.610	0,12%
Dirección General de Derechos Humanos y Cultura Democrática	1.380.160	0,11%
Dirección General de Planificación y Explotación	1.303.090	0,10%
Servicios Generales de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos	1.096.880	0,09%
Secretaría del Área de la Diputada General	1.077.330	0,09%
Cuantía total gasto DFG	1.256.358.520	100,00%

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

La **asignación presupuestaria al programa de Igualdad** está muy por debajo de la de otros programas presupuestarios comparables por su carácter transversal, tales como, por ejemplo, el de Igualdad Lingüística, que supone un 0,83% del total o el de la Dirección de Estrategia, que presenta un porcentaje de gasto del 0,62%.

En cuanto a la evolución en el tiempo del propio programa presupuestario de Igualdad, se observa que, si bien en términos generales ha crecido de manera progresiva entre 2016 y 2027, su peso relativo respecto al total del gasto de la DFG ha descendido 0,05 puntos desde 2016, pasando de representar el 0,26% del presupuesto total de gasto en 2016, al 0,21% en 2027.

Este descenso del peso relativo del programa de Igualdad sobre el total se debe a su crecimiento desigual en comparación con el presupuesto total propio de gestión de la DFG.

Así, como puede observarse en la siguiente tabla, mientras este último ha crecido en un **70%** en los últimos once años, el del Órgano de Igualdad lo ha hecho en un **37%**.

Tabla 17: Evolución del presupuesto del Órgano para la Igualdad en relación con el presupuesto global de la DFG 2016-2027

	Presupuesto Órgano para la Igualdad	Presupuesto global DFG	% Presupuesto sobre el total
2016	1.895.818 €	738.316.980 €	0,26%
2017	1.897.765 €	779.023.130 €	0,24%
2018	1.954.192 €	793.923.530 €	0,25%
2019	2.013.188 €	819.500.390 €	0,25%
2020	2.388.314 €	863.617.095 €	0,28%
2021	2.168.161 €	939.764.303 €	0,23%
2022	2.351.289 €	994.602.353 €	0,24%
2023	2.287.999 €	1.091.120.844 €	0,21%
2024	2.297.850 €	1.082.257.130 €	0,21%
2025	2.288.790 €	1.021.682.950 €	0,22%
2026	2.439.160 €	1.183.150.514 €	0,21%
2027	2.599.142 €	1.256.358.520 €	0,21%
Tasa de variación 2016- 2027	37%	70%	-

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

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

del Órgano para la igualdad, a fin de que permanentemente cuente con una estructura adecuada para el cumplimiento de sus funciones".

En este sentido, y tras la puesta en marcha del proyecto denominado "Estándares de calidad de la política foral para la Igualdad", perteneciente al *IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa*, en coordinación con el Servicio de Función Pública, se ha realizado en el año 2026 un diagnóstico de necesidades de cara a identificar el nivel de cumplimiento efectivo de las funciones que la *Norma Foral 1/2015*, principalmente, otorga al Órgano para la Igualdad, para posteriormente revisar la situación de la estructura actual y poder impulsar un refuerzo de la misma. Entre sus conclusiones más relevantes, encontramos el escaso cumplimiento de las funciones encomendadas por falta de estructura (concretamente, el Órgano para la Igualdad tan solo puede cumplir con el 39% de las tareas que debería desarrollar), así como el mantenimiento a lo largo del tiempo de la misma estructura creada antes de la aprobación de la *Norma Foral 1/2015* y del *Decreto Legislativo 1/2023 que modifica la Ley 4/2015*, a pesar de que estos dos textos establecen nuevos mandatos normativos que, per se, amplían las funciones de las estructuras para la igualdad. Este diagnóstico también ha abordado la situación de las Unidades para la Igualdad, como estructura de impulso de las políticas forales para la igualdad en la propia institución. Tras ambos análisis, se ha realizado y acordado una propuesta que vendrá a reforzar las estructuras actuales y, por tanto, permitirá un acercamiento a los medios identificados como necesarios para poder cumplir las funciones encomendadas a nivel normativo.

Por otro lado, si se atiende al importe del presupuesto dedicado por el Órgano para la Igualdad al capítulo de personal, la cuantía asciende a 771.450 euros. Si se compara este gasto en personal del Órgano con el de las distintas direcciones forales, se observa que representa el 0,44% del total de gasto que la DFG dedica al capítulo de personal.

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

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

En 2026, **ocho de los diez** departamentos forales cuentan con Unidades Departamentales para la Igualdad en su relación de puestos de trabajo (RPT). De estas 8 unidades, 6 están actualmente ocupadas, concretamente por 5 mujeres y un hombre. Además, tres de las personas responsables de la unidad se han incorporado recientemente. No disponen de esta estructura ni el Gabinete de la Diputada General ni el departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos. Ninguno de los puestos que conforman cada unidad

administrativa es específico de igualdad. Todos los puestos se han cubierto como plazas de **TAG** (A1), Técnicas y Técnicos de la Administración General, a los que se ha sumado funciones de igualdad, sin que la formación especializada en igualdad haya sido un requisito específico para el acceso al puesto. Asimismo, cuatro de ellas dependen funcionalmente de las **Secretarías Técnicas** de cada departamento, por su carácter transversal y horizontal, y dos de alguna dirección de dichos departamentos, tal y como puede observarse en la siguiente tabla. El porcentaje de jornada asignada para desarrollar sus funciones en materia de igualdad es del **50% de la jornada**. El seguimiento de las funciones de las Unidades pone de manifiesto que en algunos casos se tiende a realizar en esa parte de la jornada otras funciones propias de las Secretarías Técnicas. De las ocho plazas de TAG que se desempeñan como Unidad departamental para la igualdad, dos ocupan plazas como funcionarias de carrera, mientras que las restantes son funcionarias interinas.

El análisis de la **cobertura, perfiles** de las plazas y **condiciones** en las que desempeñan su trabajo las Unidades de Igualdad desatiende de manera manifiesta los mandatos normativos establecidos para las plazas de personal técnico de igualdad (artículo 18.6 del Decreto Legislativo 1/2023). Esas limitaciones estructurales -falta generalizada de capacitación especializada, temporalidad, dedicación parcial, dependencia orgánica de estructuras sectoriales y no transversales como las direcciones generales, etc.- impide que las Unidades puedan **desempeñar adecuadamente** las funciones atribuidas en la *Norma Foral 2/2015*, ligadas al impulso y asesoramiento técnico al conjunto de sus departamentos y configurarse como estructuras orgánicas estables para el impulso de la transversalidad de género en las políticas sectoriales de la institución foral.

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

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

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

Atendiendo a la cuantía de gasto, las unidades departamentales para la igualdad de mujeres y hombres acumulan un total de **218.853 euros** en gastos de personal³. Únicamente se contabiliza el gasto en personal de las Unidades porque hasta la fecha no disponen de presupuesto específico para desarrollar sus funciones y ejecutar medidas específicas para promover la igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos de intervención. . Esto supone que ha habido un descenso del gasto en esta estructura, de un 14,9% respecto al año anterior, esto es, un total de 36.475 euros

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

Si se realiza una aproximación a la evolución del **gasto global** dedicado al impulso de las políticas para la igualdad en la DFG entre 2021 y 2026 atendiendo al presupuesto global propio de la institución foral para ese periodo, considerando este como la suma del coste de personal de los puestos de TAG-Unidad departamental de igualdad y el correspondiente al programa presupuestario del Órgano para la Igualdad, se observa que aunque el presupuesto destinado a estas estructuras de impulso de las políticas para la igualdad crece en términos absolutos entre el año 2021 y el 2027 (394.164 € más), su peso sobre el presupuesto **ha disminuido** en 0,04 puntos porcentuales, al pasar de un gasto del 0,26% a un gasto del **0,22%**, tal y como puede observarse en la siguiente tabla.

Este resultado informa que, en el año 2027, el gasto dedicado al impulso de las políticas forales para la igualdad está **lejos de alcanzar el importe mínimo del 1%** establecido en la Disposición adicional segunda de la *Norma Foral 2/2015*, cuyo cumplimiento estaba previsto para el año 2020.

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

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
N.º Unidades para la Igualdad ocupadas	7	8	7	7	7	6	6
Coste Unidades para la Igualdad	255.328 €	291.803 €	255.328 €	255.328 €	255.328 €	218.853 €	218.853 €
Pto Órgano Igualdad + Unidades	2.423.489	2.643.092	2.543.327	2.553.178	2.544.118	2.658.074	2.817.653

³ Para calcular el importe destinado a las Unidades Departamentales para la Igualdad, se utiliza como referencia el coste medio de un puesto de Técnico de Administración General (TAG) y se divide por dos, ya que el personal asignado a estas unidades dedica el 50% de su jornada laboral a funciones relacionadas con la igualdad.

para la Igualdad							
% Presupuesto Órgano para la Igualdad + Unidades para la Igualdad sobre el total	0,26%	0,27%	0,23%	0,24%	0,25%	0,22%	0,22%

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

IV.3.4. Principales resultados del análisis de la clasificación orgánica

La DFG se encuentra lejos del **1% del presupuesto** dedicado al impulso de las políticas para la igualdad estipulado en la Disposición adicional segunda de la **Norma Foral 2/2015**, en la medida en que el presupuesto destinado a este fin alcanza la cifra del 0,22% del presupuesto propio de la institución foral en 2027.

Si prestamos atención exclusivamente al programa presupuestario del **Órgano para la Igualdad**, se observa que, si bien **ha crecido un 37%** entre 2016 y 2027, también es cierto que ha **perdido peso relativo** sobre el total del presupuesto de la Diputación Foral, en la medida en que este ha subido un 70% en este mismo periodo de tiempo. También lo es que se sitúa entre los programas que cuentan con un menor presupuesto de la Diputación y entre los que dedican un porcentaje más bajo al gasto de personal.

Considerando el gasto global dedicado a las estructuras de impulso de las políticas forales para la igualdad (Órgano para la Igualdad y Unidades Departamentales de Igualdad, el peso del gasto ha disminuido porcentualmente entre 2021 y 2027 en 0,04 puntos porcentuales.

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

- El **Órgano para la Igualdad**, adscrito al Gabinete de la Diputada General, ocupa la **posición funcional y simbólica adecuada** para poder desplegar la estrategia de la transversalidad de género en las acciones que emprende el conjunto de la institución foral. Además, las **plazas del personal técnico** de igualdad cumplen los mandatos normativos establecidos para las administraciones vascas, si bien el volumen y alcance de las funciones atribuidas normativamente al Órgano para la Igualdad exigen revisar la dotación de recursos técnicos y administrativos a su servicio, tal y como establece el mandato de la Disposición adicional primera de la **Norma Foral 2/2015**, con el fin de **actualizar y adecuar** su estructura para el cumplimiento de las

tareas encomendadas. En este sentido, a través del desarrollo del proyecto 2 del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se ha podido realizar un diagnóstico de necesidades y una estrategia para reforzar la estructura y poder así cumplir con las funciones encomendadas.

- Dos de los diez departamentos de la Diputación no cuentan con **Unidades departamentales para la Igualdad en su relación de puestos de trabajo**. De las ocho existentes, seis están adecuadamente ubicadas en las Secretarías técnicas para impulsar la integración de la perspectiva de género en las políticas sectoriales de cada departamento y también seis están actualmente ocupadas. Sin embargo, los **perfiles de las plazas y condiciones** en las que desempeñan su trabajo las Unidades de Igualdad impiden que estas puedan desempeñar adecuadamente las funciones que tienen atribuidas.

V. Análisis de género del APARTADO DE INGRESOS

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

Al analizar la política tributaria no se tiene en cuenta únicamente su capacidad recaudatoria para proveer de recursos y hacer frente a las políticas de gasto. Se debe analizar también su potencial para guiar y orientar a la ciudadanía hacia **comportamientos basados en la igualdad**. Esto quiere decir que cobra importancia el quién, el cuánto tributa, la existencia o no de evasión⁴ o elusión, a quién perjudica más, y también si con ellas se favorecen comportamientos de inserción y conciliación laboral, el cuidado, la educación y sanidad de menores, de mayores y de personas dependientes.

Los sistemas impositivos **no son neutros** con relación al género ya que su diseño lleva integrado una determinada concepción de **modelo de organización social**. Determina el nivel de presión fiscal, sobre quien recae y a través de qué mecanismos afecta a la seguridad económica y a los ingresos de las mujeres, la accesibilidad y la calidad de los servicios públicos y también a su forma de incorporación al mercado laboral. Los diseños fiscales pueden de forma más o menos directa tender a perpetuar e incluso a reforzar el **sistema patriarcal** promoviendo una concepción de familia tradicional basado en la familia de hombre sustentador/ mujer cuidadora e incentivando los roles de género y la división sexual del trabajo⁵. En este mismo sentido, en 2019 el Parlamento de la Unión Europea acordó una *Resolución sobre igualdad de género y políticas fiscales*, en la que se ponía en cuestión la neutralidad del sistema impositivo en relación al género y se recogían entre las recomendaciones la necesidad de contemplar el impacto que las normas tributarias provocan en la realidad social vivida y particularmente en algunas realidades atravesadas por el género y la exposición a mayor riesgo de desprotección, como las que afectan a las familias monoparentales⁶.

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

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

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

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

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

V.1. Resultados del análisis de los ingresos monetarios

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

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

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

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

En 2026 el presupuesto consolidado total de ingresos de la DFG ascendía a **7.474 millones de euros** y se distribuía entre las fuentes de ingreso de la siguiente manera:

Tabla 20: Presupuesto consolidado de ingresos 2026

CONCEPTO	IMPORTE	%
IRPF	2.679.250.000	35,8
Impuesto sobre sociedades	511.485.000	6,8
Impuesto sobre el patrimonio	87.800.000	1,2
Impuesto sucesiones y donaciones	75.100.000	1,0
Otros	52.700.000	0,7
IMPUESTOS DIRECTOS	3.406.335.000	45,6
Impuesto transmisiones patrimoniales y AJD	121.700.000	1,6
Impuesto sobre el valor añadido	2.754.014.597	36,8
Impuestos especiales	577.095.404	7,7
Impuesto sobre primas de seguros	43.400.000	0,6
Otros	52.136.547	0,7
IMPUESTOS INDIRECTOS	3.548.346.548	47,5
TASAS Y OTROS INGRESOS	73.533.324	1,0
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	125.978.147	1,7
INGRESOS PATRIMONIALES	226.880.198	3,0
ENAJENACIÓN INVERSIONES REALES	195.000	0,0
TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	32.527.938	0,4
VARIACIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	29.100.960	0,4
VARIACIÓN DE PASIVOS FINANCIEROS	31.015.000	0,4
TOTAL	7.473.912.115	100,0

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

El 45,6% de los ingresos del presupuesto consolidado proviene de los **impuestos directos**, aplicables directamente a las personas físicas o jurídicas, según su capacidad económica (que se refleja en la renta que percibe o el patrimonio que posee). Estos adquieren el máximo interés en el análisis de género, al estar relacionados con la capacidad de pago de las personas. Además, los impuestos directos inciden en la mayoría de los comportamientos económicos, como la oferta de mano de obra, el ahorro, la inversión y el consumo. En consecuencia, pueden darse sesgos de género en el diseño de estos impuestos. Dentro de los impuestos directos destacan los ingresos por el IRPF (2.679 millones de euros), que representan el 35,8% del total de ingresos (se analizará en el siguiente apartado).

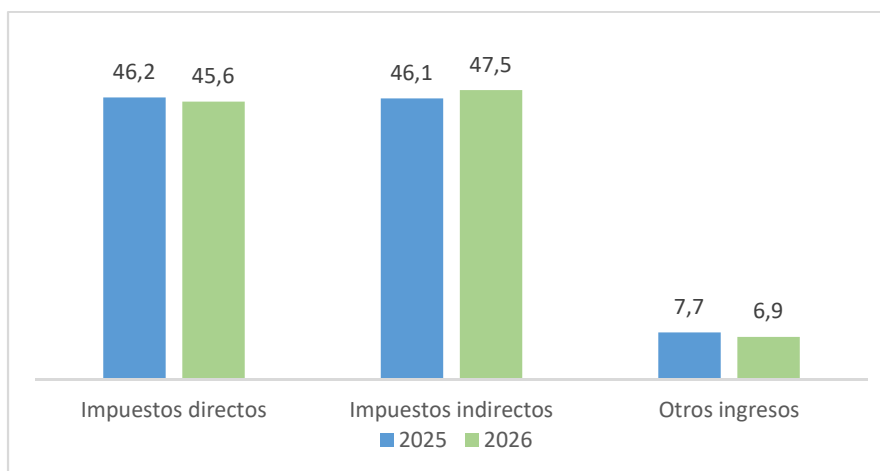
El 47,5% del total de ingresos proviene de los **impuestos indirectos**, aquellos que se aplican sobre una manifestación indirecta de la capacidad económica y gravan el consumo o la producción de bienes y servicios. La principal característica de los impuestos indirectos es que, al contrario que los directos, no dependen de las características personales de las personas contribuyentes, sino de la operación gravada en sí. Dentro de los impuestos indirectos destacan los ingresos por el IVA (2.754 millones de euros), que representan el 36,8% del total de ingresos.

El IVA no tiene en cuenta las circunstancias personales y familiares de las personas, sino que grava por igual a todas las personas que consumen el mismo bien o servicio, independientemente de su renta disponible. Esto significa que las personas de bajos ingresos gastan una mayor parte de éstos para cubrir las necesidades en relación a las personas con ingresos altos porque todas pagan la misma cuantía por este tributo. Según investigaciones realizadas, los impuestos indirectos, entre los que se incluye el IVA, pueden constituir una fuente de discriminación para las mujeres. Principalmente porque las mujeres tienen una posición económica de desventaja en relación a los hombres, que provoca una mayor incidencia fiscal del IVA sobre las mujeres, que mayoritariamente se sitúan en niveles de renta inferiores; y por otro lado, las normas sociales y en particular el rol de cuidadoras de las mujeres producen distintos patrones de consumo en función del sexo que puede llevar a las mujeres a soportar una mayor carga del IVA si los productos vinculados al cuidado no están exentos de pago del impuesto o no se les aplica un gravamen reducido⁷.

El **resto de los ingresos** apenas representa el 6,9% del total, y dentro de los mismos destacan las transferencias corrientes (1,7%) y los ingresos patrimoniales (3,0%).

La comparación interanual muestra una disminución del peso relativo de los impuestos directos que pasan de representar el 46,2% en 2025 al 45,6% en 2026. Mientras que para el mismo periodo la representatividad de los impuestos indirectos sube del 46,1% al 47,5%, y la del resto de ingresos baja del 7,7% al 6,9%.

Gráfico 18: Evolución del peso relativo de los ingresos 2025-2026



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

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

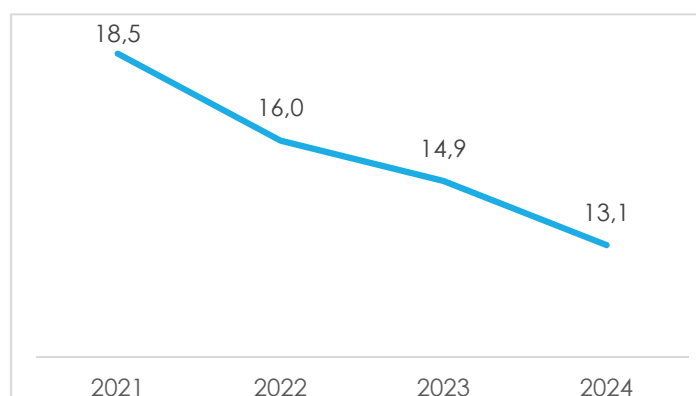
⁷ Institut per a l'Estudi i la Transformació de la Vida Quotidiana (2016). *La fiscalidad en España desde una perspectiva de género*.

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

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

Del total de las personas declarantes el 46,5% son mujeres y 53,5% son hombres, con una brecha de 13,1% que se explica por el **desigual reparto del trabajo** entre sexos del trabajo remunerado y no remunerado. Si bien, en la evolución temporal se aprecia una importante disminución de esa brecha, consecuencia, posiblemente, del mayor dinamismo en los últimos años del sector servicios, que es dónde se concentra mayoritariamente el empleo femenino y que se suma al cambio en las normas y expectativas sociales relativas a la participación de las mujeres en el mercado laboral. Así, la brecha pasa del 18,5% de 2021 al 16,0% de 2022 y en 2023 y 2024 baja hasta el 14,9% y 13,1% respectivamente.

Gráfico 19: Evolución de la brecha de género en el número total de declarantes 2021-2024



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

El análisis por **tramos de base imponible** pone de manifiesto una mayor presencia de mujeres por debajo de 20.000 euros de base imponible: 57,8% frente a 42,2%. Sin embargo, a medida que se eleva el importe de la base, la prevalencia de mujeres disminuye. Así, en el tramo intermedio de entre 20.000 y 40.000 euros de base imponible total, las mujeres representan el 43,7% y en el tramo superior (más de 40.000 euros de base) representan el 37,7%. Esta distribución explica que el signo de la brecha se invierta entre los distintos tramos. En el tramo inferior a 20.000 euros, la brecha presenta un valor negativo (-37,2 %), ya que el número de mujeres supera al de hombres. Por el contrario, en los tramos de 20.000 a 40.000 euros y de más de 40.000 euros, la brecha adquiere valores positivos (22,4 % y 39,5 %, respectivamente), al ser mayor la presencia de hombres. Además, el aumento de la brecha positiva en los tramos superiores muestra que la diferencia a favor de los hombres se amplía conforme aumenta la base imponible. Esta desigualdad se refleja en la diferente distribución de hombres y mujeres entre los tres tramos de renta. En el tramo de renta más bajo, se concentra el 38,3 % de las mujeres declarantes, frente al 24,3 % de los hombres. En el tramo intermedio, las diferencias son menores: se sitúa el 40,5 % de las mujeres y el 45,3 %

⁸En este apartado la Brecha se calcula como: $[(\text{Valor del indicador hombres} - \text{Valor indicador mujeres}) / \text{Valor indicador hombres}] \times 100$

de los hombres. Por último, en el tramo de renta más alto, la proporción de hombres alcanza el 30,4 %, mientras que entre las mujeres se reduce al 21,2 %. Estos datos muestran una mayor presencia femenina en los niveles de renta más bajos y una mayor representación masculina en los más elevados.

Tabla 21: Declarantes en el IRPF 2024 por tramos de base imponible total y sexo de la persona principal

Base imponible total	Mujeres	Hombres	Índice de distribución		Índice de concentración		Brecha (%)
			% mujeres	% hombres	% mujeres	% hombres	
< 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
Total	197.210	226.993	46,5	53,5			13,1

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

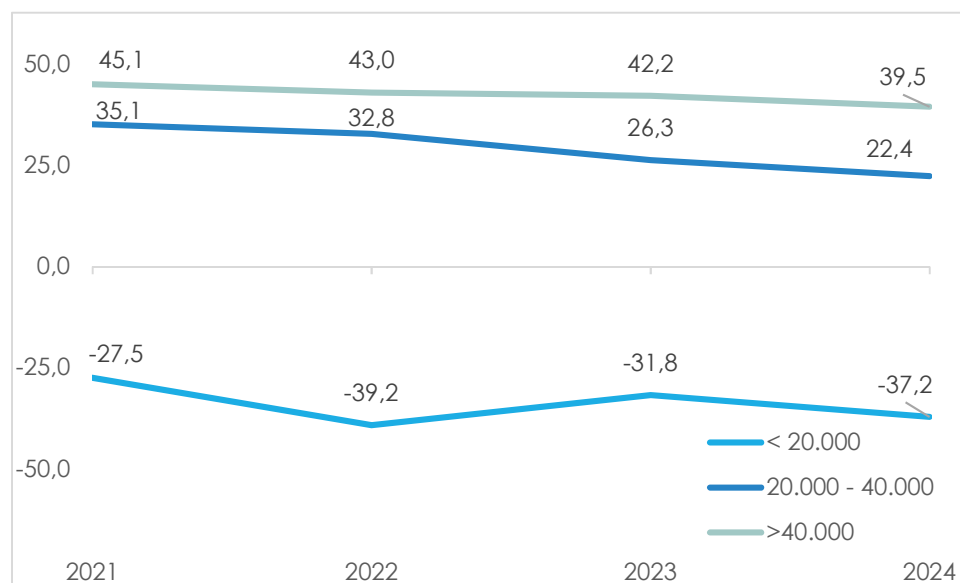
El análisis de la serie temporal por tramos de base imponible muestra que la reducción de la brecha en número total de personas declarantes mencionada con anterioridad ocurre, sobre todo, en bases superiores a 20.000 euros. Es decir, la convergencia en número de declarantes se está dando en mayor medida en los tramos medios y altos de renta. Así, de 2023 a 2024 y para bases inferiores a 20.000 euros la brecha aumenta en 5,4 puntos (del -31,8% al -37,2%), para bases entre 20.000 y 40.000 euros disminuye 3,9 puntos, mientras que para las bases más altas (+40.000 euros) la brecha disminuye en 2,7 puntos.

Si se analiza la evolución del número de declarantes por tramo de renta entre 2021 y 2024, se observa que el número total de mujeres declarantes aumentó un 12 %. No obstante, este crecimiento fue muy desigual según el nivel de renta. Mientras que en el tramo inferior (bases imposables inferiores a 20.000 euros) el número de declarantes se redujo un 7,8 %, en el tramo intermedio aumentó un 14,9 % y, de forma mucho más intensa, un 73,3 % en el tramo de rentas más altas.

En el caso de los hombres, el incremento total del número de declarantes fue más moderado, situándose en el 5,4 %. Este crecimiento se concentró exclusivamente en el tramo de rentas más elevadas, donde el número de declarantes aumentó un 57,4 %. Por el contrario, en los dos tramos restantes se registraron descensos: del 14,4 % entre quienes presentan bases imposables inferiores a 20.000 euros y del 4 % en el tramo intermedio.

En consecuencia, aumenta la presencia de mujeres en los tramos de renta media y, especialmente, alta. Sin embargo, su peso relativo sigue siendo mayor en el tramo de rentas más bajas, por lo que persiste e incluso se intensifica su sobrerrepresentación en este segmento.

Gráfico 20: Evolución de la brecha de género en número de declarantes por tramos de base 2021-2024



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

Además, cabe recordar que dentro del IRPF las personas que forman parte de una unidad familiar fiscal tienen la posibilidad de presentar las **declaraciones de manera conjunta**. Como el análisis estadístico se realiza a nivel de declaración, en los casos de declaraciones conjuntas se utiliza la variable sexo de la persona declarante principal. Así, se observa que en las declaraciones biparentales (en las que existen 2 personas declarantes) el 82,9% de las 47.772 declaraciones, la persona declarante principal es un hombre y el 17,1% una mujer. Mientras que en las declaraciones monoparentales las mujeres representan el 56,5% frente al 43,5% de los hombres.

El análisis de los ingresos de las declaraciones conjuntas biparentales muestra que las personas declarantes hombres acumulan el 85,9% del total frente al 14,1% de las encabezadas por mujeres. Es decir, más o menos, se mantiene la proporción del número de declarantes. Sin embargo, en las declaraciones conjuntas monoparentales, el importe declarado por los hombres representa el 50,6% y el declarado por las mujeres el 49,4%. Por tanto, y aunque son mayor en número las declaraciones conjuntas monoparentales de mujeres (56,5%), en ingresos declarados los hombres acumulan un mayor porcentaje (50,6%). Esto apunta a que el importe medio declarado es superior en las unidades monoparentales encabezadas por hombres.

Estos datos del IRPF 2024 no reflejan del todo la realidad de la tributación conjunta del ejercicio 2027 en el que se van a aplicar los presupuestos analizados en este informe. Ya que la *Norma Foral 1/2025 de 9 de mayo, por la que se aprueban la reforma del sistema tributario del Territorio Histórico de Gipuzkoa, y otras modificaciones tributarias* introdujo modificaciones sustanciales en dicha modalidad de tributación. Por una parte, se adaptó el concepto de unidad familiar a las nuevas realidades y necesidades sociales, dando mayor visibilidad y protagonismo a las familias monoparentales, al igualar la reducción al de la familia biparental. Por otro lado, se aprobó la previsión de que (salvo prueba en

contrario de que exista dependencia económica de ambos progenitores), en caso de separación legal, ausencia de vínculo matrimonial o pareja de hecho y existencia de resolución judicial al efecto, será unidad familiar la persona progenitora o la persona adoptante o acogedora y todas las personas dependientes económicamente de forma exclusiva. Y, por último, se incorporó una nueva modalidad de unidad familiar con el fin de incrementar la protección de las víctimas de violencia doméstica o de violencia de género.

La memoria de impacto de género de la citada norma foral señala que, aunque no se puede concretar con total exactitud el alcance de las medidas propuestas, una aproximación a través de los datos disponibles del IRPF de 2022 muestra que, del total de 15.714 declaraciones conjuntas monoparentales, 13.510 personas (86% del total) perdería la opción de tributación conjunta por no cumplir la condición de mantenimiento económico exclusivo por parte de la persona progenitora. De ese número total, 6.931 serían mujeres (51,3%) y 6.579 hombres (48,7%). Los primeros datos de la campaña del 2025 parecen confirmar este fuerte descenso. En cuanto al sexo de las declaraciones conjuntas monoparentales presentadas, la gran mayoría (85,6 %) corresponderían a mujeres.

Por otra parte, algunos estudios vienen señalando que la deducción por tributación conjunta puede desincentivar la participación laboral de las mujeres en las unidades familiares biparentales. En concreto la AIREF en un estudio sobre beneficios fiscales⁹ concluye que esta deducción genera un desincentivo a la participación laboral de los segundos perceptores de renta (principalmente mujeres de rentas bajas) lo que acentúa los problemas de brecha de género de la economía.

Al analizar ahora el número de personas declarantes según se aplican o no **incentivos fiscales** en su declaración, se observa que la brecha es positiva para los hombres. Así, del total de personas que se aplican reducciones en su base imponible, el 53,5% son hombres y el 46,5% restante mujeres; es decir, una brecha de 13,2%. Mientras que en el caso de las deducciones en cuota la brecha es de 9,1%; de las 349.707 personas que se aplican dichos incentivos, 183.191 (52,4%) son hombres y 166.516 (47,6%) mujeres.

Tabla 22: Declarantes en el IRPF 2023 y 2024 que se aplican incentivos fiscales por sexo de la persona principal

Año	Incentivos fiscales	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha (%)
2023	Reducciones en base	180.191	212.006	45,9	54,1	15,0
	Deducciones en cuota	161.530	182.266	47,0	53,0	11,4
2024	Reducciones en base	187.096	215.471	46,5	53,5	13,2
	Deducciones en cuota	166.516	183.191	47,6	52,4	9,1

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

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

Las brechas son todavía mayores si analizamos los importes declarados por dichos conceptos. Así, en el caso de reducciones en base, los hombres se aplican el 58,1% del total y las mujeres el 41,9% (brecha de 27,9%). Y en el caso de las deducciones en cuota los hombres se aplican el 55,7% y las mujeres el 44,3% (brecha de 20,4%).

Tabla 23: Importes del IRPF 2023 y 2024 de incentivos fiscales por sexo de la persona principal (en euros)

Año	Incentivos fiscales	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha (%)
2023	Reducciones en base	760.579.588	1.076.101.758	41,4	58,6	29,3
	Deducciones en cuota	182.223.828	235.302.038	43,6	56,4	22,6
2024	Reducciones en base	787.729.130	1.092.120.815	41,9	58,1	27,9
	Deducciones en cuota	191.798.860	241.098.759	44,3	55,7	20,4

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

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

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

Si comparamos estos incentivos respecto al ejercicio anterior, se observa una disminución de la brecha tanto en número de declarantes como en importe en las reducciones en base y en las deducciones en cuota.

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

Tabla 24: Importes totales declarados en el IRPF 2024 por sexo de la persona principal

Tipo de rendimiento	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha (%)
Trabajo	5.683.481.564	7.987.424.190	41,6	58,4	28,8
Capital	539.529.095	745.858.749	42,0	58,0	27,7
Actividades económicas	293.073.363	498.923.644	37,0	63,0	41,3
Ganancias patrimoniales	195.651.707	266.931.137	42,3	57,7	26,7
Resto de rentas	179.286	1.181.426	13,2	86,8	84,8
Total	6.711.915.016	9.500.319.146	41,4	58,6	29,4

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

En todos los tipos de rendimientos declarados, los hombres concentran un importe total declarado superior al de las mujeres. En las rentas de trabajo, que son la principal fuente de renta de las declaraciones, los hombres declaran el 58,4% del total frente al 41,6% de las mujeres (brecha del 28,8%). Esa brecha es aún mayor (41,3%) en los rendimientos de actividades económicas, y similar (27,7%) en los rendimientos de capital y en las ganancias patrimoniales (26,6%).

En la medida que los **rendimientos de trabajo** son la principal fuente de renta del IRPF (84%), las brechas detectadas en el impuesto están, en general, generadas por los **sesgos de género** que se reproducen en el **mercado laboral**: sesgo parcialidad (más jornadas parciales), desigualdades retributivas (distintos pluses salariales), interrupciones laborales para cuidados familiares (tanto descendientes como personas mayores), características puestos trabajo (sector, ...), menores prestaciones por jubilación en las mujeres (brecha salarial, menores cotizaciones...). Por lo tanto, la diferente participación de hombres y mujeres en el impuesto viene marcada por las desigualdades existentes en el mercado de trabajo, como resultado de la tradicional división sexual del trabajo y la diferente asignación de roles a hombres y mujeres, que son los factores que desencadenan toda la serie de desigualdades mencionadas.

Además, hay que tener en cuenta, que las brechas reales son aún mayores, ya que los datos reflejados solo hacen referencia al **colectivo de personas declarantes**, en el que existen unos límites en la obligación de presentar declaración. A grandes rasgos, no están obligadas las personas que obtengan rentas brutas de trabajo inferiores a 14.000 euros, ni las que obtengan entre 14.000 y 20.000 euros de una única entidad pagadora. Es decir, la brecha reflejada en los rendimientos de trabajo declarados sólo hace referencia al colectivo que percibe rentas de más de 20.000 euros brutos anuales.

Al final, teniendo en cuenta todos los tipos de rendimientos, las mujeres representan el 46,6% del total de personas declarantes, declaran el 41,4% de las rentas totales. Pierden, por tanto, más de 5 puntos de representación.

Si analizamos los **importes medianos** (valor intermedio que divide un grupo de manera que la mitad tiene un valor superior a la media y la otra mitad un valor inferior) observamos que la brecha de género para el total de rendimientos es de 18,3%.

Tabla 25: Importes medianos declarados en el IRPF 2024 por sexo de la persona principal

Tipo de rendimiento	Mujeres	Hombres	Brecha
Trabajo	27.507	34.208	19,6
Capital	938	1.074	12,6
Actividades económicas	12.280	13.568	9,5
Ganancias patrimoniales	150	255	41,2
Resto de rentas	2.063	3.801	45,7
Total	28.850	35.314	18,3

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

En el caso de los **rendimientos de trabajo** la mediana de las mujeres es de 27.507 euros. Eso quiere decir que la mitad de las mujeres que declaran ese tipo de rentas lo hace por un importe inferior a esa cuantía, y la otra mitad por encima. Para los hombres la mediana es de 34.208 euros (6.701 euros más que las mujeres). Por tanto, la brecha es de 19,6%. Para los **rendimientos de actividades económicas** la brecha es de 9,5% y para los rendimientos de capital de 12,6%.

Debido a que se trata de un impuesto progresivo, como los hombres declaran mayores rentas, su tipo medio efectivo es mayor, 20,0% frente al 17,5% de las mujeres.

Por otro lado, en función de la **configuración del impuesto**, hay umbrales de renta por debajo de los cuales, y en función de ciertas condiciones, no hay obligación de declarar. Así, por ejemplo, entre las personas exentas de presentar la declaración por obtener rentas de trabajo inferiores a 20.000 euros, el 56,3% son mujeres. Esto es indicativo de la concentración de mujeres en los tramos de renta más baja, pero, además, indica que estas personas no pueden beneficiarse de las reducciones y deducciones fiscales del IRPF, que encierran un indiscutible sesgo de género favorable a los hombres¹⁰. Es decir, la configuración del impuesto afecta al **acceso y control de los recursos** y se identifican sesgos que tienden a favorecer a los grupos con mayores niveles de renta, perjudicando a las mujeres, puesto que ellas se sitúan en los niveles de renta inferiores.

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

Atendiendo al número de personas que declaran **rentas exentas**, el concepto más significativo corresponde a la exención de rendimientos de dividendos y participaciones en beneficios (límite de 1.500 euros anuales). Así, declaran esa exención 54.379 hombres y 44.909 mujeres, con una brecha de 17,4%.

El análisis de la distribución de las rentas exentas por sexo muestra una sobrerrepresentación de las mujeres en las exenciones vinculadas a prestaciones y ayudas de carácter social,

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

familiar y asistencial. Presenta una mayor presencia en: el ingreso mínimo vital y la renta mínima de inserción (brecha de -43,5%), en las prestaciones familiares por hija/hijo, orfandad, maternidad (-29,0%), en las becas públicas (-33,9%), en las prestaciones económicas por dependencia (-57,5%) o en las ayudas del sector público (-105,0%), y

Por el contrario, la presencia de los hombres es mayor en las rentas exentas asociadas a la actividad económica como en las indemnizaciones por despido (8,9%), en las prestaciones de desempleo de pago único (37,0%), en las pensiones por incapacidad permanente o gran invalidez (38,9%) o en trabajos realizados en el extranjero (82,2%).

Tabla 26: Número de personas que declaran rentas exentas en 2024

	Mujeres	Hombres	Brecha (%)
Reinversión vivienda habitual	533	555	4,0
Ganancia exenta por venta de vivienda habitual para mayores de 65 años	194	193	-0,5
Dividendos y participación en beneficios	44.909	54.379	17,4
Indemnizaciones por despido	4.935	5.416	8,9
Prestaciones por desempleo pago único	673	1.069	37,0
Pensiones incapacidad permanente - gran invalidez	5.535	9.059	38,9
Prestaciones por nacimiento y cuidado del menor, corresponsabilidad y ayudas sector público	4.616	6.327	27,0
Ingreso mínimo vital y renta mínima de inserción	14.171	9.878	-43,5
Trabajos realizados en el extranjero	543	3.049	82,2
Prestaciones familiares por hija/hijo, orfandad, maternidad	5.112	3.962	-29,0
Ayudas Protección Integral contra la violencia de género	79	2	-3850,0
Becas públicas	846	632	-33,9
Prestaciones económicas de dependencia	12.565	7.976	-57,5
Ayudas sector público	13.736	6.699	-105,0
Resto ayudas y rentas exentas	33.406	42.057	20,6

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

El reparto de los importes exentos no varía, a grandes rasgos, de lo que se ha observado en el número de personas. Se repite una mayor participación de las mujeres en el ingreso mínimo vital y la renta mínima de inserción (-47,1%), en las prestaciones familiares por hija/hijo, orfandad, maternidad (-17,4%), en las becas públicas (-18,9%), en las prestaciones económicas por dependencia (-92,7%), en ayudas del sector público (-94,6%), y en las ayudas de protección integral contra la violencia de género

Y la participación de los hombres es mayor, entre otras, en la exención por reinversión de la ganancia obtenida en la venta de la vivienda habitual (1,8%), y sobre todo al igual que sucede con el número de declarantes en las exenciones relacionadas con la actividad económica: en las indemnizaciones por despido (51,9%), en las prestaciones de desempleo

de pago único (44,0%), en las pensiones por incapacidad permanente o gran invalidez (51,0%) y en trabajos realizados en el extranjero (92,5%).

Tabla 27: Importes totales de las exenciones en 2024 (euros)

	Mujeres	Hombres	Brecha
Reinversión vivienda habitual	49.561.383	50.454.801	1,8
Ganancia exenta por venta de vivienda habitual para mayores de 65 años	28.499.789	31.477.209	9,5
Dividendos	24.172.027	31.528.080	23,3
Indemnizaciones despido	22.229.055	46.215.832	51,9
Prestaciones por desempleo pago único	5.181.638	9.247.850	44,0
Pensiones incapacidad permanente - gran invalidez	105.001.107	214.342.998	51,0
Prestaciones por nacimiento y cuidado del menor, corresponsabilidad y ayudas sector público	34.659.957	39.887.850	13,1
Ingreso mínimo vital y renta mínima de inserción	66.854.760	45.433.215	-47,1
Trabajos realizados en el extranjero	1.555.684	20.673.613	92,5
Prestaciones familiares por hija/hijo, orfandad, maternidad	30.342.469	25.856.190	-17,4
Ayudas Protección Integral contra la violencia de género	473.960	11.520	-4014,2
Becas públicas	5.259.775	4.425.308	-18,9
Prestaciones económicas de dependencia	46.633.171	24.195.672	-92,7
Ayudas sector público	26.193.490	13.459.563	-94,6
Resto ayudas y rentas exentas	23.287.545	63.729.018	63,5

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

Atendiendo al importe medio de las exenciones, se observan diferencias respecto al reparto del número e importe total. Así, en el ingreso mínimo vital y renta mínima de inserción, mientras que en número e importe total la brecha es negativa de más de 43 puntos para las mujeres, en el importe medio prácticamente no difiere entre mujeres y hombres (-2,6%). Ello se debe, posiblemente, a que las cuantías que se perciben por esos conceptos son de importe fijo, sin diferencias en la situación y necesidades de mujeres y hombres. En las prestaciones familiares por hija/hijo, orfandad, maternidad la brecha es negativa en número e importe total (-29,0% y -17,4%) y sin embargo es positiva en importe medio (9,0%). Y también se da un cambio en ese sentido en las becas públicas, dónde la brecha en número e importe total es negativa (-105% en número y -94,6% en importe), y, sin embargo, en la media la brecha es positiva de 5,1%; es decir, los hombres perciben de media más que las mujeres.

Al contrario, en las prestaciones por nacimiento y cuidado del menor, corresponsabilidad y ayudas sector público la brecha es positiva en número e importe total, es decir, hay una mayor participación de los hombres. Y el importe medio es mayor en las mujeres que en los hombres (7.509 euros frente a 6.304 euros); es decir, una brecha ~~533~~ negativa de -19,1%. En este caso, la agregación de las distintas ayudas en una sola categoría dificulta la interpretación de los resultados.

Cabe destacar la elevada brecha existente en las rentas exentas medias vinculadas a las actividades laborales. En el caso de las indemnizaciones por despido, la cuantía percibida por los hombres es casi el doble que la de las mujeres, lo que se traduce en una brecha del 47,2 %. Esta diferencia refleja las distintas trayectorias y condiciones laborales de hombres y mujeres, que también se trasladan a los importes recibidos al finalizar la relación laboral.

Una situación similar se observa en las rentas exentas derivadas de trabajos realizados en el extranjero, donde la brecha alcanza el 57,5 %. Esta diferencia podría explicarse, en gran medida, por el tipo de ocupaciones desempeñadas en el exterior y por los mayores niveles salariales asociados a estos puestos.

Tabla 28: Importes promedio de las exenciones en 2024 (euros)

	Mujeres	Hombres	Brecha
Reinversión vivienda habitual	92.986	90.910	-2,3
Ganancia exenta por venta de vivienda habitual para mayores de 65 años	146.906	163.094	9,9
Dividendos	538	580	7,2
Indemnizaciones despido	4.504	8.533	47,2
Prestaciones por desempleo pago único	7.699	8.651	11,0
Pensiones incapacidad permanente - gran invalidez	18.970	23.661	19,8
Prestaciones por nacimiento y cuidado del menor, corresponsabilidad y ayudas sector público	7.509	6.304	-19,1
Ingreso mínimo vital y renta mínima de inserción	4.718	4.599	-2,6
Trabajos realizados en el extranjero	2.865	6.780	57,7
Prestaciones familiares por hija/hijo, orfandad, maternidad	5.936	6.526	9,0
Ayudas Protección Integral contra la violencia de género	5.999	5.760	-4,2
Becas públicas	6.217	7.002	11,2
Prestaciones económicas de dependencia	3.711	3.034	-22,3
Ayudas sector público	1.907	2.009	5,1
Resto ayudas y rentas exentas	697	1.515	54,0

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

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

En un impuesto progresivo, la cantidad a pagar aumenta conforme aumenta la base imponible, gravando proporcionalmente más a las rentas más altas. Para tratar de estimar esa **capacidad redistributiva del IRPF** se construye un índice, estimando el índice de dispersión de las rentas declaradas en dos momentos: 1) antes del pago del impuesto (Σ rentas) y 2) después del pago del impuesto (Σ rentas – cuota líquida). A mayor diferencia entre esos dos índices, mayor capacidad de redistribución. Aunque el valor del índice como

tal no refleja un porcentaje de capacidad de redistribución, el desglose entre mujeres y hombres puede dar una imagen de la diferente capacidad redistributiva por sexo, y su evolución temporal nos puede decir si los cambios normativos y las medidas fiscales aprobadas están reduciendo brechas de ingresos, tanto en general como por sexo

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

	Mujeres	Hombres	Brecha (%)
2021	6,04	6,22	3,0
2022	6,58	6,76	2,7
2023	6,47	6,83	5,4
2024	6,50	6,65	2,2

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

En el caso de las mujeres, la capacidad de redistribución del impuesto mejora de 2021 a 2022 al pasar de 6,04 a 6,58, empeora en 2023 al bajar a 6,47, mejorando nuevamente en 2024 al subir a 6,50. En los hombres muestra una evolución positiva en el periodo 2021-2023, pasando del 6,22 al 6,83 y en cambio, empeoró en el 2024 hasta bajar al 6,65. Aunque en el último año analizado la brecha de género alcanza su valor más bajo (2,2%), estrechándose de manera significativa la distancia entre mujeres y hombres, en todo el periodo el índice de capacidad distributiva continúa siendo superior entre los hombres, indicando que la normativa actual del IRPF sobre rentas gravadas, reducciones, tarifas y deducciones está reduciendo más la desigualdad en los hombres que en las mujeres.

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

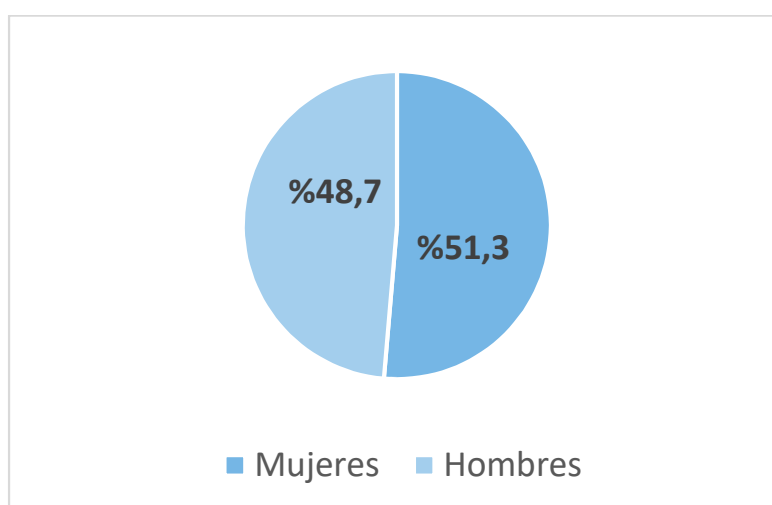
En resumen, los datos correspondientes al periodo 2022-2024 evidencian una evolución positiva hacia una reducción de las brechas entre hombres y mujeres, tanto en el número de personas declarantes como en el importe de las rentas declaradas. En ambos indicadores se observa una reducción de alrededor de cinco puntos porcentuales, pasando del 18,5 % al 13,1 % en el caso del número de declarantes y del 34,4 % al 29,4 % en el importe de las rentas. No obstante, pese a estos avances, las diferencias continúan siendo significativas, especialmente en lo que respecta a la cuantía de las rentas declaradas, persistiendo una mayor presencia de las mujeres en los niveles de renta más bajo y de los hombres en los más elevados. Estas desigualdades, vinculadas a la diferente posición de mujeres y hombres en el mercado laboral y en la distribución de los recursos, se trasladan también al acceso y aprovechamiento de los beneficios fiscales, que continúan siendo aplicados en mayor medida y por mayores importes por los hombres.

V.1.2. El Impuesto de Patrimonio

El **Impuesto de Patrimonio** no afecta a la totalidad de hombres y de mujeres de Gipuzkoa, es un impuesto declarado por el **1,33 % de la ciudadanía**, siendo el 1,34% declarado por las mujeres y el 1,33% por los hombres, debido a los umbrales de patrimonio que marcan la obligación de declarar. Por lo tanto, se trata de un impuesto que afecta a una minoría de mujeres y hombres, en particular a las mujeres y los hombres que disponen de mayor **capacidad económica**, en cuanto a patrimonio se refiere.

Tal y como muestra el gráfico siguiente, del total de las personas declarantes el 51,3% son mujeres, que se puede explicar por la mayor **esperanza de vida** de las mujeres o por el potencial efecto que pudiera tener la **catalogación de bienes sujetos/bienes exentos**.

Gráfico 21: Declarantes del impuesto sobre patrimonio 2024 por sexo



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

La hipótesis de la influencia de la variable edad en la explicación de esta brecha se confirma al observar que el 64,2% de las mujeres se concentra en la franja de edad de más de 65 años, mientras que en los hombres ese porcentaje es 10,4 puntos menor (53,8%), tal como se recoge en la tabla siguiente.

Tabla 30: Número de personas declarantes en el IP de 2024 por sexo y tramo de edad

	<= 65 años	> 65 años	Total	%	
Mujeres	1.778	3.190	4.968	35,8	64,2
Hombres	2.176	2.532	4.708	46,2	53,8
Total	3.954	5.722	9.676	40,9	59,1

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

La mayor presencia de mujeres entre las personas declarantes se traduce en una brecha del -5,5%, cambia de signo y se sitúa en el 0,6% a favor de los hombres al analizar el importe total de patrimonio declarado. Es decir, aunque las mujeres declarantes son más que los hombres, en los importes declarados son menores en el caso de las mujeres.

Analizando los principales **tipos de bienes declarados**, únicamente en los bienes inmuebles (viviendas, terrenos, locales, garajes...) el importe declarado por las mujeres supera al declarado por los hombres (brecha del -17,6%). En los depósitos bancarios los hombres declaran mayores importes que las mujeres (brecha de 4,1%), y lo mismo ocurre en los valores mobiliarios (acciones, bonos, obligaciones y títulos de crédito similares), dónde la brecha es de 5,6%.

El resto bienes sujetos al impuesto está comprendido por: bienes y derechos afectos a una actividad económica, valor de rescate de los seguros de vida, joyas, vehículos, embarcaciones, aeronaves, objetos de arte y antigüedades, instalaciones de energías renovables, criptomonedas. En este conjunto de bienes y derechos, la brecha es de 15,2% favorable a los hombres.

Con estos primeros datos, podemos hablar de una composición del patrimonio diferenciada por sexo: Las mujeres presentan un mayor peso relativo en los bienes inmuebles, mientras que los hombres concentran importes superiores en activos financieros, especialmente en los valores mobiliarios, así como en el resto de bienes.

Tabla 31: Importes declarados en el IP de 2024 por tipo de bien y sexo

Tipo de bien	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha (%)
Bienes inmuebles	2.259.780.377	1.921.725.197	54,0	46,0	-17,6
Depósitos bancarios	1.026.596.768	1.070.370.618	49,0	51,0	4,1
Valores mobiliarios	6.324.949.061	6.701.228.628	48,6	51,4	5,6
Resto bienes	530.961.546	626.266.577	45,9	54,1	15,2
Deudas	123.110.820	236.713.916	34,2	65,8	48,0
Total	10.019.176.931	10.082.877.104	49,8	50,2	0,6

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

A pesar de que las mujeres declaran un importe total de patrimonio ligeramente inferior, la distribución de la misma por sexo hace que el **tipo efectivo** de los hombres (0,66%) sea superior al de las mujeres (0,59%). En la distribución por sexo de la cantidad a pagar, la diferencia es todavía mayor (18,9% en la media y 14,4% en el total), como consecuencia de la progresividad del impuesto.

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

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

Bienes exentos	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	brecha
Número de personas	4.968	4.709	51,3	48,7	-5,5
Vivienda habitual (hasta 300.000 euros)	827.707.646	709.653.040	53,8	46,2	-16,6
Bienes necesarios para desarrollo de actividades económicas	38.895.843	33.411.060	53,8	46,2	-16,4
Participaciones en entidades	1.862.249.026	3.907.998.419	32,3	67,7	52,3
Participaciones en empresas en la prestan servicios	77.362.131	288.588.474	21,1	78,9	73,2
Demás bienes y derechos de contenido económico	27.359.070	26.696.902	50,6	49,4	-2,5
Total	2.833.573.716	4.966.347.895	36,3	63,7	42,9

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

Por tipos de bienes exentos, destaca la exención de la vivienda habitual (hasta un importe máximo de 300.000 euros por persona), dónde las mujeres se benefician en mayor medida (53,8% del total, y brecha de 16,6%), al igual que ocurre con los bienes inmuebles (brecha de -17,6%). En la exención sobre bienes y derechos necesarios para el desarrollo de actividades económica la brecha es de -16,4%. En el resto de bienes exentos, la brecha de género es de signo positivo, es decir, los hombres concentran un importe exento superior al de las mujeres.

Por su importancia cuantitativa (5.770 millones de euros) destaca la exención de participaciones en entidades cuando se cumplan una serie de requisitos (no sociedad patrimonial, participación mayor al 5% o 3% si cotizada...); en ese caso, las mujeres se aplican el 32,3% del importe total de la exención y los hombres el 67,7% restante; es decir, existe una brecha de 52,3%.

La brecha es todavía mayor (73,2%) en la exención por participaciones en empresas en las que la persona declarante presta sus servicios y percibe remuneraciones (sean de trabajo o de actividad).

Además, existe todo otro listado de bienes y derechos exentos: bienes integrantes del Patrimonio Cultural Vasco o del Patrimonio Histórico Español, ajuar doméstico, objetos de arte y antigüedades por debajo de cierto valor, derechos consolidados de Entidades de Previsión Social Voluntaria o de Planes de Pensiones, derechos derivados de la propiedad intelectual o industrial... Dentro de este conjunto, las mujeres se aplican el 50,6% del importe de esas exenciones y los hombres el 49,4% restante.

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

a la propiedad y participación empresarial, circunstancia que pone de manifiesto las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el ámbito de la actividad empresarial.

V.1.3. Impuesto sobre Sociedades

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

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

El análisis de las declaraciones del ejercicio fiscal 2024 muestran que de las 26.912 declaraciones presentadas, el (91,5%) consigna datos sobre las personas partícipes de las mismas. El grado de cobertura es menor en el resultado contable declarado (68,6%), y algo superior en la cuota final a pagar por el impuesto (92,2%).

Tabla 33: Impuesto sobre sociedades 2024 – datos partícipes

	Total	Sin datos	Con datos	Sin datos %	Con datos %
Número de declarantes	26.912	2.284	24.628	8,5	91,5
Resultado contable (€)	4.484.972.953	1.408.867.902	3.076.105.051	31,4	68,6
Cuota a pagar (€)	492.959.021	38.542.062	454.416.959	7,8	92,2

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

Pero, en las entidades declarantes se dan diversas combinaciones de personas partícipes: 1) solo personas jurídicas; 2) personas jurídicas y personas físicas; 3) solo personas físicas. Ante esta situación, se ha optado por centrar el análisis de género en las entidades declarantes con un porcentaje de titularidad superior al 50% en las mujeres o en los hombres. Es decir, aquellas en las que el poder de decisión está en manos de las mujeres o de los hombres. De esa manera, si bien el grado de cobertura del total de entidades declarantes llega al 54,7%, en el resultado contable se queda en el 24,9% y en la cuota final a pagar en el 23,7%.

Tabla 34: Impuesto sobre sociedades 2024 – datos analizados

	Total	Analizado	% cobertura
Número de declarantes	26.912	14.734	54,7

Resultado contable (€)	4.484.972.953	1.118.291.513	24,9
Cuota a pagar (€)	492.959.021	116.852.874	23,7

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

Un primer análisis de la descomposición de esos datos entre mujeres y hombres muestran una clara prevalencia de las entidades en las que el poder de decisión está en manos de los hombres (76,9%). Porcentaje que aumenta tanto para el resultado contable (88,2%) como en la cuota final a pagar (80,8%).

Tabla 35: Impuesto sobre sociedades 2024 – entidades por poder de decisión de mujeres u hombres

	Total	Porcentaje propiedad mujeres > 50%	Porcentaje propiedad hombres > 50%	% mujeres	% hombres
Número de declarantes	14.734	3.397	11.337	23,1	76,9
Resultado contable (€)	1.118.291.513	132.228.667	986.062.846	11,8	88,2
Cuota a pagar (€)	116.852.874	22.438.214	94.414.660	19,2	80,8

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

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

Así, el colectivo analizado es de 8.133 entidades, de las cuales en 6.378 (78,4%) la titularidad mayoritaria es de hombres y en 1.755 entidades (21,6%) el poder de decisión está en manos de mujeres. Por tanto, la brecha de género es de 72,5%. Esa diferencia aumenta en el resultado contable, dónde los hombres declaran el 87,6% y las mujeres el 12,4%, con una brecha de género de 85,8%. Esto es, las entidades en las que el poder de decisión está mayoritariamente en hombres, presentan mayores beneficios.

Tabla 36: Impuesto sobre sociedades 2024 – entidades por poder de decisión de mujeres u hombres con base liquidable positiva

	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha %
Número	1.755	6.378	21,6	78,4	72,5
Resultado contable (€)	143.917.065	1.014.043.877	12,4	87,6	85,8

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

El desglose sectorial del resultado contable no evidencia diferencias significativas respecto al total de la economía. No obstante, el sector industrial presenta una brecha superior a la media, alcanzando el 94,5%, mientras que el sector servicios muestra un valor similar al conjunto de la economía, situándose en el 83,0%. En el caso de la construcción, la brecha se reduce hasta el 69,5%, y en agricultura y pesca desciende aún más, alcanzando el 25,8%.

Tabla 37: Impuesto sobre sociedades 2024 – resultado contable (€) por sector de actividad

	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha %
Agricultura y pesca	-26.642	-35.919	42,6	57,4	25,8
Industria	20.554.485	374.896.279	5,2	94,8	94,5
Construcción	17.670.100	57.913.061	23,4	76,6	69,5
Servicios	94.164.531	552.363.447	14,6	85,4	83,0
Total	132.362.474	985.136.868	11,8	88,2	86,6

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

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

El análisis de esas deducciones de 2024 muestra una clara brecha de género (81,8%). Del total de 24,9 millones de euros, las empresas con poder de decisión de hombres acumulan el 84,6% (21,1 millones de euros) y las de mujeres el 15,4% restante (3,8 millones de euros).

La brecha es similar tanto en las microempresas y pequeñas empresas (82%) como en las empresas de mayor tamaño (81,5%).

Tabla 38: Impuesto sobre sociedades 2024 – deducciones en cuota (€) por tipo de gravamen

	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha %
Micros y pequeñas empresas	2.400.659	13.302.953	15,3	84,7	82,0
Empresas medianas y grandes	1.441.240	7.777.725	15,6	84,4	81,5
Total	3.841.898	21.080.678	15,4	84,6	81,8

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

Por sectores de actividad, las brechas son también superiores al 80% en la industria y en la construcción, mientras que en el sector servicios es de 76,6%.

Tabla 39: Impuesto sobre sociedades 2024 – deducciones en cuota (€) por sector de actividad

	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha %
Agricultura y pesca	0	2.548	0,0	100,0	100,0
Industria	1.107.056	8.632.775	11,4	88,6	87,2
Construcción	365.204	2.314.981	13,6	86,4	84,2
Servicios	2.369.638	10.130.374	19,0	81,0	76,6

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

En relación al resultado final del impuesto, para el colectivo analizado la cuota total a pagar asciende a 116,5 millones de euros, y las empresas con poder de decisión de hombres acumulan el 80,8% (94,1 millones de euros) y las de mujeres el 19,2% restante (22,4 millones de euros). Es decir, hay una brecha de género de 76,2%.

Calculando el tipo medio del impuesto como cociente entre la cuota a pagar y el resultado contable, las empresas donde el poder de decisión está en manos de las mujeres presentan una ratio de 15,6%, 6,3 puntos superior al de los hombres (9,3%). Y ello se debe, en gran medida, porque los hombres se aplican en mayor medida las reducciones y deducciones del impuesto.

Según el tamaño de las empresas, la brecha de la cuota a pagar es de 74,9% en las microempresas y en las pequeñas empresas y de 79,5% en las empresas de mayor tamaño.

Tabla 40: Impuesto sobre sociedades 2024 – cuota a pagar (€) por tipo de gravamen

	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha %
Micros y pequeñas empresas	16.979.468	67.525.445	20,1	79,9	74,9
Empresas medianas y grandes	5.443.638	26.576.764	17,0	83,0	79,5
Total	22.423.107	94.102.209	19,2	80,8	76,2

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

Por sector de actividad, se aprecian diferencias respecto al total. Así, la brecha es de 95,5% en la agricultura (si bien, su importancia cuantitativa es muy reducida), de 81,6% en la industria, de 67,4% en la construcción y, en el sector servicios (76,0%).

Tabla 41: Impuesto sobre sociedades 2024 – cuota a pagar (€) por sector de actividad

	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha %
Agricultura y pesca	927	20.570	4,3	95,7	95,5
Industria	3.694.007	20.098.988	15,5	84,5	81,6
Construcción	3.711.014	11.399.349	24,6	75,4	67,4
Servicios	15.017.159	62.583.302	19,4	80,6	76,0

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

A grandes rasgos, y a modo de resumen, dentro del colectivo analizado la brecha es superior al 65% en la mayoría de los conceptos y partidas analizadas, y cualquiera que sea la desagregación de datos utilizada.

V.1.4. Gastos fiscales

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

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

Además, al reducir la recaudación potencial, afectan a los **recursos públicos disponibles** para financiar políticas y servicios que, como los vinculados a los cuidados, pueden contribuir a reducir el trabajo no remunerado asumido mayoritariamente por las mujeres y favorecer su autonomía económica. Por ello, desde una perspectiva de género resulta relevante considerar tanto quién se beneficia de los gastos fiscales como su dimensión recaudatoria.

Los gastos fiscales representaron, en 2026, **2.859 millones de euros**, el 29% de los ingresos tributarios teóricos (suma de los ingresos por tributos y del importe estimado de los propios gastos fiscales). Más de la mitad de los mismos (54,7%) corresponden a los 1.564 millones de euros del IVA; en segundo lugar, están los gastos fiscales asociados al IRPF (886 millones de euros, el 31% del total).

Tabla 42: Presupuesto de ingresos por tributos concertados y de gastos fiscales para 2026

CONCEPTO	PPTO. INGRESOS A	PPTO. GASTOS B	B / (A+B)
IRPF	2.679.250.000	886.877.311	24,9
Impuesto sobre sociedades	511.485.000	191.884.410	27,3
Impuesto sobre el patrimonio	87.800.000	74.410.301	45,9
Impto. sucesiones y donaciones	75.100.000	0	0,0
Otros	52.700.000	0	0,0
IMPUESTOS DIRECTOS	3.406.335.000	1.153.172.022	25,3
Impto. transmisiones patrimoniales y AJD	121.700.000	59.344.664	32,8
Impto. sobre el valor añadido	2.754.014.597	1.564.557.000	36,2
Impuestos especiales	586.265.465	66.683.455	10,2
Impto. sobre primas de seguros	43.400.000	15.546.084	26,4
Otros	42.966.486	0	0,0
IMPUESTOS INDIRECTOS	3.548.346.548	1.706.131.203	32,5
Tasas y otros ingresos	32.200.000	0	0,0
TOTAL	6.986.881.548	2.859.303.224	29,0

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

El desglose por sexos de los dos principales impuestos de carácter personal (IRPF y Patrimonio) muestra que del total de gasto fiscal analizado el 57,5% corresponde a los hombres, y el 42,5% restante a las mujeres. Esta distribución desigual procede fundamentalmente del IRPF, tanto por su volumen como por la mayor participación masculina en sus beneficios fiscales.

En el **IRPF** los hombres se benefician del 58,8% de los beneficios fiscales, mientras que las mujeres, aunque representan el 46,5% de las personas declarantes, solo reciben el 41,2% de estos beneficios. Esto pone de manifiesto nuevamente que las políticas públicas implementadas a través de reducciones y deducciones en el IRPF, al no tener en cuenta las diferencias socioeconómicas entre hombres y mujeres, terminan favoreciendo en mayor medida a los hombres, ya que las mujeres suelen declarar menores ingresos y, por tanto, tienen menos margen para aprovechar estos incentivos fiscales.

En el caso del Impuesto sobre el **Patrimonio**, un tributo que afecta solo a una minoría, los beneficios fiscales están repartidos de forma más equilibrada, con los hombres representando el 47% y las mujeres el 53%, en línea con su proporción entre las personas declarantes.

La existencia en las normas tributarias de incentivos que constituyen gastos fiscales, como excepción favorecedora de actividades, de agentes económicos y sociales, de consumos

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

La clasificación en 10 grandes grupos de políticas de gasto muestra que, del total de 2.859 millones de euros de gastos fiscales, la cuantía más relevante se destina al fomento de las actividades económicas y el empleo (1.164 millones de euros; 40,7%). Dentro de esta política se incluyen, además de la mayoría de los gastos fiscales del impuesto sobre sociedades, la bonificación de trabajo del IRPF. La segunda política más representativa, pero a mucha distancia de la primera, es la de agricultura, ganadería y pesca (353 millones de euros; 12,4%). Aquí, el concepto de gasto fiscal más representativo es el correspondiente a las exenciones y tipos reducidos del IVA. Y en tercer lugar se encuentra el gasto fiscal destinado a la política de vivienda (293 millones de euros; 10,3%), en las que destacan las deducciones y exenciones del IRPF y las exenciones y tipos reducidos del IVA.

Tabla 43: Presupuesto de gastos fiscales 2026 (euros) - Clasificación por política de gasto

Política de gasto	Total	%
Fomento actividades económica y empleo	1.164.368	40,7
Previsión social	188.431	6,6
Servicios y promoción social	131.973	4,6
Vivienda	293.909	10,3
Sanidad	226.497	7,9
Cultura, educación y ciencia	183.212	6,4
Agricultura, ganadería y pesca	353.618	12,4
Transporte	130.762	4,6
Infraestructuras	38.038	1,3
Otras funciones	148.497	5,2
Total	2.859.303	100,00

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

En el caso del análisis de género, este se centra únicamente en los dos impuestos personales para los que se dispone de datos (IRPF e Impuesto patrimonio). Excepto en *Cultura, educación y ciencia*, dónde la brecha es negativa de 2,6%, en el resto de las políticas los hombres concentran una mayor proporción de los beneficios fiscales.

Las mayores brechas relativas se registran en *servicios y promoción social* (61,2%) y *previsión social* (50,5%), donde las mujeres reciben, respectivamente, el 28% y el 33,1% de los beneficios. No obstante, en términos presupuestarios destaca el fomento de las **actividades económicas y el empleo**: aunque presenta una brecha menor, del 18,5%, concentra 380,3

millones de euros. En vivienda la distribución se aproxima más al equilibrio, con una brecha del 8,2%.

Tabla 44: Presupuesto de gastos fiscales IRPF e IP 2026 (euros) - Clasificación por política de gasto por sexo

	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Brecha (%)
Fomento actividades económica y empleo	170.727	209.589	44,9	55,1	18,5
Previsión social	56.786	114.762	33,1	66,9	50,5
Servicios y promoción social	22.528	58.028	28,0	72,0	61,2
Vivienda	115.620	125.909	47,9	52,1	8,2
Sanidad	6	8	42,6	57,4	25,7
Cultura, educación y ciencia	4.180	4.075	50,6	49,4	-2,6
Agricultura, ganadería y pesca	-	-	-	-	-
Transporte	-	-	-	-	-
Infraestructuras	-	-	-	-	-
Otras funciones	38.789	40.282	49,1	50,9	3,7
Total	408.634	552.653	42,5	57,5	26,1

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

El análisis de los ingresos monetarios y de los gastos fiscales ofrece una aproximación a la posición diferencial de mujeres y hombres en la generación de rentas, la acumulación de patrimonio, la participación en la actividad empresarial, la contribución a las arcas públicas y el acceso a los beneficios fiscales. Sin embargo, esta fotografía resultaría incompleta si se limitara exclusivamente a las actividades y recursos que se generan y registran dentro de los mecanismos de mercado.

Una parte significativa de la producción económica y del bienestar social se genera mediante el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado realizado en los hogares. Este trabajo, asumido mayoritariamente por las mujeres, produce bienes y servicios esenciales para la sostenibilidad de la vida y representa un ahorro o un coste potencial para las administraciones públicas, pero no se traduce directamente en renta disponible, cotizaciones o patrimonio para quienes lo realizan.

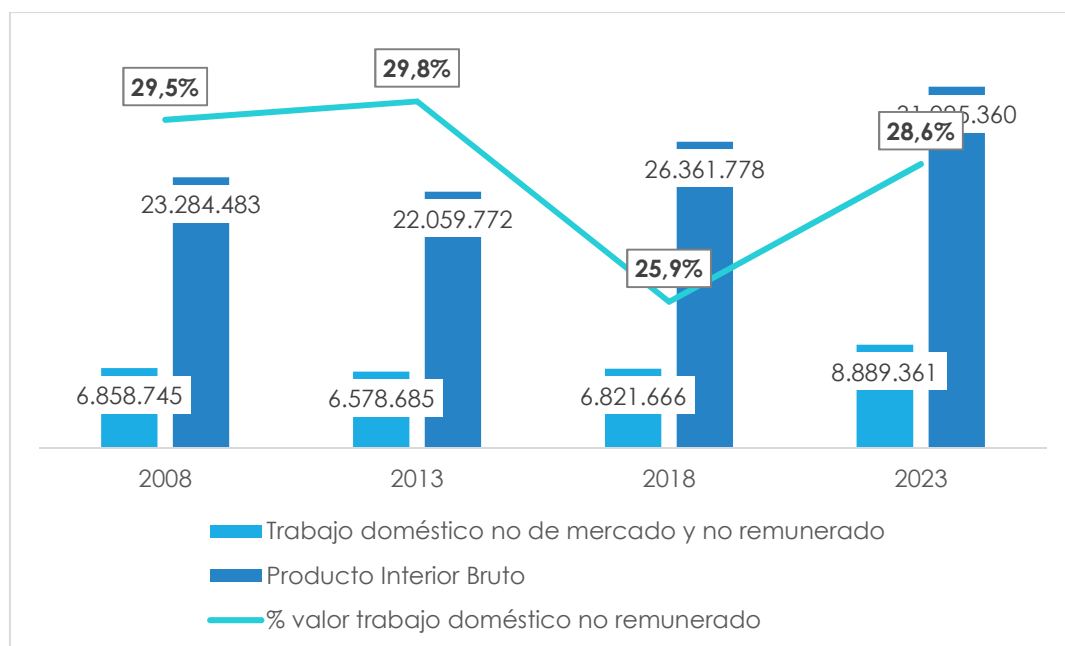
La incorporación de los ingresos no monetarios permite, por tanto, ampliar la mirada sobre la generación y distribución del valor económico entre mujeres y hombres e incorporar al análisis una contribución esencial que permanece fuera de los registros monetarios y fiscales. A medida que esta línea de análisis se consolide, podrá contribuir también a valorar en qué medida las políticas públicas forales toman en consideración estas aportaciones, incide sobre las desigualdades derivadas de la división sexual del trabajo y genera capacidad recaudatoria para financiar servicios públicos que reduzcan y redistribuyan las responsabilidades de cuidados.

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

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

A través de la **Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico** de Eustat, se proporciona una imagen global de las actividades productivas llevadas a cabo por los hogares, así como una estimación del valor económico aportado por dichas actividades. Según los últimos datos, el valor del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en Gipuzkoa asciende a **8.889 millones de euros en 2023**, lo que equivale al **28,6% del Producto Interior Bruto (PIB)**. En términos evolutivos, en los últimos quince años presenta una magnitud considerable a lo largo de todo el periodo analizado. Tras mantenerse en torno al 30% en 2008 y 2013, su peso relativo se redujo hasta el 25,9% en 2018, debido fundamentalmente al importante crecimiento del PIB. Desde entonces, su peso sobre el PIB ha vuelto a subir (concretamente de 2,7 puntos porcentuales).

Gráfico 22: Evolución del PIB y del valor económico del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y su porcentaje de participación en el PIB (en miles de euros)

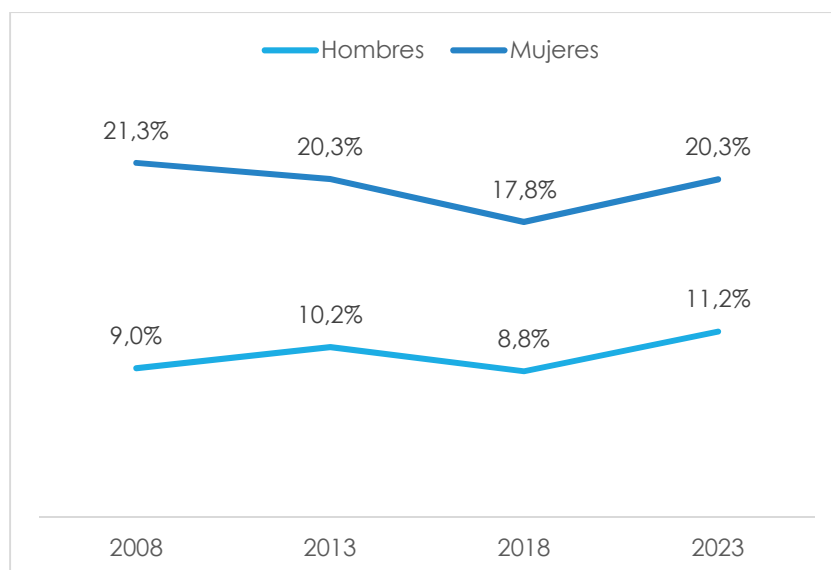


Fuente: Elaboración propia a parte de los datos de la Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico de Eustat.

Si se atiende a la **distribución** del valor del trabajo doméstico de cuidados no remunerado **por sexo**, se observan notables diferencias: la proporción del trabajo doméstico de las mujeres (64,5%) duplica al de los hombres (35,5%). A pesar de que esta disparidad sigue siendo considerable, se ha producido una leve reducción en la brecha de género. En 2008, las mujeres aportaban el 70,4% del valor del trabajo doméstico, frente al 29,6% de los hombres. En 2023, las mujeres redujeron su participación al 64,5%, mientras que los hombres aumentaron la suya al 35,5%.

Como se puede observar en el siguiente gráfico, la reducción proviene de una **menor participación de las mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados**—pasa de representar el 21,3% del PIB en 2008 a representar el 20,3% en 2023— y a un cierto aumento de la participación de los hombres —pasa de representar el 9% en 2008 a representar el 11,2% en 2023—.

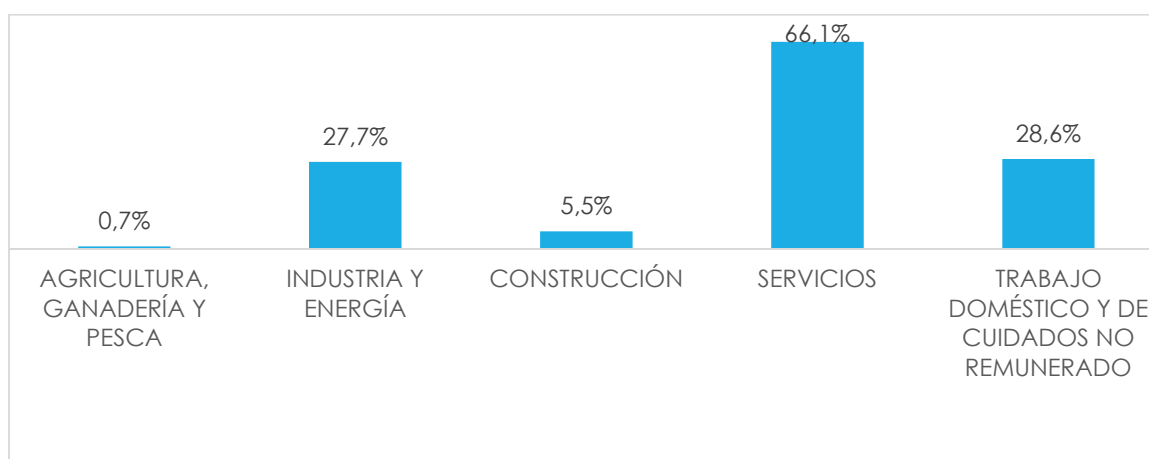
Gráfico 23: Evolución del porcentaje de participación del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en el PIB por cada sexo



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

En 2023, el porcentaje de **participación del valor del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en el Valor Añadido Bruto (VAB)**¹¹ es muy superior a la participación del sector primario -0,7% del VAB- y al de la construcción -5,5% del VAB- y supera este año también a la participación del sector de la industria y la energía -27,7% del PIB-, siendo por tanto el segundo sector de mayor peso relativo en la composición total del PIB. El gráfico a continuación ilustra estos datos.

Gráfico 24: Porcentaje de participación de cada sector y del trabajo doméstico no remunerado en el VAB

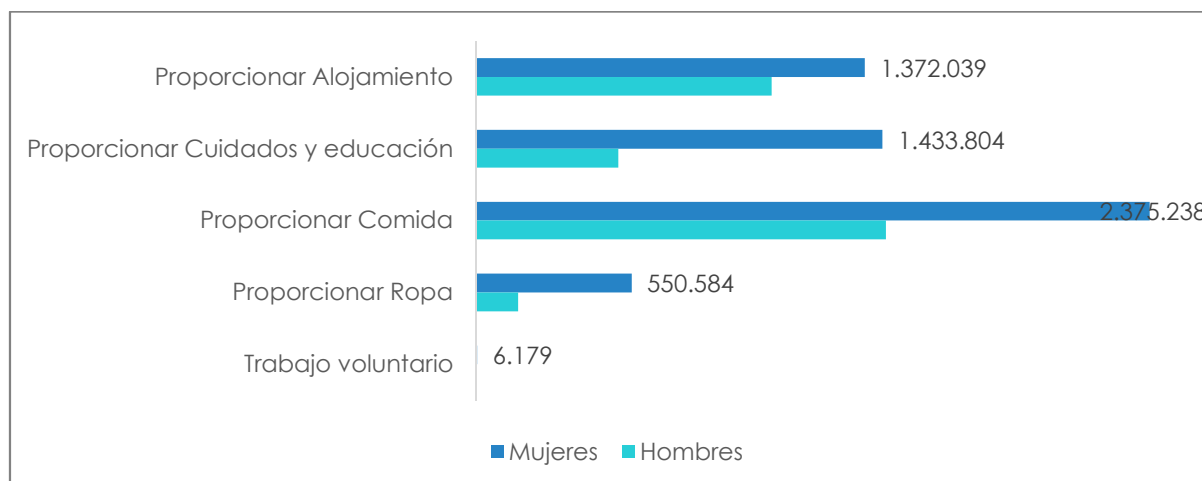


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eustat.

¹¹ El VAB es una magnitud macroeconómica que mide el valor del conjunto de bienes y servicios que se producen durante un periodo de tiempo, descontando los impuestos indirectos y los consumos intermedios.

La *Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico* distingue, además, funciones productivas tales como proporcionar vivienda, nutrición, vestido y cuidados a los miembros del hogar. En el año 2023, la **distribución de estas funciones** entre mujeres y hombres no presenta grandes diferencias respecto al año 2008, ya que se mantiene el orden de importancia en las funciones que concentran una mayor proporción del total: en primer lugar, se sitúan los trabajos vinculados con la comida; seguidamente aparecen las funciones ligadas a la provisión de cuidados, educación y alojamiento y, finalmente, las relacionadas con la ropa y con realizar trabajo voluntario.

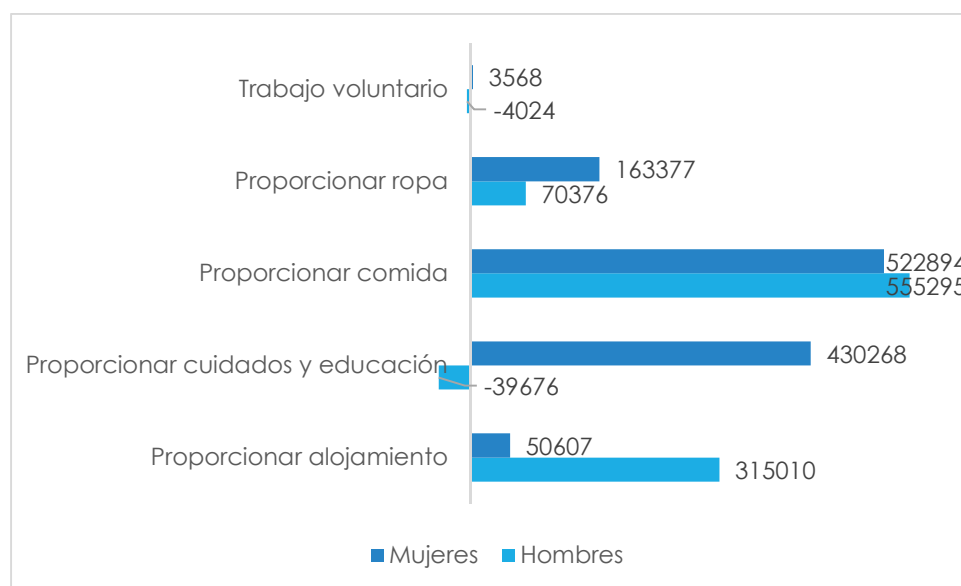
Gráfico 25: Valoración del trabajo doméstico y de cuidados, por función productiva y sexo (2023)
(en miles de euros)



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

). La principal diferencia respecto a datos de anteriores años es la reducción de la brecha respecto a la variable "Proporcionar alojamiento", en la que los hombres aumentan fuertemente su aportación, mientras que en la variable "Proporcionar cuidados y educación" los hombres presentan un descenso significativo.

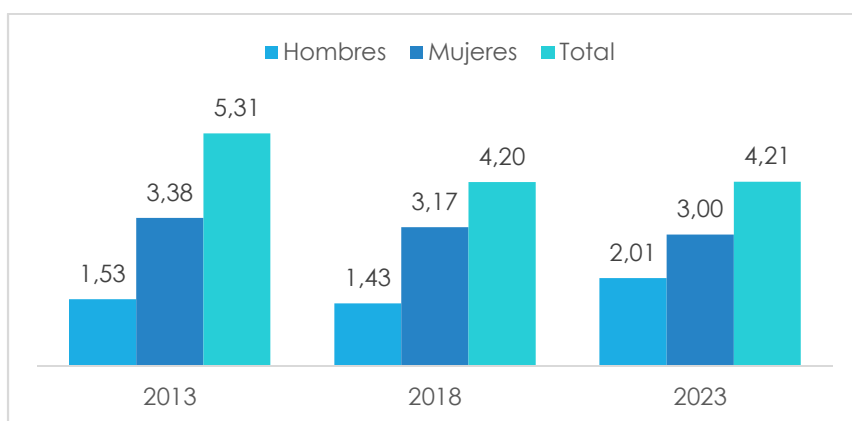
Gráfico 26: Variación 2018-2023 de la aportación de mujeres y hombres al trabajo doméstico y de cuidados



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

Si analizamos, ya no el valor del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en Gipuzkoa, sino el **tiempo dedicado** por las mujeres y los hombres a estas actividades, se observa que, en entre 2013 y 2023, se ha reducido en 30 minutos el tiempo medio dedicado en Gipuzkoa al trabajo doméstico y al cuidado de las personas. Si en 2013 el tiempo medio social dedicado al trabajo doméstico y al cuidado de las personas por la población de 16 años y más en Gipuzkoa era de 5 horas y 31 minutos, en 2023 es de 5 horas y 1 minuto. Es decir, la reducción proviene del **menor tiempo medio que dedican las mujeres** globalmente al trabajo doméstico y de cuidados porque el aumento del tiempo medio de dedicación de los hombres, en ese mismo periodo temporal, es prácticamente insignificante (el tiempo de dedicación de las mujeres se reduce en 38 minutos frente al aumento del trabajo de los hombres en 7 minutos (0,08)). Si las mujeres en 2013 dedicaban 3 horas y 38 minutos al trabajo doméstico y de cuidados, en 2023 le dedican 3 horas. Mientras que los hombres han pasado de dedicarle casi 2 horas (1 hora y 53 minutos) a dedicarle 2 horas y un minuto. El resultado de todo ello es que la brecha entre mujeres y hombres en 2023 se ha reducido en 44 minutos.

Gráfico 27: Evolución del tiempo medio dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, por sexo (hh,mm)



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

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

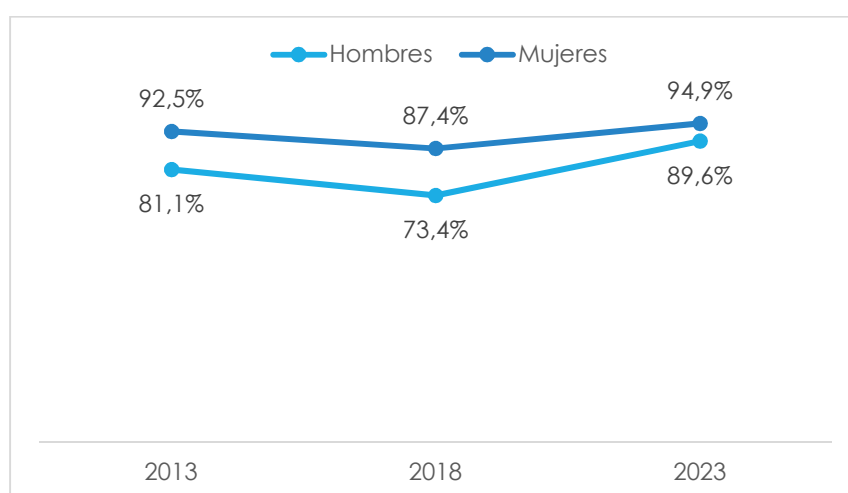
Si fijamos la mirada en la **tasa de participación de mujeres y hombres en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado**, se pone de manifiesto que las mujeres siguen dedicando más tiempo al trabajo doméstico y de cuidados que los hombres. Y que, tanto las mujeres como los hombres, durante la última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

Desde una **perspectiva histórica**, entre 2013 y 2023 y como se puede observar en el gráfico a continuación, ha aumentado la tasa de participación tanto de mujeres como de hombres en la realización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Es especialmente

relevante el aumento de la participación de los hombres (8,5 puntos más en 2023 que en 2013), frente al aumento de la participación de las mujeres (2,4 puntos más en 2023 que en 2013). En los últimos 10 años, la brecha de género vinculada con la participación de mujeres y hombres en el trabajo doméstico se ha reducido en más de la mitad (pasando de -11,4 puntos a -5,3 puntos).

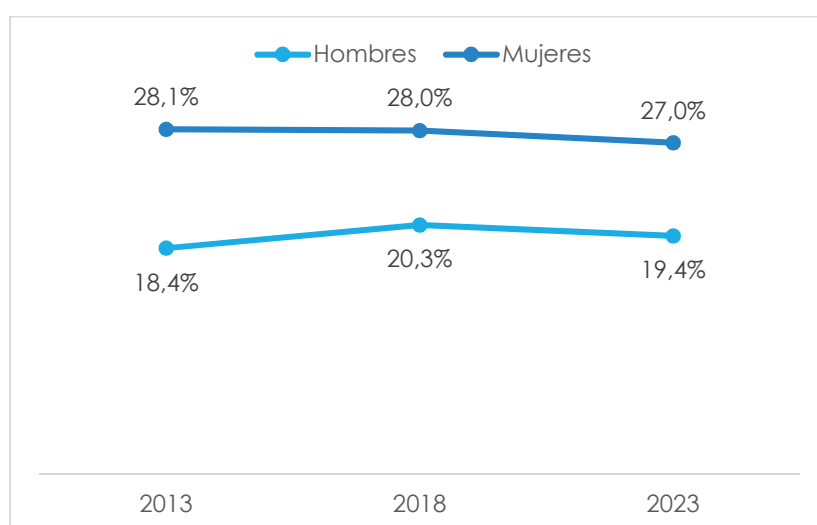
El porcentaje de mujeres que dedican su tiempo al **cuidado de personas** es superior al de los hombres en toda la serie temporal (Gráfico 26). Sin embargo, mientras que los hombres han aumentado ligeramente su participación, las mujeres han disminuido también levemente el tiempo que le dedican al cuidado.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

Gráfico 28: Evolución de la tasa de participación de mujeres y hombres en trabajos domésticos



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

Gráfico 29: Evolución de la tasa de participación de mujeres y hombres en cuidados de personas del hogar



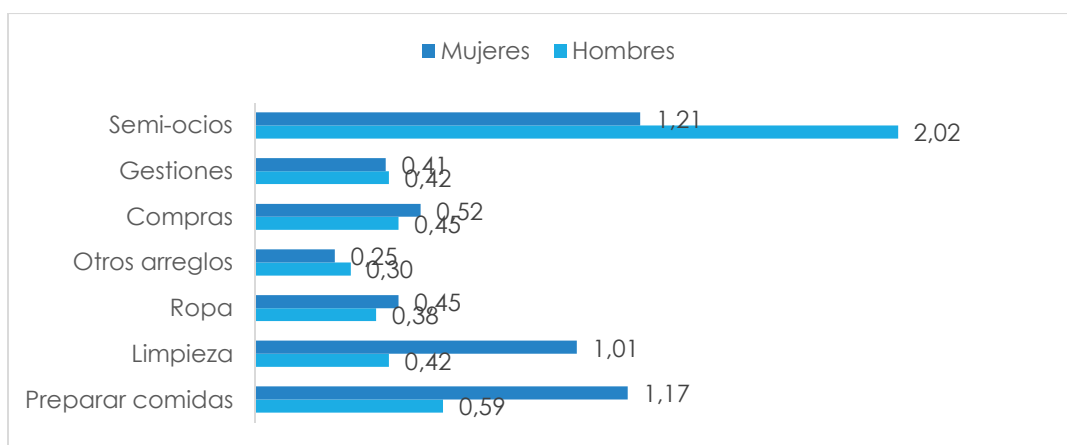
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Presupuestos del Tiempo de Eustat.

Por otro lado, en la última década, ha disminuido el tiempo que las mujeres dedican cotidianamente al trabajo doméstico y de cuidados (43 minutos menos), especialmente el tiempo que emplea para realizar el trabajo doméstico. En el caso de los hombres, el tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no ha sufrido cambios significativos. El resultado es que la brecha entre la dedicación diaria de unas y otros, se ha reducido en 45 minutos (de la brecha de 1 hora y 54 minutos a la brecha de 1 hora y 9 minutos).

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

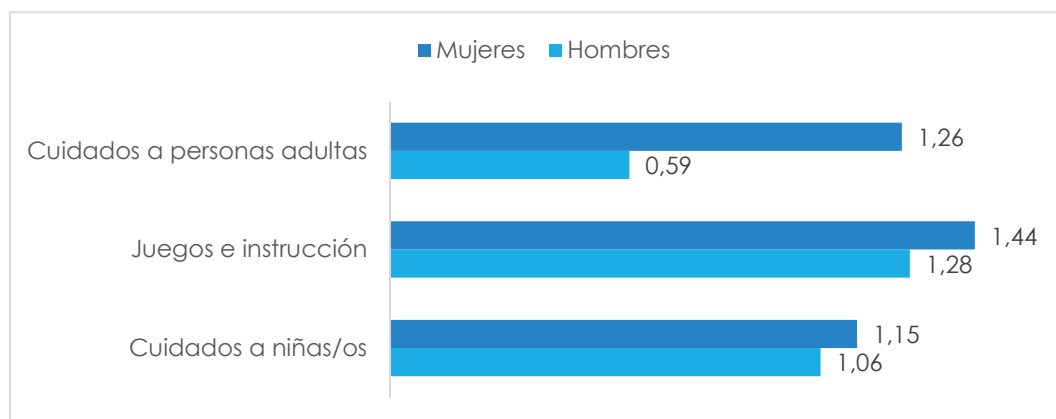
De las mujeres y hombres que se ocupan diariamente del **cuidado de personas**, el mayor tiempo lo emplean en actividades vinculadas con el juego y la instrucción. Sin embargo, mientras que en el cuidado diario a niñas y niños el tiempo empleado por mujeres y hombres es similar, aumenta ligeramente en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

Gráfico 30: Tiempo medio en trabajos domésticos por participante (2023) (hh,mm)



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

Gráfico 31: Tiempo medio en cuidados de personas del hogar, por participante (2023) (hh,mm)



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

En síntesis, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado constituye una aportación económica fundamental para Gipuzkoa, equivalente a cerca de un tercio de su PIB, pero continúa distribuyéndose de manera muy desigual entre mujeres y hombres. Aunque en los últimos años se ha reducido parcialmente la brecha, esta evolución responde principalmente a la disminución del tiempo dedicado por las mujeres y, en mucha menor medida, a una mayor implicación de los hombres. Persisten, además, diferencias relevantes en las tareas domésticas más rutinarias y en el cuidado de personas adultas, lo que pone de manifiesto que el avance hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el cuidado sigue siendo limitado. Esta realidad debe ponerse también en relación con la recaudación pública y, por tanto, sobre la capacidad de financiar servicios públicos, incluidos los servicios de cuidados. La provisión pública de estos servicios permite asumir colectivamente una parte del trabajo que se realiza de manera no remunerada en los hogares y redistribuir las responsabilidades de cuidado entre los hogares, el Estado, el mercado y la comunidad.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

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

VI.1. Conclusiones

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

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

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

- **Programas presupuestarios:**
 - En primer lugar, la consolidación de una **línea base** de referencia que permite hacer seguimiento del estado de la transversalidad de género en la institución y valorar avances o retrocesos producidos entre ejercicios. En concreto, gracias a la metodología diseñada, ha sido posible cuantificar con mayor rigor la contribución de los programas presupuestarios a la igualdad entre mujeres y hombres, que asciende en el ejercicio actual a 26 millones de euros (3,9% del presupuesto total de los programas analizados), frente a los 13 millones de euros (3%) registrados en el ejercicio anterior.
 - Por otro lado, cabe referirse a la generación y consolidación de una **lógica de planificación** para la igualdad orientada a resultados, que favorezca la mejora continua en la gestión de las políticas públicas y refuerce el cumplimiento de los mandatos normativos en materia de igualdad de mujeres y hombres.
 - En este sentido, es importante mencionar que dicha lógica, que supone un reto considerable en la medida en que tiene cierta dificultad técnica, pero, sobre todo, implica cambios importantes en la forma de concebir la planificación presupuestaria, va poco a poco **calando en los procedimientos de trabajo** de las y los gestores públicos. Si bien es cierto que, de una manera desigual, procesos como la generación y el uso de información desagregada por sexo, el conocimiento de los mandatos normativos de igualdad de género, y, en menor

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

- A estos mejores resultados contribuye sin duda el nuevo **Plan Estratégico 2024-2027**¹² de la DFG, en el que la igualdad de mujeres y hombres es a la vez una política transversal y estratégica. En la medida en que se configura como el principal instrumento que guía la planificación presupuestaria de los programas, es otro de los factores que contribuyen a esta mejora.
- Por último, este proceso de consolidación se ha visto reforzado en el presente ejercicio con la integración del informe de evaluación previa de impacto de género de los programas presupuestarios en la herramienta EBA. La mejora supone un paso importante para incorporar plenamente la evaluación de impacto de género al procedimiento ordinario de planificación presupuestaria, evitando su consideración como un documento paralelo o añadido. Asimismo, facilita la recopilación y explotación de la información, mejora su coherencia y trazabilidad y refuerza la correspondencia entre los datos registrados por los programas y los utilizados posteriormente para elaborar la Memoria de Evaluación Previa de Impacto de Género de los Presupuestos Generales.

● **Gastos de Personal:**

- En primer lugar, y quizá como la fortaleza más importante a destacar, el análisis de género del Capítulo I ha evidenciado la enorme utilidad de recopilar, analizar y dar un sentido a los datos, que afortunadamente ya están en su práctica totalidad disponibles, sobre la situación y posición de las mujeres y hombres empleados en la DFG y su reflejo en el gasto público. Este análisis ha permitido **desvelar las desigualdades** que muchas veces se esconden tras el velo de la igualdad de oportunidades en el acceso y las condiciones laborales del empleo público, y, sobre todo, cómo estas se reflejan en el gasto público.
- En este sentido, la **utilidad de indicadores** que evidencian rupturas de la correspondencia entre el peso que tienen las mujeres en el grueso de la plantilla de la Diputación y el gasto que suponen en Capítulo I, o la existencia de brecha salarial de género, es doble: primero, porque demuestra la pertinencia de seguir poniendo en marcha estrategias activas de integración de la igualdad de género en las políticas de gestión de personal y segundo, porque señalan con claridad dónde están los problemas y el camino a seguir para resolverlos.
- Con este análisis, al igual que en el resto de apartados, se ha consolidado una **línea base**, ahora con una serie comparativa de tres ejercicios 2023, 2024 y 2025, que permite identificar tendencias y no solo resultados puntuales, así como efectuar un análisis comparativo que permitirá observar evoluciones futuras e ir evidenciando mejoras en cuestiones como la brecha salarial de género y los

¹² Se puede consultar en el siguiente enlace:
<https://www.gipuzkoa.eus/documents/20933/64744273/Plan%20Estrat%C3%A9gico%202024-2027.pdf/267dbd46-a5d8-8f49-05bb-c6ae727522e5?t=1710492003288>

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

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

- **Clasificación orgánica:**

- En primer lugar, en este tercer año de aplicación de la metodología, se consolida una **línea base** que permite hacer seguimiento y valorar posibles avances o retrocesos en la situación, posición y asignación presupuestaria de las estructuras clave de impulso de las políticas de igualdad forales -el Órgano para la Igualdad y las Unidades departamentales para la igualdad- y, en particular, respecto al horizonte del 1% del presupuesto de la DFG que establece la *Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres* (disposición adicional segunda).
- En este sentido, el análisis realizado este tercer año confirma varias de las fortalezas identificadas el año pasado. La principal de ellas es la **posición estratégica** del **Órgano para la Igualdad**, adscrito al Gabinete de la Diputada General, lo que le otorga una posición funcional y simbólica adecuada para desplegar la estrategia de transversalidad de género en toda la Diputación. Además, las condiciones de las plazas de personal técnico de igualdad (personal funcionario de carrera, Grupo A, dedicación exclusiva y con formación en igualdad) cumplen con los mandatos normativos establecidos para las administraciones vascas. Por otro, aunque como veremos a continuación no al mismo ritmo que para el resto de la DFG, el presupuesto del Órgano para la Igualdad ha crecido un 37% desde el año 2016.
- Respecto a las **Unidades departamentales de igualdad**, cabe destacar el aumento en su número, de 3 en 2020 a 6 en 2027, lo que refleja una clara voluntad o interés institucional por fortalecer la transversalidad de género en las políticas forales. Además, en su gran mayoría, están ubicadas en las Secretarías técnicas, lo que facilita su labor en la integración de la perspectiva de género.

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

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

- En primer lugar, se destaca la **disponibilidad de datos** desagregados por sexo sobre el IRPF, que es la principal fuente de ingresos de la DFG, así como sobre el Impuesto de Patrimonio y el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, que permiten realizar el análisis de estos ingresos desde una perspectiva de género. Junto con estos datos, es importante mencionar la experiencia adquirida en el análisis de género, facilitada por el **trabajo colaborativo** y articulado a través del Grupo de trabajo permanente entre el Órgano para la Igualdad y el Departamento de Política Fiscal. Esta colaboración ha permitido identificar áreas clave para la evaluación del impacto de género en las políticas fiscales.
- Facilitado por lo anterior, el análisis presenta un **alcance amplio** que permite ampliar el conocimiento sobre la situación y evolución de la estructura de ingresos de la DFG. En el caso del IRPF, se dispone de series temporales de los principales indicadores, de un análisis específico de las rentas exentas y de un indicador sobre la capacidad redistributiva del impuesto. Asimismo, el análisis incorpora el Impuesto sobre Sociedades y, en el ámbito de los gastos fiscales, información organizada por políticas de gasto. Todo ello permite disponer de una base de información cada vez más completa para analizar la política fiscal desde una perspectiva de género.
- Los resultados obtenidos muestran **avances** en algunos indicadores, especialmente en la reducción de determinadas brechas en el IRPF y en la mayor incorporación de mujeres a los tramos medios y altos de renta. La disponibilidad de series temporales permite observar esta evolución y valorar los cambios que se van produciendo en la posición relativa de mujeres y hombres.
- Un apartado importante en esta memoria es el análisis del **trabajo doméstico y de cuidados no remunerado**, que incluye su dimensión y su valor económico en relación con la actividad económica. Este reconocimiento no solo busca otorgar visibilidad y significación a quienes desempeñan estas tareas, sino también estimar el coste o el ahorro real que representaría para las administraciones públicas asumir o aliviar parte de la carga de cuidado actualmente soportada por los hogares (y, dentro de ellos, mayoritariamente las mujeres). Asimismo, el reconocimiento del valor económico del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado pone de relieve la necesidad de considerar la **relación existente entre política fiscal y organización social de los cuidados**. Una fiscalidad con perspectiva de género no solo debe analizar los ingresos monetarios que genera o grava, sino también su contribución a la sostenibilidad de la vida y a la redistribución de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres, hogares, administraciones públicas, mercado y comunidad. Además, se avanza en el cumplimiento de la *Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres*, que establece que las administraciones públicas vascas deben realizar estimaciones periódicas del valor económico del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, y que este valor debe ser considerado en el diseño de presupuestos y políticas económicas y sociales (artículo 37).

- En definitiva, los resultados de la evaluación de impacto de género de los ingresos monetarios apuntan a **líneas de mejora en la política fiscal** para corregir las desigualdades de género. En este sentido, el análisis confirma que las políticas fiscales pueden desempeñar un papel relevante en la reducción de las brechas de género mediante la incorporación sistemática de la perspectiva de género en el diseño, seguimiento y evaluación de los instrumentos tributarios.

Finalmente, y antes de pasar a enumerar las debilidades identificadas en cada una de estas dimensiones, es importante retomar una última reflexión global al análisis realizado.

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

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

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

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

- **Clasificación funcional o por programas:**

- El **alcance** del análisis de los programas presupuestarios es, en estos momentos, reducido, al comprender 20 de los 69 programas de relevancia de género media o alta, es decir, de aquellos con potencial de incidir en la igualdad de mujeres y hombres.
- En el ejercicio actual, se sigue destacando la necesidad de ampliar el número y el gasto en acciones de igualdad, y garantizar que la perspectiva de género no solo se aplique en el análisis o en elementos formales (como el uso de lenguaje no sexista), sino también en aspectos estratégicos como la definición de objetivos, indicadores y líneas de actuación que tengan un impacto directo en la superación de las desigualdades. Aunque el camino recorrido hasta ahora es alentador, la DFG debe seguir impulsando una planificación presupuestaria con enfoque de género como **herramienta transformadora** en la lucha contra las desigualdades de género.
- Desde el punto de vista de la metodología puesta en marcha, y a pesar de que se han ampliado considerablemente las variables analizadas, sigue pendiente articular una **mirada más cualitativa** de los programas presupuestarios. Así, sería muy útil que, una vez se consoliden los contenidos del análisis actual centrado en la presencia o ausencia de la igualdad en diferentes aspectos, pudieran realizarse aproximaciones a cómo se incorpora dicha igualdad: qué tipo de objetivos se incorporan, su relevancia, idoneidad, etc. Lo mismo con las acciones de igualdad introducidas, de qué clase son, si son las más pertinentes, su relevancia para provocar cambios sustantivos en la situación de las mujeres del contexto de intervención del programa, etc. Esta profundización resulta especialmente relevante teniendo en cuenta que el trabajo desarrollado con los programas presupuestarios ha permitido constatar que no siempre existe una correspondencia directa entre las acciones declaradas en la herramienta EBA, las actuaciones efectivamente desarrolladas y los recursos finalmente imputados a ellas.
- Por último, retomando el hecho de que los programas presupuestarios analizados han participado de un proceso de trabajo pautado y acompañado de capacitación, reflexión y transformación, orientado a incorporar el enfoque de género en su planificación presupuestaria, y que, a pesar de ello, persisten retos como los mencionados y programas con un grado de integración medio, lo que sugiere la necesidad de seguir trabajando en este sentido para que el procedimiento acabe de consolidarse internamente.

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

- El análisis del Capítulo 1 ha permitido detectar la persistencia de desigualdades de género en la distribución del gasto público en este capítulo.
- En primer lugar, persiste una **distribución del gasto** de personal favorable a los hombres en relación con su peso en la plantilla. En 2025, las mujeres representan el 56 % del personal de la DFG, pero reciben el 53 % del gasto; los hombres representan el 44 % y reciben el 47 %. Esta diferencia se mantiene en los tres

ejercicios analizados (2023, 2024 y 2025). Aunque el gasto destinado a mujeres y hombres ha aumentado a un ritmo prácticamente igual, la relación entre presencia en la plantilla y participación en el gasto apenas ha variado. El desajuste también se observa al analizar los distintos grupos profesionales y es especialmente acusado en el C2.

- El análisis por Departamentos ofrece datos en el mismo sentido: en todos los departamentos forales la proporción de gasto destinada a mujeres es inferior a su representación en la plantilla. Las diferencias son especialmente elevadas en los departamentos de Gobernanza, Promoción económica y Proyectos Estratégicos, Sostenibilidad y Movilidad, Turismo y Ordenación del Territorio.
- También se ha evidenciado la existencia de una **brecha salarial de género** en la DFG que asciende a 12,6%. Hay que destacar que, a lo largo de los tres ejercicios estudiados: 2023, 2024 y 2025, la brecha ha aumentado de forma continuada. Por tanto, la incorporación de mujeres a la plantilla no se está traduciendo en una distribución más igualitaria de las retribuciones. El análisis muestra que la situación más desfavorable se da en el grupo C2, siendo el mayor foco de desigualdad, seguida de la que se produce en el grupo C1. También se constatan brechas salariales de género en varias de las *clases de personal* analizadas en detrimento del salario de las mujeres. La mayor se da entre el personal laboral temporal; le siguen, en orden de importancia, la presente entre el personal funcionariado interino y la que se da en los Departamentos con alta incidencia de la segregación horizontal y vertical, como el de Gobernanza y el de Sostenibilidad.
- Finalmente, y confirmando los resultados habituales cuando se realiza un análisis de género de las retribuciones en las administraciones públicas, los **complementos retributivos** siguen teniendo un gran peso a la hora de explicar las brechas salariales entre mujeres y hombres en la DFG. Destaca especialmente la brecha del 27,2% en el caso del *complemento específico y dedicaciones*, con una evolución especialmente negativa y que es, además, el complemento que tiene mayor peso en la retribución final.
- Además, el análisis ha permitido identificar que son tres los **factores que mejor explican las diferencias retributivas**: el primero de ellos tiene que ver con el desigual *reparto del trabajo de cuidado*, que sigue siendo desempeñado mayoritariamente por las mujeres y que las penaliza (reducciones de jornada y excedencias por cuidado de familiares) no solo en su carrera profesional sino también económicamente. El segundo tiene que ver con el fenómeno de la *segregación vertical* que explica la diferencia salarial en la medida en que las Jefaturas de Servicio y otros puestos mejor remunerados están ocupados, en una proporción superior a su peso en la plantilla, por hombres. Finalmente, la *segregación horizontal* y la menor valoración social de las funciones desempeñadas tradicionalmente por las mujeres también contribuyen a explicar la brecha salarial de género.
- Por otro lado, el análisis pone también de manifiesto la necesidad de, en esta lógica de **mejora continua** en que se inscribe el procedimiento de evaluación del

impacto de género de los Presupuestos Públicos de la DFG, seguir indagando en los factores que explican estos datos. Como se anticipaba al final del apartado dedicado al análisis de género de los gastos en Capítulo I, es fundamental que, en Memorias futuras, se atienda a las limitaciones del cómputo de personas empleadas, la falta de ponderación de la duración de los contratos (para lo cual sería muy interesante calcular la brecha salarial de género por hora trabajada), afinar el análisis de retribuciones de puestos de trabajo con altos índices de feminización-masculinización, que pudieran considerarse “de igual valor”, o profundizar en las consecuencias que tiene la segregación vertical en las diferentes rupturas evidenciadas entre el mayor peso general de las mujeres entre el personal de la DFG y la menor proporción relativa de gasto destinada a ellas en este Capítulo.

- **Clasificación orgánica:**

- El análisis de la clasificación orgánica ha permitido desvelar que la DFG está significativamente por **debajo del 1%** del presupuesto dedicado al impulso de las políticas forales para la igualdad estipulado por la *Norma Foral 2/2015*. En 2027 se destina un 0,22% del presupuesto a este fin, lo que pone de manifiesto un importante déficit de financiación en relación con el mandato normativo. Cabe además señalar que este porcentaje ha disminuido en 0,04 puntos porcentuales en los últimos años, desde el 0,26% que representaba en 2021.
- Este descenso se debe principalmente a que, aunque el presupuesto del **Órgano para la Igualdad** haya aumentado en un 37%, su peso relativo ha disminuido en comparación con el incremento global del presupuesto de la Diputación, que creció un 70% en el mismo período.
- En lo que respecta a las **Unidades departamentales para la Igualdad**, el proceso de creación de todas ellas aún no se ha completado en los departamentos de la Diputación, quedando pendientes dos unidades, además de que en este momento estén dos plazas sin cubrir, lo que limita la integración de la perspectiva de género en la política sectorial de dichos departamentos y, en general, el alcance de la estrategia de transversalidad.
- Otro reto significativo tanto en relación con el Órgano para la Igualdad como en relación con las Unidades departamentales es la necesidad, en el caso del Órgano, de revisar la **dotación de recursos** técnicos y administrativos a su servicio y, en el caso de las Unidades, de asegurar que estén adecuadamente cubiertas en términos de especialización en igualdad, dedicación, temporalidad... para garantizar la efectividad de estas estructuras en el cumplimiento de las funciones establecidas por la *Norma Foral 2/2015*.

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

Junto con las fortalezas previamente explicadas, el análisis presenta algunas limitaciones y pone de manifiesto retos relevantes desde la perspectiva de la igualdad de mujeres y hombres:

- Aunque el análisis de los ingresos monetarios representa un avance significativo en la comprensión de la política fiscal desde una perspectiva de género, su **alcance** actual limita su efectividad, ya que abarca menos del 40% del presupuesto consolidado total de ingresos de la DFG. Esta limitación en el análisis implica que muchas áreas clave de ingresos, que podrían ser cruciales para entender el panorama fiscal completo y sus impactos de género, quedan fuera de la evaluación.
- Otra debilidad importante es el **desajuste temporal** en los datos disponibles sobre los ingresos monetarios dado que son datos de la recaudación realizada dos años atrás, así como sobre los ingresos no monetarios, mientras que el objeto de la memoria es el presupuesto del año siguiente, en este caso, 2025.
- Por otro lado, el análisis realizado pone de manifiesto que, aunque el sistema tributario de Gipuzkoa incorpora instrumentos con capacidad redistributiva, persisten **desigualdades estructurales** entre mujeres y hombres que condicionan tanto su contribución fiscal como el acceso efectivo a los beneficios derivados de la política tributaria. Las mujeres continúan presentando menores niveles de renta, una menor participación en los tramos altos de ingresos, una menor presencia en la titularidad y control de empresas y una menor acumulación de determinados activos patrimoniales, circunstancias que limitan su capacidad para beneficiarse de reducciones, deducciones y otros incentivos fiscales.
- Asimismo, los resultados evidencian que una parte significativa de los **beneficios fiscales** se concentra en colectivos con mayor capacidad económica y empresarial, donde los hombres mantienen una posición predominante. En consecuencia, aun cuando las medidas tributarias sean formalmente neutras, sus efectos pueden resultar desiguales debido a las diferencias previas existentes en el acceso a los recursos económicos, al empleo, al patrimonio y a la actividad empresarial.
- Por último, el análisis del apartado de ingresos no valora directamente ni las modificaciones tributarias que se puedan plantear ni la estructura de ingresos que pretende aprobar el Proyecto de Norma Foral de Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa. Es decir, no aporta elementos que puedan incidir de manera inmediata en las decisiones presupuestarias en el corto plazo. Sin embargo, aporta el contexto para comprender la configuración global de los ingresos y su relación con la igualdad de mujeres y hombres, que permite, en un segundo momento, valorar de manera más efectiva el previsible impacto de las posibles modificaciones normativas.

VI.2. Propuestas de mejora para futuros ejercicios

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

- En relación con los **programas presupuestarios**,
 - **Extender el presupuesto analizado desde el enfoque de género, con más programas presupuestarios en el análisis, y apostando por un acompañamiento y asesoramiento especializado al personal de los programas presupuestarios** que apoye técnicamente y motive a cada programa presupuestario a realizar los cambios necesarios para contribuir, desde su ámbito de intervención, a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres y evitar el riesgo de burocratización/automatización en la elaboración de los informes de evaluación previa de impacto de género.
 - **Mejorar los instrumentos existentes de planificación orientada a resultados (EBA)** para asegurar una integración efectiva de la perspectiva de género y que no dependan de la voluntariedad. Algunas mejoras concretas que se podrían implementar o estudiar son:
 - Testar durante los próximos ejercicios el funcionamiento de la integración del informe de evaluación previa de impacto de género en EBA y realizar los ajustes que resulten necesarios
 - Añadir en las directrices de elaboración de los presupuestos la recomendación a los programas de relevancia de género alta y media de incluir, específicamente, acciones principales de igualdad, así como una horquilla de gasto de los programas en dichas acciones.
 - **Seguir avanzando en el proceso de integración de la igualdad de género en todo el ciclo presupuestario.** La transversalidad de género aplicada a los presupuestos afecta a todas las fases del ciclo presupuestario, desde la elaboración de los presupuestos hasta la evaluación. Hasta ahora, los esfuerzos se han concentrado principalmente en la fase de planificación, como paso previo indispensable y fundamental para perfeccionar la metodología y las herramientas. El siguiente paso es reforzar el carácter propiamente evaluativo con mecanismos que permitan dar seguimiento a las actuaciones, comprobar avances (y visibilizar incumplimientos para precisar áreas de mejora) en próximos ejercicios y aproximarse a los resultados e impacto real de los programas en la igualdad de mujeres y hombres del Territorio Histórico. La reciente mejora del ejercicio de **evaluación ex post** del impacto de género de la Cuenta General de la DFG constituye un hito relevante en esta dirección, sentando las bases para un seguimiento sostenido en el tiempo que permita identificar tendencias a medio y largo plazo y ofrezca información útil para consolidar o reorientar el diseño y ejecución de los programas presupuestarios al logro de los resultados comprobables en la igualdad de mujeres y hombres. El reto ahora es consolidar estos avances y establecer las sinergias entre los procesos de evaluación ex ante y ex post, de manera que se retroalimenten mutuamente y fortalezcan la coherencia, la eficacia y la sostenibilidad del enfoque de género en el ciclo presupuestario

- **Seguir reforzando a las Unidades departamentales para la Igualdad de mujeres y hombres** dentro de sus respectivos departamentos, visibilizándolas, capacitándolas, poniendo en valor su labor y asegurando que cuentan con los tiempos y recursos técnicos necesarios para ejercer sus funciones y, en particular, para asesorar sobre la integración de la perspectiva de género en los programas presupuestarios de su departamento.
- En relación con la **política de personal**,
 - Una de las prioridades es mejorar la **disponibilidad, recogida y análisis de los datos** para la evaluación del impacto de género de los gastos de personal. En particular, para reducir el efecto de las limitaciones en los datos señaladas en el análisis y mejorar la calidad del análisis, sería recomendable avanzar en la incorporación de mecanismos que permitan vincular los diferentes contratos a una misma persona empleada, así como ponderar los resultados en función del tiempo efectivamente trabajado. La utilización de identificadores únicos facilitaría evitar duplicidades derivadas de la movilidad interna o de la coexistencia de distintos contratos en un mismo ejercicio. Asimismo, la introducción de una variable de duración contractual permitiría ponderar el gasto de personal y calcular indicadores más adecuados para la comparación entre mujeres y hombres. En esta misma línea, si se dispusiera de datos sobre horas o jornadas efectivas y, de esta forma, se pudiera calcular la brecha salarial por hora sería posible corregir estos desajustes y acercar en mayor medida el análisis al concepto de brecha salarial ajustada. En este sentido, se propone explorar posibilidad de obtener datos a través de control de presencia. En todo caso, será importante seguir manteniendo las advertencias metodológicas en futuros análisis, y complementar los resultados cuantitativos con información cualitativa que permita contextualizar las variaciones observadas.
 - El análisis realizado ha visibilizado las consecuencias que tienen las **desigualdades de género en el empleo público**, y específicamente la falta de corresponsabilidad en el cuidado y la segregación horizontal y vertical, como factores que contribuyen a explicar la brecha salarial evidenciada para la DFG. En este sentido, el diseño y, sobre todo, la implantación efectiva del "*I Plan interno para la igualdad de mujeres y hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa*" aprobado mediante acuerdo del Consejo de Gobierno Foral el 17 de junio de 2025, constituye un paso fundamental para abordar estas desigualdades. El citado Plan recoge, en su objetivo 5, dos acciones destinadas al estudio y seguimiento de la brecha salarial, previstas inicialmente para el año 2026. Por una parte, estudiar la **brecha salarial** en los puestos **del grupo de clasificación C2** para identificar las causas que la pueden estar generando (la feminización o la masculinización de los puestos de trabajo, la conciliación, etc.) y, por otro lado, hacer un seguimiento anual de la brecha calculada y una evaluación (a lo largo del último año de vigencia del Plan para la igualdad) de la **evolución de las brechas del global de la plantilla**. En esta evaluación se podrá ver el impacto que ha tenido el Plan y, con el fin de reducir la brecha, se definirán posibles medidas

a adoptar por el II Plan para la igualdad. Ambas acciones han sido, además, incorporadas al programa presupuestario de Función Pública del 2027. Su ejecución permitirá mejorar y completar el análisis de gastos de personal de las futuras memorias de evaluación previa de impacto de género de los presupuestos del territorio. Para dar continuidad a este trabajo, será necesario reforzar los recursos dedicados al desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, así como a realizar el seguimiento anual de la brecha salarial global.

- En concreto, los datos apuntan a la necesidad de realizar un estudio específico que permita identificar o descartar posibles **sesgos de género en la valoración de los puestos de trabajo**, especialmente en aquellos en los que se evidencian a priori brechas salariales de género en principio relacionadas con la segregación horizontal. Como ya hemos indicado, el I Plan interno para la igualdad de mujeres y hombres de la DFG recoge dos acciones destinadas al estudio y seguimiento de la brecha salarial. En este sentido, en función de los resultados obtenidos, podrán establecerse medidas concretas para integrar la perspectiva de género en esta valoración, lo que tendrá efectos directos en la erradicación de las brechas salariales de género de la DFG.
- Dado que las mayores dificultades de acceso de las mujeres a los puestos más altos de la jerarquía de la administración foral constituyen otro de los principales factores explicativos de estas brechas es importante reforzar las medidas para garantizar una **representación equilibrada** de mujeres y hombres en estos puestos.
- En relación con las **estructuras básicas de impulso de la igualdad de mujeres y hombres**,
 - Para asegurar un crecimiento progresivo y coherente del presupuesto dedicado al impulso de la igualdad, sería necesario **aumentar la asignación a estructuras de impulso**, como el personal del Órgano para la Igualdad y las Unidades departamentales de igualdad, de manera progresiva y proporcionada. Esto supondría actuar en una doble dirección, en el sentido en que establece la línea P.1.1. de **Política Transversal del Plan Estratégico 2024-2027** de la DFG:
 - Por un lado, aumentando el presupuesto del Órgano para la Igualdad en todos sus capítulos y aumentando la dotación de personal especializado que permita gestionar los nuevos recursos para la igualdad y dar cobertura y respuesta adecuada a todas las funciones que tiene asignadas.
 - Por otro lado, aumentando la dedicación de las Unidades de Igualdad al impulso de la igualdad de mujeres y hombres, de manera que cuenten con dedicación exclusiva y garantizando que están conformadas por personal que cuenta con formación especializada en materia de igualdad. Asimismo, sería necesario proporcionar la dotación de personal a las necesidades y características de los departamentos, considerando su tamaño, funciones, competencias y potencial transformador en igualdad. Así, no es lo mismo el Departamento de Infraestructuras Viarias que el

Departamento de Cuidados y Política Social, mientras que, a día de hoy, cuentan con la misma estructura de igualdad.

- Es importante mencionar también el impulso que debe suponer en este sentido la reciente aprobación del **IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa 2025-2027**, que en su Proyecto 2 (*Estándares de calidad para implementar la política foral para la igualdad*) establece entre sus objetivos la adecuación de las estructuras forales para la igualdad, posibilitando que tanto el Órgano para la Igualdad, como las Unidades Departamentales para la Igualdad puedan realizar sus funciones con las condiciones necesarias para realizar el trabajo de asesoría e impulso.
- En relación con **los ingresos**, se proponen las siguientes líneas de mejora:
 - Reforzar el análisis de impacto de género de los **beneficios fiscales**, avanzando, por una parte, en la vinculación entre los gastos fiscales y las políticas de gasto correspondientes y, por otra, evaluando periódicamente quiénes se benefician realmente de las deducciones, reducciones y exenciones existentes, así como los efectos distributivos que generan sobre mujeres y hombres. La disponibilidad creciente de datos desagregados por sexo constituye una oportunidad para mejorar esta evaluación y orientar futuras reformas.
 - Mejorar las **evaluaciones de impacto de género** asociadas a la tramitación de la normativa fiscal. Aunque la evaluación de impacto de género de la política de ingresos fiscales realizada en la presente memoria no tiene capacidad de impactar en la Norma Foral de Presupuestos 2027, los resultados que esta arroja sí permiten apuntar líneas de mejora en materia fiscal que debieran ser consideradas en futuras modificaciones normativas fiscales con la finalidad de garantizar que estas estén dirigidas a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres.
 - En concreto, para favorecer un impacto positivo sobre la igualdad de mujeres y hombres, las modificaciones deberían ir dirigidas a priorizar aquellas **medidas fiscales** que favorezcan la autonomía económica de las mujeres, su participación en el empleo y la reducción de las desigualdades de renta. Ello implica prestar especial atención a aquellos incentivos vinculados al empleo, la conciliación, la corresponsabilidad, el acceso a la vivienda, el emprendimiento y la promoción profesional, valorando su capacidad efectiva para reducir las brechas detectadas.
 - Asimismo, será importante velar por mantener una **capacidad recaudatoria suficiente** que permita financiar servicios públicos universales y de calidad, especialmente aquellos relacionados con los cuidados, la dependencia, la atención a la infancia y los servicios sociales. Estos servicios tienen un impacto especialmente relevante en la igualdad entre mujeres y hombres, ya que contribuyen a reducir la carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que, como se pone de manifiesto en esta Memoria, continúa recayendo de forma mayoritaria sobre las mujeres.

- En conexión con lo anterior, resultaría de interés profundizar, mediante análisis específicos, en la relación entre las políticas públicas y la organización social de los cuidados, analizando en qué medida las políticas públicas forales contribuyen a redistribuir las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres, hogares, administraciones públicas, mercado y comunidad.
- Explorar la posibilidad de solicitar al Eustat una **mayor periodicidad y disponibilidad** de los datos asociados a las operaciones estadísticas de la Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico y de la Encuesta de Presupuestos del Tiempo. Ambas son quinquenales y resultaría interesante disponer de datos con mayor frecuencia para analizar con más detalle los cambios producidos en esos ámbitos.
- Explorar la posibilidad de ampliar el análisis a las **tasas y precios públicos** cruzando los datos del importe abonado con las características socioeconómicas de las personas usuarias de los servicios públicos relacionados con esos tributos, de la mano de los servicios forales que gestionan dichas tasas y precios públicos.



ANEXO

Informes de evaluación previa de impacto de género de los programas

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO	
Fecha	27/10/2026
Ejercicio	2027
Departamento	01 – DIPUTADA GENERAL
Programa	200 - Estrategia
Dotación económica	7.752.268,91
Relevancia de género	Alta
OBJETO Y FUNDAMENTO	
El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario tendrá en la igualdad de mujeres y hombres, conforme a los artículos 27 y 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i> .	
MANDATOS DE IGUALDAD	
Se ha referenciado el marco normativo en materia de igualdad:	Sí
Normativa/planes referenciados:	<ul style="list-style-type: none"> Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa 2025-2027. Norma Foral 4/2019, de 11 de marzo, de Buen Gobierno en el marco de la gobernanza pública foral; Norma Foral 11/2014, de 29 de octubre, de incorporación de cláusulas contractuales relativas a la compra pública socialmente responsable en la contratación del sector público foral; Plan Estratégico 2024-2027 de la Diputación Foral de Gipuzkoa
Se han identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad aplicables al programa presupuestario:	Sí
Principales mandatos:	<ul style="list-style-type: none"> Planificación. Incorporar los objetivos, acciones e indicadores principales de los planes para la igualdad de mujeres y hombres, y sus correspondientes indicadores de evaluación, a los planes de carácter estratégico de las administraciones públicas (art. 16.5 del DL 1/2023). Todos los planes y programas, incluido el plan estratégico incorporarán la perspectiva de género en el proceso de diseño, gestión y evaluación (art. 15.7 del NF 4/2019). Coordinación institucional. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de la administración foral, a todos los niveles y en todas sus fases (art. 10.2.c del DL 1/2023). Innovación, transparencia y rendición de cuentas. Fomentar la innovación y la mejora continua de las políticas de igualdad y garantizar la transparencia y la rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad de mujeres y hombres a través de los recursos

Principales mandatos:	públicos (art. 3.15 del DL 1/2023).
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	
Se han identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que afectan al programa:	Sí
Diagnóstico de igualdad:	<p>Teniendo en consideración que la misión de la Dirección de Estrategia es apoyar a la diputada general en el liderazgo e impulso de la definición y ejecución de la estrategia general de la Diputación Foral de Gipuzkoa para el periodo 2024-2027, cuya conceptualización y desarrollo se ha realizado en el marco del modelo de gobernanza colaborativa que propone Etorkizuna Eraikiz, la capacidad del programa presupuestario para promover la igualdad entre mujeres y hombres es de gran relevancia. Concretamente, esta capacidad reside en que la definición y el diseño, el despliegue, el seguimiento y la evaluación del Plan Estratégico de la Diputación Foral de Gipuzkoa se realice atendiendo la perspectiva de género e integrando el logro de la igualdad de mujeres y hombres en la definición de la misión, visión y valores del Plan y las líneas estratégicas que se marquen y los proyectos tractores y piloto que se definan.</p> <p>En gran parte, los recursos del programa presupuestario de la Dirección de Estrategia se destinarán al despliegue del Plan Estratégico, no ya sólo para la facilitación del modelo de gobernanza, sino también a poner en marcha y desarrollar los proyectos tractores y piloto que se han definido, iniciativas que tendrán que integrar la perspectiva de igualdad desde su definición. Otro bloque de actuaciones que se desarrollen desde la Dirección de Estrategia tendrá relación con la profundización de la gobernanza colaborativa, a través de Etorkizuna Eraikiz. Del análisis de brechas de género realizado en el proceso de planificación presupuestaria de la Dirección, se han identificado tres grandes ámbitos de actuación para los que en el presupuesto se han planificado las pertinentes acciones y subacciones:</p> <p>1) La necesidad de articular y facilitar los pertinentes mecanismos de gobernanza en el despliegue del Plan Estratégico para la integración de la perspectiva de género en los proyectos tractores y piloto.</p> <p>2) Alinear la actividad de la Diputación Foral con las políticas transversales en el EBA (presupuesto dirigido a resultados): ODS, igualdad de género e igualdad lingüística. A través del sistema EBA, se articula y se facilita la integración de la perspectiva de género en el presupuesto de la Diputación Foral de Gipuzkoa y con el Plan Estratégico.</p> <p>3) Desarrollo del proyecto tractor: Observatorio para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa.</p>
Se han introducido datos desagregados por sexo en el diagnóstico de situación:	Sí
PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD	
La misión del programa incorpora el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:	No

Se incluye la igualdad de mujeres y hombres en los objetivos y/o líneas de acción:	Sí
Objetivos:	<ul style="list-style-type: none"> • Impulso, desarrollo y seguimiento de la política transversal de igualdad en la Diputación Foral • Crear las condiciones y reforzar las oportunidades ya existentes para el desarrollo del medio rural y las pequeñas poblaciones, teniendo en cuenta, entre otras cosas, las expectativas y necesidades de las mujeres para permanecer allí.
Líneas de acción:	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer las condiciones estructurales internas para el desarrollo efectivo de la política foral de igualdad.
El programa cuenta con indicadores de género para su seguimiento y evaluación:	Sí
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje del presupuesto propio de gestión de la Diputación Foral de Gipuzkoa para el impulso de la política foral para la igualdad de mujeres y hombres • Porcentaje de personal empleado público que ha recibido formación básica en igualdad de al menos 20 horas, sobre el total del personal empleado público • Grado de ejecución del presupuesto del observatorio • Grado de avance en el desarrollo del contenido y de la plataforma del Observatorio • Grado de avance en la definición, implementación y consolidación de un modelo de gobernanza para el observatorio • Porcentaje de personal técnico del Órgano para la Igualdad y de las Unidades de Igualdad de los Departamentos con una formación especializada superior a 300 horas impartida por una administración pública o por una universidad
El programa presupuestario incluye acciones principales de igualdad:	Sí
Acciones y dotación presupuestaria	
Proyecto tractor: Observatorio para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Gipuzkoa	170.937,11
Total dotación presupuestaria acciones principales de igualdad y % sobre total:	170.937,11 (2,20 %)
El programa presupuestario tiene en cuenta la perspectiva de género en otras acciones:	Sí
Acciones, tipo y dotación presupuestaria	
Alinear la actividad de la Diputación Foral de Gipuzkoa con las políticas transversales (EBA): ODS, igualdad de género e igualdad lingüística	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar la perspectiva de género como elemento transversal. 42.244,74
Promoción y seguimiento de proyectos tractores	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios e investigaciones que integran la perspectiva de género • Evaluaciones previas de impacto de género de normas, planes o programas 255.825,50
Gestión de la subvención Euskampus Fundazioa (Sinnergiak)	<ul style="list-style-type: none"> • Composición equilibrada de mujeres y hombres 233.561,18
Total dotación presupuestaria acciones no principales de igualdad y % sobre el total:	531.631,42 (6,86 %)

Se utiliza un lenguaje no sexista:	Sí
VALORACIÓN IMPACTO	
Impacto previsible del programa en la igualdad de mujeres y hombres	Positivo
Índice de integración de la perspectiva de género	8,50 Alto

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO

Fecha	27/10/2026
Ejercicio	2027
Departamento	02 – DEPARTAMENTO DE SOSTENIBILIDAD
Programa	130 - Transición energética
Dotación económica	6.265.742,00
Relevancia de género	Alta

OBJETO Y FUNDAMENTO

El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario tendrá en la igualdad de mujeres y hombres, conforme a los artículos 27 y 28 de la *Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres*.

MANDATOS DE IGUALDAD

Se ha referenciado el marco normativo en materia de igualdad:	Sí
Normativa/planes referenciados:	<ul style="list-style-type: none">Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa 2025-2027.
Se han identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad aplicables al programa presupuestario:	Sí
Principales mandatos:	<p>Elaborar las políticas energéticas con perspectiva de género a la hora de diseñar medidas y actuaciones sobre sostenibilidad energética, definiendo las acciones bajo un enfoque reductor de las brechas de género. Art. 6 f) Ley 4/2019; Gobernanza Energética de Gipuzkoa, ESEG.</p> <p>Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, previendo estrategias de compensación, en la participación ciudadana, en el diseño de las políticas y en las decisiones de sostenibilidad energética. Art. 6 h) Ley 4/2019.</p> <p>Incorporación de información que dé cuenta de la existencia o no de desigualdades en los informes realizados por el Observatorio de la Energía de Gipuzkoa. Acción 1.1.2. ESEG</p> <p>Incorporación de cláusulas de igualdad en los convenios con las entidades comarcales de desarrollo económico (agencias, mancomunidades) para que los órganos de participación que se creen tengan una composición equilibrada por sexo según la legislación vigente. Acción 1.2.1. ESEG</p> <p>Promoción de la participación de mujeres tanto como docentes e informadoras como beneficiarias de los recursos de información y asesoramiento para la gestión energética en hogares, pequeño comercio y centros escolares. Acción</p>

Principales mandatos:	1.4.1. ESEG
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	
Se han identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que afectan al programa:	Sí
Diagnóstico de igualdad:	Entre las brechas de género identificadas en el sector de la energía, destacan un mayor riesgo de pobreza energética (el 60 % de los hogares en situación de pobreza energética se encuentran encabezados por mujeres); una menor visibilidad y participación de mujeres profesionales en los talleres y jornadas técnicas sobre energía (solo el 32% de ponentes son mujeres) y una menor asistencia en general de mujeres a los talleres técnicos sobre energía, que por otra parte se encuentra segregada por temática, y es mayor en talleres sobre energía en el ámbito del hogar y los cuidados y mucho menor en temáticas de energía renovable, coche vehículos eléctricos o comunidades energéticas. Además, en las comunidades energéticas locales la incorporación de la perspectiva de género no está sistematizada y perviven el espejismo de la igualdad, el mito de la libre elección y la falta de detección de falsa neutralidad de las acciones que llevan a cabo, ya que aunque en base a los Estatutos de las comunidades se aprecia paridad en la representación de los órganos de decisión, el liderazgo y la visibilidad de las mujeres dentro de la CE es menor que el de los hombres (Fuente: Diagnóstico acerca de la participación de las mujeres en las comunidades energéticas de Gipuzkoa y del nivel de incorporación de la perspectiva de género en las mismas)
Se han introducido datos desagregados por sexo en el diagnóstico de situación:	Sí
PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD	
La misión del programa incorpora el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:	Sí
Misión:	Asegurar la transición hacia un modelo energético sostenible y justo, basado en la eficiencia energética y las energías renovables, mediante el impulso de todas las medidas contenidas en la Estrategia de Sostenibilidad Energética de Gipuzkoa 2050, realizando acciones tanto para el sector público foral, como para otras instituciones públicas, las empresas y la ciudadanía en general, y teniendo presente la necesidad de reducir las desigualdades de género en el uso de la energía.
Se incluye la igualdad de mujeres y hombres en los objetivos y/o líneas de acción:	Sí
Objetivos:	<ul style="list-style-type: none"> Contribuir, desde las políticas de transición energética, a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, reduciendo las brechas de género detectadas en el ámbito de la energía.
Líneas de acción:	
El programa cuenta con indicadores de género para su seguimiento y evaluación:	Sí

Indicadores:	<ul style="list-style-type: none">• Número de personas participantes en los programas de información y formación en energía (Argitu y jornadas técnicas)• Ponentes en todas las jornadas, talleres y formaciones llevadas a cabo sobre transición energética desagregados por sexo (% mujeres, % hombres)• Porcentaje de comunidades energéticas subvencionadas que afirman analizar y trabajar para paliar la prevalencia de la pobreza energética en mujeres.• Porcentaje de comunidades energéticas subvencionadas cuyo órgano de dirección (consejo rector, junta directiva o asimilable) está compuesto al menos en un 40% por mujeres		
El programa presupuestario incluye acciones principales de igualdad:	Sí		
Acciones y dotación presupuestaria			
Crear una base de datos del seguimiento de los compromisos adquiridos y de las actuaciones realizadas por las comunidades energéticas dirigidas a: a) avanzar en la igualdad; b) analizar y combatir la pobreza energética en mujeres .			2.284,91
Total dotación presupuestaria acciones principales de igualdad y % sobre total:	2.284,91 (0,04 %)		
El programa presupuestario tiene en cuenta la perspectiva de género en otras acciones:	Sí		
Acciones, tipo y dotación presupuestaria			
Seguir dando relevancia y visibilidad en las publicaciones y notas de prensa a la brecha de género detectada en los estudios sobre pobreza energética de Gipuzkoa.	• Estudios e investigaciones que integran la perspectiva de género	2.284,91	
Inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos, convenios, becas y subvenciones y posterior análisis y seguimiento de los resultados.	• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios	2.434,91	
Difundir entre las comunidades energéticas de Gipuzkoa la guía Recomendaciones prácticas para aterrizar aspectos de género en las comunidades energéticas locales	• Formación en igualdad	2.534,91	
Total dotación presupuestaria acciones no principales de igualdad y % sobre el total:	7.254,73 (0,12 %)		
Se utiliza un lenguaje no sexista:	Sí		
VALORACIÓN IMPACTO			
Impacto previsible del programa en la igualdad de mujeres y hombres	Positivo		
Índice de integración de la perspectiva de género	7,50 Alto		

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO	
Fecha	27/10/2026
Ejercicio	2027
Departamento	02 – DEPARTAMENTO DE SOSTENIBILIDAD
Programa	200 - Colaboración con agentes y sensibilización ambiental
Dotación económica	1.161.540,00
Relevancia de género	Media
OBJETO Y FUNDAMENTO	
El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario tendrá en la igualdad de mujeres y hombres, conforme a los artículos 27 y 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i> .	
MANDATOS DE IGUALDAD	
Se ha referenciado el marco normativo en materia de igualdad:	Sí
Normativa/planes referenciados:	<ul style="list-style-type: none"> Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa 2025-2027.
Se han identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad aplicables al programa presupuestario:	Sí
Principales mandatos:	<ul style="list-style-type: none"> - Promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y actuaciones locales en materia de cambio climático y medio ambiente, teniendo en cuenta la distinta situación y posición de mujeres y hombres (Art. 3 y 19 NF 2/2015 para la igualdad de mujeres y hombres y art. 2 de la Ley 1/2024, de 8 de febrero, de Transición Energética y Cambio Climático). - Promover la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de la planificación climática y ambiental local, orientando las actuaciones hacia la sostenibilidad de la vida, las personas en situación de vulnerabilidad y la transición justa (Art. 15 de la Ley 1/2024, de 8 de febrero, de Transición Energética y Cambio Climático y Programa de Trabajo 2025 2030 Adaptación al CC) - Garantizar que la gobernanza climática, así como los procesos de participación ciudadana, incorporen el objetivo de igualdad de mujeres y hombres, garanticen la presencia equilibrada, faciliten las condiciones materiales, temporales, espaciales y de capacitación que hagan posible la participación de las mujeres y favorezcan la participación del movimiento feminista y de organizaciones promotoras de la igualdad (Art. 4 y 10 de la Ley 1/2024, de 8 de febrero, de Transición Energética y Cambio Climático). - Promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y actuaciones locales en materia de cambio

Principales mandatos:	<p>climático y medio ambiente, teniendo en cuenta la distinta situación y posición de mujeres y hombres (Art. 3 y 19 NF 2/2015 para la igualdad de mujeres y hombres y art. 2 de la Ley 1/2024, de 8 de febrero, de Transición Energética y Cambio Climático).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impulsar investigaciones, estudios y mejora del conocimiento sobre la relación entre género y medio ambiente (o género y cambio climático), reforzando la participación y liderazgo de las mujeres investigadoras y mejorando la calidad de la información disponible (Art. 2 y 53 de la Ley 1/2024, de 8 de febrero, de Transición Energética y Cambio Climático y art. 2 de la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de Cambio Climático y Transición Energética). - Integrar la perspectiva de género en las acciones de sensibilización, de educación ambiental, así como en la formación de profesionales del sector, promoviendo además cambios en los patrones sociales y de consumo desde la corresponsabilidad (Art. 49 NF 2/2015 para la igualdad de mujeres y hombres). - Favorecer la presencia, visibilidad y reconocimiento de las mujeres en los ámbitos científico, investigador y profesional vinculados al clima, y el medio ambiente (Art. 2 y 53 de la Ley 1/2024, de 8 de febrero, de Transición Energética y Cambio Climático y art. 2 de la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de Cambio Climático y Transición Energética).
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	
Se han identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que afectan al programa:	Sí
Diagnóstico de igualdad:	<ul style="list-style-type: none"> -Mayor nivel de preocupación de las mujeres que de los hombres por el cambio climático (un 81% de mujeres frente a un 75% de hombres dice estar bastante, muy o extremadamente preocupadas) y, al mismo tiempo, una mayor disposición al cambio de hábitos (un 75% de mujeres frente a un 68% de hombres estarían muy dispuestas a modificar hábitos de consumo por razones ambientales). -Menor representación de mujeres en entidades con las cuales se colabora formalmente a través de convenio (44%, 16 del total de 36 puestos de dirección, presidencias, vocalías y el resto de puestos de responsabilidad contemplados). -Menor representación de mujeres ponentes en jornadas organizadas desde la Dirección (42% de mujeres frente al 58% de hombres). -Mayor asistencia de mujeres que de hombres a actividades organizadas directa o indirectamente desde la Dirección (59% de mujeres frente a 38% de hombres en las actividades del DSF y 61% de mujeres frente a 36% de hombres en el curso de verano). -En términos generales, es necesario mejorar y sistematizar la recogida de datos desagregados..
Se han introducido datos desagregados por sexo en el diagnóstico de situación:	Sí
PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD	
La misión del programa incorpora el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:	Sí
Misión:	Impulsar la mejora ambiental del territorio y el avance en la

Misión:	consecución de los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030, en colaboración con diferentes agentes del territorio y promoviendo la sensibilización y la participación activa de la ciudadanía a través de proyectos que contribuyan a la igualdad de mujeres y hombres.	
Se incluye la igualdad de mujeres y hombres en los objetivos y/o líneas de acción:	No	
El programa cuenta con indicadores de género para su seguimiento y evaluación:	Sí	
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none">• % sobre el total del presupuesto destinado a proyectos que incorporan el enfoque de género en el marco de las subvenciones otorgadas desde la Dirección General de Adminsitración Ambiental.• % de mujeres y hombres ponentes en cursos, jornadas, etc., organizadas desde la DGAA sobre el total de ponentes• % de mujeres y hombres asistentes a cursos, jornadas, etc., organizadas desde la DGAA, sobre el total de asistentes	
El programa presupuestario incluye acciones principales de igualdad:	No	
El programa presupuestario tiene en cuenta la perspectiva de género en otras acciones:	Sí	
Acciones, tipo y dotación presupuestaria		
Jornadas y seminarios legislación ambiental	• Composición equilibrada de mujeres y hombres	152.764,50
Subvenciones de sostenibilidad (ODS) para municipios.	• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios	310.572,50
Subvenciones de sostenibilidad (ODS) para centros escolares.	• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios	340.572,50
Colaboraciones con otros agentes (IHOBE-Udalsarea 2030, Fundación Cursos de Verano-Foro de Sostenibilidad UPV, Gurutze Gorria, Fundación Cristina Enea, Federación Mercantil Dendatuz, Fundación Mario Onaindia)	• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios	284.506,85
Total dotación presupuestaria acciones no principales de igualdad y % sobre el total:	1.088.416,35 (93,70 %)	
Se utiliza un lenguaje no sexista:	Sí	
VALORACIÓN IMPACTO		
Impacto previsible del programa en la igualdad de mujeres y hombres	Positivo	
Índice de integración de la perspectiva de género	5,50 Medio	

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO	
Fecha	27/10/2026
Ejercicio	2027
Departamento	03 – DEPARTAMENTO DE CUIDADOS Y POLÍTICAS SOCIALES
Programa	100 - Agenda, Innovación y Evaluación
Dotación económica	9.202.081,00
Relevancia de género	Alta
OBJETO Y FUNDAMENTO	
El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario tendrá en la igualdad de mujeres y hombres, conforme a los artículos 27 y 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i> .	
MANDATOS DE IGUALDAD	
Se ha referenciado el marco normativo en materia de igualdad:	Sí
Normativa/planes referenciados:	<ul style="list-style-type: none">Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
Se han identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad aplicables al programa presupuestario:	Sí
Principales mandatos:	<p>Meta 5 : Incrementar en torno al 30% el número de cuidadoras en el ámbito domiciliario que forman parte de cooperativas de cuidados. IV Plan Foral para la Igualdad.</p> <p>Meta 8: Trabajo doméstico y de cuidados Reducir al menos a la mitad la brecha de género existente en la CAE en la realización del trabajo doméstico y de cuidados. Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.</p>
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	
Se han identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que afectan al programa:	Sí
Diagnóstico de igualdad:	<p>En la ficha EBA del programa presupuestario, se ha incorporado la igualdad de mujeres y hombres en los siguientes aspectos: La misión del programa se ha formulado en la ficha presupuestaria EBA de manera que refleja el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres: Diseñar la Planificación Estratégica (PE) del departamento, su seguimiento y evaluación, así como la coordinación de la Agenda de Políticas Sociales de Transición impulsando la transformación del sistema de Servicios Sociales mediante la innovación, experimentación, modernización y mejora de los cuidados sociales en el THG, teniendo en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres y fomentando el cambio de los roles de género. Para ello, nos valdremos de la evaluación de la calidad de vida, la gestión, los resultados e impactos de los Servicios Sociales, impulsando</p>

Diagnóstico de igualdad:	<p>los Ecosistemas Locales de Cuidado y la gobernanza colaborativa, (fomentando el voluntariado social y la colaboración con el tercer sector social y la comunidad).</p> <p>Además de mejorar el servicio de atención e información ciudadana y asistir y apoyar a la Fundación Adinberri.</p> <p>En los objetivos y/o líneas de trabajo de la ficha presupuestaria EBA del programa, se ha incorporado explícitamente la igualdad de mujeres y hombres:</p> <p>[LI.1792 - Fomentar la igualdad de hombres y mujeres en los cuidados de larga duración. IV Plan Foral para la Igualdad (PROYECTO 5. Cuidar desde la proximidad impulso de cooperativas de cuidados)]</p> <p>El programa cuenta con indicadores de género en su ficha presupuestaria EBA, que se utilizarán para el seguimiento y evaluación de los objetivos del programa. Estos indicadores son: Población objeto de actuación, desagregado por sexo. 60 % de mujeres y el 40 % de hombres .</p> <p>El programa presupuestario incluye una serie de acciones destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres, incluidas como:</p> <p>Acciones principales de igualdad en EBA:</p> <p>LI.1792 - - Fomentar la igualdad de hombres y mujeres en los cuidados de larga duración. IV Plan Foral para la Igualdad (PROYECTO 5. Cuidar desde la proximidad impulso de cooperativas de cuidados)]</p> <p>En la redacción de la ficha presupuestaria EBA se utiliza un lenguaje no sexista.</p>
Se han introducido datos desagregados por sexo en el diagnóstico de situación:	No
PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD	
La misión del programa incorpora el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:	Sí
Misión:	<p>Diseñar la Planificación Estratégica (PE) del departamento, su seguimiento y evaluación, así como la coordinación de la Agenda de Políticas Sociales de Transición impulsando la transformación del sistema de Servicios Sociales mediante la innovación, experimentación, modernización y mejora de los cuidados sociales en el THG, teniendo en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres y fomentando el cambio de los roles de género. Para ello, nos valdremos de la evaluación de la calidad de vida, la gestión, los resultados e impactos de los Servicios Sociales, impulsando los Ecosistemas Locales de Cuidado y la gobernanza colaborativa, (fomentando el voluntariado social y la colaboración con el tercer sector social y la comunidad).</p> <p>Además de mejorar el servicio de atención e información ciudadana y asistir y apoyar a la Fundación Adinberri.</p>
Se incluye la igualdad de mujeres y hombres en los objetivos y/o líneas de acción:	Sí
Objetivos:	

Líneas de acción:	<ul style="list-style-type: none">• Reforzar el cuidado profesionalizado y la atención en el domicilio de las personas mayores y de las personas en situación de dependencia, garantizando la cercanía a la vivienda y a la familia, y trasladar la atención en las residencias hacia un modelo más doméstico, poniendo la innovación al servicio de las personas usuarias y garantizando la profesionalización y el bienestar de las personas cuidadoras, incorporando, entre otros, la perspectiva de género en la desfeminización de los cuidados.• Profundizar en la prevención de la violencia machista y avanzar en la personalización, participación y no victimización del sistema de atención a las víctimas, en pos de dar pasos hacia el empoderamiento de género.	
El programa cuenta con indicadores de género para su seguimiento y evaluación:	No	
El programa presupuestario incluye acciones principales de igualdad:	Sí	
Acciones y dotación presupuestaria		
Cuidar desde la proximidad: Cooperativas de Cuidados (proyecto piloto-tractor)	136.757,00	
Fomentar la igualdad de hombres y mujeres en los cuidados de larga duración	22.357,59	
Total dotación presupuestaria acciones principales de igualdad y % sobre total:	159.114,59 (1,73 %)	
El programa presupuestario tiene en cuenta la perspectiva de género en otras acciones:	Sí	
Acciones, tipo y dotación presupuestaria		
Capacitación para el acceso a la obtención del Certificado de Profesionalidad (ZAINLAB-ADINBERRI)	• Formación en igualdad	100.880,70
Acciones para combatir la soledad no deseada	• Coordinación y colaboración para la igualdad	28.419,90
Campaña de sensibilización: Cuidar en Igualdad	• Uso comunicación no sexista • Coordinación y colaboración para la igualdad	112.795,67
Despliegue y consolidación de los ecosistemas locales de cuidados (Proyecto tractor)	• Coordinación y colaboración para la igualdad	1.982.548,40
Total dotación presupuestaria acciones no principales de igualdad y % sobre el total:	2.224.644,67 (24,18 %)	
Se utiliza un lenguaje no sexista:	Sí	
VALORACIÓN IMPACTO		
Impacto previsible del programa en la igualdad de mujeres y hombres	Positivo	
Índice de integración de la perspectiva de género	9,50 Muy alto	

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO	
Fecha	27/10/2026
Ejercicio	2027
Departamento	03 – DEPARTAMENTO DE CUIDADOS Y POLÍTICAS SOCIALES
Programa	210 - Atención a personas mayores
Dotación económica	142.245.238,07
Relevancia de género	Alta
OBJETO Y FUNDAMENTO	
El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario tendrá en la igualdad de mujeres y hombres, conforme a los artículos 27 y 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i> .	
MANDATOS DE IGUALDAD	
Se ha referenciado el marco normativo en materia de igualdad:	Sí
Normativa/planes referenciados:	<ul style="list-style-type: none"> Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Se han identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad aplicables al programa presupuestario:	Sí
Principales mandatos:	<ul style="list-style-type: none"> - Obligación de transversalizar el principio de igualdad de oportunidades (Art. 15 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). - Principios que deben regir y orientar la actuación de la Diputación Foral como los de igualdad de trato; igualdad de oportunidades; respeto a la diversidad y a la diferencia; integración de la perspectiva de género; acción positiva; eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; representación equilibrada y coordinación y colaboración. (Artículo 3.1 de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres). - Garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. (Art. 3.2 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres). - Las administraciones públicas vascas adoptarán las medidas necesarias para contrarrestar la mayor incidencia de las desigualdades existente entre mujeres y hombres de la tercera edad. (Artículo 49 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, antes mencionado). - La inclusión de la perspectiva de género, teniendo en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres. (Artículo 3 letra p, de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la Autonomía Personal y Atención a personas en situación de dependencia).

Principales mandatos:	<ul style="list-style-type: none"> - El Sistema Vasco de Servicios Sociales garantizará el acceso a las prestaciones y servicios con arreglo a criterios de equidad, sin discriminación alguna asociada a condiciones personales o sociales, y sin perjuicio de la aplicación de medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades y de trato, e integrando en sus actuaciones la perspectiva de igualdad de sexos. (Artículo 7 de la Ley 12/2008, de 5 de noviembre, de Servicios Sociales). - Incorporación transversal del enfoque de género mediante el establecimiento de protocolos específicos para detectar, prevenir y erradicar las diferentes formas de violencia contra las mujeres. (Artículo 26.6 del Decreto 126/2019, de 30 de julio, de centros residenciales para personas mayores en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco). - El personal de los centros residenciales deberá contar con formación para el empleo relacionada con las funciones específicas del puesto de trabajo, así como en Igualdad y materia de género. (Artículo 42 letra f) del Decreto 126/2019, de 30 de julio anteriormente mencionado). - Relacionado con el Buen Gobierno, la Diputación Foral de Gipuzkoa deberá hacer pública la información con repercusión económica o presupuestaria recogiendo, en la medida de lo posible, los datos desagregados por sexo. Asimismo, publicará la evaluación de impacto de género de los presupuestos. (Artículo 34 de la Norma Foral 4/2019, de 11 de marzo, de Buen Gobierno).
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	
Se han identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que afectan al programa:	Sí
Diagnóstico de igualdad:	<p>Durante el último año, la evolución de los indicadores de igualdad en este programa ha sido la siguiente: * Nota: los datos se dan como Tasa de hombres/Tasa de mujeres. Si las cifras superan el 110% se entiende que hay brecha de género.</p> <p>I.- ACCESO A LA VALORACIÓN: - Tasa de Valoración de Dependencia: 63,5%-->65,2% (sin brecha).</p> <p>II.- PROCESO DE VALORACIÓN: - Grado medio de dependencia de los valorados: 90,7%-->91,0% (sin brecha). - Grado medio de dependencia de los dependientes: 95,9%-->96,0% (sin brecha).</p> <p>III.- ACCESO A SERVICIOS Y PRESTACIONES EN GENERAL: - Tasa de cobertura de las personas en situación de dependencia: 98,2%-->97,8% (sin brecha).</p> <p>IV.- ACCESO A SERVICIOS Y PRESTACIONES CONCRETAS: - Residencias para personas mayores: 92,2%-->94,5% (sin brecha). - Ayuda a domicilio: 99,0%-->95,5% (sin brecha). - Ayudas técnicas: 144,0%-->136,9% (había brecha, y se ha reducido). - Centros de día para personas mayores: 91,3%-->88,8% (sin brecha). - Unidades residenciales sociosanitarias: 208,0%-->214,2% (existía una gran brecha, y se ha incrementado levemente). - Medidas de apoyo: 171,2%-->174,0% (existía una gran</p>

Diagnóstico de igualdad:	brecha, y se a incrementado levemente). - Estancias temporales en residencias: 85,3%-->94,3% (sin brecha). - Estancias temporales en centros de día: 107,9%-->96,5% (sin brecha).	
Se han introducido datos desagregados por sexo en el diagnóstico de situación:	Sí	
PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD		
La misión del programa incorpora el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:	Sí	
Misión:	Potenciar la calidad de vida del colectivo de personas mayores en situación de dependencia, impulsando su integración y participación social, y proporcionando, dentro del ámbito de nuestra competencia, los apoyos necesarios para el mantenimiento en el domicilio habitual, así como facilitando el servicio de atención integral, teniendo en cuenta las distintas necesidades de las mujeres y los hombres en situación de dependencia e impulsando medidas que rompan con los roles de género	
Se incluye la igualdad de mujeres y hombres en los objetivos y/o líneas de acción:	Sí	
Objetivos:		
Líneas de acción:	<ul style="list-style-type: none">• Implementación de medidas para garantizar la igualdad de género• Reforzar el cuidado profesionalizado y la atención en el domicilio de las personas mayores y de las personas en situación de dependencia, garantizando la cercanía a la vivienda y a la familia, y trasladar la atención en las residencias hacia un modelo más doméstico, poniendo la innovación al servicio de las personas usuarias y garantizando la profesionalización y el bienestar de las personas cuidadoras, incorporando, entre otros, la perspectiva de género en la desfeminización de los cuidados.	
El programa cuenta con indicadores de género para su seguimiento y evaluación:	No	
El programa presupuestario incluye acciones principales de igualdad:	Sí	
Acciones y dotación presupuestaria		
Realizar un estudio y diagnóstico sobre las brechas de género detectadas en el ámbito de las personas mayores		25.000,00
Total dotación presupuestaria acciones principales de igualdad y % sobre total:	25.000,00 (0,02 %)	
El programa presupuestario tiene en cuenta la perspectiva de género en otras acciones:	Sí	
Acciones, tipo y dotación presupuestaria		
Gestión de las plazas existentes en alojamientos y centros de día para personas mayores	• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios	125.119.039,32

Prestación de servicios destinados al mantenimiento en el domicilio de las personas mayores	• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios	15.661.220,60
Creación de nuevas plazas en alojamientos y centros de día para personas mayores	• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios	1.296.820,23
Incremento en otros servicios incluidos en el Mapa para personas mayores	• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios	113.862,80
Total dotación presupuestaria acciones no principales de igualdad y % sobre el total:	142.190.942,95 (99,96 %)	
Se utiliza un lenguaje no sexista:	Sí	
VALORACIÓN IMPACTO		
Impacto previsible del programa en la igualdad de mujeres y hombres	Positivo	
Índice de integración de la perspectiva de género	6,50 Medio	

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO	
Fecha	27/10/2026
Ejercicio	2027
Departamento	03 – DEPARTAMENTO DE CUIDADOS Y POLÍTICAS SOCIALES
Programa	300 - Prestaciones económicas, planificación y concertación
Dotación económica	119.814.046,98
Relevancia de género	Alta
OBJETO Y FUNDAMENTO	
El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario tendrá en la igualdad de mujeres y hombres, conforme a los artículos 27 y 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i> .	
MANDATOS DE IGUALDAD	
Se ha referenciado el marco normativo en materia de igualdad:	No
Se han identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad aplicables al programa presupuestario:	Sí
Principales mandatos:	<p>Incorporar la perspectiva de género, con el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres (Art. 3 y 19.3 de la NF/ 2/2015, Art. 3.5 del D. Legislativo 1/2023 y Art. 15 de la LO 3/2007).</p> <p>Otorgar carácter prioritario en la distribución de los presupuestos al cuidado de la vida de las personas y la igualdad de mujeres y hombres (Art. 28.3 NF 2/2015).</p> <p>Promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres (Art. 3 NF 2/2015 y Art. 3.7 del D. Legislativo 1/2023).</p> <p>Incorporar sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos y establecer indicadores de género (Art. 5.d) y 24 NF 2/2015, Art. 17 del D. Legislativo 1/2023 y Art. 20 LO 3/2007).</p> <p>Hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que se produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades (Art. 22.1 NF 2/2015, Art. 19.4 del D. Legislativo 1/2023, y Art. 14.11 LO 3/2007).</p> <p>Garantizar el acceso a servicios y prestaciones con arreglo a criterios de equidad, sin discriminación alguna asociada a condiciones personales o sociales, y sin perjuicio de la aplicación de medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades y de trato, e integrando en sus actuaciones la perspectiva de igualdad de sexos y de diversidad sexual, así como las perspectivas intergeneracional e intercultural (Artículo 7.c) de la Ley 12/2008, de Servicios Sociales).</p>
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	
Se han identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que afectan al programa:	Sí
Diagnóstico de igualdad:	La principal desigualdad detectada es que los cuidados no profesionales a personas dependientes que se prestan en el entorno familiar recaen fundamentalmente en las mujeres.

<p>Diagnóstico de igualdad:</p>	<p>En la Prestación Económica de Cuidados en el Entorno Familiar (PECE) 7 de cada 10 personas cuidadoras son mujeres, un 68,6% de mujeres frente a un 31,4% de hombres (2025). En los casos en que la persona cuidadora no es el o la cónyuge, y las personas cuidadoras son descendientes, hermanos/as o progenitores, la brecha aumenta y pasa a ser un 72,8% para las mujeres y un 27,2% para los hombres. En las familias que han contratado un/a profesional (mujeres en un 96% de los casos) y que perciben la Prestación Económica de Asistencia Personal (PEAP) no tenemos información sobre quién presta los cuidados familiares (fuera del horario de la atención profesional). Hay que tener en cuenta, también, que dentro de las PECEs, y reconociendo que se da un cuidado no profesional por parte de algún familiar, también puede que se estén dando cuidados profesionales en la vivienda. En estos casos, probablemente se ha solicitado la PECE, en vez de la PEAP, porque el o la asistente personal no tiene la cualificación profesional necesaria para ejercer como tal, no está dada de alta en la Seguridad Social o no tiene permiso de residencia legal.</p> <p>Servicios de apoyo al cuidado en el domicilio: centros de día y servicio de ayuda a domicilio: Tanto el servicio de centro de día (diputación) como el servicio de ayuda a domicilio (SAD) (ayuntamientos) son de gran ayuda para la familia, y en particular para la persona cuidadora de la PECE, especialmente con dependientes de grado II o III. El 66% de los usuarios de CDIA abonar el copago máximo, 21 euros por día (460 euros al mes). Porcentajes de perceptores de prestación que compatibilizan la misma con centro de día (2026/5): PECE GR 1/2/3: 4,11%, 11,57%, 23,22% y PEAP GR 1/2/3: 3,59%, 10,64%, 12,78%.</p> <p>Carga de trabajo y como se sienten las personas cuidadoras: Según la información obtenida de los 1.659 seguimientos de la PECE realizados en 2024, en su mayoría mediante visitas domiciliarias, un 12% de las personas cuidadoras dicen sentirse "no muy bien" o "mal". Entre quienes cuidan a personas con una dependencia de grado III el 46% declara llevar más de diez años cuidando a su familiar y un 75% más de cuatro. Entre las personas cuidadoras de grado II el 36% declara llevar más de diez años y un 67% más de cuatro. Asimismo, las personas cuidadoras que dicen no tener ningún apoyo familiar suponen un 15%.</p> <p>Por otro lado, para entender la carga añadida que soportan las personas cuidadoras no profesionales es importante tener en cuenta su edad: tanto entre quienes cuidan a personas con una dependencia de grado II como quienes lo hacen a los de grado III, un 38% tiene más de 65 años, y un 19% supera los 75 años de edad.</p> <p>Acciones principales de igualdad realizadas durante 2025 y 2026 : envió de una carta informativa sobre la PEAP a las personas beneficiarias de la PECE (3000 cartas), informando también a las trabajadoras sociales de los ayuntamientos, con el objetivo de fomentar la profesionalización de los cuidados (pasar de la PECE a la PEAP). Por otro lado, se ofrece la formación básica de cuidados que ofrece Diputación a las personas cuidadoras oficiales de la PECE</p>
---------------------------------	---

Diagnóstico de igualdad:	exentas de realizarlo, y también a otros familiares que colaboran en los cuidados. (3500 cartas).
Se han introducido datos desagregados por sexo en el diagnóstico de situación:	Sí
PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD	
La misión del programa incorpora el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:	Sí
Misión:	<p>Por una parte, gestionamos prestaciones y hacemos valoraciones económicas en colaboración con otros compañeros del Departamento, los ayuntamientos y otros agentes. Todo ello para promocionar la autonomía, ayudar a las personas con dependencia en la realización de las actividades básicas de la vida diaria y dar protección a las personas económicamente más débiles en nuestra sociedad. En el caso de las prestaciones de dependencia, el programa quiere tener un impacto positivo en la igualdad de hombres y mujeres mediante el fomento de la profesionalización de las tareas de cuidado.</p> <p>Además, el programa tiene estos propósitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Detectar la evolución de las necesidades sociales que deben atender los servicios sociales de competencia Foral y planificar los servicios y prestaciones más idóneas para responder a dichas necesidades. - Diseñar y gestionar un sistema de información permanente que permita analizar, transferir y difundir la información actualizada sobre la oferta y la demanda de los servicios sociales del Territorio Histórico de Gipuzkoa. - Concertar, gestionar y liquidar los servicios concertados por el Dpto. - Calcular las tarifas a abonar y hacer tanto la estimación económica como la valoración económica de las ofertas. - Establecer la aportación económica de las personas usuarias.
Se incluye la igualdad de mujeres y hombres en los objetivos y/o líneas de acción:	No
El programa cuenta con indicadores de género para su seguimiento y evaluación:	No
El programa presupuestario incluye acciones principales de igualdad:	Sí
Acciones y dotación presupuestaria	
Aumento del importe máximo de las PEAP, sobre todo en el grado II de dependencia.	2.661.620,96
Ofrecer la formación básica de cuidados a familiares de beneficiarios de la PEAP de grado II o III. (4439 familias).	9.994,07
Pasar del 40% al 20% la reducción a aplicar en la prestación económica de dependencia por compatibilizarla con un centro de día.	1.418.885,73
Total dotación presupuestaria acciones principales de igualdad y % sobre total:	4.090.500,76 (3,41 %)
El programa presupuestario tiene en cuenta la perspectiva de género en otras acciones:	No
Se utiliza un lenguaje no sexista:	Parcialmente

VALORACIÓN IMPACTO	
Impacto previsible del programa en la igualdad de mujeres y hombres	Positivo
Índice de integración de la perspectiva de género	8,00 Alto

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO	
Fecha	27/10/2026
Ejercicio	2027
Departamento	03 – DEPARTAMENTO DE CUIDADOS Y POLÍTICAS SOCIALES
Programa	400 - Inclusión Social y Atención a Mujeres Víctimas de Violencia Machista
Dotación económica	56.146.353,00
Relevancia de género	Alta
OBJETO Y FUNDAMENTO	
El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario tendrá en la igualdad de mujeres y hombres, conforme a los artículos 27 y 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i> .	
MANDATOS DE IGUALDAD	
Se ha referenciado el marco normativo en materia de igualdad:	Sí
Normativa/planes referenciados:	<ul style="list-style-type: none"> Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa 2025-2027.
Se han identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad aplicables al programa presupuestario:	Sí
Principales mandatos:	<p>Principio de perspectiva de género, Incorporar como principio rector de la actuación administrativa la garantía y el respeto al principio de igualdad de mujeres y hombres Integrar la perspectiva de género en la planificación, organización, prestación y evaluación de los servicios sociales Garantizar una atención integral, especializada y coordinada a las mujeres víctimas de violencia machista y a sus hijas e hijos Incorporar medidas de prevención, detección precoz, protección, atención y reparación frente a todas las formas de violencia machista contra las mujeres Eliminar las barreras específicas que dificultan el acceso de las mujeres a los recursos y servicios de inclusión social Promover el empoderamiento, la autonomía personal y económica y la participación social de las mujeres Garantizar que los recursos y servicios de atención incorporen protocolos y procedimientos con perspectiva de género Impulsar la coordinación entre los sistemas de servicios sociales, salud, empleo, vivienda, justicia, educación y seguridad.</p>

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	
Se han identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que afectan al programa:	Sí
Diagnóstico de igualdad:	<ul style="list-style-type: none"> - La pobreza y la exclusión social afectan de manera diferente a mujeres y hombres. En Euskadi, en 2022, la tasa de pobreza real fue del 4,2 % entre las mujeres, frente al 3,8 % entre los hombres. Asimismo, en 2023 las mujeres representaban el 57,3 % de las personas titulares de la Renta de Garantía de Ingresos (RGI). Estas diferencias reflejan una mayor exposición de las mujeres a determinadas situaciones de vulnerabilidad económica. (Eustat; Emakunde, *Cifras 2024*). - La violencia machista constituye uno de los principales factores de vulnerabilidad y exclusión social de las mujeres. La necesidad de abandonar el domicilio, la dependencia económica respecto del agresor y las secuelas físicas y psicológicas generan necesidades específicas de protección, alojamiento, atención psicosocial y acompañamiento para la recuperación. - Las mujeres atendidas presentan con frecuencia situaciones de discriminación múltiple o interseccional. La condición de migrante, la discapacidad, los problemas de salud mental, las adicciones, la edad, la ausencia de red de apoyo o la maternidad en solitario pueden incrementar las dificultades de acceso a los recursos y requieren respuestas adaptadas. - Persisten desigualdades de género en la distribución de las responsabilidades de cuidado. En Euskadi, en 2023, las mujeres ocupadas dedicaban diariamente 4,7 horas al cuidado de hijos e hijas menores, frente a las 3,6 horas de los hombres. Esta desigual distribución puede condicionar la participación en itinerarios de inclusión social, formación y empleo. (Eustat; Emakunde, *Cifras 2024*). - Los hombres presentan una mayor presencia en determinadas situaciones de exclusión social severa, especialmente en el sinhogarismo visible y en algunos recursos residenciales de inclusión. Sin embargo, el menor acceso de las mujeres a determinados recursos no implica necesariamente una menor incidencia de la exclusión, ya que pueden recurrir a alojamientos temporales con terceras personas o permanecer en relaciones de dependencia o violencia. - Persisten estereotipos y roles de género que pueden condicionar los procesos de intervención social, tanto en las expectativas respecto a mujeres y hombres como en el acceso, la utilización y la permanencia en los recursos. Resulta necesario incorporar sistemáticamente la perspectiva de género en la valoración, el diseño de los itinerarios y la prestación de los apoyos. - La violencia machista continúa siendo una manifestación estructural de la desigualdad entre mujeres y hombres que exige una respuesta especializada, integral y coordinada de los sistemas de protección social.

Diagnóstico de igualdad:	<p>- El sinhogarismo femenino está infradetectado, especialmente en sus formas no visibles. Algunas mujeres evitan dormir en la calle recurriendo a alojamientos informales o permaneciendo en relaciones de dependencia y violencia, lo que puede dificultar la identificación de sus necesidades.</p> <p>- La exclusión social y la violencia machista se retroalimentan: la precariedad económica, la falta de vivienda y la ausencia de redes de apoyo pueden aumentar la vulnerabilidad frente a la violencia; a su vez, la violencia puede provocar la pérdida de vivienda, ingresos y autonomía, dificultando los procesos de inclusión social.</p>	
Se han introducido datos desagregados por sexo en el diagnóstico de situación:	Sí	
PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD		
La misión del programa incorpora el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:	Sí	
Misión:	Nuestra razón de ser es ejercer la responsabilidad pública institucional de promover y garantizar los derechos, la inclusión social y la mejor calidad de vida posible de las personas en situación o riesgo de exclusión social, de las personas que se encuentran en situaciones de urgencia o emergencia social y de las mujeres víctimas de violencia machista, favoreciendo su participación y su inclusión en la comunidad en condiciones de igualdad con el resto de la ciudadanía. Para ello, planificamos, organizamos, gestionamos y prestamos, directamente o en colaboración con asociaciones y empresas, los programas, servicios y apoyos más adecuados a las necesidades de estas personas, incorporando de manera transversal la perspectiva de género e interseccional en el diseño, desarrollo y evaluación de nuestras actuaciones, con el fin de identificar y abordar las desigualdades y discriminaciones que pueden condicionar el acceso a los recursos, la atención recibida y las oportunidades de inclusión social.	
Se incluye la igualdad de mujeres y hombres en los objetivos y/o líneas de acción:	Sí	
Objetivos:		
Líneas de acción:	<ul style="list-style-type: none">Profundizar en la prevención de la violencia machista y avanzar en la personalización, participación y no victimización del sistema de atención a las víctimas, en pos de dar pasos hacia el empoderamiento de género.	
El programa cuenta con indicadores de género para su seguimiento y evaluación:	No	
El programa presupuestario incluye acciones principales de igualdad:	Sí	
Acciones y dotación presupuestaria		
Revisar y adecuar los servicios de acogida para mujeres víctimas de violencia machista y sus hijas e hijos a la Cartera de Prestaciones y Servicios	217.175,53	
Servicios y programas estructurales vinculados a la atención a las mujeres víctimas de violencia machista y urgencias sociales	6.806.127,23	

Total dotación presupuestaria acciones principales de igualdad y % sobre total:	7.023.302,76 (12,51 %)	
El programa presupuestario tiene en cuenta la perspectiva de género en otras acciones:	Sí	
Acciones, tipo y dotación presupuestaria		
En el marco de la estrategia Elkar-EKIN Lanean, desarrollar actuaciones específicas para la inclusión laboral de las personas en situación o riesgo de exclusión	• Composición equilibrada de mujeres y hombres	644.176,28
Total dotación presupuestaria acciones no principales de igualdad y % sobre el total:	644.176,28 (1,15 %)	
Se utiliza un lenguaje no sexista:	Sí	
VALORACIÓN IMPACTO		
Impacto previsible del programa en la igualdad de mujeres y hombres	Positivo	
Índice de integración de la perspectiva de género	9,50 Muy alto	

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO	
Fecha	27/10/2026
Ejercicio	2027
Departamento	03 – DEPARTAMENTO DE CUIDADOS Y POLÍTICAS SOCIALES
Programa	410 - Protección a la infancia y la adolescencia
Dotación económica	88.743.433,42
Relevancia de género	Alta
OBJETO Y FUNDAMENTO	
El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario tendrá en la igualdad de mujeres y hombres, conforme a los artículos 27 y 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i> .	
MANDATOS DE IGUALDAD	
Se ha referenciado el marco normativo en materia de igualdad:	No
Se han identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad aplicables al programa presupuestario:	Sí
Principales mandatos:	Ley 2/2024, de 15 de febrero, de Infancia y Adolescencia. Ley Orgánica 8/2021, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, (LOPVI) Decreto 179/2018, de 11 de diciembre, por el que se regula el acogimiento familiar en la Comunidad Autónoma del País Vasco Decreto 131/2008, del 8 de julio, regula los recursos de acogimiento residencial para la infancia y la adolescencia en situación de desprotección social en el País Vasco
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	
Se han identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que afectan al programa:	Sí
Diagnóstico de igualdad:	<p>En un enfoque de derechos de los niños, las niñas y adolescentes, nuestra actuación no puede prescindir de un análisis de género para comprender de qué manera la construcción cultural y social de los roles de género impacta en sus vidas, especialmente los más vulnerables, y para elaborar estrategias específicas de protección para los niños, niñas y adolescentes en los diversos momentos de su vida, promoviendo la igualdad de oportunidades y el empoderamiento. Se trata de partir del reconocimiento de que los diferentes roles de género dan lugar a riesgos y vulnerabilidades diferentes para los niños y las niñas, cuyas necesidades y decisiones pueden diferir, al igual que sus destrezas, conocimientos y estrategias de respuesta.</p> <p>Este reconocimiento nos lleva a cuidar, mediante este programa, modelos de socialización que permitan y potencien los procesos de empoderamiento y desarrollo personal libres de toda discriminación y violencia. Nos exige que todos los programas, recursos y profesionales contemplen las implicaciones de género en todo el ciclo de programación / intervención / evaluación, garantizando el protagonismo de las propias personas menores de edad.</p>

Diagnóstico de igualdad:	Por ello resulta imprescindible que la mirada ponga el foco en las desigualdades y estereotipos de género, profundizando en la detección precoz de todo tipo de desigualdades de género recurrentes para lograr, a través de nuestra intervención un impacto favorable desde la equidad, la justicia y la igualdad de género.
Se han introducido datos desagregados por sexo en el diagnóstico de situación:	Sí
PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD	
La misión del programa incorpora el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:	Sí
Misión:	<p>Contribuir, en colaboración con otros sistemas y agentes que operan en el Territorio de Gipuzkoa, a que las niñas, niños y adolescentes residentes en Gipuzkoa que se encuentran en situación de riesgo grave de desprotección o en desamparo puedan desarrollar y ejercer plenamente sus derechos.</p> <p>Para lo cual, el Servicio de Protección a la Infancia y la Adolescencia de la Diputación Foral de Gipuzkoa desarrolla servicios y programas desde una óptica de servicio social y promueve la sensibilidad social hacia el reconocimiento de las necesidades de la infancia y adolescencia incidiendo especialmente en aquellos elementos estructurales que generan desigualdades profundas en el ejercicio de sus derechos, esto es, las desigualdades derivadas de la diversidad funcional, de género, sexual, cultural, lingüística o de origen.</p>
Se incluye la igualdad de mujeres y hombres en los objetivos y/o líneas de acción:	Sí
Objetivos:	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar la evaluación de los cuidados • Fomento de la innovación y personalización en la atención y los cuidados • Garantizar el cuidado y la protección de todas los niños, niñas y adolescentes a través de una atención personalizada, de calidad e inclusiva, potenciando, conectando y evaluando la red de servicios sociales, basada en la innovación y la igualdad
Líneas de acción:	<ul style="list-style-type: none"> • Afinar la mirada por parte del sistema de protección, y de los agentes y sistemas colaboradores, para percibir y entender las dificultades y malestares que presentan las chicas frente a los chicos. • Favorecer la recuperación y el desarrollo pleno y armónico de los niños, niñas y adolescentes que han sufrido situaciones perjudiciales o vulneradoras de derechos, especialmente con aquellas y aquellos que son víctimas de violencia machista • Seguir trabajando en superar estereotipos de género, fomentando un cambio en las percepciones y actitudes e incorporando dicho análisis en los procedimientos de trabajo • Contribuir a crear una sociedad en la que el bienestar, la calidad de vida y el desarrollo pleno de los niños, niñas y adolescentes sean una prioridad, un compromiso y una responsabilidad colectiva, incidiendo especialmente en las desigualdades que dificultan su plena ejercicio

El programa cuenta con indicadores de género para su seguimiento y evaluación:	Sí	
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none">• Número de personas menores de edad con expediente abierto de protección infantil• Duración media de las medidas de protección infantil en vigor• Reducción de la edad media de las notificaciones de posible desprotección infantil• Número de niñas y niños implicados en alguno de los programas de preservación familiar• % de casos abiertos en acogimiento familiar respecto al total de acogimientos• Número de niños, niñas y adolescentes atendidos en acogimiento residencial a 31 de diciembre• Número de niños, niñas y adolescentes atendidos en acogimiento familiar a 31 de diciembre	
El programa presupuestario incluye acciones principales de igualdad:	Sí	
Acciones y dotación presupuestaria		
Definición y puesta en marcha de un plan de trabajo para mejorar la atención a la violencia machista contra las mujeres desde los servicios dirigidos a la infancia y la adolescencia		2.520.104,01
Diseñar e impartir un módulo formativo en igualdad de género dirigido a niños, niñas y adolescentes atendidos por el Sistema de Protección a la Infancia y la Adolescencia		48.486,33
Continuar la colaboración con el análisis y diagnóstico sobre la perspectiva de género en niñas y adolescentes con especial vulnerabilidad		267.910,22
Acordar con el Servicio de Protección a la Mujer Víctima de Violencia Machista y de Inclusión Social criterios y procesos de valoración y atención aplicables en los casos cuya situación y necesidades requieran de la intervención de ambos servicios		582.572,53
Organizar formación para los niños, niñas y adolescentes atendidos que les capacite para prevenir y detectar conductas indicadoras de delitos contra la libertad sexual o indicadoras de un delito de violencia de género		46.065,37
Diseñar e implantar un programa residencial específicamente concebido para atender a chicas adolescentes especialmente vulnerables (en particular, niñas o adolescentes polivictimizadas, víctimas de explotación sexual		9.553.399,99
Total dotación presupuestaria acciones principales de igualdad y % sobre total:	13.018.538,45 (14,67 %)	
El programa presupuestario tiene en cuenta la perspectiva de género en otras acciones:	Sí	
Acciones, tipo y dotación presupuestaria		
Revisión y actualización del modelo de Plan de Caso en el Servicio de Protección a la Infancia y Adolescencia	<ul style="list-style-type: none">• Sexo como variable transversal y/o indicadores de género• Uso comunicación no sexista	1.233.704,90
Nuevo modelo de Gestión del Servicio de Protección a la Infancia y la Adolescencia	<ul style="list-style-type: none">• Sexo como variable transversal y/o indicadores de género• Evaluaciones previas de impacto de género de normas, planes o programas• Uso comunicación no sexista	87.657,20

Pilotaje de un marco integral de apoyo y acompañamiento a las familias vulnerables	<ul style="list-style-type: none">• Sexo como variable transversal y/o indicadores de género• Estudios e investigaciones que integran la perspectiva de género• Uso comunicación no sexista	306.781,26
Impartir formación inicial y continuada dirigida a las personas profesionales del Sistema, con contenidos sobre diversidad sexual, así como directrices y recomendaciones para dar una respuesta adecuada a las personas menores de edad LGTBIQ+	<ul style="list-style-type: none">• Formación en igualdad	58.357,56
Total dotación presupuestaria acciones no principales de igualdad y % sobre el total:	1.686.500,92 (1,90 %)	
Se utiliza un lenguaje no sexista:	Sí	
VALORACIÓN IMPACTO		
Impacto previsible del programa en la igualdad de mujeres y hombres	Positivo	
Índice de integración de la perspectiva de género	10,50 Muy alto	

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO	
Fecha	27/10/2026
Ejercicio	2027
Departamento	04 – DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA
Programa	200 - Función Pública
Dotación económica	11.597.318,93
Relevancia de género	Alta
OBJETO Y FUNDAMENTO	
El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario tendrá en la igualdad de mujeres y hombres, conforme a los artículos 27 y 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i> .	
MANDATOS DE IGUALDAD	
Se ha referenciado el marco normativo en materia de igualdad:	Sí
Normativa/planes referenciados:	<ul style="list-style-type: none">• Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.• Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.• Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.• Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.• IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa 2025-2027.
Se han identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad aplicables al programa presupuestario:	Sí
Principales mandatos:	<ul style="list-style-type: none">- Integrar la perspectiva de género en su elaboración.-Incorporar variable sexo a todos los soportes de generación de información.- Uso inclusivo y no sexista de todo tipo de lenguaje y, por tanto, revisar el lenguaje del programa para que éste sea inclusivo y no sexista.-Promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato-Garantizar el principio de igualdad de mujeres y hombres en la definición de los puestos de trabajo, en el acceso, en la clasificación profesional, en la promoción, en la formación, en la salud laboral, en la retribución y los derechos laborales asegurando unas condiciones laborales dignas y no discriminatorias-Promoción activa del acceso de las mujeres a toda la diversidad de puestos de trabajo y a todos los niveles de clasificación.
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	

Se han identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que afectan al programa:	Sí
Diagnóstico de igualdad:	<p>El programa presupuestario ha identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que le afectan:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Segregación horizontal. Existe una masculinización en determinados ámbitos o categorías de puestos de la plantilla de la Diputación Foral de Gipuzkoa, como el personal bombero 244 hombres (95,68%) y 11 mujeres (4,31%), personal caminero (29 hombres 100%) o guardas forestales (3 mujeres 4,9% y 58 hombres 95,68%). Frente a otras categorías de puestos que están feminizados, como ocurre en el caso del personal cuidador (43 mujeres 100% de mujeres) personal de limpieza-comedor o personal administrativo (339 mujeres 81,12% y 64 hombres 18,87%). Esta segregación refleja la persistencia de roles y estereotipos de género y, además, esta segregación tiene efectos en las condiciones laborales y, en particular, en la brecha salarial, tal como se desarrolla y queda recogido en la Memoria de evaluación previa de impacto de género de los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa 2026. -Segregación vertical. Que se traduce en la dificultad de acceso de las mujeres a puestos de Jefatura y que manifiesta en la infrarrepresentación de las mujeres en las Jefaturas de Servicio, de Sección y Secretarías Técnicas (puestos pertenecientes a los grupos de clasificación A1 y A2 donde el 65,5% son mujeres y, sin embargo, solo el 46,98% de las jefaturas las ocupan mujeres). -Feminización de los permisos y licencias conciliatorias. Con una mayoría abrumadora de mujeres que solicitan y hacen uso de este tipo de licencias y permisos (reducciones de jornada y excedencias por cuidado de menores y mayores con un 86% de mujeres frente a 14% de hombres, algo más suavizado en acompañamientos médicos de menores y mayores con un 84% de mujeres frente a 15 % de hombres, o en el teletrabajo con un 76% de mujeres frente al 24 % de hombres). Por tanto, se constata que en las licencias y permisos con una penalización salarial se mantiene un 86% de mujeres, por tanto, el impacto económico asociado a estas medidas de conciliación recae fundamentalmente sobre ellas y contribuye a perpetuar la brecha salarial de género -Mayor temporalidad en las mujeres. La proporción de mujeres es superior entre el personal interino (58 % de mujeres frente al 42% de hombres) y entre el personal laboral temporal (78 % de mujeres frente a 22% de hombres). En consecuencia, existe una mayor precariedad en el empleo femenino, (con sus efectos negativos que se traducen en las dificultades de desarrollo profesional, de acceso a puestos de responsabilidad y la brecha salarial de género), y una feminización de la pobreza. -Formación en igualdad insuficiente y feminizada. La formación que ofrece la Diputación Foral de Gipuzkoa en materia de igualdad resulta insuficiente por el número de plazas ofertadas y, sobre todo, por la bajísima participación del personal, donde la mayoría abrumadora de personas asistentes son mujeres. (80% de participantes mujeres frente al 20% de hombres). Siendo la formación en igualdad específica para hombres testimonial . En el año 2023 el curso básico de igualdad solo para hombres quedó sin impartir por el bajo número de solicitudes, ya que solo 2

Diagnóstico de igualdad:	<p>hombres lo solicitaron.</p> <p>-Situaciones de acoso sexista. En el diagnóstico previo a la elaboración del Protocolo de Prevención y actuación frente al acoso sexista en el ámbito laboral de la DFG se constató la dificultad para identificar las situaciones de acoso sexista, la tendencia minusvalorar y banalizar dichas situaciones, las dificultades y resistencias para actuar cuando se identifican, la necesidad de prestar especial atención en los ámbitos laborales muy masculinizados o muy feminizados, así como la necesidad de formación y sensibilización de todo el personal en este área.</p>
Se han introducido datos desagregados por sexo en el diagnóstico de situación:	Sí
PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD	
La misión del programa incorpora el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:	Sí
Misión:	Promover el desarrollo profesional y personal de las empleadas y empleados, para alcanzar una mejor asunción de responsabilidades y un más eficaz desempeño de las funciones asignadas a sus puestos de trabajo, lo que redundará en la mejora de la organización y en la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía, promoviendo, además, el empoderamiento de las mujeres, la conciliación corresponsable y la lucha contra la segregación horizontal y vertical.
Se incluye la igualdad de mujeres y hombres en los objetivos y/o líneas de acción:	Sí
Objetivos:	<ul style="list-style-type: none"> • Avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres. • Impulso, desarrollo y seguimiento de la política transversal de igualdad en la Diputación Foral
Líneas de acción:	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar contra la violencia machista que sufren las mujeres en el territorio, teniendo en cuenta las diferentes formas de violencia y desde la perspectiva de la prevención, detección, visibilidad, atención y reparación. • Fortalecer las condiciones estructurales internas para el desarrollo efectivo de la política foral de igualdad. • Promover de forma planificada la formación interna del personal y de los agentes que actúan en los ámbitos de decisión, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas forales.
El programa cuenta con indicadores de género para su seguimiento y evaluación:	Sí

Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimientos médicos anuales • Accidentes laborales (excepto "in itinere" y "en misión") • Alumnado recibido • Alumnado que participa en acciones formativas • Personas participantes en el programa "Transmisión del conocimiento" • Número de municipios que cuentan con marcos estables para el desarrollo de políticas de igualdad • Porcentaje del presupuesto propio de gestión de la Diputación Foral de Gipuzkoa para el impulso de la política foral para la igualdad de mujeres y hombres • Porcentaje de personal empleado público que ha recibido formación básica en igualdad de al menos 20 horas, sobre el total del personal empleado público • Número de asociaciones de mujeres que participan regularmente en Gunea (espacio para la participación e interlocución entre el movimiento asociativo feminista y la DFG) • Porcentaje de personal técnico del Órgano para la Igualdad y de las Unidades de Igualdad de los Departamentos con una formación especializada superior a 300 horas impartida por una administración pública o por una universidad
El programa presupuestario incluye acciones principales de igualdad:	Sí
Acciones y dotación presupuestaria	
Revisión, actualización y posterior difusión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista en el ámbito laboral de la Diputación Foral de Gipuzkoa	42.886,33
En colaboración con el Órgano para la Igualdad, mejora, y posterior seguimiento, en la elaboración de los informes de evaluación previa de impacto de género de las convocatorias de oferta de empleo público de la Diputación Foral de Gipuzkoa	31.082,27
Implantación de un plan director para la formación en igualdad del personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa, teniendo en cuenta los diferentes perfiles y áreas de trabajo	18.715,13
Desarrollo de las acciones vinculadas a la reducción de la brecha salarial recogidas en el I Plan interno para la igualdad de mujeres y hombres. En concreto las acciones 27 y 28	23.549,36
Total dotación presupuestaria acciones principales de igualdad y % sobre total:	116.233,09 (1,00 %)
El programa presupuestario tiene en cuenta la perspectiva de género en otras acciones:	No
Se utiliza un lenguaje no sexista:	Sí
VALORACIÓN IMPACTO	
Impacto previsible del programa en la igualdad de mujeres y hombres	Positivo
Índice de integración de la perspectiva de género	10,50 Muy alto

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO	
Fecha	27/10/2026
Ejercicio	2027
Departamento	04 – DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA
Programa	300 - Buen Gobierno y Participación Ciudadana
Dotación económica	2.740.651,00
Relevancia de género	Alta
OBJETO Y FUNDAMENTO	
El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario tendrá en la igualdad de mujeres y hombres, conforme a los artículos 27 y 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i> .	
MANDATOS DE IGUALDAD	
Se ha referenciado el marco normativo en materia de igualdad:	Sí
Normativa/planes referenciados:	<ul style="list-style-type: none">Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Se han identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad aplicables al programa presupuestario:	Sí
Principales mandatos:	<p>Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. Adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida. Promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres. Incorporar sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos y establecer indicadores de género. Adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones y, en particular, en sus órganos directivos y colegiados. Promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Garantizar que todo proceso, momento o espacio para la participación ciudadana incorpore la perspectiva de género en los contenidos públicos objeto de discusión, deliberación, consulta o decisión. Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en condiciones de igualdad, de manera real y efectiva en los instrumentos y procedimientos específicos para el ejercicio del derecho de participación. Subvenciones: se tendrá en cuenta, especialmente, el</p>

Principales mandatos:	fomento de la igualdad de género y se podrá primar a entidades que planifiquen sus actividades desde la perspectiva de género y que desarrollen medidas para promover la igualdad. Integrar la perspectiva de género en el Programa de Formación a la ciudadanía y entidades ciudadanas que desarrollan su actividad en el Territorio Histórico de Gipuzkoa. Principios del buen gobierno: Igualdad de mujeres y hombres.
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	
Se han identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que afectan al programa:	Sí
Diagnóstico de igualdad:	<p>DÉFICITS DE INFORMACIÓN Escasez de datos para conocer las características de la participación ciudadana y evaluar el grado de cumplimiento de los mandatos de igualdad. Aunque se dispone de información sobre la participación de mujeres y hombres en los procesos subvencionados, hasta ahora no ha sido posible explotarla. La nueva base de datos de procesos participativos municipales permitirá disponer y publicar datos agregados del territorio. Sin embargo, sigue sin conocerse el impacto real de estos procesos en la reducción de las desigualdades de género.</p> <p>ÓRGANOS Y ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN En la mayoría de los órganos vinculados a esta dirección la participación femenina es mayoritaria: Espacio Interinstitucional (95 %), Foro Técnico (69 %), Grupo de Municipios Pequeños (80 %), Consejo Social (62 %), Comisión Foral (60 %), Foro de Asociaciones (78 %) y Comisión de Ética (67 %). No obstante, las presidencias de las entidades inscritas en el Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación son mayoritariamente masculinas (55 %). En otros espacios de la Diputación sobre los que esta dirección no tiene capacidad de decisión directa, como los grupos de interés, la representación masculina alcanza el 60 %. En conjunto, los datos sugieren que la presencia masculina aumenta en los espacios con mayor capacidad de influencia o decisión.</p> <p>INTERÉS POR LA PARTICIPACIÓN Y EL BUEN GOBIERNO .En las formaciones de Gipuzkoako Eskola Irekia, tanto las participantes como las formadoras han sido mayoritariamente mujeres (entre el 66 % y el 75 %). Ello podría explicarse, en parte, por la feminización del empleo público y por la asociación tradicional de estos ámbitos con funciones relacionales y comunitarias. Sin embargo, en los grupos de interés predominan los hombres (60 %), posiblemente por su capacidad de incidencia en la toma de decisiones.</p> <p>SEGREGACIÓN VERTICAL Se observa una elevada feminización de la base asociativa que disminuye en los puestos de representación. En el Registro Foral, las mujeres ocupan el 44,8 % de las presidencias frente al 55,2 % de los hombres. Datos similares se observan en el tejido asociativo vasco. En la Dirección de Buen Gobierno e Innovación Político-Social el equipo técnico está formado mayoritariamente por mujeres (71 %), la jefa de servicio es mujer, y la dirección la ocupa un hombre. Aspecto positivo, los órganos de participación y representación foral cuentan en general con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, exigida por su normativa</p>

Diagnóstico de igualdad:	<p>reguladora.</p> <p>DIFERENCIAS EN EL MODO DE PARTICIPAR</p> <p>Aunque en algunos espacios participan más mujeres, los hombres suelen realizar intervenciones más extensas. Para evitar desigualdades en la incidencia real de la participación se incorporan medidas de dinamización orientadas a equilibrar las intervenciones. La dinamización de estos espacios está completamente feminizada.</p> <p>MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS SUBVENCIONES</p> <p>Los criterios de igualdad representan 6 puntos sobre 100 en las subvenciones a ayuntamientos y 9 puntos en las dirigidas a asociaciones. Las puntuaciones medias obtenidas muestran avances, aunque todavía son modestas. Actualmente no se dispone de información que permita medir el impacto de estas medidas en la igualdad efectiva de participación. Además, el 23 % de los procesos subvencionados de ayuntamientos abordan directamente cuestiones relacionadas con la igualdad.</p> <p>PRESENCIA DEL MOVIMIENTO FEMINISTA</p> <p>De las 99 entidades inscritas en el Registro Foral de Entidades Ciudadanas para la Participación, solo una trabaja explícitamente en igualdad de género. Esto evidencia una escasa presencia institucional del movimiento feminista dentro del ecosistema participativo.</p> <p>SOLICITUDES DE INFORMACIÓN PÚBLICA. La mayoría de las solicitudes son realizadas por hombres.</p> <p>PERSONAS USUARIAS OFICINAS DE ATENCIÓN. Mujeres uso proporción mayor.</p> <p>COMUNICACIÓN PÚBLICA. Formación perspectiva género favorece lenguaje inclusivo e imágenes no estereotipadas.</p>
Se han introducido datos desagregados por sexo en el diagnóstico de situación:	Sí
PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD	
La misión del programa incorpora el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:	Sí
Misión:	<p>El programa de Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Diputación Foral de Gipuzkoa tiene como finalidad garantizar una gobernanza pública democrática, transparente e íntegra, así como asegurar el ejercicio efectivo del derecho de la ciudadanía a participar en los asuntos públicos del Territorio Histórico. Su actuación aborda la brecha existente entre la administración foral y la sociedad civil y las desigualdades que limitan una participación plena, equitativa e inclusiva. El programa trabaja en colaboración con ayuntamientos, asociaciones, ciudadanía y sector público foral para fomentar la participación en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas públicas. Asimismo, construye recursos e instrumentos compartidos, presta asistencia técnica a los municipios, gestiona estructuras estables de participación e impulsa el Gobierno Abierto, la transparencia y el Sistema de Integridad Institucional. En relación con la igualdad de mujeres y hombres, parte de la constatación de que, pese a la elevada presencia de mujeres en los espacios participativos, persisten desigualdades en el ejercicio del poder y la influencia. Las mujeres intervienen menos en los procesos deliberativos, tienen menor presencia en presidencias de entidades ciudadanas y representan sólo una cuarta parte de las solicitudes de información pública.</p>

Misión:	Además, la perspectiva feminista tiene una presencia muy limitada en el tejido asociativo.Incorpora la perspectiva de género, fomenta la igualdad lingüística.	
Se incluye la igualdad de mujeres y hombres en los objetivos y/o líneas de acción:	Sí	
Objetivos:	<ul style="list-style-type: none">Formación para fomentar la cultura participativa y la acción comunitaria a través de la Escuela Abierta de Gipuzkoa (GEI)	
Líneas de acción:		
El programa cuenta con indicadores de género para su seguimiento y evaluación:	Sí	
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none">Número de proyectos subvencionados (ayuntamientos y asociaciones)Datos sobre los proyectos que presentan los ayuntamientos a subvencionesDatos sobre los proyectos que presentan las asociaciones a subvenciones	
El programa presupuestario incluye acciones principales de igualdad:	No	
El programa presupuestario tiene en cuenta la perspectiva de género en otras acciones:	Sí	
Acciones, tipo y dotación presupuestaria		
Dinamización de iniciativas forales, fomento de la participación ciudadana y de la acción comunitaria		262.165,96
Capacitación de los trabajadores de la dirección		78.716,48
Fomento del Buen Gobierno		51.389,56
Subvenciones a Ayuntamientos y entidades menores	<ul style="list-style-type: none">Sexo como variable transversal y/o indicadores de géneroCriterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios	640.385,36
Mirada comunitaria, acción comunitaria		48.029,12
DAR A CONOCER LOS DERECHOS DE LA NORMA FORAL DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN		12.183,56
Proyecto tractor: Estrategia a largo plazo para el fomento del asociacionismo	<ul style="list-style-type: none">Hacer un llamamiento específico a asociaciones de mujeres feministas a través de Gunea en todo aquello que desde el programa se ofrezca a las asociaciones	249.737,07
Evaluación programa de participación ciudadana 2024_2027		9.500,00
Organizar cursos formativos cuyo objeto coadyuve a fomentar procesos de participación ciudadana y de acción comunitaria, así como mejorar su calidad; todo ello, incorporando la perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none">- Organizar cursos formativos para incorporar la perspectiva de género en procesos de participación ciudadana y de acción comunitaria.	11.875,00
Total dotación presupuestaria acciones no principales de igualdad y % sobre el total:	1.363.982,11 (49,77 %)	

Se utiliza un lenguaje no sexista:	Sí
VALORACIÓN IMPACTO	
Impacto previsible del programa en la igualdad de mujeres y hombres	Positivo
Índice de integración de la perspectiva de género	6,50 Medio

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO	
Fecha	27/10/2026
Ejercicio	2027
Departamento	05 – DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
Programa	100 - LK- Compromiso con el Territorio
Dotación económica	32.777.136,53
Relevancia de género	Alta
OBJETO Y FUNDAMENTO	
El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario tendrá en la igualdad de mujeres y hombres, conforme a los artículos 27 y 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i> .	
MANDATOS DE IGUALDAD	
Se ha referenciado el marco normativo en materia de igualdad:	Sí
Normativa/planes referenciados:	<ul style="list-style-type: none">Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
Se han identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad aplicables al programa presupuestario:	Sí
Principales mandatos:	<p>Estrategia para la Igualdad de Género 2026-2030 de la Comisión Europea, cuyo objetivo principal en materia de empleo para 2030 es reducir a la mitad la brecha de género en el empleo .</p> <p>En el Decreto Legislativo 1/2023 de 16 de mayo, Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las mujeres. Incorporar la igualdad en la contratación pública y en las subvenciones, promover la igualdad en las empresas, fomentar la conciliación y la corresponsabilidad, apoyar la representación equilibrada de mujeres y hombres en órganos de dirección y decisión y reconocer y difundir buenas prácticas empresariales en igualdad.</p>
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	
Se han identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que afectan al programa:	Sí
Diagnóstico de igualdad:	<p>Tanto el informe GEM sobre actividad emprendedora en Euskadi 2024-2025, el informe de competitividad de Gipuzkoa y los datos recogidos por el EUSTAT, identifican desigualdades vinculadas al género, relacionadas con el nivel de emprendimiento y con el capital medio de los proyectos promovidos por las mujeres frente a los hombres, además de una brecha salarial, mayor precariedad laboral y una infrarrepresentación en puestos directivos.</p> <p>Ello se refleja en las siguientes desigualdades:</p>

Diagnóstico de igualdad:	<p>-En el ámbito del emprendimiento, existe un cierto gap, aunque tenue en las tasas TEA (Tasa de actividad emprendedora) en 2024, en el que los hombres representan un 58,6% de la población TEA y las mujeres un 41,4%. Siguen existiendo brechas relacionadas con el acceso a la financiación y capital, menor presencia en sectores tecnológicos y de alta intensidad innovadora, así como menor presencia en empresas con altas expectativas de crecimiento y escalabilidad. Aunque en general ha desaparecido la brecha relacionada con la formación específica relacionada con la creación de una empresa, no así cuando se refiere al grado de conocimiento en temas financieros en el que el 44,4% de los hombres califican su conocimiento como alto o muy alto frente al 30,5% de las mujeres. La cuantía más habitual para emprender en la CAPV ha sido de 25.500 euros, pero los hombres movilizan de media más del doble del capital que las mujeres (30.000 frente a 12.204).</p> <p>-Según la Encuesta de Condiciones de Trabajo de Euskadi 2020-2024 la brecha salarial se reduce y pasa de un 18,4% en 2020 al 15,3% en 2024.</p> <p>-Según la misma encuesta, el 18,5 % de las mujeres entre los 30 y 44 años trabaja a tiempo parcial, frente a un 3,4% de los hombres de la misma edad, lo que pone de manifiesto que esta modalidad laboral afecta más a las mujeres y condiciona su desarrollo profesional.</p> <p>-Las mujeres están infrarrepresentadas en puestos directivos y técnicos en la industria. Según el Observatorio Mujer Empresa de Bizkaia. En 2024 Gipuzkoa tiene un 27% de puestos directivos ocupados por mujeres y un 27,5% de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas. En Euskadi un 14% de las presidencias en consejos de Administración de las empresas de Euskadi son ocupados por mujeres, descendiendo a un 10% en el caso de Industria.</p> <p>-Las mujeres tienden a concentrarse en sectores feminizados, con menor rentabilidad y condiciones laborales más desfavorables. Las mujeres son el 21% de las personas empleadas en la industria manufacturera y el 78% de las empleadas en actividades sanitarias y de servicios sociales, según datos del EUSTAT para 2025.</p>
Se han introducido datos desagregados por sexo en el diagnóstico de situación:	Sí
PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD	
La misión del programa incorpora el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:	Sí
Misión:	Promover el desarrollo económico de Gipuzkoa impulsando la competitividad de las empresas y la creación de nuevos negocios, con un modelo basado en la colaboración y en los principios de la triple sostenibilidad (económica, social y medioambiental), aprovechando las fortalezas del territorio y su ecosistema, poniendo a las personas en el centro y promoviendo la igualdad de mujeres y hombres en todas las dimensiones del desarrollo económico.

Se incluye la igualdad de mujeres y hombres en los objetivos y/o líneas de acción:	Sí
Objetivos:	
Líneas de acción:	<ul style="list-style-type: none"> Promover una cultura empresarial orientada a fomentar las aportaciones, capacidades y compromiso de las personas, reparando, entre otras cosas, a las realidades de las mujeres.
El programa cuenta con indicadores de género para su seguimiento y evaluación:	Sí
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> Número de empresas de nueva creación
El programa presupuestario incluye acciones principales de igualdad:	No
El programa presupuestario tiene en cuenta la perspectiva de género en otras acciones:	Sí
Acciones, tipo y dotación presupuestaria	
Impulsar la calidad en el empleo	2.125.746,02
Promover la participación en las empresas	710.410,43
Impulsar el aprendizaje a lo largo de la vida	6.075,21
Apoyar la competitividad de las empresas	12.289.760,75
Impulsar la transición ecológica	1.572.873,01
Acompañamiento en el proceso de creación de empresas	1.388.462,58
Acompañamiento a proyectos de creación de empresa impulsados por mujeres	<ul style="list-style-type: none"> Sexo como variable transversal y/o indicadores de género Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios Apoyo a Asociación de mujeres 632.174,43
Total dotación presupuestaria acciones no principales de igualdad y % sobre el total:	18.725.502,43 (57,13 %)
Se utiliza un lenguaje no sexista:	Sí
VALORACIÓN IMPACTO	
Impacto previsible del programa en la igualdad de mujeres y hombres	Positivo
Índice de integración de la perspectiva de género	6,50 Medio

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO	
Fecha	27/10/2026
Ejercicio	2027
Departamento	05 – DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
Programa	200 - Promoción de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación
Dotación económica	14.128.284,00
Relevancia de género	Alta
OBJETO Y FUNDAMENTO	
El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario tendrá en la igualdad de mujeres y hombres, conforme a los artículos 27 y 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i> .	
MANDATOS DE IGUALDAD	
Se ha referenciado el marco normativo en materia de igualdad:	Sí
Normativa/planes referenciados:	<ul style="list-style-type: none"> IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa 2025-2027.
Se han identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad aplicables al programa presupuestario:	Sí
Principales mandatos:	<ul style="list-style-type: none"> - Adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones y, en particular, en sus órganos directivos y colegiados (Arts. 3 y 21 NF 2/2015; Arts. 3.7 y 23 Ley 4/2005; Art. 16 L.O. 3/2007) - Promover que, en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres (Art. 24.1 Ley 4/2005) - Hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades (Art. 22.1 NF 2/2015; Art. 18.4 Ley 4/2005; Art. 14.11 L.O. 3/2007; OO.5.3. III PFI) - Incorporar cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios (Arts. 25.1 y 26.1 NF 2/2015; Arts. 21.1, 21 bis.1 Ley 4/2005; Arts. 33 y 35 L.O. 3/2007; OO.5.4. III PFI) - Promover la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación (Arts. 2, 4bis, 4 ter y 33 Ley 17/2022) - Promover presencia equilibrada de mujeres y hombres (Arts. 2 y 33 Ley 17/2022; Obj. 4 PCTI; Eje 3.13 BERPIZTU) - Composición de los órganos de evaluación con presencia equilibrada (Art. 4 bis Ley 17/2022) - Promover estudios de género, medidas para estimular la presencia de mujeres y reconocimiento a la presencia y liderazgo de las mujeres en los equipos de investigación y de innovación (Art. 4 bis Ley 17/2022; Obj. 4 PCTI) - Los procedimientos de concesión establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género (Art. 4 bis Ley 17/2022)

Principales mandatos:	<ul style="list-style-type: none"> -Se tendrán en cuenta las situaciones de incapacidad temporal y los tiempos dedicados a permisos, licencias... (Art. 4 bis Ley 17/2022) - Poseer Plan de igualdad de género y protocolos frente al acoso (Arts. 4 bis, 4.ter y disposición adicional decimotercera Ley 17/2022) - Puesta en marcha de medidas para lograr la igualdad efectiva y real (Art. 4 ter Ley 17/2022) - Promover entornos laborales igualitarios (Art. 4 ter y 33 Ley 17/2022)
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	
Se han identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que afectan al programa:	Sí
Diagnóstico de igualdad:	<p>Los últimos informes "Mujeres e Innovación 2026" y "Científicas en cifras 2025" del Ministerio de Ciencia e Innovación concluyen que, aunque se han registrado importantes avances en la igualdad de género en el sistema I+D en España, aún se mantienen algunas desigualdades estructurales como las barreras en la promoción y estabilización profesional, la dificultad de conciliación o la falta de referentes femeninos en posiciones de liderazgo.</p> <p>Los datos estadísticos recogidos por EUSTAT en Gipuzkoa muestran que existe una brecha de género de la mujer en el ámbito científico. La presencia de la mujer en la I+D, es minoritaria, representando un 35.2% del personal EDP (equivalente a dedicación plena), se mantiene igual respecto a 2023. La brecha en algunas disciplinas científicas como las ingenierías o en algunos sectores como las empresas es aún mayor.</p> <p>El personal a dedicación plena a I+D en empresas e IPSL (Instituciones privadas sin fines de lucro) supone el 76% del personal EDP dedicado a la I+D y es donde hay una menor representación de mujeres, 31% (similar 2023). Si se analiza por nivel profesional, esta desciende al 32% entre el personal investigador y 28% entre el personal técnico, siendo compensada la media con un 43% de presencia a nivel de auxiliares. En el resto, Administración Pública y Enseñanza Superior, la representación es superior al 50%, aunque a nivel de personal investigador se sitúa en un 44% compensado con una presencia de mujeres entre el personal técnico y auxiliar que ronda entre el 65 y 70%.</p> <p>En cuanto a la disciplina científica, en la ingeniería la presencia de mujeres es muy inferior (28%) y destaca que dentro de esta disciplina solo hay un 24% de mujeres entre el personal técnico, frente a un 29% entre el personal investigador y un 41% de auxiliares. En el resto de las disciplinas la presencia es cercana o superior 50%, pero sobre todo a nivel de personal técnico y auxiliar.</p> <p>En las actuaciones financiadas por el programa:</p> <p>El programa de Atracción de Fellows Gipuzkoa cuenta con una mayor presencia de mujeres: el 57% de las ayudas Fellows concedidas (dato 2023-2026) han sido para mujeres investigadoras. El ratio de mujeres presentadas es bastante variable, entre el 33% y el 100% hasta 2024; tomado la mediana sería el 45%. Las personas investigadoras en su segundo año pasan a ser evaluadas por Ikerbasque, en 2025 fueron 3 candidatos hombres y 2 fueron aceptados como Ikerbasque, en 2024 de 5 posibles candidatas (3 mujeres, 2 hombres) pasaron a Ikerbasque 3 (1 mujer y 2 hombres).</p>

Diagnóstico de igualdad:	Revisados los proyectos de I+D financiados en 2025, el indicador de nº de proyectos con investigadora principal mujer si se tienen en cuenta las solicitudes de proyectos I+D es del 49%, y las concedidas es del 63%. (últimos datos disponibles 14/11/2025 EUSTAT, última consulta junio 2026)	
Se han introducido datos desagregados por sexo en el diagnóstico de situación:	Sí	
PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD		
La misión del programa incorpora el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:	Sí	
Misión:	Impulsar la ciencia, la tecnología y la innovación como motores para la creación sostenible de riqueza, la generación de empleo de calidad y el fortalecimiento de capacidades que permitan a Gipuzkoa afrontar con éxito los retos del futuro. Este impulso se llevará a cabo mediante el apoyo a proyectos de I+D y al desarrollo de infraestructuras, apoyo al talento científico e integrando de forma transversal la perspectiva de género. Se prestará especial atención a promover la igualdad de género, la equidad lingüística y la inclusión, garantizando que mujeres y hombres participen y se beneficien en igualdad de condiciones de los avances científicos y tecnológicos.	
Se incluye la igualdad de mujeres y hombres en los objetivos y/o líneas de acción:	Sí	
Objetivos:		
Líneas de acción:	<ul style="list-style-type: none">Atraer y arraigar personas investigadoras y talento de alto nivel, potenciando las trayectorias profesionales, promoviendo asimismo la igualdad de hombres y mujeres.Poner en marcha de experiencias innovadoras para la captación, mantenimiento y liderazgo de las mujeres en el marco de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación.	
El programa cuenta con indicadores de género para su seguimiento y evaluación:	Sí	
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none">Numero de proyectos I+D promovidos con investigadora principal mujer	
El programa presupuestario incluye acciones principales de igualdad:	Sí	
Acciones y dotación presupuestaria		
Promover el papel de la mujer en la ciencia y la tecnología		170.000,00
Total dotación presupuestaria acciones principales de igualdad y % sobre total:	170.000,00 (1,20 %)	
El programa presupuestario tiene en cuenta la perspectiva de género en otras acciones:	Sí	
Acciones, tipo y dotación presupuestaria		
Apoyo a proyectos I+D industriales empresariales promoviendo la igualdad de género	<ul style="list-style-type: none">Sexo como variable transversal y/o indicadores de género	2.535.556,80

Apoyo a proyectos de I+D de centros de la R.V.C.T.I. promoviendo la igualdad de género	• Sexo como variable transversal y/o indicadores de género	2.702.315,59
Apoyo a miembros de la R.V.C.T.I. para la adquisición de equipamiento científico promoviendo la igualdad de género	• Sexo como variable transversal y/o indicadores de género	2.858.056,80
Impulsar el ecosistema de tecnologías cuánticas en Gipuzkoa promoviendo la igualdad de género	• Sexo como variable transversal y/o indicadores de género	2.500.000,00
Impulsar la I+D en tecnologías estratégicas y mediante proyectos pilotos promoviendo la igualdad de género	• Sexo como variable transversal y/o indicadores de género	640.000,00
Promover la ejecución de proyectos de transferencia e implementación tecnológica en entornos empresariales, orientados a la integración de soluciones avanzadas	• Sexo como variable transversal y/o indicadores de género	2.000.000,00
Apoyo a la atracción y retención de talento investigador por parte miembros de la R.V.C.T.I		496.528,40
Total dotación presupuestaria acciones no principales de igualdad y % sobre el total:	13.732.457,59 (97,20 %)	
Se utiliza un lenguaje no sexista:	Sí	
VALORACIÓN IMPACTO		
Impacto previsible del programa en la igualdad de mujeres y hombres	Positivo	
Índice de integración de la perspectiva de género	9,50 Muy alto	

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO	
Fecha	27/10/2026
Ejercicio	2027
Departamento	05 – DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
Programa	300 - Proyectos Estratégicos
Dotación económica	19.670.067,00
Relevancia de género	Alta
OBJETO Y FUNDAMENTO	
El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario tendrá en la igualdad de mujeres y hombres, conforme a los artículos 27 y 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i> .	
MANDATOS DE IGUALDAD	
Se ha referenciado el marco normativo en materia de igualdad:	Sí
Normativa/planes referenciados:	<ul style="list-style-type: none">Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa 2025-2027.
Se han identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad aplicables al programa presupuestario:	Sí
Principales mandatos:	<ul style="list-style-type: none">- Hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y convenios que se produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades (Art. 22.1 NF 2/2015; Arts. 19.4, 23.3 c) DL 1/2023; Art. 14.11 L.O. 3/2007)- Incorporar cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios (Arts. 25.1 y 26.1 NF 2/2015; Arts. 22, 23, 24 DL1/2023; Arts. 33 y 35 L.O. 3/2007)- Incorporar sistemáticamente la variable sexo en estadísticas, encuestas y recogida de datos, así como establecer indicadores de género (arts. 5.d) y 24, NF 2/2015)- Fomentar la innovación y la mejora continua de las políticas de igualdad y garantizar la transparencia y la rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad de mujeres y hombres a través de los recursos públicos (Art. 3.15 DLvo 1/2023)- Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, estableciendo como objetivo la eliminación de desigualdades y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (Arts. 3 y 19, NF 2/2015) <p>En relación con Elkar-EKIN Lanean:</p> <ul style="list-style-type: none">- Adoptar las medidas necesarias para contrarrestar la

Principales mandatos:	<p>mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres (Art. 49.1 DLvo 1/2023)</p> <p>- Desarrollar programas de fomento de empleo estable y de calidad para mujeres y de apoyo a la contratación de estas (Art. 41 c) DLvo 1/2023)</p>
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	
Se han identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que afectan al programa:	Sí
Diagnóstico de igualdad:	<p>La garantía de un empleo digno es una de las vías más importantes para promover la igualdad entre las personas en nuestra sociedad.</p> <p>En lo que respecta a las desigualdades entre mujeres y hombres identificadas en el tejido social de Gipuzkoa, se ha constatado que las mujeres tienen una tasa de paro levemente superior que se conjuga con una tasa de ocupación menor en comparación con los hombres, además de una mayor incidencia en la pobreza. Se ha detectado que entre las mujeres hay colectivos con mayores obstáculos en el acceso al empleo (mujeres migrantes, mayores de 45 años, con discapacidad, con personas a su cargo, etc.). Asimismo, las mujeres están subrepresentadas en las empresas de inserción social.</p> <p>En el marco del programa Elkar-EKIN Lanean para los ejercicios 2022-2024 se ha constatado que las mujeres en riesgo de exclusión que han accedido a un itinerario de formación suponen el 62% de las personas formadas y que las mujeres insertadas en el mundo laboral de entre las personas que han participado en el programa no superan el 55% del total. Esto implica que el porcentaje de las mujeres insertadas en el mundo laboral es inferior al de las mujeres que han recibido formación para poder ser insertadas en el mundo laboral. Por tanto, es prioritario mejorar los porcentajes referenciados a través de la ejecución del presente programa presupuestario, incidiendo en que el porcentaje de mujeres insertadas en el mundo laboral sea superior al actual. Se ha identificado la dificultad de conciliación de la vida personal con la profesional como principal problema para la inserción de la mujer en el mundo laboral, pese a haber obtenido la correspondiente formación, además de las dificultades para acceder a los puestos de trabajo al no disponer del transporte público necesario para acudir a los mismos.</p> <p>Así mismo en un estudio sobre datos de empleabilidad de las mujeres se detecta una clara segregación por género según el sector económico. Las mujeres se centran principalmente en el sector servicio (86,6%) mientras que los hombres ocupan un (55,6%) y en industria las mujeres ocupan un (11,5%) y los hombres un (35,1%), por ello la brecha del salario medio es muy importante.</p> <p>Este programa va a realizar un esfuerzo para la inclusión de la mujer en el sector industrial.</p> <p>Para realizar el seguimiento y evaluación del porcentaje de mujeres que participan en el programa Elkar-EKIN Lanean 2025-2026 se han añadido unos indicadores específicos.</p>

Se han introducido datos desagregados por sexo en el diagnóstico de situación:	Sí	
PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD		
La misión del programa incorpora el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:	Sí	
Misión:	Gipuzkoa, territorio competitivo, inteligente, equilibrado y creativo, que garantiza la creación sostenible de riqueza, la cohesión social y la igualdad de mujeres y hombres a través de la especialización inteligente y el igual acceso a las oportunidades.	
Se incluye la igualdad de mujeres y hombres en los objetivos y/o líneas de acción:	No	
El programa cuenta con indicadores de género para su seguimiento y evaluación:	Sí	
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none">• Personas que han conseguido una formación para poder ser insertados en el mundo laboral• Personas insertadas en el mundo laboral• Personas insertadas en el mundo laboral en el ámbito industrial	
El programa presupuestario incluye acciones principales de igualdad:	No	
El programa presupuestario tiene en cuenta la perspectiva de género en otras acciones:	Sí	
Acciones, tipo y dotación presupuestaria		
Identificación de los principales colectivos vulnerables que requieren actuaciones especiales en cuanto a formación y puesta en marcha de itinerarios personalizados, prestando especial atención a la realidad de las mujeres en situación de exclusión.	<ul style="list-style-type: none">• Estudios e investigaciones que integran la perspectiva de género	739.904,10
Asesoramiento en materia de contratación pública, subvenciones y convenios	<ul style="list-style-type: none">• Sexo como variable transversal y/o indicadores de género• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios• Uso comunicación no sexista	7.587,32
Total dotación presupuestaria acciones no principales de igualdad y % sobre el total:	747.491,42 (3,80 %)	
Se utiliza un lenguaje no sexista:	Sí	
VALORACIÓN IMPACTO		
Impacto previsible del programa en la igualdad de mujeres y hombres	Positivo	
Índice de integración de la perspectiva de género	5,50 Medio	

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO	
Fecha	27/10/2026
Ejercicio	2027
Departamento	06 – DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD, TURISMO Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO
Programa	100 - Ordenación del Transporte
Dotación económica	82.807.253,00
Relevancia de género	Alta
OBJETO Y FUNDAMENTO	
El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario tendrá en la igualdad de mujeres y hombres, conforme a los artículos 27 y 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i> .	
MANDATOS DE IGUALDAD	
Se ha referenciado el marco normativo en materia de igualdad:	Sí
Normativa/planes referenciados:	<ul style="list-style-type: none">Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa 2025-2027.
Se han identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad aplicables al programa presupuestario:	Sí
Principales mandatos:	<p>En el ámbito de la movilidad, los mandatos de igualdad principales serían</p> <p>1.- Impulsar una movilidad que incorpore la perspectiva de género, teniendo en cuenta los diferentes usos que hombres y mujeres realizan y necesidades diversas de las mujeres e incluir propuestas para disminuir las posibles brechas de género (Art. 50 NF 2/2015 y Art. 24 Ley 4/2019, de 21 de febrero, de sostenibilidad energética de la Comunidad Autónoma Vasca).</p> <p>2.- Fomentar el conocimiento de las diferentes necesidades de mujeres y hombres en cuanto a la movilidad y la utilización de espacios, infraestructuras y servicios relacionados con las políticas de transporte, incrementando y mejorando a tal fin los diagnósticos y estudios, así como la disponibilidad de datos estadísticos desagregados por sexo e indicadores de género. (Art. 50 a) DLvo 1/2003 y Art. 50 NF 2/2015)</p>
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	
Se han identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que afectan al programa:	Sí
Diagnóstico de igualdad:	Este programa presupuestario, presta entre otros el servicio

Diagnóstico de igualdad:	de transporte público interurbano quienes viajan por carretera, estando gran parte de su presupuesto destinado al mismo. Siendo así, el destinatario del programa presupuestario es la ciudadanía en general. No obstante, se aprecian desigualdades manifiestas. Por ejemplo, en cuanto a las personas usuarias del transporte público, las mujeres realizan dos tercios del total de viajes respecto a un tercio de los hombres. Dicha ratio se debe entre otras razones a la división sexual del trabajo y a la mayor carga de cuidados (trayectos cortos, múltiples, encadenados). También influye el hecho de que, en hogares como un solo coche, suele tener prioridad sobre su uso el hombre. En cuanto al personal de conducción de Lurraldebus, las mujeres suponen un 20% aproximado, siendo por tanto dicha profesión eminentemente masculina. En cuanto al personal de dirección de las empresas concesionarias del servicio de Lurraldebus es también eminentemente masculino, no habiendo prácticamente mujeres en el primer nivel de dirección .	
Se han introducido datos desagregados por sexo en el diagnóstico de situación:	Sí	
PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD		
La misión del programa incorpora el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:	Sí	
Misión:	<ul style="list-style-type: none">- Proporcionar, mejorar y aumentar el uso de los servicios de transporte público interurbano de quienes viajan por carretera por parte de la ciudadanía en general, independientemente de su sexo, garantizando el acceso igualitario y seguro de todas las personas a los mismos- Optimización y mejora de los servicios administrativos y de gestión del transporte en general..- Planificación del transporte territorial	
Se incluye la igualdad de mujeres y hombres en los objetivos y/o líneas de acción:	No	
El programa cuenta con indicadores de género para su seguimiento y evaluación:	Sí	
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none">• Uso del transporte público por sexo	
El programa presupuestario incluye acciones principales de igualdad:	Sí	
Acciones y dotación presupuestaria		
Creación de una comisión de seguimiento para poder realizar su seguimiento tras el desarrollo del protocolo de prevención del acoso sexual por razón de sexo en Lurraldebus		169,39
Total dotación presupuestaria acciones principales de igualdad y % sobre total:	169,39 (0,00 %)	
El programa presupuestario tiene en cuenta la perspectiva de género en otras acciones:	Sí	
Acciones, tipo y dotación presupuestaria		

Plan de Movilidad Sostenible de Gipuzkoa	<ul style="list-style-type: none">• Estudios e investigaciones que integran la perspectiva de género• Uso comunicación no sexista	1.199,26
Total dotación presupuestaria acciones no principales de igualdad y % sobre el total:	1.199,26 (0,00 %)	
Se utiliza un lenguaje no sexista:	Sí	
VALORACIÓN IMPACTO		
Impacto previsible del programa en la igualdad de mujeres y hombres	Positivo	
Índice de integración de la perspectiva de género	6,50 Medio	

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO	
Fecha	27/10/2026
Ejercicio	2027
Departamento	06 – DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD, TURISMO Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO
Programa	200 - Turismo e imagen territorial
Dotación económica	3.836.040,19
Relevancia de género	Media
OBJETO Y FUNDAMENTO	
El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario tendrá en la igualdad de mujeres y hombres, conforme a los artículos 27 y 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i> .	
MANDATOS DE IGUALDAD	
Se ha referenciado el marco normativo en materia de igualdad:	Sí
Normativa/planes referenciados:	<ul style="list-style-type: none">Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa 2025-2027.
Se han identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad aplicables al programa presupuestario:	Sí
Principales mandatos:	<p>Transversalidad de género: integrar la perspectiva de género en todas las políticas, con el objetivo de eliminar desigualdades.</p> <p>Acción positiva: medidas específicas y temporales para corregir desigualdades de hecho.</p> <p>Eliminación de estereotipos y roles sociales basados en el sexo.</p> <p>Presupuestos con perspectiva de género, priorizando el cuidado de la vida y la igualdad.</p> <p>Formación en igualdad del personal público.</p> <p>Datos desagregados por sexo e indicadores de género en estadísticas y encuestas.</p> <p>Presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de decisión, públicos y también en asociaciones y organizaciones de todo tipo.</p> <p>Lenguaje no sexista en todos los documentos y soportes, propios o de terceros.</p> <p>Cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios.</p> <p>Turismo inclusivo: el turismo debe contribuir a reducir la desigualdad (Carta Mundial del Turismo Sostenible +20, Ley 13/2016 de Turismo).</p> <p>Seguimiento del Plan Estratégico de Turismo de Gipuzkoa 2030 con todos los indicadores desagregados por sexo siempre que sea posible.</p>
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	

Se han identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que afectan al programa:	Sí
Diagnóstico de igualdad:	<p>Promover la utilización del lenguaje visual y escrito no sexista en la actividad administrativa.</p> <p>Desarrollar medios encaminados a posibilitar la recogida de datos desagregados por sexos, así como indicadores de género.</p> <p>Integración de la perspectiva de género en las actividades. Las brechas detectadas en la presencia de mujeres y hombres en el empleo y empresas del sector turístico, claramente feminizado, se centran principalmente en la temporalidad (aquí la brecha asciende hasta 31 puntos porcentuales) y en los contratos a jornada parcial (brecha de 28 puntos porcentuales), especialmente en hostelería (fuente de datos LANBIDE).</p> <p>Sin embargo, se ha detectado que en actividades culturales y ocio, la temporalidad (brecha de 34 puntos porcentuales) es mayor en hombres que son, además, una amplia mayoría de empleados en estas actividades (fuente de datos LANBIDE). Esto podría estar relacionado con la fuerte segregación por sexo interna de este grupo (masculinizados: producción técnica, sonido, iluminación, gestión de eventos, algunas de animación-aventura, industrias culturales más tecnológicas o empresariales; feminizados: mediación cultural, educación, atención al público) y, en general, su alta estacionalidad (eventos, festivales, campañas) que explica mayor temporalidad.</p> <p>Sería clave disponer de datos salariales del sector en Gipuzkoa desagregados por sexo, para poder identificar desigualdades de género.</p> <p>En cuanto a la propiedad y la dirección de las microempresas y pequeñas empresas (y en el caso de dirección ejecutiva, incluso en medianas y grandes empresas) que son la gran mayoría en el sector turístico, se encuentran en manos de hombres. Destaca que la propiedad de microempresas del sector esté en manos de hombres en un porcentaje que asciende al 94% y en el caso de pequeñas empresas al 73% y la dirección de dichos tipos de empresas esté en manos de hombres en un porcentaje que asciende al 68% y 69%, respectivamente. Sin embargo, la única gran empresa está liderada por una mujer, lo que ha de contemplarse como una excepción que confirma la regla general. (Fuente de datos: Sabi INFORMA). Ello puede interpretarse en el sentido de que la segregación vertical opera de forma acumulativa: las mujeres, al concentrarse en puestos de menor responsabilidad durante su trayectoria laboral, cuentan con menos capital (económico, relacional y experiencial) para acceder a la creación o adquisición de empresas.</p> <p>Sería clave disponer de datos sobre el empleo y el emprendimiento de las mujeres en este sector en Gipuzkoa para poder realizar análisis de género más precisos en el futuro.</p> <p>Por otro lado, se detecta que hay más mujeres asalariadas que autónomas. Todo lo anterior, refleja que, si bien el turismo es un sector feminizado, paradójicamente las mejores condiciones de trabajo se encuentran en el empleo masculino.</p>

Se han introducido datos desagregados por sexo en el diagnóstico de situación:	Sí
PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD	
La misión del programa incorpora el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:	Sí
Misión:	Impulsar un modelo turístico sostenible, equilibrado e inclusivo que genere bienestar, empleo y riqueza compartida en el conjunto del Territorio, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, favoreciendo una participación diversa en el desarrollo turístico, evitando la masificación y poniendo en valor la singularidad cultural propia desde el reconocimiento y el respeto a otras culturas, idiomas y formas de vida.
Se incluye la igualdad de mujeres y hombres en los objetivos y/o líneas de acción:	No
El programa cuenta con indicadores de género para su seguimiento y evaluación:	No
El programa presupuestario incluye acciones principales de igualdad:	Sí
Acciones y dotación presupuestaria	
Realización de un estudio-diagnóstico sobre la realidad de los colectivos profesionales altamente feminizados del sector turístico guipuzcoano	18.782,23
Total dotación presupuestaria acciones principales de igualdad y % sobre total:	18.782,23 (0,49 %)
El programa presupuestario tiene en cuenta la perspectiva de género en otras acciones:	No
Se utiliza un lenguaje no sexista:	Sí
VALORACIÓN IMPACTO	
Impacto previsible del programa en la igualdad de mujeres y hombres	Positivo
Índice de integración de la perspectiva de género	5,50 Medio

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO	
Fecha	27/10/2026
Ejercicio	2027
Departamento	07 – DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y FINANZAS
Programa	110 - Atención ciudadana y Educación Tributaria
Dotación económica	4.051.315,99
Relevancia de género	Media
OBJETO Y FUNDAMENTO	
El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario tendrá en la igualdad de mujeres y hombres, conforme a los artículos 27 y 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i> .	
MANDATOS DE IGUALDAD	
Se ha referenciado el marco normativo en materia de igualdad:	Sí
Normativa/planes referenciados:	<ul style="list-style-type: none">Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa 2025-2027.
Se han identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad aplicables al programa presupuestario:	Sí
Principales mandatos:	<ul style="list-style-type: none">- Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones.- Adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo.- Promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad.- Integrar la perspectiva de género en los presupuestos públicos, en particular en su fase de diseño.- Asegurar la formación del personal público en materia de igualdad.- Incorporar sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos y establecer indicadores de género.- Adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones.- Hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes- Incorporar cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	

Se han identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que afectan al programa:	Sí
Diagnóstico de igualdad:	<p>El servicio lleva años comprometido con la incorporación de la perspectiva de género mediante la generación de información desagregada por sexo, la composición de órganos evaluadores, la adaptación de la atención presencial a determinadas necesidades de cuidados y conciliación, el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en materiales y contenidos dirigidos a la ciudadanía y al ámbito educativo y la formación de su personal en igualdad.</p> <p>Los análisis realizados con la información disponible no evidencian diferencias significativas entre mujeres y hombres en relación con la satisfacción respecto de los servicios prestados, los resultados de las actividades desarrolladas ni el aprovechamiento de la unidad didáctica impartida en los centros escolares, que presenta niveles similares entre chicas y chicos.</p> <p>No obstante, la limitada disponibilidad de información desagregada por sexo en algunos ámbitos y la identificación de determinadas diferencias en las temáticas de interés y consulta ponen de manifiesto la conveniencia de reforzar y sistematizar la recogida, explotación y análisis de estos datos. Ello contribuirá a profundizar en el conocimiento de las necesidades, pautas de relación, niveles de participación, acceso, resultados y satisfacción de mujeres y hombres, favoreciendo una mejor incorporación de esta información en los procesos de evaluación, seguimiento y toma de decisiones. Asimismo, cuando resulte posible y pertinente, se procurará incorporar un enfoque interseccional que permita identificar la posible concurrencia de otros factores que puedan generar situaciones diferenciadas o situaciones de especial vulnerabilidad. Asimismo, se han identificado oportunidades de mejora para profundizar en la integración transversal de la igualdad de mujeres y hombres en la actividad del servicio, especialmente en los ámbitos de la comunicación, las actuaciones educativas y la formación interna.</p> <p>En este marco, se identifican las siguientes actuaciones vinculadas a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, tengan o no reflejo específico en EBA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recogida y análisis sistemático de información desagregada por sexo en los principales servicios, programas y actividades del Servicio de Atención Ciudadana, con el fin de identificar posibles diferencias entre mujeres y hombres y mejorar el conocimiento de su participación, acceso, resultados y satisfacción. Siempre que la disponibilidad de información y la normativa aplicable lo permitan, se procurará complementar este análisis con otras variables relevantes desde una perspectiva interseccional. Esta actuación incluirá, entre otros ámbitos, las encuestas de satisfacción, el programa de educación tributaria Economía eta Zergak, los concursos de ideas innovadoras en fiscalidad, la atención presencial, las actividades formativas promovidas por el Servicio de Atención Ciudadana del Departamento y las consultas, quejas y sugerencias presentadas por la ciudadanía. - Actualización y revisión periódica de los materiales y contenidos informativos, con el objetivo de reforzar el uso de una comunicación inclusiva y no sexista en los distintos

Diagnóstico de igualdad:	canales y soportes de difusión. - Incorporación de criterios relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en el concurso de ideas innovadoras en fiscalidad dirigido a los centros escolares, siempre que resulten compatibles con el objeto y las bases de las convocatorias. - Impulso de acciones de formación y sensibilización interna en materia de igualdad dirigidas al personal del servicio, para favorecer la incorporación transversal de esta perspectiva en la atención a la ciudadanía y en el desarrollo de futuras actuaciones. La formación en materia de igualdad forma parte de la oferta corporativa de la DFG. En consecuencia, esta actuación se concreta en promover activamente la participación del personal del servicio en las acciones formativas disponibles.	
Se han introducido datos desagregados por sexo en el diagnóstico de situación:	No	
PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD		
La misión del programa incorpora el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:	Sí	
Misión:	Aumento de la conciencia fiscal de la ciudadanía guipuzcoana mediante la educación tributaria y la promoción de una cultura de responsabilidad y compromiso con el sistema tributario que, en colaboración con las administraciones públicas y los agentes sociales de nuestro entorno, contribuya a mejorar el cumplimiento voluntario de las obligaciones y a prevenir el fraude fiscal. Todas las actuaciones del programa se desarrollarán incorporando de forma transversal la perspectiva de género, con el fin de promover la igualdad de mujeres y hombres en el acceso, la participación, los resultados y la satisfacción de las actividades impulsadas.	
Se incluye la igualdad de mujeres y hombres en los objetivos y/o líneas de acción:	No	
El programa cuenta con indicadores de género para su seguimiento y evaluación:	No	
El programa presupuestario incluye acciones principales de igualdad:	No	
El programa presupuestario tiene en cuenta la perspectiva de género en otras acciones:	Sí	
Acciones, tipo y dotación presupuestaria		
Convocatoria de premios a ideas innovadoras en fiscalidad dirigidos a distintos colectivos (ciudadanía guipuzcoana, centros educativos...)	• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios	74.589,96
Información y asistencia a la ciudadanía en las oficinas departamentales.	• Sexo como variable transversal y/o indicadores de género	2.515.756,31
Implantación de herramientas de detección de necesidades	• Estudios e investigaciones que integran la perspectiva de género	105.884,94
Total dotación presupuestaria acciones no principales de igualdad y % sobre el total:	2.696.231,21 (66,55 %)	

Se utiliza un lenguaje no sexista:	Sí
VALORACIÓN IMPACTO	
Impacto previsible del programa en la igualdad de mujeres y hombres	Positivo
Índice de integración de la perspectiva de género	4,50 Bajo

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO	
Fecha	27/10/2026
Ejercicio	2027
Departamento	09 – DEPARTAMENTO DE EQUILIBRIO TERRITORIAL VERDE
Programa	100 - Desarrollo Rural y Estructuras Agrarias
Dotación económica	19.456.059,01
Relevancia de género	Alta
OBJETO Y FUNDAMENTO	
El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario tendrá en la igualdad de mujeres y hombres, conforme a los artículos 27 y 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i> .	
MANDATOS DE IGUALDAD	
Se ha referenciado el marco normativo en materia de igualdad:	Sí
Normativa/planes referenciados:	<ul style="list-style-type: none"> Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ley 8/2015 Estatuto de las Mujeres Agricultoras Decreto 8/2014 Estatuto Personas jóvenes Agricultoras
Se han identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad aplicables al programa presupuestario:	Sí
Principales mandatos:	<p>Promover la titularidad femenina en las explotaciones agrarias es un mandato de la Ley 8/2015 Estatuto de las Mujeres Agricultoras, de la Ley 17/2008 de Política Agraria y Alimentaria y de la Ley 7/2022 de Desarrollo Rural (Art. 8.a y Art. 97.f Ley 17/2008; Art. 5 Ley 7/2022, Art 10.3 Ley 8/2015)</p> <p>En cuanto a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Art30 que las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.]</p> <p>DECRETO LEGISLATIVO 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres Incorporar sistemáticamente la variable sexo en la estadísticas, encuestas y recogida de datos, así como establecer indicadores de género (arts 5.d y 24 de las NF 2/2015 , de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Introducir cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios (arts. 25.1 y 26.1, NF 2/2015).</p> <p>Estrategia Integral Para El Relevo Generacional En El Sector Agrario Vasco (actualmente en desarrollo) con medidas para la igualdad efectiva de género:</p> <p>A) punto 5.1.1. Modificación Decreto 8/2014 Estatuto</p>

Principales mandatos:	<p>Personas jóvenes Agricultoras (EPJA): en cuanto a instrumentos de acceso al suelo agrario, transmisión de explotaciones sin relevo, apoyo a la vertebración asociativa e intervención PEPAC 6961.1: establecimiento de jóvenes agricultores y agricultoras. procedimiento Gaztenek.</p> <p>B) punto 5.5.3. En planes de ayudas a inversiones: mejora de las condiciones para jóvenes y mujeres.</p>
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	
Se han identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que afectan al programa:	Sí
Diagnóstico de igualdad:	<p>Menor presencia de mujeres titulares de explotaciones agrarias (37%) respecto a hombres (63%) en el sector primario. Esto se relaciona con la división sexual del trabajo y con estereotipos de género que históricamente han considerado la agricultura y la ganadería como actividades de hombres y excluía a las mujeres no tanto o solo de su realización, sino sobre todo del reconocimiento del trabajo que, de hecho, desempeñan en estas explotaciones.</p> <p>Como regla general, en las ayudas el % de recursos que llegan a mujeres es algo menor que el % de mujeres beneficiarias de los programas, por ser titulares de explotaciones de menor tamaño. Esto se aprecia por ejemplo en el programa de subvenciones a inversiones en explotaciones agrarias (el 37% de las personas beneficiarias son mujeres y reciben el 35% de los recursos del programa) o en las ayudas diorectas del primer pilar de la PAC (37% de mujeres beneficiarias, reciben el 34% de los recursos)</p> <p>Por otra parte, la representación de las mujeres en asociaciones del sector agrario es mucho más equilibrada según el último informe del Comité de seguimiento del Estatuto de la Mujer Trabajadora: 42% mujeres, 58% hombres. Esto es debido probablemente a la obligación de tener una representación equilibrada a la hora de optar a convenios y ayudas de la administración.</p>
Se han introducido datos desagregados por sexo en el diagnóstico de situación:	Sí
PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD	
La misión del programa incorpora el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:	Sí
Misión:	<p>Gestión de las ayudas dirigidas al sector agrario, que permitan promover la actividad económica que se lleva a cabo en el medio rural y ponerla en valor, por su importancia determinante en la producción de alimentos de calidad y en la preservación del medio rural y del paisaje del territorio. Promover el desarrollo del primer sector, su rejuvenecimiento (relevo generacional) y su adaptación a las diferentes coyunturas económicas favoreciendo que las mujeres asuman el rol de titular de las explotaciones, se incorporen al sector y contribuyendo a visibilizar su papel en el sector, mejorar, así mismo, la calidad de vida de los habitantes del entorno rural para reducir la diferencia respecto a las zonas urbanas, promover su desarrollo y asegurar su futuro.]</p>
Se incluye la igualdad de mujeres y hombres en los objetivos y/o líneas de acción:	Sí

Objetivos:	<ul style="list-style-type: none">• Crear las condiciones y reforzar las oportunidades ya existentes para el desarrollo del medio rural y las pequeñas poblaciones, teniendo en cuenta, entre otras cosas, las expectativas y necesidades de las mujeres para permanecer allí.	
Líneas de acción:	<ul style="list-style-type: none">• Potenciar y poner en valor la actividad del sector primario en la defensa del paisaje rural actual de Gipuzkoa, minimizando la incidencia de múltiples factores externos, diversificando la economía rural y facilitando el incremento del número de profesionales agrarios, promoviendo la igualdad de mujeres y hombres.	
El programa cuenta con indicadores de género para su seguimiento y evaluación:	Sí	
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none">• Porcentajes de personas físicas titulares de explotaciones agrarias mujeres/hombres	
El programa presupuestario incluye acciones principales de igualdad:	No	
El programa presupuestario tiene en cuenta la perspectiva de género en otras acciones:	Sí	
Acciones, tipo y dotación presupuestaria		
Ayudas de agroambiente y clima, y ayudas a la agricultura ecológica	• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios	5.948.626,70
Ayudas a inversiones en explotaciones agrarias	• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios	4.289.060,59
Mejoras en fincas rústicas (Fondo de suelos)	• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios	237.079,80
Convenios	• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios	131.784,47
Landaola	• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios	1.033.363,64
EU_Gazte plana	• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios	1.363.927,82
Total dotación presupuestaria acciones no principales de igualdad y % sobre el total:	13.003.843,02 (66,84 %)	
Se utiliza un lenguaje no sexista:	Sí	
VALORACIÓN IMPACTO		
Impacto previsible del programa en la igualdad de mujeres y hombres	Positivo	
Índice de integración de la perspectiva de género	6,50 Medio	

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO	
Fecha	27/10/2026
Ejercicio	2027
Departamento	10 – DEPARTAMENTO DE CULTURA, COOPERACION, JUVENTUD Y DEPORTES
Programa	300 - Promoción de infancia, adolescencia y juventud
Dotación económica	8.368.059,98
Relevancia de género	Alta
OBJETO Y FUNDAMENTO	
El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario tendrá en la igualdad de mujeres y hombres, conforme a los artículos 27 y 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i> .	
MANDATOS DE IGUALDAD	
Se ha referenciado el marco normativo en materia de igualdad:	Sí
Normativa/planes referenciados:	<ul style="list-style-type: none">Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Se han identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad aplicables al programa presupuestario:	Sí
Principales mandatos:	<p>No se incorporan los mandatos transversales por ser comunes a toda la Diputación.</p> <p>Incluir la igualdad de mujeres y hombre y la eliminación de la violencia machista como principios general de las administraciones públicas en el ámbito de la promoción de la infancia, adolescencia y juventud.</p> <p>Incluir como línea de la intervención en la Estrategia Vasca de Juventud la igualdad de mujeres y hombres, la diversidad sexual y de género y la educación sexual integral.</p> <p>Incorporar la perspectiva de género en cualquier medida vinculada con la violencia contra la infancia.</p> <p>Se incorporara la perspectiva de género y la perspectiva interseccional (discapacidad, origen étnico o racial y colectivo LGTBI) en los planes formativos de los y las profesionales vinculado al ámbito de la infancia y la adolescencia</p> <p>Se especifica como tipología de violencia machista contra las mujeres la ejercida contra las niñas y se obliga a las administraciones públicas a la recogida de datos e investigación en particular de la violencia ejercida por las niñas.</p> <p>El departamento foral competente en materia de juventud deberá promover la revisión crítica de los modelos heteropatriarcales de belleza y relaciones afectivas que legitimas las estructuras y símbolos machistas.</p>
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	

Se han identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que afectan al programa:	Sí
Diagnóstico de igualdad:	<p>La infancia, la adolescencia y la juventud son etapas vitales con características propias, también desde una perspectiva feminista.</p> <p>En la infancia se produce la socialización binaria basada en el continuo sexo-género-sexualidad. Este proceso de socialización ocurre en primera instancia en la familia y posteriormente se refuerza en los ámbitos social y educativo.</p> <p>En la adolescencia, se acentúan las diferencias en los comportamientos que niñas y niños han interiorizado durante la infancia. Esta diferenciación tiene su base en relaciones de poder sexistas y impacta en el bienestar de las adolescentes. Las niñas y adolescentes suelen sentir una mayor presión estética y experimentan mayores mecanismos de control sobre sus cuerpos y su sexualidad. Toda esta realidad se manifiesta en el inicio de la vivencia de la violencia sexista por parte de las niñas y adolescentes.</p> <p>Durante la juventud, a todo lo anterior se le suma la división sexual del trabajo. Por ello, las mujeres jóvenes encontrarán más dificultades en su proceso de emancipación, además de asumir una mayor carga de trabajo de cuidados.</p> <p>Por todo ello, desde el Servicio de Promoción de la Infancia, Adolescencia y Juventud se tienen en cuenta estas realidades a la hora de desplegar sus acciones, tanto en la construcción de contenidos para la intervención directa con la infancia, la adolescencia y la juventud, como en las acciones vinculadas con los y las profesionales del ámbito, y en el impulso de las parentalidades positivas.</p>
Se han introducido datos desagregados por sexo en el diagnóstico de situación:	No
PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD	
La misión del programa incorpora el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:	Sí
Misión:	<p>Niñas, niños, adolescentes y jóvenes constituyen un sector de la población con características y necesidades específicas, marcadas por factores psicosociales, físicos y de identidad, entre los que el género juega un papel fundamental. Esta etapa vital es crucial para la formación de la personalidad, la adquisición de conocimientos, la construcción de la seguridad personal y la proyección futura, procesos todos ellos profundamente influenciados por los roles, estereotipos y expectativas de género.</p> <p>Por ello, la misión del Servicio Foral de Promoción de Infancia y Juventud es promover, en el ámbito de la educación no formal, condiciones sociales y ambientales que garanticen un desarrollo pleno, seguro, igualitario y libre de discriminación por razón de género. Esto implica fomentar relaciones basadas en el respeto, la equidad y la diversidad, deconstruir estereotipos de género y empoderar</p>

Misión:	a cada persona para que explore su identidad y potencial más allá de los mandatos sociales asociados a su sexo	
Se incluye la igualdad de mujeres y hombres en los objetivos y/o líneas de acción:	Sí	
Objetivos:		
Líneas de acción:	<ul style="list-style-type: none">• Generar oportunidades para las personas jóvenes que desarrollen empleos de calidad que respondan a los retos socioeconómicos del futuro del territorio e impulsar estrategias de empleabilidad, adaptabilidad y resiliencia que permitan a las personas jóvenes desarrollarse plenamente en el ámbito socio-laboral, analizando los desequilibrios entre mujeres y hombres que se dan por sectores, en tanto que se promueve la igualdad.• Seguir promoviendo la integración, no discriminación y convivencia de las personas, cualquiera que sea su origen, lengua, cultura, orientación sexual, religión, ideología y capacidad funcional, teniendo en cuenta los diferentes roles y posiciones de género de mujeres y hombres en cualquier grupo.• Para garantizar el futuro de las zonas rurales, reforzar los proyectos atrayendo talento joven e implicándonos en la definición y desarrollo de sus proyectos estratégicos, promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres.	
El programa cuenta con indicadores de género para su seguimiento y evaluación:	No	
El programa presupuestario incluye acciones principales de igualdad:	Sí	
Acciones y dotación presupuestaria		
Pacto Ingurune On: desarrollar la estrategia para que Gipuzkoa sea una Territorio seguro, protector y de buen trato para la infancia y adolescencia		213.174,81
Llevar a cabo un proceso de trabajo para asegurar que la estrategia Ingurune On incluye la perspectiva feminista: seguimiento de la acción de violencia sexual contra la infancia		128.108,12
Total dotación presupuestaria acciones principales de igualdad y % sobre total:	341.282,93 (4,08 %)	
El programa presupuestario tiene en cuenta la perspectiva de género en otras acciones:	Sí	
Acciones, tipo y dotación presupuestaria		
Proyecto piloto: Proceso de trabajo para la definición de un Servicio de Juventud	• Participación e inclusión de necesidades y propuestas de las mujeres y/o del movimiento feminista	112.539,24
Gestión e impulso de la Red Interinstitucional de Promoción de Infancia; Adolescencia y Juventud en Gipuzkoa (Gaztematika).	• Estudios e investigaciones que integran la perspectiva de género • Formación en igualdad • Uso comunicación no sexista • Coordinación y colaboración para la igualdad • Participación e inclusión de necesidades y propuestas de las mujeres y/o del movimiento feminista	140.583,97

Treba Nerabeak (12-16)	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en igualdad • Uso comunicación no sexista • Participación e inclusión de necesidades y propuestas de las mujeres y/o del movimiento feminista 	167.307,08
Erasmus +: la Juventud Guipuzcoana en Acción	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en igualdad 	48.291,62
Udalekuak (dirigido a niñas y niños de entre 7 y 13 años)	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo como variable transversal y/o indicadores de género • Formación en igualdad • Uso comunicación no sexista 	675.377,75
Gazte oporraldiak (oferta de colonias para jóvenes de entre 14 y 17 años)	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo como variable transversal y/o indicadores de género • Formación en igualdad • Uso comunicación no sexista 	273.117,00
Subvenciones a las Escuelas de Tiempo Libre para el desarrollo del programa anual y mantenimiento de la estructura.	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios 	86.051,82
Subvenciones para la organización de colonias y acampadas	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios 	100.750,72
Subvenciones para el mantenimiento de la estructura organizativa de entidades asociativas de ámbito supramunicipal.	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios 	44.650,72
Zmz? Haur eta nerabeen ahotsa, base para construir la transversalidad en el Territorio y en la Diputación	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios e investigaciones que integran la perspectiva de género 	29.861,58
Treba Profesionalak: Plan de formación para personal técnico y educador municipal	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en igualdad 	99.319,55
Subvenciones para el desarrollo de planes y proyectos municipales dirigidos a la infancia, adolescencia y juventud	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios 	380.285,97
Treba Gazteak (17-24)	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en igualdad • Uso comunicación no sexista • Participación e inclusión de necesidades y propuestas de las mujeres y/o del movimiento feminista 	69.507,20
Vinculada a la Estrategia Ingurune On impulso de la mejora de los servicios de promoción de infancia y adolescencia del Territorio	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios e investigaciones que integran la perspectiva de género 	241.507,20
Convenio de colaboración y subvención al Consejo de la Juventud de Euskadi (EGK)	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios 	47.285,97
Auzolan: Subvención para impulsar el trabajo comunitario joven	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios 	303.928,76
Sevicio de Recursos para asociaciones Juveniles (Elkartegintza)	<ul style="list-style-type: none"> • Participación e inclusión de necesidades y propuestas de las mujeres y/o del movimiento feminista 	117.411,62
Comunicación, información y documentación para la infancia, adolescencia, juventud y agentes relacionados.	<ul style="list-style-type: none"> • Uso comunicación no sexista 	93.341,33

Servicio Gure Plaza Txo!: Servicio de promoción de infancia, adolescencia y juventud para municipios de menos de 1000 habitantes	<ul style="list-style-type: none">• Sexo como variable transversal y/o indicadores de género• Formación en igualdad• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios• Uso comunicación no sexista	207.126,58
Gipuzkoan Gazte Tour: programa de cultura joven.	<ul style="list-style-type: none">• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios	185.690,15
Total dotación presupuestaria acciones no principales de igualdad y % sobre el total:	3.423.935,83 (40,92 %)	
Se utiliza un lenguaje no sexista:	Sí	
VALORACIÓN IMPACTO		
Impacto previsible del programa en la igualdad de mujeres y hombres	Positivo	
Índice de integración de la perspectiva de género	9,50 Muy alto	

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO	
Fecha	27/10/2026
Ejercicio	2027
Departamento	10 – DEPARTAMENTO DE CULTURA, COOPERACION, JUVENTUD Y DEPORTES
Programa	310 - Promoción y Difusión Cultural y KMK
Dotación económica	18.331.403,09
Relevancia de género	Media
OBJETO Y FUNDAMENTO	
El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario tendrá en la igualdad de mujeres y hombres, conforme a los artículos 27 y 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i> .	
MANDATOS DE IGUALDAD	
Se ha referenciado el marco normativo en materia de igualdad:	Sí
Normativa/planes referenciados:	<ul style="list-style-type: none">IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa 2025-2027.
Se han identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad aplicables al programa presupuestario:	Sí
Principales mandatos:	<p>La selección de programación y jurados teniendo en cuenta el equilibrio de sexos entre las medidas específicas para reducir las desigualdades y promover la eliminación de roles y estereotipos de género.</p> <p>La recogida de datos de público y de ayudas que otorgamos teniendo en cuenta la variable sexo.</p>
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	
Se han identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que afectan al programa:	Sí
Diagnóstico de igualdad:	Se detecta la necesidad de mejorar en la recogida de datos para poder detectar las posibles brechas de género e incidir activamente en su eliminación, especialmente en las áreas de programación y de becas y subvenciones.
Se han introducido datos desagregados por sexo en el diagnóstico de situación:	No
PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD	
La misión del programa incorpora el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:	Sí
Misión:	<p>Promover la creación cultural, y su disfrute, en Gipuzkoa; facilitando oportunidades, recursos y apoyo para que el tejido cultural guipuzcoano y la ciudadanía guipuzcoana puedan crear y disfrutar de la cultura, fomentando los valores de la igualdad entre hombres y mujeres, asegurando la diversidad cultural, todo ello desde una perspectiva social y medioambientalmente sostenible.</p> <p>Para ello utilizará sus recursos y equipamientos para activar el enriquecedor debate social, fomentando la participación</p>

Misión:	ciudadana y, en su vertiente más creativa, la profesionalización de los agentes culturales de Gipuzkoa. También pondrá a disposición de toda la ciudadanía guipuzcoana los fondos bibliográficos y documentales de los que dispone, ofreciendo posibilidades de lectura, investigación y desarrollo. Y conservará, en abierta cooperación con otras instituciones de la memoria, el legado gráfico, bibliográfico y documental de Gipuzkoa. Todo ello reforzando las redes de colaboración entre los agentes culturales del territorio para establecer un modelo cultural más sostenible, participativo y transformador, centrado en la igualdad entre hombres y mujeres, la diversidad y la sostenibilidad.	
Se incluye la igualdad de mujeres y hombres en los objetivos y/o líneas de acción:	Sí	
Objetivos:		
Líneas de acción:	<ul style="list-style-type: none">• Garantizar la creación y fortalecimiento de comunidades y redes construyendo la base de la cultura y seguir garantizando la creación y el apoyo a las artistas, promoviendo acciones positivas a favor de la igualdad en ámbitos en los que las mujeres y los colectivos de baja representación son minoría.• Garantizar una cultura basada en la igualdad de mujeres y hombres, la visibilización de las mujeres creadoras, la inclusión social y la accesibilidad.	
El programa cuenta con indicadores de género para su seguimiento y evaluación:	Sí	
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none">• -% de mujeres ponentes y artistas participantes en la programación de KMK según sexo (Objetivo 50%)	
El programa presupuestario incluye acciones principales de igualdad:	Sí	
Acciones y dotación presupuestaria		
Financiación a iniciativas que impulsan la visibilidad de las mujeres profesionales en en el sector cultura, y que fomentan las oportunidades laborales y disminuyen la desigualdad entre sexos.		22.000,00
Total dotación presupuestaria acciones principales de igualdad y % sobre total:	22.000,00 (0,12 %)	
El programa presupuestario tiene en cuenta la perspectiva de género en otras acciones:	Sí	
Acciones, tipo y dotación presupuestaria		
Ayudas y financiación para entidades que trabajan por la integración y la construcción de redes culturales y creativas, así como participación directa en aquellas vinculadas con el Servicio de Biblioteca, Promoción y Difusión Cultural.	<ul style="list-style-type: none">• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios• Composición equilibrada de mujeres y hombres	1.152.181,51
Ayudas y financiación para iniciativas que trabajan por una cultura basada en la igualdad, la inclusión y la accesibilidad.	<ul style="list-style-type: none">• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios• Composición equilibrada de mujeres y hombres	665.587,19

Total dotación presupuestaria acciones no principales de igualdad y % sobre el total:	1.817.768,70 (9,92 %)
Se utiliza un lenguaje no sexista:	Sí
VALORACIÓN IMPACTO	
Impacto previsible del programa en la igualdad de mujeres y hombres	Positivo
Índice de integración de la perspectiva de género	5,50 Medio

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO	
Fecha	27/10/2026
Ejercicio	2027
Departamento	10 – DEPARTAMENTO DE CULTURA, COOPERACION, JUVENTUD Y DEPORTES
Programa	400 - Fomento de la actividad física y del deporte
Dotación económica	18.285.890,18
Relevancia de género	Alta
OBJETO Y FUNDAMENTO	
El presente informe tiene por objeto dar cuenta del efecto previsible que el programa presupuestario tendrá en la igualdad de mujeres y hombres, conforme a los artículos 27 y 28 de la <i>Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres</i> .	
MANDATOS DE IGUALDAD	
Se ha referenciado el marco normativo en materia de igualdad:	Sí
Normativa/planes referenciados:	<ul style="list-style-type: none"> • Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. • IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa 2025-2027.
Se han identificado los mandatos normativos y programáticos de igualdad aplicables al programa presupuestario:	Sí
Principales mandatos:	<p>Reconoce expresamente el derecho a la actividad física y deportiva como actividad esencial y el derecho a la práctica deportiva.</p> <p>Eliminar todo tipo de desigualdades, ya sean de género, sexo o discapacidad.</p> <p>La necesidad de alcanzar una igualdad efectiva en todos los niveles, tanto en la práctica deportiva como en los equipos directivos de las entidades deportivas.</p> <p>Prestar especial atención a las necesidades de los colectivos con mayor riesgo de exclusión o que requieran una mayor protección.</p> <p>El deporte no puede ser un sector exclusivamente masculino que no permita a las mujeres acceder a puestos de responsabilidad.</p> <p>Todas las instituciones públicas y privadas equilibrarán la presencia de las mujeres en los órganos de dirección.</p> <p>Disponer de un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de discriminación, abuso, acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>Se promoverá la igualdad en la visibilidad de los eventos deportivos masculinos y femeninos en los medios de comunicación.</p> <p>Se velará por que la representación mediática de las mujeres no tenga cosificaciones sexuales ni estereotipos sexistas.</p> <p>Incrementar el deporte inclusivo, la participación de deportistas con discapacidad en las competiciones, la igualdad de este colectivo.</p> <p>Promover la igualdad real y el desarrollo adecuado de todas las personas en la práctica deportiva, prestando especial atención a la desigualdad económica, la inequidad</p>

<p>Principales mandatos:</p>	<p>entre sexos y las situaciones de vulnerabilidad social en zonas con especiales dificultades demográficas. Se adoptarán medidas correctoras para eliminar los obstáculos que impidan dicha igualdad.</p> <p>Prevenir, controlar y erradicar cualquier tipo de violencia, racismo, xenofobia e intolerancia en el deporte, así como la discriminación y el odio por razón de sexo, edad, discapacidad, salud, orientación o identidad sexual, expresión de género, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o convicciones, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier actividad fraudulenta en la actividad deportiva, promoviendo el juego limpio y la colaboración ciudadana.</p> <p>Se desarrollarán políticas para prevenir, identificar y sancionar la restricción de derechos, así como las situaciones de discriminación que puedan derivarse de las instituciones deportivas o de las relaciones laborales, deportivas, administrativas o de cualquier tipo con las mujeres deportistas.</p> <p>Impulsar a las federaciones deportivas para que elaboren un plan de conciliación y corresponsabilidad, con medidas concretas de protección para los casos de maternidad y lactancia, que podrán ponerse a disposición de las entidades deportivas federativas.</p> <p>Que los premios sean iguales para ambos sexos, siempre que los eventos deportivos sean organizados por la administración pública o encomendados a un tercero, o financiados total o parcialmente con fondos públicos.</p> <p>*Ver más en IEPIG 2027</p>
<p>DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD</p>	
<p>Se han identificado las principales desigualdades entre mujeres y hombres que afectan al programa:</p>	<p>Sí</p>
<p>Diagnóstico de igualdad:</p>	<p>En 2026, el Sociómetro de Gipuzkoa muestra respecto a la medición de 2025 en los datos de personas adultas, un descenso en la práctica de ejercicio físico y/o actividad física de forma regular entre las mujeres guipuzcoanas (4,3 décimas porcentuales): el 77,4% de las guipuzcoanas refirieron en 2025 practicar actividad física con regularidad, el 73,1% en 2026. La brecha entre hombres y mujeres se sitúa en 4,9 puntos por. El 64,5% de las mujeres encuestadas, indican que no consiguen realizar el ejercicio físico que desearían. Este dato, nuevamente, empeora considerablemente en relación a 2025 (54,2%). Pero valorando la evolución de la serie desde 2022, se observa también una ligera mejoría de 0,9 puntos porcentuales. La brecha entre hombres y mujeres en relación a la dificultad percibida para la realización del ejercicio.</p> <p>En Jolashezi, la tasa de participación de las niñas respecto al conjunto de niñas matriculadas en LH1 y LH2 pasa del 23,91 % al 25,02 %, la brecha pasa de 8,28 a 11,43 puntos porcentuales. En Multikirola, la tasa de participación respecto a la población escolar pasa del 49,61 % al 38,74 % entre las niñas, la brecha de participación respecto a la matrícula se reduce de 27,50 a 15,08 puntos porcentuales. La participación en las escuelas de los clubes sigue registrando una importante brecha de género (el 27,01% son chicas), que se sitúa en 45,99 puntos porcentuales en las actividades al margen del programa. De un total de 3.262 monitores/as o entrenadores/as con licencia escolar, 974 son mujeres, el 30%, situándose la brecha de género</p>

Diagnóstico de igualdad:	<p>en 40 puntos porcentuales. La figura de Coordinador/a, para un total de 713 puestos, 171, son ocupados por mujeres, el 23,98%, En relación con el ámbito federado, se constata que en 2026 hay 9 federaciones que cuentan con planes de igualdad, 5 se encuentran en desarrollo. De las 45 federaciones guipuzcoanas, 14 cuentan con presidencias ocupadas por mujeres, una federación más que en el período anterior. De esta manera se alcanza el 32%. . En todo caso la brecha de género se sitúa en los 36 puntos porcentuales. En lo que refiere a los clubes deportivos, de los 85 clubes analizados, 15 están presididos por mujeres, por lo que, en este caso la brecha alcanza los 60 puntos porcentuales. En relación a las licencias federadas en la temporada 2025/26, el 27,4% de las licencias federadas emitidas en Gipuzkoa correspondieron a mujeres. La brecha de género en este indicador se sitúa en 45,3 puntos porcentuales. Son 1.233 (+6,3%) licencias federadas más emitidas a mujeres deportistas que la temporada pasada, 20.838 en total. datos correspondientes a técnicas con licencia federativa, se observa un notable descenso tras el importante incremento del ejercicio anterior: -24,2% respecto a la temporada anterior, situándose en 530. La brecha de género se incrementa en 4 puntos y se sitúa en 73,7 puntos porcentuales. Las licencias emitidas a arbitros/as jueces y juezas, registra una brecha de género, que es también importante: 58,3 puntos porcentuales, sin registrar apenas variación.</p> <p>En 2025 el 49,96% del total de las ayudas concedidas a equipos por la Fundación Kiroldgi se atribuyó a equipos femeninos. Por otra parte, el importe de las becas concedidas a mujeres deportistas de elite ha alcanzado el 47,31% del total de las ayudas concedidas. En el caso de ayudas a clubes deportivos 6.509.200,39 los imputan a la actividad de las mujeres, un 26,7% del total. A este respecto la brecha de género se sitúa en los 46,6 puntos porcentuales.</p> <p>En 2025, del total de 75 eventos financiados, 26 fueron de participación exclusiva de mujeres.</p>
Se han introducido datos desagregados por sexo en el diagnóstico de situación:	Sí
PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD	
La misión del programa incorpora el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres:	Sí
Misión:	Somos la Dirección de Deportes de la Diputación Foral de Gipuzkoa, facilitamos la actividad física a las personas y a las comunidades guipuzcoanas, para hacer llegar a toda la población los beneficios que aporta. Nuestra labor se desarrollará generando redes con los agentes deportivos y promoviendo la transversalidad, dando prioridad a la igualdad entre mujeres y hombres y los grupos de población con dificultades para ser activos.
Se incluye la igualdad de mujeres y hombres en los objetivos y/o líneas de acción:	Sí
Objetivos:	<ul style="list-style-type: none"> Avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres.

Líneas de acción:	<ul style="list-style-type: none">Incrementar el conocimiento del deporte guipuzcoano, incluyendo la perspectiva de género tanto en la gestión de los datos como en su interpretación.Aumentar la sensibilización social a favor de la igualdad.
El programa cuenta con indicadores de género para su seguimiento y evaluación:	Sí
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none">Nº de licencias federativas y tarjetas recreativas tramitadas por las federaciones deportivas de Gipuzkoa /añoNº de deportistas que alcanzan la designación de deportista promesa/añoNúmero de municipios que cuentan con marcos estables para el desarrollo de políticas de igualdadNúmero de asociaciones de mujeres que participan regularmente en Gunea (espacio para la participación e interlocución entre el movimiento asociativo feminista y la DFG)
El programa presupuestario incluye acciones principales de igualdad:	Sí
Acciones y dotación presupuestaria	
Iniciativas para incrementar la práctica de actividad física y deporte de las mujeres guipuzcoanas (Programas M-emakumeak, programas de iniciación en entornos seguros, patrocinio de actividades).	365.269,86
Afrontar los estereotipos limitantes que afectan a las mujeres guipuzcoanas para la participación en actividad física y deporte (Premio Carmen Adarraga, Ikastetxeetarako estereotipoei buruzko programa, federazioen Berdintasun planak).	248.964,26
Alinear el presupuesto con el plan de igualdad (EBA)	15.014,26
Total dotación presupuestaria acciones principales de igualdad y % sobre total:	629.248,38 (3,44 %)
El programa presupuestario tiene en cuenta la perspectiva de género en otras acciones:	Sí
Acciones, tipo y dotación presupuestaria	
Acuerdo y financiación del programa de funciones públicas de las federaciones deportivas. Incluyendo medidas de acción positiva para la igualdad de género.	<ul style="list-style-type: none">Sexo como variable transversal y/o indicadores de géneroComposición equilibrada de mujeres y hombresCoordinación y colaboración para la igualdad 2.792.152,82
Programa deportivo Bidasoa Txingudi	<ul style="list-style-type: none">Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios 20.094,06
Líneas de subvención: FEDERACIONES. Incluyendo medidas de acción positiva para la igualdad de género.	<ul style="list-style-type: none">Sexo como variable transversal y/o indicadores de géneroCriterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o conveniosComposición equilibrada de mujeres y hombresCoordinación y colaboración para la igualdad 31.608,95

Líneas de subvención: CLUBES.Incluyendo medidas de acción positiva para la igualdad de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios • Composición equilibrada de mujeres y hombres • Coordinación y colaboración para la igualdad 	1.614.311,20
Fortalecer y extender la red de Servicios de Orientación Deportiva (KOZ)	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo como variable transversal y/o indicadores de género • Estudios e investigaciones que integran la perspectiva de género • Uso comunicación no sexista • Coordinación y colaboración para la igualdad 	30.099,46
Línea subvencional: ENTIDADES LOCALES	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones previas de impacto de género de normas, planes o programas • Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios • Composición equilibrada de mujeres y hombres • Coordinación y colaboración para la igualdad 	479.540,80
Oferta de programa de actividades de deporte escolar	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones previas de impacto de género de normas, planes o programas • Composición equilibrada de mujeres y hombres • Coordinación y colaboración para la igualdad 	48.343,40
Mejora del programa de deporte escolar	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios e investigaciones que integran la perspectiva de género • Evaluaciones previas de impacto de género de normas, planes o programas • Composición equilibrada de mujeres y hombres • Coordinación y colaboración para la igualdad • Participación e inclusión de necesidades y propuestas de las mujeres y/o del movimiento feminista 	25.733,53
Líneas subvencionales: DEPORTE ESCOLAR	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo como variable transversal y/o indicadores de género • Evaluaciones previas de impacto de género de normas, planes o programas • Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios • Composición equilibrada de mujeres y hombres • Coordinación y colaboración para la igualdad 	6.294.635,78
Gestión de las instalaciones de Txuri Urdin	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios 	785.184,66

Gestión del Plan de equipamientos deportivos	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo como variable transversal y/o indicadores de género • Evaluaciones previas de impacto de género de normas, planes o programas • Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios • Coordinación y colaboración para la igualdad 	15.014,26
Planificación de Equipamientos Deportivos. Diagnóstico.	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo como variable transversal y/o indicadores de género • Estudios e investigaciones que integran la perspectiva de género • Coordinación y colaboración para la igualdad 	19.264,26
Línea subvencional: Plan de Equipamientos Deportivos	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo como variable transversal y/o indicadores de género • Evaluaciones previas de impacto de género de normas, planes o programas • Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios • Composición equilibrada de mujeres y hombres • Coordinación y colaboración para la igualdad 	2.572.414,26
Grupos vulnerables y actividad física. Desarrollo de políticas.	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo como variable transversal y/o indicadores de género • Estudios e investigaciones que integran la perspectiva de género • Coordinación y colaboración para la igualdad 	8.929,06
Desarrollo de medidas para la protección de niños/as y adolescentes en el deporte guipuzcoano	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios e investigaciones que integran la perspectiva de género • Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios • Coordinación y colaboración para la igualdad 	21.223,76
Incrementar el conocimiento del deporte guipuzcoano, incluyendo la perspectiva de género tanto en la gestión de los datos como en su interpretación.	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios e investigaciones que integran la perspectiva de género 	156.644,66
Impulsar e intensificar la investigación sobre el deporte en Gipuzkoa (UPV/EHU), incluyendo proyectos sobre roles y estereotipos en la actividad física de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo como variable transversal y/o indicadores de género • Estudios e investigaciones que integran la perspectiva de género 	48.464,66
Poner en marcha los procedimientos para cumplir los requisitos de la nueva Ley de actividad física y deporte.	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios e investigaciones que integran la perspectiva de género • Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios 	15.014,26
Promover los programas de formación de las federaciones deportivas	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo como variable transversal y/o indicadores de género • Formación en igualdad 	15.014,26

Fundación Kirolgi	<ul style="list-style-type: none">• Sexo como variable transversal y/o indicadores de género• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios	5.215.014,26
Kirolgala: Premios Gipuzkoa del deporte	<ul style="list-style-type: none">• Sexo como variable transversal y/o indicadores de género• Composición equilibrada de mujeres y hombres• Coordinación y colaboración para la igualdad	56.138,22
Línea subvención: Eventos deportivos especiales	<ul style="list-style-type: none">• Sexo como variable transversal y/o indicadores de género• Evaluaciones previas de impacto de género de normas, planes o programas• Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios	55.814,26
Mejora de la web	<ul style="list-style-type: none">• Uso comunicación no sexista	36.182,26
Desarrollo y mejora de la plataforma Kiroldata	<ul style="list-style-type: none">• Sexo como variable transversal y/o indicadores de género	28.184,66
Gestión y desarrollo de la plataforma Kirol BIG Data.	<ul style="list-style-type: none">• Sexo como variable transversal y/o indicadores de género• Estudios e investigaciones que integran la perspectiva de género	42.515,16
Total dotación presupuestaria acciones no principales de igualdad y % sobre el total:	20.427.536,92 (111,71 %)	
Se utiliza un lenguaje no sexista:	Sí	
VALORACIÓN IMPACTO		
Impacto previsible del programa en la igualdad de mujeres y hombres	Positivo	
Índice de integración de la perspectiva de género	10,50 Muy alto	

Sinaduren laburpena / Resumen de firmas

Titulua / Título:

AGET aurrekontuen foru araua 2027_gazteleraz

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 16:49:48