

## A. SARRERA

### 1. GENERO IKUSPEGIA DUEN AURREKONTUAREN EKIMENAREN AURREKARIAK, ARAU ESPARRUA ETA JUSTIFIKAZIOA

Euskal Autonomia Erkidegoko gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren otsailaren 18ko 4/2005 Legeak 6. artikuluan foru administrazioei ematen die emakume eta gizonen arteko berdintasuneko printzipioaren arabera foru araudiari eta horren aplikazioari jarraipena egiteko ahalmena.

Era berean, uztailaren 12ko 6/2005 Foru Arauak, Gipuzkoako Erakunde Antolaketari, Gobernuari eta Administrazioari buruzkoak, 70. artikuluan ezartzen du, foru arauen aurreproiektuak eta xedapen orokorren proiektuak prestatzeko prozeduraren barruan, genero eraginari buruzko derrigorrezko txosten bat aurkeztea eta, hala dagokio, dena delako xedapena generoaren arabera zuzentzea aurretiazko ebaluaziotik eratorritako zuzenketa neurriei jarraituz.

Europar Batasunaren gizon eta emakumeen arteko berdintasun politikaren oinarria da *mainstreaming-a* edo genero zeharkakotasuna. Izan ere, asmoa da neurri politikoak hartzean eragile direnek genero berdintasunaren ikuspuntua politika guztietan txertatzea, maila eta etapa guztietan.

Beraz, generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazioa oinarrizko kontu bat da, eta 4/2005 Legeak planteatzen duena eta Gipuzkoako Batzar Nagusiek 2009ko urriaren 28an Gipuzkoako Foru Aldundiari honelako bat eskatzen zion ebazpen bat onartzean bere egin zutena: *“hiru hilabeteko epean abian jartzea batzar hauetan tramitatzen diren foru arauetan genero eraginari buruzko ebaluazio txostenak egiteko beharrezkoak diren baliabide guztiak”*.

Testuinguru horretan, aurrekontua tresna nagusia da genero zeharkakotasuna aplikatzeko, zeren eta bertan definitu baitaitezke gobernua emakume eta gizonen arteko aukera

## A. INTRODUCCIÓN

### 1. ANTECEDENTES, MARCO NORMATIVO Y JUSTIFICACION DE LA INICIATIVA DE PRESUPUESTO CON ENFOQUE DE GENERO

El artículo 6 de la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, de la Comunidad Autónoma del País Vasco, atribuye a las administraciones forales el seguimiento de la legislación foral y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad.

A su vez, el artículo 70 de la Norma Foral 6/2005, de 12 de julio, sobre Organización Institucional, Gobierno y Administración del Territorio Histórico de Gipuzkoa, en el procedimiento de elaboración de los anteproyectos de norma foral y de los proyectos de disposiciones de carácter general, establece la incorporación del informe preceptivo de impacto de género y en su caso la corrección de la disposición en cuestión, conforme a las medidas correctoras derivadas de la evaluación previa en función del género.

La política de igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europea se basa en el *mainstreaming* o transversalidad de género, de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los agentes involucrados en la adopción de medidas políticas.

Consecuentemente, la evaluación previa de impacto en función de género es una cuestión fundamental que la Ley 4/2005 plantea y que las Juntas Generales de Gipuzkoa hicieron suya al aprobar el día 28 de octubre de 2009 una Resolución por la que instaban a la Diputación Foral *“ a poner en marcha, en un plazo de tres meses, todos los recursos necesarios para que haya informes de evaluación sobre el impacto de género en las normas forales que se tramiten en esta Cámara ”*.

En este contexto, el presupuesto se presenta como el instrumento por excelencia para la aplicación de la transversalidad de género, ya que es donde pueden definirse las acciones del

berdintasunaren arloan hartzen dituen neurriak, helburu hau lortzeko baliabideak esleitura.

Bestetik, egungo koiuntura ekonomikoak behartzen du baliabide erabilgarriak ahalik eta gehien berresleitu eta errentabilizatzera. Horren ondorioz, genero eraginaren ebaluazioak garrantzi berezia hartzen du, krisi aldiek desberdintasunak areagotu baititzakete.

2011ko Aurrekontuak prestatzean, genero ikuspuntua aurrekontuetan sartzen hasi zen, batetik, politika desberdinek emakume eta gizonei nola eragiten dieten baloratzeko eta, bestetik, aurrekontu neurriek noraino bien arteko desberdintasunak areagotu edo txikiagotzeko baliagarriak diren jakiteko.

Aurrekontu prozesua eraldatzeko eta ebaluazio eta antolaketa tresnak garatzeko aurreko ekitaldian definitutako egutegia 2011tik 2014ra bitartekoa zen.

#### 1) 2011ko Aurrekontua:

- Aurrekontua prestatzeko jarraibideak aldatzea, genero ikuspuntua erabilita.
- Berriazko lan talde bat sortzea eta abiatzea.
- Lehen aldiz programak (73) genero ikuspuntutik sailkatzea.

#### 2) 2012ko Aurrekontua:

- Sailkapena ixtea.
- Programak ordenatzea.
- Genero eragina duten programen %33 aztertzea.

#### 3) 2013ko Aurrekontua:

- Sailkapena berrikustea.
- Aztertutako programek berdintasun fitxa izango dute.
- Genero eragina duten programen %33 aztertzea.
- Kontu Orokorrean, fitxa duten programen

gobierno en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, asignando recursos para el logro de este objetivo.

Por otra parte, la coyuntura económica actual obliga a una reasignación y rentabilización al máximo de los recursos disponibles, con lo que la evaluación del impacto de género cobra especial relevancia, en la medida en que los periodos de crisis pueden agudizar las desigualdades.

En la elaboración de los presupuestos del ejercicio 2011 se inició la incorporación de esta perspectiva en los presupuestos, con el objetivo final de poder valorar cómo influyen las diferentes políticas en hombres y mujeres y hasta qué punto las medidas presupuestarias contribuyen a aumentar o disminuir la igualdad entre ambos.

El calendario de transformación del proceso presupuestario y de desarrollo de los instrumentos de evaluación y organización, que se definió en el ejercicio pasado abarcaba los presupuestos de los ejercicios 2011 a 2014.

#### 1) Presupuesto 2011:

- Modificación de las directrices de elaboración del presupuesto incorporando la perspectiva de género.
- Creación y puesta en marcha de un grupo de trabajo específico.
- Primera clasificación de programas (73) desde la perspectiva de género.

#### 2) Presupuesto 2012:

- Cerrar la clasificación.
- Ordenar los programas.
- Analizar el 33% de los programas con impacto de género.

#### 3) Presupuesto 2013:

- Revisar la clasificación.
- Los programas analizados tendrán ficha de igualdad.
- Analizar el 33% de los programas con impacto de género.
- En la cuenta general, en los programas con

exekuzio maila aztertuko da.

#### 4) 2014ko Aurrekontua:

- Sailkapena berrikustea.
- Programen %66 fitxa edukiko dute.
- Gainontzeko programak txertatzea.
- Exekuzioa aztertzea.

Egutegi horri jarraituz, programen sailkapena berrikusi da, generoa kontuan hartzeari dagokionez, eta kontuan hartzeko programak antolatu dira emakume eta gizonen arteko berdintasunari lotutako helbururako duten garrantziaren arabera:

- Garrantzi handikoak
- Garrantzizkoak
- Garrantzi txikikoak

Azkenik, ebaluazio txosten honetan, garrantzi handikotzat hartutako programen genero eraginaren azterketa sartzen da.

Egiturari dagokionez, sarrera honetaz gain, txostena sei atal nagusitan banatuta dago:

- 2011n aurrekontuetan genero ikuspuntua sartzeko egin diren jarduketaren deskripzioa.
- Foru Sektorre Publikoko langileen datuak, sexuaren arabera.
- Gipuzkoan genero arazoiei lotutako berdintasun eta desberbintasun agertokia.
- Jarduketa arloen araberrako berriarazko txostenak.
- Genero arloan arduraz jokatzeko duten aurrekontu programak.
- Datozen ekitaldietan egin beharreko urratsak.

ficha se analizará el grado de ejecución.

#### 4) Presupuesto 2014:

- Revisar la clasificación.
- El 66% de los programas tendrán ficha.
- Incorporar el resto de programas.
- Análisis de ejecución

Cumpliendo dicho calendario, se ha procedido a la revisión de la clasificación de los programas, en cuanto a su pertinencia de género y se ha procedido a ordenar los programas declarados pertinentes, por su relevancia para el objetivo de igualdad de mujeres y hombres, en:

- Muy relevantes
- Relevantes
- Poco relevantes

Finalmente, se incorpora al presente informe de evaluación, el análisis de impacto de género de los programas calificados como muy relevantes

En cuanto a su estructura, además de esta introducción, este Informe se ha dividido en seis partes esenciales:

- Descripción de las actuaciones realizadas durante el ejercicio 2011 dirigidas a la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos
- Datos segregados por sexo relativos a la plantilla de personal al servicio del Sector Público Foral.
- Escenario de igualdad y desigualdad por razón de género en Gipuzkoa.
- Informes específicos por áreas de actuación.
- Programas presupuestarios responsables con el género.
- Sigüientes pasos a realizar en los próximos ejercicios.

## **2.- 2011n AURREKONTUETAN GENERO IKUSPUNTUA SARTZEKO EGIN DIREN JARDUKETEN DESKRIPTIONA**

### **2.1. Genero ikuspuntutik kontuan hartzekoak ez diren 2011ko Aurrekontuko programen berrikuspena.**

Gipuzkoako 2011ko Aurrekontu Proiektuarekin batera aurkeztutako genero eraginaren txostenean, emakume eta gizonen arteko berdintasunaren helbururako kontuan hartzekoak ez diren aurrekontu programen zerrenda hau bildu zen.

#### LEHENDAKARITZA      ETA      FORU ADMINISTRAZIOA

21 programa. Gipuzkoako Aldizkari Ofiziala

#### OGASUNA ETA FINANTZAK

21 programa. Zor Publikoa

31 programa. Erakundeekiko Konpromisoak

#### GARAPEN IRAUNKORRA

01 programa. Garapen Iraunkorreko Zerbitzu Orokorrak

#### BATZAR NAGUSIAK

10 programa. Batzar Nagusiak

#### ZENBAIT      DEPARTAMENTUETAKO GASTUAK

01 programa. Zenbait Departamentutako Gastuak

2011ko Aurrekontuko programa horiek berrikusi ondoren, emakume eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez kontuan ez hartzekotzat hartzen jarraitu dira, salbu Garapen Iraunkorreko Zerbitzu Orokorren 01 programa. Hona hemen kontsiderazioak:

1.- Programaren helburuak irakurritakoan ondorioztatu daitekeenez, emakume eta gizonei zuzenean edo zeharka eragiten die, baliabideak

## **2.- DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES REALIZADAS DURANTE EL EJERCICIO 2011, DIRIGIDAS A LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS**

### **2.1. Revisión de los programas presupuestarios del presupuesto 2011 clasificados como no pertinentes**

En el Informe de Evaluación de Impacto de género, presentado junto al proyecto de Presupuestos del Territorio Histórico de Gipuzkoa para el ejercicio 2011, fue recogida la siguiente relación de programas presupuestarios clasificados como NO pertinentes para el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres:

#### PRESIDENCIA Y ADMINISTRACIÓN FORAL

Programa 21. Boletín Oficial de Gipuzkoa

#### HACIENDA Y FINANZAS

Programa 21. Deuda Pública

Programa 31. Compromisos Institucionales

#### DESARROLLO SOSTENIBLE

Programa 01. Servicios Generales de Desarrollo Sostenible

#### JUNTAS GENERALES

Programa 10. Juntas Generales

#### GASTOS DIVERSOS DEPARTAMENTOS

Programa 01. Gastos diversos Departamentos

Revisados los citados programas del presupuesto 2011, se ha mantenido su clasificación como no pertinentes respecto a la igualdad de hombres y mujeres, con la excepción del programa 01. Servicios Generales de Desarrollo Sostenible, en base a las siguientes consideraciones:

1.- De la lectura de los objetivos de dicho programa se concluye que si existe incidencia directa o indirecta a mujeres y hombres, respecto

eskuratzeari eta kontrolatzeari dagokionez: Izan ere:

- Departamentuaren jarduketak beste erakunde eta departamentu batzuen jarduketekin koordinatzen ditu.
- Departamentuko zuzendaritzen eta zerbitzu orokorren jarduketak programatu eta koordinatzen ditu.
- Departamentuko plan eta programei buruz informatzen du.

2.- Kudeaketa administratiboaz arduratzen den neurrian, laguntzen oinarriak eta kontratazio administratiboko baldintza orriak, besteak beste, prestatzea dagokio. Dokumentu horiek emakume eta gizonen berdintasunaren aldeko politiketan eragiten dute.

## **2.2. Generoaren ikuspuntutik kontuan hartzekoak diren programen sailkapena. 2011ko Aurrekontua**

Behin generoaren ikuspuntutik kontuan hartzekoak ez diren programak berrikusi ondoren, emakume eta gizonen berdintasunaren ikuspuntutik kontuan hartzekoak diren programak hirurogeita zortzi dira, taula hauen arabera:

al acceso y control de los recursos, en la medida en que:

- Coordina las actuaciones del Departamento con las de otras Instituciones y Departamentos.
- Programa y coordina las actuaciones de las Direcciones y Servicios Generales del Departamento.
- Informa sobre los planes y programas del Departamento.

2.- En la medida en que le corresponde la gestión administrativa, le corresponde entre otras tareas la elaboración de las bases reguladoras de ayudas y la elaboración de los pliegos de cláusulas de contratación administrativa, documentos que tiene incidencia en la política de igualdad de hombres y mujeres.

## **2.2. Clasificación de los programas pertinentes al género. presupuesto 2011**

Una vez efectuada la revisión de los programas declarados no pertinentes, el total de programas con la consideración de pertinentes, respecto a la igualdad de hombres y mujeres queda fijado en sesenta y ocho, conforme se detalla en los siguientes cuadros:

**EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNAREN HELBURURAKO EGOKITZAT HARTUTAKO AURREKONTU PROGRAMAK  
PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CONSIDERADOS PERTINENTES PARA EL OBJETO DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

AZPITALD. SUBGRUPO	DEPT. DEPTO.	PROGRAMAREN IZENDAPENA DENOMINACIÓN PROGRAMA	HARTZAILEAK DESTINATARIOS			EMAKUMEEI ETA GIZONEI ERAGITEN DIE BALIABIDEEN ATZIPEN EDOTA KONTROLARI AFECTA A MUJERES Y HOMBRES RESPECTO AL ACCESO Y CONTROL RECURSOS		HIZKERA LENGUAJE	
			P.FISIKOA P.FÍSICA	P.JURIDIKOA P.JURÍDICA	O.K. O.C	ZUZENA DIRECTA	ZEHARKA INDIRECTA		
<b>H O R I Z O N T A L A K</b>	1	10. Diputatuen Kontseiluaren Lehendakaritza	BAI / SÍ	BAI / SÍ		BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO	
		10. Presidencia del Consejo de Diputados							
		50. Komunikazioa 50. Comunicación	BAI / SÍ					EGOKIA PERTINENTE	
	3	01. Administrazioa Lehendakaritzako eta Foru Administrazioiko Dep. 01. Administración Departamento Presidencia y Administración Foral	EZ / NO	EZ / NO	EZ / NO	BAI / SÍ	BAI / SÍ	HOBETZEKOA MEJORABLE	
		10. Sekretaria Consejo Diputados, Asesoría y Defensa Jurídica 10. Diputatuen Kontseiluaren Idazkaritza, Aholkularitza eta Defentsa J.	BAI / SÍ	BAI / SÍ				HOBETZEKOA MEJORABLE	
		20. Funtzio Publikoa 20. Función Pública	BAI / SÍ	BAI / SÍ				ZUZENA CORRECTO	
		30. Foru Aldundiko zerbitzuen modernizac.eta hobekuntz.administratib. 30. Modernizac.y mejora administrativa en los Servicios Públicos For.	BAI / SÍ	BAI / SÍ		BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO	
		31. Suaren aurkako babeseta eta sorospena 31. Protección contra el fuego y salvamento	BAI / SÍ	BAI / SÍ		EZ / NO	EZ / NO	ZUZENA CORRECTO	
		32. Aldundiko Zerbitzu Orokorrak 32. Servicios Generales Diputación	EZ / NO	EZ / NO		BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO	
		40. Funtzionarioen Osasun Laguntza 40. Asistencia Sanitaria a Personal Funcionario	BAI / SÍ	BAI / SÍ		BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO	
		4	01. Ogasun eta Finantzako Zerbitzu Orokorrak 01. Servicios Generales de Hacienda y Finanzas	BAI / SÍ	BAI / SÍ		BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
			02. Foru Auzitegi Ekonomiko-Administratiboa 02. Tribunal Económico Administrativo Foral	BAI / SÍ	BAI / SÍ		BAI / SÍ	BAI / SÍ	EGOKIA PERTINENTE
			10. Zerga Administrazioa 10. Administración Tributaria	BAI / SÍ	BAI / SÍ		BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
	11. Iruzuraren aurkako plan berezia 11. Plan Especial de Lucha contra el Fraude		BAI / SÍ	BAI / SÍ		BAI / SÍ	BAI / SÍ	HOBETZEKOA MEJORABLE	
	20. Aurrekontuak eta Finantzak 20. Presupuestos y Finanzas		BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ		EGOKIA PERTINENTE	
	30. Zerga eta Finantza Politika 30. Política Fiscal y Financiera		BAI / SÍ	BAI / SÍ		BAI / SÍ		ZUZENA CORRECTO	

**H  
O  
R  
I  
Z  
O  
N  
T  
A  
L  
E  
S**

AZPITALD. SUBGRUPO	DEPT. DEPTO.	PROGRAMAREN IZENDAPENA DENOMINACIÓN PROGRAMA	HARTZAILEAK DESTINATARIOS			EMAKUMEEI ETA GIZONEI ERAGITEN DIE BALIABIDEEN ATZIPEN EDOTA KONTROLARI AFECTA A MUJERES Y HOMBRES RESPECTO AL ACCESO Y CONTROL RECURSOS		HIZKERA LENGUAJE
			P.FISIKOA P.FÍSICA	P.JURIDIKOA P.JURÍDICA	O.K. O.C	ZUZENA DIRECTA	ZEHARKA INDIRECTA	
<b>D I R U L A G U N T Z E N D U T E N A K  S U B V E N C I O N A D O R E S</b>	2	01. Kiroletako eta Kanpo Harremanetako Zerbitzu Orokorrak 01. Servicios Generales de Deportes y Acción Exterior	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		02. Gipuzkoako Estrategia Bulegoa 02. Oficina Estratégica de Gipuzkoa	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		10. Kirolaren sustapena 10. Fomento del Deporte	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		20. Garapenerako lankidetzeta, Giza Eskubideak eta Berdintasuna 20. Cooperación al Desarrollo, Derechos Humanos e Igualdad	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		30. Kanpo Harremanak 30. Relaciones Externas	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		31. Turismoa eta lurralde irudia 31. Turismo e imagen territorial	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
	8	01. Gizarte Politikako Zerbitzu Orokorrak 01. Servicios Generales de Política Social	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		10. Desgaituei arreta ematea 10. Atención a personas con discapacidad	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		11. Adineko pertsonen arreta ematea 11. Atención a personas mayores	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		20. Plangintza eta gizarte zerbitzu komunitarioak 20. Planificación y servicios sociales comunitarios	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		21. Inbertsioen eta gizarte lankidetzaren plana 21. Plan de Inversiones y Cooperación Social	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		30. Gizarteratzea eta Enplegua 30. Inserción Social y Empleo	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		31. Aldikako prestazioak 31. Prestaciones económicas periódicas	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		40. Haurrak eta gazteak 40. Infancia y Juventud	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		10	01. Kultura eta Euskerako Zerbitzu Orokorrak 01. Servicios Generales de Cultura y Euskera	BAI / SÍ	BAI / SÍ		BAI / SÍ	BAI / SÍ
	02. Gipuzkoa 2.0 02. Gipuzkoa 2.0		BAI / SÍ	BAI / SÍ		BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
	10. Euskararen Normalizazioa 10. Normalización del Euskera		BAI / SÍ	BAI / SÍ		BAI / SÍ	BAI / SÍ	HOBETZEKO MEJORABLE
	20. Ondare Historiko-Artistikoa 20. Patrimonio Histórico-Artístico		BAI / SÍ	BAI / SÍ		BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
	21. Agintegiak eta Museoak 21. Archivos y Museos		BAI / SÍ	BAI / SÍ		BAI / SÍ	BAI / SÍ	HOBETZEKO MEJORABLE
	30. Arteleku 30. Arteleku		BAI / SÍ	BAI / SÍ		BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
	31. Liburutegia, Kulturaren Sustapena eta Hedapena 31. Biblioteca, Promoción y Difusión Cultural		BAI / SÍ	BAI / SÍ		BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
	32. Erakustaretoa KM 32. Sala de exposiciones KM		BAI / SÍ	BAI / SÍ		BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
	11		01. Zerbitzu Orokorrak 01. Servicios Generales	EZ / NO	EZ / NO	EZ / NO	BAI / SÍ	BAI / SÍ
		10. Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza 10. Ciencia, Tecnología e Innovación	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		11. Bizitza osoan zeharreko ikaskuntza 11. Aprendizaje a lo largo de toda la vida	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		12. Ekintzailatasuna eta enpresa jarduerak 12. Emprendizaje y Actividad Empresarial	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		20. Informazioaren gizartea eta komunikazioa 20. Sociedad de la información y comunicación	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
	F. Uliazpi	10. Desgaituei arreta ematea 10. Atención a personas con discapacidad	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO

AZPITALD. SUBGRUPO	DEPT. DEPTO.	PROGRAMAREN IZENDAPENA DENOMINACIÓN PROGRAMA	HARTZAILEAK DESTINATARIOS			EMAKUMEEI ETA GIZONEI ERAGITEN DIE BALIABIDEEN ATZIPEN EDOTA KONTROLARI AFECTA A MUJERES Y HOMBRES RESPECTO AL ACCESO Y CONTROL RECURSOS		HIZKERA LENGUAJE
			P.FISIKOA P.FÍSICA	P.JURIDIKOA P.JURÍDICA	O.K. O.C	ZUZENA DIRECTA	ZEHARKA INDIRECTA	
I N B E R T S I O G I L E A K  I N V E R S O R E S	5	01. Bide Azpiegituretako Zerbitzu Orokorrak 01. Servicios Generales de Infraestructuras Viarias	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		10. Errepideak artatzea 10. Conservación de las carreteras	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		11. Errepideen Eraikuntza eta Hobekuntza 11. Construcción y Mejora de Carreteras	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		20. Plangintza, Kontratazioa eta Ustiapena 20. Planificación, Contratación y Explotación	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
	6	10. Azpiegitura Hidraulikoa 10. Infraestructura Hidráulica	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		11. Ur baliabideak eta uraren kalitatea 11. Recursos y calidad del agua	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		20. Ingurumena 20. Medio Ambiente	EZ/NO	EZ/NO	EZ/NO	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		21. Ingurugiroaren kalitatea 21. Calidad Ambiental	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		22. Iraunkortasuna 22. Sostenibilidad	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		23. Mugikortasuna 23. Movilidad	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		24. Energia iraunkorra 24. Energía sostenible	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
	F. Uliazpi	10. Desgaituei arreta ematea 10. Atención a personas con discapacidad	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
	7	01. Zerbitzu Orokorrak 01. Servicios Generales	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		02. Pasaialdeako Antolaketa eta Sustapena 02. Ordenación y Promoción de Pasaialdea	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		10. Garraioaren antolamendu eta sustapena 10. Ordenación y Promoción del Transporte	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	HOBETZEKOA MEJORABLE
		11. Plangintza eta Lurzoruaren Kudeaketa 11. Planificación y Gestión del Suelo	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		20. Lurraldearen Antolaketa eta Sustapen Orokorra 20. Ordenación y Promoción General del Territorio	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		21. Ondare higiezia eta Arkitektura 21. Patrimonio inmobiliario y Arquitectura	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
	9	01. Zerbitzu Orokorrak 01. Servicios Generales	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		10. Landa Garapena eta Nekazal Egiturak 10. Desarrollo Rural y Estructuras Agrarias	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	OKERRA INCORRECTO
		11. Landaretzaren sustapena eta esperimentazioa. Fraisoro 11. Promoción y experimentación vegetal. Fraisoro	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	OKERRA INCORRECTO
		12. Aberren ekoizpena eta osasuna sustatzea 12. Fomento producción y sanidad animal	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		13. Behi eroen gaitza 13. Mal de las vacas locas	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO
		20. Mendiak eta Habitaten kudeaketa 20. Montes y Gestión de Hábitats	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	OKERRA INCORRECTO
		21. Basa Animaliak eta Landareak 21. Fauna y Flora Silvestre	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	BAI / SÍ	ZUZENA CORRECTO



Bestetik, Gipuzkoako Batzar Nagusiek adierazi dutenez, interesa dute prozesu hau beren aurrekontuan txertatzeko (010 programa – Gipuzkoako Batzar Nagusiak). Haien jarduketan amaierako hartzaileak pertsona fisiko edo juridikoak diren neurrian eta kasu gehienetan emakume edo gizonei eragiten dieten neurrian – baliabideen eskurapenari edota kontrolari dagokionez–, programa hori emakume eta gizonen berdintasunaren ikuspuntutik kontuan hartzekotzat hartu da.

Behin programak sailkatu ondoren, generoaren ikuspuntutik kontuan hartzekoak diren programak emakume eta gizonen arteko berdintasun helburuari begira duten garrantziaren arabera antolatuko dira:

- Garrantzi handikoak
- Garrantzizkoak
- Garrantzi txikikoak

Horretarako, Andaluziako Juntako Ekonomia eta Ogasun Kontseilaritzaren “G+ proiektua: genero ikuspuntua duen aurrekontu bat prestatzeko metodologia” dokumentuan<sup>1</sup> jasotako oinarritzko irizpideak erabili dira:

- **Indar eraldatzailea:** aurrekontu programa bakoitzaren eskumen mailak adierazten du. Jarduteko eskumenak ditu, eta genero berdintasunari dagokionez garrantzizkoa da.
- **Ahalmen eragilea:** aurrekontu programak eragiten dion populazio bolumena adierazten du. Zenbat eta bolumen handiagoa, gero eta garrantzi handiagoa (garrantzi kualitatiboa/kuantitatiboa).

Irizpide horri dagokionez, populazio bolumenaren intuiziozko lehen estimazio bat egin da. Beraz, estimazio hori estatistika datuekin alderatu behar da ondoren.

Por otra parte las Juntas Generales de Gipuzkoa han transmitido su interés en incluir en este proceso su presupuesto, formado por el programa 010 – “Juntas Generales de Gipuzkoa”. En la medida en que sus actuaciones tienen como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas y que en la mayoría de los casos afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos, se ha calificado el citado programa como “pertinente” respecto a la igualdad de hombres y mujeres.

Cerrada la clasificación el siguiente paso ha sido el de ordenar los programas declarados pertinentes, por su relevancia para el objetivo de igualdad de mujeres y hombres, en:

- Muy relevantes
- Relevantes
- Poco relevantes

A tal efecto se han utilizado los criterios básicos recogidos en el documento “El proyecto G+. Metodología para elaborar un presupuesto con perspectiva de género” de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía<sup>2</sup>:

- **Poder transformador:** captura el nivel de competencias de cada programa presupuestario. Tiene competencias para actuar y es relevante en relación con la igualdad de género.
- **Capacidad de impacto:** captura el volumen de población sobre la que actúa el programa presupuestario. A mayor volumen de población, por tanto, mayor relevancia. (Importancia cualitativa/cuantitativa).

Respecto a este criterio se ha realizado una primera estimación intuitiva del volumen de población al que va dirigido. Quedando por lo tanto sujeta dicha estimación a su confrontación con datos estadísticos.

---

<sup>1</sup> “G+ proiektua: genero ikuspuntua duen aurrekontu bat prestatzeko metodologia”. Andaluziako Juntako Ekonomia eta Ogasun Kontseilaritza. 2009ko apirila.

<sup>2</sup> El Proyecto G+. Metodología para elaborar un presupuesto con perspectiva de género. Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía. Abril 2009.

- **Garrantzi funtzionala:** Adituek genero desberdintasuna murrizteko politika publiko jakin batzuen eginkizunari buruz adostutako iritziak adierazten ditu. Programaren esparrua “abiadura palanka” gisa ezaguna da genero berdintasunaren eremuan.

Irizpide hori aplikatzeko, erreferentzia gisa Europako Parlamentuko Batzordeak Kontseiluari, Europako Batzorde Ekonomiko eta Sozialari eta Eskualdeen Batzordeari egindako Komunikazioa hartu da (“Emakume eta Gizonen arteko Berdintasunerako 2010-2015 Estrategia<sup>3</sup>”). Dokumentu horretan, Emakumearen Gutunean jasotako lehentasunezko bost arloen barruan funtsezkoak diren ekintzak zehaztuta daude.

- **Langileen kudeaketa:** departamentuetako langileen kudeaketari eragiten dioten jarduketak barne hartzen dituzten programak.

Irizpide horiek programen garrantzi eskala aplikatuz gero, emaitza hau lortu da:

- **Garrantzi handiko programak:** onartua den eraldatze ahalmena, eragina eta garrantzi funtzionala dutenez, interes handiko programak dira.
- **Garrantzi ertaineko programak edo programa garrantzizkoak:** eragin txikia, eraldatze ahalmen txikia edo garrantzi funtzional txikia duten programak.
- **Garrantzi txikiko programak:** Pertsonen gainean eragiten duten programak, batez ere barne izarakoak edo izaera instrumentala dutenak.

Programa bakoitza kategorietako batean sailkatzeko, baremo tarte hauek dituen eskala bat sortu da:

- **Relevancia funcional:** recoge las opiniones de consenso de expertos y expertas sobre el papel de determinadas políticas públicas para reducir la desigualdad de género. El ámbito en el que actúa el programa es reconocido como “palanca de cambio” en igualdad de género.

Para la aplicación de este criterio se ha tomado como referencia la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones “Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015”<sup>4</sup>, donde se establecen las acciones clave dentro de las cinco áreas prioritarias definidas en la Carta de la Mujer.

- **Gestión de personal:** aquellos programas cuyas actuaciones afectan a la gestión de personal de los departamentos.

Aplicando a la escala de relevancia de los programas los criterios expuestos, el resultado ha sido el siguiente:

- **Programas de relevancia alta o muy relevantes:** Programas de gran interés por su capacidad transformadora, impacto y relevancia funcional reconocida.
- **Programas de relevancia media o relevantes:** Programas de bajo impacto, reducida capacidad transformadora o relevancia funcional escasa.
- **Programas de relevancia baja o poco relevantes:** Programas con incidencia sobre personas fundamentalmente de carácter interno o instrumental.

Para la clasificación de cada programa en alguna de las citadas categorías se ha creado una escala con los siguientes tramos de baremación:

<sup>3</sup> Europako Parlamentuko Batzordeak Kontseiluari, Europako Batzorde Ekonomiko eta Sozialari eta Eskualdeen Batzordeari egindako Komunikazioa. “Emakume eta Gizonen arteko Berdintasunerako 2010-2015 Estrategia”. SEC (2010)1079; SEC (2010) 1080. Europako Batzordea. Brusela, 2010.09.21. COM(2010) 491 amaierakoa.

<sup>4</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. “Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015”. SEC (2010)1079; SEC (2010) 1080. Comisión Europea. Bruselas, 21.9.2010. COM(2010) 491 final.

<b>BAREMOA BAREMO</b>	<b>GARRANTZIA RELEVANCIA</b>
7 - 10	Handia / Alta
4 - 6	Ertaina / Media
0 - 3	Txikia / Baja

Egindako balorazioari dagokionez, adierazi beharrekoak:

1.- Kudeatzaileek programen sailkapena berrikusi dute.

2.- Garrantzi handikotzat hartu dira gobernu plan instituzionalak jasotzen dituzten eta, beraz, lurralde osora hedatuta dauden programak (agintaldiko jarduketa lerroak adierazten dituzte).

3.- Langileria kudeaketaren irizpidean, kudeaketa prozesuetan genero ikuspuntuaren azterketa instituzionalizatzeko programa horretan lan egiten duten pertsonen prestakuntza behararen arabera eman zaio puntuazioa.

4.- Garrantzi funtzionalaren irizpidean, aldiz, nahiz eta oinarrizko erreferentzia puntu bat hartu (Europar Batasunak berdintasun arloan egindako aldaketa politiken definizioa), komenigarria izango litzateke adituen beste sektore batzuekin alderatzea (adibidez, unibertsitatekoak).

Beraz, hemen adierazitako eskalaren eta irizpideen arabera, eta hemen jasotako ñabardurak kontuan hartuta, aurreko departamentu egituraren arabera egindako lehen sailkapen horrek emaitza hau izan du:

Respecto a la valoración realizada hay que señalar:

1.- La clasificación de los programas ha sido objeto de revisión por parte de las personas gestoras de los mismos.

2.- Se han valorado como de relevancia alta aquellos programas que contienen los planes de gobierno de carácter institucional y que se extienden por lo tanto a la totalidad del territorio marcando las directrices de actuación en la legislatura.

3.- En el criterio de gestión de personal se ha puntuado en base a la necesidad de formación de las personas que trabajan en dicho programa para institucionalizar el análisis de la dimensión de género en los procesos de gestión.

4.- En el criterio de relevancia funcional, si bien se ha cogido un punto de referencia básico, como es la definición de políticas de cambio en materia de igualdad desde la Unión Europea, será conveniente su confrontación con otros sectores de expertos (Ejem. Universidad).

Atendiendo por lo tanto a la escala y criterios señalados y teniendo en cuenta las matizaciones marcadas, el resultado de esta primera clasificación, realizada conforme a la estructura departamental anterior, ha sido el siguiente:

CLASIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS PERTINENTES AL GÉNERO PRESUPUESTO 2011

	PROGRAMAK PROGRAMAS	PROGRAMAREN IZENDAPENA DENOMINACIÓN PROGRAMA	INDAR ERALDA- TZAILEA PODER TRANSFORMADOR	AHALMEN ERAGILEA CAPACIDAD DE IMPACTO	GARRANTZI FUNTZION. RELEVANCIA FUNCIONAL	LANGILE KUDEAKETA GESTIÓN DE PERSONAL	BATEZ B. MEDIA
<b>G O I G A R R A N T Z I K O R E L E V A N C I A A L T A</b>	BATZAR NAGUSIAK JUNTAS GENERALES	Gipuzkoako Batzar Nagusiak Juntas Generales de Gipuzkoa	10	10	10	8	9,50
	1.10	Diputatuen Kontseiluaren Lehendakaritza (KAP analisi barne) Presidencia del Consejo de Diputados (incluye análisis PAC)	9	9	9	7	8,50
	8.40	Haurak eta gazteak Infancia y juventud	9	8	8	8	8,25
	4.30	Zerga eta Finantza Politika Política Fiscal y Financiera	9	8	9	7	8,25
	4.20	Aurrekontuak eta Finantzak Presupuestos y Finanzas	9	8	9	7	8,25
	2.20	Garapenerako lankidetzeta, Giza Eskubideak eta Berdintasuna Cooperación al desarrollo, derechos humanos e igualdad	9	8	9	7	8,25
	8.30	Gizarteratzea eta Enplegua Inserción social y empleo	9	8	8	7	8,00
	8.11	Adineko pertsonen arreta ematea Atención a personas mayores	9	8	8	7	8,00
	1.20	Komunikazioa Comunicación	9	9	9	5	8,00
	ULIAZPI	Desgaituei arreta ematea Atención a personas con discapacidad	9	7	8	7	7,75
	8.20	Plangintza eta gizarte zerbitzuak Planificación y servicios sociales	9	7	8	7	7,75
	8.10	Desgaituei arreta ematea Atención a personas con discapacidad	9	7	8	7	7,75
	8.31	Aldikako prestazioak Prestaciones económicas periódicas	9	8	8	5	7,50
	11.12	Enpresa ekimena eta enpresa jarduera sustatzea Promoción del emprendizaje y de la actividad empresarial	8	6	8	7	7,25
	11.11	Bizitza osoan zeharreko ikaskuntza Aprendizaje a lo largo de toda la vida	8	6	8	7	7,25
	2.10	Kirolaren sustapena Fomento del Deporte	7	7	7	7	7,00
	<b>E R R E L E V A N C I A G A R R A N T Z I K O M E D I A</b>	2.02	Gipuzkoako Estrategia Bulegoa Oficina Estratégica de Gipuzkoa	7	7	7	6
11.20		Informazioaren gizartea eta komunikazioa garatzea Desarrollo de la Sociedad de la Información y Comunicación	7	6	7	7	6,75
8.21		Inbertsioen eta lankidetzaren plana Plan de inversiones y cooperación	8	7	6	5	6,50
9.10		Landa garapena eta egiturak Desarrollo Rural y Estructuras	6	6	6	5	5,75
3.20		Funtzio Publikoa Función Pública	5	5	2	9	5,25
10.31		Liburutegia, Kulturaren Sustapena eta Hedapena Biblioteca, Promoción y Difusión Cultural	5	5	5	5	5,00
7.20		Antolamendu eta sustapen orokorra Ordenación y Promoción General	5	4	5	5	4,75
11.10		Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren sustapena Promoción de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación	5	5	4	5	4,75
7.10		Garraioaren Antolamendu eta Sustapena Ordenación y Promoción del Transporte	5	4	4	5	4,50
4.10		Zerga Administrazioa Administración Tributaria	5	6	2	5	4,50
3.30		Administrazioaren modernizazioa eta hobekuntza Modernización y Mejora Administración	4	4	4	5	4,25
10.32		KM Erakustaretoa Sala de Exposiciones KM	4	4	4	5	4,25
10.30		Arteleku Arteleku	4	4	4	5	4,25
10.02		Gipuzkoa 2.0 Gipuzkoa 2.0	4	4	4	5	4,25
7.02		Pasaiko Antolaketa eta Sustapena Ordenación y Promoción de Pasaia	4	4	3	5	4,00
5.20		Plangintza, Kontratazioa eta Ustiapena Planificación, Contratación y Explotación	4	4	3	5	4,00
5.11	Errepedeen Eraikuntza eta Hobekuntza Construcción y mejora de carreteras	4	4	3	5	4,00	
6.23	Mugikortasuna Movilidad	4	4	3	5	4,00	

B E L E V A N C I A N T Z I K O

PROGRAMAS	DENOMINACIÓN PROGRAMA	PODER TRANSFORMADOR	CAPACIDAD DE IMPACTO	RELEVANCIA FUNCIONAL	GESTIÓN DE PERSONAL	MEDIA
8.01	Gizarte Politikako Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales de Política Social	4	3	3	5	3,75
2.31	Turismoa eta Lurralde irudia Turismo e imagen territorial	4	3	3	5	3,75
2.30	Kanpo harremanak Relaciones externas	4	3	3	5	3,75
2.01	Kiroletako Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales de Deportes	4	3	3	5	3,75
10.02	Euskararen Normalkuntza Normalización del Euskera	3	3	3	5	3,50
6.24	Energia iraunkorra Energía sostenible	3	3	1	5	3,00
6.22	Iraunkortasuna Sostenibilidad	3	3	1	5	3,00
6.21	Ingurugiroaren kalitatea Calidad ambiental	3	3	1	5	3,00
9.01	Landa Garapenaren Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales de Desarrollo del Medio Rural	2	2	2	5	2,75
7.01	Mugikortasunaren eta Lurralde Antolaketaren Zerb.Orokorrak Servicios Generales de Movilidad y Ordenación del Territorio	2	2	2	5	2,75
6.01	Garapen Iraunkorreko Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales de Desarrollo Sostenible	2	2	2	5	2,75
5.01	Bide Azpiegituretako Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales de Infraestructuras Viarias	2	2	2	5	2,75
4.01	Ogasunaren Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales de Hacienda	2	2	2	5	2,75
3.10	Diputatuen Kontseiluaren Idazkaritza Secretaría del Consejo de Diputados	2	2	2	5	2,75
3.01	Administrazioa Lehendakaritza eta Foru Administr. Dep. Administración Departamento de Presidencia y Administración Foral	2	2	2	5	2,75
11.01	Berrikuntza eta Jakintzaren Gizartearen Zerb. Orokorrak Servicios Generales de Innovación y Sociedad del Conocimiento	2	2	2	5	2,75
10.01	Departamentuaren Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales del Departamento	2	2	2	5	2,75
4.11	Iruzurraren aurkako plan berezia Plan Especial de Lucha contra el Fraude	4	4	2	0	2,50
9.12	Aberen ekoizpena eta osasuna sustatzea Fomento producción y sanidad animal	3	3	1	2	2,25
7.21	Ondare higiezina eta Arkitektura Patrimonio Inmobiliario y Arquitectura	3	2	0	3	2,00
3.40	Funtzionarioen Osasun Laguntza Asistencia Sanitaria a Funcionarios	3	2	0	2	1,75
9.21	Basa animaliak eta Landareak Fauna y Flora Silvestre	2	2	0	2	1,50
9.20	Mendiak eta Habitaten Kudeaketa Montes y Gestión de Hábitats	2	2	0	2	1,50
9.13	Behin eroen gaitza Mal de las vacas locas	2	2	0	2	1,50
9.11	Landaretzaren sustapena eta esperimentazioa Promoción y experimentación vegetal	2	2	0	2	1,50
7.11	Plangintza eta Lurzoruaren Kudeaketa Planificación y Gestión del Suelo	2	2	0	2	1,50
6.20	Ingurumena Medio Ambiente	2	2	0	2	1,50
6.11	Ur baliabideak eta uraren kalitatea Recursos y calidad del agua	2	2	0	2	1,50
6.10	Azpiegitura Hidraulikoa Infraestructura Hidráulica	2	2	0	2	1,50
5.10	Errepideen artatzea Conservación de carreteras	2	2	0	2	1,50
4.02	Auzitegi Ekonomiko-Administratiboa Tribunal Económico Administrativo	2	2	0	2	1,50
3.32	Aldundiaren Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales Diputación	2	2	0	2	1,50
3.31	Suaren aurkako babesa eta sorospena Protección contra el fuego y Salvamento	2	2	0	2	1,50
10.22	Gordailua Gordailua	2	2	0	2	1,50
10.21	Agiritegiak eta Museoak Archivos y Museos	2	2	0	2	1,50
10.20	Ondare Historiko-Artistikoa Patrimonio Histórico-Artístico	2	2	0	2	1,50

2011ko Aurrekontuko programen %52,94 garrantzi txikikotzat hartu dira, %26,47 garrantzi ertainekotzat eta, azkenik, %20,59 garrantzi handikotzat.

Hurrengo urratsa izan da EHU Euskal Herriko Unibertsitatearen ikuspuntua sartzea, zeren eta, balioen zabaltzaile eta jakintzaren berresle den erakunde gisa, emakumeen eta gizonen berdintasun eskubidea gauzatzeko ardura berezia baitu.

Hala adierazten da EHUn 2007-2011rako Plan Estrategikoan jasotako Etorrizuneko ikuspegian. Haren arabera, “emakumeen eta gizonen berdintasuna eta aniztasunarekiko errespetua handiagoak izatea lortzeko aurrera egin duen eta gizartean erreferente den” unibertsitate bat izan behar du.

Emakumeak eta gizonak berdinak izatearen aldeko iritzi hori islatuta ageri da bai EHUKo Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planean (2010-2013), eta bai EHUn estatutuetan (otsailaren 15eko 17/2011 Dekretua). Estatutu horietan jasotzen denez, EHUK dituen helburuen artean daude “Unibertsitateko emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzea eta beharrezko neurriak hartzea inor diskriminatua izan ez dadin arrazoi hauengatik: jatorria, etnia, sexua, erlijioa, iritzia, hizkuntza edo bestelako egoera pertsonal edo sozialen bat” (4.3 art.). Gainera, horretarako, EHUK, Unibertsitatearen Gizarte Erantzukizun eta Hedakuntza delako medio, (...) jarduerak bultzatuko ditu emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde” (112.2 h art.).

Bi erakundeok emakume eta gizonen berdintasunaren aldeko konpromisoarekin bat datozenez, 2011ko maiatzaren 30ean lankidetzaren hitzarmen bat formalizatu dute Gipuzkoako Foru Aldundiko Ogasun eta Finantza Departamentuak eta Euskal Herriko Unibertsitateak (GAO, 19. zk., ekainaren 23koa). I. Eranskin gisa jasota dago hitzarmen hori.

Testuinguru horretan, prestakuntza teoriko eta praktikoa duen prozesu bat garatu da. Prozesu horretan, European gehien garatu diren helburu eta metodologiei buruzko azalpen labur bat emateaz gain, esperientzia honetan murgildutako

El 52,94% de los programas del presupuesto 2011 se han clasificado como de relevancia baja, el 26,47% como de relevancia media y el 20,59% como de relevancia alta.

El siguiente paso ha sido el de incorporar la visión de la UPV/EHU, por su papel de institución transmisora de valores y sancionadora del saber, y que tiene una especial responsabilidad en hacer efectivo el derecho a la igualdad de mujeres y hombres.

Así se señala en la Visión de futuro recogida en el Plan Estratégico de la UPV/EHU 2007-2011, que contempla una universidad que “habrá avanzado en la consecución de mayores cotas de igualdad de mujeres y hombres y de respeto a la diversidad, constituyéndose en referente social”.

Este sentir en pro de la igualdad de mujeres y hombres se refleja en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2010-2013) y en los Estatutos de la UPV/EHU (Decreto 17/2011, de 15 de febrero). Conforme a los mismos, entre los fines de la UPV/EHU está el de “garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres que forman la Comunidad Universitaria y adoptar las medidas necesarias para prevenir o eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, etnia, sexo, religión, opinión, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” -art. 4.3-; y “a estos efectos, la UPV/EHU, mediante la Proyección y Responsabilidad Social Universitaria, (...), impulsará las actividades a favor de la igualdad de género entre mujeres y hombres” -art. 112.2. h).

Coincidiendo ambas instituciones en el compromiso de igualdad de mujeres y hombres, se ha formalizado, el 30 de mayo de 2011, un Convenio de colaboración entre el Departamento de Hacienda y Finanzas de la Diputación Foral de Gipuzkoa y la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (BOG nº 19, de 23 de junio), que se adjunta como Anexo I.

En este contexto se ha desarrollado un proceso de formación teórico-práctica en el que, junto a la explicación introductoria breve sobre los objetivos y metodologías más utilizadas en las iniciativas desarrolladas en Europa en las

departamentu bakoitzean jarraitu beharreko metodologia landu da, betiere lehentasunezkat hartutako programen helburu, eduki eta adierazleak eta berdintasun planarekiko koherentzia partekatzeko asmoz.

Prestakuntza prozesua EHUko irakasleek garatu dute, zehazki Ekonomia eta Enpresa Zientzien Fakultateko Ekonomia Aplikatuko Departamentuko Yolanda Jubeto Ruiz doktoreak eta Mertxe Larrañaga Sarriegi doktoreak. Bi fasetan garatu da.

Lehen fasearen xedea izan da genero ikuspuntua duten aurrekontuetan erabili beharreko helburu eta metodologiaren ezagutzan sakontzea.

Bigarren fasearen xedea izan da departamentuko genero eraginaren txostenaren egitura diseinatzea, 2012ko Aurrekontuen Aurreproiektuan jasotzekoa baita. Abiapuntu hauek izan ditu:

- GFAREN Berdintasun Planean jasotako departamentuen programei buruzko hausnarketa.
- Gipuzkoako emakume eta gizonen egoerari buruzko baterako hausnarketa, dena delako jarduketa esparruaren barruan.
- Erabilgarri dauden adierazleen eta helburu orokorrarekiko koherentzia mailaren azterketa, eta informazioa bildu, kudeatu eta aztertze erabilitako metodologiei buruzko hausnarketa. Egokia denean, adierazle berriak finkatzeko beharra antzeman nahi da.

### **3.- 2012ko AURREKONTUA PRESTATZEKO JARRAIBIDEEN GENERO IKUSPUNTUA**

Diputatuen Kontseiluak 2011ko irailaren 6an onartutako 2012ko Aurrekontua prestatzeko jarraibide teknikoetan, genero ikuspuntua sartu da, atal hauetan:

- Genero ikuspuntua aurrekontuaren sailkapenetan txertatzea, zehazki:

últimas décadas, se ha trabajado la metodología a seguir en cada Departamento involucrado, buscando compartir los objetivos, contenidos, indicadores y su coherencia con el plan de igualdad de aquellos programas seleccionados como prioritarios.

El proceso de formación se ha desarrollado por las profesoras de la UPV/EHU, Dra. Yolanda Jubeto Ruiz y Dra. Mertxe Larrañaga Sarriegi del Departamento de Economía Aplicada I- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, y se ha desarrollado en dos fases:

La primera ha tenido por objeto profundizar en el conocimiento de los objetivos y metodologías en presupuestos con enfoque de género.

La segunda ha tenido por objeto el diseño de la estructura del informe de impacto de género del departamento a incluir en el anteproyecto de presupuestos para 2012, a partir de:

- La reflexión sobre los programas relativos a los departamentos incluidos en el Plan de Igualdad de la DFG
- La reflexión conjunta sobre la situación de las mujeres y hombres de Gipuzkoa en el ámbito de actuación correspondiente
- El análisis de los indicadores disponibles y su nivel de coherencia con el objetivo general perseguido, así como la reflexión sobre las metodologías utilizadas para recopilar la información, gestionarla y analizarla. Detectar la necesidad potencial de nuevos indicadores cuando se vea conveniente.

### **3.- LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DIRECTRICES DE ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO 2012**

Las directrices técnicas de elaboración del presupuesto 2012, aprobadas por el Consejo de Diputados el 6 de septiembre de 2011, incorporan la perspectiva de género en su contenido, en los siguientes apartados:

- Incorporación de la perspectiva de género a las clasificaciones del presupuesto, en concreto:

Sailkapen organikoa: generoaren ikuspegia integratzeko, berdintasunaren gaiak erakundearen duen ikuskera globala, garrantzia eta posizioa aztertu beharko litzateke.

Sailkapen ekonomikoa: sailkapen honetan genero ikuspegia integratzeko gastu motaren arabera aurrekontu azterketa beharrezkoa izango litzateke, eta zehazki esanda, kapitulu hauek kontuan hartuta: “Langileria gastuak” (gizonen eta emakumeen ordainsariak), “Ondasun eta zerbitzuen gastu arruntak” (formazio, azterlan, eta argitalpen kontzeptuen azterketa), “Transferentziak arruntak” eta “Kapitaleko transferentziak” (aurrekontuko diru laguntzen azterketa), eta “Inbertsio errealeen” kapitulua.

Programen arabera sailkapena: entitate publikoak bere jardueraren bidez lortu nahi dituen helburuak –emakume eta gizonen arteko berdintasun arlokoak barne– eta helburu horiek lortzera bideratutako ekintzak gauzatzeko beharrezko diren aurrekontu kredituak jasoko dira aurrekontu programetan.

Programa bakoitzean azalduko da horren bidez lortu nahi diren helburuei buruzko informazioa, baita ere beharrezko diren giza eta finantza baliabideei eta bete beharreko jardueri buruzkoa, eta egikaritzeaz arduratuko dena zein den ere bai.

Genero berdintasunaren helburua jaso behar dute programek, bai jarduketa orokorretan eta bai berariazko jarduketetan.

Programa bakoitzeko lortu nahi diren helburuak modu zehatzaren eta jarraipena egiteko moduan zehaztu behar dira, eta aukera eman behar dute izan daitekeen genero arraila nola gutxitzen den neurtzeko. Helburuak ez badira zehatzak, adierazle egokiak erabiliko dira proposaturiko helburuen betetze maila sexuen arabera bereziki kontrolatzeko.

Funtzioaren arabera sailkapena: gastuen sailkapen funtzionalak zehazten du nolako helburuak, euren artean emakume eta gizonen arteko berdintasunarenak, lortu nahi diren aurrekontuan jasotako gastuen bidez, hau da, honako galderari erantzun nahi dio: “zertarako

Clasificación orgánica: A fin de integrar el enfoque de género en esta clasificación habría que analizar el peso y posición del área de igualdad en la institución.

Clasificación económica: A fin de integrar el enfoque de género en esta clasificación, sería necesario un acercamiento al análisis del presupuesto a partir de la naturaleza del gasto, en concreto a través de los capítulos “Gastos de personal” (la distribución retributiva entre hombres y mujeres), el capítulo “Gastos corrientes en bienes y servicios” (análisis de los conceptos de estudios, publicaciones y formación), los capítulos “Transferencias corrientes” y “Transferencias de capital (análisis de las subvenciones presupuestarias) y el capítulo “Inversiones reales”.

Clasificación por programas: Los programas presupuestarios integrarán los objetivos que la entidad pública desee alcanzar con su actividad, incluyendo en ellos la igualdad de mujeres y hombres, y los créditos presupuestarios necesarios para la realización de las actividades orientadas a la consecución de dichos objetivos.

Cada programa recogerá la información relativa a los objetivos por él perseguidos, medios humanos y financieros necesarios, actividades a llevar a cabo y responsables de su ejecución.

Los programas mostrarán la integración del objetivo de igualdad de género en las actuaciones generales, por una parte, y las actuaciones específicas al respecto, por otra.

Los objetivos perseguidos por cada programa se concretarán en términos cuantificables y susceptibles de seguimiento, permitiendo medir la reducción de la brecha de género existente en su caso. En los casos en que no sean cuantificables, se adoptarán los indicadores más adecuados que permitan el control del grado de consecución de los objetivos propuestos, desagregados por sexo.

Clasificación funcional: La clasificación funcional de los gastos pretende determinar las finalidades y objetivos que se quieren alcanzar con los gastos presupuestados, entre ellos de igualdad de mujeres y hombres, esto es, responder a la pregunta ¿para qué se gasta? Por



egiten da gastua?" Bere helburua da zehaztea nola banatzen den entitatearen gastua hark ematen dituen zerbitzuen artean, genero berdintasunaren aurrerapena ere barne.

- Genero ikuspuntua zabaltzea merkataritzako foru sozietateen aurrekontu administratiboetara; horretarako zehaztu behar da zein den berdintasunezko gastua 2. kapituluan (ondasun eta zerbitzuetako gastu arruntak) eta 4. kapituluan (kapital transferentzia eta diru laguntzak), bai eta sexuaren arabera bereizitako langile gastuei buruzko datuak ere.
- Berariaz adieraztea genero ikuspuntua departamentuek eta gainerako erakundeek aurrekontuak tramitatu eta aurkeztean, zehazki:

Programen adierazleen izaera: helburuak zein neurritan bete diren jakiteko, hainbat adierazle erabiltzen dira, eta horien bidez, bai zentro kudeatzaileek eta bai aurrekontu informazioaren erabiltzaileek jakin dezakete zelako emaitzak lortu diren programaren garapenean eta zer ondorio dituen berdintasunean. Adierazle horiek aldagai hauek neurtuko dituzte: helburuaren izaera, kuantifikazioa, kapituluaren arabera bereizitako balorazioa –baita sexuen araberakoa ere, hala egitea zilegi bada–, eta noizko espero den helburua betetzea.

“Genero eraginaren oinarritzko informazioa” fitxa sartzea: programa bakoitzeko bete behar da eta tresna gisa erabiliko da programak generoari dagokionez egokiak diren edo ez sailkatzeko.

Departamentuko programa bakoitzeko bete behar da fitxa hori, garatzen dituzten jarduketak honako hauek direnean izan ezik:

- Lurraldearen Goi Zuzendaritza. Diputatuen Kontseiluko Lehendakaritza eta komunikazioa
- Haurrak eta gazteak
- Zerga eta finantza politika
- Aurrekontuak eta finantzak
- Garapenerako lankidetzak
- Giza eskubideak
- Berdintasuna
- Gizarteratzea

lo tanto trata de determinar cuál es la distribución del gasto de la entidad entre los diversos servicios que presta, entre ellos, el avance de la igualdad de género.

- Extender el enfoque de género a los presupuestos administrativos de las sociedades mercantiles forales, indicando la especificación del gasto en igualdad en los capítulos 2 -Gastos corrientes en bienes y servicios- y 4 -Transferencias y subvenciones de capital-, además de los datos de gastos de personal desagregados por sexo.
- Indicaciones expresas de inclusión del enfoque de género en la tramitación y presentación de los presupuestos por los departamentos y demás entes, en concreto:

En el carácter de los indicadores de los programas: el grado de realización de objetivos se mide en virtud de indicadores que permiten, tanto a los centros gestores, como a las personas usuarias de la información presupuestaria, conocer los resultados obtenidos en el desarrollo del programa y sus efectos en la igualdad. Los indicadores serán variables representativas de la naturaleza del objetivo, de su cuantificación, de su valoración desagregada por capítulos y por sexo, en el caso de que tal disgregación tenga carácter relevante, y de la fecha en que se prevea su consecución.

Inclusión de la ficha de “Información básica de impacto de género”: a cumplimentar por cada programa y que servirá de herramienta para la clasificación de los programas en cuanto a su pertinencia o no respecto al género.

Dicha ficha debe ser cumplimentada por cada uno de los programas del Departamento, salvo aquéllos que desarrollen las actuaciones en materia de:

- Alta Dirección del Territorio. Presidencia del Consejo de Diputados y comunicación
- Infancia y juventud
- Política fiscal y financiera
- Presupuestos y finanzas
- Cooperación al desarrollo
- Derechos humanos
- Igualdad
- Inserción social

- Enplegua
- Adinekoei laguntzea
- Desgaituei laguntzea
- Aldizkako prestazio ekonomikoak
- Ekintzailetasuna eta enpresa-jarduera sustatzea
- Bizitza osoko ikaskuntza
- Kirola sustatzea

Programa horiek garrantzi handikoen barruan sailkatu dira, eta, horren ondorioz, genero eraginaren ebaluazio txosten bat aurkeztu behar dute “Genero eraginaren ebaluazio txostenaren egitura” izeneko dokumentuan definitutako egiturari jarraiki.

Gipuzkoako Foru Aldundiko langileen genero eraginaren ebaluazio txostena Foru Administrazioa eta Funtzio Publikoko Departamentuak egingo du. Txosten horretan, hainbat datu garrantzitsu gurutzatuko ditu Foru Aldundiko langileen ezaugarriak hobeto ezagutzeko (lan kategoriak, adin tarteak, eta departamentuz departamentuko banaketa, betiere sexuen arabera banatuak). Orobat, bertan jasota geratuko dira langileek parte hartu duten prestakuntza ikastaroak, eta eskatutako zein emandako lizentziak eta eszedentziak, eta, batik bat, amatasunagatik edo aitatasunagatik gertatutakoak.

Departamentuetako idazkaritza teknikoek beharrezkoak diren jarduketak jasoko dituzte beren programetan, kontratazio eta diru-laguntza gaietan genero ikuspegia sartzeko.

- Empleo
- Atención a personas mayores
- Atención a personas con discapacidad
- Prestaciones económicas periódicas
- Promoción del emprendizaje y de la actividad empresarial
- Aprendizaje a lo largo de la vida
- Fomento del deporte

Estos programas, que tienen la clasificación de programas de relevancia alta, deberán presentar un informe de evaluación de impacto de género conforme a la estructura definida en el documento que figura como “Estructura del informe de evaluación de impacto de género”.

El Departamento de Administración Foral y Función Pública elaborará el informe de evaluación de impacto de género del personal al servicio de la Diputación Foral de Gipuzkoa. En dicho informe cruzará los datos relevantes que permitan conocer con mayor profundidad las características del personal de la Diputación Foral (las categorías laborales, con los tramos de edades y su distribución por departamentos, siempre desagregados por sexo). También especificará los cursos de formación en los que ha participado el personal y las licencias y excedencias solicitadas y concedidas principalmente por causas de maternidad o paternidad.

Las secretarías técnicas de los Departamentos contemplarán en sus respectivos programas, aquellas actuaciones destinadas a incluir el enfoque de género en materia de contratación y subvenciones.

**4. FORU SEKTORE PUBLIKOKO  
LANGILEEN DATUAK, SEXUAREN  
ARABERA**

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA**

**PLANTILLA DATUAK**

**4. DATOS SEGREGADOS POR SEXO  
RELATIVOS A LA PLANTILLA DE  
PERSONAL AL SERVICIO DEL SECTOR  
PUBLICO FORAL**

**DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA**

**DATOS DE PLANTILLA**

**GENERO ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO LANGILE BANAKETA  
DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR GENERO Y GRUPO DE CLASIFICACION**

Generoa/Género	Taldea/Grupo					Guztira/Total
	A1	A2	C1	C2	E	
Betegabe/Vacante	49	27	16	44	27	163
Gizona/Hombre	242	137	143	369	39	930
Emakumea/Mujer	176	253	339	120	51	939
Guztira/Total	467	417	498	533	117	2.032

**GENERO, DEPARTAMENTU ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO LANGILE BANAKETA**  
**DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR GENERO, DEPARTAMENTO Y GRUPO DE CLASIFICACION**

Departamentua / Departamento	Generoa / Género	Taldea / Grupo					Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	E	
01. DIPUTATU NAGUSIA DIPUTADO GENERAL	Bete gabe / Vacante	4		1			5
	Gizona / Hombre	10	5		1		16
	Emakumea / Mujer	3	7	6			16
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>17</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>1</b>		<b>37</b>
02. KULTURA, GAZTERIA ETA KIROL DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTO DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE	Bete gabe / Vacante	5	2		1	14	22
	Gizona / Hombre	17	10	8	5	12	52
	Emakumea / Mujer	18	12	30	6	33	99
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>40</b>	<b>24</b>	<b>38</b>	<b>12</b>	<b>59</b>	<b>173</b>
03. GIZARTE POLITIKAKO DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTO DE POLÍTICA SOCIAL	Bete gabe / Vacante	8	1		9	9	27
	Gizona / Hombre	24	12	10	5	10	61
	Emakumea / Mujer	32	50	41	50	12	185
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>64</b>	<b>63</b>	<b>51</b>	<b>64</b>	<b>31</b>	<b>273</b>
04. FORU ADMINISTRAZIOKO ETA FUNTZIO PUBLIKOKO DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN FORAL Y	Bete gabe / Vacante	5	1	2	21	1	30
	Gizona / Hombre	28	4	37	228	2	299
	Emakumea / Mujer	20	8	41	7	6	82
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>53</b>	<b>13</b>	<b>80</b>	<b>256</b>	<b>9</b>	<b>411</b>
05. OGASUN ETA FINANTZA DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y FINANZAS	Bete gabe / Vacante	5	21	2	3		31
	Gizona / Hombre	82	73	33	16		204
	Emakumea / Mujer	66	151	137	31		385
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>153</b>	<b>245</b>	<b>172</b>	<b>50</b>		<b>620</b>
06. BERRIKUNTZAKO, LANDA GARAPENEN ETA DEPARTAMENTO DE INNOVACIÓN, DESARROLLO	Bete gabe / Vacante	8			5		13
	Gizona / Hombre	32	16	9	60	13	130
	Emakumea / Mujer	14	15	42	14		85
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>54</b>	<b>31</b>	<b>51</b>	<b>79</b>	<b>13</b>	<b>228</b>
07. INGURUMENEN ETA LURRALDE ANTOLAKETAKO DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN	Bete gabe / Vacante	6		3	2		11
	Gizona / Hombre	31	10	16	3		60
	Emakumea / Mujer	15	4	21	3		43
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>52</b>	<b>14</b>	<b>40</b>	<b>8</b>		<b>114</b>
08. MUGIKORTASUNEN ETA BIDE AZPIEGITURETAKO DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD E	Bete gabe / Vacante	8	2	8	3	3	24
	Gizona / Hombre	18	7	30	51	2	108
	Emakumea / Mujer	8	6	21	9		44
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>34</b>	<b>15</b>	<b>59</b>	<b>63</b>	<b>5</b>	<b>176</b>
<b>Guztira / Total</b>	Bete gabe / Vacante	<b>49</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>44</b>	<b>27</b>	<b>163</b>
	Gizona / Hombre	<b>242</b>	<b>137</b>	<b>143</b>	<b>369</b>	<b>39</b>	<b>930</b>
	Emakumea / Mujer	<b>176</b>	<b>253</b>	<b>339</b>	<b>120</b>	<b>51</b>	<b>939</b>
<b>Guztira / Total</b>		<b>467</b>	<b>417</b>	<b>498</b>	<b>533</b>	<b>117</b>	<b>2.032</b>

**GENERO, DEPARTAMENTU ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO LANGILE KOSTUA**  
**COSTE DEL PERSONAL POR GENERO, DEPARTAMENTO Y GRUPO DE CLASIFICACION**

Departamentua / Departamento	Generoa / Género	Taldea / Grupo					Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	E	
01. DIPUTATU NAGUSIA DIPUTADO GENERAL	Bete gabe / Vacante	306.310,00		47.082,00			353.392,00
	Gizona / Hombre	817.685,00	277.261,00		38.138,00		1.133.084,00
	Emakumea / Mujer	224.572,00	387.906,00	287.598,00			900.076,00
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>1.348.567,00</b>	<b>665.167,00</b>	<b>334.680,00</b>	<b>38.138,00</b>		<b>2.386.552,00</b>
02. KULTURA, GAZTERIA ETA KIROL DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTO DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE	Bete gabe / Vacante	322.087,00	93.812,00		34.862,00	252.181,00	702.942,00
	Gizona / Hombre	1.286.566,00	575.798,00	395.661,00	226.029,00	317.905,00	2.801.959,00
	Emakumea / Mujer	1.247.508,00	682.025,00	1.384.151,00	199.759,00	1.019.948,00	4.533.391,00
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>2.856.161,00</b>	<b>1.351.635,00</b>	<b>1.779.812,00</b>	<b>460.650,00</b>	<b>1.590.034,00</b>	<b>8.038.292,00</b>
03. GIZARTE POLITIKAKO DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTO DE POLÍTICA SOCIAL	Bete gabe / Vacante	538.771,00	46.906,00		313.758,00	191.464,00	1.090.899,00
	Gizona / Hombre	1.809.796,00	640.988,00	466.010,00	193.853,00	339.334,00	3.449.981,00
	Emakumea / Mujer	2.220.833,00	2.707.734,00	1.868.531,00	1.866.667,00	466.333,00	9.130.098,00
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>4.569.400,00</b>	<b>3.395.628,00</b>	<b>2.334.541,00</b>	<b>2.374.278,00</b>	<b>997.131,00</b>	<b>13.670.978,00</b>
04. FORU ADMINISTRAZIOKO ETA FUNTZIO PUBLIKOKO DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN FORAL Y	Bete gabe / Vacante	349.669,00	59.079,00	85.675,00	810.453,00	32.120,00	1.336.996,00
	Gizona / Hombre	2.271.060,00	319.019,00	2.162.091,00	11.596.222,00	72.849,00	16.421.241,00
	Emakumea / Mujer	1.433.776,00	442.121,00	1.944.207,00	259.381,00	216.800,00	4.296.285,00
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>4.054.505,00</b>	<b>820.219,00</b>	<b>4.191.973,00</b>	<b>12.666.056,00</b>	<b>321.769,00</b>	<b>22.054.522,00</b>
05. OGASUN ETA FINANTZA DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y FINANZAS	Bete gabe / Vacante	347.321,00	340.315,00	83.809,00	101.560,00		873.005,00
	Gizona / Hombre	6.426.393,00	3.141.103,00	1.493.120,00	583.100,00		11.643.716,00
	Emakumea / Mujer	4.758.286,00	5.730.014,00	6.274.589,00	1.097.290,00		17.860.179,00
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>11.532.000,00</b>	<b>9.211.432,00</b>	<b>7.851.518,00</b>	<b>1.781.950,00</b>		<b>30.376.900,00</b>
06. BERRIKUNTZAKO, LANDA GARAPENENKO ETA DEPARTAMENTO DE INNOVACIÓN, DESARROLLO	Bete gabe / Vacante	605.288,00			27.678,00		632.966,00
	Gizona / Hombre	2.441.590,00	931.939,00	505.149,00	3.001.096,00	495.457,00	7.375.231,00
	Emakumea / Mujer	887.098,00	815.241,00	1.936.406,00	572.572,00		4.211.317,00
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>3.933.976,00</b>	<b>1.747.180,00</b>	<b>2.441.555,00</b>	<b>3.601.346,00</b>	<b>495.457,00</b>	<b>12.219.514,00</b>
07. INGURUMENENKO ETA LURRALDE ANTOLAKETAKO DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN	Bete gabe / Vacante	491.588,00		136.163,00	65.994,00		693.745,00
	Gizona / Hombre	2.347.752,00	661.053,00	835.059,00	152.433,00		3.996.297,00
	Emakumea / Mujer	1.071.296,00	206.086,00	1.018.808,00	113.796,00		2.409.986,00
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>3.910.636,00</b>	<b>867.139,00</b>	<b>1.990.030,00</b>	<b>332.223,00</b>		<b>7.100.028,00</b>
08. MUGIKORTASUNENKO ETA BIDE AZPIEGITURETAKO DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD E	Bete gabe / Vacante	525.699,00	109.934,00	360.135,00	110.182,00	98.991,00	1.204.941,00
	Gizona / Hombre	1.438.746,00	461.031,00	1.490.619,00	2.080.365,00	82.325,00	5.553.086,00
	Emakumea / Mujer	615.854,00	336.537,00	972.754,00	334.020,00		2.259.165,00
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>2.580.299,00</b>	<b>907.502,00</b>	<b>2.823.508,00</b>	<b>2.524.567,00</b>	<b>181.316,00</b>	<b>9.017.192,00</b>
<b>Guztira / Total</b>	Bete gabe / Vacante	<b>3.486.733,00</b>	<b>650.046,00</b>	<b>712.864,00</b>	<b>1.464.487,00</b>	<b>574.756,00</b>	<b>6.888.886,00</b>
	Gizona / Hombre	<b>18.839.588,00</b>	<b>7.008.192,00</b>	<b>7.347.709,00</b>	<b>17.871.236,00</b>	<b>1.307.870,00</b>	<b>52.374.595,00</b>
	Emakumea / Mujer	<b>12.459.223,00</b>	<b>11.307.664,00</b>	<b>15.687.044,00</b>	<b>4.443.485,00</b>	<b>1.703.081,00</b>	<b>45.600.497,00</b>
<b>Guztira / Total</b>		<b>34.785.544,00</b>	<b>18.965.902,00</b>	<b>23.747.617,00</b>	<b>23.779.208,00</b>	<b>3.585.707,00</b>	<b>104.863.978,00</b>

**GENERO, DEPARTAMENTU ETA PROGRAMAREN ARABERAKO LANGILE BANAKETA**  
**DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR GENERO, DEPARTAMENTO Y PROGRAMA**

**01 Departamentua DIPUTATU NAGUSIA**

**Departamento: 01 DIPUTADO GENERAL**

Programa	Generoa / Género			Guztira / Total
	Bete gabe/Vacante	Gizona/Hombre	Emakumea/Mujer	
01. Diputatu Nagusia Departamentuko Idazkari Teknikoa/ Secretaría Técnica Departamento Diputado General	2	2	1	5
10. Diputatuen Kontseiluaren Lehendakaritza/ Presidencia del Consejo de Diputados	1	5	1	7
20. Euskararen Normalkuntza/ Normalización del Euskera		8	9	17
30. Berdintasuna/ Igualdad	1		3	4
40. Migrazio eta Aniztasuna/ Migración y Diversidad		1		1
50. Komunikazioa/ Comunicación			2	2
60. Giza eskubideak eta Oroimen Historikoa/ Derechos humanos y Memoria Histórica	1			1
<b>Guztira / Total</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>37</b>

**02 Departamentua KULTURA, GAZTERIA ETA KIROL DEPARTAMENTUA**

**Departamento: 02 DEPARTAMENTO DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE**

Programa	Generoa / Género			Guztira / Total
	Bete gabe/Vacante	Gizona/Hombre	Emakumea/Mujer	
01. Kultura, Gazteria eta Kirolako Zerbitzu Orokorrak/ Servicios Generales de Cultura, Juventud y Deporte	1	4	15	20
11. Ondare Historiko-Artistikoa/ Patrimonio Histórico-Artístico		5	2	7
12. Agiritegiak eta Museoak/ Archivos y Museos		1	10	11
13. Gordailua Gordailua	3			3
14. Arteleku/ Arteleku		2		2
15. Liburutegia, Kulturaren Sustapena eta Hedapena/ Biblioteca, Promoción y Difusión Cultural	2	6	13	21
16. Erakustaretoa KM Sala de exposiciones KM	1	1	4	6
20. Gazteria/ Juventud	15	24	46	85
30. Kirolaren sustapena/ Fomento del deporte		9	9	18
<b>Guztira / Total</b>	<b>22</b>	<b>52</b>	<b>99</b>	<b>173</b>

**03 Departamentua GIZARTE POLITIKAKO DEPARTAMENTUA**

**Departamento: 03 DEPARTAMENTO DE POLÍTICA SOCIAL**

Programa	Generoa / Género			Guztira / Total
	Bete gabe/Vacante	Gizona/Hombre	Emakumea/Mujer	
01. Gizarte Politikako Zerbitzu Orokorrak/ Servicios Generales de Política Social	3	7	12	22
10. Desgaituei arreta ematea/ Atención a personas con discapacidad	4	7	20	31
11. Adineko pertsoneri arreta ematea/ Atención a personas mayores.	17	18	73	108
20. Plangintza eta gizarte zerbitzu komunitarioak/ Planificación y servicios sociales comunitarios	1	6	14	21
21. Inbertsioen eta gizarte lankidetzaren plana/ Plan de inversiones y cooperación social	1	8	12	21
30. Gizarteratzea eta Enplegua Inserción Social y Empleo		5	11	16
31. Aldikako prestazioak Prestaciones económicas periódicas		8	15	23
32. Haur eta nerabeen babesa/ Protección a la infancia y a la adolescencia	1	2	26	29
40. Garapenerako lankidetzak/ Cooperación al desarrollo.			2	2
<b>Guztira / Total</b>	<b>27</b>	<b>61</b>	<b>185</b>	<b>273</b>

**04 Departamentua FORU ADMINISTRAZIOKO ETA FUNTZIO PUBLIKOKO DEPARTAMENTUA**

**Departamento: 04 DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN FORAL Y FUNCIÓN PÚBLICA**

Programa	Generoa / Género			Guztira / Total
	Bete gabe/Vacante	Gizona/Hombre	Emakumea/Mujer	
01. Administrazioa Foru Administrazioa eta Funtzio Publikoko Administración Departamento de Administración Foral y Función	4	3	8	15
10. Diputatuen Kontseiluaren Idazkaritza, Aholkularitza eta Defentsa Secretaría del Consejo de Diputados, Asesoría y Defensa Jurídica		8	10	18
20. Funtzio Publikoa Función Pública	1	13	26	40
30. Foru Aldundiko zerbitzuen modernizazioa eta hobekuntza Modernización y Mejora Administrativa en los Servicios Públicos	2	3	11	16
31. Suaren aurkako babesa eta sorospena Protección contra el fuego y Salvamento	21	233	5	259
32. Aldundiko Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales Diputación		24	12	36
33. Gipuzkoako Aldizkaria Boletín de Gipuzkoa	2	15	6	23
40. Funtzionarioen Osasun Laguntza Asistencia Sanitaria al Personal Funcionario			4	4
<b>Guztira / Total</b>	<b>30</b>	<b>299</b>	<b>82</b>	<b>411</b>

**05 Departamentua OGASUN ETA FINANTZA DEPARTAMENTUA**

**Departamento: 05 DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y FINANZAS**

Programa	Generoa / Género			Guztira / Total
	Bete gabe/Vacante	Gizona/Hombre	Emakumea/Mujer	
01. Ogasun eta Finantzako Zerbitzu Orokorrak/ Servicios Generales de Hacienda y Finanzas	5	16	17	38
02. Foru Auzitegi Ekonomiko-Administratiboa/ Tribunal Económico Administrativo Foral	1	8	9	18
10. Zerga Administrazioa/ Administración Tributaria	24	148	298	470
20. Aurrekontuak eta Finantzak/ Presupuestos y Finanzas	1	20	49	70
30. Zerga eta Finantza Politika/ Política Fiscal y Financiera		12	12	24
<b>Guztira / Total</b>	<b>31</b>	<b>204</b>	<b>385</b>	<b>620</b>

**06 Departamentua BERRIKUNTZAKO, LANDA GARAPENeko ETA TURISMOKO DEPARTAMENTUA**

**Departamento: 06 DEPARTAMENTO DE INNOVACIÓN, DESARROLLO RURAL Y TURISMO**

Programa	Generoa / Género			Guztira / Total
	Bete gabe/Vacante	Gizona/Hombre	Emakumea/Mujer	
01. Berrikuntza, Landa Garapena eta Turismoko Zerbitzu Orokorrak/ Servicios Generales de Innovación, Desarrollo Rural y Turismo	2	6	12	20
10. Zientzia, teknologia eta berrikuntza sustatzea/ Promoción de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación		2	2	4
11. Bizitza osoan zeharreko ikaskuntza/ Aprendizaje a lo largo de toda la vida.	1	1	6	8
12. Kultura ekintzailea eta jarduera berritzaile eta ekonomikoaren Promoción de la cultura emprendedora y actividad innovadora y			2	2
20. Berrikuntza digitala/ Innovación digital		2	3	5
30. Landa Garapena eta Nekazal Egiturak/ Desarrollo Rural y Estructuras Agrarias	2	21	21	44
31. Fraisoro laborategia/ Laboratorio Fraisoro	1	7	12	20
32. Abereen ekoizpena eta osasuna sustatzea/ Fomento producción y sanidad animal		6	7	13
33. Landaretzaren sustapena eta esperimentazioa/ Promoción y experimentación vegetal.		5	3	8
40. Mendiak eta Habitaten kudeaketa/ Montes y Gestión de Hábitats	5	62	11	78
41. Basa Animaliak eta Landareak/ Fauna y Flora Silvestre	1	16	3	20
50. Kanpo harremanak/ Relaciones externas	1	1	3	5
51. Turismo eta lurralde irudia/ Turismo e imagen territorial		1		1
<b>Guztira / Total</b>	<b>13</b>	<b>130</b>	<b>85</b>	<b>228</b>



**07 Departamentua INGURUMENEN ETA LURRALDE ANTOLAKETAKO DEPARTAMENTUA**

**Departamento: 07 DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO**

Programa	Generoa / Género			Guztira / Total
	Bete gabe/Vacante	Gizona/Hombre	Emakumea/Mujer	
01. Ingurumena eta Lurralde Antolaketako Zerbitzu Orokorrak/ Servicios Generales de Medio Ambiente y Ordenación del	2	7	12	21
10. Azpiegitura Hidraulikoa/ Infraestructura Hidráulica	2	14	7	23
11. Ur baliabideak eta uraren kalitatea / Recursos y calidad del agua		7		7
12. Ingurumena / Medio Ambiente			3	3
13. Ingurugiroaren kalitatea / Calidad ambiental	1	6	2	9
14. Iraunkortasuna / Sostenibilidad			1	1
21. Plangintza eta Lurzoruaren Kudeaketa/ Planificación y Gestión del Suelo	1	5	5	11
22. Lurraldearen Antolaketa eta Sustapen Orokorra Ordenación y Promoción General del Territorio	4	11	5	20
23. Ondare Higiezia eta Arkitektura/ Patrimonio Inmobiliario y Arquitectura	1	10	8	19
<b>Guztira / Total</b>	<b>11</b>	<b>60</b>	<b>43</b>	<b>114</b>

**08 Departamentua MUGIKORTASUNEN ETA BIDE AZPIEGITURETAKO DEPARTAMENTUA**

**Departamento: 08 DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS VIARIAS**

Programa	Generoa / Género			Guztira / Total
	Bete gabe/Vacante	Gizona/Hombre	Emakumea/Mujer	
01. Mugikortasuna eta Bide Azpiegituretako Zerbitzu Orokorrak/ Servicios Generales de Movilidad e Infraestructuras Viarias	5	2	13	20
10. Garraioaren antolamendu eta sustapena/ Ordenación y Promoción del Transporte	1	8	9	18
11. Mugikortasuna / Movilidad	1		1	2
20. Errepideak Artatzea/ Conservación de las Carreteras	11	66	8	85
21. Errepideen Eraikuntza eta Hobekuntza/ Construcción y Mejora de Carreteras	5	21	7	33
22. Plangintza, Kontratazioa eta Ustiapena / Planificación, Contratación y Explotación	1	11	6	18
<b>Guztira / Total</b>	<b>24</b>	<b>108</b>	<b>44</b>	<b>176</b>

**GENERO, DEPARTAMENTU, PROGRAMA ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO LANGILE BANAKETA**  
**DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR GENERO, DEPARTAMENTO, PROGRAMA Y GRUPO DE CLASIFICACION**

**01 Departamentua DIPUTATU NAGUSIA**

**Departamento: 01 DIPUTADO GENERAL**

Programa	Generoa / Género	Taldea / Grupo					Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	E	
01. Diputatu Nagusia Departamentuko Idazkari Teknikoa/ Secretaría Técnica Departamento Diputado General	Bete gabe / Vacante	1		1			2
	Gizona / Hombre	2					2
	Emakumea / Mujer	1					1
10. Diputatuen Kontseiluaren Lehendakaritza/ Presidencia del Consejo de Diputados	Bete gabe / Vacante	1					1
	Gizona / Hombre	3	1		1		5
	Emakumea / Mujer			1			1
20. Euskararen Normalkuntza/ Normalización del Euskera	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	4	4				8
	Emakumea / Mujer		6	3			9
30. Berdintasuna/ Igualdad	Bete gabe / Vacante	1					1
	Gizona / Hombre						
	Emakumea / Mujer	1	1	1			3
40. Migrazio eta Aniztasuna/ Migración y Diversidad	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	1					1
	Emakumea / Mujer						
50. Komunikazioa/ Comunicación	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre						
	Emakumea / Mujer	1		1			2
60. Giza eskubideak eta Oroimen Historikoa/ Derechos humanos y Memoria Histórica	Bete gabe / Vacante	1					1
	Gizona / Hombre						
	Emakumea / Mujer						
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>17</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>1</b>		<b>37</b>

**GENERO, DEPARTAMENTU, PROGRAMA ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO LANGILE BANAKETA**  
**DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR GENERO, DEPARTAMENTO, PROGRAMA Y GRUPO DE CLASIFICACION**

**02 Departamentua KULTURA, GAZTERIA ETA KIROL DEPARTAMENTUA**

**Departamento: 02 DEPARTAMENTO DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE**

Programa	Generoa / Género	Taldea / Grupo					Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	E	
01. Kultura, Gazteria eta Kirolako Zerbitzu Orokorrak/ Servicios Generales de Cultura, Juventud y Deporte	Bete gabe / Vacante	1					1
	Gizona / Hombre	4					4
	Emakumea / Mujer	7		8			15
11. Ondare Historiko-Artistikoa/ Patrimonio Histórico-Artístico	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	2	3				5
	Emakumea / Mujer	1		1			2
12. Agiritegiak eta Museoak/ Archivos y Museos	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	1					1
	Emakumea / Mujer	5		3	1	1	10
13. Gordailua Gordailua	Bete gabe / Vacante	3					3
	Gizona / Hombre						
	Emakumea / Mujer						
14. Arteleku/ Arteleku	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre		1			1	2
	Emakumea / Mujer						
15. Liburutegia, Kulturaren Sustapena eta Hedapena/ Biblioteca, Promoción y Difusión Cultural	Bete gabe / Vacante		2				2
	Gizona / Hombre	2		4			6
	Emakumea / Mujer	4	2	7			13
16. Erakustaretoa KM Sala de exposiciones KM	Bete gabe / Vacante	1					1
	Gizona / Hombre			1			1
	Emakumea / Mujer	1	1	2			4
20. Gazteria/ Juventud	Bete gabe / Vacante				1	14	15
	Gizona / Hombre	3	3	2	5	11	24
	Emakumea / Mujer		6	3	5	32	46
30. Kirolaren sustapena/ Fomento del deporte	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	5	3	1			9
	Emakumea / Mujer		3	6			9
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>40</b>	<b>24</b>	<b>38</b>	<b>12</b>	<b>59</b>	<b>173</b>

**GENERO, DEPARTAMENTU, PROGRAMA ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO LANGILE BANAKETA**  
**DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR GENERO, DEPARTAMENTO, PROGRAMA Y GRUPO DE CLASIFICACION**

**03 Departamentua GIZARTE POLITIKAKO DEPARTAMENTUA**

**Departamento: 03 DEPARTAMENTO DE POLÍTICA SOCIAL**

Programa	Generoa / Género	Taldea / Grupo					Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	E	
01. Gizarte Politikako Zerbitzu Orokorrak/ Servicios Generales de Política Social	Bete gabe / Vacante	3					3
	Gizona / Hombre	5		1		1	7
	Emakumea / Mujer	2	2	5	3		12
10. Desgaituei arreta ematea/ Atención a personas con discapacidad	Bete gabe / Vacante	3	1				4
	Gizona / Hombre	5		2			7
	Emakumea / Mujer	6	6	6	2		20
11. Adineko pertsonen arreta ematea/ Atención a personas mayores.	Bete gabe / Vacante	1			9	7	17
	Gizona / Hombre	1	2	3	5	7	18
	Emakumea / Mujer	6	16	7	38	6	73
20. Plangintza eta gizarte zerbitzu komunitarioak/ Planificación y servicios sociales comunitarios	Bete gabe / Vacante	1					1
	Gizona / Hombre	4	2				6
	Emakumea / Mujer	2	2	9	1		14
21. Inbertsioen eta gizarte lankidetzaren plana/ Plan de inversiones y cooperación social	Bete gabe / Vacante					1	1
	Gizona / Hombre	2	2	2		2	8
	Emakumea / Mujer	3	4	2		3	12
30. Gizarteratzea eta Enplegua Inserción Social y Empleo	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	3	1	1			5
	Emakumea / Mujer	4	4	2	1		11
31. Aldikako prestazioak Prestaciones económicas periódicas	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	2	5	1			8
	Emakumea / Mujer	3	6	4	2		15
32. Haur eta nerabeen babesa/ Protección a la infancia y a la adolescencia	Bete gabe / Vacante					1	1
	Gizona / Hombre	2					2
	Emakumea / Mujer	5	10	5	3	3	26
40. Garapenerako lankidetzak/ Cooperación al desarrollo.	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre						
	Emakumea / Mujer	1		1			2
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>64</b>	<b>63</b>	<b>51</b>	<b>64</b>	<b>31</b>	<b>273</b>

**GENERO, DEPARTAMENTU, PROGRAMA ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO LANGILE BANAKETA  
DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR GENERO, DEPARTAMENTO, PROGRAMA Y GRUPO DE CLASIFICACION**

**04 Departamentua FORU ADMINISTRAZIOKO ETA FUNTZIO PUBLIKOKO DEPARTAMENTUA**

**Departamento: 04 DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN FORAL Y FUNCIÓN PÚBLICA**

Programa	Generoa / Género	Taldea / Grupo					Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	E	
01. Administrazioa Foru Administrazioa eta Funtzio Administración Departamento de Administración Foral y	Bete gabe / Vacante	3		1			4
	Gizona / Hombre	3					3
	Emakumea / Mujer	1		7			8
10. Diputatuen Kontseiluaren Idazkaritza, Aholkularitza eta Secretaría del Consejo de Diputados, Asesoría y Defensa	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	7		1			8
	Emakumea / Mujer	4		6			10
20. Funtzio Publikoa Función Pública	Bete gabe / Vacante	1					1
	Gizona / Hombre	8		4	1		13
	Emakumea / Mujer	12	4	9	1		26
30. Foru Aldundiko zerbitzuen modernizazioa eta Modernización y Mejora Administrativa en los Servicios	Bete gabe / Vacante	1	1				2
	Gizona / Hombre	3					3
	Emakumea / Mujer	3	2	3	3		11
31. Suaren aurkako babesa eta sorospena Protección contra el fuego y Salvamento	Bete gabe / Vacante					21	21
	Gizona / Hombre	2	3	22	206		233
	Emakumea / Mujer			5			5
32. Aldundiko Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales Diputación	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	4		2	16	2	24
	Emakumea / Mujer		1	5	1	5	12
33. Gipuzkoako Aldizkaria Boletín de Gipuzkoa	Bete gabe / Vacante			1		1	2
	Gizona / Hombre	1	1	8	5		15
	Emakumea / Mujer			3	2	1	6
40. Funtzionarioen Osasun Laguntza Asistencia Sanitaria al Personal Funcionario	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre						
	Emakumea / Mujer		1	3			4
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>53</b>	<b>13</b>	<b>80</b>	<b>256</b>	<b>9</b>	<b>411</b>

**GENERO, DEPARTAMENTU, PROGRAMA ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO LANGILE BANAKETA**  
**DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR GENERO, DEPARTAMENTO, PROGRAMA Y GRUPO DE CLASIFICACION**

**05 Departamentua OGASUN ETA FINANTZA DEPARTAMENTUA**

**Departamento: 05 DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y FINANZAS**

Programa	Generoa / Género	Taldea / Grupo					Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	E	
01. Ogasun eta Finantzako Zerbitzu Orokorrak/ Servicios Generales de Hacienda y Finanzas	Bete gabe / Vacante	1		2	2		5
	Gizona / Hombre	5	3	2	6		16
	Emakumea / Mujer	3		6	8		17
02. Foru Auzitegi Ekonomiko-Administratiboa/ Tribunal Económico Administrativo Foral	Bete gabe / Vacante	1					1
	Gizona / Hombre	7			1		8
	Emakumea / Mujer	5		3	1		9
10. Zerga Administrazioa/ Administración Tributaria	Bete gabe / Vacante	2	21		1		24
	Gizona / Hombre	44	70	28	6		148
	Emakumea / Mujer	38	149	96	15		298
20. Aurrekontuak eta Finantzak/ Presupuestos y Finanzas	Bete gabe / Vacante	1					1
	Gizona / Hombre	15		2	3		20
	Emakumea / Mujer	12	2	28	7		49
30. Zerga eta Finantza Politika/ Política Fiscal y Financiera	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	11		1			12
	Emakumea / Mujer	8		4			12
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>153</b>	<b>245</b>	<b>172</b>	<b>50</b>		<b>620</b>

**GENERO, DEPARTAMENTU, PROGRAMA ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO LANGILE BANAKETA**  
**DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR GENERO, DEPARTAMENTO, PROGRAMA Y GRUPO DE CLASIFICACION**

**06 Departamentua BERRIKUNTZAKO, LANDA GARAPENEO ETA TURISMOKO DEPARTAMENTUA**  
**Departamento: 06 DEPARTAMENTO DE INNOVACIÓN, DESARROLLO RURAL Y TURISMO**

Programa	Generoa / Género	Taldea / Grupo					Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	E	
01. Berrikuntza, Landa Garapena eta Turismoko Zerbitzu Servicios Generales de Innovación, Desarrollo Rural y	Bete gabe / Vacante	2					2
	Gizona / Hombre	6					6
	Emakumea / Mujer	2	2	8			12
10. Zientzia, teknologia eta berrikuntza sustatzea/ Promoción de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	2					2
	Emakumea / Mujer	1		1			2
11. Bizitza osoan zeharreko ikaskuntza/ Aprendizaje a lo largo de toda la vida.	Bete gabe / Vacante	1					1
	Gizona / Hombre	1					1
	Emakumea / Mujer	3		3			6
12. Kultura ekintzailea eta jarduera berritzaile eta Promoción de la cultura emprendedora y actividad	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre						
	Emakumea / Mujer	1		1			2
20. Berrikuntza digitala/ Innovación digital	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	2					2
	Emakumea / Mujer	1	1	1			3
30. Landa Garapena eta Nekazal Egiturak/ Desarrollo Rural y Estructuras Agrarias	Bete gabe / Vacante	2					2
	Gizona / Hombre	3	8	1	8	1	21
	Emakumea / Mujer	1	4	11	5		21
31. Fraisoro laborategia/ Laboratorio Fraisoro	Bete gabe / Vacante					1	1
	Gizona / Hombre	1	1	2	2	1	7
	Emakumea / Mujer	1	4	2	5		12
32. Abereen ekoizpena eta osasuna sustatzea/ Fomento producción y sanidad animal	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	5	1				6
	Emakumea / Mujer	2		3	2		7
33. Landaretzaren sustapena eta esperimantazioa/ Promoción y experimentación vegetal.	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	1	2		1	1	5
	Emakumea / Mujer		1	2			3
40. Mendiak eta Habitaten kudeaketa/ Montes y Gestión de Hábitats	Bete gabe / Vacante	1			4		5
	Gizona / Hombre	7	3	5	40	7	62
	Emakumea / Mujer	2	1	6	2		11
41. Basa Animaliak eta Landareak/ Fauna y Flora Silvestre	Bete gabe / Vacante	1					1
	Gizona / Hombre	2	1	1	9	3	16
	Emakumea / Mujer		1	2			3
50. Kanpo harremanak/ Relaciones externas	Bete gabe / Vacante	1					1
	Gizona / Hombre	1					1
	Emakumea / Mujer		1	2			3
51. Turismo eta lurralde irudia/ Turismo e imagen territorial	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	1					1
	Emakumea / Mujer						
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>54</b>	<b>31</b>	<b>51</b>	<b>79</b>	<b>13</b>	<b>228</b>

**GENERO, DEPARTAMENTU, PROGRAMA ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO LANGILE BANAKETA  
DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR GENERO, DEPARTAMENTO, PROGRAMA Y GRUPO DE CLASIFICACION**

**07 Departamentua INGURUMENEO ETA LURRALDE ANTOLAKETAKO DEPARTAMENTUA**

**Departamento: 07 DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO**

Programa	Generoa / Género	Taldea / Grupo					Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	E	
01. Ingurumena eta Lurralde Antolaketako Zerbitzu Servicios Generales de Medio Ambiente y Ordenación	Bete gabe / Vacante	2					2
	Gizona / Hombre	4		3			7
	Emakumea / Mujer	4		6	2		12
10. Azpiegitura Hidraulikoa/ Infraestructura Hidráulica	Bete gabe / Vacante	1		1			2
	Gizona / Hombre	6		8			14
	Emakumea / Mujer	2	2	3			7
11. Ur baliabideak eta uraren kalitatea / Recursos y calidad del agua	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	2	2		3		7
	Emakumea / Mujer						
12. Ingurumena / Medio Ambiente	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre						
	Emakumea / Mujer			3			3
13. Ingurugiroaren kalitatea / Calidad ambiental	Bete gabe / Vacante	1					1
	Gizona / Hombre	6					6
	Emakumea / Mujer	1	1				2
14. Iraunkortasuna / Sostenibilidad	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre						
	Emakumea / Mujer	1					1
21. Plangintza eta Lurzoruaren Kudeaketa/ Planificación y Gestión del Suelo	Bete gabe / Vacante				1		1
	Gizona / Hombre	2	2	1			5
	Emakumea / Mujer	2		3			5
22. Lurraldearen Antolaketa eta Sustapen Orokorra Ordenación y Promoción General del Territorio	Bete gabe / Vacante	2		1	1		4
	Gizona / Hombre	8	1	2			11
	Emakumea / Mujer	2		2	1		5
23. Ondare Higiezin eta Arkitektura/ Patrimonio Inmobiliario y Arquitectura	Bete gabe / Vacante			1			1
	Gizona / Hombre	3	5	2			10
	Emakumea / Mujer	3	1	4			8
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>52</b>	<b>14</b>	<b>40</b>	<b>8</b>		<b>114</b>



**GENERO, DEPARTAMENTU, PROGRAMA ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO LANGILE BANAKETA**  
**DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR GENERO, DEPARTAMENTO, PROGRAMA Y GRUPO DE CLASIFICACION**

**08 Departamentua MUGIKORTASUNeko ETA BIDE AZPIEGITURETAKO DEPARTAMENTUA**

**Departamento: 08 DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS VIARIAS**

Programa	Generoa / Género	Taldea / Grupo					Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	E	
01. Mugikortasuna eta Bide Azpiegituretako Zerbitzu Servicios Generales de Movilidad e Infraestructuras	Bete gabe / Vacante	3	1	1			5
	Gizona / Hombre	1		1			2
	Emakumea / Mujer	4		7	2		13
10. Garraioaren antolamendu eta sustapena/ Ordenación y Promoción del Transporte	Bete gabe / Vacante	1					1
	Gizona / Hombre	5		3			8
	Emakumea / Mujer		1	6	2		9
11. Mugikortasuna / Movilidad	Bete gabe / Vacante	1					1
	Gizona / Hombre						
	Emakumea / Mujer	1					1
20. Errepideak Artatzea/ Conservación de las Carreteras	Bete gabe / Vacante	2		3	3	3	11
	Gizona / Hombre	3	3	16	42	2	66
	Emakumea / Mujer		3	3	2		8
21. Errepideen Eraikuntza eta Hobekuntza/ Construcción y Mejora de Carreteras	Bete gabe / Vacante	1	1	3			5
	Gizona / Hombre	6	3	9	3		21
	Emakumea / Mujer	2	2	1	2		7
22. Plangintza, Kontratazioa eta Ustiapena / Planificación, Contratación y Explotación	Bete gabe / Vacante			1			1
	Gizona / Hombre	3	1	1	6		11
	Emakumea / Mujer	1		4	1		6
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>34</b>	<b>15</b>	<b>59</b>	<b>63</b>	<b>5</b>	<b>176</b>

**GENERO, DEPARTAMENTU, PROGRAMA ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO KOSTUA**  
**COSTE DEL PERSONAL POR GENERO, DEPARTAMENTO, PROGRAMA Y GRUPO DE CLASIFICACION**

**01 Departamentua DIPUTATU NAGUSIA**  
**Departamento: 01 DIPUTADO GENERAL**

Programa	Generoa / Género	Taldea / Grupo					Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	E	
01. Diputatu Nagusia Departamentuko Idazkari Teknikoa/ Secretaría Técnica Departamento Diputado General	Bete gabe / Vacante	75.442,00		47.082,00			122.524,00
	Gizona / Hombre	164.314,00					164.314,00
	Emakumea / Mujer	75.442,00					75.442,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>315.198,00</b>		<b>47.082,00</b>			<b>362.280,00</b>
10. Diputatuen Kontseiluaren Lehendakaritza/ Presidencia del Consejo de Diputados	Bete gabe / Vacante	76.956,00					76.956,00
	Gizona / Hombre	255.152,00	55.572,00		38.138,00		348.862,00
	Emakumea / Mujer			41.034,00			41.034,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>332.108,00</b>	<b>55.572,00</b>	<b>41.034,00</b>	<b>38.138,00</b>		<b>466.852,00</b>
20. Euskararen Normalkuntza/ Normalización del Euskera	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	321.263,00	221.689,00				542.952,00
	Emakumea / Mujer		328.734,00	144.088,00			472.822,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>321.263,00</b>	<b>550.423,00</b>	<b>144.088,00</b>			<b>1.015.774,00</b>
30. Berdintasuna/ Igualdad	Bete gabe / Vacante	76.956,00					76.956,00
	Gizona / Hombre						
	Emakumea / Mujer	72.174,00	59.172,00	51.400,00			182.746,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>149.130,00</b>	<b>59.172,00</b>	<b>51.400,00</b>			<b>259.702,00</b>
40. Migrazio eta Aniztasuna/ Migración y Diversidad	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	76.956,00					76.956,00
	Emakumea / Mujer						
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>76.956,00</b>					<b>76.956,00</b>
50. Komunikazioa/ Comunicación	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre						
	Emakumea / Mujer	76.956,00		51.076,00			128.032,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>76.956,00</b>		<b>51.076,00</b>			<b>128.032,00</b>
60. Giza eskubideak eta Oroimen Historikoa/ Derechos humanos y Memoria Histórica	Bete gabe / Vacante	76.956,00					76.956,00
	Gizona / Hombre						
	Emakumea / Mujer						
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>76.956,00</b>					<b>76.956,00</b>
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>1.348.567,00</b>	<b>665.167,00</b>	<b>334.680,00</b>	<b>38.138,00</b>		<b>2.386.552,00</b>

**GENERO, DEPARTAMENTU, PROGRAMA ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO KOSTUA**  
**COSTE DEL PERSONAL POR GENERO, DEPARTAMENTO, PROGRAMA Y GRUPO DE CLASIFICACION**

**02 Departamentua KULTURA, GAZTERIA ETA KIROL DEPARTAMENTUA**

**Departamento: 02 DEPARTAMENTO DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE**

Programa	Generoa / Género	Taldea / Grupo					Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	E	
01. Kultura, Gazteria eta Kirolako Zerbitzu Orokorrak/ Servicios Generales de Cultura, Juventud y Deporte	Bete gabe / Vacante	75.442,00					75.442,00
	Gizona / Hombre	308.632,00					308.632,00
	Emakumea / Mujer	507.916,00		375.919,00			883.835,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>891.990,00</b>		<b>375.919,00</b>			<b>1.267.909,00</b>
11. Ondare Historiko-Artistikoa/ Patrimonio Histórico-Artístico	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	119.856,00	180.340,00				300.196,00
	Emakumea / Mujer	86.194,00		44.558,00			130.752,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>206.050,00</b>	<b>180.340,00</b>	<b>44.558,00</b>			<b>430.948,00</b>
12. Agiritegiak eta Museoak/ Archivos y Museos	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	61.304,00					61.304,00
	Emakumea / Mujer	330.137,00		135.832,00	35.018,00	35.774,00	536.761,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>391.441,00</b>		<b>135.832,00</b>	<b>35.018,00</b>	<b>35.774,00</b>	<b>598.065,00</b>
13. Gordailua Gordailua	Bete gabe / Vacante	176.407,00					176.407,00
	Gizona / Hombre						
	Emakumea / Mujer						
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>176.407,00</b>					<b>176.407,00</b>
14. Arteleku/ Arteleku	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre		51.612,00			34.894,00	86.506,00
	Emakumea / Mujer						
<b>Programa guztira / Total programa</b>			<b>51.612,00</b>			<b>34.894,00</b>	<b>86.506,00</b>
15. Liburutegia, Kulturaren Sustapena eta Hedapena/ Biblioteca, Promoción y Difusión Cultural	Bete gabe / Vacante		93.812,00				93.812,00
	Gizona / Hombre	155.810,00		186.054,00			341.864,00
	Emakumea / Mujer	249.526,00	106.132,00	335.835,00			691.493,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>405.336,00</b>	<b>199.944,00</b>	<b>521.889,00</b>			<b>1.127.169,00</b>
16. Erakustaretoa KM Sala de exposiciones KM	Bete gabe / Vacante	70.238,00					70.238,00
	Gizona / Hombre			40.328,00			40.328,00
	Emakumea / Mujer	73.735,00	55.413,00	86.196,00			215.344,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>143.973,00</b>	<b>55.413,00</b>	<b>126.524,00</b>			<b>325.910,00</b>
20. Gazteria/ Juventud	Bete gabe / Vacante				34.862,00	252.181,00	287.043,00
	Gizona / Hombre	227.573,00	169.284,00	125.130,00	226.029,00	283.011,00	1.031.027,00
	Emakumea / Mujer		347.368,00	134.226,00	164.741,00	984.174,00	1.630.509,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>227.573,00</b>	<b>516.652,00</b>	<b>259.356,00</b>	<b>425.632,00</b>	<b>1.519.366,00</b>	<b>2.948.579,00</b>
30. Kirolaren sustapena/ Fomento del deporte	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	413.391,00	174.562,00	44.149,00			632.102,00
	Emakumea / Mujer		173.112,00	271.585,00			444.697,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>413.391,00</b>	<b>347.674,00</b>	<b>315.734,00</b>			<b>1.076.799,00</b>
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>2.856.161,00</b>	<b>1.351.635,00</b>	<b>1.779.812,00</b>	<b>460.650,00</b>	<b>1.590.034,00</b>	<b>8.038.292,00</b>

**GENERO, DEPARTAMENTU, PROGRAMA ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO KOSTUA**  
**COSTE DEL PERSONAL POR GENERO, DEPARTAMENTO, PROGRAMA Y GRUPO DE CLASIFICACION**

**03 Departamentua GIZARTE POLITIKAKO DEPARTAMENTUA**

**Departamento: 03 DEPARTAMENTO DE POLÍTICA SOCIAL**

Programa	Generoa / Género	Taldea / Grupo					Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	E	
01. Gizarte Politikako Zerbitzu Orokorrak/ Servicios Generales de Política Social	Bete gabe / Vacante	226.326,00					226.326,00
	Gizona / Hombre	326.754,00		44.558,00		36.301,00	407.613,00
	Emakumea / Mujer	165.615,00	102.866,00	222.767,00	99.709,00		590.957,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>718.695,00</b>	<b>102.866,00</b>	<b>267.325,00</b>	<b>99.709,00</b>	<b>36.301,00</b>	<b>1.224.896,00</b>
10. Desgaituei arreta ematea/ Atención a personas con discapacidad	Bete gabe / Vacante	177.855,00	46.906,00				224.761,00
	Gizona / Hombre	344.410,00		105.984,00			450.394,00
	Emakumea / Mujer	401.199,00	330.444,00	275.309,00	75.665,00		1.082.617,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>923.464,00</b>	<b>377.350,00</b>	<b>381.293,00</b>	<b>75.665,00</b>		<b>1.757.772,00</b>
11. Adineko pertsonen arreta ematea/ Atención a personas mayores.	Bete gabe / Vacante	57.634,00			313.758,00	128.942,00	500.334,00
	Gizona / Hombre	87.216,00	108.239,00	135.003,00	193.853,00	216.898,00	741.209,00
	Emakumea / Mujer	417.427,00	855.507,00	314.840,00	1.434.849,00	235.841,00	3.258.464,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>562.277,00</b>	<b>963.746,00</b>	<b>449.843,00</b>	<b>1.942.460,00</b>	<b>581.681,00</b>	<b>4.500.007,00</b>
20. Plangintza eta gizarte zerbitzu komunitarioak/ Planificación y servicios sociales comunitarios	Bete gabe / Vacante	76.956,00					76.956,00
	Gizona / Hombre	291.409,00	106.465,00				397.874,00
	Emakumea / Mujer	128.960,00	98.510,00	428.588,00	33.149,00		689.207,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>497.325,00</b>	<b>204.975,00</b>	<b>428.588,00</b>	<b>33.149,00</b>		<b>1.164.037,00</b>
21. Inbertsioen eta gizarte lankidetzaren plana/ Plan de inversiones y cooperación social	Bete gabe / Vacante					31.261,00	31.261,00
	Gizona / Hombre	192.291,00	121.264,00	100.725,00		86.135,00	500.415,00
	Emakumea / Mujer	215.889,00	221.583,00	90.889,00		123.244,00	651.605,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>408.180,00</b>	<b>342.847,00</b>	<b>191.614,00</b>		<b>240.640,00</b>	<b>1.183.281,00</b>
30. Gizarteratzea eta Enplegua Inserción Social y Empleo	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	235.560,00	54.696,00	38.676,00			328.932,00
	Emakumea / Mujer	285.291,00	210.564,00	98.398,00	41.253,00		635.506,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>520.851,00</b>	<b>265.260,00</b>	<b>137.074,00</b>	<b>41.253,00</b>		<b>964.438,00</b>
31. Aldikako prestazioak Prestaciones económicas periódicas	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	166.081,00	250.324,00	41.064,00			457.469,00
	Emakumea / Mujer	189.706,00	315.588,00	160.866,00	65.314,00		731.474,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>355.787,00</b>	<b>565.912,00</b>	<b>201.930,00</b>	<b>65.314,00</b>		<b>1.188.943,00</b>
32. Haur eta nerabeen babesa/ Protección a la infancia y a la adolescencia	Bete gabe / Vacante					31.261,00	31.261,00
	Gizona / Hombre	166.075,00					166.075,00
	Emakumea / Mujer	339.790,00	572.672,00	221.918,00	116.728,00	107.248,00	1.358.356,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>505.865,00</b>	<b>572.672,00</b>	<b>221.918,00</b>	<b>116.728,00</b>	<b>138.509,00</b>	<b>1.555.692,00</b>
40. Garapenerako lankidetzeta/ Cooperación al desarrollo.	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre						
	Emakumea / Mujer	76.956,00		54.956,00			131.912,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>76.956,00</b>		<b>54.956,00</b>			<b>131.912,00</b>
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>4.569.400,00</b>	<b>3.395.628,00</b>	<b>2.334.541,00</b>	<b>2.374.278,00</b>	<b>997.131,00</b>	<b>13.670.978,00</b>

**GENERO, DEPARTAMENTU, PROGRAMA ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO KOSTUA**  
**COSTE DEL PERSONAL POR GENERO, DEPARTAMENTO, PROGRAMA Y GRUPO DE CLASIFICACION**

**04 Departamentua FORU ADMINISTRAZIOKO ETA FUNTZIO PUBLIKOKO DEPARTAMENTUA**

**Departamento: 04 DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN FORAL Y FUNCIÓN PÚBLICA**

Programa	Generoa / Género	Taldea / Grupo					Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	E	
01. Administrazioa Foru Administrazioa eta Funtzio Administración Departamento de Administración Foral y	Bete gabe / Vacante	204.966,00		47.082,00			252.048,00
	Gizona / Hombre	210.526,00					210.526,00
	Emakumea / Mujer	88.589,00		345.641,00			434.230,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>504.081,00</b>		<b>392.723,00</b>			<b>896.804,00</b>
10. Diputatuen Kontseiluaren Idazkaritza, Aholkularitza eta Secretaría del Consejo de Diputados, Asesoría y Defensa	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	616.301,00		37.664,00			653.965,00
	Emakumea / Mujer	302.550,00		276.972,00			579.522,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>918.851,00</b>		<b>314.636,00</b>			<b>1.233.487,00</b>
20. Funtzio Publikoa Función Pública	Bete gabe / Vacante	67.747,00					67.747,00
	Gizona / Hombre	657.883,00		180.761,00	35.018,00		873.662,00
	Emakumea / Mujer	841.136,00	214.797,00	424.518,00	34.395,00		1.514.846,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>1.566.766,00</b>	<b>214.797,00</b>	<b>605.279,00</b>	<b>69.413,00</b>		<b>2.456.255,00</b>
30. Foru Aldundiko zerbitzuen modernizazioa eta Modernización y Mejora Administrativa en los Servicios	Bete gabe / Vacante	76.956,00	59.079,00				136.035,00
	Gizona / Hombre	224.060,00					224.060,00
	Emakumea / Mujer	201.501,00	106.145,00	147.771,00	102.700,00		558.117,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>502.517,00</b>	<b>165.224,00</b>	<b>147.771,00</b>	<b>102.700,00</b>		<b>918.212,00</b>
31. Suaren aurkako babesa eta sorospena Protección contra el fuego y Salvamento	Bete gabe / Vacante				810.453,00		810.453,00
	Gizona / Hombre	202.846,00	264.341,00	1.417.070,00	10.577.974,00		12.462.231,00
	Emakumea / Mujer			233.623,00			233.623,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>202.846,00</b>	<b>264.341,00</b>	<b>1.650.693,00</b>	<b>11.388.427,00</b>		<b>13.506.307,00</b>
32. Aldundiko Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales Diputación	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	285.254,00		111.946,00	777.231,00	72.849,00	1.247.280,00
	Emakumea / Mujer		57.039,00	234.892,00	49.197,00	179.534,00	520.662,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>285.254,00</b>	<b>57.039,00</b>	<b>346.838,00</b>	<b>826.428,00</b>	<b>252.383,00</b>	<b>1.767.942,00</b>
33. Gipuzkoako Aldizkaria Boletín de Gipuzkoa	Bete gabe / Vacante			38.593,00		32.120,00	70.713,00
	Gizona / Hombre	74.190,00	54.678,00	414.650,00	205.999,00		749.517,00
	Emakumea / Mujer			123.930,00	73.089,00	37.266,00	234.285,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>74.190,00</b>	<b>54.678,00</b>	<b>577.173,00</b>	<b>279.088,00</b>	<b>69.386,00</b>	<b>1.054.515,00</b>
40. Funtzionarioen Osasun Laguntza Asistencia Sanitaria al Personal Funcionario	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre						
	Emakumea / Mujer		64.140,00	156.860,00			221.000,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>			<b>64.140,00</b>	<b>156.860,00</b>			<b>221.000,00</b>
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>4.054.505,00</b>	<b>820.219,00</b>	<b>4.191.973,00</b>	<b>12.666.056,00</b>	<b>321.769,00</b>	<b>22.054.522,00</b>

**GENERO, DEPARTAMENTU, PROGRAMA ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO KOSTUA**  
**COSTE DEL PERSONAL POR GENERO, DEPARTAMENTO, PROGRAMA Y GRUPO DE CLASIFICACION**

**05 Departamentua OGASUN ETA FINANTZA DEPARTAMENTUA**

**Departamento: 05 DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y FINANZAS**

Programa	Generoa / Género	Taldea / Grupo					Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	E	
01. Ogasun eta Finantzako Zerbitzu Orokorrak/ Servicios Generales de Hacienda y Finanzas	Bete gabe / Vacante	75.442,00		83.809,00	69.724,00		228.975,00
	Gizona / Hombre	328.587,00	159.474,00	100.464,00	234.696,00		823.221,00
	Emakumea / Mujer	256.438,00		256.751,00	288.836,00		802.025,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>660.467,00</b>	<b>159.474,00</b>	<b>441.024,00</b>	<b>593.256,00</b>		<b>1.854.221,00</b>
02. Foru Auzitegi Ekonomiko-Administratiboa/ Tribunal Económico Administrativo Foral	Bete gabe / Vacante	55.981,00					55.981,00
	Gizona / Hombre	572.920,00			34.402,00		607.322,00
	Emakumea / Mujer	345.815,00		141.830,00	36.887,00		524.532,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>974.716,00</b>		<b>141.830,00</b>	<b>71.289,00</b>		<b>1.187.835,00</b>
10. Zerga Administrazioa/ Administración Tributaria	Bete gabe / Vacante	145.660,00	340.315,00		31.836,00		517.811,00
	Gizona / Hombre	3.613.383,00	2.981.629,00	1.267.699,00	202.520,00		8.065.231,00
	Emakumea / Mujer	2.751.505,00	5.622.598,00	4.426.875,00	510.791,00		13.311.769,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>6.510.548,00</b>	<b>8.944.542,00</b>	<b>5.694.574,00</b>	<b>745.147,00</b>		<b>21.894.811,00</b>
20. Aurrekontuak eta Finantzak/ Presupuestos y Finanzas	Bete gabe / Vacante	70.238,00					70.238,00
	Gizona / Hombre	1.050.987,00		82.918,00	111.482,00		1.245.387,00
	Emakumea / Mujer	821.421,00	107.416,00	1.270.048,00	260.776,00		2.459.661,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>1.942.646,00</b>	<b>107.416,00</b>	<b>1.352.966,00</b>	<b>372.258,00</b>		<b>3.775.286,00</b>
30. Zerga eta Finantza Politika/ Política Fiscal y Financiera	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	860.516,00		42.039,00			902.555,00
	Emakumea / Mujer	583.107,00		179.085,00			762.192,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>1.443.623,00</b>		<b>221.124,00</b>			<b>1.664.747,00</b>
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>11.532.000,00</b>	<b>9.211.432,00</b>	<b>7.851.518,00</b>	<b>1.781.950,00</b>		<b>30.376.900,00</b>

**GENERO, DEPARTAMENTU, PROGRAMA ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO KOSTUA**  
**COSTE DEL PERSONAL POR GENERO, DEPARTAMENTO, PROGRAMA Y GRUPO DE CLASIFICACION**

**06 Departamentua BERRIKUNTZAKO, LANDA GARAPENeko ETA TURISMOKO DEPARTAMENTUA**  
**Departamento: 06 DEPARTAMENTO DE INNOVACIÓN, DESARROLLO RURAL Y TURISMO**

Programa	Generoa / Género	Taldea / Grupo					Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	E	
01. Berrikuntza, Landa Garapena eta Turismoko Zerbitzu Servicios Generales de Innovación, Desarrollo Rural y	Bete gabe / Vacante	150.884,00					150.884,00
	Gizona / Hombre	452.381,00					452.381,00
	Emakumea / Mujer	113.855,00	102.593,00	359.591,00			576.039,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>717.120,00</b>	<b>102.593,00</b>	<b>359.591,00</b>			<b>1.179.304,00</b>
10. Zientzia, teknologia eta berrikuntza sustatzea/ Promoción de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	170.534,00					170.534,00
	Emakumea / Mujer	62.681,00		53.826,00			116.507,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>233.215,00</b>		<b>53.826,00</b>			<b>287.041,00</b>
11. Bizitza osoan zeharreko ikaskuntza/ Aprendizaje a lo largo de toda la vida.	Bete gabe / Vacante	72.763,00					72.763,00
	Gizona / Hombre	93.275,00					93.275,00
	Emakumea / Mujer	183.004,00		131.013,00			314.017,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>349.042,00</b>		<b>131.013,00</b>			<b>480.055,00</b>
12. Kultura ekintzailea eta jarduera berritzaile eta Promoción de la cultura emprendedora y actividad	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre						
	Emakumea / Mujer	63.027,00		41.197,00			104.224,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>63.027,00</b>		<b>41.197,00</b>			<b>104.224,00</b>
20. Berrikuntza digitala/ Innovación digital	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	146.287,00					146.287,00
	Emakumea / Mujer	76.956,00	52.191,00	51.191,00			180.338,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>223.243,00</b>	<b>52.191,00</b>	<b>51.191,00</b>			<b>326.625,00</b>
30. Landa Garapena eta Nekazal Egiturak/ Desarrollo Rural y Estructuras Agrarias	Bete gabe / Vacante	157.491,00					157.491,00
	Gizona / Hombre	202.444,00	480.364,00	44.149,00	333.947,00	34.104,00	1.095.008,00
	Emakumea / Mujer	59.794,00	221.752,00	514.979,00	206.961,00		1.003.486,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>419.729,00</b>	<b>702.116,00</b>	<b>559.128,00</b>	<b>540.908,00</b>	<b>34.104,00</b>	<b>2.255.985,00</b>
31. Fraisoro laborategia/ Laboratorio Fraisoro	Bete gabe / Vacante				12.242,00		12.242,00
	Gizona / Hombre	86.414,00	56.655,00	100.767,00	81.526,00	50.401,00	375.763,00
	Emakumea / Mujer	61.375,00	215.795,00	83.687,00	199.453,00		560.310,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>147.789,00</b>	<b>272.450,00</b>	<b>184.454,00</b>	<b>293.221,00</b>	<b>50.401,00</b>	<b>948.315,00</b>
32. Abereen ekoizpena eta osasuna sustatzea/ Fomento producción y sanidad animal	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	374.395,00	57.554,00				431.949,00
	Emakumea / Mujer	117.887,00		142.033,00	67.866,00		327.786,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>492.282,00</b>	<b>57.554,00</b>	<b>142.033,00</b>	<b>67.866,00</b>		<b>759.735,00</b>
33. Landaretzaren sustapena eta esperimentazioa/ Promoción y experimentación vegetal.	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	70.009,00	107.805,00		46.171,00	39.116,00	263.101,00
	Emakumea / Mujer		49.282,00	92.456,00			141.738,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>70.009,00</b>	<b>157.087,00</b>	<b>92.456,00</b>	<b>46.171,00</b>	<b>39.116,00</b>	<b>404.839,00</b>

**GENERO, DEPARTAMENTU, PROGRAMA ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO KOSTUA**  
**COSTE DEL PERSONAL POR GENERO, DEPARTAMENTO, PROGRAMA Y GRUPO DE CLASIFICACION**

**06 Departamentua BERRIKUNTZAKO, LANDA GARAPENeko ETA TURISMOKO DEPARTAMENTUA**

**Departamento: 06 DEPARTAMENTO DE INNOVACIÓN, DESARROLLO RURAL Y TURISMO**

Programa	Generoa / Género	Taldea / Grupo					Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	E	
40. Mendiak eta Habitaten kudeaketa/ Montes y Gestión de Hábitats	Bete gabe / Vacante	76.956,00			15.436,00		92.392,00
	Gizona / Hombre	540.001,00	170.684,00	299.762,00	2.082.144,00	267.555,00	3.360.146,00
	Emakumea / Mujer	148.519,00	59.130,00	275.496,00	98.292,00		581.437,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>765.476,00</b>	<b>229.814,00</b>	<b>575.258,00</b>	<b>2.195.872,00</b>	<b>267.555,00</b>	<b>4.033.975,00</b>
41. Basa Animaliak eta Landareak/ Fauna y Flora Silvestre	Bete gabe / Vacante	70.238,00					70.238,00
	Gizona / Hombre	145.402,00	58.877,00	60.471,00	457.308,00	104.281,00	826.339,00
	Emakumea / Mujer		59.665,00	87.562,00			147.227,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>215.640,00</b>	<b>118.542,00</b>	<b>148.033,00</b>	<b>457.308,00</b>	<b>104.281,00</b>	<b>1.043.804,00</b>
50. Kanpo harremanak/ Relaciones externas	Bete gabe / Vacante	76.956,00					76.956,00
	Gizona / Hombre	77.603,00					77.603,00
	Emakumea / Mujer		54.833,00	103.375,00			158.208,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>154.559,00</b>	<b>54.833,00</b>	<b>103.375,00</b>			<b>312.767,00</b>
51. Turismo eta lurralde irudia/ Turismo e imagen territorial	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	82.845,00					82.845,00
	Emakumea / Mujer						
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>82.845,00</b>					<b>82.845,00</b>
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>3.933.976,00</b>	<b>1.747.180,00</b>	<b>2.441.555,00</b>	<b>3.601.346,00</b>	<b>495.457,00</b>	<b>12.219.514,00</b>



**GENERO, DEPARTAMENTU, PROGRAMA ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO KOSTUA**  
**COSTE DEL PERSONAL POR GENERO, DEPARTAMENTO, PROGRAMA Y GRUPO DE CLASIFICACION**

**07 Departamentua INGURUMENENKO ETA LURRALDE ANTOLAKETAKO DEPARTAMENTUA**

**Departamento: 07 DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO**

Programa	Generoa / Género	Taldea / Grupo					Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	E	
01. Ingurumena eta Lurralde Antolaketako Zerbitzu Servicios Generales de Medio Ambiente y Ordenación	Bete gabe / Vacante	150.884,00					150.884,00
	Gizona / Hombre	319.520,00		132.853,00			452.373,00
	Emakumea / Mujer	297.068,00		297.094,00	72.658,00		666.820,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>767.472,00</b>		<b>429.947,00</b>	<b>72.658,00</b>		<b>1.270.077,00</b>
10. Azpiegitura Hidraulikoa/ Infraestructura Hidráulica	Bete gabe / Vacante	85.882,00		38.593,00			124.475,00
	Gizona / Hombre	465.643,00		408.119,00			873.762,00
	Emakumea / Mujer	139.517,00	102.101,00	162.780,00			404.398,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>691.042,00</b>	<b>102.101,00</b>	<b>609.492,00</b>			<b>1.402.635,00</b>
11. Ur baliabideak eta uraren kalitatea / Recursos y calidad del agua	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	173.687,00	151.298,00		152.433,00		477.418,00
	Emakumea / Mujer						
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>173.687,00</b>	<b>151.298,00</b>		<b>152.433,00</b>		<b>477.418,00</b>
12. Ingurumena / Medio Ambiente	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre						
	Emakumea / Mujer			139.158,00			139.158,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>				<b>139.158,00</b>			<b>139.158,00</b>
13. Ingurugiroaren kalitatea / Calidad ambiental	Bete gabe / Vacante	78.738,00					78.738,00
	Gizona / Hombre	403.498,00					403.498,00
	Emakumea / Mujer	59.801,00	51.908,00				111.709,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>542.037,00</b>	<b>51.908,00</b>				<b>593.945,00</b>
14. Iraunkortasuna / Sostenibilidad	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre						
	Emakumea / Mujer	78.086,00					78.086,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>78.086,00</b>					<b>78.086,00</b>
21. Plangintza eta Lurzoruaren Kudeaketa/ Planificación y Gestión del Suelo	Bete gabe / Vacante				32.997,00		32.997,00
	Gizona / Hombre	177.781,00	137.462,00	62.264,00			377.507,00
	Emakumea / Mujer	116.367,00		143.880,00			260.247,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>294.148,00</b>	<b>137.462,00</b>	<b>206.144,00</b>	<b>32.997,00</b>		<b>670.751,00</b>
22. Lurraldearen Antolaketa eta Sustapen Orokorra Ordenación y Promoción General del Territorio	Bete gabe / Vacante	176.084,00		46.310,00	32.997,00		255.391,00
	Gizona / Hombre	569.688,00	58.706,00	101.470,00			729.864,00
	Emakumea / Mujer	158.733,00		92.291,00	41.138,00		292.162,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>904.505,00</b>	<b>58.706,00</b>	<b>240.071,00</b>	<b>74.135,00</b>		<b>1.277.417,00</b>
23. Ondare Higiezin eta Arkitektura/ Patrimonio Inmobiliario y Arquitectura	Bete gabe / Vacante			51.260,00			51.260,00
	Gizona / Hombre	237.935,00	313.587,00	130.353,00			681.875,00
	Emakumea / Mujer	221.724,00	52.077,00	183.605,00			457.406,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>459.659,00</b>	<b>365.664,00</b>	<b>365.218,00</b>			<b>1.190.541,00</b>
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>3.910.636,00</b>	<b>867.139,00</b>	<b>1.990.030,00</b>	<b>332.223,00</b>		<b>7.100.028,00</b>

**GENERO, DEPARTAMENTU, PROGRAMA ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO KOSTUA**  
**COSTE DEL PERSONAL POR GENERO, DEPARTAMENTO, PROGRAMA Y GRUPO DE CLASIFICACION**

**08 Departamentua MUGIKORTASUNEN ETA BIDE AZPIEGITURETAKO DEPARTAMENTUA**

**Departamento: 08 DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS VIARIAS**

Programa	Generoa / Género	Taldea / Grupo					Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	E	
01. Mugikortasuna eta Bide Azpiegituretako Zerbitzu Servicios Generales de Movilidad e Infraestructuras	Bete gabe / Vacante	206.865,00	49.055,00	47.082,00			303.002,00
	Gizona / Hombre	78.620,00		39.198,00			117.818,00
	Emakumea / Mujer	301.294,00		336.337,00	70.485,00		708.116,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>586.779,00</b>	<b>49.055,00</b>	<b>422.617,00</b>	<b>70.485,00</b>		<b>1.128.936,00</b>
10. Garraioaren antolamendu eta sustapena/ Ordenación y Promoción del Transporte	Bete gabe / Vacante	55.609,00					55.609,00
	Gizona / Hombre	370.788,00		138.259,00			509.047,00
	Emakumea / Mujer		64.106,00	278.319,00	68.167,00		410.592,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>426.397,00</b>	<b>64.106,00</b>	<b>416.578,00</b>	<b>68.167,00</b>		<b>975.248,00</b>
11. Mugikortasuna / Movilidad	Bete gabe / Vacante	57.634,00					57.634,00
	Gizona / Hombre						
	Emakumea / Mujer	86.991,00					86.991,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>144.625,00</b>					<b>144.625,00</b>
20. Errepideak Artatzea/ Conservación de las Carreteras	Bete gabe / Vacante	132.828,00		148.505,00	110.182,00	98.991,00	490.506,00
	Gizona / Hombre	244.268,00	197.296,00	818.778,00	1.703.981,00	82.325,00	3.046.648,00
	Emakumea / Mujer		155.910,00	128.931,00	94.135,00		378.976,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>377.096,00</b>	<b>353.206,00</b>	<b>1.096.214,00</b>	<b>1.908.298,00</b>	<b>181.316,00</b>	<b>3.916.130,00</b>
21. Errepideen Eraikuntza eta Hobekuntza/ Construcción y Mejora de Carreteras	Bete gabe / Vacante	72.763,00	60.879,00	127.821,00			261.463,00
	Gizona / Hombre	521.671,00	209.574,00	444.107,00	117.015,00		1.292.367,00
	Emakumea / Mujer	153.957,00	116.521,00	45.800,00	64.024,00		380.302,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>748.391,00</b>	<b>386.974,00</b>	<b>617.728,00</b>	<b>181.039,00</b>		<b>1.934.132,00</b>
22. Plangintza, Kontratazioa eta Ustiapena / Planificación, Contratación y Explotación	Bete gabe / Vacante			36.727,00			36.727,00
	Gizona / Hombre	223.399,00	54.161,00	50.277,00	259.369,00		587.206,00
	Emakumea / Mujer	73.612,00		183.367,00	37.209,00		294.188,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>		<b>297.011,00</b>	<b>54.161,00</b>	<b>270.371,00</b>	<b>296.578,00</b>		<b>918.121,00</b>
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>2.580.299,00</b>	<b>907.502,00</b>	<b>2.823.508,00</b>	<b>2.524.567,00</b>	<b>181.316,00</b>	<b>9.017.192,00</b>

**GENERO ETA KONTRATU MOTAREN ARABERAKO LANGILE BANAKETA**  
**DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR GENERO Y TIPO DE CONTRATO**

Generoa/Género	Kontratu mota / Tipo de contrato									Guztira/Total	
	A	C	E	H	I	K	L	Z	X		
Bete gabe / Vacante	1	9	18		1					134	163
Gizona / Hombre	752	13	4	2	135	9	11	4			930
Emakumea / Mujer	615	7	5	11	257	31	8	4			939
<b>Guztira / Total</b>	<b>1.368</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>393</b>	<b>40</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>134</b>		<b>2.032</b>

A. Karrerako funtzionarioa / Funcionariado de carrera	I. Behin-behineko funtzionarioa / Funcionariado interino
C. Politikoak (Zuzendari Nagusiak) / Personal Político (Directores/as Generales)	K. Kontratupeko aldizkako finkoa / Laboral fijo discontinuo
E. Behin-behineko langileak / Personal eventual	L. Behin-betiko kontratatuna / Laboral fijo
H. Behin-behineko lan kontratatuna / Laboral temporal	Z. Politikoak-goikarguak / Personal Político-Altos Cargos
	X. Zehaztu gabe / Sin especificar

**GENERO, DEPARTAMENTU ETA KONTRATU MOTAREN ARABERAKO LANGILE BANAKETA**  
**DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR GENERO, DEPARTAMENTO Y TIPO DE CONTRATO**

Departamentua / Departamento	Generoa/Género	Kontratu mota / Tipo de contrato										Guztira/Total
		A	C	E	H	I	K	L	Z	X		
01. DIPUTATU NAGUSIA DIPUTADO GENERAL	Bete gabe/Vacante		3	2								5
	Gizona/Hombre	10	2	1		2				1		16
	Emakumea/Mujer	13	1	1		1						16
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>23</b>	<b>6</b>	<b>4</b>		<b>3</b>				<b>1</b>		<b>37</b>
02. KULTURA, GAZTERIA ETA KIROL DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTO DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE	Bete gabe/Vacante			1							21	22
	Gizona/Hombre	33	2	1		16						52
	Emakumea/Mujer	67	1	2		28			1			99
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>100</b>	<b>3</b>	<b>4</b>		<b>44</b>				<b>1</b>	<b>21</b>	<b>173</b>
03. GIZARTE POLITIKAKO DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTO DE POLÍTICA SOCIAL	Bete gabe/Vacante		1	3							23	27
	Gizona/Hombre	45	1		1	11		2	1			61
	Emakumea/Mujer	123	2	1	2	53		4				185
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>168</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>64</b>		<b>6</b>	<b>1</b>	<b>23</b>		<b>273</b>
04. FORU ADMINISTRAZIOKO ETA FUNTZIO PUBLIKOKO DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN FORAL Y	Bete gabe/Vacante		1	3		1					25	30
	Gizona/Hombre	271	2			26						299
	Emakumea/Mujer	69				11		1	1			82
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>340</b>	<b>3</b>	<b>3</b>		<b>38</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>25</b>		<b>411</b>
05. OGASUN ETA FINANTZA DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y FINANZAS	Bete gabe/Vacante			2							29	31
	Gizona/Hombre	140	3	2	1	45	9	4				204
	Emakumea/Mujer	212	1		9	130	31		1			384
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>352</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>175</b>	<b>40</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>29</b>		<b>619</b>
06. BERRIKUNTZAKO, LANDA GARAPENEN ETA DEPARTAMENTO DE INNOVACIÓN, DESARROLLO	Bete gabe/Vacante		3	2							8	13
	Gizona/Hombre	110	1			13		5	1			130
	Emakumea/Mujer	62	1			19		3				85
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>172</b>	<b>5</b>	<b>2</b>		<b>32</b>		<b>8</b>	<b>1</b>	<b>8</b>		<b>228</b>
07. INGURUMENEN ETA LURRALDE ANTOLAKETAKO DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN	Bete gabe/Vacante	1	1	2							7	11
	Gizona/Hombre	56				3			1			60
	Emakumea/Mujer	35	1			7						43
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>92</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		<b>10</b>			<b>1</b>	<b>7</b>		<b>114</b>
08. MUGIKORTASUNEN ETA BIDE AZPIEGITURETAKO DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD E	Bete gabe/Vacante			3							21	24
	Gizona/Hombre	87	2			19						108
	Emakumea/Mujer	34		1		8			1			44
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>121</b>	<b>2</b>	<b>4</b>		<b>27</b>			<b>1</b>	<b>21</b>		<b>176</b>
<b>Guztira / Total</b>	Bete gabe/Vacante	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>18</b>		<b>1</b>					<b>134</b>	<b>163</b>
	Gizona/Hombre	<b>752</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>135</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>4</b>			<b>930</b>
	Emakumea/Mujer	<b>615</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>257</b>	<b>31</b>	<b>8</b>	<b>4</b>			<b>938</b>
<b>Guztira / Total</b>		<b>1.368</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>393</b>	<b>40</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>134</b>		<b>2.031</b>

A. Karrerako funtzionarioa / Funcionario de carrera  
C. Politikoak (Zuzendari Nagusiak) / Personal Político (Directores/as Generales)  
E. Behin-behineko langileak / Personal eventual  
H. Behin-behineko lan kontrataduna / Laboral temporal

I. Behin-behineko funtzionarioa / Funcionario interino  
K. Kontratupeko aldizkako finkoa / Laboral fijo discontinuo  
L. Behin-betiko kontrataduna / Laboral fijo  
Z. Politikoak-goikarguak / Personal Político-Altos Cargos  
X. Zehaztu gabe / Sin especificar

**GENERO ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO BURUTZEN BANAKETA**  
**DISTRIBUCION DE JEFATURAS POR GENERO Y GRUPO DE CLASIFICACION**

Generoa / Género	Taldea / Grupo					Guztira / Total
	A1	A2	C1	C2	E	
Bete gabe / Vacante	12					12
Gizona / Hombre	118	7	12	2		139
Emakumea / Mujer	47	9	46			102
<b>Guztira / Total</b>	<b>177</b>	<b>16</b>	<b>58</b>	<b>2</b>		<b>253</b>

**GENERO ETA DEPARTAMENTUAREN ARABERAKO BURUTZEN BANAKETA**  
**DISTRIBUCION DE JEFATURAS POR GENERO Y DEPARTAMENTO**

<b>Departamentua / Departamento</b>	<b>Generoa / Género</b>	<b>Guztira / Total</b>
01. DIPUTATU NAGUSIA DIPUTADO GENERAL	Bete gabe / Vacante	
	Gizona / Hombre	6
	Emakumea / Mujer	1
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>7</b>
02. KULTURA, GAZTERIA ETA KIROL DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTO DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE	Bete gabe / Vacante	2
	Gizona / Hombre	8
	Emakumea / Mujer	8
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>18</b>
03. GIZARTE POLITIKAKO DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTO DE POLÍTICA SOCIAL	Bete gabe / Vacante	
	Gizona / Hombre	14
	Emakumea / Mujer	14
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>28</b>
04. FORU ADMINISTRAZIOKO ETA FUNTZIO PUBLIKOKO DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN FORAL Y FUNCIÓN PÚBLICA	Bete gabe / Vacante	
	Gizona / Hombre	14
	Emakumea / Mujer	15
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>29</b>
05. OGASUN ETA FINANTZA DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y FINANZAS	Bete gabe / Vacante	2
	Gizona / Hombre	39
	Emakumea / Mujer	36
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>77</b>
06. BERRIKUNTZAKO, LANDA GARAPENeko ETA TURISMOKO DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTO DE INNOVACIÓN, DESARROLLO RURAL Y TURISMO	Bete gabe / Vacante	3
	Gizona / Hombre	27
	Emakumea / Mujer	11
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>41</b>
07. INGURUMENeko ETA LURRALDE ANTOLAKETAKO DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	Bete gabe / Vacante	3
	Gizona / Hombre	17
	Emakumea / Mujer	9
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>29</b>
08. MUGIKORTASUNeko ETA BIDE AZPIEGITURETAKO DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS VIARIAS	Bete gabe / Vacante	2
	Gizona / Hombre	14
	Emakumea / Mujer	8
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>24</b>
<b>Guztira / Total</b>	Bete gabe / Vacante	<b>12</b>
	Gizona / Hombre	<b>139</b>
	Emakumea / Mujer	<b>102</b>
<b>Guztira / Total</b>		<b>253</b>

**GENERO, DEPARTAMENTSU ETA SAILKAPEN TALDEAREN ARABERAKO BURUTZEN BANAKETA**  
**DISTRIBUCION DE JEFATURAS POR GENERO, DEPARTAMENTO Y GRUPO DE CLASIFICACION**

Departamentua / Departamento	Generoa / Género	Taldea / Grupo					Guztira / Total
		A1	A2	C1	C2	E	
01. DIPUTATU NAGUSIA DIPUTADO GENERAL	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	6					6
	Emakumea / Mujer	1					1
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>7</b>					<b>7</b>
02. KULTURA, GAZTERIA ETA KIROL DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTO DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE	Bete gabe / Vacante	2					2
	Gizona / Hombre	6	1	1			8
	Emakumea / Mujer	2	1	5			8
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>10</b>	<b>2</b>	<b>6</b>			<b>18</b>
03. GIZARTE POLITIKAKO DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTO DE POLÍTICA SOCIAL	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	11		3			14
	Emakumea / Mujer	12	1	1			14
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>23</b>	<b>1</b>	<b>4</b>			<b>28</b>
04. FORU ADMINISTRAZIOKO ETA FUNTZIO PUBLIKOKO DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN FORAL Y	Bete gabe / Vacante						
	Gizona / Hombre	11		2	1		14
	Emakumea / Mujer	6	1	8			15
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>17</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>		<b>29</b>
05. OGASUN ETA FINANTZA DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y FINANZAS	Bete gabe / Vacante	2					2
	Gizona / Hombre	37		2			39
	Emakumea / Mujer	16	4	16			36
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>55</b>	<b>4</b>	<b>18</b>			<b>77</b>
06. BERRIKUNTZAKO, LANDA GARAPENeko ETA DEPARTAMENTO DE INNOVACIÓN, DESARROLLO	Bete gabe / Vacante	3					3
	Gizona / Hombre	18	6	2	1		27
	Emakumea / Mujer	2	2	7			11
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>23</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>1</b>		<b>41</b>
07. INGURUMENeko ETA LURRALDE ANTOLAKETAKO DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN	Bete gabe / Vacante	3					3
	Gizona / Hombre	16		1			17
	Emakumea / Mujer	6		3			9
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>25</b>		<b>4</b>			<b>29</b>
08. MUGIKORTASUNeko ETA BIDE AZPIEGITURETAKO DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD E	Bete gabe / Vacante	2					2
	Gizona / Hombre	13		1			14
	Emakumea / Mujer	2		6			8
<b>Departamentu guztira / Total departamento</b>		<b>17</b>		<b>7</b>			<b>24</b>
<b>Guztira / Total</b>	Bete gabe / Vacante	<b>12</b>					<b>12</b>
	Gizona / Hombre	<b>118</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>2</b>		<b>139</b>
	Emakumea / Mujer	<b>47</b>	<b>9</b>	<b>46</b>			<b>102</b>
<b>Guztira / Total</b>		<b>177</b>	<b>16</b>	<b>58</b>	<b>2</b>		<b>253</b>

**HAURREN ZAINTZERAKO ESZEDENTZIEEN GENEROAREN ARABERAKO BANAKETA  
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS**

<b>Genero / Generoa</b>	<b>Guztira / Total</b>
Gizonak / Hombres	10
Emakumeak / Mujeres	27
<b>Guztira / Total</b>	<b>37</b>

**GENERO ETA DEPARTAMENTUAREN ARABERAKO LANALDI MURRIZKETAREN BANAKETA  
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y DEPARTAMENTOS DE LAS REDUCCIONES DE JORNADA**

<b>Departamentu / Departamento</b>	<b>Generoa / Género</b>	<b>Guztira / Total</b>
01. Deptua. / Depto. 01	Gizona / Hombre	1
	Emakumea / Mujer	1
<b>Guztira / Total</b>		<b>2</b>
02. Deptua. / Depto. 02	Gizona / Hombre	3
	Emakumea / Mujer	0
<b>Guztira / Total</b>		<b>3</b>
03. Deptua. / Depto. 03	Gizona / Hombre	4
	Emakumea / Mujer	31
<b>Guztira / Total</b>		<b>35</b>
04. Deptua. / Depto. 04	Gizona / Hombre	0
	Emakumea / Mujer	7
<b>Guztira / Total</b>		<b>7</b>
05. Deptua. / Depto. 05	Gizona / Hombre	12
	Emakumea / Mujer	35
<b>Guztira / Total</b>		<b>47</b>
06. Deptua. / Depto. 06	Gizona / Hombre	0
	Emakumea / Mujer	3
<b>Guztira / Total</b>		<b>3</b>
07. Deptua. / Depto. 07	Gizona / Hombre	1
	Emakumea / Mujer	4
<b>Guztira / Total</b>		<b>5</b>
08. Deptua. / Depto. 08	Gizona / Hombre	0
	Emakumea / Mujer	7
<b>Guztira / Total</b>		<b>7</b>
<b>Guztira / Total</b>		<b>109</b>

<b>Generoa / Género</b>	<b>Guztira / Total</b>
Gizona / Hombre	21
Emakumea / Mujer	88
<b>Guztira / Total</b>	<b>109</b>



**GENERO ETA DEPARTAMENTUAREN ARABERAKO AITATSUN ETA AMATASUN BAIMENEN BANAKETA**  
**DISTRIBUCIÓN DE LOS PERMISOS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD POR GÉNERO Y DEPARTAMENTO**

Departamentu / Departamento	Generoa / Género	Aitatasuna/Paternidad	Amatasuna/Maternidad	Guztira / Total
01. Deptua. / Depto. 01	Emakumea / Mujer	0	1	1
<b>Guztira / Total</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
02. Deptua. / Depto. 02	Emakumea / Mujer	0	1	1
<b>Guztira / Total</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
03. Deptua. / Depto. 03	Gizona / Hombre	1	0	1
	Emakumea / Mujer	0	9	9
<b>Guztira / Total</b>		<b>1</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
04. Deptua. / Depto. 04	Gizona / Hombre	15	5	20
	Emakumea / Mujer	0	3	3
<b>Guztira / Total</b>		<b>15</b>	<b>8</b>	<b>23</b>
05. Deptua. / Depto. 05	Gizona / Hombre	3	1	4
	Emakumea / Mujer	0	10	10
<b>Guztira / Total</b>		<b>3</b>	<b>11</b>	<b>14</b>
06. Deptua. / Depto. 06	Gizona / Hombre	1	0	1
	Emakumea / Mujer	0	3	3
<b>Guztira / Total</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
07. Deptua. / Depto. 07	Emakumea / Mujer	0	1	1
<b>Guztira / Total</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Guztira / Total</b>		<b>20</b>	<b>34</b>	<b>54</b>

Generoa / Género	Aitatasuna/Paternidad	Amatasuna/Maternidad	Guztira / Total
Gizona / Hombre	20	6	26
Emakumea / Mujer	0	28	28
<b>Guztira / Total</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>54</b>

**ADINTXIKIKO ETA EDADEKOEI LAGUNTZEAGATIK EGONDAKO BAIMENEN BANAKETA**

**GENERO ETA DEPARTAMENTUAREN ARABERA**

**DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y DEPARTAMENTO**

**DEL NÚMERO DE PERMISOS DE ACOMPAÑAMIENTO A MENORES Y MAYORES**

<b>Departamentu / Departamento</b>	<b>Generoa / Género</b>	<b>Guztira / Total</b>
01. Deptua. / Depto. 01	Gizona / Hombre	3
	Emakumea / Mujer	15
<b>Guztira / Total</b>		<b>18</b>
02. Deptua. / Depto. 02	Gizona / Hombre	6
	Emakumea / Mujer	26
<b>Guztira / Total</b>		<b>32</b>
03. Deptua. / Depto. 03	Gizona / Hombre	29
	Emakumea / Mujer	106
<b>Guztira / Total</b>		<b>135</b>
04. Deptua. / Depto. 04	Gizona / Hombre	17
	Emakumea / Mujer	67
<b>Guztira / Total</b>		<b>84</b>
05. Deptua. / Depto. 05	Gizona / Hombre	60
	Emakumea / Mujer	276
<b>Guztira / Total</b>		<b>336</b>
06. Deptua. / Depto. 06	Gizona / Hombre	14
	Emakumea / Mujer	48
<b>Guztira / Total</b>		<b>62</b>
07. Deptua. / Depto. 07	Gizona / Hombre	10
	Emakumea / Mujer	22
<b>Guztira / Total</b>		<b>32</b>
08. Deptua. / Depto. 08	Gizona / Hombre	12
	Emakumea / Mujer	33
<b>Guztira / Total</b>		<b>45</b>
<b>Guztira / Total</b>		<b>744</b>

<b>Generoa / Género</b>	<b>Guztira / Total</b>
Gizona / Hombre	151
Emakumea / Mujer	593
<b>Guztira / Total</b>	<b>744</b>

## PRESTAKUNTZA DATUAK

Prestakuntza datuak 2012 ekitaldiarentzat aurreikusten diren formazio ikastaroei buruzkoak dira.

## DATOS DE FORMACIÓN

Los datos de formación hacen referencia a los cursos de formación previstos para el ejercicio 2012.

<b>Eskaerak/Solictudes:</b>	<b>Emakumeak Mujeres</b>	<b>Gizonak Hombres</b>	<b>Guztira Total</b>
Pertsona/Personas	520	274	794

2012ko Prestakuntza Planaren eskaintzan bost ekintza hezigarriak ezberdin jasota daude. Kasu batzuetan ikastaro bakoitzeko bi txanda daude, honek guztira suposatzen du bederatzi ekintza hezigarrien eskaintza. Genero arloan bederatzi ekintza hauek 156 orduko prestakuntza totala ematen dute.

La oferta del Plan de Formación 2012, incluye 5 acciones formativas diferenciadas. En algunos casos se ofertan 2 turnos por curso, lo que supone un total de 9 acciones formativas ofertadas. Estas 9 acciones suponen un total de 156 horas de formación en materia de género.

## ULIAZPI

Uliazpi Fundazioa erakunde autonomoak programa bakarra dauka, garrantzi handikoen barruan sailkatua izan dena. Langileen azterketa "C. Jarduketa arloen araberako berariazko txostenak" atal espezifikoa egiten da.

## ULIAZPI

El Organismo Autónomo Fundación Uliazpi dispone de un solo programa que ha sido clasificado de "Relevancia Alta". El análisis de su plantilla se realiza dentro del apartado específico "C. Informes específicos por áreas de actuación".

## MERKATARITZAKO FORU SOZIETA-TEAK

## SOCIEDADES MERCANTILES FORALES

### PLANTILLA

### PLANTILLA

<b>IZFE</b>	
<b>Generoa Género</b>	<b>Langile Kop. Nº Empleados</b>
<b>Emakumeak / Mujeres</b>	<b>60</b>
<b>Gizonak / Hombres</b>	<b>87</b>
<b>Guztira / Total</b>	<b>147</b>

<b>ETORLUR</b>	
<b>Generoa Género</b>	<b>Langile Kop. Nº Empleados</b>
<b>Emakumeak / Mujeres</b>	<b>5</b>
<b>Gizonak / Hombres</b>	<b>1</b>
<b>Guztira / Total</b>	<b>6</b>

<b>BIDEGI</b>	
<b>Generoa Género</b>	<b>Langile Kop. Nº Empleados</b>
<b>Emakumeak / Mujeres</b>	<b>10</b>
<b>Gizonak / Hombres</b>	<b>6</b>
<b>Guztira / Total</b>	<b>16</b>

## **B. GIPUZKOAN GENERO ARRAZOIEI LOTUTAKO BERDINTASUN ETA DESBERDINTASUN AGERTOKIA**

Estatistika datu batzuk grafikoki emango ditu, aukera eskainiko baitute ebaluazioa genero ikuspuntutik epe luzeago batean irudikatzeko.

Adierazle horiek hautatzeko, Europako Batzordeak jarritako adierazleetatik abiatu da, eta lau atal nagusitan banatuta daude: lan merkatua, prestakuntza eta horretarako sarbidea, errenta desberdintasuna eta erabakitze guneetako presentzia.

Testuinguru horretan, Ogasun eta Finantza Departamentuak “Gipuzkoako emakume eta gizonen arteko berdintasuna. Aurrekontu prozesurako adierazleen azterketa” izeneko agiria prestatu du, eta txosten honen II. Eranskin gisa jasota dago.

## **B. ESCENARIO DE IGUALDAD Y DESIGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO EN GIPUZKOA**

Proporcionará gráficamente algunos datos estadísticos que permiten enmarcar la evaluación con perspectiva de género a más largo plazo.

Estos indicadores se han seleccionado a partir de los indicadores marcados por la Comisión europea y se estructuran en cuatro grandes bloques: mercado laboral, cualificación y acceso a la formación, desigualdad de rentas y presencia en ámbitos de decisión.

En este contexto se ha elaborado por el Departamento de Hacienda y Finanzas el documento “Igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa. Análisis de indicadores para el proceso presupuestario” que se acompaña como Anexo II de este informe.

**C. TXOSTEN BEREZIAK JARDUERA  
ARLOETAN**

**C. INFORMES ESPECÍFICOS POR  
ÁREAS DE ACTUACIÓN**

**C.1 BERDINTASUNA**

**C.1 IGUALDAD**

1.- Sarrera

**1.- Introducción:**

a.- Programen sailkapen eta hautapenaren deskribapena beren garrantziaren eta aurrekontu-pisuaren arabera

a.- Descripción de la clasificación y selección de los programas en función de su relevancia y peso presupuestario

Honako programa hauetan egituratzen da Diputatu Nagusiaren Departamentuaren 2012ko aurrekontua:

El presupuesto de 2012 del Departamento del Diputado General se estructura en los siguientes programas:

<b>PROGRAMA / PROGRAMA</b>	<b>AURREKONTUA / PRESUPUESTO</b>	<b>PISUA / PESO</b>
01.-Diputatu Nagusia Departamentuko Idazkari Teknikoa/ Secretaría Técnica Departamento Diputado General	362.280,00	2,15%
10.- Diputatuen Kontseiluaren Lehendakaritza/ Presidencia del Consejo de Diputados	4.496.124,00	26,71%
11.- Herritarren Partaidetza/ Participación Ciudadana	1.105.000,00	6,56%
20.- Euskararen Normalkuntza/ Normalización del Euskera	5.428.110,00	32,24%
30.- Berdintasuna/ Igualdad	1.744.702,00	10,36%
40.- Migrazio eta Aniztasuna/ Migración y Diversidad	1.243.956,00	7,39%
50.- Komunikazioa/ Comunicación	1.626.784,00	9,66%
60.- Giza eskubideak eta Oroimen Historikoa/ Derechos Humanos y Memoria Históricas	828.956,00	4,93%
<b>Totala / Total</b>	<b>16.835.912,00</b>	<b>100,00%</b>

Diputatu Nagusiaren aurrekontuak aurrekontu osoaren %0,42 eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren kudeaketa-aurrekontuaren %2,48 hartzen du.

El presupuesto del Diputado General representa el 0,42% del presupuesto total y el 2,48% del presupuesto de gestión de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Generoari dagokionez, hona hemen pertinentziaren araberako sailkapena:

La clasificación en cuanto a su pertinencia o no respecto a género es la siguiente:

<b>PROGRAMA PERTINENTEAK/ PROGRAMAS PERTINENTES</b>	01.- Diputatu Nagusia Departamentuko Idazkaritza Teknikoa/ Secretaría Técnica Departamento Diputado General. 10.- Diputatuen Kontseiluaren Lehendakaritza/ Presidencia del Consejo de Diputados. 11.- Herritarren Partaidetza/ Participación Ciudadana 20.- Euskararen Normalkuntza/ Normalización del Euskera. 30.- Berdintasuna/ Igualdad. 40.- Migrazio eta Aniztasuna/ Migración y Diversidad. 50.- Komunikazioa/ Comunicación. 60.- Giza eskubideak eta Oroimen Historikoa/ Derechos humanos y Memoria Histórica.	Pertsona fisikoak edo juridikoak dira haien azken jomuga eta / edo zuzenean edo zeharka dute eragina emakume eta gizonengan, baliabideetarako sarbideari eta / edo haien kontrolari dagozkion alorretan.
---	--	---

Diputatu Nagusiaren aurrekontu osoaren %100 hartzen dute programa pertinenteeak. Los programas pertinentes representan el 100% del presupuesto total del Diputado General.

Hona hemen pertinentetzat jotako programen sailkapena, kontuan harturik emakume eta gizonen arteko berdintasun arloko helburuei begira duten garrantzia: La clasificación de los programas declarados pertinentes atendiendo a su relevancia para el objetivo de igualdad de mujeres y hombres ha dado el siguiente resultado:

<b>PROGRAMA PERTINENTEAK PROGRAMAS PERTINENTES</b>	<b>AURREKONTUA PRESUPUESTO</b>	<b>PISUA PESO</b>
<b>GARRANTZI HANDIA /ALTA RELEVANCIA</b>	<b>8.696.566,00</b>	<b>61,57%</b>
10.- Diputatuen Kontseiluaren Lehendakaritza/ Presidencia del Consejo de Diputados.	4.496.124,00	31,83%
30.- Berdintasuna/ Igualdad.	1.744.702,00	12,35%
50.- Komunikazioa/ Comunicación.	1.626.784,00	11,52%
60.- Giza eskubideak eta Oroimen Historikoa/ Derechos Humanos y Memoria Histórica.	828.956,00	5,87%
<b>GARRANTZI TXIKIA / RELEVANCIA BAJA</b>	<b>5.428.110,00</b>	<b>38,43%</b>
20.- Euskararen Normalkuntza/ Normalización del Euskera.	5.428.110,00	38,43%
<b>Genero ikuspegitik programa egokiak, guztira / Total programas pertinentes</b>	<b>14.124.676,00</b>	<b>100,00%</b>

Ez dira 01 “Diputatu Nagusia Departamentuko Idazkaritza Teknikoa”, 11 “Herritarren Partaidetza” eta 40 “Migrazio eta Aniztasuna” programak aintzat hartu, programa berriak direlako. Ondoko ekitaldietan aztertuko dira.

No se incluyen los programas 01 “Secretaría Técnica Departamento Diputado General”, 11 “Participación Ciudadana” y 40 “Migración y Diversidad” por ser programas nuevos, que serán objeto de análisis en ejercicios posteriores

Honako burubide hauen arabera hartu dira aintzat 10 “Diputatuen Kontseiluaren Lehendakaritza”, 30 “Berdintasuna”, 50 “Komunikazioa” eta 60 “Giza eskubideak eta Oroimen Historikoa” programak:

Los programas 10 “Presidencia del Consejo de Diputados”, 30 “Igualdad”, 50 “Comunicación” y 60 “Derechos Humanos y Memoria Histórica”, en base a las siguientes consideraciones:

1.- 10 “Diputatuen Kontseiluaren Lehendakaritza” programa garrantzi handikotzat jo zen, haren barruan 2007-2011 Kudeaketa Planaren prestakuntza eta jarraipena, eta Krisiaren Aurkako Planaren araberrako jarduerak, enpleguaren arloan eragin berezia

1.- El programa 10 “Presidencia del Consejo de Diputados” se consideró de relevancia alta al incluir en el mismo la elaboración y seguimiento del Plan de Gestión 2007-2011, así como parte de las actuaciones destinadas al Plan Anticrisis, con especial incidencia en

dutenak, hartu zirelako aintzat. Foru Gobernua aldatu delarik, 2012ko ekitaldirako utzi da haren azterketa.

2.- Garrantzi handikotzat jo ziren 30 “Berdintasuna”, eta 60 “Giza eskubideak eta Oroimen Historikoa” programak, haien araberako jarduerak, berdintasunaren aldeko politikan duten munta handiagatik.

3.- Garrantzi handikotzat jo zen 50 “Komunikazioa” programa, arlo honen bitartez berdintasunaren aldeko politikan bideratuko diren jardueren munta handiagatik. Baina Foru Gobernua aldatu delarik, 2012ko ekitaldirako utziko da programa honen gaineko analisisa.

### **30 PROGRAMA: BERDINTASUNA**

2011-2015 Legealdi berrian, hiru zuzendaritzatan banatu da lehengo Lankidetzak, Giza Eskubideak eta Berdintasunerako Zuzendaritza Nagusia, politika bakoitzari berea egokituz. Halatan, berezko Zuzendaritza Nagusia sortu da Berdintasunerako. Gainera, Diputatu Nagusiaren kabineteari atxiki zaio zuzendaritza berri hau, eta goragoko maila sinboliko eta funtzional batez hornitua da horrenbestez Foru Aldundiaren barruan.

Halatan, berealdiko aurrerapena da legealdi berri honetan aurrez gai honetaz arduratua zen organoa egiteko nagusitzat Berdintasunaren aldeko politikak bultzatzea izango duen berezko Zuzendaritza bihurtu izatea.

Era berean, Diputatu Nagusiari atxiki izanak guztiz egokitzen dio politika honi dagokion maila, zeharkakoa den aldetik. Izan ere, Europar Batasunak berak egin du berdintasunaren alde berezko erakundeak sortzeko gomendioa, antolakuntzaren barruan egitura hierarkiko egokiez hornituz, genero mainstreamingak bultzatu ahal izateko.

Antolakuntza mailako aldaketa honi zuzen erantzutearren, berdintasunaren aldeko foru politikak bultzatuko dituen organoa egokiro berdimentsionatzeko konpromisoa hartu eta islatu du 2012. urterako aurrekontu-aurreikuspenak. Bi funtsezko esparrutan

el sector de empleo. Habiéndose producido el cambio de Gobierno Foral, su análisis quedará pendiente para el ejercicio 2012.

2.- El programa 30 “Igualdad” y el 60 “Derechos Humanos y Memoria Histórica” por la trascendencia de sus actuaciones dentro de la política de igualdad.

3.- El programa 50 “Comunicación” se consideró de relevancia alta por la importancia de las actuaciones en esta área dentro de las políticas de igualdad. Pero debido al cambio de Gobierno Foral el análisis de este programa también quedará pendiente para el ejercicio 2012.

### **PROGRAMA 30: IGUALDAD**

Con la nueva legislatura 2011-2015 la anterior Dirección General de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad ha sido dividida en tres direcciones, una para cada política. Consecuentemente, se ha creado una Dirección General específica de Igualdad. Además, esta nueva dirección se ha adscrito al Gabinete del Diputado General, lo que le dota de un mayor rango simbólico y funcional dentro de la Diputación Foral.

En este sentido, la transformación con la nueva legislatura del anterior órgano responsable de la materia en una Dirección específica y centrada únicamente en las políticas para la Igualdad es un avance importantísimo.

Igualmente el hecho de adscribirla al Diputado General le otorga el rango que corresponde a esta política, como transversal. De hecho, la propia Unión Europea recomienda la creación de organismos específicos para la igualdad con un adecuado posicionamiento jerárquico dentro de las organizaciones, a fin de poder impulsar el mainstreaming de género.

En coherencia con este cambio organizacional, la previsión presupuestaria para el año 2012 refleja el compromiso por redimensionar adecuadamente el órgano de impulso de las políticas forales para la igualdad. Esta reorientación de la política de



gauzatu beharko da berdintasunaren aldeko politikaren berrorientazio hau: giza baliabideen esparruan, alde batetik, eta baliabide ekonomikoaren esparruan, bestetik.

igualdad deberá concretarse en dos ámbitos fundamentales: por una parte, en relación con los recursos humanos y por otra, en relación con los recursos económicos.

Testuinguru honetan, langile gehiagoz hornitzea aurreikusi dugu, emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legeak berak foru administrazioari egokitzen dizkion funtzioei ganoraz erantzungo dion egitura osatu ahal izateko. Gainera, Lege horrek berak xedatzen duen bezala, aurreikusi ere egin da teknikari horiek arloko gaietan prestatuak eta/edo eskarmentu hartuak izatea.

En este contexto, se prevé un aumento de personal para poder contar con una estructura que pueda dar respuesta a las funciones que la propia Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres asigna a la administración foral. Además, se prevé que, tal como dicha Ley establece, dicho personal técnico cuente con formación y/o experiencia en el área.

Gainera, Zuzendaritzaren kudeaketa-aurrekontua modu esanguratsuan emendatzeko aukera hartu da aintzat. Dagokion aurrekontu-programaren 2. eta 4. kapituluetan islatuko litzateke emendio hori. Hona hemen kapitulu horietako bakoitzeko jardueri begira aintzat hartu diren lerro estrategikoak:

Además, se plantea un aumento significativo del presupuesto de gestión de la Dirección, que quedaría reflejado en los capítulos 2 y 4 del correspondiente programa presupuestario. A continuación, se presentan las líneas estratégicas de actuación específicas para cada uno de esos capítulos:

## **2. KAPITULUA. OHIKO GASTUAK ONDASUN ETA ZERBITZUETAN / CAPITULO 2. GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS**

<b>Jarduera-lerroak / Líneas actuación</b>	<b>2012</b>
Berdintasunerako II. Foru Plana egitea / Elaboración del II Plan Foral para la igualdad	60.000
Berdintasuneko foru planaren sustapena koordinazioa eta ebaluazioa / Impulso, coordinación y evaluación del Plan Foral para la Igualdad	60.000
Berdintasuneko Foru egiturak osatzea / Formación Estructuras Forales de Igualdad	30.000
Emakumeen jabekuntzarako eta partaidetza soziopolitikorako programa / Programa de empoderamiento y participación socio-política de las mujeres	135.000
Udal mailan berdintasun politikan dinamizatzeko programa / Programa de dinamizac. de las políticas para la igualdad a nivel municipal	135.000
Diagnostikoak, azterlanak eta txostenak / Diagnósticos, Estudios e Informes	90.000

Jardunaldiak, topaketak eta sentsibilizazio ekintzak / Jornadas, Encuentros y Acciones de sensibilización.	80.000
Emakumezkoen aurkako indarkeria ezabatzeko programa / Programa de lucha contra la violencia hacia las mujeres	135.000
Erantzunkidetasun programa / Programa de corresponsabilidad	135.000
Hornidurak eta funtzionamendu gastuak / Suministros y gastos de funcionamiento	95.000

**Azpigutzikoa / Subtotal ... .....955.000**

**4. KAPITULUA. OHIKO TRANSFERENTZIAK ETA DIRU-LAGUNTZAK**  
**CAPITULO 4. TRANSFERENCIAS Y SUBVENCIONES CORRIENTES**

	<b>2012</b>
Diru-laguntzak udalei / Subvenciones a municipios	200.000
Berdintasuna sustatzeko Programak / Fomento de Programas de Igualdad	200.000
Berdintasuna Masterra Hitzarmena EHU-UPV / Convenio Master Igualdad EHU-UPV	10.000
EUDEL / EUDEL	85.000
Irungo Alarde Misto / Alarde Mixto de Irún	30.000

**Azpigutzikoa / Subtotal ..... 525.000**

**6. KAPITULUA. INBERTSIO ERREALAK**  
**CAPITULO 6. INVERSIONES REALES**

	<b>2012</b>
Informazioa prozesatzeko ekipamendua / Equipos para procesos de información	5.000

**Azpiguztikoa / Subtotal ..... 5.000**

**Kudeaketa Aurrekontua guztira / Total Presupuesto de Gestión ..... 1.480.000 euro**

Halatan, garbi dago Berdintasunerako foru organoaren baliabideen hornikuntzan egingo den aurreramendua guztiz esanguratsua izango dela 2012an.

Zehazki, **1.480.000 eurokoa** izango da Berdintasunerako Zuzendaritza Nagusiari begira den kudeaketa aurrekontua. Halatan, 2011. urtean berdintasunaren aldeko politiketara bideratu zen kudeaketa aurrekontua (1. kapitulua gabe) Foru Aldundiaren kudeaketa aurrekontu osoaren %0,069koa izan bazen, 2012an **%0,26koa** izango da.

2010. urtean bideraturiko jarduerak hartu dira kontuan ondoren aurkeztuko den ebaluazio-txostenean.

2007-2011 legealdian sortu zen Lankidetzeta, Giza Eskubide eta Berdintasunerako Zuzendaritza Nagusia, berdintasunaren aldeko politikak bultzatuko zituen foru organo gisa. Izenak adierazten duen bezala, hiru politika desberdinen ardura hartu zuen Zuzendaritza honek.

Hiru lan arlo horiei ekiteko, honako langile-egitura honetaz hornitua da:

- Zuzendari nagusia
- Zuzendaritza Idazkaria
- Zerbitziburua
- Berdintasunerako idazkaria

Berdintasunerako arloak teknikari bat du. 2007. urtearen bukaeran hasi zen lanean egiteko hartan, prestakuntza berezirik gabe eta gaian inolako eskarmenturik gabe, baina egun

En definitiva, queda patente que el avance en cuanto a dotación de recursos al órgano foral de igualdad será muy significativo en 2012.

En concreto, el presupuesto de gestión para la Dirección General de Igualdad asciende a **1.480.000 euros**. De este modo, mientras que en 2011 el presupuesto de gestión (sin capítulo 1) destinado al impulso de las políticas para la igualdad representó el 0,069% del presupuesto total de gestión de la Diputación Foral, en 2012 representa el **0,26%**.

El informe de evaluación que a continuación se presenta va referido a las actuaciones desarrolladas en 2010.

Durante la legislatura 2007-2011 se crea la Dirección General de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad, como órgano foral responsable del impulso de las políticas para la igualdad. Tal como su nombre indica, esta Dirección es responsable de tres políticas diferentes.

Para el abordaje de estas tres áreas de trabajo cuenta con la siguiente estructura de personal:

- Directora General
- Secretaria de Dirección
- Jefa de servicio
- Técnica de igualdad

El área de igualdad está dotada de una técnica que fue adscrita a la misma a finales de 2007 sin formación específica ni experiencia en la materia, aunque al día de hoy su perfil para

modu esanguratsuan indartu da berdintasunerako teknikari gisa lan egiteko duen perfila. Gainera, 2008an sortu zen zerbitziburutza, eta berdintasunaren arloan gaitasun eta eskarmentu handiak dituen pertsona bat ari da kargu horretan.

actuar como técnica de igualdad se ha reforzado muy significativamente. Además, a finales de 2008 se creó la jefatura de servicio que fue ocupada por una persona con amplia capacitación y experiencia en igualdad.

Giza Eskubide eta Lankidetzaren arloei dagokienez, ez dute teknikaririk. Lankidetzaren arloan, departamentuko aholkulari batek lagundu du arloko alderdi teknikoetan legealdi osoan zehar.

Respecto a las áreas de Derechos Humanos y Cooperación, no cuentan con ninguna persona técnica, aunque en el caso de esta última una asesora del departamento ha apoyado el área de Cooperación a nivel técnico a lo largo de la legislatura.

Zuzendaritzaren interbentzio-esparruen aurrekontu-banaketari dagokionez, hona hemen datuak:

En cuanto a la distribución presupuestaria global de los ámbitos de intervención de la Dirección, sería la siguiente:

Langileria (I. Kap.) / Personal (Cap. I)	257.846 euro	%4,40
Lankidetzarako politika / Política de Cooperación	4.573.600 euro	%78,2
Giza Eskubideen aldeko politika / Política de DDHH	400.000 euro	%6,8
Berdintasunerako politika / Política de Igualdad	617.845 euro	%10,5

**GUZTIRA / TOTAL**

**5.849.291 euro**

Zuzendaritzaren aurrekontura eginiko lehen hurbilketa global honek argi eta garbi erakusten digu Garapenerako Lankidetzarako politikaren pisu ekonomiko handiagoa. Aldiz, Berdintasunerako arloari Zuzendaritzaren aurrekontu globalaren %1º baizik ez dagokio, berdintasunaren aldeko politikak garatu eta sustatzeko funtsezkoa bada ere.

Esta primera aproximación global al presupuesto de la Dirección muestra que el mayor peso económico corresponde a la política de Cooperación al Desarrollo, mientras que, por ejemplo, el área de Igualdad que, evidentemente, es fundamental para el desarrollo de políticas públicas para la igualdad representa sólo el 10% del presupuesto global de la Dirección.

#### **AZTERKETA KUANTITATIBOA**

#### **ANÁLISIS CUANTITATIVO**

Hona hemen, aurrekontuaren arabera, 2010eko ekintza garrantzitsuenak, interbentzio-esparru bakoitzean:

A nivel presupuestario las acciones más relevantes en 2010 en cada uno de los ámbitos de intervención son las siguientes:

<b>LANKIDETZA / COOPERACIÓN</b>		
Lankidetzaren proiektuentzako laguntzetarako deialdia / Convocatoria de ayudas a proyectos de cooperación	4.077.000	%89,14
Zuzeneko lankidetzaren / Cooperación directa	223.000	%4,87
Beste lankidetzaren mota batzuk / Otras formas de cooperación	233.600	%5,10
Laguntza teknikoaren / Asistencia técnica	40.000	%0,87

<b>GIZA ESKUBIDEAK / DERECHOS HUMANOS</b>		
Hitzarmenak / Convenios	216.000	%54
Diru-laguntzak udalari / Subvenciones a ayuntamientos	100.000	%25
Giza Eskubideak Saria / Premio DDHH	41.000	%10,25
Laguntza teknikoaren / Asistencia técnica	30.000	%7,50
Beste batzuk (sentsibilizazioa, bilerak...) / Otros (sensibilización, reuniones...)	13.000	%3,25

<b>BERDINTASUNA / IGUALDAD</b>		
<b>GFAtik kanpoko lana / Trabajo hacia fuera DFG</b>		
Diru-laguntzak udalari / Subvenciones ayuntamientos	200.000	%32,37
Diru-laguntzak emakume elkartei / Subvenciones a asociaciones de mujeres	150.000	%24,27
Boteretzeko Programa / Programa Empoderamiento	30.000	%7,50
Gipuzkoako Berdintasunaren aldeko Forua / Foro por la igualdad de Gipuzkoa	30.000	%3,25
Aholkularitza zerbitzua udalerritik txikiak / Servicio de asesoramiento a municipios pequeños	20.000	%3,23
GUNE-Gipuzkoa Batzarra / Congreso GUNE-Gipuzkoa	47.000	%10,25
Emakumeak Unibertsitatean sartu zireneko mendeurrenaren / Centenario acceso de las mujeres a la Universidad	15.000	%2,42
Jaietako berdintasunaren aldeko orria / Folleto sobre igualdad en las fiestas	15.000	%2,42
Berdintasun masterra / Master igualdad	10.000	%1,61
<b>GFAREN barruko lana / Trabajo hacia dentro DFG</b>		

Berdintasunerako Foru Planaren bultzada, koordinazioa eta jarraipena / Apoyo al impulso, coordinación y seguimiento del Plan Foral para la igualdad	40.000	%6,47
Berdintasunaren aldeko gidak eta baliabideak/ Elaboración de guías y recursos para la igualdad	30.000	%5,85
Prestakuntzarako topaketak Berdintasunerako foru egiturei begira / Encuentros de formación para las estructuras forales de igualdad	18.845	%3,05
Sentsibilizazioa (berdintasunerako aldizkariak) / Snesibilización (boletines igualdad)	12.000	%1,94

Argiro ikusten horrenbestez, aurrekontu mailan, grisean itzaldurik azaldu direnak direla, hain zuzen ere, arlo bakoitzean garrantzi gehien duten programak, politika bakoitzerako egokitu den diru-sailaren erdia baino gehiago hartzen duten aldetik.

Hala eta guztiz ere, ikuspuntu kualitatibotik begiraturaz gero, programa horiek ez dira ezinbestez eraginerako gaitasun handiena izan dutenak, ez eta Zuzendaritzaren aldetik estrategikoentzat hartu direnak ere. Izan ere, eraginerako gaitasun handia duten beste programa batzuk identifika litezke arlo bakoitzean, honako hauek adibidez:

Se observa de este modo que, en términos presupuestarios, los programas que más relevancia tienen son los que se han sombreado en gris para cada una de las áreas, ya que representan más de la mitad de la partida de la política correspondiente.

Sin embargo, desde el punto de vista cualitativo, estos programas no se corresponden necesariamente con los de mayor capacidad de impacto ni con los que la propia Dirección considera como más estratégicos. De hecho, podrían identificarse para cada una de las áreas otros programas con gran potencial de impacto en relación con la igualdad, como por ejemplo, los siguientes:

Lankidetzarako politika / Política de Cooperación	Zuzeneko lankidetzaz / Cooperación directa
Giza Eskubideen aldeko politika / Política de DDHH	Diru-laguntzak udalei / Subvenciones a ayuntamientos
Berdintasunerako politika/ Política de Igualdad	Aldundiaren beraren barruko lana / Trabajo hacia dentro de la propia Diputación:  <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Foru Planaren</i> bultzada, koordinazioa eta jarraipena / Impulso, coordinación, seguimiento del <i>Plan Foral</i></li> <li>- Berdintasunaren aldeko gidak eta baliabideak / Elaboración de guías y para la igualdad</li> <li>- Prestakuntza Berdintasunerako foru egiturei begira / Formación de las estructuras forales de igualdad</li> <li>- Barne Sentsibilizazioa / Sensibilización interna</li> </ul>

## AZTERKETA KUALITATIBOA

### 1. Hautaturiko programaren analisia

2007an sortu zen Lankidetzta, Giza Eskubide eta Berdintasunerako Zuzendaritza Nagusia, emakume eta gizonen berdintasunerako foru organo gisa. Marko horretan, bikoitza da haren jarduera esparrua:

- Alde batetik, Foru Aldundiaren **barrurantzkoa**, eta haren ardura da berdintasunerako foru politiken bultzada, koordinazioa, jarraipena eta ebaluazioa.

- Bestalde, erakundetik **kanporantzkoa** ere bada, honako egiteko hauekin:

- Lurraldean dauden genero-desberdintasunak aztertzea.
- Udal mailan, berdintasunerako politikak bultzatzea.
- Emakumeen eta berdintasunaren aldeko elkarte mugimendua sustatzea.
- Gipuzkoako gizartea desberdintasunena aurrean eta emakume eta gizonen berdintasunaren alde sentsibilizatzea.

Azterketa honi begira, **Berdintasunerako Foru Planaren bultzada, koordinazio, jarraipen eta ebaluazioaren** gaineko programa, hau da, Aldundiak berak barruko egoerari begira bideratu duen lana, hautatu da, berdintasunerako foru politiken aurrean duen garrantziagatik.

Programa honen aurrekontu-kostuak Zuzendaritzaren guztizko aurrekontuaren %1,72 hartu zuen 2010eko ekitaldian. Hona hemen 2010ean ageri zuen banaketa ekonomikoa, jardueren arabera:

## ANÁLISIS CUALITATIVO

### 1. Análisis del programa seleccionado

La Dirección General de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad fue creada en 2007 como órgano foral para la igualdad de mujeres y hombres. En este marco, su ámbito de actuación es doble:

- Por un lado, **hacia dentro** de la propia Diputación Foral, siendo su responsabilidad el impulso, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas forales para la igualdad.

- Por otro lado, **hacia fuera** de la institución, correspondiéndole las siguientes funciones:

- Analizar las desigualdades de género existentes en el Territorio.
- Promover políticas locales para la igualdad.
- Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y para la igualdad.
- Sensibilizar a la sociedad guipuzcoana acerca de las desigualdades y a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

Para este análisis, se ha seleccionado el programa relativo al **impulso, coordinación, seguimiento y evaluación del Plan Foral para la Igualdad**, es decir, el trabajo realizado por la Dirección hacia dentro de la propia Diputación, por su relevancia en relación con las políticas forales para la igualdad.

El coste presupuestario total de este programa en el ejercicio 2010 representa un 1,72% del presupuesto total de la Dirección. En 2010 su distribución económica, segregada por actividades, ha sido la siguiente:

Berdintasunerako egituren lanaren sostengua Apoyo al trabajo con las estructuras de igualdad	40.000	%6,47
Berdintasunaren aldeko gidak eta baliabideak Elaboración de guías y recursos para la igualdad	30.000	%5,85
Prestakuntza Berdintasunerako foru egiturei begira Formación de las estructuras forales de igualdad	18.845	%3,05
Sentsibilizazioa (berdintasunaren aldeko aldizkariak) Sensibilización (boletines igualdad)	12.000	%1,94

**GUZTIRA / TOTAL: 100.845 euro**

Langileen programa honi eskaini dioten lan-denborari dagokionez, esan dezagun zerbitzuburuaren lanaren %50a izan dela gutxi gora-behera, bera izan baita haren lidergoaz arduratu dena.

## 2. Eragina funtseko gaitasunetan

Hautaturiko programa ez da herritarrei zuzenean bideratu, barne lana izan baita haren funtsa. Halarik ere, kontuan harturik *Berdintasunerako Foru Planaren* ezaugarriak –departamentu guztiak hartzen ditu aintzat bere lau ardatz estrategikoetatik: Genero mainstreaminga, emakumeen boteretzea, erantzunkidetasuna eta adiskidetzea, eta Emakumeen aurkako biolentzia–, funtsezko gaitasun guztiekin lotua dago programa.

## 3. Emaitzen azterketa

2009. urtean hasi zen berdintasunerako foru politiken bultzada, koordinazio, jarraipen eta ebaluazio lana, 2008ko abenduan *Berdintasunerako Foru Plana* onartu eta urte hartan berean Planaren inplementaziorako foru egiturak sortu ondoren.

Programaren ezaugarriak kontuan harturik, haren azterketa kualitatiboa ez da soil-soilik 2010. urtera mugatu, baizik eta egin dituen bi urte eta erdiko epea hartu du aintzat.

> Marko horretan, hona hemen lortu dituen **funtsezko emaitzak**:

- Berdintasunerako foru **egiturak** abiarazi eta **sendotu ditu** maila teknikoan. Sendo eutsi ahal izan zaie horrenbestez haien bidez eginiko lorpenei.
- **Metodologia komun** bat bideratu da departamentu bakoitzeko lan bateratuan eta espezifikoan. Horrenbestez, sistematizazio eta kohesio maila bat sortu da aurreneko aldiz Aldundi osoari begira
- **Koordinazio eta jarraipen** prozesu bat garatu da departamentuen artean, *Berdintasunerako Foru Planaren*

Respecto a la dedicación de personal a este programa, cabe decir que ha supuesto aproximadamente el 50% del trabajo de la jefa de servicio, quien ha sido la responsable de liderarlo.

## 2. Incidencia sobre las capacidades esenciales

El programa seleccionado no va dirigido a la ciudadanía directamente, ya que se centra en el trabajo interno. Sin embargo, dadas las características del propio *Plan Foral para la Igualdad*, que involucra a todos los departamentos y lo hace además desde cuatro ejes estratégicos -*Mainstreaming de género, Empoderamiento de las mujeres, Corresponsabilidad y conciliación y Violencia contra las mujeres*-, el programa está relacionado con todas las capacidades esenciales.

## 3. Análisis de resultados

El trabajo de impulso, coordinación y seguimiento de las políticas forales para la igualdad se inició en el año 2009, tras la aprobación del *Plan Foral para la Igualdad* en diciembre de 2008 y la constitución de las estructuras forales para la implementación del Plan también en 2008.

Dadas las características del programa, el análisis cualitativo del mismo no se centra exclusivamente en el año 2010, sino que abarca estos dos años y medio de andadura,

> En este marco, los **resultados fundamentales** obtenidos son los siguientes:

- Puesta en marcha y **consolidación de las estructuras** forales para la igualdad, especialmente a nivel técnico, lo que favorece la sostenibilidad de los avances realizados.
- Establecimiento de una **metodología común** para el trabajo conjunto y el específico de cada departamento, generando así un primer nivel de sistematización y cohesión para toda la Diputación.
- Desarrollo de un proceso de **coordinación y seguimiento** interdepartamental, de cara al abordaje y



jasoriko ekintzen aldiari aldiko garapenari begira.

- **Sentsibilizazio eta prestakuntzaren**, bai eta berdintasunerako egiturak osatzen dituzten pertsonen jarduerarako ezagutzen, tresnen eta baliabideen mailakako emendioa.

> Bestalde, Planak 2009tik izan duen **garapenari dagokionez, Planaren araberako ekintzen %61** bideratu dira eta lan-prozesu horretan departamentu guztiek hartu dute parte, bik izan ezik.

Departamentu bakoitzak Berdintasunerako Zuzendaritzak, Planaren implementazioaz arduraturiko foru egituren bitartez 2009., 2010. eta 2011. urteetan zehar garatu zen “*Programazio-Jarraipen-Ebaluazio*” lan ziklikoaren esparruan, helarazi dituen urteko ebaluazio fitxetan emaniko datuetatik kalkulatu da bideraturiko ekintzen kopurua.

Eginiko azterketak frogatu ere egiten du ekintza komunak gehiago egin direla departamentu bakoitzeko espezifikoa baino. Izan ere, indartsuago bultzatu ditu Berdintasunerako Zuzendaritzak ekintza komun horiek. Hau da, aurrerapen txikiagoa egin da departamentu bakoitzaren politika zehatzarekin lotuago dauden ekintza espezifikoen garapenean, seguruenik emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin handiena dutenak izango badira ere.

Hona hemen zein izan den, departamentuen arabera, Planaren araberako ekintzei egin zaien harrera:

desarrollo paulatino de las acciones recogidas en el *Plan Foral para la Igualdad*.

- Incremento gradual de la **sensibilización y formación**, así como de los conocimientos, herramientas y recursos para la actuación de las personas que conforman las estructuras de igualdad.

> Por otro lado, y respecto al **desarrollo del Plan** desde 2009, se han abordado el **61% de las acciones del Plan**, habiendo participado en proceso de trabajo todos los departamentos forales, excepto dos.

El número de acciones abordadas se ha calculado a partir de los datos aportados por cada departamento en las correspondientes fichas de evaluación anuales remitidas a la Dirección de Igualdad, en el marco del trabajo cíclico “*Programación-Seguimiento-Evaluación*” que se ha venido desarrollando a lo largo de 2009, 2010 y 2011 a través de las estructuras forales para la implementación del Plan.

El análisis realizado también muestra que se han abordado más las acciones comunes, para las que ha habido un mayor apoyo de la Dirección de Igualdad, que las específicas de cada departamento. Es decir, se ha avanzado menos en el desarrollo de acciones específicas ligadas a la política concreta de cada departamento que, sin embargo, son posiblemente las de mayor capacidad de impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres.

El abordaje global de acciones del Plan por parte de los diferentes departamentos ha sido el siguiente:

	<b>Ekintzak 2008-2011 Foru Plana Acciones Plan Foral 2008-2011</b>	<b>2009an eta 2010ean bideraturiko eta 2011n programaturiko ekintzak Acciones abordadas en 2009 y 2010 y acciones programadas para 2011</b>	
Berdintasunerako Arloa Área de Igualdad	39	37	%95
Diputatu Nagusia Diputado General	20	16	%80
Gipuzkoako Bulego Estrategikoak Oficina Estratégica de Gipuzkoa	19	4	%21
Kirolak eta Kanpo Ekintzak Deportes y Acción Exterior	34	39	%115
Lehendakaritza eta Foru Administrazioa Presidencia y Administración Foral	35	25	%71
Ogasuna eta Finantzak Hacienda y Finanzas	61	30	%49
Bide Azpiegiturak Infraestructuras Viarias	19	-	-
Garapen Jasangarria Desarrollo Sostenible	19	15	%79
Mugikortasuna eta Lurraldearen Antolakuntza Movilidad y Ordenación del Territorio	23	20	%87
Gizarte Politika Política Social	59	28	%47
Landa Eremuaren Garapena Desarrollo del Medio Rural	25	-	-
Kultura eta Euskara Cultura y Euskara	43	23	%53
Berrikuntza eta Ezagumenduaren Gizartea Innovación y Sociedad del Conocimiento	27	21	%78
<b>GFA</b>	<b>423</b>	<b>258</b>	<b>%61</b>

Nolanahi ere, zehurtiaz erabili behar dira datu hauek. Alde batetik, maila kuantitatiboan, garbi dago departamentu bakoitzak Planaren markoan konpromiso mailan bideraturiko ekintzen kopurua oso desberdina dela eta, beraz, "autoexigentzia" maila ere ez da bera

De cualquier modo, estos datos deben utilizarse con prudencia. Por un lado, y a nivel cuantitativo, se observa que el número de acciones comprometidas por cada departamento en el marco del Plan es muy diferente, por lo que el nivel de

izan departamentu guztietan.

Bestalde, argi eta garbi esan dezagun departamentuetan “*aintzat harturiko*” ekintzak jaso direla, baina haien gauzatze maila oso desberdina izan daiteke. Kasu askotan, bukatu gabeko ekintzak dira eta, beraz, garatu beharrak dira oraindik. Halatan, departamentu batzuek beste batzuek baino aurrerago jo ahal izan dute, ekintzen kopurua antzekoa ageri arren.

Gainera, desberdintasun handiak egongo dira seguruenik departamentu eta zuzendaritza batzuen eta besteen ekintzen neurri, konplexutasun, eragin eta garapenaren artean. Ez dira kualitatiboki alderagarriak, batzuk eta besteak antzera kontabilizatu badira ere.

> Azkenik, foru politiketan generoaren ikuspegia sarraraziko duten **tresna komun** **sorrerari** dagokionez, tresna eta baliabide baliotsuak landu dira, *Berdintasunerako Fotu Planaren* garapenaren esparruan lan koordinatu eta homogeen bat bultzatu ahal izateko:

- Hizkuntzaren erabilera ez sexista baterako gida.
- Foru araudiaren genero-eraginaren alde aurreko ebaluazio baterako arauak.
- Diru-laguntza eta kontratuetan berdintasunerako klausulak sarrarazteko orientabideak.

**Gida** eta **arau** hauen lantze prozesuan hartu dute parte berdintasunerako egitura teknikoek, eta Berdintasunerako Zuzendaritzatik egin diren proposamenekin batera jaso dira iradokizun horiek. Taldearen kohesioa, partaidetza-zentzua eta funtzionaltasun zentzua sendotu dituen funtsezko oinarrietako bat bezala azaldu da prozesu hau eta, beraz, funtsezko erreferentzia bilakatu da ondoko *Berdintasunerako Foru Planaren* prestakuntzan.

Hala eta guztiz ere, foru mailan tresna garrantzitsu batzuk badiren arren, gauzatzeko dago oraindik tresna horietako gehien inplementazioa eta aplikazio horren jarraipenari begira beharko diren barne prozedura, bitarteko eta giza baliabideak

“autoexigencia” no es el mismo.

Por otro lado, conviene clarificar que se han recogido las acciones “*abordadas*” por los departamentos, pero el nivel de desarrollo de las mismas puede ser desigual. En muchos casos se trata de acciones no finalizadas que deberán continuar desarrollándose. Por ello, algunos departamentos han podido avanzar más que otros, aún cuando la cuantificación de acciones sea similar.

Además, seguramente hay muchas diferencias en la dimensión, complejidad, impacto y desarrollo de las acciones de unos y otros departamentos y direcciones. No son cualitativamente comparables, aún cuando unas y otras hayan sido contabilizadas del mismo modo.

> Finalmente, y con respecto a la **creación de instrumentos comunes** para integración de la perspectiva de género en las políticas forales, se han elaborado valiosas herramientas y recursos, al objeto de impulsar un trabajo coordinado y homogeen en el marco del desarrollo del *Plan Foral para la igualdad*:

- Guía para un uso no sexista del lenguaje.
- Directrices para la evaluación previa de impacto de género de la normativa foral.
- Orientaciones para la integración de cláusulas de igualdad en subvenciones y contratos.

En el proceso de elaboración de estas **guías y directrices** se ha implicado a las estructuras técnicas de igualdad, recogiendo sus sugerencias a las propuestas realizadas desde la Dirección de Igualdad. Este proceso se ha manifestado como una de las piezas fundamentales de cohesión, sentido de pertenencia y sentido de funcionalidad del grupo, por lo que constituye una referencia fundamental de cara a la elaboración del siguiente *Plan Foral para la igualdad*.

Sin embargo, y a pesar de que a nivel foral ya se cuenta con algunos instrumentos importantes, queda pendiente tanto la implementación generalizada de los mismos, como el establecimiento de procedimientos internos, medios y recursos personales especializados

guztiz zehaztea.

#### 4. Etorkizunerako erronkak

Aurrerapenak egin diren arren, erronka eta desafio garrantzitsuak daude oraindik lortzeko, eta ekin egin beharko zaie inolaz ere, eginiko lorpenei eutsiko badiegu. Hona hemen horien arteko garrantzitsuenak:

##### - Berdintasunerako Foru Organoa

Aintzat hartu den funtsezko erronka honen arabera nahi da **Berdintasunerako Zuzendaritza sendotzea eta egokiro birdimentsionatzea**. Horrela jokatura baizik ez dira berdintasunerako foru politikak bultzatu, koordinatu eta ebaluatu ahal izango.

Eginiko aurrerapen horiengatik guztiengatik ere, berdintasunerako foru organo bereziaren ezartzea eta sendotze prozesuak aurrera egin behar du inolaz ere, horrela jokatura baizik ez baitie 4/2005 Legeak egokitzen dizkion egitekoek ekin ahal izango. Funtzio horien konplexutasuna gogoan harturik, organo horretako langileak arloko gaietan prestatuak eta/edo eskarmentu hartuak izango dira, Lege horrek bere 17.3 artikuluan xedatzen duen bezala.

##### - Berdintasunerako foru egiturak

Berdintasunerako politiken inplemetaziorako egiturei dagokienez, hona hemen aintzat harturiko erronkak:

- **Departamentuen arteko Talde Teknikoaren (DTT)** lanari segida ematea, lan komunaren markoa den aldetik, idazkari teknikoen presentzia eta partaidetza bermatuz, dagkion antolakuntza eta funtzio estatusari eustearren.
- **Departamentuen arteko Unitateak** plangintza, programazio, jarraipen eta ebaluazio prozesuetan zuzenago inplikatu, haiexek baitira departamentuen arteko politikak egiaz ezagutzen dutenak.
- Berdintasunerako egituretan **parte hartzeko** konpromisoa departamentu

para el seguimiento de dicha aplicación.

#### 4. Retos pendientes

A pesar de los avances, quedan pendientes retos importantes que deberán ser abordados si se quiere lograr la sostenibilidad de los progresos realizados. Entre estos retos cabe destacar los siguientes:

##### - Órgano Foral de Igualdad

El desafío fundamental que se plantea es **reforzar y redimensionar adecuadamente la Dirección de Igualdad**. Sólo así se podrán impulsar, coordinar y evaluar políticas forales para la igualdad.

A pesar de los avances, el proceso de implantación y consolidación del Órgano foral específico para la igualdad debe continuar, ya que sólo así podrán abordarse todas las funciones que la propia Ley 4/2005 le atribuye. Dada la complejidad de dichas funciones, dicho personal además, y tal como establece dicha Ley en su artículo 17.3, deberá contar con formación específica y/o experiencia en el ámbito.

##### - Estructuras forales para la igualdad

En relación con las estructuras para la implementación de políticas para la igualdad los retos que se plantean serían los siguientes:

- Continuar con el trabajo del **Grupo Técnico intradepartamental (GTI)**, como marco de trabajo común, garantizando la presencia y participación de las secretarías y secretarios técnicos para mantener el estatus organizativo y funcional que le corresponde.
- Implicar más directamente en los procesos de planificación, programación, seguimiento y evaluación a las **Unidades Intradepartamentales**, que son las auténticas conocedoras de las políticas departamentales.
- Garantizar el compromiso de **participación** en las estructuras de

eta zuzendaritza guztien aldetik bermatu, ahuldu edo zalantzan jarriko litzuzkeen ezein oztoporri bidea eragotziz.

- DTT eta Departamentuen arteko Unitateen **prestakuntza jarraikiari** segida eman berdintasunaren arloan, lanpostuaren jarduerarekin berarekin loturik.
- Departamentuen arteko lan-lerroa zabaldu, Berdintasunerako Zuzendaritzak departamentu eta/edo zuzendaritza bakoitzera bideratuko duen hurbiltze lan jarraiki eta sistematikoaren bitartez, zerbitzuetako langileekin zuzenean lan egiteko eta, horrenbestez, arloz arloko politiken gaineko azterketa generoaren ikuspegitik ere bideratzeko, eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko ekimenak abiarazteko.

- Berdintasunerako II. Planaren lanketa

Hurrengo *Berdintasunerako Foru Planaren* lanketa eta prestakuntzari begira, komenigarri litzateke honako aspektu hauek kontuan hartzea:

- **Partaidetza oinarrituriko prestakuntza prozesua** diseinatzea, berdintasunaren arloko adituen ezagutza foru departamentuetako arloen ezagutzarekin konbinatzeko.
- Plan berriaren prestakuntza prozesuan foru zerbitzu eta zuzendaritza guztiak inplikatzeko, **hala maila teknikoan nola politikoan**.
- **Plan soil eta zuzen** bat diseinatzea, legealdian emakumeen eta gizonen berdintasunaren aurrean harturiko konpromisoak egokiro aurkeztuko dituen, eta zerbitzuei eta zuzendaritzei giltzarri diren ekintzetarako konpromisoa beren eskuduntzen esparrutik atera gabe harraraziko diena.
- Plana departamentu bakoitzaren **ekintza espezifikotan** bereziki zentratzea, hau da, emakumeen eta

igualdad por parte de todos los departamentos y direcciones, sin excepciones que las debiliten y/o cuestionen.

- Continuar con la **formación continua** en igualdad del GTI y Unidades Intradepartamentales, ligando la misma al desempeño del puesto.
- Ampliar la línea de trabajo intradepartamental, realizando un acercamiento continuo y sistemático por parte de la Dirección de Igualdad a cada uno de los departamentos y/o direcciones para trabajar directamente con el personal de los distintos servicios y favorecer así el análisis de las políticas sectoriales desde la perspectiva de género y la puesta en marcha de iniciativas relevantes a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

- Elaboración del II Plan para la Igualdad

De cara a la elaboración del siguiente *Plan Foral para la Igualdad*, sería conveniente tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Diseñar un **proceso de elaboración participativo** que combine el conocimiento experto en materia de igualdad con el conocimiento de las diferentes áreas de los distintos departamentos forales.
- Implicar en el proceso de elaboración del nuevo Plan a todos los servicios y direcciones forales, tanto a nivel **técnico como político**.
- Diseñar un **plan sencillo y concreto**, que visibilice adecuadamente los compromisos de la legislatura en relación con la igualdad de mujeres y hombres y comprometa a los diferentes servicios y direcciones a la puesta en marcha de acciones clave en el marco de sus competencias.
- Centrar el Plan especialmente en las **acciones específicas** de cada departamento, es decir, establecer

gizonen berdintasunerako helburuak eta ekintzak departamentuen eta zuzendaritzen politika zehatzen esparruaren barruan bideratzea.

- Plan berria, helburu eta ekintza zehatzez gainera, ondoko jarraipena eta ebaluazioa ahalbideratuko duten **indikatzaile neurgarriak** sarraraztea.

- Berdintasunerako politiken bultzada, koordinazioa eta jarraipena

Berdintasunerako Zuzendaritzaren betebeharra da inolaz ere berdintasunerako foru politiken bultzada eta, kontuan harturik, orain arte bideratu den lanaren emaitzak, hona hemen egiteko honetan aintzat harturiko erronkak:

- **DTT eta, bereziki, departamentuen arteko unitateen** egitura eta funtzioak birdefinitzea, goi mailako antolakuntza estatu batez hornituz, erabakiak hartu ahal izan dezaten eta beren lan-inguruetan eragina izan dezaten.
- Foru departamentu bakoitzaren politiken **jarraipen hurbilago eta zehatzago** bat bideratzea, *Berdintasunerako Zuzendaritzaren* aldetik.
- Berdintasunerako Zuzendaritzak departamentuei eskaini beharreko **aholkularitza** lanean sakontzea, departamentuen politketan generoaren ikuspegia presente egon dadin.
- Onarturiko **arauen inplementazioaren jarraipen eta ebaluazio sistema bideratzea eta ezartzea**, foru praktika etengabeko azterketa, ikasketa eta hobekuntzarako gai bihur dadin.

Bistan denez, erronka hauei guztiei ekin ahal izateko, beharrezkoa da Berdintasunerako foru Organoa egokiro sendotzea eta dimentsionatzea, horretarako behar diren giza baliabidez eta bitarteko materialez hornituz.

objetivos y acciones para la igualdad de mujeres y hombres en el marco de las políticas concretas de los departamentos y direcciones.

- Incorporar al nuevo Plan, además de objetivos y acciones concretas, **indicadores medibles** que posibiliten su posterior seguimiento y evaluación.

- Impulso, coordinación y seguimiento de las políticas para la igualdad

En cuanto a la labor de impulso de las políticas forales para la igualdad que corresponde a la Dirección de Igualdad y teniendo en cuenta los resultados del trabajo desarrollado hasta ahora, los retos que se plantean son los siguientes:

- Redefinir la estructura y funciones del **GTI y especialmente de las unidades intradepartamentales**, dotándoles de un status organizativo alto que les permita tomar decisiones e incidir en sus contextos de trabajo.
- Realizar un **seguimiento más cercano y concreto** a las políticas de cada uno de los departamentos forales por parte de la *Dirección de Igualdad*.
- Profundizar en el trabajo de **asesoramiento** por parte de la Dirección de Igualdad a los departamentos para incorporar la perspectiva de género en sus políticas.
- Establecer un sistema de **seguimiento y evaluación de la implementación de las directrices** aprobadas, de forma que la propia práctica foral sea materia de análisis, aprendizaje y mejora permanente.

Evidentemente, para poder abordar todos estos retos se hace necesario reforzar y dimensionar adecuadamente el Órgano foral de Igualdad, dotándole de los recursos materiales y personales necesarios para ello.

Azkenik, beharrezkoa litzateke mugimendu feministaren eta emakumeen elkarte mugimenduaren mekanismoak ere aintzta hartzea, hala Berdintasunerako Foru Planaren prestakuntza eta lanketa prozesuan nola haren jarraipen eta ebaluazio prozesuan.

#### **INBERTITURIKO BALIABIDEAK**

Txosten hau landu eta prestatzeko, 14 ordu inguru eman ditu Ana Agirre, Lankidetzaren, Giza Eskubide eta Berdintasunerako zerbitzuburuak.

Finalmente, sería necesario incorporar mecanismos de participación del movimiento feminista y asociativo de mujeres tanto en el proceso de elaboración como de seguimiento y evaluación del Plan Foral para la Igualdad.

#### **RECURSOS INVERTIDOS**

Para la realización de este informe, que ha sido realizado por Ana Agirre, Jefa de servicio de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad, se han invertido alrededor de 14 horas.

## C.2. GAZTERIA ETA KIROLA

### 1. SARRERA

Txosten hau aurrerapauso bat da Kultura, Gazteria eta Kirol Departamentuaren aurrekontuak egiteko sisteman generoaren ikuspegia aplikatzeko prozesuan. Horretarako, departamentu horrek kudeatutako programak sailkatu dira, eta jarraian, programa egokienak aukeratu dira, horien genero-eragina neurtzeko adierazleak osatzen hasteko, eta era horretan, beharrezkoa bada, neurri zuzentzaileak hartu eta Gipuzkoako gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko.

Kultura, Gazteria eta Kirol Departamentuaren 2012ko aurrekontuak ondoko programak biltzen ditu:

## C.2. JUVENTUD Y DEPORTE

### 1. INTRODUCCIÓN

El presente informe supone un paso más en la implantación de un sistema de elaboración de los presupuestos del Departamento de Cultura, Juventud y Deporte, incluyendo el enfoque de género. Para ello se ha procedido a la clasificación de los distintos programas gestionados por este departamento y posteriormente a la selección de aquellos que se ha considerado adecuados para iniciar la elaboración de unos indicadores que nos permitan medir el impacto de género que tienen y, en su caso, poder tomar medidas correctoras que favozcan la igualdad entre los hombres y las mujeres de Gipuzkoa.

El presupuesto de 2012 del Departamento de Cultura, Juventud y Deporte se estructura en los siguientes programas:

PROGRAMA / PROGRAMA	AURREKONTUA PRESUPUESTOS	PISUA PESO
01.- Kultura, Gazteria eta Kirolako Zerbitzu Orokorrak/ Servicios Generales de Cultura, Juventud y Deporte	3.811.717,00	8,19%
10.- Gipuzkoa 2.0/ Gipuzkoa 2.0	499.821,00	1,07%
11.- Ondare Historiko-Artistikoa/ Patrimonio Histórico-Artístico	1.875.547,00	4,03%
12.- Agiritegiak eta Museoak/ Archivos y Museos	4.741.872,00	10,19%
13.- Gordailua/ Gordailua	1.733.031,00	3,72%
14.- Arteleku/ Arteleku	2.805.219,00	6,03%
15.- Liburutegia, Kulturaren Sustapena eta Hedapena/ Biblioteca, Promoción y Difusión Cultural	6.687.424,00	14,37%
16.- Erakustaretoa KM/ Sala de exposiciones KM	640.160,00	1,38%
20.- Gazteria/ Juventud	6.780.307,00	14,57%
30.- Kirolaren sustapena/ Fomento del deporte	16.957.531,00	36,45%
<b>Guztira / Total</b>	<b>46.532.629,00</b>	<b>100,00%</b>



Kultura, Gazteria eta Kirol Departamentuaren aurrekontuak aurrekontu osoaren %1,15 eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren kudeaketa aurrekontuaren %6,85 hartzen du.

El presupuesto del Departamento de Cultura, Juventud y Deporte representa el 1,15% del presupuesto total y el 6,85% del presupuesto de gestión de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Gipuzkoako Foru Aldundiko departamendu guztien artean, Kultura, Gazteria eta Kirol Departamentuaren diru-laguntzen kasuan, bertako programa guztiak, nori zuzenduta dauden kontuan hartuta, genero-inpaktuarekiko eragindunak direla jotzen da, emakumeek zein gizonek baliabideak erabili eta kontrolatzeko orduan, eragina baitute.

En el conjunto de todos los departamentos de la Diputación, el Departamento de Cultura, Juventud y Deporte ha sido considerado como uno de los departamentos subvencionadores en el que todos sus programas son pertinentes al impacto de género en función de a quienes van dirigidos y porque afectan en el acceso y control de recursos de las mujeres y los hombres.

Programa/ Programa	Nori zuzenduta dagoen / A quien va dirigido			Emakumeengan eta gizonengan eragina du, baliabideak erabili eta kontrolatzeko orduan/ Afecta a mujeres y hombres en el acceso y control de recursos	
	P. fisikoak/ P. físicas	P. juridikoak/ P. jurídicas	O.K./ O.C.	Zuzenekoa/ Directa	Zeharkakoa/ Indirecta
01 Zerbitzu Orokorrak / Servicios Generales	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si
10 Gipuzkoa 2.0/ Gipuzkoa 2.0	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si
11 Ondare Historiko-Artistikoa/ Patrimonio Histórico-Artístico	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si
12 Artxiiboak eta Museok/ Archivos y Museos	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si
13 Gordailua	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si
14 Arteleku	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si
15 Liburutegia, Kultura Sustapen eta Hedapena/ Biblioteca, Promoción y Difusión Cultural	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si
16 KM Erakusketa Aretoa/ Sala de Exposiciones KM	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si
20 Gazteria/ Juventud	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si
30 Kirolaren Sustapena/ Fomento del Deporte	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si	Bai / Si

Genero ikuspegitik egokitzat kalifikatutako programak Kultura, Gazteria eta Kirol Departamentuaren aurrekontu osoaren %100 dira.

Los programas pertinentes representan el 100% del presupuesto total del Departamento de Cultura, Juventud y Deporte.

Emakume eta gizonen arteko berdintasun helburuari begira zelako garrantzia duten aztertu ondoren, honela sailkatu dira genero ikuspegitik egokitzat hartutako programak:

La clasificación de los programas declarados pertinentes atendiendo a su relevancia para el objetivo de igualdad de mujeres y hombres ha dado el siguiente resultado:

<b>GENERO IKUSPEGITIK PROGRAMA EGOKIAK/ PROGRAMAS PERTINENTES</b>	<b>AURREKONTUA/ PRESUPUESTO</b>	<b>PISUA PESO</b>
<b>GARRANTZI HANDIA / RELEVANCIA ALTA</b>	<b>23.737.838,00</b>	<b>51,01%</b>
20.- Gazteria / Juventud	6.780.307,00	14,56%
30.- Kirolaren sustapena / Fomento del deporte	16.957.531,00	36,45%
<b>GARRANTZI ERTAINA / RELEVANCIA MEDIA</b>	<b>10.632.624,00</b>	<b>22,85%</b>
10.- Gipuzkoa 2.0 / Gipuzkoa 2.0	499.821,00	1,07%
14.- Arteleku / Arteleku	2.805.219,00	6,03%
15.- Liburutegia, Kulturaren Sustapena eta Hedapena / Biblioteca, Promoción y Difusión Cultural	6.687.424,00	14,37%
16.- Erakustaretoa KM / Sala de exposiciones KM	640.160,00	1,38%
<b>GARRANTZI TXIKIA / RELEVANCIA BAJA</b>	<b>12.162.167,00</b>	<b>26,14</b>
01.- Kultura, Gazteria eta Kirolako Zerbitzu Orokorrak / Servicios Generales de Cultura, Juventud y Deporte	3.811.717,00	8,19%
11.- Ondare Historikoa-Artistikoa / Patrimonio Histórico-Artístico	1.875.547,00	4,03%
12.- Agiritegiak eta Museok / Archivos y Museos	4.741.872,00	10,19%
13.- Gordailua / Gordailua	1.733.031,00	3,73%
<b>Genero ikuspegitik programa egokiak, guztira / Total programas pertinentes</b>	<b>46.532.629,00</b>	<b>100,00%</b>

## **2. HAUTATUTAKO AZTERKETA**

Generoaren ikuspegitik aztertzeko orduan, programa guztiak pertinenteak izan arren, guztiek ez dute pertinenzia maila bera eta horregatik, generoaren eraginari dagokionez garrantzi handikoak diren programak bakarrik aztertuko dira, hau da, generoaren berdintasunerako eraldaketa-gaitasun, eragin eta garrantzi funtzional aitortua dutenak. Oro har, izaera instituzionaleko gobernu-planek edukitzen dituzte horrelako programak, eta beraz, lurralde osoan aplikatzen dira, legegaldi bakoitzean jarduera-irizpideak zehaztuz.

Aukeraketa 2011ko aurrekontuaren gainean egin da.

## **PROGRAMEN**

## **2. ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS SELECCIONADOS**

Si bien todos los programas son pertinentes al análisis desde la perspectiva del enfoque de género, no todos lo son en la misma medida y, por ello, solamente los programas de relevancia alta van a ser objeto de análisis. Así, los programas de relevancia alta o muy relevantes son aquéllos que presentan gran interés por su capacidad transformadora, impacto y relevancia funcional reconocida. En general, son programas que contienen los planes de gobierno de carácter institucional y que se extienden por lo tanto a la totalidad del territorio marcando las directrices de actuación en la legislatura.

La selección se ha realizado sobre el presupuesto 2011.

Horrela bada, aurrekontu-programa hauek jo dira garrantzi handikotzat generoaren berdintasunari dagokionez:

### **2.1. 200. programa. Gazteria.**

#### **a) Helburuak:**

Programaren xedea da Gipuzkoan bizi diren nesken, mutilen, nerabeen eta gazteen bizi-baldintza egokiak edukitzea, horrela beren erabateko garapena sustatzeko, eta Gipuzkoan lan egiten duten beste eragileekin lankidetzan, horien guztien eskubideak gauzatzeko.

Horrek esan nahi du:

1. Neskei, mutilei, nerabeei eta gazteei autonomia gehiago lortzeko eta helduarora bidea erraztu eta gaitasuna emateko aukerak sustatzen direla.
2. Neska, mutil edo nerabeak arrisku-egoeran erortzeko aukerak murrizteko lan egiten dela, eta esparru horretan emaitza onak lortu direla.
3. Haurtzaroaren, nerabezaroaren eta gazteriaren premien inguruan sensibilizatuta dagoela gizartea.

Horretarako, Gipuzkoako Foru Aldundiko Haur, eta Gazteen Zuzendaritza Nagusiak:

- Gizarte zerbitzuen ikuspegitik, zerbitzu eta programak abian jartzen ditu.
- Haurtzaroaren, nerabezaroaren eta gazteriaren premiak aitortzeko sensibilizazioa sustatzen du.

Genero-eraginarekiko, programa hori egokia dela ikusi da, eta garrantzi handiko programa gisa sailkatu da. Nolanahi ere, programa horren barne hainbat jarduera-ardatz daude, eta horiek eragin ezberdina dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean. Jarraian, jarduera-ardatz bakoitzaren garrantzia mailak ageri dira zehaztuta:

De este modo, adquieren relevancia alta los siguientes programas presupuestarios:

### **2.1. Programa 200. Juventud.**

#### **a) Objetivos:**

El programa persigue contribuir a que las niñas, niños, adolescentes y jóvenes residentes en Gipuzkoa, dispongan de condiciones de vida adecuadas, con el fin de promover su desarrollo pleno y el ejercicio de sus derechos en colaboración con los otros agentes que operan en el Territorio de Gipuzkoa.

Esto significa que:

1. Se promueven oportunidades para que todas las niñas, niños, adolescentes y jóvenes, desarrollen valores y competencias para lograr una mayor autonomía y una transición exitosa a su condición adulta.
2. Se trabaja con éxito en reducir la probabilidad de que una niña, niño o adolescente caiga en situación de riesgo.
3. La Sociedad está sensibilizada con las necesidades de la infancia, adolescencia y juventud.

Para lo cual, Servicio de Infancia, Adolescencia y Juventud de la Diputación Foral de Gipuzkoa:

- Desarrolla servicios y programas desde una óptica de servicio social
- Promueve la sensibilidad social hacia el reconocimiento de las necesidades de la infancia, adolescencia y juventud

Este programa ha sido considerado pertinente al impacto de género, siendo clasificado como de relevancia alta. No obstante, dentro del programa se enmarcan diferentes líneas de actuación, que presentan desigual incidencia en la igualdad entre mujeres y hombres. Se indican a continuación los niveles de relevancia de cada línea de actuación:

Jarduera ardatza / Línea de actuación	Garrantzia / Relevancia
Udalekuak	Handia / Alta
Gazte oporraldiak	Handia / Alta
Aterpetxeak	Handia / Alta
Gaztegune	Handia / Alta

Garrantzia handiko jarduera-ardatzen artean, aurrekontuan eragin handiena duten ardatzei eman zaie lehentasuna:

De las líneas de actuación con incidencia alta, se ha considerado adecuado priorizar las líneas más relacionadas con su impacto en relación al presupuesto:

Jarduera ardatza / Línea de actuación	Aurrekontua / Presupuesto	Portzentajea / Porcentaje
Udalekuak	548.661	14,32
Gazte oporraldiak	401.707	10,48
Aterptxeak	1.194.394	31,17
Gaztegune	456.392	11,91

**200. programa.- Udalekuak jarduera-ardatza**

**Programa 200.- Línea de actuación Udalekuak**

Udalekuak programan aurrez izena eman duten neska eta mutilak identifikatzea.

Identificación de las niñas y niños que realizan la preinscripción al programa udalekuak.

**200. programa.- Gazte Oporraldiak jarduera-ardatza**

**Programa 200.- Línea de actuación Gazte Oporraldiak**

Gazte oporraldiak programan aurrez izena eman duten nerabeak identifikatzea.

Identificación de los adolescentes que realizan la preinscripción al programa gazte oporraldiak.

**200. programa.- Aterpetxeak jarduera-ardatza**

**Programa 200.- Línea de actuación Aterpetxeak**

Gazte aterpetxeak erabiltzeko erreserba-kontratuak egiten dituzten pertsonak identifikatzea.

Identificación de las personas a cuyo nombre se realizan los contratos de reserva para el uso de los albergues de juventud.

**200. programa.- Gaztegune jarduera-ardatza**

**Programa 200.- Línea de actuación Gaztegune**

Gaztegunea erabiltzen duten gazte elkarteetako arduradun gisa ageri diren pertsonak identifikatzea.

Identificación de las personas que aparecen como responsables de las asociaciones juveniles que utilizan el Gaztegune.

**b) 2012. urterako adierazleak**

**b) Indicadores para 2012**

	Gizonak/Hombres %	Emakumeak/Mujeres %	Guztira Total
<i>Udalekuak</i> <sup>1</sup> programan parte hartu duten neska-mutilak/ Niñas y niños participantes en <i>udalekuak</i> <sup>1</sup>	45	55	100
<i>Gazte oporraldiak</i> <sup>2</sup> programan parte hartu duten nerabeak/ Adolescentes participantes en <i>gazte oporraldiak</i> <sup>2</sup>	35	65	100
Gazte aterpetxeak <sup>3</sup> erabili dituzten pertsonak/ Personas usuarias de los albergues de juventud <sup>3</sup>	55	45	100
Gazte elkarteetako <sup>4</sup> arduradunak diren pertsonak/ Personas responsables de asociaciones juveniles <sup>4</sup>	60	40	100

**c) Jarduerak eta programak, gaitasunekin lotuta**

**c) Relación de los programas y actividades con las capacidades**

SARBIDEA ESPARRU HAUETARA / ACCESO A:	Udal.	Opor.	Aterp.	Gazteg.
...osasuna/ ... la salud				
... hezkuntza eta jakintza / ... la educación y al conocimiento				
... etxe-giro egoki eta segurua / ... un espacio doméstico adecuado y seguro				
... lan ordaindua, baldintza egokietan / ... un trabajo remunerado en condiciones adecuadas				
... diru-sarrerak / ... la obtención de ingresos monetarios				
... mugikortasuna eta lurralde-plangintza egokia / ... una movilidad y a una planificación territorial adecuada				
... aisialdia eta kirol-ekintzak / ... tiempo libre y actividades deportivas				
... zaintza / ... cuidado				
... indarkeriarik gabeko bizitza / ... una vida libre de violencia				
... partaidetza sozial eta politikoa erkidegoan / ... la participación social y política en la comunidad				

**2.2. 300. programa. Kirolaren Sustapena.**

**2.2. Programa 300. Fomento del Deporte.**

**a) Helburuak:**

**a) Objetivos:**

Kirol Zuzendaritza Nagusiak programa orokor bakar baten bitartez (Kirolaren Sustapena) gauzatzen ditu jarduera guztiak. Programa horren helburua da Gipuzkoako herritarrei

La Dirección General de Deporte articula sus actuaciones a través de un único programa genérico (Fomento del Deporte), cuyo objetivo básico consiste en ofrecer a la

beren premia, interes eta asmoen araberako jarduera fisiko zein kirol-jarraibideak ematea, betiere Gipuzkoako gizartearen garapen-mailaren araberako kalitate-mailarekin.

ciudadanía de Gipuzkoa itinerarios de práctica de actividad física y deporte adecuados a sus necesidades, intereses y aspiraciones, con unos niveles de calidad acordes con el desarrollo de la sociedad guipuzcoana.

Genero-eraginarekiko, programa hori egokia dela ikusi da, eta *garrantzi handiko* programatzat jo da. Nolanahi ere, programaren barne hainbat jarduera-ardatz daude, eta guztiek ez dute eragin bera emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean. Jarduera-ardatz bakoitzaren garrantzi-maila ageri da zehaztuta hurrengo taulan:

Este programa ha sido considerado pertinente al impacto de género, siendo clasificado como de *Relevancia Alta*. No obstante, dentro del programa se enmarcan diferentes líneas de actuación, que presentan desigual incidencia en la igualdad entre mujeres y hombres. Se indican a continuación los niveles de relevancia de cada línea de actuación:

JARDUERA-ARDATZAK/ LÍNEA DE ACTUACIÓN	GARRANTZIA RELEVANCIA
0-18	Handia / Alta
Elkartegintza / Asociacionismo	Handia / Alta
Berdintasuna / Igualdad	Handia / Alta
Berrikuntza / Innovación	Handia / Alta
Ekipamenduak / Equipamientos	Handia / Alta
Immigrazioa / Inmigración	Handia / Alta
Gipuzkoako Kirol Txartela / Gipuzkoako Kirol Txartela	Handia / Alta
Goi Maila / Alto Nivel	Handia / Alta
Herri txikiak / Herri txikiak	Handia / Alta
Mugikortasuna / Movilidad	Handia / Alta
Teknifikazioa / Tecnificación	Handia / Alta

#### ARDATZAK

Garrantzi handiko jarduera-ardatzen artean, aurrekontuan eragin handiena duten ardatzei eman zaie lehentasuna:

#### LÍNEAS

De las líneas de actuación con incidencia alta, se ha considerado adecuado priorizar las líneas más relacionadas con su impacto en relación al presupuesto:

ELKARTEGINTZA/ ASOCIACIONISMO	2.313.012	% 12,57°
TEKNIFIKAZIOA / TECNIFICACIÓN	1.763.826	% 9,58
OROKORRA / GENERAL	1.904.762	% 5,95
BERRIKUNTZA / INNOVACIÓN	461.374	% 2,51
GIPUZKOAKO KIROL TXARTELA / GIPUZKOAKO KIROL TXARTELA	267.226	% 1,45
BESTE BATZUK / VARIOS	249.398	% 1,35
BERDINTASUNA / IGUALDAD	22.795	% 0,12
MUGIKORTASUNA / MOVILIDAD	12.875	% 0,07
ETORKINEN INTEGRAZIOA / INTEGRACIÓN INMIGRANTES	6.470	% 0,04
ARRETA HERRI TXIKIEI / ATENCIÓN A PUEBLOS PEQUEÑOS	2.820	% 0,02
<b>GUZTIRA / TOTAL</b>	<b>18.406.567</b>	<b>% 100</b>

Beraz, honako jarduera-ardatzak hautatu dira: Por lo que se han seleccionado las siguientes líneas de intervención:

<b>JARDUERA-ARDATZAK / LÍNEA DE INTERVENCIÓN</b>	<b>GARRANTZIA / RELEVANCIA</b>	<b>Aurrekontu osoarekiko %/ %sobre el total presupuestario</b>
GOI MAILA / ALTO NIVEL	Handia / Alta	% 27,54
0-18	Handia / Alta	% 13,83
ELKARTEGINTZA / ASOCIACIONISMO	Handia / Alta	% 12,57
<b>KOPURU OSOAREKIKO % / % SOBRE EL TOTAL</b>		<b>% 53,94</b>

Hautatutako jarduera-ardatzen berriazko helburuak honakoak dira:

Los objetivos específicos correspondientes a las líneas de intervención seleccionadas son los siguientes:

### **300. programa.- 0-18 jarduera-ardatza**

### **Programa 300.- Línea de actuación 0-18**

Eskola-kirolaren antolaketa finkatzea, bai lehiaren esparruan (prestakuntza-olgetakoa edo errendimendukoa), bai sustapen eta teknifikazio-jardueretan, eskola eta federazioetako antolaketa-egituren garapen eta sustapena azpimarratuz.

Consolidar la ordenación del deporte escolar, tanto en su vertiente competitiva (formativo-recreativa y de rendimiento), como en lo referente a actividades de promoción y de tecnificación, incidiendo en el desarrollo y la potenciación de las estructuras organizativas, escolares y federativas.

Gipuzkoako udalerriei kirol- eta olgeta-sustapen eta hastapenerako jarduerak garatzen laguntzea.

Ayudar a municipios guipuzcoanos en el desarrollo de actividades de iniciación y promoción deportiva y recreativa.

Eskola-kiroleko jardueretarako kirol-materiala ematea. Proporcionar material deportivo para las actividades de deporte escolar.

12 eta 18 urte bitarteko gazteen artean jarduera fisikoa eta kirola sustatzea. Potenciar la práctica físico-deportiva de las y los jóvenes entre 12 y 18 años.

**300. programa.- Elkartegintza jardueratar datza**

**Programa 300.- Línea de actuación Asociacionismo**

Gipuzkoako kirol-klubei laguntza ematea, horien presentzia soziala eta kirol-errendimendua hobetzeko helburuz. Apoyar a los clubes deportivos de Gipuzkoa, con el fin de mejorar su presencia social y su rendimiento deportivo.

Gipuzkoako federazioak erakunde gisa sustatu eta modernizatzea, bertan kirolariak, teknikariak eta klubak biltzeko. Potenciar y modernizar las federaciones guipuzcoanas como entes aglutinadores de deportistas, personal técnico y clubes.

Federazientzako aholkularitza eta ikuskapen-sistema bat ezartzea. Establecer un sistema de asesoramiento y supervisión a las federaciones.

Federazioentzako azpiegitura egokiak ematea. Facilitar una adecuada infraestructura a las federaciones.

Gipuzkoako kirol federatuarentzako kirol-material egokia emateko ahalegina egitea. Procurar una adecuada dotación de material deportivo del deporte federado guipuzcoano

Bertako kirolak sustatzea. Fomentar los deportes autóctonos.

Kirol-modalitateen antolaketa sustatzea. Promocionar la ordenación de las modalidades deportivas.

Gipuzkoan errendimendu-kirola sustatzea. Fomento del deporte de rendimiento guipuzcoano.

**300. programa.- Goi Maila jardueratar datza**

**Programa 300.- Línea de actuación Alto Nivel**

Goi-mailako kirol-lehiaketetan Gipuzkoako taldeen partaidetza babestea. Apoyar la participación de equipos guipuzcoanos en las máximas competiciones deportivas.

Nazioarteko goi-mailako kirol-lehiaketetan banaka parte hartzen duten kirolariei babesa ematea. Apoyar a deportistas individuales participantes en las máximas competiciones de ámbito internacional.

Gipuzkoan errendimendu-kirola sustatzea. Fomento el deporte de rendimiento guipuzcoano.

Kirol-ekintza garrantzitsuak antolatzen dituzten kirol-erakunde, -elkarte, -federazio eta -klubei babesa ematea. Apoyar a instituciones, entidades, federaciones y clubes deportivos en la realización de acontecimientos deportivos relevantes.



**b) Jarduera eta programak, gaitasunekin lotuta**

Proposatutako gaitasunetan, hautatutako jarduera-ardatzen eragina honakoa da:

**b) Relación de programas y actividades con las capacidades**

La incidencia de las líneas de actuación seleccionadas en las capacidades propuestas son las siguientes:

SARBIDEA ESPARRU HAUETARA / ACCESO A:	0-18	Elkartegintza Asociacionismo	Goi maila Alto Nivel
...osasuna/ ... la salud	√	√	
...hezkuntza eta jakintza / ... la educación y al conocimiento	√	√	√
... etxe-giro egoki eta segurua / ... un espacio doméstico adecuado y seguro			
... lan ordaindua, baldintza egokietan / ...un trabajo remunerado en condiciones adecuadas		√	√
... diru-sarrerak / ... la obtención de ingresos monetarios			
... mugikortasuna eta lurralde-plangintza egokia / ... una movilidad y a una planificación territorial adecuada	√	√	√
... aisialdia eta kirol-ekintzak / ... tiempo libre y actividades deportivas	√	√	
... zaintza / ... cuidado			
... indarkeriarik gabeko bizitza / ... una vida libre de violencia			
... partaidetza sozial eta politikoa erkidegoan / ... la participación social y política en la comunidad	√	√	√

**300. programa.- 0-18 jarduera-ardatza**

Jarduera-ardatz honen helburua da ikasleei kirola egiteko ohiturak sorraraztea, heldutasunean ere ohitura horiek mantentzaten. Beraz, helburu horrek zerikusi handia du **osasunarekin**, jarduera fisikoa sustatzen duenez, gaur egungo arrisku-faktore garrantzitsuenetako bati aurre egitea baita helburua: sedentarismoari aurre egitea, alegia. Beste alde batetik, ikaskuntzari eta kirola egiteari esker, ikasleek beren gorputzaren trebetasun, gaitasun eta potentzialtasun berriak aurkituko dituzte, txiki-txikitik, hobeto sentituko dira eta beren osasunari buruzko kontzientzia handiagoa edukiko dute.

0-18 jarduera-ardatzak helburu osagarri batzuk ere proposatzen ditu, besteak beste, balioen **hezkuntzaren** bitartez, haurren osoko

**Programa 300- Línea de actuación 0-18**

El objetivo de esta línea de actuación está enfocado hacia la adherencia del alumnado a unos hábitos de práctica deportiva que serán permanentes en su madurez, por lo que está muy relacionado con objetivos de **salud** al potenciar la actividad física y, por tanto, combatir uno de los factores de riesgo más importantes de nuestro tiempo: el sedentarismo. Por otra parte, el aprendizaje y la propia práctica deportiva van a descubrir al alumnado nuevas destrezas, capacidades y potencialidades de su cuerpo que van a redundar en un mejor estado y conciencia de su salud, ya desde la corta edad de su práctica.

La línea de actuación 0-18 plantea objetivos complementarios, como el desarrollo integral del niño y de la niña a través de la **educación**

garapena sustatzea. Arauak eta talde aurkariko kideekiko errespetua funtsezkotzat jotzen dira, kirolaren esparruan, askotan, gizarteak, kirolari ospetsu batzuen bitartez edo gurasoen jokabide jakin batzuen bitartez, ez baitu gehiegi lagutzen. Arau orokor batzuk ere ezartzen dira, irabazteari lehentasuna eman ordez, parte hartzearen balioa azpimarratzeko; eta haurrak helduen kirolelara egokitu ordez, helduen kiroleko arauak haurrentzako egokituz. Azkenik, jarduera batzuetan neska eta mutilak talde berean nahasten dira, eta emaitzaren ordez, jokabideari ematen zaio lehentasuna.

Kirol-ohiturak txiki-txikitatik edukitzeak eragin handia du **aisialdia** modu egokian erabiltzeko orduan, hain zuzen ere **kirol-jarduerak** eginez.

**Mugikortasun-plana** garatu da, kirol-ekintzetara egin beharreko joan-etorrietan garraio publiko edo kolektiboa modu arrazionalen erabiltzeko, eskuragarri dauden baliabideak optimizatzeko eta joan-etorri partikularrak saihesteko. Bestalde, Kirol Zerbitzuaren plan eta programa guztien diseinuan ageri da **lurralde plangintza**, baliabideak arrazionalizatu eta optimizatzeko orduan, lurralde plangintzak garrantzi handia baitu.

Eskola-garaiko adinak funtsezkoak dira **pertsonen sozializazioan**. Programako kirol-ekintzek bazter-arrisku gehien duten kolektiboen gizarteratzea sustatu eta bultzatzen dute. Integrazio hori kirolari, teknikari, epaile edo kudeatzaile-papera betez egin daiteke.

### **300. programa.- Elkartegintza jardueratza.**

0-18 jarduera-ardatzerako xedatutakoa, beste maila eta adin-tarteetan, baliagarria da elkartegintza esparruan ere, hain zuzen ere *osasuna, hezkuntza eta ezagutza, mugikortasuna eta lurralde plangintza, aisialdia eta kirol-ekintzak* eta gizarte

en valores. Acciones de inculcación del respeto a las reglas que se han establecido o a los componentes del equipo oponente se consideran fundamentales en una actividad en la que la sociedad, a través de algunos ejemplos de deportistas de referencia o de determinadas actitudes de padres y madres no ayudan demasiado. También se establecen unas reglas generales por las que se priman los valores de participación sobre los de la competición, o los valores de adaptación al o la menor sobre los de adaptación de los menores a los reglamentos del deporte adulto. Finalmente, en algunas actividades se potencia la participación mixta de chicos y chicas en un mismo equipo y se intenta primar la actitud sobre el resultado.

La consecución desde edades tempranas de hábitos deportivos incide marcadamente en una adecuada utilización del **tiempo libre** en forma de **actividades deportivas**.

Se ha desarrollado un **Plan de Movilidad** buscando como objetivo la utilización racional del transporte público o colectivo en los desplazamientos a competiciones deportivas, optimizando los recursos disponibles y tratando de evitar desplazamientos particulares. Por otra parte, la **planificación territorial** está presente en el diseño de todos los planes y programas del Servicio de Deportes, al tener en cuenta la importancia de la misma a la hora de racionalizar y optimizar recursos.

Las edades escolares son fundamentales en la **socialización de las personas**. Las actividades deportivas del programa fomentan y ayudan a la integración social de aquellos colectivos que presentan mayor probabilidad de exclusión. Esta integración se puede llevar a cabo desde el rol de deportista, de técnico/técnica, de árbitro/árbitra o de puestos de gestión.

### **Programa 300.- Línea de actuación Asociacionismo.**

Lo señalado para la línea de actuación *0- 18*, a otro nivel y en otras franjas de edades, es válido también para la de *Asociacionismo* en lo que compete a las capacidades *Salud, Educación y Conocimiento, Movilidad y Planificación Territorial, Tiempo Libre y*

*partaidetza erkidegoan gaitasunei dagokienez.*

*Actividades Deportivas y Participación social en la comunidad.*

Horrez gain, emakumeek, kirol-erakundeetako teknikari edo kudeatzaile gisa, lan ordaindu batera iristeko aukerak ere eragina du ardatz honetan.

A ello hay que añadir la incidencia de esta línea en la posibilidad de acceso de las mujeres a un trabajo remunerado, bien sea como técnica o como gestora de entidades deportivas.

### **100. programa.- Goi Maila jarduera-ardatza.**

### **Programa 100.- Línea de actuación Alto Nivel**

Goi Maila jarduera-ardatza bat dator Elkartegintzarekin zenbait gaitasunetan: *Hezkuntza eta ezagutzan (ezagutzaren esparruan), mugikortasun eta lurralde plangintzan, lan ordainduan eta gizarte partaidetzan.*

La línea de actuación de Alto Nivel coincide con la de Asociacionismo en varias capacidades: *Educación y Conocimiento* (en su aspecto de *Conocimiento*), *Movilidad y Planificación Territorial*, *Trabajo remunerado y Participación Social*.

### **c) Jarduera/programetako emaitzen azterketa.**

### **c) Análisis de resultados de actividades/programas.**

#### **Onuradunak izan daitezkeenak.**

#### **Colectivo potencialmente beneficiario.**

**300- 0-18 jarduera-ardatza.** Izenak berak adierazten du jarduera zein adin-tartera zuzenduta dagoen. Gaur egun, adin-tarte horretako kide guztientzako jarduerak eskaini ez arren, gutxi gorabehera 110.000 onuradun egon daitezkeela kalkulatu da. Adingabe askok hainbat jardueretan parte hartzen dute, adingabeen jarrera eta gaitasunetara egokitu daude horiek, eta arreta berezia behar duten kolektiboetan berriazko esku-hartzeak egiten dira.

**300- Línea de actuación 0-18.** Su nombre enmarca la edad de la población a la que se dirige la actuación. Aunque sus actividades no se ofertan actualmente a todos los integrantes en esa franja de edad, hablamos de unos beneficiarios potenciales en torno a 110.000 personas de las cuáles un número elevado participan en sus distintas actividades, adaptadas a las actitudes y aptitudes de los menores y con intervenciones específicas en colectivos de especial atención.

**300- Elkartegintza.** Kirolaren esparruan, Gipuzkoa mailan sortzen den ekimen sozialari babesa ematea da helburua. Horretarako, Gipuzkoako kirol -federazio, -klub eta -kirola sustatzen duten bestelako erakundeak dira jardueren xede. Guztira 46 kirol-federazio daude Gipuzkoan, eta 79.946 kirol-lizentzia izapidetzen dituzte (Gipuzkoako populazioaren % 11,4). Eusko Jaurlaritzako kirol erakundeen erregistroan 1.310 gipuzkoar klub daude erregistratuta. Hala ere, gaur egun, horietatik 698k funtzionatzen dute, eta guztira 1.179 kirol-atal daude aktibo.

**300- Asociacionismo.** Se dirige a apoyar a la iniciativa social que se da en Gipuzkoa en el ámbito del deporte, siendo objeto de la actuación las federaciones deportivas guipuzcoanas y los clubes y otras entidades que fomentan el deporte en nuestro Territorio. Las federaciones deportivas guipuzcoanas son 46 y tramitan 79.946 licencias deportivas (un 11,4% de la población guipuzcoana). Los clubes guipuzcoanos que se encuentran actualmente registrados en el Registro de Entidades deportivas del Gobierno Vasco son 1.310, aunque consideramos que son 698 los clubes guipuzcoanos que actualmente funcionan, con un total de 1.179 secciones deportivas activas.

**300- Goi Maila.** Jarduera-ardatz horren barne dagoela zehazteko, kirolari, kirol-talde edo

**300- Alto Nivel.** La consideración como integrante de esta línea de actuación viene

kirol-erakunde batek kirol-maila jakin bat lortu behar du; eta kirolari, kirol-talde edo kirol-erakundearen kirol-maila zehazten duten irizpide batzuen arabera erabakitzen da maila hori. Horregatik, onuradun izan daitekeen kolektiboa urtero alda daiteke, eta ondorioz, kolektibo hori erabat zehaztu ezin denez, Gipuzkoako kirol-maila oso mugatuaren adierazpen gisa aurkez daiteke.

Horrelako kolektiboen premietan sakondu ahal izateko, Gipuzkoako Kirol Kontseilua dago (esparru bakoitzeko batzorde bereziak dituena), eta bertan, Gipuzkoako kirol-esparruko eragile sozial ezberdinek parte hartzen dute.

Beste alde batetik, tresna sozial batzuk jarri dira abian, taldeen bitartez, Gipuzkoa Kirolak erakundearen webgunean partaidetza soziala errazteko (2.0 aldera begira).

Nolanahi ere, aplikatu beharreko kirol-politika egokiari buruzko ezagutza lortzeko, ebaluazio-sistematika egokia ezarri behar da, hain zuzen ere, datuei buruzko hausnarketa-txostenaren ondoren ageri den atalean aipatzen direnak.

**c.1. 2010eko adierazleak: Partaide-kopurua, sexuaren arabera; eta kopuru osoarekiko emakumeen %**

marcada por la obtención del deportista, equipo u organización de un nivel deportivo determinado, que se establece a través de unos criterios que nos marcan el nivel deportivo del deportista, equipo u organización. Es por ello por lo que el colectivo beneficiario podrá cambiar cada año, y por lo que, sin proceder a definirlo totalmente, podemos presentarlo como una representación muy restringida del nivel del deporte guipuzcoano.

Para poder profundizar en las necesidades e intereses de estos colectivos, contamos con un órgano consultivo, el Consejo Guipuzcoano del Deporte (con sus diversos comités específicos por área), en los que participan distintos tipos de agentes sociales del deporte de Gipuzkoa.

Por otra parte, se han implantado distintas herramientas que facilitan la participación social a través de grupos en la web Gipuzkoa Kirolak (de orientación 2.0).

No obstante, el conocimiento sobre la adecuada política deportiva a implantar solamente lo podremos obtener a partir del establecimiento de una adecuada sistemática de evaluación, que se comenta en el apartado posterior del informe relativo a la reflexión sobre los datos.

**c.1. Indicadores 2010: N° de personas participantes por sexo y % mujeres sobre el total**

1. Taula. Eskola-kiroleko partaideak, sexuaren eta emakumeen %-aren arabera /  
Tabla 1. Participantes deporte escolar desagregado por sexo y % mujeres

<b>Eskola-kiroleko partaideak/ Participantes Deporte Escolar</b>	<b>Emakumeak/ Mujeres</b>	<b>Gizonak/ Hombres</b>	<b>Guztira (T) Total (T)</b>	<b>Emakumeen%/T % Mujeres/T</b>
Lehiaketa kirolariak / Deportista Competición	10.162	12.543	22.705	44,75
Hezkuntza kirolariak / Deportistas Enseñanza	13.758	15.034	28.792	47,8
<b>Eskola Kiroleko kirolariak guztira/ Total Deportistas Deporte Escolar</b>	<b>23.920</b>	<b>27.577</b>	<b>51.497</b>	<b>46,45</b>

2. Taula. 2009-2010 bitarte federatutako lizentzia-kopurua, sexuaren eta emakume %-aren arabera /

Tabla 2. N° Licencias federadas 2009-2010 desagregadas por sexo y % M

<b>2009-2010 bitarte federatutako lizentziak Licencias federadas 2009-2010</b>	<b>Emakumeak/ Mujeres</b>	<b>Gizonak/ Hombres</b>	<b>Guztira/ Total</b>	<b>Emakumeen %/T % Mujeres/T</b>
Infantilen lizentziak / Licencias infantiles	160	1.873	2.033	8%
Kadeteen lizentziak / Licencias cadetes	1.741	4.633	6.374	27%
Jubenilen lizentziak / Licencias juveniles	989	4.325	5.314	19%
Juniorren lizentziak / Licencias Junior	695	1.771	2.466	28%
Seniorren lizentziak / Licencias Senior	11.289	36.150	47.439	24%
Jolas kirolerako lizentziak / Licencias Recreativas	2.028	8.425	10.453	19%
Kirol lizentziak guztira / Total Licencias Deportivas	16.902	57.177	74.079	23%
Bestelako Lizentziak / Otras licencias	109	1.676	1.785	6%
Teknikariak	180	2.188	2.368	8%
Epaileak	282	1.432	1.714	16%
Teknikari eta kudeatzaileen lizentziak guztira / Total licencias técnicas y de gestión	571	5.296	5.867	10%
<b>Federatutako lizentziak guztira / Total licencias federadas</b>	<b>17.473</b>	<b>62.473</b>	<b>79.946</b>	<b>22%</b>

3. Taula: Gazteen artean kirola sustatzeko planeko (PDJ) kirolariak, sexuaren eta emakume %-aren arabera /

Tabla 3. Deportistas PDJ desagregados por sexo y % Mujeres

<b>Gazteen artean kirola sustatzeko planeko kirolariak / Deportistas PDJ</b>	<b>Emakumeak / Mujeres</b>	<b>Gizonak / Hombres</b>	<b>Guztira (T) / Total (T)</b>	<b>Emakumeen % (T) / %Mujeres/T</b>
Saskibaloia / Baloncesto*	1.332	1.404	2.736	49%
Eskubaloia / Balonmano *	798	896	1.694	47%
Arraunketa / Remo	109	297	406	27%
<b>Guztira / Total *</b>	<b>1.789</b>	<b>2.107</b>	<b>3.896</b>	<b>46%</b>

(\*) Saskibaloia eta eskubaloia: Talde-kopurua, bider 12 eta bider 14, hurrenez hurren

(\*) Baloncesto y Balonmano: N° de equipos multiplicado por 12 y 14, respectivamente.

c.2 2010eko aurrekontua generoaren c.2 Ejecución del Presupuesto 2010 en arabera gauzatzea función al género

c.2.1. 0-18 JARDUERA-ARDATZA

c.2.1. LÍNEA DE ACTUACIÓN 0-18

Kontzeptua / Gastua Concepto / Gasto	Emakumeak/ Mujeres	Gizonak/ Hombres	Guztira/ Total
Eskola kirola / Deporte Escolar	1.103.989	1.272.772	2.376.761
Gazteen artean kirola sustatzeko plana (PDJ) / PDJ	74.210	93.634	167.844
<b>Guztira 0-18 / total 0-18</b>	<b>1.178.199</b>	<b>1.366.406</b>	<b>2.544.605</b>

Kontzeptua / Gastua Concepto / Gasto	Emakumeak/ Mujeres	Gizonak/ Hombres	Guztira/ Total
Eskola kirola / Deporte Escolar	46,45%	53,55%	100,00%
Gazteen artean kirola sustatzeko plana (PDJ) / PDJ	44,21%	55,79%	100,00%
<b>Guztira 0-18 / total 0-18</b>	<b>46,30%</b>	<b>53,70%</b>	<b>100,00%</b>

c.2.2. ELKARTEGINTZA JARDUERA-ARDATZA

c.2.2. LÍNEA DE ACTUACIÓN ASOCIACIONISMO

Kontzeptua / Concepto	Emakumeak/ Mujeres	Gizonak/ Hombres	Guztira/ Total
Elkartegintzaren gastua / Gasto Asociacionismo	505.532	1.807.480	2.313.012
Elkartegintzaren portzentajea / Porcentaje Asociacionismo	% 21,86	% 78,14	% 100,00

c.2.3. GOI MAILA JARDUERA-ARDATZA

c.2.3. LÍNEA DE ACTUACIÓN ALTO NIVEL

Kontzeptua / Gastua Concepto / Gasto	Emakumeak/ Mujeres	Gizonak/ Hombres	Bereizi gabe/ Sin desagregar	Guztira/ Total
KIROLGI gastu / Gasto KIROLGI	459.648	681.610	370.742	1.512.000
Ikuskizunak, ospakizunak / Espectáculo, Acontecimientos	722.615	2.534.257	301.055	3.557.927
<b>Guztira GOI MAILA / Total ALTO NIVEL</b>	<b>1.182.263</b>	<b>3.215.867</b>	<b>671.797</b>	<b>5.069.927</b>

<b>Kontzeptua / Portzentajea Concepto / Porcentaje</b>	<b>Emakumeak/ Mujeres</b>	<b>Gizonak/ Hombres</b>	<b>Bereizi gabe/ Sin desagregar</b>	<b>Guztira/ Total</b>
KIROLGI portzentajea / Porcentaje KIROLGI	% 30,40	% 45,08	% 24,52	% 100
Ikuskizun, gertaera portzentajea Porcentaje Espectáculo, Acont.	% 20,31	% 71,23	% 8,46	% 100
<b>GOI MAILA portzentajea Porcentaje ALTO NIVEL</b>	<b>% 23,32</b>	<b>% 63,43</b>	<b>% 13,25</b>	<b>% 100</b>

#### **c.2.4. EBALUATUTAKO JARDUERA- ARDATZAK GUZTIRA**

#### **c.2.4. TOTAL DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN EVALUADAS**

<b>EBALUATUTAKO ARDATZAK GUZTIRA / TOTAL LÍNEAS EVALUADAS</b>	<b>Emakumeak / Mujeres</b>	<b>Gizonak/ Hombres</b>	<b>Bereizi gabe/ Sin desagregar</b>	<b>Guztira/ Total</b>
Aurrekontua / Presupuesto	2.865.994	6.389.753	671.797	9.927.544
Portzentajea / Porcentaje	<b>% 28,87</b>	<b>% 64,36</b>	<b>% 6,77</b>	<b>% 100</b>

#### **d).- Ondorioak**

#### **d).- Conclusiones**

##### **d.1. Jardueren/programen datuei buruzko hausnarketa.**

##### **d.1. Reflexión en torno a los datos de las actividades/programas.**

Hautatutako hiru jarduera-ardatzei buruzko datuei begira, aipagarria da 35 puntuko genero-tartea dagoela: Elkartegintzaren ardatzak 56 puntu ditu (bertan, emakumeak kopuru osoaren % 22 bakarrik dira) eta 0-18 jarduera-ardatzean, 7 puntuko aldea dago.

La lectura de los datos relativos a las tres líneas de actuación seleccionadas refleja que existe una importante brecha de género de 35 puntos, que oscila entre los 56 puntos que se dan en la línea de Asociacionismo (en la que las mujeres solo suponen el 22% del total) y los 7 puntos diferenciales que dan en la línea de actuación 0-18.

Aipatutako puntuazio-alde horiek Gipuzkoako gizartearen kirol-jardunean dauden genero ezberdintasunak islatzen dituzte. Genero-ezberdintasun horiek oso handiak dira Goi Mailan eta Elkartegintzan, eta ez dira horren nabariak 18 urtetik beherakoan jarduera fisikoan.

Las diferencias señaladas reflejan las desigualdades de género existentes en la práctica deportiva de la sociedad guipuzcoana, muy importantes en lo relativo al Alto Nivel y al Asociacionismo y más reducidas en la práctica de actividad física de menores de 18 años.

Gure gizartearen ageri diren ezberdintasun handi horiek agerian uzten dute garrantzitsua dela 2011-2014 jarduera-planaren jarraipen zehatza egitea, bertan, Gipuzkoa mailan, emakumeek kirolak egiteko dituzten oztopoei aurre egiteko neurriak biltzen baitira (plan hori txosten honetako hurrengo atalean ageri

Estas grandes diferencias que se dan en nuestra sociedad reflejan la importancia de realizar un seguimiento exhaustivo del plan de actuación 2011-2014 que recoge medidas para hacer frente a estas desigualdades en el acceso efectivo a la práctica deportiva por parte de las mujeres de Gipuzkoa, y que se describe en

da, 4.2. puntuan).

Kirol Zuzendaritza Nagusian datu asko ditugu, horietako asko berezita daude, hain zuzen ere, aurrekontu-portzentajeetan ageri den moduan, bereizi gabeko aurrekontua ez baita % 7ra iristen.

Hala ere, datu paneleko zenbait alderdi hobetu egin daitezke. Besteak beste, aurrekontua kudeatzeko tresna bakoitzari (webguneko kudeaketa ekonomikoa, diru-laguntzen aplikazioa...) kontzeptu bat esleitzeko etiketak erabiliz (gizona/emakumea, programa edo plan-motak, prozesuak...), era horretan, aurrekontuan idazpenak egiten direnean, kontzeptu horiek zuzenean esleitzeko (gaur egun egoitza eta aterpetxe-zentroekin egiten den moduan).

Nolanahi ere, hobekuntza horiek guztiak ebaluazio-sistematika baten bitartez aplikatu beharko lirake:

- Jarduera-ardatzak modelizatu, esku-hartzearen logika aztertuz, eta Gipuzkoan zehar hedatzean, bertan parte hartuko duten pertsonak zehaztuz.
- Aipatutako jarduera-ardatzaren jarraipen- eta ebaluazio-sistematika eratu.
- Datu-panel egoki eta fidagarria edukiz (garrantzia eta eragin berezia duten alderdi batzuetan, datu asko bereizi gabe daudela antzeman da, esaterako, kirol-klub eta -federazioetako zuzendaritza-postuetan emakumeen presentzia zenbatekoa den aztertzeko orduan).
- Ebaluazio-kultura sustatu, ez Kirol Zuzendaritza Nagusiko langileen artean bakarrik, Gipuzkoako kirol-eragileen artean ere bai. Izan ere, kultura hori barneratuz gero, datu fidagarriagoak lortuko dira, eta stakeholderrak gehiago inplikatu dira gure kirol-politiken garapenean.
- Ebaluazioen emaitzak ezagutzera eman.

el siguiente apartado de este informe (punto 4.2.).

En la Dirección General de Deporte contamos con un importante número de datos, muchos de los cuales están desagregados, como lo demuestra que el porcentaje del presupuesto evaluado que no está desagregado no llega al 7%.

Aún así, se puede mejorar el panel de datos en varios aspectos. Uno de ellos, estableciendo una sistemática de imputación de los diferentes conceptos a las herramientas de gestión presupuestaria (Gestión Económica Web, Aplicación de subvenciones, ...), a través de etiquetas (hombre/mujer, tipos de programas o planes, procesos...), que se imputarían al introducir cada asiento contable en el presupuesto (en la forma que actualmente se hace con centros como Residencias, Albergues...).

No obstante, todas estas mejoras deberían ser incorporadas a través de una sistemática de evaluación:

- Modelizando las líneas de actuación, analizando la lógica de la intervención, caracterizando las personas intervinientes en su despliegue en el Territorio.
- Construyendo una sistemática de seguimiento y evaluación de las líneas de actuación señaladas.
- Disponiendo de un adecuado y fiable panel de datos (se detecta una falta importante de datos desagregados en algún aspecto de especial incidencia como, por ejemplo, en la presencia de las mujeres en los cargos directivos de los clubes y federaciones deportivas)
- Fomentando una cultura de evaluación, no solamente en los integrantes de la Dirección de Deporte, sino también entre los agentes del deporte de Gipuzkoa, ya que la asunción de esa cultura nos va a permitir la obtención de datos más fiables y una mayor implicación de los stakeholders en el desarrollo de nuestras políticas deportivas.
- Socializando los resultados de las evaluaciones.



**d.2.- Aurrekontuan generoak duen eraginari buruzko hausnarketa.**

Kirol Zuzendaritza Nagusiak gai honi buruzko hausnarketa-prozesua egin zuen bere garaian, eta horren emaitza gisa, Gizonen eta emakumeen berdintasuna Gipuzkoako kirol arloan, 2011-2014 jarduketa-plana izeneko plana onartu zuen (Plana ikusi nahi izanez gero, ikus [Gipuzkoa Kirolak - Igualdad](#)).

Puntu honetan, txosten honetan aipatutako planaren edukietara mugatuko gara, eta gaur egun bertan xedatutakoa nola garatu den aztertuko dugu.

Gipuzkoako kirol arloan, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko 2011-2014 Jarduketa-Planaren helburu nagusia da **emakumeek kirol-esparruan jasaten dituzten diskriminazio eta oztopoak desagerraraztea.**

Horretarako, ekintza-katalogo bat zehazten du, eta ekintza horiek guztiak 7 atal nagusitan banatuta daude. Jarraian, Planean xedatutakoa ageri da, eta bertan, 2011 eta 2012 bitarte egin beharreko jarduera eta programak ageri dira, labur-labur azalduta.

**1. Datuak/diagnosiak**

**d.2.- Reflexión en torno al impacto de género del presupuesto.**

El Servicio de Deporte abrió ya en su día un proceso de reflexión al respecto, que ha finalizado con la elaboración del Plan de Actuación 2011-2014 en materia de igualdad en el deporte (Se puede acceder al Plan a través de [Gipuzkoa Kirolak - Igualdad](#)).

Este punto del informe se va a ceñir a los contenidos de dicho Plan y a su desarrollo en la actualidad.

El Plan de Actuación 2011-2014 para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito deportivo guipuzcoano plantea como objetivo principal el **eliminar los obstáculos y las situaciones de discriminación que padecen las mujeres en el ámbito deportivo.**

Para ello establece un catálogo de acciones agrupadas en 7 grandes apartados. Se recoge a continuación lo incluido en el Plan y sumariamente las actividades programadas para ser realizadas en 2011 y 2012.

**1. Datos/diagnósticos**

<b>1. Datuak lortu eta diagnosiak egitea /</b> Obtención de <b>datos</b> y realización de <b>diagnósticos</b>	1.1. Erakunde arteko batzorde bat sortzea, kirolaren esparruan, generoaren ikuspegitik datuak biltzeko protokoloa zehazteko/ Crear una Comisión Interinstitucional para establecer un protocolo para la recogida de datos desde la perspectiva de género en el ámbito deportivo.
	1.2. EAEn datu sistematizatuak bilduko direla bermatzeko, erakundeen arteko konpromiso-mekanismoak ezartzea, era horretan, kirolaren esparruan berdintasun-politikak zehazteko/ Establecer mecanismos de compromiso institucional en la CAPV para garantizar la recogida de datos sistematizados para establecer políticas de igualdad en el ámbito deportivo.

<p><b>1. Datuak</b> lortu eta <b>diagnosiak</b> egitea / Obtención de <b>datos</b> y realización de <b>diagnósticos</b></p>	<p>1.3. Kirolaren esparruan emakumeek duten presentziari buruzko datu kuantitatibo eta kualitatiboak biltzea. 1.1. atalean aipatutako protokoloari jarraiki, datu horiek kirol-ibilbide, adina, sexu eta praktikaturako kirol-modalitatearen arabera sailkatu beharko dira/ Recoger datos cuantitativos y cualitativos sobre la presencia de las mujeres en el ámbito deportivo. Estos datos deberán estar segmentados por itinerario deportivo, edad, sexo y modalidad practicada, de acuerdo al protocolo señalado en la acción 1.1.</p>
	<p>1.4. Kirolaren esparruan dauden diskriminazio-egoera eta oztopoei buruzko diagnosiak eta azterlan kuantitatibo zein kualitatiboak egitea, eta horiek guztiak zuzentzeko esku-hartzen neurriak ezartzea/ Realizar diagnósticos y estudios tanto cuantitativos como cualitativos sobre los obstáculos y situaciones de discriminación existentes en el ámbito deportivo y establecer medidas de intervención para corregir las mismas.</p>

Datozen bi urtetan Kirol Zuzendaritza Nagusiak (KZN) datuak segmentatzeko proiektu bat jarriko du abian, eta hori bete arte, ezingo dira **1.1.** eta **1.2.** ekintzak egin. Kirolaren esparruan datuak modu egokian bildu eta tratatzeko irizpideak ezarri nahi dira proiektu horretan. Irizpide horiek zehaztu ondoren, erakunde arteko batzordea sortuko da, eta bertan lan-proposamen zehatza aurkeztuko da.

**1.3.-** Datuak sailkatzeko proiektuak kirolean berdintasuna sustatzeko lantaldearen onspena izan beharko du, era horretan, kirolaren esparruan datuak bildu eta horiei tratamendua emateko irizpide egokiak zehazteko orduan, generoaren ikuspegia ere bertan sartzeko.

Datozen bi urtetan, generoaren ikuspegitik egun dauden gabeziak antzemango dira Gipuzkoako kirol-esparruko datuetan, eta antzemandako hobekuntza-premia horiek biltzen dituen dokumentu bat osatuko da, aurrerago, hobekuntza-proposamen horiek arestian aipatu dugun proiektuan sartzeko, datuak sailkatzeari buruzkoan, alegia.

**1.4.-** Oztopoak, premiak eta bazterketa-egoeren zantzuak antzemateko lau iturri proposatu dira: antzemandako hobekuntza-

Las acciones **1.1.** y **1.2.** quedan supeditadas al proyecto de segmentación de datos que llevará a cabo la Dirección General de Deportes (DGD) en los próximos dos años. En este proyecto se pretenden establecer los criterios para una recogida y tratamiento de datos apropiada en el ámbito deportivo. Una vez dichos criterios estén definidos, se podrá proponer la creación de la Comisión Interinstitucional, y presentar en la misma una propuesta concreta de trabajo.

**1.3.-** El proyecto de segmentación de datos deberá contar con el apoyo del grupo de trabajo sobre igualdad en el deporte, para la incorporación de la perspectiva de género en el establecimiento de criterios apropiados para la recogida y tratamiento de datos en el ámbito deportivo.

En los próximos dos años, se identificarán los déficits existentes –desde la perspectiva de género– en los datos disponibles sobre el ámbito deportivo guipuzcoano y se elaborará un documento con una relación de las necesidades de mejora detectadas, para incorporarlas al citado proyecto de segmentación de datos.

**1.4.-** Se proponen cuatro fuentes de identificación de obstáculos, necesidades y de indicios de situaciones de discriminación:

premiak, datuak sailkatzeko aipatutako proiektuan sartzeko.

necesidades de mejora detectadas, para incorporarlas al citado proyecto de segmentación de datos.

- Datuak sailkatzeko proiektuan antzemandako premien ondorioz, Gipuzkoako Foru Aldundiko Kirol Zuzendaritza Nagusiak egin beharreko diagnosi eta azterlanak.

- Diagnósticos y estudios a realizar desde la DGD de la DFG, derivados de las necesidades detectadas en el proyecto de segmentación de datos.

- Diagnosi bat egitea, Gipuzkoan, kirol-esparruko maila ezberdinetan parte hartzen duten emakumeen egoera ezagutzeko.

- Realizar un diagnóstico para conocer la situación de las mujeres que participan en los diferentes niveles del ámbito deportivo de Gipuzkoa (directivas, técnicas, árbitras).

- Departamentu honek diru-laguntzak emateko dituen lerroen bitartez, hirugarren pertsonak egingandako azterlan-proposamenak ezagutzea.

- Propuestas de investigación realizadas por terceras personas a través de las líneas de subvención del Departamento.

- Gipuzkoako Foru Aldundiko Kirol Zerbitzuaren webgunearen bidez bildutako kekek, Gipuzkoako kirol-esparruan sortzen diren diskriminazio-egoerei buruzkoa.

- Quejas sobre discriminación en el ámbito deportivo guipuzcoano recopiladas a través de la WEB del Servicio de Deportes (SVD) de la DFG.

- "*Berdintasun-politikak emakumearentzako goi-mailako kirolean*" (2009ko 8. Mozioa - Gipuzkoako Batzar Nagusiak) eta "*Goi-mailako kirol jardueraren eragina baloratzeko irizpideak eta aldagaiak*" izeneko azterketatik (Gipuzkoako Kirol Kontseiluan onartutako 2010eko maiatzean) ateratako jarduera edo esku-hartzeak aplikatzea.

- Actuaciones o medidas de intervención derivadas de los estudios llevados a cabo sobre "*Políticas de igualdad para la mujer en el deporte profesional o de élite*" (Moción 8 - 2009-, de las Juntas Generales de Gipuzkoa) y sobre "*Criterios y variables para valorar el impacto de la actividad deportiva de alto nivel*" (Aprobado por el Consejo Guipuzcoano del Deporte en mayo de 2010).

Diskriminazio-egoerak, premiak eta oztopoak antzemateko, Kirol Zerbitzuak tresna hauek edukiko ditu eskuragarri:

Las herramientas con las que contará el SVD para identificar obstáculos, necesidades e indicios de situaciones de discriminación son las siguientes:

A) Kirol Zerbitzuko kirol plangintzaren eta antolamenduaren alorreko berdintasunaren aldeko lantaldea.

A) El grupo de trabajo de igualdad del Área de Ordenación y Planificación Deportiva (APODE) del SVD.

B) Gipuzkoako Foru Aldundiko Kirol Departamentuak eta Kanpo Harremanetako Departamentuak ematen dituzten diru-laguntza lerroak aztertzeke proposamenak.

B) Propuestas de investigación en las líneas de subvención del Departamento de Deportes y Acción Exterior de la DFG.

C) Azterlanak egiteko kanpo-kontratazioa.

C) Contratación externa para la realización de estudios

## 2. Eskaintza

## 2. Oferta

2. Kirol eskaintza / Oferta deportiva	2.1. Berdintasunaren printzipioa errespetatuko duen kirol eskaintza bermatzea, emakumeen premia, interes eta asmoetarako egokia betiere, kirol-ibilbidearen, adinaren eta praktikaturako kirol modalitatearen arabera/ Garantizar una oferta deportiva que respete el principio de igualdad, adecuada a las necesidades, intereses y aspiraciones de las mujeres según el itinerario deportivo, la edad y la modalidad practicada
	2.2. Kirol eskaintzaren eremu guztietan egon ohi diren diskriminazio-egoerak desagerraraztea/ Eliminar las situaciones de discriminación existentes en todos los ámbitos de la oferta deportiva
	2.3. Kirol-ekipamenduen plangintza, diseinua, antolaketa eta banaketa egokia bermatzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-irizpideetan oinarrituta/ Garantizar una planificación, diseño, organización y distribución de los equipamientos deportivos basada en criterios de igualdad de mujeres y hombres.

Maila ezberdinetako premia edo hobekuntza-beharrei buruzko katalogoa osatuko da. Urtean behin, ardatz edo esparru batzuei lehenetsuna emango zaie, horiek oinarritzat hartuta, generoaren ikuspegia aplikatu eta diskriminazio-egoerak desagerrarazteko.

Se realizará un catálogo de las necesidades o de los aspectos a mejorar en los diferentes niveles. Anualmente se priorizarán las líneas o ámbitos sobre los que se centrará la incorporación de la perspectiva de género y la eliminación de situaciones de discriminación.

Bi jarduera-mota ezartzea proposatzen da: **jarduera proaktiboak**, Kirol Zuzendaritza Nagusiaren ustez beharrezkoak edo lehenetsunezkoak direnak; eta **jarduera errektiboak**, Gipuzkoako Foru Aldundiko Kirol Zerbitzuko webgunean jasotako kexen ondorio direnak.

Se propone establecer dos tipos de actuaciones: **actuaciones proactivas**, consideradas necesarias o prioritarias por la DGD, y **actuaciones reactivas**, derivadas de las quejas recibidas a través de la WEB del SVD de la DFG, o de otras fuentes ajenas al mismo.

**2.1.** Funtsean, jarduera **proaktiboak** dira honakoak. Jarduera horiek bi taldetan bereizten dira:

**2.1.** Fundamentalmente, actuaciones **proactivas**. Estas actuaciones se diferenciarán en dos grupos:

### A) Lehenetsunezkoak

- Eskola-kiroleko programarako egindako proposamenak eranstea (Ikus "*Berdintasuna eskola-kirolean*" dokumentua, 2010eko abendukoa).

### A) Prioritarias

- Incorporación de las propuestas realizadas al programa de deporte escolar (Ver documento "*Igualdad en el deporte escolar*", de diciembre de 2010).

- "*Berdintasun-politikak emakumearentzako goi-mailako kirolean*" (2009ko 8. Mozioa) azterlanetik ateratako gomendioak aplikatzea.

- Aplicación de las recomendaciones derivadas del estudio sobre "*Políticas de igualdad para la mujer en el deporte profesional o de élite*" (Moción 8 de 2009).

- Generoaren ikuspegia txertatzea "*Goi-*

- Incorporación de la perspectiva de género en

mailako kirol jardueraren eragina baloratzeko irizpideak eta aldagaiak" azterlanean.

- Emakumeen futbol eta arraunketa-modalitateetan diskriminazio-egoerak desagerraraztea (aurreko kanpainetan, bi modalitatea horiek berrantolatzeko prozesuei ekin zaie).

## B) Beharrezkoak

Jarduera-zerrenda bat egingo da, eta horiek hiru mailetan gauzatu beharko dira:

- Eskola-kirolean
- Goi Mailan
- Modalitateen berrantolaketan, horien eskaintzaren antolaketa barne (baliabide ekonomiko, materialak eta langileak banatzea barne).

### 2.2. Funtsean, **jarduera erreaktiboak dira honakoak:**

Kirol Zerbitzuko webgunean "berdintasunari buruzko keak" atala jarri behar da martxan, bestela ezin da ekintza hau egin.

2.3. 2.1. eta 2.2. ataletan zehaztutako maila ezberdinetan zeharka aplikatzen diren jardueraz gain, *Gipuzkoako Foru Aldundiko Kirol Ekipamenduen Lurraldearen Arloko Planaren Aurrerapena* garatzeko proiektuak kirolean berdintasuna sustatzeko lantaldearen laguntza izan beharko du, kirol-esparru eta -ekipamenduen diseinu, eraikuntza eta banaketarako irizpide egokiak ezartzean, generoaren ikuspegia ezartzeko.

Generoaren ikuspegia oinarritzat hartuta, Kirol Ekipamenduen Lurraldearen Arloko Planaren irizpideetan sartu beharreko gomendio-katalogo bat osatuko da.

el estudio "Criterios y variables para valorar el impacto de la actividad deportiva de alto nivel".

- Eliminar las situaciones de discriminación en las modalidades de fútbol femenino y remo (modalidades con procesos de reordenación de modalidades iniciados en campañas anteriores)

## B) Necesarias

Se elaborará un listado de actuaciones a llevar a cabo en tres niveles:

- Deporte escolar
- Alto Nivel
- Reordenación de modalidades, incluida la organización de la oferta existente en las mismas (distribución de recursos económicos, humanos y materiales)

### 2.2. Fundamentalmente, actuaciones reactivas.

Esta acción queda supeditada al desarrollo y puesta en marcha del apartado "quejas en el ámbito de la igualdad" de la WEB del SVD.

2.3. Aparte de las actuaciones que se incorporen de forma transversal en los diferentes niveles establecidos en las acciones 2.1 y 2.2, el proyecto de desarrollo del *Avance del Plan Territorial Sectorial de Equipamientos Deportivos de la DFG* deberá contar con el apoyo del grupo de trabajo sobre igualdad en el deporte, para la incorporación de la perspectiva de género en el establecimiento de criterios apropiados para el diseño, construcción y distribución de los espacios y equipamientos deportivos.

Se elaborará un catalogo de recomendaciones desde la perspectiva de género, a incluir en los criterios del Avance del Plan Territorial Sectorial de Equipamientos Deportivos.

### 3. Diru-laguntzak

### 3. Subvenciones

<p><b>3. Diru-laguntzak ematea / Concesión de subvenciones</b></p>	<p>3.1. EAEn, kirolaren esparruko berdintasunari buruz indarrean dagoen araudia betetzen dela bermatzeko, administrazioek, diru-laguntzak eman eta kirol-instalazioak erabiltzeko baimenak eman baino lehen, eskatzaileak arau horiek (4/2005 Legea, 16/2006 Dekretua, 2008ko urtarrilaren 28ko Agindua, 125/2008 Dekretua) eta plan hau betetzen duela bermatu beharko dute/ Para garantizar el cumplimiento de la normativa existente en la CAPV con respecto a la igualdad en el ámbito deportivo, las administraciones públicas condicionarán las ayudas económicas y la utilización de instalaciones deportivas al cumplimiento de la misma (Ley 4/2005, Decreto 16/2006, Orden de 28 de enero de 2008, Decreto 125/2008) así como al cumplimiento del presente Plan.</p>
	<p>3.2. Kirol erakundeentzako diru-laguntzen oinarrietan, atal berezi bat ezarriko da kirolaren esparruan berdintasuna sustatzeko proiektuetarako. Lehenetsuna emango zaie berdintasunaren esparruan egitura-aldaketak egin nahi dituzten proiektuei/ En las bases de subvención a entidades deportivas, incluir un apartado específico para proyectos orientados al fomento de la igualdad en el ámbito deportivo. Se valorarán de manera preferente los proyectos orientados a producir cambios estructurales en este ámbito.</p>
	<p>3.3. Kirolaren esparruan emakumeen partaidetza sustatzeko ekintzak babesten dituzten erakunde pribatuentzako zerga-laguntzak ezartzea/ Establecer ayudas fiscales dirigidas a entidades privadas que patrocinen actividades que fomenten la participación de las mujeres en el deporte.</p>

**3.1.** Kirol Zerbitzuko webgunean "berdintasunari buruzko kexak" atala jarri behar da martxan, bestela ezin da ekintza hau egin.

**3.1.** Esta acción queda supeditada al desarrollo y puesta en marcha del apartado "quejas en el ámbito de la igualdad" de la WEB del SVD.

3.1.1 Gipuzkoako Foru Aldundiak kirolaren esparruan ematen dituen diru-laguntzen irizpideak berrikustea:

3.1.1 Revisión de los criterios de las líneas subvención de la DFG en materia deportiva:

- Klubak eta federazioak ("*kirol gaietako diru-laguntzen*" bitartez).
- Kirolgi fundazioa
- Ikuskizun kirola
- Udal entitateak

- Clubes y Federaciones (a través de las "*Ayudas en materia de deportes*")
- Fundación Kirolgi
- Deporte espectáculo
- Entidades Locales

Kirolgi eta ikuskizun kirolaren diru-laguntza oinarriak aztertu baino lehen, *Emakumearentzako goi-mailako kirola*" (2009ko 8. Mozioa) eta "Ikuskizun kirola" azterlanak egin behar dira.

El análisis de los criterios de subvención de las bases de Kirolgi y Deporte Espectáculo queda supeditado a los estudios sobre "deporte femenino de alto nivel –Moción 8, 2009- y "deporte espectáculo".

3.1.2 Diru-laguntzak emateko irizpideak aldatzeko proposamenak. Indarrean dagoen legediak xedatutakoaren arabera, aplikatu beharreko baldintzak hauek dira:

3.1.2 Propuestas de modificación de los criterios de subvención. En cumplimiento de la legislación existente, algunos de los principales requisitos a incorporar serán los

siguientes:

- Esleitutako zenbatekoaren genero-eragina eskatzea (aurrekontuak sexuaren eta kategoriaren arabera zehaztu behar dira).
- Kirol entitateetako gobernu-organoetan parekotasuna eskatzea.
- Lengoaia eta irudiak modu ez-sexistan erabiltzen direla bermatzea.
- Solicitar el impacto de género de la cuantía otorgada (presupuestos desglosados por sexo y categoría)
- Exigir la paridad en los órganos de gobierno de las entidades deportivas
- Exigir un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes

**3.2.** Kirol erakundeentzako diru-laguntzen oinarrietan, kirolaren esparruan berdintasuna sustatzeko proiektuetarako berriarazko atal bat ezartzea. Lehenetsua emango zaie berdintasunaren esparruan egitura-aldaketak egin nahi dituzten proiektuei.

**3.2.** En las bases de subvención a entidades deportivas, incluir un apartado específico para proyectos orientados al fomento de la igualdad en el ámbito deportivo. Se valorarán de manera preferente los proyectos orientados a producir cambios estructurales en este ámbito.

**3.3.** Kirolaren esparruan egitura-aldaketak sustatzen dituzten proiektuei lehenetsua emateko helburuz, eranskin bat idatziko da diru-laguntzen dekreturako, *egitura-aldaketak sortzea zer den* azaltzeko.

**3.3.** De cara a priorizar los proyectos que fomenten la igualdad en el deporte a través de cambios estructurales, se redactará un anexo para el Decreto de Ayudas en el que se explique qué se entiende por *generar cambios estructurales*.

Kirol mezenasgoari diru-laguntzak emateko irizpideak berrikusiko dira, eta beharrezkoa bada, emakumeen kirola babesteko ekimenak sustatzeko proposamena egingo da.

Se revisarán los criterios de ayudas al mecenazgo deportivo, y en caso de que se estime oportuno, se realizará una propuesta para incentivar el patrocinio del deporte femenino.

**4. 5. 6. Emakumeek kirol praktikaz bestelako mailetara ere iristeko aukera sustatzea**

**4. 5. 6. Acceso de las mujeres a otros niveles diferentes a la práctica deportiva**

**4. Zuzendaritzakoak**

**4. Directivas**

<p><b>4. Emakumeek kirol praktikaz bestelako mailetara ere iristeko aukera sustatzea</b> (Erakundeetako zuzendaritza-karguak)/ Acceso de las mujeres a <b>otros niveles diferentes a la práctica deportiva</b> (Cargos de dirección de entidades)</p>	<p>4.1. Elkartegintza-sistemaren modernizazioa bultzatzea, funtzionatzeko modu atzerakoiak ezabatzeko eta mekanismo horiek egokitzea, emakumeek erabakiak hartzeko postuetara sarbide eta irispide errazagoa izan dezaten/ Impulsar la modernización del sistema asociativo para eliminar los mecanismos de funcionamiento retrógrados y adecuarlo para posibilitar el acceso de las mujeres a los puestos de decisión de los mismos.</p> <p>4.2. EAEko nahiz lurralde-mailako kirol federazioetako hauteskunde-araudiak prestatzeko eta hauteskundeak egiteko irizpideak ezartzen dituen urtarrilaren 28ko Agindua, batetik, eta baita Plan hau bera ere, bestetik, betetzeko prozedura eta mekanismo legalak ezartzea, emakumeak Federazioetako zuzendaritzetan sartzeari dagokionez/ Desarrollar procedimientos y mecanismos legales para el</p>
---	---

<p>4. Emakumeek kirol praktikaz bestelako mailetara ere iristeko aukera sustatzea (Erakundeetako zuzendaritza-karguak)/ Acceso de las mujeres a otros niveles diferentes a la práctica deportiva (Cargos de dirección de entidades)</p>	<p>cumplimiento de la Orden de 28 de enero (por la que se establecen los criterios para la elaboración de reglamentos electorales y para la realización de elecciones de las federaciones deportivas vascas y territoriales) y de este Plan con respecto a la incorporación de las mujeres a las directivas de las federaciones.</p> <p>4.3. Beste kirol erakunde batzuetako araudia garatzea, emakumeei erakunde horietako zuzendaritzako postuetara iristeko modua bermatzeko/ Desarrollar una normativa para otras entidades deportivas, con objeto de garantizar el acceso de las mujeres a los puestos directivos de las mismas.</p>
---	---

4.1.a. Elkartegintza-sistemaren modernizazioa bultzatzeko gomendio-katalogoa osatzea, funtzionatzeko modu atzerakoiak ezabatzeko eta mekanismo horiek egokitzea, emakumeek erabakiak hartzeko postuetara sarbide eta irispide errazagoa izan dezaten.

4.1.a. Desarrollar un catalogo de recomendaciones para impulsar la modernización del sistema asociativo para eliminar los mecanismos de funcionamiento que impiden el acceso de las mujeres a los puestos de decisión de los mismos.

4.1.b. Gipuzkoako kirol-federazio eta -klub garrantzitsuenei prestakuntza-ikastaro bat ematea, generoaren ikuspegia kirol entitateetan nola sartu behar den ikasteko.

4.1.b. Impartir un curso de formación a federaciones y clubes deportivos más relevantes de Gipuzkoa acerca de la incorporación de la perspectiva de género en las entidades deportivas.

4.2. 2012.urtean, lurraldeko kirol federazioetako hautagaitzek legea betetzen dutela (urtarrilaren 28ko Agindua) bermatu beharko da. Horretarako, Kirol Zuzendaritza Nagusiak "*Klubei buruzko politika*" proiektua erabiliko du, eta emakumeei zuzendaritza-mailetara sarbidea bermatzeko irizpideak ezarriko ditu bertan.

4.2. En 2012 deberá garantizarse el cumplimiento de la legislación en las candidaturas a las federaciones deportivas territoriales (Orden de 28 de enero). Esta acción se llevará a cabo a través del proyecto "*Política sobre clubes*" de la DGD, incluyendo en el mismo criterios para garantizar el acceso de las mujeres a los estamentos directivos.

4.3. Diagnosi bat egitea, Gipuzkoan, kirol-esparruko maila ezberdinetan parte hartzen duten emakumeen (zuzendariak, teknikariak, epaileak) egoera ezagutzeko.

4.3. Realizar un diagnóstico para conocer la situación de las mujeres que participan en los diferentes niveles del ámbito deportivo de Gipuzkoa (directivas, técnicas, árbitras).



## 5. Teknikariak

## 5. Técnicas

<b>5. Emakumeek kirol praktikaz bestelako mailetara ere iristeko aukera</b> sustatzea (Teknikariak) / Acceso de las mujeres a <b>otros niveles diferentes a la práctica deportiva</b> (Técnicas)	5.1. Azterketa bereziak egitea, emakumeek teknikarien mailara iristeko gainditu beharreko oztopoak identifikatzeko/ Realizar estudios específicos para identificar los obstáculos existentes para el acceso de las mujeres al estamento de técnicos y técnicas.
	5.2. Ekintza positiboko neurriak ezartzea, emakumeak teknikarien maila horretara iristeko modua bultzatu eta ahalbidetzen duten erakundeentzako/ Establecer medidas de acción positiva para las entidades que impulsen y posibiliten el acceso de las mujeres a este estamento.

5.1. eta 5.2. Gazteen artean kirola sustatzeko planaren bitartez, berariazko planteamenduak garatzea, eta esku-hartzen ari den modalitateetan (emakumeen futbola eta emakumeen arraunketa) emakumeak bertara iristeko sarbideak bultzatzea.

5.1. y 5.2. Desarrollar planteamientos específicos a través del Plan Deportivo Joven (PDJ) y en las modalidades en las que se esté interviniendo (fútbol femenino y remo femenino) para impulsar el acceso de las mujeres a este estamento.

## 6. Epaileak

## 6. Árbitras

<b>6. Emakumeek kirol praktikaz bestelako mailetara ere iristeko aukera</b> sustatzea (Epaileak)/ Acceso de las mujeres a <b>otros niveles diferentes a la práctica deportiva</b> (Árbitras)	6.1. Mekanismo egokiak ezartzea, emakumeak arbitro-lanetan edo epaile gisa aritzeko modua izan dezaten. Plan hau indarrean dagoen bitartean, mekanismo horien helburua izango da emakumeek epaile bezala kirol-modalitate bakoitzean duten partaidetza-kuoten antzeko mailetara ere iristea/ Establecer mecanismos adecuados para que las mujeres accedan al arbitraje o a puestos de juezas. En el periodo de vigencia de este Plan, estos mecanismos tendrán como objetivo alcanzar cuotas similares a la presencia de las mujeres en la práctica deportiva de la modalidad correspondiente.
	6.2. Emakume arbitro eta epaileak kirol mailarik gorenetaraino iris daitezen lagunduko duten kuotak eta mekanismoak ezartzea, goimailako errendimenduko kirolaren adierazpen profesionalak ere barne hartuz/ Establecer cuotas y mecanismos para impulsar el acceso de las árbitras y las juezas al ámbito del arbitraje en los máximos niveles deportivos, incluyendo las expresiones profesionales del deporte de alto rendimiento.

## 7. Prestakuntza

## 7. Formación

7. Emakumeen <b>prestakuntzarako</b> aukera ematea/ Acceso de las mujeres la <b>Formación</b>	7.1. Administrazio publikoetan kirol politikak diseinatu eta ebaluatzen dituzten pertsonak gaitzea, beren eskumeneko eremuan indarrean dagoen legeria eta Plan honetan aurreikusten diren ekintzak behar bezala beteko direla bermatu eta ziurtatzeko/ Capacitar a las personas de las administraciones públicas que diseñan y evalúan las políticas deportivas para garantizar que en el ámbito de su competencia se cumpla la legislación existente y las acciones contempladas en el presente Plan
	7.2. Eremu honetako eragileei (gizonei zein emakumeei) kirol-esparruan generoaren ikuspegia kontuan hartzeko prestakuntza berezia eskaintzea, eremu horretan gizonen eta emakumeen berdintasuna bermatuko duten neurriak ezarri eta har ditzaten/ Proporcionar formación específica sobre la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito del deporte a los y las agentes de este ámbito, para que diseñen e implementen medidas que garanticen la igualdad de mujeres y hombres en el mismo.

7.1. 2011. urtean "*Guía para la incorporación de la perspectiva de género a la gestión deportiva local*" (*Tokiko kirol-kudeaketan generoaren ikuspegia sartzeko gidaliburua*) gida argitaratu da. Material hori euskarri gisa erabiliko da, kirolaren esparruan teknikariei prestakuntza-ikastaro bat emateko. 2011n prestakuntza nork jasoko duen zehaztuko da (GFA, udalak) eta 2012rako prestakuntza-saioak programatuko dira.

7.2. Diru-laguntzen oinarrietako irizpideak betetzen direla bermatzeko, eta generoaren ikuspegitik kirol-esparrua kudeatzeko tresnak emateko, Gipuzkoako federazio eta klub garrantzitsuenetako langileei prestakuntza berezia emango zaie. Ikastaro horretarako euskarri-materiala duela gutxi argitaratutako "*Euskal kirol federazioetan genero ikuspuntua integratzeko gida*" izango da. Prestakuntza hori egiteko, KIROLARTE kirol-kudeaketa hobetzeko programa erabiliko da.

Federazio bakoitzak berdintasunaren gaietarako ordezkari bat izendatu beharko du, eta pertsona hori derrigorrez joan beharko da prestakuntza-saiotara.

7.1. En 2011 se ha publicado la "Guía para la incorporación de la perspectiva de género a la gestión deportiva local". Este material servirá de soporte para realizar un curso de formación al personal técnico del ámbito deportivo. En 2011 se identificarán las personas susceptibles de recibir la formación (DFG, Ayuntamientos) y se programarán sesiones de formación para 2012.

7.2. Para garantizar el cumplimiento de los criterios de las bases de subvención, así como para proporcionar herramientas para gestionar el ámbito deportivo desde la perspectiva de género, se realizará una formación específica con el personal de las federaciones y clubes más relevantes de Gipuzkoa. El material de soporte para este curso será la recientemente publicada "*Guía para incorporar la perspectiva de género en las federaciones deportivas vascas*". Esta formación podrá llevarse a cabo a través del Programa para la mejora de la gestión deportiva KIROLARTE.

Cada federación deberá designar una persona interlocutora sobre igualdad en la entidad, y ésta deberá asistir obligatoriamente a la formación.

### C.3. GIZARTE POLITIKA. ULIAZPI

### C.3. POLÍTICA SOCIAL. ULIAZPI

#### GIZARTE POLITIKA

#### POLÍTICA SOCIAL

##### SARRERA

##### INTRODUCCIÓN

Txosten hau beste urrats bat da, Gizarte Politikako Departamentuaren aurrekontuak genero-ikuspegia kontuan hartuta prestatzeko sistema ezartzeko orduan.

El presente informe supone un paso más en la implantación de un sistema de elaboración de los presupuestos del Departamento de Política Social incluyendo el enfoque de género.

Horretarako, departamentu honek kudeatzen dituen programa guztiak sailkatu eta gero, horietako batzuk aukeratu ditugu, hain zuzen ere duten genero-eragina neurtzea ahalbidetzen diguten adierazleak definitzen hasteko egokitzat jo ditugunak; era horretan, Gipuzkoako gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna bultzatzen duten neurri zuzentzaileak ere hartu ahal izango ditugu. Hasierako fase honetan, aukeratutako programen eragina neurtzeko, sexuaren arabera bereizitako onuradunen datuak aurkeztu ditugu, jasotako jardueren emaitzetara egindako lehen hurbilketa bezala.

Para ello se ha procedido a la clasificación de los distintos programas gestionados por este departamento y posteriormente a la selección de aquellos que se ha considerado adecuados para iniciar la elaboración de unos indicadores que nos permitan medir el impacto de género que tienen y, en su caso, poder tomar medidas correctoras que favozcan la igualdad entre los hombres y las mujeres de Gipuzkoa. En esta primera fase, se ha medido la incidencia de los programas elegidos por medio de la presentación de los datos de personas usuarias desagregados por sexo como primera aproximación a los resultados de las actividades recogidas.

Gizarte Politikako Departamentuaren 2012ko aurrekontuak ondoko programak biltzen ditu:

El presupuesto de 2012 del Departamento de Política Social se estructura en los siguientes programas:

	PRESUPUESTOS	PESO
01.- Gizarte Politikako Zerbitzu Orokorrek/ Servicios Generales de Política Social	1.999.783,00	0,62%
10.- Desgaituei arreta ematea/ Atención a personas con discapacidad	47.517.249,00	14,70%
11.- Adineko pertsonen arreta ematea/ Atención a personas mayores	128.933.818,00	39,91%
20.- Plangintza eta gizarte zerbitzu komunitarioak/ Planificación y servicios sociales comunitarios	2.271.574,00	0,70%
21.- Inbertsioen eta gizarte lankidetzaren plana/ Plan de inversiones y cooperación social	10.416.164,00	3,22%
30.- Gizarteratzea eta Enplegua Inserción Social y Empleo	23.090.005,00	7,15%
31.- Aldiko prestazioak Prestaciones económicas periódicas	66.741.706,00	20,66%
32.- Haur eta nerabeen babesa/ Protección a la infancia y a la adolescencia	38.011.030,00	11,77%
40.- Garapenerako lankidetzak/ Cooperación al desarrollo	4.089.649,00	1,27%
<b>Guztira / Total</b>	<b>323.070.978,00</b>	<b>100,00%</b>

Gizarte Politikako Departamentuaren aurrekontuak aurrekontu osoaren %7,97 eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren kudeaketa aurrekontuaren %47,55 hartzen du.

El presupuesto del Departamento Política Social representa el 7,97% del presupuesto total y el 47,55% del presupuesto de gestión de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Aldundiko departamentu guztien barruan, Gizarte Politikako Departamentuaren programa guztietan –dirulaguntzak ematen dituen departamentua izanik– zaindu beharrekoa da genero-eragina, kontuan hartu behar baita programak zer herritar motari zuzenduta dauden, eta baita emakumeen zein gizonen baliabideen eskuragarritasunean eta kontrolean eragina izan dezaketela ere.

En el conjunto de todos los departamentos de la Diputación el Departamento de Política Social ha sido considerado como uno de los departamentos subvencionadores en el que todos sus programas son pertinentes al impacto de género en función de a quienes van dirigidos y porque afectan en el acceso y control de recursos de las mujeres y los hombres.

Programa	Nori zuzenduta/ A quien va dirigido			Emakume eta gizonengan du eragina, baliabideak eskuratu eta kontrolatzeko orduan/ Afecta a mujeres y hombres en el acceso y control de recursos	
	P.fisikoak/ P.físicas	P.juridikoak/ P.jurídicas	O.K. O.C.	Zuzenean/ Directa	Zeharka/ Indirecta
01 Gizarte Politikako Zerbitzu Orokorrak/ Servicios Generales de Política Social	bai/ si	bai/ si	bai/ si	bai/ si	bai/ si
10 Ezinduei arreta ematea/ Atención a personas con discapacidad	bai/ si	bai/ si	bai/ si	bai/ si	bai/ si
11 Adineko pertsonen arreta ematea/ Atención a personas mayores	bai/ si	bai/ si	bai/ si	bai/ si	bai/ si
20 Plangintza eta gizarte zerbitzu komunitarioak/ Planificación y servicios sociales comunitarios	bai/ si	bai/ si	bai/ si	bai/ si	bai/ si
21 Inbertsioen eta gizarte lankidetzako plana/ Plan de inversiones y cooperación social	bai/ si	bai/ si	bai/ si	bai/ si	bai/ si
30 Gizarteratzea eta Enplegua/ Inserción social y empleo	bai/ si	bai/ si	bai/ si	bai/ si	bai/ si
31 Aldizkako prestazioak/ Perstaciones económicas	bai/ si	bai/ si	bai/ si	bai/ si	bai/ si
32 Haurrak eta nerabeak babestea/ Protección a la infancia y a la adolescencia	bai/ si	bai/ si	bai/ si	bai/ si	bai/ si

Genero ikuspegitik egokitzat kalifikatutako programak Gizarte Politikako Departamentuaren aurrekontu osoaren %100 dira.

Los programas pertinentes representan el 100% del presupuesto total del Departamento de Política Social.

Emakume eta gizonen arteko berdintasun helburuari begira zelako garrantzia duten aztertu ondoren, honela sailkatu dira genero ikuspegitik egokitzat hartutako programak:

La clasificación de los programas declarados pertinentes atendiendo a su relevancia para el objetivo de igualdad de mujeres y hombres ha dado el siguiente resultado:

<b>GENERO IKUSPEGITIK PROGRAMA EGOKIAK/ PROGRAMAS PERTINENTES</b>	<b>AURREKONTUA/ PRESUPUESTO</b>	<b>PISUA PESO</b>
<b>GARRANTZI HANDIA / RELEVANCIA ALTA</b>	<b>306.565.382,00</b>	<b>96,11%</b>
10.-Desgaituei arreta ematea / Atención a personas con discapacidad	47.517.249,00	14,90%
11.- Adineko pertsoneri arreta ematea / Atención a personas mayores	128.933.818,00	40,42%
20.- Plangintza eta gizarte zerbitzu komunitarioak / Planificación y servicios sociales comunitarios	2.271.574,00	0,71%
30.- Gizarteratzea eta Enplegua / Inserción Social y Empleo	23.090.005,00	7,24%
31.- Aldikako prestazioak / Prestaciones económicas periódicas	66.741.706,00	20,92%
32.- Haur eta nerabeen babesa / Protección a la infancia y a la adolescencia	38.011.030,00	11,92%
<b>GARRANTZI ERTAINA / RELEVANCIA MEDIA</b>	<b>10.416.164,00</b>	<b>3,26%</b>
21.- Inbertsioen eta gizarte lankidetzaren plana / Plan de inversiones y cooperación social	10.416.164,00	3,26%
<b>GARRANTZI TXIKIA / RELEVANCIA BAJA</b>	<b>1.999.783,00</b>	<b>0,63%</b>
01.- Gizarte Politikako Zerbitzu Orokorrak / Servicios Generales de Política Social	1.999.783,00	0,63%
<b>Genero ikuspegitik programa egokiak, guztira / Total programas pertinentes</b>	<b>318.981.329,00</b>	<b>100%</b>

Ez da 40. programa “Garapenerako lankidetzaren plana” aintzat hartu, programa berria delako, ondoko ekitaldietan aztertuko da. 20. programa “Plangintza eta gizarte zerbitzu komunitarioak” analisiatik kentzen da, departamenduko irizpideen arabera.

No se incluyen el programa 40 “Cooperación al desarrollo” por ser un programa nuevo, que será objeto de análisis en ejercicios posteriores. Y se elimina el análisis del programa 20 “Planificación y servicios sociales comunitarios”, por criterio del Departamento.

## **2.- AUKERATUTAKO PROGRAMEN ANALISIA**

Gizarte Politikako Departamentuak bost programa ditu, “Garrantzi handia” sailkapena dutenak; bi programari “Garrantzi ertaina” sailkapena eman zaie; eta programa batek “Garrantzi txikia” sailkapena du. Azterketa honetan, garrantzi handiko programak bakarrik sartu ditugu.

- **Garrantzi Handia:**
  - 11 programak (Adineko pertsoneri arreta), 30 programak (Gizarteratzea eta enplegua) eta

## **2.- ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS SELECCIONADOS**

El Departamento de Política Social tiene cinco programas clasificados como programas de “Relevancia Alta”, dos programas han sido clasificados como programas de “Relevancia Media” y uno como programa de “Relevancia Baja”. En el análisis actual se han incluido solamente los programas de relevancia alta.

- **Relevancia Alta**
  - Los Programas 11 “Atención a personas mayores” 30 “Inserción social y empleo” y 32

32 programak (Haur eta nerabeak babestea) oso kalifikazio altua dute irizpide guztietan, emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin argia dutelako. 32 programa (Haur eta nerabeak babestea) “langileen kudeaketa” irizpidean puntuaziorik altuena duen programa da; izan ere, programa honen kudeaketaz arduratzen diren pertsonen sentikortasun eta prestakuntza bereziak behar dituzte lurraldeko haur eta gazteei balioak eta ohiko estereotipoekin nahiz eginkizunekin hausteko beharra transmititzeko orduan.

- 31 programak (Aldizkako prestazio ekonomikoak) aurrekoen antzeko puntuazioa du; hala ere, puntuazio txikiagoa da “langileen kudeaketa” irizpidean, ustez prestazioak ordaintzea kudeatzera mugatzen den heinean.
- 10 programak (Desgaitasuna duten pertsonen arreta ematea), aurreko biek alderatuta, puntu bat gutxiago lortu du puntuazioan, “ahalmen eragilea” irizpidean hain zuzen, pertsona gutxiagori zuzenduta dagoen neurrian.

“Protección a la infancia y a la adolescencia” tienen una calificación muy elevada en todos los criterios por su clara incidencia en la igualdad de mujeres y hombres. El programa 32 “Protección a la infancia y a la adolescencia” es el programa con mayor puntuación en el criterio de gestión del personal, por entender la especial sensibilización y formación que requieren las personas responsables de la gestión de este programa en cuanto a la transmisión de valores y ruptura de estereotipos y roles tradicionales a la infancia y juventud del Territorio.

- El Programa 31 “Prestaciones económicas periódicas” tiene una puntuación similar a los anteriores, si bien se reduce ésta en el criterio de gestión de personal, en la medida en que se entiende que se limita a la gestión del abono de las mismas.
- El Programa 10 “Atención a personas con discapacidad” reduce su puntuación, respecto a los anteriores, en un punto, en el criterio de capacidad de impacto, en la medida en que el número de personas al que va dirigido es inferior.

#### **Aztertzeako aukeratu diren programen deskribapena**

**100 programa. Desgaitasuna duten pertsonen arreta ematea.**

#### **Helburuak:**

Desgaitasuna duten pertsonen arreta emateko programaren helburu nagusia talde horren gizarte-normalizazioa da, alderdi guztietan (laguntza-arloa, gizarte-arloa, etab.), desgaitasuna duen pertsonaren autonomia sustatuta, bere bizitzaren eragilea izan dadin.

#### **Descripción de los programas elegidos para su análisis**

**Programa 100. Atención a Personas con Discapacidad.**

#### **Objetivos:**

El programa de atención a personas con discapacidad fija como objetivo general la normalización social de este colectivo en todos sus aspectos (asistencial, social, etc.) promoviendo la autonomía personal de la persona con discapacidad para que pueda ser agente de su propia vida.

Helburu nagusia bi helburu eraginkorretan banatuta dago:

- Pertsona horiek baliabideetara iritsi baino lehen zuten desgaitasuna balioestea eta kalifikatzea.
- Desgaitasuna duten pertsonak gizarteratzeko eskura dauden baliabideak esleitzea balioesteko prozesuan hauteman diren eta talde horrek azaltzen dituen beharren arabera, eta banan-banako laguntzak eta/edo beren etxeaz bestelako egoitzak eskaintzea, betiere kontuan hartuta desgaitasuna duten pertsonak beren familia-, gizarte- eta komunitate-ingurunean mantentzea prozesu honen erreferentzia-puntu nagusia dela.

#### **110 programa. Adineko pertsonen arreta ematea**

##### **Helburuak:**

Adineko pertsonen arreta emateko programaren helburua da Gizarte Zerbitzuen Legean xedatuta dauden gerontologia-jarduketaren printzipio jakin batzuei berariazko segimendua egitea, hala nola:

- Mendekotasuna sortu duten kausak prebenitzea, eta horretarako, Adineko Pertsonen Kontseiluaren bitartez, zahartzearen patologia sozialaren alderdiak agertzea atzeratzen duten jarduerak sustatzen jarraitzea.
- Arreta behar duten adineko pertsona guztien berdintasunaren aldeko arretaren unibertsaltasunaren aldeko borroka, pertsonen diru-sarrerak edo bizilekua duten herria alde batera utzita.
- Mendekotasuna duten pertsonak gizarteratzea, etxean mantentzeko jarduketaren bitartez.
- Egoitzetan aldi baterako edo behin betiko bizi diren pertsona taldeen gizarte-normalizazioa, pertsona horien parte-hartzea bultzatuta eta, ahal den neurrian, gizarte-bazterketa saihestuta.
- Ostatu-baliabideen onuradun diren

El objetivo general se desglosa en dos objetivos operativos:

- Valorar y calificar la discapacidad de estas personas previa al acceso a los distintos recursos.
- Asignar los recursos disponibles más adecuados en materia de integración social de las personas con discapacidad a las necesidades detectadas en el proceso de valoración y demandadas por este colectivo, prestando apoyos individuales y/o alojamientos alternativos al domicilio, teniendo siempre en cuenta que el mantenimiento de las personas con discapacidad en su entorno familiar, social y comunitario constituye el referente principal de este proceso.

#### **Programa 110. Atención a Personas Mayores**

##### **Objetivos**

El programa de atención a personas mayores tiene como objetivo el seguimiento explícito de una serie de principios de actuación gerontológica que se desprende de la Ley de Servicios Sociales, como son:

- La prevención de las causas que originen la dependencia, promoviendo actividades a través del Consejo de Personas Mayores que retrasan la aparición de factores de patología social del envejecimiento.
- La lucha por la igualdad y universalidad de atención a todas las personas mayores que lo precisen, con independencia de los ingresos económicos o el municipio donde se producen.
- La integración social de las personas ya dependientes a través de las actuaciones de mantenimiento en el domicilio.
- La normalización social de los grupos de personas que residen temporal o definitivamente en centros residenciales, procurando su participación y evitando, en lo posible, su marginación social.
- La necesidad de dar una respuesta

talde guztiei erantzun bateratua emateko beharra, baliabideek partekatzen dituzten alderdiak sustatuta, eta errentagarritasun sozial eta ekonomiko handiagoa lortzea azken helburua izanik.

uniforme a los distintos colectivos usuarios de recursos de alojamiento, potenciando los aspectos comunes de los mismos y con el objetivo último de lograr una mayor rentabilidad social y económica.

Beti ere, kontuan izan behar da eragindako pertsonak familia-, gizarte- eta komunitate-ingurunean mantentzea prozesu honen erreferentzia-puntu nagusia dela.

Teniendo siempre en cuenta que el mantenimiento de las personas afectadas en su entorno familiar, social y comunitario constituye el referente principal de este proceso.

### **300 programa. Gizarteratzea eta enplegua**

### **Programa 300: Inserción Social y Empleo**

**Helburuak:** Gizarteratze eta Enplegu Zerbitzuaren helburu orokorra baztertutako pertsonen gizarteratze osoa lortzea da, helburu eraginkor hauen bitartez:

**Objetivos:** El objetivo general del Servicio de Inserción Social y Empleo consiste en alcanzar la plena integración social de las personas desfavorecidas, a través de los siguientes objetivos operativos:

- Gizarteratzeko prozesuan dauden pertsonen zuzendutako ostatu- eta arretaz-zerbitzuen sarea sendotzea eta kalitatearen aldetik hobetzea.
- Baztertutako taldeek (gazteak, emakumeak eta iraupen luzeko langabetuak) lanerako dituzten aukerak hobetzea, gizarteratzeko ibilbide pertsonalak eta autoenplegurako programak sustatzen dituzten ekintzen bidez.
- Deslaitasuna duten pertsona gehiago lan munduan sartzea.
- Genero-indarkeriaren biktime diren emakumeentzat ostatua eta osoko arretaz emateko zerbitzuen sare bat kudeatzea.
- Gizarte-larrialdiei arretaz emateko foruz-zerbitzua mantentzea.

- Consolidar y mejorar cualitativamente la red de servicios de alojamiento y programas de atención dirigidos a personas en proceso de inserción social.
- Mejorar la empleabilidad de colectivos desfavorecidos (jóvenes, mujeres y personas en desempleo de larga duración), mediante acciones que promuevan itinerarios personales de inserción y programas de autoempleo.
- Incrementar la integración laboral de personas con discapacidad.
- Gestionar una red de servicios de alojamiento y atención integral a mujeres víctimas de violencia de género.
- Mantenimiento del servicio foral de atención de urgencias sociales.

### **310 programa. Aldizkako prestazio ekonomikoak**

### **Programa 310. Prestaciones Económicas Periódicas.**

#### **Helburuak:**

#### **Objetivos**

Programa honen barruan sartu dira aldizka gauzatzen diren prestazioak, gizarteko talderik ahulena gizarteratzen laguntzeko beharrezkoa den laguntza ekonomiko emateko helburuaz.

En este programa se agrupan aquellas prestaciones que se materializan de forma periódica, cuya finalidad es prestar el apoyo económico necesario para colaborar a la integración social del sector más débil, en el aspecto económico, de la sociedad.



Prestazioak bi arlo nagusitan garatzen dira: mendekotasuna eta gizarteratzea.

Se desarrollan en dos ámbitos principales, en el de la Dependencia y en el de la Inclusión Social

Gizarteratzeko arloa:

Ámbito de la inclusión social:

- Gizarteratzeko laguntza ekonomikoa

- Ayuda Económica para la Inclusión Social

Ambito de la Dependencia

Ámbito de la Dependencia

- Gizarte Ongizateko Fondoko Prestazioak (GOF)
- Minusbaliatuak gizarteratzeko legearen ondoriozko prestazioak
- Kotizatu gabekoen pentsioa (KGP)
- Banakako laguntza ekonomikoa
- Ingurune familiarrean zaintzeko prestazio ekonomikoa (IZP)
- Laguntza pertsonalerako dirulaguntzak (LPD)
- Zerbitzuari lotutako dirulaguntza (ZLD)

- Prestaciones del Fondo de Bienestar Social (FBS)
- Prestaciones derivadas de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)
- Pensiones No Contributivas (PNC)
- Ayuda Económica Individual: (AEI)
- Prestación económica para cuidados en el entorno familiar (PECE)
- Prestación económica de asistencia personal (PEAP)
- Prestación económica vinculada al servicio (PEVS)

Programa honen bidez garatzen diren prestazioak aberastasuna birbanatzeko printzipioa hezurmamitzea dira, izan ere jasotzaileek prestazio horiek jasotzen dituzte eskubideen ikuspegi objektibotik bazterketa-egoeran daudelako, eta, administrazioak ezarritakoaren arabera, hori arindu beharrekoa da.

Las prestaciones que se desarrollan a través de este programa son la materialización del principio de redistribución de la riqueza, en cuanto que las personas perceptoras lo son por una situación desfavorable objetiva de derecho que la administración ha establecido que debe intentar paliar.

### **320 programa. Haur eta nerabeak babestea**

### **Programa 320: Protección a la infancia y a la adolescencia**

#### **Helburuak:**

#### **Objetivos:**

Programaren helburua babesgabetasun-egoeran dauden haur eta nerabeei behar bezala arreta ematea da, modu egokian gara daitezen, eta, halaber, haur edo nerabeak arrisku-egoeran sartzeko aukerak murriztea. Horrez gain, beharrezkoa da haur, nerabe eta gazteen eskubideek duten garrantziaren aurrean gizarte-sentikortasuna handitzea eta, aldi berean, gizarteak eta onuradunek Haur, Nerabe eta Gazteen Zerbitzuari buruz egindako balioespena hobetzea.

El programa persigue atender bien a todas las niñas, niños y adolescentes en situación de desprotección de modo que se desarrollen de una manera adecuada, así como reducir la probabilidad de que una niña, niño o adolescente caiga en situación de riesgo. Además es necesario aumentar la sensibilidad social sobre la importancia de los derechos de la infancia, adolescencia y juventud, y al mismo tiempo aumentar la valoración que la sociedad y las personas usuarias hacen del Servicio de Infancia, Adolescencia y Juventud.

Horretarako, helburu orokor hauek lortu behar

Todo ello mediante los siguientes objetivos

dira:

- Babesgabetasun-egoeran dauden haur, nerabe eta gazte guztien kasuak hautematea.
- Babesgabetasun-egoeran dauden haur, eta nerabeek garapen egokia izan dezaten lortzea.
- Haur, edo nerabeek babes-sistemaren barruan igarotzen duten denbora murriztea.
- Arrisku-egoerak hautematea eta azkartasunez esku hartzea.
- Zerbitzuaren eta/edo horrekin lotura duten eragileen laguntza-programetan parte hartzen duten haur eta nerabeen kopurua handitzea.
- Prebentzio-jarduerak garatzea.
- Haur eta nerabeek denbora librean sustapen-zerbitzuetan parte har dezaten bultzatzea.
- Haur, nerabe eta gazteen eskubideak sustatzeko baliabideak jarri behar direla uste duten herritarren kopurua handitzea.
- Gizarteak zerbitzuaren balioespen positiboa egitea lortzea.
- Onuradunen poztasuna hobetzea.
- Onuradunen eta gizartearen eskaeraren aurrean, erantzuteko azkartasuna areagotzea.

### **3.- PROGRAMAK ETA JARDUERAK GAITASUNEKIN LOTZEA**

Aurrekontu-programak eta jarduerak proposatutako gaitasunekin lotzea, gauden fasean egonda, lehen hurbilketatzat har dezakegu, betiere kontuan hartuta zerbitzu gehienak kontratu edo hitzarmen bidez ematen direla eta horrek ondorengo analisisetan zaindu behar diren ñabardurak lausotzen dituela.

Hauek dira proposatutako gaitasunak:

- Sarbidea osasunera

generales:

- Detectar todos los casos en situación de desprotección de dicha población.
- Conseguir que las niñas, niños y adolescentes en situación de desprotección tengan un desarrollo adecuado.
- Disminuir el tiempo que la niña, niño o adolescente esté dentro del sistema de protección.
- Detectar e intervenir rápidamente todos los casos de riesgo.
- Aumentar el número de niñas, niños y adolescentes que participan en programas de apoyo del Servicio y/o de agentes relacionados.
- Desarrollar actuaciones relacionadas con la prevención.
- Impulsar que niñas, niños y adolescentes participen durante su tiempo libre en servicios de promoción.
- Aumentar la población que considera que es necesario destinar recursos para promover los derechos de la infancia, adolescencia y juventud.
- Conseguir que la Sociedad valore positivamente el Servicio.
- Mejorar la satisfacción de las personas usuarias.
- Aumentar la rapidez de respuesta, ante demanda de las personas usuarias y de la sociedad.

### **3.- RELACIÓN DE LOS PROGRAMAS Y ACTIVIDADES CON LAS CAPACIDADES**

La correlación de los programas presupuestarios y sus actividades con la relación de capacidades propuestas, en la fase en que nos encontramos se puede considerar como una primera aproximación y siempre teniendo en cuenta que la mayoría de los servicios se prestan mediante contrato o convenio lo que dificulta matizaciones a tener en cuenta en posteriores análisis.

Las capacidades propuestas son:

- Acceso a la Salud

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sarbidea hezkuntza eta ezagutzara</li> <li>➤ Sarbidea etxeko espazio egoki eta segurua</li> <li>➤ Sarbidea zainketara</li> <li>➤ Sarbidea indarkeriarik gabeko bizitzara</li> <li>➤ Sarbidea ordaindutako lanera, baldintza egokietan</li> <li>➤ Sarbidea diru-sarrerak eskuratzera</li> <li>➤ Sarbidea mugikortasun eta lurralde-plangintza egokietara</li> <li>➤ Sarbidea denbora libreira eta kirol-jardueretara</li> <li>➤ Komunitatean partaidetza soziala eta politikoa izatea</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Acceso a la educación y al conocimiento</li> <li>➤ Acceso a un espacio doméstico adecuado y seguro</li> <li>➤ Acceso al cuidado</li> <li>➤ Acceso a una vida libre de violencia</li> <li>➤ Acceso a un trabajo remunerado en condiciones adecuadas.</li> <li>➤ Acceso a la obtención de ingresos monetarios</li> <li>➤ Acceso a una movilidad y a una planificación territorial adecuada</li> <li>➤ Acceso al tiempo libre y actividades deportivas</li> <li>➤ Participación social y política en la comunidad</li> </ul> |
|--|--|

Jarraian, genero-alderdian garrantzi handia duen programa bakoitza aztertuko dugu.

A continuación se analizan cada uno de los programas con relevancia alta en el aspecto de género.

**100 programa. Desgaitasuna duten pertsonen arreta ematea.**

**Programa 100- Atención a personas con discapacidad.**

Programa honetako jarduerak gaitasun hauekin lotuta egon daitezke:

Las actividades de este programa pueden tener relación con las capacidades de:

Osasuna, zentzu zabalean, hautematen den osasun-egoerari, adimen-osasunari eta mugikortasun murriztua arintzeko neurriak sustatzeari dagokienez.

Salud, en un sentido amplio, en cuanto al estado de salud percibido, la salud mental y la promoción de medidas para paliar la movilidad reducida.

Eguneko zentroen bidez, hezkuntza eta ezagutza jasotzea, eskola-garaian eskuratutako ezagutzen eta trebetasunen maila mantendu ahal izateko.

Acceso a la educación y al conocimiento a través de los centros de día que permiten mantener el nivel de conocimientos y destrezas adquiridos en la edad escolar.

Etxeko espazio egokia eta segurua eta zaintza eskuratzeari, egoitza-arretako plazen horniduraren bidez, edo eguneko arreta, zentro egokietan.

Acceso a un espacio doméstico adecuado y seguro y al cuidado, por la provisión de plazas de atención residencial o atención durante el día en centros adecuados.

**110 programa. Adineko pertsonen arreta ematea**

**Programa 110.- Atención a las personas mayores.**

Programa honetako jarduerak gaitasun hauekin lotuta egon daitezke:

Las actividades de este programa pueden tener relación con las capacidades de:

Osasuna, zentzu zabalean, hautematen den osasun-egoerari eta adimen-osasunari dagokienez.

Salud, en un sentido amplio, en cuanto al estado de salud percibido, la salud mental

Etxeko espazio egokia eta segurua eta zaintza eskuratzeari, egoitza-arretako plazen

Acceso a un espacio doméstico adecuado y seguro y al cuidado, por la provisión de plazas

horniduraren bidez, edo eguneko arreta, zentro egokietan; eta etxebizitzak mugikortasun-behar eta ibiltzeko behar berezien aldetik egokitzeko laguntzak eskuratzea.

de atención residencial o atención durante el día en centros adecuados, así como las ayudas para adecuación de las viviendas a las necesidades especiales de movilidad y deambulación.

### **300 programa. Gizarteratzea eta enplegua.**

### **Programa 300: Inserción social y empleo:**

Programa honetako jarduerak gaitasun hauekin lotuta egon daitezke:

Las actividades de este programa pueden tener relación con las capacidades de:

Osasuna, zentzu zabalean, hautematen den osasun-egoerari, adimen-osasunari eta oinarrizko elikadurari dagokienez.

Salud, en un sentido amplio, en cuanto al estado de salud percibido, la salud mental y una alimentación básica.

Hezkuntza eta ezagutza, langabezia dauden eta ez-aktiboak diren pertsonak ordaindutako lana eskura dezaten garatzen diren gaitzeko jardueren bidez, indarkeria- edo deserrotze-egoerei aurre egiteko laguntzak barne.

Educación y conocimiento por sus actividades capacitación dirigidas a personas paradas e inactivas para incorporarse al trabajo asalariado incluyendo apoyos para afrontar situaciones de violencia o desarraigo.

Etxeko espazio egokia eta segurua eta, zenbaitetan, zaintza eskuratzea, baztertzeko arriskua duten taldeei eta tratu txarrak pairatu dituzten emakumeei zuzendutako egonaldi ertaineko eta luzeko egoitza-arretako plazen horniduraren bidez.

Acceso a un espacio doméstico adecuado y seguro y en algunos casos al cuidado, por la provisión de plazas de corta media y larga estancia para diversos colectivos con riesgo de exclusión y mujeres maltratadas

Sarbidea indarkeriarik gabeko bizitzara. Hasiera batean, indarkeriaren auto-percepcioari eta emakumeen kontrako indarkeriaren zabaltasunari batez ere heldu dakieke.

Acceso a una vida libre de violencia. En un primer momento se podrían abordar sobre todo auto percepción de las violencias y extensión de la violencia contra las mujeres.

Komunitatean parte-hartze soziala eta politikoa, emakumeek antolatutako emakume taldeak sustatuta, eskumen-esparru horren barruan.

Participación social y política en la comunidad, por la promoción de grupos de mujeres organizados por mujeres dentro de este ámbito de competencia.

### **310 programa. Prestazio ekonomikoak.**

### **Programa 310. Prestaciones periódicas**

Programa honetako jarduerak gaitasun hauekin lotuta egon daitezke:

Las actividades de este programa pueden tener relación con las capacidades de:

Osasuna, Minusbaliatuak gizarteratzeko Legearen ondorio den osasun- eta farmazia-laguntza eta garraiorako laguntza kudeatzean.

Salud, al gestionar la prestación de asistencia sanitaria y farmacéutica derivada de la LISMI y el Subsidio de movilidad y gastos de transporte

Etxeko espazio egokia eta segurua eskuratzea, KGPen etxebizitzarako prestazio osagarria kudeatzean.

Acceso a un espacio doméstico adecuado y seguro, al gestionar la prestación complementaria de vivienda de la PNC

Diru-sarrerak lortzeko sarbidea, kotizatu

Acceso a la obtención de ingresos monetarios,

gabekoen pentsioa eta gizarteratzeko laguntza ekonomikoa nahiz GOP prestazio ekonomikoak eta minusbaliatuak gizarteratzeko Legearen ondoriozko prestazioak kudeatzean. Gutxieneko diru-sarrerak bermatzeko laguntza, hirugarren pertsonari laguntzeko.

al gestionar la pensión no contributiva y la Ayuda económica para la inclusión social así como las prestaciones económicas del FBS y las derivadas de la LISMI: Subsidio de garantía de ingresos mínimos, de ayuda de tercera persona

Zaintzarako sarbidea, Norberaren autonomia sustatzeko eta mendekotasunari laguntza emateko Legearen ondoriozko prestazioak kudeatzean. Jarduera horien barruan sartu dira prestazio hauek:

Acceso al cuidado, al gestionar las prestaciones derivadas de la ley de promoción de la autonomía personal y apoyo a la dependencia. En estas actividades se engloban las prestaciones de:

Prestazioaren titularra 60 urtetik gorakoa edo 60 urtetik beherakoa den kontuan izanda, 100 edo 110 programetako gaitasun berekin lotuta egon daitekeen zerbitzuko prestazio ekonomikoa.

Prestación económica vinculada al servicio que pueden tener relación con las mismas capacidades que el programa 100 o 110 dependiendo de que la persona titular de la prestación sea menor o mayor de 60 años.

Laguntza pertsonalerako dirulaguntza: etxean profesionalen zaintza eskuratzea ahalbidetzen du.

Prestación económica de asistencia personal: que permite el acceso al cuidado profesionalizado en el domicilio.

Ingurune familiarrean zaintzeko prestazio ekonomikoa: familiako kide bat zainketaz ardura dadin, kontraprestazio ekonomikoa izanda eta Gizarte Segurantzaren alta-egoeran egonda.

Prestación económica para cuidados en el entorno familiar: que permite el cuidado por parte de una persona de la familia con una contraprestación económica y situación de alta en seguridad social.

### **320 programa. Haur eta nerabeak babestea**

### **Programa 320: Protección a la infancia y a la adolescencia**

Programa honetako jarduerak gaitasun hauekin lotuta egon daitezke:

Las actividades de este programa pueden tener relación con las capacidades de:

Osasuna, zentzu zabalean, hautematen den osasun-egoerari, adimen-osasunari eta arriskuan, babesgabatasunean edo babesgabezia dauden adingabeek garapen osasuntsua izateko neurriak sustatzeko orduan.

Salud, en un sentido amplio, en cuanto al estado de salud percibido, la salud mental y la promoción de medidas para un desarrollo saludable de las personas menores de edad en situación de riesgo de desprotección o en desamparo.

Etxeko espazio egokia eta segurua eta zaintza eskuratzea, arrisku-egoeran dauden adingabeak dituzten familiei laguntza teknikoa emateko jarduerak kudeatzean, zenbaitetan laguntza ekonomikoen osagarria emanda. Egoitza-arretako plazen hornidura eta adoptatzeko sistema kudeatzea.

Acceso a un espacio doméstico adecuado y seguro y al cuidado, por la gestión de actividades encaminadas a al apoyo técnico en las familias con menores en situación de riesgo complementadas con ayudas económicas en algunos casos. La provisión de plazas de atención residencial y la gestión del sistema de adopción

Sarbidea indarkeriarik gabeko bizitzara. Hasiera batean, indarkerien auto-pertzepzioari eta haurren kontrako indarkeriaren zabaltasunean egon daitekeen

Acceso a una vida libre de violencia. En un primer momento se podrían abordar sobre todo la auto percepción de las violencias y la posible desigualdad en la extensión de la

desberdintasunari batez ere heldu dakieke.

violencia contra las niñas y los niños.

#### **4.- JARDUEREN/PROGRAMEN EMAITZEN AZTERKETA**

#### **4.- ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ACTIVIDADES/PROGRAMAS**

##### **Onuradunak izan daitezkeenak:**

##### **Colectivo potencialmente beneficiario.**

Jomuga ditugun taldeak identifikatuta daude neurri batean aurrekontu-programen izenean bertan, baina definizio zehatzagoa egin daiteke programa bakoitzaren barruan:

Los colectivos diana están parcialmente identificados en el propio nombre de los programas presupuestarios, aunque es posible realizar una definición más ajustada dentro de cada uno de ellos:

**100- Desgaitasuna duten pertsonen arreta ematea.** Adimen-desgaitasuna, desgaitasun fisiko, sensorial edo buru-nahasmendua pairatzen duten eta bizitza ahalik eta normalizatuena egiteko laguntzaren beharra duten 65 urtetik beherako herritar guztiak hartzen ditu programa honek. Talde honen barruan, mendekotasuna duten pertsonak dira lehentasunezkoak.

**100- Atención a personas con discapacidad.** Incluye a toda la población menor de 65 años con discapacidad intelectual, física, sensorial o por trastorno mental que presenta necesidades de apoyo para desarrollar una vida lo más normalizada posible. Dentro de este colectivo, las personas dependientes son las prioritarias.

**110- Adineko pertsonen arreta ematea.** Eguneroko bizitzan oinarritako jarduerak eta jarduera instrumentalak egiteko beste pertsona batzuen beharra duten 65 urtetik gorako adineko guztiak daude programa honen barruan. Jomuga-herritarren artean, pertsona hauen familiak ere sartzen dira.

**110- Atención a personas mayores dependientes.** Incluye a todas las personas mayores de 65 años que necesitan ayuda de otras personas para desarrollar las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria. La población diana también incluye a las familias de estas personas

**300- Gizarteratzea eta enplegua.** Bizitzako hainbat alderditan (enplegua, etxebizitza, diru-sarrerak, osasuna, gizarteratzea) gabeziak edo arazo larriak izateagatik gizarte-bazterketan edo horren arriskuan egonda ere egoera hobea lortu nahian aldaketa-prozesua burutzeko motibazioa duten pertsonak sartzen dira programa honen barruan.

**300- Inserción social y empleo.** Incluye a personas que se encuentran en situaciones de riesgo o exclusión social por carencias o problemas importantes en diversos aspectos de su vida (empleo, vivienda, ingresos, salud, integración social, arraigo, adicciones, víctimas de violencia, etc), y que están motivadas para llevar a cabo un proceso de cambio hacia una situación mejor.

**310- Aldizkako prestazio ekonomikoak.** Mendeko-tasuna izateagatik ematen diren prestazioak Autonomia Pertsonala sustatzeari buruzko 39/2006 Legearen babespean dauden herritarrei zuzenduta daude.

**310- Prestaciones económicas periódicas.** Las prestaciones de dependencia están destinadas a la población protegida por la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal.

**320- Haur eta nerabeak babestea.** Jomuga-herritarren barruan babesgabeziaren arriskuan edo babesgabezian dauden adingabeak daude.

**320- Protección a la infancia y a la adolescencia.** La población diana incluye a las personas menores de edad en riesgo o situación de riesgo o desprotección.

Mota horretako programa gehienetan eta horien bidez finantzatzen diren zerbitzu gehienetan, jomuga-herritarrak, oro har, oso ondo definituta

En la mayoría de estos programas y de los servicios que se financian con ellos, la población diana “genérica” está muy

daude, tresnen bidez balioesten diren baldintzen bitartez: Desgaitasuna (lehen minusbalioetasuna), mendekotasuna, babesgabetasuna eta, hasierako fasean, bazterketari buruzko balioespena.

claramente definida por una serie de requisitos que se valoran con instrumentos y herramientas: valoración de la discapacidad (antes minusvalía), de la dependencia, de la desprotección, y en una fase más incipiente, de la exclusión.

Gizarte Politikako Departamentuaren ardurakoak diren egoera horien prebalentzia beheko taulan adierazitako Gipuzkoako herritar-kopuru honen bidez neur daiteke (adierazi behar dugu herritar talde horiek ezin direla besterik gabe batu, laguntzaren beharra dagoen egoerak meta daitezkeelako):

La prevalencia de estas situaciones a atender por el Departamento de Política Social puede estimarse en este volumen de población para Gipuzkoa (hay que señalar que estas poblaciones no se pueden sumar sin más, ya que pueden acumularse las situaciones de necesidad de apoyo):

**Taula: PREBALENTZIA ETA BANAKETA TASAK, SEXUAREN ARABERA /**  
**Tabla: TASAS DE PREVALENCIA Y DISTRIBUCIÓN POR SEXO**

TALDEA / COLECTIVO	TASA (1)	ZK / Nº	% G/H	% E/M	ITURRIA / FUENTE
Desgaitasuna eta mendekotasuna duten pertsonak/ Personas con discapacidad y dependencia	18-64 bitarteko herritarren % 1 / 1% de población 18-64	5.000	62	38	Gipuzkoan desgaitasuna dutenei arreta emateko Plana / Plan de atención a la discapacidad en Gipuzkoa
Mendekotasuna duten adinekoak / Personas mayores dependientes	Adinekoen % 13 / 13% de mayores	18.000	36	64	Mendekotasunaren balioespenak / Valoraciones dependencia
Gainkarga duten familiako zaintzaileak / Cuidadores familiares sobrecargados	Zaintzaileen % 13 / 13% de cuidadoras	2.600	43	57	Gizarte-zerbitzuen eskaerari buruzko estatistika / Estadística demanda servicios sociales
Babesgabetasunaren arriskuan edo babesgabetasunean dauden 18 urtetik beherakoak / Menores de 18 años en riesgo o desprotección	Adingabeen % 1,5 / 1,5 % de menores	1.600			Mapa
Gazteak orokorrean / Población joven en general	0-24 urte bitarteko guztizkoa / Total 0-24 años	161.183	51	49	Errolda / Padrón
Baztertzeko arriskuan edo bazterketan dagoen populazioa / Población en riesgo o exclusión (2)	Pobrezia larria	3.500	17	83	Pobrezia eta gizarte-desberdintasunei buruzko galdeketa/ Encuesta de pobreza y desigualdades sociales
Pobrezia larrian dagoen populazioa / Población en pobreza grave (3)	Pobrezia / a (4)	25.000	45	55	Pobrezia eta gizarte-desberdintasunei buruzko galdeketa/ Encuesta de pobreza y desigualdades sociales

(1) Pebalentzia-tasa guztiak *Gipuzkoako gizarte-zerbitzuen II mapa 2008-2012* dokumentutik atera dira. Sexuen araberako banaketa egiteko, taulan aipatutako iturria erabili da



zenbaitetan / Todas estas tasas de prevalencia están tomadas del *II Mapa Foral de servicios sociales de Gipuzkoa 2008-2012*. En el caso de la distribución por sexo, en ocasiones se ha utilizado la fuente que se cita en la tabla.

- (2) Baztertzeko arriskuan edo bazterketan dagoen populazioa **pobrezia larrian** dagoen populazioaren antzekoa da, edo, termino tekniko erabilia, METAKETA-POBREZIAK eragindako populazioaren antzekoa / La población en riesgo o situación de exclusión se asimila a la población en **pobreza severa**, o más técnicamente, a la afectada por la pobreza de ACUMULACIÓN.
- (3) **Pobrezia larrian** dagoen populazioa MANTENTZE-POBREZIAK eragindako populazioaren antzekoa da/ La población en **pobreza grave** se asimila a la población afectada de pobreza de MANTENIMIENTO. **Mantentze-pobrezia** terminoaz adierazten da epe laburrean oinarrizko beharrei (bereziki elikadura-, etxebizitza-, jantzi- eta oinetako-beharrak) erantzuteko baliabide ekonomiko nahikorik ez izatea / La pobreza de **mantenimiento** hace referencia a una situación de insuficiencia de recursos económicos para abordar, en el corto plazo, la cobertura de las necesidades básicas, particularmente las relacionadas con los gastos de alimentación, vivienda, vestido y calzado.
- (4) Kontzeptu horiek argitzeko, ikus 2008ko Pobrezia eta desberdintasunei buruzko galdeketa emaitzen txostena / Ver el Informe de resultados de la Encuesta de Pobreza y desigualdades 2008 para aclarar estos conceptos.

**Adierazleak 2010/12/31n**

**Indicadores a 31/12/2010**

**1. Onuradunen kopurua eta emakumeen %, sexuaren arabera**

**1. N.º de personas y % de mujeres usuarias por sexo**

	Gizonak/ Hombres	Emakumeak/ Mujeres	Emakumeen %/ % mujeres	Guztira/ Total
<b>100 programa/ Programa 100</b>				
Desgaitasuna duten pertsonentzako egoitzak/ Residencias de personas con discapacidad	486	355	42,2	841
Desgaitasuna duten pertsonentzako eguneko zentroak/ Centros de día de personas con discapacidad	421	324	42,9	755
<b>110 programa/ Programa 110</b>				
Adinekoentzako egoitzak/ Residencias de personas mayores	1.164	2.854	69,1	4.018
Adinekoentzako eguneko zentroak/ Centros de día de personas mayores	327	960	74,2	1.287
Etxez-etxe laguntza/ Servicio de Ayuda a Domicilio*	1.020	2.966	74,4	3.986
Telelaguntza/ Telesistencia	1.132	4.603	80,3	5.735
<b>300 programa/ Programa 300</b>				
Genero-indarkeria (lag. psikologikoa)/ Violencia de género (a. psicológica)	198	1.172	85,5	1.370
Gizarteratzeko zentroak/ Centros de inserción	317	74	18,9	391
Gizarte-larrialdiak/ Servicio Urgencias sociales	506	669	56,9	1.175
Desgaitasuna duten pertsonak laneratzea/ Inserción laboral de	628	366	36,8	994

personas con discapacidad				
Beste enplegu-programa batzuk/ Otros programas de empleo	499	830	62,5	1.329
<b>310 programa/ Programa 310</b>				
Mendekotasunerako prestazioak/ Prestaciones de dependencia	3.500	6.726	64,2	9.776
<b>320 programa/ Programa 320</b>				
Adingabeentzako zentroak/ Centros de personas menores de edad	202	68	25,2	270
<b>Beste batzuk/ Otros</b>				
Laguntza teknikoak/ Ayudas técnicas	959	1.447	60,1	2.406

\*Mendekotasuna duten pertsonak bakarrik/ Sólo personas dependientes

**2. Banaketa 2010eko aurrekontuari aplikatzea: guztizko pisua eta pisu erlatiboa\***

Beheko tauletan sexuaren arabera banakatu ditugun datuak orientagarriak dira; aurrekontu-programak aztertu eta programa bakoitzean garrantzi handiena duten zerbitzuak aukeratu ditugu; ondoren, zerbitzu horietako onuradunen artean dagoen sexuaren arabera banaketa aurrekontu-programa osora aplikatu dugu.

**2. Aplicación de la distribución al presupuesto 2010: peso total y relativo\***

Los datos desglosados por sexo de las tablas siguientes son orientativos; se han tomado los programas presupuestarios y se han elegido los servicios concretos que más peso tienen en cada programa, aplicando la distribución por sexos que se da entre los usuarios de esos servicios al conjunto del programa presupuestario.

<b>Aurrekontu-programa/ Programa presupuestario</b>	<b>Aurrekontua (% bertikala)/ Presupuesto (% vertical)</b>	<b>Gizonak (% horizontala)/ Hombres (% horizontal)</b>	<b>Emakumeak (% horizontala)/ Mujeres (% horizontal)</b>	<b>Guztira/ Total</b>
Mendekotasuna duten adinekoak / Personas mayores dependientes	31	30	70	100
Desgaitasuna duten pertsonak/ Personas con discapacidad	12	57	42	100
Gizarteratzea eta enplegua/ Inserción social y empleo	7	65	35	100
Prestazio ekonomikoak/ Prestaciones económicas	28	35	65	100
Haurrak eta nerabeak babestea/ Protección a la infancia y a la adolescencia	13	65	35	100
Beste batzuk/ Otros	9	40	60	100
<b>Guztira/ Total</b>	<b>100</b>	<b>44</b>	<b>56</b>	<b>100</b>

<b>Aurrekontu-programa/ Programa presupuestario</b>	<b>Gizonak/ Hombres %</b>	<b>Emakumeak/ Mujeres %</b>
Mendekotasuna duten adinekoak / Personas mayores dependientes	9	22
Desgaitasuna duten pertsonak/ Personas con discapacidad	6	4
Gizarteratzea eta enplegua/ Inserción social y empleo	4	3
Prestazio ekonomikoak/ Prestaciones económicas	10	18
Haurrak eta nerabeak babestea/ Protección a la infancia y a la adolescencia	8	4
Beste batzuk/ Otros	4	5
<b>Guztira/ Total</b>	<b>44</b>	<b>56</b>
<b>Proportzioa 2010eko populazioan/ Proporción en la población 2010</b>	<b>49</b>	<b>51</b>

**3. Banaketa 2010eko aurrekontuari 3. Aplicación de la distribución al aplikatzea: guztizko pisua eta pisu erlatiboa presupuesto 2012: peso total y relativo\***

<b>Aurrekontu-programa/ Programa presupuestario</b>	<b>Aurrekontua (% bertikala)/ Presupuesto (% vertical)</b>	<b>Gizonak (% horizontala)/ Hombres (% horizontal)</b>	<b>Emakumeak (% horizontala)/ Mujeres (% horizontal)</b>	<b>Guztira/ Total</b>
Mendekotasuna duten adinekoak / Personas mayores dependientes	40	30	70	100
Desgaitasuna duten pertsonak/ Personas con discapacidad	14	57	42	100
Gizarteratzea eta enplegua/ Inserción social y empleo	7	65	35	100
Prestazio ekonomikoak/ Prestaciones económicas	21	35	65	100
Haurrak eta nerabeak babestea/ Protección a la infancia y a la adolescencia	11	65	35	100
Beste batzuk/ Otros	7	40	60	100
<b>Guztira/ Total</b>	<b>100</b>	<b>44</b>	<b>56</b>	<b>100</b>

<b>Aurrekontu-programa/ Programa presupuestario</b>	<b>Gizonak/ Hombres %</b>	<b>Emakumeak/ Mujeres %</b>
Mendekotasuna duten adinekoak / Personas mayores dependientes	12	28
Desgaitasuna duten pertsonak/ Personas con discapacidad	8	6
Gizarteratzea eta enplegua/ Inserción social y empleo	4	3
Prestazio ekonomikoak/ Prestaciones económicas	7	14
Haurrak eta nerabeak babestea/ Protección a la infancia y a la adolescencia	7	4
Beste batzuk/ Otros	3	4
<b>Guztira/ Total</b>	<b>41</b>	<b>59</b>

## Aurrekontu-programetan sexuaren arabera berezitateko datuei buruzko hausnarketa

Departamentuaren aurrekontua ez dago berariaz mota horretako eragina izateko pentsatuta. Eragin hori badu, horren kausak beste nonbait daude:

- **Mendekotasuna duten adinekoen** kasuan, talde horretako zerbitzuak emakumeek eskaeran eta erabileran presentzia handiagoa izatea azal daiteke emakumeek bizitza luzeagoa dutelako. Horrez gain, emakume gehiagok jarduten dute zainketan, eta, beraz, gehiegitan agertzen dira familia-ingurunean zaintzen jarduten dutenei zuzendutako zerbitzu eta prestazioetan.
- **Aldizkako prestazio ekonomikoei** dagokienez, emakumeak gehiegitan agertzen dira behin eta berrero, baina bi egoera desberdinak behar ditugu: alde batetik, arrazoia kotizatu ez izanaren ondorioz diru-sarrerarik ez izatea denean, lana sexuaren arabera banaketa tradizionalen oinarrituta (laguntzako pentsioak); bestetik, prestazioa familia-izaerakoa denean (etxebizitzarako osagarria), “bizikidetzaren unitate bakoitzeko” titular bakarra dago eta. Hala bada, berezko pobrezia-arriskuari gehitu behar zaio emakumeak zerbitzu publikoen aurrean (Hezkuntza, Osasuna) betetzen duen solaskide-eginkizuna. Horregatik, prestazio horiek aztertzean, “titularrak” eta “onuradunak” (familia-unitate osatzen duten gainerako kideak) bereizi behar dira.
- **Gizarte-bazterketaren** kasuan (hori eta pobrezia ez baitira gauza bera), azterketa zorrotzagoa egin behar da, arazo motaren edo egoera nagusien arabera. Adibidez, gizarteratzeko zentroen erabiltzaileak, oro har, gizonak dira, baina enplegua sustatzeko programetan, egoera kontrarioa da. Eta indarkeriaren biktimei zuzendutako zerbitzuak ia soilik emakumeek erabiltzen dituzte.

## Reflexión en torno a los datos desagregados por sexo de los programas presupuestarios

El presupuesto del Departamento no está enfocado expresamente a producir un impacto de este tipo. Si lo tiene, las causas están en otro sitio:

- En el caso de las **personas mayores dependientes**, la mayor longevidad de las mujeres explica su mayor presencia en la demanda y uso de los servicios para este colectivo. Adicionalmente, la mayor dedicación de las mujeres al cuidado hace que estén sobre representadas en los servicios y prestaciones destinados a quienes cuidan en el entorno familiar.
- En el caso de las **prestaciones económicas de carácter periódico**, las mujeres están sobre representadas sistemáticamente, pero hay que distinguir dos situaciones: aquellas en que la causa está en la ausencia de ingresos derivados de no haber cotizado dada una tradicional división sexual del trabajo (pensiones asistenciales), y aquellas en que la prestación tiene carácter “familiar” (Complemento de Vivienda), en las cuales existe un único titular por “unidad de convivencia”. En este caso, al riesgo de pobreza propio se une el rol social de la mujer como interlocutora de la familia con los servicios públicos (Educación, Sanidad). Por ello, al analizar estas prestaciones hay que distinguir entre “titulares” y “personas beneficiarias” (el resto de personas que forman la unidad familiar).
- En el caso de la **exclusión social** (que no es lo mismo que pobreza), es necesario hacer un análisis más sofisticado por tipología de problemas o situaciones predominantes. Por ejemplo, quienes usan los centros de inserción son muy mayoritariamente hombres, pero en programas de promoción de empleo la situación es la contraria. Y los servicios destinados a víctimas de violencia son casi exclusivamente utilizados por

- **Adingabeak babesteari** dagokionez, neskatxak eta neska gazteak gutxiagitan agertzen dira egoitzabaliabideetan. Arrazoia da, neurri batean, harreran dauden adingabeen multzo handi bat laguntzarik gabeko atzerritarrak izatea da, horietatik % 90 mutilak, hain zuzen ere. Beste zerbitzu batzuetan, proportzioa orekatuagoa da, baina beti daude mutil gehiago. Ez dakigu zer dela kausa gertatzen den hori, baina interesgarria litzateke arrazoiak aztertzea.
- Bukatzeko, adinekoak ez diren eta **desgaitasuna duten pertsonak** daude. Horien artean, halaber, gizon gehiago daude, emakume baino; hala ere, aldea ez da adingabeak babesteko zerbitzuetan bezain handia.

Laburbilduz, adingabeei edo horiek zaintzen dituzten pertsonen eta prestazio ekonomikoien dagokionez, emakumeak gehiegitan agertzen dira; gainerakoetan, kontrakoa gertatzen da, biktimei zuzendutako gizarteratzeko eta enplegua sustatzeko zerbitzuetan izan ezik.

### Taldeak ezagutzeko hobekuntzari buruzko hausnarketak

Talde horien beharrak zehatz-mehatz ezagutzeari dagokionez, aldian behingo azterlanak egiten dituzte bai Departamentuak bai beste erakunde batzuek; hala ere, nabarmen hobetu daiteke ezagutza, eta, batez ere, ezagutza hori baliatzea. Nola?

- Arlo horretan gehiago inbertitu behar da. Azterlanak egiteko sistemak eta pertsonak.
- Ezagutza hori hobeto sozializatu behar da.
- Ezagutza hori arloko gehitu behar zaio, eta ez soilik plangintza orokorrari.
- Segimendu erregularragoa egin behar da.
- Azaro horiek gertutik bizi dituzten pertsonen ahotsa kontuan hartu behar da, eta, jakina, baita eragindako

mujeres.

- En el caso de la **protección de personas menores de edad**, las niñas y jóvenes están infra representadas en los recursos residenciales. En parte ello se debe a que hay una parte importante de personas menores de edad acogidas que son Extranjeros No Acompañados (MENAs), el 90% de los cuales son varones. En otros servicios la proporción es más equilibrada pero siempre hay más varones. Desconocemos las causas, pero sería interesante investigarlas.
- Por último, en el caso de las **personas con discapacidad** que no son mayores, también hay más hombres que mujeres en los centros residenciales, de día u ocupacionales, pero la diferencia es menor que en el caso de la protección de personas menores de edad.

En definitiva, en el caso de las personas mayores o quienes les cuidan, y de las prestaciones económicas, las mujeres están sobre representadas; mientras en el resto pasa lo contrario, excepto en los servicios de inserción dirigidos a víctimas y de promoción de empleo.

### Reflexiones en torno a la mejora en el conocimiento de los colectivos

En cuanto al conocimiento detallado de las necesidades de estos colectivos, tanto el Departamento como otras instituciones realizan estudios periódicos; sin embargo, el conocimiento obtenido y, sobre todo, su aplicación, pueden mejorarse sustancialmente. ¿Cómo?

- Invirtiendo más en ello. Sistemas y personas para el análisis.
- Socializando mejor ese conocimiento.
- Incorporando ese conocimiento a la planificación sectorial, no sólo general.
- Realizando un seguimiento más regular.
- Incorporando la voz de personas cercanas a esa problemáticas, y por supuesto, la voz de las personas

pertsonen ahotsa ere, aurrekontuak prestatu eta diseinatzerakoan.

- Zerbitzuen eta prestazioen gaineko ebaluazioa sustatu behar da.
- Arloko eragile ugarien artean, ezagutza transmititzeko sareak sustatu behar dira.

Iradokizun moduan, aurrekontu-programa bakoitzaren % 0,5 ikerkuntza, ebaluazio, azterketa eta ezagutzaren zabalkuntzarako izan beharko litzateke.

Gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzearen ikuspegi zehatzetik begiratuta, sexuaren arabera **banatutako informazio** gehiago bildu beharko litzateke, eta zerbitzuen eskaera eta erabileraren aldetik (beharren adierazle bezala) nahiz eskaintzaren aldetik (funtsean, zerbitzuak eskaintzen dituzten langileak kontuan hartuta) dauden desberdintasunen **analisi**a sustatu. Horrez gain, komenigarria litzateke egoeraren bilakaera bi alderdietan aldi behin aztertzea, gizarte-aldaketen zein berdintasuna sustatzeko politiken eragina baloratzeko.

### Jardueren/programen datuen analisi-mailaren gaineko hausnarketa.

Departamentuko zerbitzu eta atal “kudeatzaileek” izan dezaketen informazioaz gain, Plangintza Atalaren eginkizunetako bat datu garrantzitsuak bildu, aztertu eta ezagutzera ematea da. Kudeatzen ditugun zerbitzu eta prestazioen kopurua ikusita, –eta, ondorioz, Departamentuarekin zerikusia duten pertsonen kopurua–, zeregin hori, gaur egun, oinarritzko mailan burutzen da, eta, hala, desorekak gertatzen dira arlo batzuen eta besteen artean, datuak eskuratzeko eta aztertzeko erraztasunari dagokionez (zerbitzuak extranet sarean osorik dauden edo ez; estatistikak automatizatuta dauden edo ez; adierazleak era sistematikoan biltzen diren edo ez, etab.).

Laburbilduta, datu “gordin” ugari daude (benetan ugari), baina era sistematikoan biltzen diren adierazle gutxi. Hauek dira arlo bakoitzeko adierazlerik adierazgarrienak:

- Eskaintzaren adierazleak (eskaintako plazak, zerbitzuak)

afektadas, en la planificación y el diseño del presupuesto.

- Promoviendo la evaluación de los servicios y prestaciones.
- Promoviendo más redes de transferencia de conocimiento entre los múltiples agentes implicados.

Como sugerencia, el 0,5% de cada programa presupuestario debería dedicarse a investigación, evaluación, análisis y difusión del conocimiento.

Desde la perspectiva específica de la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, habría que incorporar más **información desagregada** por sexo y promover el **análisis** de las diferencias existentes tanto desde el lado de la demanda y utilización de servicios (como indicador de necesidad), como desde el lado de la oferta (fundamentalmente, en clave del personal que presta los servicios). También sería importante realizar un análisis periódico de la evolución de la situación en ambos aspectos, para valorar el impacto tanto de los cambios sociales como de las políticas de promoción de la igualdad.

### Reflexión en torno al nivel de análisis de los datos de las actividades/programas.

Además de la información de la que pueden disponer los Servicios y Secciones “gestores” del Departamento, la Sección de Planificación tiene entre sus misiones la de recoger, analizar y difundir los datos relevantes. Dado el volumen de servicios y prestaciones que gestionamos, con el consiguiente volumen de personas que tiene relación con el departamento, esta tarea se realiza actualmente a un nivel básico, existiendo desequilibrios entre unos ámbitos y otros en cuanto a la facilidad para obtener datos y analizarlos (servicios completamente en la red extranet o no, estadísticas automatizadas o no, indicadores sistemáticamente recogidos o no, etc.).

En resumen, hay muchos (muchísimos) datos “brutos”, pero pocos indicadores que se recojan sistemáticamente. Los indicadores más significativos en cada ámbito son:

- Indicadores de oferta (plazas, servicios ofrecidos)

- Eskaeraren adierazleak (itxaronzerrendak, eskaeren bilakaera)
- Estalduraren adierazleak (arreta ematen zaien pertsonak, estalduratasak)
- Kudeaketaren adierazleak (okupazioa, onuradunaren ekarpen ekonomikoa, txandakatzea, izapidetzeko denborak)
- Onuradunaren edo eskatzailearen ezaugarrien adierazleak (sexua, adina, mendekotasun-maila, etab.)
- Helburuen lorpen-mailaren adierazleak (egokia denean)
- Indicadores de demanda (listas de espera, evolución solicitudes)
- Indicadores de cobertura (personas atendidas, tasas de cobertura)
- Indicadores de gestión (ocupación, aportación económica de la persona usuaria, rotación, tiempos de tramitación)
- Indicadores del perfil de la persona usuaria o demandante (sexo, edad, nivel de dependencia, etc.)
- Indicadores del grado de consecución de objetivos (cuando procede)

## ULIAZPI FUNDAZIOA

### 1.- PROGRAMA

Uliazpi programa bakar bat du.

### 2.- PROGRAMAREN AZTERKETA

- Edukia. Uliazpin bete beharreko eginkizuna hau da: Gipuzkoan, adimen-desgaitasuna eta laguntzeko behar handiak dituzten pertsonen bizi-kalitatea hobetzen duten zerbitzuak emango direla bermatzea.

Funtsean, egoitza-zerbitzua eta eguneko arreta eskaintzen dira bertan, eta, neurri txikiagoan, atsedena-zerbitzua.

Zerbitzuen onuradunen % 55,7 gizonak dira, eta % 44,3 emakumeak.

#### - **Kostu ekonomikoa.**

Uliazpiren kostu osoa, 2011. urterako, 16,3 milioi eurokoa da, era honetan banatuta: egoitza-zerbitzua % 60, eguneko arreta % 30, eta atsedena % 5 inguru.

#### - **Langileak.**

Uliazpiko langileen artean emakumeak dira nagusi: 231 emakume (% 83,7) eta 45 gizon (% 16,3), arlo soziosanitarioaren ildo berean. Arlo honetan emakumeak dira nagusi, izan ere, zainketa, kulturalki, emakumeei lotuta egon da eta dago gaur egun.

## FUNDACIÓN ULIAZPI

### 1.- PROGRAMA

Uliazpi dispone de un sólo programa.

### 2.- ANÁLISIS DEL PROGRAMA

- Contenido. Uliazpi tiene como misión garantizar la prestación de servicios que mejoren la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual e importantes necesidades de apoyo de Gipuzkoa.

Fundamentalmente presta servicio residencial así como de atención de día y, en menor medida, servicio de respiro.

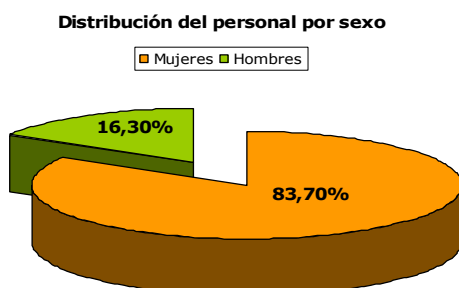
El 55,7% de las personas usuarias de los servicios son hombres y el 44,3% mujeres.

#### - **Coste económico.**

El coste total de Uliazpi para el presente año 2011 es de 16,3 millones de euros, donde el servicio residencial supone un 60%, 30% la atención de día y 5% el respiro aproximadamente.

#### - **Personal.**

Uliazpi cuenta con una plantilla feminizada, formada por 231 mujeres (83,7%) y 45 hombres (16,3%), en línea con el sector sociosanitario. Éste es un sector feminizado ya que el cuidado ha estado y está asociado culturalmente a las mujeres.



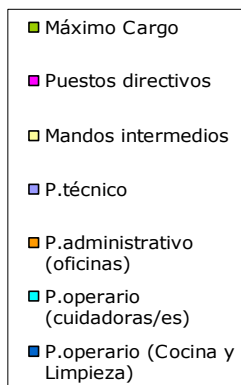
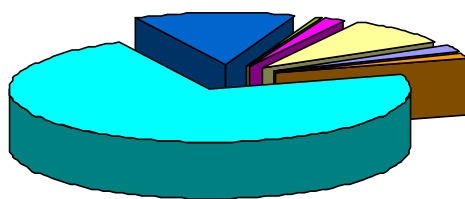
Ardura-mailari dagokionez, datu hauek lortu ditugu:

En cuanto a los niveles de responsabilidad obtenemos los siguientes datos:

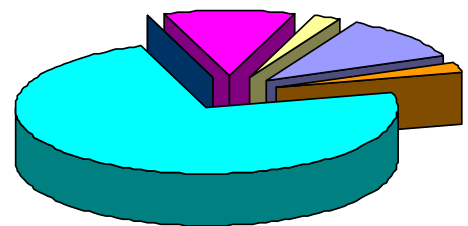


	<b>EMAKUMEAK/ MUJERES</b>	<b>GIZONAK/ HOMBRES</b>
Kargurik gorena/ Máximo cargo	1	0
Zuzendaritzako postuak/ Puestos directivos	4	5
Erdi mailako arduradunak/ Mandos intermedios	20	1
<b>Arduradunen guztizko partziala/ Subtotal Cargos Responsabilidad</b>	<b>25</b>	<b>6</b>
Teknikariak (EUD, medikua, fisioa, kudeaketa)/ Personal técnico (DUE, médico, fisio, gestión)	5	5
Administrariak (bulegoak)/ Personal administrativo (oficinas)	4	1
Langileak (zaintzaileak)/ Personal operario (Cuidadoras/es)	167	33
Langileak (sukaldea eta garbiketa)/ Personal operario (Cocina y limpiezas)	30	0
<b>Gainerako langileen guztizko partziala/ Subtotal Resto Plantilla</b>	<b>206</b>	<b>39</b>
<b>GUZTIRA/ TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>45</b>

**Distribución de las mujeres por niveles de responsabilidad**



**Distribución de los hombres por niveles de responsabilidad**



Kategoriarik zabalduena, bai gizonezkoen bai emakumeen kopuruaren aldetik, zaintzaileena da: emakumeen % 72,29 eta gizonen % 73,33.

La categoría con más peso tanto en mujeres como en hombres es la de cuidadoras y cuidadores, significando el 72,29% de las mujeres y el 73,33% de los hombres.

Emakumeen artean, bigarren kategoria zabalduena sukalde eta garbiketako da, lan horietan ari baita emakume langileen % 12,99.

Entre las mujeres la segunda categoría con más peso es la de cocina y limpieza, con un 12,99% de las trabajadoras desempeñando

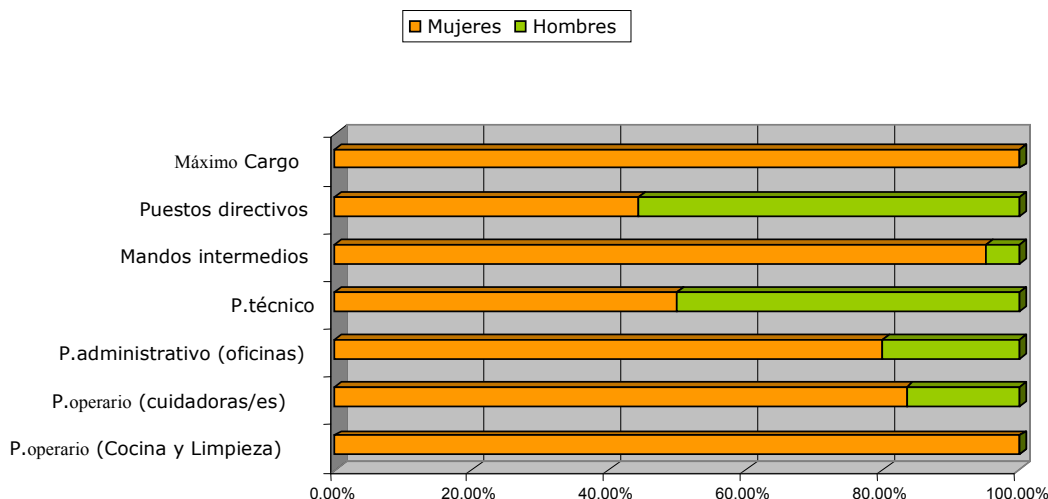
Gizonen artean, zuzendaritzako postuak eta teknikariak dira zabalduenak, gizonen % 11,11 horrelako postuetan ari baita.

estos trabajos. Entre los hombres, destacan los puestos directivos y personal técnico, con un 11,11% de los mismos en estos niveles.

Ardurako mailak eta gainerako lanpostuetan dagoen sexuaren arabera banaketa aztertuz gero, hau adierazi behar dugu: alde batetik, kargurik gorenean emakume bat dago; bestaldetik, langileen artean emakumeak nagusi izatea kategoría guztien ezaugarria da, biren kasuan izan ezik: Zuzendaritzako postuak (% 44,44 emakumeak eta % 55,56 gizonak), eta teknikariak (% 50 emakumeak eta % 50 gizonak). Bi kategoría horietan gizonak dira nagusi, eta kategoría paritarioak dira.

Analizando los niveles de responsabilidad y resto de puestos de acuerdo a su distribución por sexo, cabe señalar lo siguiente: por un lado, el máximo cargo está ocupado por una mujer; por otro, la feminización de la plantilla se mantiene en todas las categorías salvo en dos: puestos directivos (44,44% de mujeres y 55,56% de hombres) y personal técnico (50% de mujeres y 50% de hombres), donde el peso de los hombres aumenta, siendo categorías paritarias.

Distribución de los niveles de responsabilidad por sexo



### 3.- JARDUERAK/GAITASUNAK

Uliazpin eskaintzen den zerbitzua kontuan izanda –berez, neurri handian, arreta ematen zaien pertsonen etxebizitza–, adierazi behar dugu ia funtsezko gaitasun guztiak sartuta daudela, baina garrantzitsuenak hauek izan daitezke: Osasuna, etxeko espazio egokia eta segurua, denbora libre, zainketa eta komunitatean parte-hartze soziala.

### 3.- ACTIVIDADES/CAPACIDADES

Considerando el servicio que presta Uliazpi, que en gran medida supone de hecho la vivienda de las personas que atendemos, debe señalarse que se consideran prácticamente la totalidad de las capacidades esenciales, si bien las más significativas pudieran ser las siguientes: salud, espacio doméstico adecuado y seguro, tiempo libre, cuidado y participación social en la comunidad.

### 4.- JARDUEREN AZTERKETA

- Esan dezakegu Uliazpin arreta ematen zaion taldea detektaturik dagoela osorik, eta aldi-aldian aztertzen da, Aldundiko arlo horretako

### EMAITZEN

### 4.- ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ACTIVIDADES

- Podemos señalar que el colectivo al que atiende Uliazpi está en su totalidad detectado y es analizado periódicamente, en coordinación

zerbitzuarekin koordinatuta.

- Zerbitzuaren kudeaketa hainbat adierazleren bidez kontrolatzen da, Uliazpi sortu zenetik ia definituta baitago, eta emaitzak era sistematikoan bildu eta aztertzen dira.

2011. urterako dagoeneko, burutu den arduradun taldearen azterketan, kontuan hartu da genero-ikuspegia, eta hainbat adierazle bereizi dira horren arabera (2. eranskina).

### **5.- BERDINTASUNEAN BETETZE-MAILARI HAUSNARKETA**

Uliazpiko Berdintasun Planean, hainbat neurri eta/edo ekintza ezarri dira, Uliazpi kudeatzeko 2010-2011 aldiko Planean sartu direnak dagoeneko, adibidez, adierazleei buruz gorago adierazi duguna.

Guztira 18 ziren neurri eta/edo ekintzetatik 6 garatu dira 2010ean, eta 2011ko irailean garatutako ekintzen balantzea 9koa da. Beraz, garatutako neurrien guztizkoa 15 da.

Bestalde, aipatutako planean aurreikusitako beste ekintza edo neurri bat gauzatzeko azken fasean dago: sexu-jazarpenaren aurrean edo sexuaren ziozko jazarpenaren aurrean egiten den prozedura edo protokoloa berraztertzea. Protokoloa Pertsonen Prozesu Taldeak berraztertu du, modu ez formalean Aldundiko Berdintasun Zerbitzuan kontsulta egin da, eta bertan egindako iradokizunak gehitu dira; eta langileen legezko ordekaritzari helarazi zaio berriki, entzun ahal izateko. III. Eranskin moduan gehitu dugu.

con el correspondiente servicio de Diputación.

- La gestión del servicio está controlado por una batería de indicadores que se definió desde prácticamente la creación de Uliazpi y se recogen, analizan y revisan los resultados de forma sistemática.

Ya para el presente año 2011, en la revisión del Cuadro de Mando llevada a cabo, se ha considerado la perspectiva de género, y se ha realizado una desagregación de varios indicadores atendiendo a ello (Anexo 2).

### **5.- REFLEXIÓN EN TORNO AL GRADO DE CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE IGUALDAD**

En el Plan de Igualdad de Uliazpi se establecen un conjunto de medidas y/o acciones, las cuales han sido ya integradas en el Plan de Gestión de Uliazpi para el bienio 2010-2011, como por ejemplo, lo anteriormente dicho referente a los indicadores.

De un total de 18 medidas y/o acciones, en el 2010 se han desarrollado 6 y a septiembre de 2011 el balance de las acciones desarrolladas es de 9. Por tanto, el total de medidas desarrolladas asciende a 15.

Además, está en su fase final la ejecución de otras de las acciones o medidas previstas en el citado Plan: la revisión del procedimiento o protocolo de actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo. Éste ha sido revisado por el Equipo de Proceso de Personas; se ha consultado, informalmente, al Servicio de Igualdad de Diputación, incorporándose las sugerencias hechas por el mismo; y, ahora, se ha entregado al la representación legal del personal para ser oída. Se acompaña como Anexo III.

#### C.4. OGASUNA ETA FINANTZAK

##### 1.- Sarrera:

a.- Programak sailkatzeko eta haiek garrantziaren eta aurrekontu pisuaren arabera hautatzeko erabilitako irizpideak

Ogasun eta Finantza Departamentuaren 2012ko aurrekontuak ondoko programak biltzen ditu:

#### C.4. HACIENDA Y FINANZAS

##### 1.- Introducción:

a.- Descripción de la clasificación y selección de los programas en función de su relevancia y peso presupuestario

El presupuesto de 2012 del Departamento de Hacienda y Finanzas se estructura en los siguientes programas:

PROGRAMA / PROGRAMA	AURREKONTUA PRESUPUESTOS	PISUA PESO
01.- Ogasuneko eta Finantzetako Zerbitzu Orokorrak/ Servicios Generales de Hacienda y Finanzas	10.603.614,00	0,31%
02.- Foru Auzitegi Ekonomiko-Administratiboa/ Tribunal Económico-Administrativo	1.187.835,00	0,04%
10.- Zerga Administrazioa/ Administración Tributaria	22.690.011,00	0,66%
11.- Iruzzurren aurkako plan berezia/ Plan Especial de Lucha contra el Fraude	4.459.745,00	0,13%
20.- Aurrekontuak eta Finantzak/ Presupuestos y Finanzas	3.777.286,00	0,11%
21.- Zor Publikoa/ Deuda Pública	67.565.000,00	1,97%
30.- Zerga eta Finantza Politika/ Política Fiscal y Financiera	1.708.447,00	0,05%
31.- Erakundeekiko Konpromisoak/ Compromisos Institucionales.	3.311.625.662,00	96,73%
<b>Guztira / Total</b>	<b>3.423.617.600,00</b>	<b>100,00%</b>

Ogasun eta Finantza Departamentuaren aurrekontuak aurrekontu osoaren %84,43 eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren kudeaketa aurrekontuaren %7,09 hartzen du.

Programak honela sailkatuta daude genero egokitasunari dagokionez:

El presupuesto de Hacienda y Finanzas representa el 84,43% del presupuesto total y el 7,09% del presupuesto de gestión de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

La clasificación en cuanto a su pertinencia o no respecto a género es la siguiente:

<b>EGOKIAK GENERO IKUSPEGITIK/ PROGRAMAS PERTINENTES</b>	01.- Ogasuneko eta Finantzetako Zerbitzu Orokorrak/ Servicios Generales de Hacienda y Finanzas. 02.- Foru Auzitegi Ekonomiko-Administratiboa/ Tribunal Económico-Administrativo 10.- Zerga Administrazioa/ Administración Tributaria 11.- Iruzzurren aurkako plan berezia/ Plan Especial de Lucha contra el Fraude 20.- Aurrekontuak eta Finantzak/ Finanzas y Presupuestos 30.- Zerga eta Finantza Politika/ Política Fiscal y Financiera	Pertsona fisiko zein juridikoak dira azken hartzaileak, edota eragina dute, zuzenean edo zeharka, gizonengan eta emakumeengan, baliabideak eskuratzeari eta kontrolatzeari dagokionez/ Tiene como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas y /o afectan directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos
--	---	--

<b>EZ-EGOKIAK GENERO IKUSPEGITIK/ PROGRAMAS NO PERTINENTES</b>	21.- Zor Publikoa/ Deuda Pública 31.-Erakundeekiko Konpromisoak/ Compromisos Institucionales.	Programa hauek herri administrazioen barruko antolaketari dagozkie, eta beharrezkoak dira haien aurrekontuak gauzatzeko, baina ez dute zuzeneko eraginik genero arloan. Dena den, aztergai hartzen dira hizkuntzaren erabilera eta langileen egitura/ Son programas que pertenecen a la organización interna de las administraciones públicas, para hacer efectivos sus respectivos presupuestos, pero sin incidencia directa en cuestión de género. En cualquier caso se analiza la utilización del lenguaje, así como su estructura de personal.
--	---	--

Genero ikuspegitik egokitzat kalifikatutako programak Ogasun eta Finantza Departamentuaren aurrekontu osoaren %1,30 dira, baina kudeaketako aurrekontu propioaren %92,19 hartzen dute.

Los programas pertinentes representan el 1,30% del presupuesto total de Hacienda y Finanzas, pero son el 92,19% del presupuesto propio de gestión.

Era berean, Aldundiaren aurrekontu osoaren %1,10 dira, eta departamentuen kudeaketa aurrekontu propio osoaren %6,54.

Sobre el presupuesto total de Diputación representan el 1,10% y sobre el presupuesto propio de gestión total de los departamentos representan el 6,54%.

Emakume eta gizonen arteko berdintasun helburuari begira zelako garrantzia duten aztertu ondoren, honela sailkatu dira genero ikuspegitik egokitzat hartutako programak:

La clasificación de los programas declarados pertinentes atendiendo a su relevancia para el objetivo de igualdad de mujeres y hombres ha dado el siguiente resultado:

GENERO IKUSPEGITIK PROGRAMA EGOKIAK/ PROGRAMAS PERTINENTES	AURREKONTUA/ PRESUPUESTO	PISUA PESO
<b>GARRANTZI HANDIA / RELEVANCIA ALTA</b>	5.485.733,00	12,35%
20.- Aurrekontuak eta Finantzak / Presupuestos y Finanzas	3.777.286,00	8,50%
30.- Zerga eta Finantza Politika / Política Fiscal y Financiera	1.708.447,00	3,85%
<b>GARRANTZI ERTAINA / RELEVANCIA MEDIA</b>	22.690.011,00	51,07%
10.- Zerga Administrazioa / Administración Tributaria	22.690.011,00	51,07%
<b>GARRANTZI TXIKIA / RELEVANCIA BAJA</b>	16.251.194,00	36,58%
01.- Ogasuneko eta Finantzetako Zerbitzu Orokorrak / Servicios Generales de Hacienda y Finanzas	10.603.614,00	23,87%
02.- Auzitegi Ekonomiko-Administratibo / Tribunal Económico Administrativo	1.187.835,00	2,67%
11.- Iruzurraren aurkako Plan Berezia / Plan Especial de Lucha contra el fraude	4.459.745,00	10,04%
<b>Genero ikuspegitik programa egokiak, guztira / Total programas pertinentes</b>	<b>44.426.938,00</b>	<b>100,00%</b>

20 programa (Aurrekontuak eta Finantzak) eta 30 programa (Zerga eta Finantza Politika) “Garrantzi handikoak” direla jo da, honako alderdiak aintzat hartuta:

1.- 20 programaren berariazko helburuetako bat da aurrekontuan genero ikuspegia sartzeko prozesua bultzatzea.

2.- 30 programari araudia garatzea, zerga eta finantza arloko aholkularitza ematea, eta informazio sistema integratu bat garatzea dagozkio.

100 programa (Zerga Administrazioa) “Garrantzi ertainekoen” barruan sailkatu da Gipuzkoako Foru Aldundiaren zerga politikan duen eraginagatik, baina bere interes gune nagusia gehiago da zergen kudeaketa araugintza baino.

01 programa (Ogasuneko eta Finantzetako Zerbitzu Orokorrak), 02 programa (Auzitegi Ekonomiko-Administratiboa) eta 11 programa (Iruzurraren aurkako Plan Berezia) “Garrantzi txikiko” programatzat hartu dira, duten izaera barrukoa (01) edo instrumentala (02 eta 11) denez gero.

## **20 PROGRAMA: AURREKONTUAK ETA FINANTZAK**

### **1.- Hautatutako programaren azterketa:**

**a.- Edukia:** “Aurrekontuak eta Finantzak” programaren xedea da gardentasun eta efizientzia printzipioetan oinarritutako aurrekontu programazio bat prestatzea, baliabide publikoak printzipio horien arabera esleitu eta erabiltzeko, eta haien garapena kudeaketa finantzario onaren printzipioetara egokitzen dela bermatzeko.

2011rako aurreikusita dauden helburu eta ekintzak biltzen ditu, denak ere Gipuzkoako Foru Aldundiaren aurrekontu, finantza, kontabilitate eta barne kontrolaren kudeaketarekin lotuta.

Se han considerado de “Relevancia alta” los programas 20 “Presupuestos y Finanzas” y 30 “Política Fiscal y Financiera”, en base a las siguientes consideraciones:

1.- El programa 20, contempla, como objetivo específico, el impulso de la implantación de la perspectiva de género en el presupuesto.

2.- Al programa 30 le corresponde el desarrollo normativo y el asesoramiento en política fiscal y financiera, así como el desarrollo de un sistema de información integrado.

El programa 100 “Administración tributaria” se ha calificado como programa de “Relevancia Media” por su incidencia en la política tributaria de la Diputación Foral de Gipuzkoa, si bien se centra más en el aspecto de gestión de los tributos que en la capacidad normativa.

Los programas 01 “Servicios Generales de Hacienda y Fianzas”, 02 “Tribunal Económico-Administrativo” y 11 “Plan Especial de Lucha contra el Fraude” han sido calificados como programas de “Relevancia baja” por su carácter interno (01) o instrumental (02 y 11).

## **PROGRAMA 20: PRESUPUESTOS Y FINANZAS**

### **1.- Análisis del programa**

**a.- Contenido:** El programa 20 “Presupuesto y Finanzas” tiene como finalidad realizar una programación presupuestaria basada en los principios de transparencia y eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos, garantizando que el desarrollo de los mismos se adecua a los principios de buena gestión financiera.

Comprende los objetivos, y correspondientes acciones, previstos para el ejercicio 2011 relacionados con la gestión presupuestaria, financiera, contable y de control interno de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

**b.- Egindako hautapenaren justifikazioa:** Aurrekontua denez gobernu taldeak bere programa kudeatzeko duen tresna nagusia (baliabideak esleitzen ditu haren helburuak garatzeko eta lehentasun politikoak ezartzen ditu), aurrekontua genero eraginaren ikuspegitik aztertzeak garrantzi berezia hartzen du.

Generoaren ikuspegitik egokitzat hartutako gainerako programetan bezala, honako irizpideak erabili dira:

- Indar eraldatzailea: Programaren izaera horizontala baloratu da, bere jarduketetako bat Aldundiko departamentu kudeatzaileek Aurrekontua elaboratzeko kontuan izan behar dituzten jarraibide tekniko eta ekonomikoak prestatzea baita. Horren ondorioz, programa honetatik bultzatu eta koordinatu daiteke genero ikuspegia aurrekontua osatzen duten gainerako programetan sartzea.
- Ahalmen eragilea: programa honen jarduketa esparrua barrukoa da, eta bere ekintzak Foru Aldundiko beste departamentuetara eta foru sektore publikoko entitateetara iristen dira. Hala ere, kontuan izanik daukan helburua dela esandako departamentu eta entitateek baliabideak esleitu eta erabiltzen dituztenean kudeaketa finantzario onaren printzipioak betetzen direla bermatzea, puntuazio handia eman zaio.
- Garrantzi funtzionala: uste dugu programa hau “abiadura palanka” bat dela genero ikuspegia aurrekontuan ezartzeko prozesuaren eragile eta koordinatzaile gisa.
- Langileen kudeaketa: programa kudeatzen duten langileek ezagutza eta sensibilizazio berezia izan behar dute gainerako departamentuei ikustarazteko genero ikuspegia haien jarduketetan ezartzea garrantzitsua dela.

**b.- Justificación de la selección:** En la medida en que el presupuesto es la principal herramienta de la que dispone el equipo de gobierno para la gestión de su programa directivo, asignando los recursos al desarrollo de sus objetivos y fijando sus prioridades políticas, el análisis del impacto por razón de género, realizado sobre el mismo, adquiere especial relevancia.

Los criterios que se han utilizado, al igual que en el resto de los programas pertinentes, son:

- Poder transformador: Se ha valorado el carácter horizontal de este programa entre cuyas actuaciones se encuentra la de elaborar las directrices técnicas y económicas de elaboración del Presupuesto que deben seguir los departamentos gestores de la Diputación. En consecuencia desde este programa se puede impulsar y coordinar, la incorporación de la perspectiva de género en el resto de programas que conforman el presupuesto.
- Capacidad de Impacto: el ámbito de actuación de este programa es interno, sus actuaciones se extienden al resto de los departamentos de la Diputación Foral y a las entidades del sector público foral. Sin embargo y en la medida en que su objetivo es el de garantizar que en la asignación y utilización de los recursos por parte de estos, se están cumpliendo los principios de buena gestión financiera, se le ha dado una puntuación alta.
- Relevancia funcional: se considera que es un programa “palanca de cambio como impulsor y coordinador de la implantación de la perspectiva de género en el presupuesto.
- Gestión de personal: se considera que el personal que gestiona el programa tiene que tener un especial conocimiento y sensibilización para transmitir al resto de los departamentos la importancia de la implantación de la perspectiva de

género a sus actuaciones.

**c.- Programaren kostu ekonomikoa:**

Guztira 3,78 milioi euroko kredituak bideratu dira programa honetara, generoaren ikuspegitik egokitzat sailkatutako programen %8,50.

**c.- Coste económico del programa:**

El total de créditos destinados al programa asciende a 3,78 millones de euros, lo que representa el 8,50% de los programas clasificados como pertinentes al género.

<b>Kapitulua / Capítulos</b>	<b>Kopurua / Importe</b>
1- Langileen kostua/ Gastos de personal	3.775.286,00
2- Ondasun eta zerbitzuetako ohiko gastuak/ Gastos corrientes en bienes y servicios	2.000,00
<b>Programa guztira / Total programa</b>	<b>3.777.286,00</b>
Ogasun eta Finantzako aurrekontu guztiaren gaineko %/ % s/Presupuesto total de Hacienda y Finanzas	0,11%
Ogasun eta Finantzako kudeaketako aurrekontu gaineko %/ % s/Presupuesto gestión de Hacienda y Finanzas	7,84%
Programa egokien aurrekontuaren gaineko %/ % s/Presupuesto programas pertinentes	8,50%

Agerian jartzen da, beraz, programak barne izaera duela, eta programari atxikitako Foru Aldundiko langileek bakarrik garatzen dutela ia bere osoan.

Se observa por lo tanto que es un programa de carácter interno y cuya actividad se desarrolla prácticamente en su totalidad por el personal de la Diputación Foral adscrito al programa.

Langileria gastuak 3,78 milioi euro dira, eta ezaugarri hauek dituen langileriarri dagozkio:

El coste de personal asciende a 3,78 millones de euros y se corresponde a una plantilla con las siguientes características:

- Zuzendaritza honetan emakumezkoak dira nagusi (%70).
- Programa kudeatzen duten 49 emakumeetatik 38, C eta D sailkapen taldekoak dira (horietan ez da unibertsitateko titulurik exijitzen), eta 30 emakume A eta B taldekoak (unibertsitateko titulazioa exijitzen da horietan, goi edo erdi mailakoa). (Interesgarria izango litzateke Langileria Zerbitzuarekin kontrastatzea zer formazio duten C eta D taldeko plazak betetzen dituzten langileek).
- Zuzendari postuetan eta buruzagitzako karguetan gizonezkoak dira nagusi. Honela banatuta daude: gizonezkoak (zerbitzuburu bat, sei atalburu, eta unitateburu bat; emakumezkoak (zuzendari bat, hiru zerbitzuburu, atalburu bat eta bulegoburu bat. Dena den, azpimarratzekoa da Zuzendaritza osatzen
- Es una Dirección feminizada (70%).
- Del total de las 49 mujeres que gestionan el programa, 38 ocupan los grupos de clasificación C y D, en los que no se exige titulación universitaria; y 30 los grupos de clasificación A y B, en los que se exige titulación universitaria superior o media. (Sería interesante contrastar con el Servicio de Personal, la formación de las personas que ocupan las plazas de los grupos C y D).
- Los puestos de Dirección y Jefaturas son ocupados en su mayoría por hombres (1 Directora, tres jefas de servicio, un jefe de servicio, seis jefes de sección, una jefa de sección, un jefe de unidad y una jefa de negociado) Si bien es cierto que al frente de las áreas en las que se estructura la Dirección, hay más mujeres que hombres.



duten arloetan emakumeak gehiago direla gizonak baino.

- Teknikarien postuetan (A eta B taldeak), behin buruzagitzak kenduta, gizonak adina emakume daude da (8 gizon eta 8 emakume).
- En el personal técnico (A y B), una vez eliminadas las jefaturas, hay el mismo número de hombres que de mujeres (8 hombres y 8 mujeres).

## **2.- Jarduerak eta programak gaitasunekin lotzea:**

20 programak –Aurrekontuak eta Finantzak– ez du zuzeneko loturarik adierazi diren gaitasunekin, zeren eta bere helburua departamentuek genero ikuspegia txertatzeko lana bultzatu eta koordinatzea baita.

Nolanahi dela ere, aurrekontua herritarrei zuzendutako jarduketa publikoak garatzeko behar diren baliabide publikoak esleitzen dituen tresna den aldetik, eta, besteak beste, haren printzipio gidariak eraginkortasuna, eragimena, gardentasuna eta kalitatea direnez, printzipio horiei begira programa honek jasotzen dituen jarduketak “Partaidetza sozial eta politikoa komunitatean” deituriko 10. gaitasunarekin lotu litezke.

## **3.- Jardueren/programen emaitzen azterketa:**

### **a.-Onuradunak izan daitezkeenak:**

Berriro azpimarratu nahi dugu programa hau barruko tresna dela Gipuzkoako aurrekontuetan genero ikuspegia bultzatu eta koordinatzeko.

Hortik abiatuta, beraz, hauek izango lirateke onuradunak:

- Gipuzkoako Foru Aldundiko departamentuak, “Uliazpi Fundazioa” Foru Erakunde Autonomoa, eta merkataritzako foru sozietateak (Bidegi, Etorlur, Izfe, Lurraldebus). Lana departamentu kudeatzaileekin eta Uliazpi Fundazioarekin hasita dago.
- Programa kudeatzen duten langileak berak, gaian trebatzen eta sentsibilizatzen

## **2.- Análisis de la incidencia que tiene el programa sobre las capacidades esenciales:**

El programa 200-Presupuestos y Finanzas-no tiene una ligazón directa con las capacidades relacionadas, ya que su objetivo es el de impulsar y coordinar la incorporación de la perspectiva de género por parte de los departamentos.

En todo caso, y en la medida en que el presupuesto es el instrumento por el que se asignan los recursos públicos al desarrollo de actuaciones públicas, dirigidas a la ciudadanía, y se rige, entre otros, por los principios de eficacia, eficiencia, transparencia y calidad, las actuaciones de este programa dirigidas al logro de estos principios podrían ligarse con la capacidad 10.- Participación social y política en la comunidad.

## **3.- Análisis de resultados de actividades/programas:**

### **a.- Colectivo potencialmente beneficiario:**

Insistimos en el carácter instrumental interno de este programa y en su objetivo de impulso y coordinación en la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos del Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Partiendo por lo tanto de esta consideración,, el colectivo beneficiario serían:

- Los departamentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa, el Organismo Autónomo Fundación Uliazpi y las sociedades mercantiles forales (Bidegi, Etorlur, Izfe, Lurraldebus) El trabajo se ha iniciado con los departamentos gestores y con la Fundación Uliazpi.
- El personal propio que gestiona el programa, en cuanto a su aprendizaje y

diren heinean.

sensibilización en esta materia.

**b.- Jardueren/programen datuei buruzko hausnarketa:**

Berriro nabarmendu behar dugu 20 programa lanabes bat dela Gipuzkoako Lurralde Historikoko aurrekontuetan genero ikuspegia bultzatu eta koordinatzeko, helburu hori berariaz jasota ageri baita 2011ko aurrekontuan.

Hauek dira helburu horri lotuta dauden ekintzak:

- Aurrekontu politika generoaren ikuspegitik aztertzeko prozesuan parte hartzea. Adierazlea: generoaren ikuspegitik aintzat hartutako programa kopurua
- Genero ikuspegia aurrekontuan sartzeko tresnak 2012ko aurrekontua prestatzeko jarraibide teknikoetara eramatea. Adierazlea: dokumentuak
- Genero eragina 2012ko aurrekontuetan ebaluatzeko txostena egitea. Adierazlea: dokumentuak

**4.- Berdintasun arloko helburuen betetze maila:**

Genero eragina ebaluatzeko hautatu diren programak ongi uztartzen dira 2008-2011 Berdintasun Planarekin, eta urrats bat gehiago ematen dute berez. Izan ere, lege obligazio bati erantzuteaz gainera, aurrekontua genero ikuspegitik ebaluatzen dute, eta hori garrantzi kualitatibo handiko ekintza bat da, Foru Aldundiaren sarrera eta gastu politikak ebaluatzea ahalbidetzen duelako. Bi politika horiek nabarmen eragin dezakete herritarren ongizatean eta aldaketak ekar ditzakete gizartean.

2008-2011 Berdintasun Plana Aldundiak prestatu duen lehenengoa da, eta bere ondorio positiboen artean besteak beste aipa daiteke bai departamentuen barruan eta bai departamentuen artean oinarrizko dinamikak sortu dituela berdintasun gaitan aurrera

**b.- Reflexión en torno a los datos de las actividades/programas:**

Hay que volver a subrayar el carácter instrumental del programa, como impulsor y coordinador de la incorporación de la perspectiva de género a los presupuestos del Territorio Histórico de Gipuzkoa, recogiendo dicho objetivo de forma específica en el presupuesto de 2011

Las acciones asociadas a dicho objetivo son:

- La participación en el proceso de análisis de la política presupuestaria desde una perspectiva de género. Indicador: número de programas incorporados a la perspectiva de género
- Trasladar a las directrices técnicas de elaboración del presupuesto 2012 las herramientas precisas para la introducción del enfoque de género en el presupuesto. Indicador: documentos
- Realización del informe de evaluación de impacto de género de los presupuestos 2012. Indicador: documentos

**4.- Grado de cumplimiento de los objetivos en materia de igualdad:**

Los programas relevantes seleccionados para la evaluación de impacto de género encajan con el Plan de Igualdad 2008-2011 e incluso dan un paso adelante, tanto por el hecho de responder a una obligación legal como por el hecho de que la evaluación del presupuesto desde la perspectiva de género constituye en sí misma una acción de relevancia cualitativa que permite evaluar las políticas de gasto y de ingresos de la institución, ambos instrumentos con alta capacidad de incidir en el bienestar de la ciudadanía y generar cambios en la sociedad.

El Plan de Igualdad 2008-2011 es el primero elaborado por la diputación y ha tenido la gran virtud de ir creando dinámicas intradepartamentales e interdepartamentales esenciales para avanzar en igualdad, de incorporar la reflexión sobre género en

egiteko, Aldundiaren ukitu gabeko eremuetan generoaren hausnarketa sartu duela, eta generoaren inguruko prestakuntza bultzatu duela.

Epe ertain eta luzera, planak jasotzen dituen zeharkako ekintzak etengabeak eta konstanteak izan behar dira (pertsonen trebakuntza indartzea, hizkuntzaren erabilera sustatzea, hirugarrenetik harremanetan generoaren aldagaia aintzat hartzea, edo datu estatistikoetan sexuaren aldagaia sartzea, besteak beste).

Garrantzi berezikoak izan beharko lirateke familia eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizun partekatua sustatzeko aurrera eramaten diren jarduketak. Ekintza berritzaileak exijitzen ditu horrek, Funtzio Publikoak bultzatu eta ezarri behar dituenak sindikatuekin ados jarrita.

Era berean, departamentuek garatzen dituzten ekintzak selektiboak, eraldatzaileak eta garrantzitsuak izan behar dira; alde horretatik, *aurrekontuaren ebaluazioak eman dezake informazio hori, pertsonengan duen eragina sakonki aztertu denez gero*. Horrela, departamentuetako ekintza guztien arteko sinbiosia, eta genero ikuspegitik egiten den ebaluazioa, erabatekoa izango lirateke, eta inplikaturik dauden pertsonen lana erraztuko litzateke.

Oro har, interesgarria izango litzateke hurrengo planak lidergo politiko indartsu bat izatea, epe ertain eta luzera egin egotea, eta garrantzi handiko ekintzak jasotzea, ebaluazio kuantitatibo eta kualitatiboa barne.

**5.- Txosten hau egiteko, zer pertsonak hartu duten parte eta zenbat denbora erabili den:**

- Imelda Iraola Liberal: Aurrekontu Zerbitzuko administraria
- Koro Iriarte Mendiola: Aurrekontu Zerbitzuko burua.
- Erabilitako denbora: 11 ordu.

ámbitos inéditos en la diputación, de impulsar la formación en materia de género, entre otras.

A medio y largo plazo las acciones incorporadas al plan de carácter transversal que inciden en la capacitación de las personas, en el uso del lenguaje, en la consideración de la variable género en la relación con terceros o en la incorporación de la variable sexo en datos estadísticos, entre otros, deben ser continuas y constantes.

Especial relevancia debían adquirir aquellas relacionadas con la conciliación familiar y corresponsabilidad que requieren de acciones innovadoras pero deben ser impulsadas e implantadas por Función pública de acuerdo con los agentes sindicales.

De igual modo las acciones a desarrollar por lo departamentos deberán ser selectivas, con capacidad transformadora y relevantes; en este sentido *la evaluación presupuestaria puede ser el instrumento que aporte esa información dado que se ha realizado un análisis profundo sobre su impacto en las personas*; de esta manera la simbiosis entre todas las acciones departamentales y su evaluación desde la perspectiva de género sería completa y se facilitaría la labor de las personas involucradas en el mismo.

Con carácter general, el próximo plan sería de interés que contara con un fuerte liderazgo político, con una visión a medio y largo plazo, con acciones de relevancia alta y con una evaluación cuantitativa y cualitativa.

**5.- Relación de personas y tiempos invertidos en la elaboración del informe:**

- Imelda Iraola Liberal: Administrativa del Servicio de Presupuestos
- Koro Iriarte Mendiola: Jefa del Servicio de Presupuestos.
- Tiempo invertido: 11 horas.

### **30 PROGRAMA: ZERGA ETA FINANTZA POLITIKA**

#### **1.- Hautatutako programaren azterketa**

##### **a.- Programaren azalpena laburra**

Gobernuen politika ekonomikoetako bat (zerga politika) sarreren aldetik definitzeko erabiltzen da programa hau. Horregatik, gainditu egiten du Departamentuaren jarduketara esparrua, zeren eta zerga itunduetatik datozen sarrera fiskalak Eusko Jaurlaritzaren, Foru Aldundiaren eta Gipuzkoako udalen finantzaketa iturri nagusia baitira.

Programaren bitartez definitzen dira gobernu taldeak gai horretan dituen lehentasunei erantzuteko bideratuko diren arau proiektu zein zerga aldaketak. Horretarako, lan hauek egiten dira:

- arauen “benchmarking-a”
- zerga azterketak eta analisi juridikoak
- zerga-bilketan izango den eragina kuantifikatzeko aurreikuspen eta memoriak

Zerga politikaren zeregin nagusietako bat da politika publikoak finantzatzeko baliabideak jartzea, eta errenta modu egokian banatuko dela bermatzea. Bestalde, beste helburu batzuk lortzeko ere erabiltzen da: gizarte eredua, ekonomia iraunkorra...

Hortaz, politika ekonomiko orokorreko helburuak lortzen laguntzeaz gainera, eragin zuzena eta nabarmena du pertsonengan: portaerak baldintzatzen ditu, beharrei erantzuten die lehentasunen arabera,...

##### **b.- Egindako hautapenaren justifikazioa**

Programa hautatu da oso balorazio ona lortu duelako jarraian aipatzen diren oinarritzko irizpideak aplikatuta (Andaluziako Juntaren G<sup>+</sup> Proiektuan erabiliak):

### **PROGRAMA 30: POLÍTICA FISCAL Y FINANCIERA**

#### **1.- Análisis del programa**

##### **a.- Breve descripción del programa**

El programa es el instrumento con el que se define desde el lado de los ingresos una de las políticas económicas en manos de los gobiernos: la política fiscal. Por ello, supera el ámbito de actuación del propio Departamento, ya que los ingresos fiscales provenientes de los tributos concertados son la principal fuente de financiación del Gobierno Vasco, la Diputación Foral y los ayuntamientos del Territorio Histórico.

A través del programa, se definen los proyectos normativos y las modificaciones tributarias que tratan de dar respuesta a las prioridades del equipo de gobierno en esta materia. Para ello, se realizan las siguientes tareas:

- benchmarking normativo
- estudios tributarios y análisis jurídicos
- previsiones y memorias de cuantificación de los impactos recaudatorios

Una de las principales funciones de la política tributaria es dotar de recursos necesarios para la financiación de las políticas públicas, además de garantizar la adecuada redistribución de la renta. Por otro lado, también se utiliza para facilitar la consecución de otros objetivos: modelo social, economía sostenible, ...

Por tanto, además de ser un instrumento que ayuda a conseguir objetivos de política económica general, también tiene un impacto sensible y directo sobre las personas: determina comportamientos, atiende necesidades según orden de prioridades, ...

##### **b.- Justificación de la selección**

El programa ha sido seleccionado en base a la alta graduación obtenida en la aplicación de los siguientes criterios básicos (utilizados en el Proyecto G<sup>+</sup> de la Junta de Andalucía):

**Indar eraldatzailea:** araugintzaren esparruan autonomoak izatea eta arau fiskalek gizartean aldaketak eragin ahal izatea garrantzi handikotzat hartzen da generoaren ikuspegitik. Gure kasuan, Ekonomia Itunak zerga sistema propio bat eratzeko eskaintzen dituen aukerak handiak dira oso, eta, berez, hori da GFaren eskumen garrantzitsuenetariko bat.

**Ahalmen eragilea:** dudarik gabe, zerga eta finantza politikak biztanle gehienei eragiten die, errentetan, kontsumoan, ondarearen transakzioetan, etab... eragiten duenez gero.

**Garrantzi funtzionala:** programak modu nabarmenean eragin dezake pertsonen funtsezko ahalmenetan (Amartya Sen-ek definitu zituen horiek), esate baterako, beharrezkoak diren zenbait produktu kontsumitzea erraztuz, hainbat jarduera egitea salbuespen edo kenkarien bitartez hobaritzuz, etab...

**Langileen kudeaketa:** uste dugu programaren exekuzioaz arduratzen diren langileak ongi prestatuta eta sentsibilizatuta daudela genero ikuspegiari dagozkion gaitan, haren exekuzioan ikuspegi hori behar bezala sartzeko.

### c.- Programaren eragin ekonomikoa

Programaren garrantzi ekonomikoa erakusteko, honako datuok ditugu:

- 2011. urterako aurrekontuaren arabera, sarrerak 3.940,0 milioi euro dira, 5.583 euro biztanleko.
- 2011. urterako gastu fiskalen aurrekontua 2.050,0 milioi euro da (2.905 euro biztanleko), hau da, sarreren aurrekontua gehi gastu fiskalak batuta ateratzen denaren %34,2.
- Zerga itunduen sarrerengatik Foru Aldundiari 628,8 milioi euroko baliabideak dagozkio, 2011ko aurrekontuko sarrera ez-finantzario osoen (764,6 M) %85.

**Poder transformador:** La autonomía en cuanto al desarrollo normativo y la capacidad que estas normas fiscales tienen de generar cambios en la sociedad se considera importante desde el punto de vista del género. En nuestro caso, las posibilidades que ofrece el Concierto Económico para conformar un sistema tributario propio son muy importantes, siendo de hecho una de las competencias más importantes de la DFG.

**Capacidad de impacto:** Sin duda, la política fiscal y financiera afecta a la inmensa mayoría de la población, en cuanto afecta a la obtención de rentas, al consumo, a las transacciones patrimoniales, etc.

**Relevancia funcional:** La potencialidad del programa a la hora de influir en las distintas capacidades esenciales (definidas por Amartya Sen) de las personas es muy importante, p.ej., facilitando el consumo de ciertos productos necesarios, premiando o facilitando el ejercicio de determinadas actividades mediante exenciones o deducciones, etc.

**Gestión de personal:** Consideramos que el personal responsable de la ejecución del programa debe estar rigurosamente formado y sensibilizado en los temas relacionados con la perspectiva de género, de cara a introducirlo apropiadamente en la ejecución del mismo.

### c.- Impacto económico del programa

Para mostrar la importancia económica del programa se ofrece los siguientes datos:

- Los ingresos presupuestados para el 2011 ascienden a 3.940,0 millones de euros, 5.583 euros por habitante.
- El presupuesto de gastos fiscales para 2011 asciende a 2.050,0 millones de euros (2.905 euros por habitante), el 34,2% del presupuesto de ingresos más los gastos fiscales.
- Los recursos disponibles para la DF de los ingresos por tributos concertados (628,8 M) representan el 85% del total de los ingresos no financieros del presupuesto de 2011 (764,6 M).

## 2.- Programak oinarritzko gaitasunen gainean duen eraginaren analisia

Zerga politikaren bitartez, printzipioz, pertsonen gaitasun gehienek gainean eragin daiteke: osasuna, hezkuntza, lan merkatua, diru sarrerak, mugikortasuna... Horrela, zerga politika (Errenta Zerga batik bat) tresna izan da helburu zabalagoak lortzeko, hala nola ekitatea banaketan, aukera berdintasuna, gizarte estaldura, gizarte politikak, eta eraginkortasun ekonomikoa, ahal dela neutraltasun fiskala bermatuz beti. Helburu horiek asko direnez eta askotan balore subjektiboekin erlazionatuta daudenez, gaurko zerga sistema oso konplexua da eta iritzi asko pizten ditu.

Zenbait kasutan, eragin hori zuzeneko izango da: aldagaietan eta pertsonen portaeretan eragiten du argi eta garbi. Beste zenbait kasutan, zerga politikako neurrien bitartez zeharka eragiten da pertsonengan, eta helburua izaten da haien portaerak bideratzea jokabideei emandako pizgarriak direla medio.

Horrela, gure zerga araudian badira zenbait neurri diru sarrerak lortzea errazteko ezarri direnak (zerga murrizpen handiagoak errenta mailarik txikienetan) edo pertsonen zaintza eskuratzea eta hobetzea helburu dutenak (mendetasunaren kenkariak PFEZn).

Jarraian, eta adibide modura, gaur egungo zein iraganeko hainbat jardura azalduko ditugu, oinarritzko gaitasunekin duten erlazioa ikusteko. Aipatzekoa da “*Diru sarrerak lortu ahal izatea*” gaitasunaren kasuan, zerga eta finantza politikak beti duela eragina; izan ere, hiritarren tributazio maila ezartzeko unean erabilgarri dagoen errenta mailaren gainean eragiten da.

## 2.- Análisis de la incidencia que tiene el programa sobre las capacidades esenciales

En principio, a través de la política fiscal se puede actuar sobre la mayoría de las capacidades de las personas: salud, educación, mercado laboral, ingresos monetarios, movilidad... Así, la política tributaria (sobre todo el IRPF) se ha utilizado como instrumento para ayudar a lograr objetivos más amplios, como la equidad distributiva, la igualdad de oportunidades, la cobertura social y las políticas sociales, así como la eficiencia económica, garantizando en la medida de las posibilidades la neutralidad fiscal. Como esos objetivos son muy diversos y están relacionados, muchas veces, con valores subjetivos, el sistema fiscal se ha convertido muy complejo y controvertido.

Este poder de actuación será, a veces, directo: afecta claramente a variables y comportamientos de las propias personas. Otras veces, a través de las medidas de política fiscal, se incide indirectamente y se trata de reconducir comportamientos de las personas, incentivando conductas.

De esta manera, existen en nuestra normativa fiscal medidas tributarias destinadas a facilitar el acceso a la obtención de ingresos monetarios (mayores reducciones fiscales para niveles de rentas más bajos), a facilitar y mejorar el acceso al cuidado de las personas (deducciones en el IRPF por dependencia), ...

A continuación, se detallan determinados ejemplos de actividades existentes en la actualidad o en el pasado y su relación con las capacidades esenciales a las que afectan. Cabe destacar que en el caso concreto del *Acceso a la obtención de ingresos monetarios* la política fiscal y financiera incide en todo caso, ya que a la hora de establecer el nivel de tributación de los ciudadanos se está actuando sobre su nivel de renta disponible.

GAITASUNAK / CAPACIDADES	JARDUERAK / ACTIVIDADES
Osasunera heltzea / Acceso a la salud	BEZaren tasa murriztuak jarduera eta produktu sanitarioetarako. Gastu medikoak PFEZn kentzeko aukera (desagertu da...)/ Tipo reducidos en IVA para actividades y productos sanitarios Posibilidad de deducciones en IRPF por gastos médicos (ya no existe...).
Hezkuntza eta jakintzara heltzea / Acceso a la educación y al conocimiento	BEZaren tasa murriztuak hezkuntza arloko jarduera eta produktuetarako / Tipo reducidos en IVA para actividades y productos educativos.
Bizitzeko etxe egoki eta seguru bat izatea/ Acceso a un espacio doméstico adecuado y seguro	Kenkaria Errenta Zergan, ohiko etxebizitza erosi edo birgaitzeagatik, edo hura errentan hartzeagatik. Tasa murriztua ondare eskualdaketen gaineko zergan, etxebizitza erosten denean. OHZ: tasa murriztuak, salbuespenak,.../ Deducción en IRPF por adquisición o rehabilitación de la vivienda habitual, así como por alquiler de la misma. Tipo reducido en el ITP y AJD para adquisición de vivienda. IBI: existencia de tipos reducidos, exenciones,...
Baldintza egokietan ordaintzen den lan bat egitea / Acceso a un trabajo remunerado en condiciones adecuadas	Kenkaria sozietateen gaineko zergan, enplegua sortzeagatik. PFEZn baterako tributazio erregimena mantentzea edo kentzea / Deducción Impuesto de Sociedades por creación de empleo Mantenimiento o supresión del régimen de tributación conjunta en el IRPF
Diru sarrerak lortu ahal izatea / Acceso a obtención de ingresos monetarios	Kenkaria sozietateen gaineko zergan, enplegua sortzeagatik / Deducción Impuesto de Sociedades por creación de empleo.
Zaintzak jasotzea / Acceso al cuidado	PFEZn kenkaria aplikatzea mendeko pertsonak izateagatik, mendeko pertsonak zaintzeko laguntzak salbuetsita uztea, .../ Deducción en IRPF por dependencia, exención de las cantidades recibidas como ayudas para el cuidado de personas dependientes,...

Hala ere, oro har, eztabaida piztu duen gai bat da zenbait jarduketa arlotan ez ote den eraginkorrago sarreren politika fiskaletik jardutea baino gehiago horiei gastu programetatik heltzea. Adibidez, zenbait teoriak diote PFEZren oinarri ezgarriak

Sin embargo, con carácter general, existe una discusión previa sobre si algunas áreas de actuación son más o menos eficientes desde la vía de la política fiscal de ingresos, y resulta más recomendable actuar desde los programas de gasto. Por ejemplo, determinadas teorías

zabal definitu beharko lukeela zer den errenta, eta onuradun fiskalen kopurua mugatu beharko lukeela bai oinarrian bertan eta bai kuotako kenkarietan. Horrela, politika orokor gehienak gastu programen bitartez eraman beharko lirarteke aurrera.

señalan que la base imponible del IRPF debería incluir una definición amplia de renta, con un número de beneficios fiscales limitado, tanto en la propia base, como en las deducciones en cuota. De esta manera, la mayoría de las políticas generales deberían implementarse a través de programas de gasto.

### **3.- Jarduketa/programen emaitzen azterketa**

### **3.- Análisis de resultados de actividades/programas**

#### **a.- Onuradunak izan daitezkeenak: adierazleak**

#### **a.- Colectivo potencialmente beneficiario: Indicadores**

Onuradunak zein izan daitezkeen ezagutzea. Hutsuneak ezagutzan:

Conocimiento del colectivo beneficiario. Lagunas en el conocimiento:

PFEZren zergadunei dagokienez, gaur egun posible da ia denen sexua jakitea (datua aitortutako eskatzen da, nahiz eta zenbait kasutan datu hori ez den agertzen paperean aurkeztutako aitortutako). Sexuaz gain, badira beste datu batzuk ere, hala nola adina, bizilekua, aitortutako errenta, seme-alaba kopurua,... onuradunak zehatzago ezagutzeko aukera ematen dutenak.

En cuanto a las personas contribuyentes del IRPF, se está cerca de conocer el sexo de prácticamente la totalidad de las mismas (ya que se pide el dato en las declaraciones, aunque a veces falta en las declaraciones presentadas en papel). Junto a la variable sexo, se dispone también de la edad, lugar de residencia, renta declarada, número de hijos,... que facilitan el conocimiento más detallado del colectivo beneficiario.

Orobat, planteatu da sexu aldagaia beste eredu batzuetan sartzea, lan atxikipenen 190 ereduan kasu, horrek ahalbidetu dezakeelako errenta horiek jasotzen dituzten guztien datuak izatea, errentan aitortu edo ez.

También se ha planteado la introducción de la variable sexo p.ej. en el modelo 190 de retenciones del trabajo, de cara a contar con los datos de todos los perceptores de estas rentas, independientemente de si declaran en renta o no.

Gainera, gipuzkoar guztien sexua ezagutze aldera, EUSTATen bitartez erroldako datuak eskuratzeko posibilitatea aztertzen ari da.

Además, se está trabajando con la posibilidad de acceder a los datos del censo a través de EUSTAT, de cara a contar con el dato sexo de toda la ciudadanía guipuzcoana.

Zeharkako zergen kasuan, BEZean adibidez, ezinezkoa da zergadunen sexua jakitea. Izan ere, zergapetua amaierako kontsumitzailea izan arren, zerga enpresa ekoizle edo banatzaileak aitortzen du. Zerga horien bilakaera ikusteko eta zerga politikek haietan dituzten ondorioak ezagutzeko, kontsumoaren kanpo azterketak egin beharko lirarteke.

En el caso de los impuestos indirectos, como es el caso del IVA, nos es imposible determinar el sexo de los contribuyentes, ya que si bien es el consumidor final el que es gravado con el impuesto, es la empresa productora o distribuidora la que declara el impuesto. Para conocer su evolución y posibles efectos de las políticas fiscales en estos impuestos, debería recurrirse a estudios externos sobre consumo, p.ej.

#### **b. Jardueren datuei buruzko hausnarketa**

#### **b.- Reflexión entorno a los datos de las actividades**



i. Aukeratutako adierazleak

Adierazleak aukeratzeko garaian, iruditzen zaigu selektiboak izatea komeni dela. Uste dugu adierazle gehiegi erabiltzea ez dela oso lagungarria eztabaida zentratzeko, eta gerta daiteke arreta oso esanguratsuak ez diren alderdien gainean jartzea. Eskarmentuak erakutsiko digu non kokatu arreta; nolana ere, proposamen gisa honako adierazleak hautatu dira:

i.1. Emakumeen eta gizonen batez besteko errenta eta tasa nominala

	<b>Batez besteko errenta (euroak)</b>	
	<b>Renta media (euros)</b>	
	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>Emakumeak/ Mujeres</b>	14.747	15.468
<b>Gizonak/ Hombres</b>	25.103	25.865

	<b>Batez besteko tasak 2009an</b>	
	<b>Tipos medios 2009</b>	
	<b>Nominala/ Nominal</b>	<b>Efektiboa/ Efectivo</b>
<b>Emakumeak/ Mujeres</b>	%24,6	%13,5
<b>Gizonak/ Hombres</b>	%26,0	%16,2

Ondorioak:

- Errenta mailan diferentzia argi bat dago emakumeen eta gizonen artean. Adibidez: 2009an gizonen batez besteko errenta 10.397 euro handiagoa da emakumeena baino (+%67,2).
- PFEZ zerga progresiboa da: oinarri ezargarria hazten den neurrian karga tasa nominala hazi egiten da. Hau da, ordaindu beharreko kuota errenta maila baino neurri handiagoan hazten da.
- Emakumeen errenta maila gizonezkoena baino txikiagoa denez, zergaren progresibitatea gehitzeko hartzen diren neurri fiskalek gizonengan izango dute eragin handiagoa, eta, beraz, amaierako errenta erabilgarrian dauden desberdintasunak arintzeko balio dute.
- Horrez gain, kontuan izanik emakumeak gehiago agertzen direla beheko errenta

i. Indicadores seleccionados

A la hora de seleccionar los indicadores nos parece de gran interés ser especialmente selectivos. Creemos que un excesivo número de indicadores no ayuda a centrar el debate y dispersa la atención sobre aspectos que quizás no son especialmente significativos. La experiencia nos mostrará donde focalizar la atención, en cualquier caso, y a modo de propuesta se han seleccionado los siguientes:

i.1. Renta media y tipo nominal medio de mujeres y hombres.

Conclusiones:

- Existe una clara diferencia a nivel de rentas entre mujeres y hombres. Por ejemplo, en 2009 la renta media de los hombres supera a la de las mujeres en 10.397 euros (+67,2%).
- El IRPF es un impuesto progresivo: el tipo de gravamen nominal es una función creciente de la base imponible. Es decir, la cuota a pagar crece en mayor medida que el nivel de renta.
- Debido a que las mujeres tienen un nivel de renta inferior al de los hombres, las medidas fiscales dirigidas a aumentar la progresividad del impuesto tendrán un mayor efecto en los hombres; y, por tanto, mitigan las desigualdades en la renta final disponible.
- Además, teniendo en cuenta que las mujeres se concentran más en los tramos

tarteetan, tarte zehatz horietan indarra jartzeak onura gehiago ekarriko die emakumeei.

bajos de renta, actuar en esos tramos concretos beneficiará en mayor medida a las mujeres.

- Aurrezpenaren oinarriak duen banaketak erakusten du emakumeen partaidetza handiagoa dela (%45,9); horren ondorioz, haien tasa nominala igotzeak (jaisteak) batik bat emakumeei dakarkie kaltea (onura).
- La distribución de la base del ahorro muestra una mayor participación de las mujeres (45,9%), por lo que subidas (bajadas) de su tipo nominal perjudican (benefician) más a las mujeres.

#### i.2. Errenta Zergan kenkariak aplikatzea

#### i.2. Aplicación de deducciones en IRPF

<b>2009an aplikatutako kenkarien portzentajea / Porcentaje de aplicación del importe de deducciones en 2009</b>		
	<b>Emakumeak/ Mujeres</b>	<b>Gizonak/ Hombres</b>
<b>Ohiko bizilekua eskuratzea/ Acceso a vivienda habitual</b>		
<b>Erosketa, birgaiketa/ Adquisición, rehabilitación</b>	38,4	61,6
<b>Alokairua / Alquiler</b>	42,3	57,7
<b>Mendetasunaren kenkaria / Deducción por dependencia</b>	41,9	58,1
<b>Ondorengo ahaideen kenkaria/ Deducción por descendientes</b>	37,5	62,5
<b>Sindikatuaren aldeko ekarpenak/ Aportaciones a sindicatos</b>	35,0	65,0

<b>Oinarri likidagarriaren portzentajea 2009an / Porcentaje de la base liquidable en 2009</b>		
	<b>Emakumeak/ Mujeres</b>	<b>Gizonak/ Hombres</b>
<b>Oinarri likidagarri orokorra/ Base liquidable general</b>	35,5	64,5
<b>Aurrezpenaren oinarri likidagarria/ Base liquidable del ahorro</b>	45,9	54,1
<b>Oinarri likidagarria, guztira/ Base liquidable total</b>	<b>36,8</b>	<b>63,2</b>

Kuotako kenkarien datuak aztertzean, erreferentzia gisa hartzen dugu zer pisu duen sexu bakoitzak oinarri likidagarri osoan (%36,8 emakumeak eta %63,2 gizonak). Datu horretatik abiatuta, aztergai hartzen ditugu zenbateko handieneko kenkariak, oinarriaren banaketa horretatik gehien aldentzen direnak.

A la hora de analizar los datos de las deducciones en cuota, tomamos como referencia el peso que tiene cada sexo en la base liquidable total (36,8% mujeres y 63,2% hombres). A partir de ese dato analizamos las deducciones más importantes cuantitativamente y que más se separan de esa distribución de la base.

#### Ondorioak:

#### Conclusiones:

- Oro har, zergaren konfigurazioetatik beragatik (progresibitatea) eta emakumeek oinarri likidagarria txikiagoa
- En términos generales, debido a la propia configuración del impuesto (progresividad) y a que las mujeres

dutenez, kuotako kenkariak emakumeei dakarkie onura gehiago (errenta edozein dela ere aplikatzen dira, aitoren guztietan eta zenbateko nominal berean).

presentan una menor nivel de base liquidable, las deducciones en cuota (aplicables con independencia de la renta y en la misma cuantía nominal en todas las declaraciones) favorecen más a las mujeres.

- Ohiko etxebizitza eskuratzeagatik aplikatzen den kenkarian bi mota bereizten ditugu: erosketagatik aplikatzen den kenkaria eta alokairuari dagokiona. Lehenengo kasuan, aplikatutako kenkari portzentajeak (emakumeak %38,4 eta gizonak %61,6) oinarri likidagarri osoari dagozkion portzentajeen "pare" daude. Hala ere, alokairuaren kenkarian emakumeen pisua %42,3ra igotzen da. Printzipioz, badirudi emakumeek arazo gehiago izaten dituztela etxebizitza erosteko garaian. Hortaz, zerga politikaren barruan, ohiko etxebizitzaren alokairua sustatu eta errazteko neurriak onura gehiago ekarriko die emakumeei.
- En la deducción por acceso a la vivienda habitual diferenciamos entre la deducción por adquisición y la deducción por alquiler. En el primer, caso los porcentajes de deducción aplicados (mujeres 38,4% y hombres 61,6%) están "ceranos" a los de la base liquidable total. Sin embargo, en la deducción por alquiler el peso de las mujeres se eleva al 42,3%. En principio, parece que las mujeres tienen mayores problemas a la hora de acceder a la compra de vivienda. Por tanto, dentro de la política tributaria las medidas dirigidas a fomentar y facilitar al alquiler de la vivienda habitual favorecerán en mayor medida a las mujeres.
- Mendetasunaren kenkarian ere emakumeek dute partaidetza handiagoa (%41,9). Hori kontuan izanik, kenkari hori hobetzeko hartzen diren neurrietan emakumeak izango dira bereziki onuradunak.
- También en la deducción por dependencia se observa una mayor participación de las mujeres (41,9%). Por lo que medidas dirigidas a mejorar esa deducción favorecerán más a las mujeres.
- Ondorengo ahaideen kenkarian (kuantitatiboki garrantzitsuenetarikoa bat da kenkari hau), ez da diferentzia nabarmenik ikusten oinarri likidagarriaren banaketa eremuan.
- En la deducción por descendientes (una de las más importantes cuantitativamente) no se observan diferencias significativas respecto al patrón de distribución de la base liquidable.
- Sindikatuen aldeko ekarpenen kenkarian, emakumeen partaidetza %35,0 da. Diferentzia horren arrazoia izan daiteke emakumeek jarduera tasa txikiagoa dutela lan merkatuan.
- En la deducción por aportaciones a sindicatos la participación de las mujeres (35,0%) esta por debajo. La menor tasa de actividad laboral de las mujeres puede explicar esa diferencia.

i.3. Baterako aitorenak: kopurua eta zenbatekoa

i.3. Declaraciones conjuntas: número e importe

<b>Baterako aitorenak/ Declaraciones conjuntas (% kopuru osoaren gainean) / (% sobre total)</b>	
1993	%39,10%
1999	%32,10%
2003	%28,30%
2009	%21,30%

Azken 15 urteotan asko aldatu da Errenta Zerga aitortzeko modua. Izan ere, 1993an baterako aitortpenak kopuru osoaren %39,1 ziren; hala ere, partaidetza hori jaitsiz joan da %21,3ra iristeraino.

Zerga kalkulatzeko eratuta dagoen sistema dela-eta (oinarri ezargarri orokorrari murrizpen bat aplikatzen zaio), batera aitortzeko aukera onuragarria izaten da lanaren edo jardueraren etekinak ezkontideetako batek bakarrik lortzen dituenean (edo horietako batek oso errenta txikiak jasotzen dituenean). Bi ezkontideek lan egiten dutenean (besteren zein norberaren kontura), hobeto ateratzen da banaka aitortzea, eta ez da aplikatzen batera aitortzeagatik oinarri ezargarriari aplikatzen zaion murrizpena.

Aurreko taulan jasotako datuek erakusten dute ezen emakumeak apurka-apurka lan merkatuan etengabe sartuz joatearen ondorioz (emakumeen okupazio tasa %47 izan zen 2000. urtean, eta %61 2010ean), baterako aitortpen kopurua murriztu egin dela, eta haien portzentajea ia erdira jaitsi dela 1993-2009 epealdian.

Horri dagokionez, teoria batek baterako tributazioa kentzea proposatzen du, eta horretarako dio tributazio mota hori ez dela mesedegarria emakumeak lan merkatura iritsi daitezen; aitzitik, teoria horren arabera, baterako tributazioak betikotu egiten du emakumeek tradizioz izan duten zeregina (etxeko lanak egitea eta pertsonak zaintzea), eta genero desberdintasuna egoteko baldintzak mantentzen ditu.

## ii. Bilketa metodoa

Dauzkagun datuak nahikoak dira zerga politika arloan hartzen diren erabakiek genero ikuspegitik duten eragina aztertzen hasteko. Etorkizunean indarra jarri beharko da datuen bilketa sistematizatzeko, datuen denborazko seriek lortzeko, segimendua izango duten adierazleak gehitzeko, etab... Arau aldaketen eragina neurtze aldera sistematikoki banakako txostenak egiteak zabaldu egingo du analisiaren perspektiba, eta lagungarria izango

En los últimos 15 años se ha producido un cambio importante en la forma de declarar en el IRPF. Así, las declaraciones conjuntas suponían en 1993 el 39,1% del total; pero esa participación ha ido descendiendo hasta situarse en el 21,3%.

El propio sistema de cálculo del impuesto hace que la opción de la declaración conjunta, el cual consiste en aplicar una reducción en la base imponible general, resulte favorable en aquellos casos en los que sólo uno de los cónyuges obtengan rendimientos del trabajo o de actividades (o uno de ellos obtenga rentas muy poco significativas). Cuando ambos cónyuges trabajan (por cuenta ajena o propia) la opción de tributación individual es la más favorable, por lo que no existe reducción en la base imponible.

En base a los datos observados en la tabla anterior, observamos como la paulatina y constante incorporación de la mujer al mercado laboral (la tasa de ocupación de las mujeres en 2000 era del 47% y en 2010 del 61%), ha traído consigo una disminución del número de declaraciones conjuntas, bajando su porcentaje casi a la mitad en el período 1993-2009.

Con respecto a este hecho, existe una teoría que propone la eliminación de la tributación conjunta, alegando el hecho de que este tipo de tributación no favorece la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, sino que perpetúa el papel ama de casa y de cuidado ejercido tradicionalmente por las mujeres, y mantiene las condiciones para que exista desigualdad de género.

## ii. Método de recogida

Los datos disponibles resultan suficientes para empezar a realizar el análisis sobre el impacto que desde la perspectiva de género tienen las decisiones de política tributaria. En el futuro habrá que realizar esfuerzos en: sistematizar la recogida de datos, obtener series temporales de datos, ampliar los indicadores de los que se va a hacer un seguimiento... La experiencia y la realización sistemática de informes individuales que midan el impacto de las

da aintzat hartu beharreko aldagaien inguruan adostasun bat izan dadin, haien gainean ezarriko baitira behar diren helburuak, hala behar izatekotan.

iii. Datu eta adierazleei buruzko hausnarketa

4b ataleko adierazleei buruzko iruzkinak baliagarriak dira hausnarketa zentratzeko.

- Progresibitate handiago bat bilatzen duten neurriak, oro har, emakumeentzat dira “onuragarriak”.
- Kenkariak ere emakumeei dakarkie, proportzioan, “onura” gehiago, aldeak handiak badira ere. Zehazki, etxebizitzaren alokairuagatik eta pertsonen zaintzagatik aplikatzen diren kenkariak haien alde egiten dute neurri handiagoan.
- Baterako tributazioagatik gaur aplikatzen den murrizpena kentzea hainbat adituk proposatzen duten bezala, ondorio handiak ditu eta beste neurri batzuekin dago lotuta: laguntzen indibidualizazioa beste esparru batzuetara eramatea, erantzukizun partekatua sustatzeko politikei gastu gehiago bideratzea... Nolanahi dela ere, proposamen hori familien kalterako izango litzateke bi ezkontideetako batek lanaren edo jardueren errentarik ez duenean eta lan merkatuan sartu ezin daitekeenean (adina, prestakuntza...). Hori dela eta, aukera bat izan liteke tributazio mota hori apurka-apurka kentzea adin batetik aurrera (esate baterako, murrizpena kentzen hastea errentarik ez duen ezkontideak 40 urte baino gutxiago dituenen, eta urtero beheraka joatea urte kopuruan).

#### **4.- Berdintasun alorreko helburuen betetze mailari buruzko hausnarketa**

**a. eta b.- Lotura Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Gipuzkoako 2008-2011 Foru Planarekin. Zer neurri hartu diren eta zelakoak hartu daitezkeen?**

diferentes modificaciones normativas, ampliará la perspectiva de análisis y facilitará la fijación de un consenso sobre las variables relevantes a vigilar y sobre las que interesará, en su caso, fijar objetivos sobre el valor que deberían alcanzar las mismas.

iii. Reflexión sobre los datos e indicadores

Los comentarios que se acompañan a los indicadores (apartado 4b) son válidos para centrar la reflexión.

- Medidas que incidan en una mayor progresividad “favorecen”, en general, a las mujeres.
- Las deducciones también “favorecen” proporcionalmente en mayor medida a las mujeres, aunque con diferencias significativas. En concreto, los incentivos de alquiler de viviendas y las deducciones ligadas al cuidado favorecen con mayor intensidad.
- La eliminación de la reducción por tributación conjunta defendida por diferentes analistas es de gran alcance y está ligada a otras medidas: generalizar a otros ámbitos la individualización de las ayudas, destinar mayor gasto a políticas que fomenten la corresponsabilidad... En cualquier caso, perjudicaría a familias en los que uno de los cónyuges no obtiene rentas de trabajo o de actividades y, que por otro lado, no puede acceder al mercado de trabajo (edad, formación...). Por ello, una opción podría ser que su eliminación fuese progresiva a partir de una edad (por ejemplo, empezar por eliminar la deducción por tributación conjunta cuando el cónyuge que no obtiene rentas tiene menos de 40 años y añadir uno cada año ¿?)

#### **4.- Reflexión en torno al grado de cumplimiento de los objetivos en materia de igualdad**

**a. y b. Vinculación con el Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa 2008-2011. ¿Qué medidas se han adoptado y se pueden adoptar?**

Genero eragina ebaluatzeko hautatu diren programak ongi uztartzen dira 2008-2011 Berdintasun Planarekin, eta urrats bat gehiago ematen dute berez. Izan ere, lege obligazio bati erantzuteaz gainera, aurrekontua genero ikuspegitik ebaluatzen dute, eta hori garrantzi kualitatibo handiko ekintza bat da, herritarren ongizatean eragiten duten eta gizartea alda dezaketen bi tresna aztertzen baititu: Foru Aldundiaren gastu eta sarrera politikak.

2008-2011 Berdintasun Plana Aldundiak prestatu duen lehenengoa da, eta bere ondorio positiboen artean besteak beste aipa daiteke bai departamentuen barruan eta bai departamentuen artean oinarritzko dinamikak sortu dituela berdintasun gaietan aurrera egiteko, Aldundiaren ukitu gabeko eremuetan generoaren hausnarketa sartu duela, eta genero arloko prestakuntza bultzatu duela.

Epe ertain eta luzera, planak jasotzen dituen zeharkako ekintzak etengabeak eta konstanteak izan behar dira (pertsonek trebakuntza indartzea, hizkuntzaren erabilera sustatzea, hirugarrenekiko harremanetan generoaren aldagaia aintzat hartzea, edo datu estatistikoetan sexuaren aldagaia sartzea, besteak beste).

Garrantzi berezikoak izan beharko lirake familia eta lana bateragarri egiteko eta erantzukizun partekatua sustatzeko aurrera eramaten diren jarduketak. Ekintza berritzaileak exijitzen ditu horrek, Funtzio Publikoak bultzatu eta ezarri behar dituenak sindikatuarekin ados jarrita.

Era berean, departamentuek garatzen dituzten ekintzak selektiboak, eraldatzaileak eta garrantzitsuak izan behar dira; alde horretatik, aurrekontuaren ebaluazioak eman dezake informazio hori, pertsonengan duen eragina sakonki aztertu denez gero. Horrela, departamentuetako ekintza guztien arteko sinbiosia, eta genero ikuspegitik egiten den ebaluazioa, erabatekoa izango

Los programas relevantes seleccionados para la evaluación de impacto de género encajan con el Plan de Igualdad 2008-2011 e incluso dan un paso adelante, tanto por el hecho de responder a una obligación legal como por el hecho de que la evaluación del presupuesto desde la perspectiva de género constituye en sí misma una acción de relevancia cualitativa que permite evaluar las políticas de gasto y de ingresos de la institución, ambos instrumentos con alta capacidad de incidir en el bienestar de la ciudadanía y generar cambios en la sociedad.

El Plan de Igualdad 2008-2011 es el primero elaborado por la diputación y ha tenido la gran virtud de ir creando dinámicas intradepartamentales e interdepartamentales esenciales para avanzar en igualdad, de incorporar la reflexión sobre género en ámbitos inéditos en la diputación, de impulsar la formación en materia de género, entre otras.

A medio y largo plazo las acciones incorporadas al plan de carácter transversal que inciden en la capacitación de las personas, en el uso del lenguaje, en la consideración de la variable género en la relación con terceros o en la incorporación de la variable sexo en datos estadísticos, entre otros, deben ser continuas y constantes.

Especial relevancia deberían adquirir aquellas relacionadas con la conciliación familiar y corresponsabilidad que requieren de acciones innovadoras pero deben ser impulsadas e implantadas por Función pública de acuerdo con los agentes sindicales.

De igual modo las acciones a desarrollar por lo departamentos deberán ser selectivas, con capacidad transformadora y relevantes; en este sentido la evaluación presupuestaria puede ser el instrumento que aporte esa información dado que se ha realizado un análisis profundo sobre su impacto en las personas; de esta manera la simbiosis entre todas las acciones departamentales y su evaluación desde la perspectiva de género

lirateke, eta inplikaturaren dauden pertsonen lana erraztuko litzateke.

sería completa y se facilitaría la labor de las personas involucradas en el mismo.

Oro har, interesgarria izango litzateke hurrengo planak lidergo politiko indartsu bat izatea, epe ertain eta luzera egina egotea, eta garrantzi handiko ekintzak jasotzea, ebaluazio kuantitatibo eta kualitatiboa barne.

Con carácter general, el próximo plan sería de interés que contara con un fuerte liderazgo político, con una visión a medio y largo plazo, con acciones de relevancia alta y con una evaluación cuantitativa y cualitativa.

#### **c.- Udalek alor honetan duten zereginaren hausnarketa**

#### **c.- Reflexión en torno al papel de los ayuntamientos en este ámbito**

Zerga politikako programak barruan hartzen ditu, baita ere, udal zergen definizioa eta egitura (Udal Ogasunen Foru Araua, OHZ, Ibilgailuen gaineko zerga,...). Udal zerga sistemaren diseinuan eta definizioan udalek beti hartu dute parte EUDEL-en bitartez.

El programa de política fiscal también abarca la definición y estructura de los tributos locales (Norma Foral de Haciendas Locales, IBI, Impuesto sobre Vehículos...). En el diseño y definición del sistema tributario local siempre se ha contado con la participación de los ayuntamientos a través de EUDEL.

Bestalde, Zerga eta Finantza Politikako programak udalei zerga alorreko aholkularitza emateko jarduerak biltzen ditu. Alde horretatik, lan bat izan liteke berdintasun gaietan kontzientziatzea, zabaltea eta prestakuntza ematea.

Por otro lado, el programa de Política Fiscal y Financiera también recoge actividades de asesoramiento municipal en el ámbito tributario. En este sentido se podría realizar un papel de concienciación, difusión y formación en materia de igualdad.

#### **d.- Gizarte-partaidetzak alor honetan duten zereginaren hausnarketa**

#### **d.- Reflexión en torno al papel de la participación social en este ámbito**

Arauk prestatzeko prozesuaren barruan, badago prozedura orokor bat edozein pertsonari, elkarteri eta abar, aukera ematen diona haren tramitazioan parte hartzeko (jendaurreko informazioa...).

Dentro del propio proceso de elaboración normativa existe un procedimiento general a través del cual cualquier persona, asociación... puede tomar parte en la tramitación de los mismos (información pública...).

Gainera, arauen elaborazioa proposatzeko garaian, gizarte taldeek, elkarteek eta abarrek beti egin ditzakete ekarpenak.

Además siempre existe la posibilidad de que grupos sociales, asociaciones... realicen sus propias aportaciones a la hora de proponer la elaboración de normas.

#### **e.- Agintaldiko Plan Berriarekin dituen loturen hausnarketa**

#### **e.- Reflexión respecto a las vinculaciones con el Nuevo Plan de Legislatura**

Agintaldiko Plan Berria onartu arte itxaron beharko da.

Habrà que esperar a la aprobación del Nuevo Plan de Legislatura.

#### **5.- Txosten hau egiteko, zer pertsonak hartu duten parte eta zenbat denbora erabili den**

#### **5.- Relación de personas y tiempos invertidos en la elaboración de este informe**

Txosten hau pertsona hauek prestatu dute:

Las personas participantes en la elaboración de este informe han sido las siguientes:

- Olatz Ugaldek
- Joxean Lapeirak
- Sebas Zurutuzak

- Olatz Ugalde
- Joxean Lapeira
- Sebas Zurutuza

Gaur arte, 25 ordu inguru behar izan dira txosten hau idazteko.

El tiempo invertido hasta la fecha en la redacción de este informe ha sido aproximadamente de 25 horas.

Era berean, txosten honen zirriborroa behin idatzita, aintzat hartzekoa da Araugintzako eta Lege Aholkularitzako Zerbitzuak egin dezakeen ekarpena, zerbitzu horrek garrantzi handia baitu programaren barruan. Hortaz, zirriborroa Jose Luis Hernandezi helarazi zaio, eta lan taldeko kide bihurtuko da.

Asimismo una vez elaborado el borrador de este informe interesa la incorporación de personal del Servicio de Desarrollo Normativo y Asesoramiento Jurídico por su relevancia dentro del programa. De esta manera, este borrador se ha pasado a José Luis Hernández, que se incorporará al grupo de trabajo.



## C.5. BERRIKUNTZA

### 1.- SARRERA

Programak sailkatu eta garrantziaren zein aurrekontu pisuaren arabera hautatzeko erabilitako irizpideen azalpena da agiri hau.

Berrikuntzako, Landa Garapeneko eta Turismoko Departamentuaren 2012ko aurrekontuak ondoko programak biltzen ditu:

## C.5. INNOVACIÓN

### 1.- INTRODUCCIÓN

Descripción de la clasificación y selección de los programas en función de su relevancia y peso presupuestario

El presupuesto de 2012 del Departamento de Innovación, Desarrollo Rural y Turismo se estructura en los siguientes programas:

PROGRAMA / PROGRAMA	AURREKONTUA / PRESUPUESTO	PISUA / PESO
01.- Berrikuntza, Landa Garapena eta Turismoko Zerbitzu Orokorrak/ Servicios Generales de Innovación, Desarrollo Rural y Turismo	2.686.171,00	4,96%
10.- Zientzia, teknologia eta berrikuntza sustatzea/ Promoción de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación	3.553.075,00	6,56%
11.- Bizitza osoan zeharreko ikaskuntza/ Aprendizaje a lo largo de toda la vida	2.035.462,00	3,75%
12.- Kultura ekintzailea eta jarduera berritzaile eta ekonomikoaren sustapena/ Promoción de la cultura emprendedora y actividad innovadora y empresarial	9.004.579,00	16,61%
20.- Berrikuntza digitala/ Innovación digital	4.173.465,00	7,70%
30.- Landa Garapena eta Nekazal Egiturak/ Desarrollo Rural y Estructuras Agrarias	12.110.323,00	22,34%
31.- Fraisoro laborategia/ Laboratorio Fraisoro	1.647.318,00	3,04%
32.- Abereen ekoizpena eta osasuna sustatzea Fomento producción y sanidad animal	4.342.923,00	8,01%
33.- Landaretzaren sustapena eta esperimentazioa Promoción y experimentación vegetal	904.236,00	1,67%
40.- Mendiak eta Habitaten kudeaketa Montes y Gestión de Hábitats	9.467.110,00	17,46%
41.- Basa Animaliak eta Landareak Fauna y Flora Silvestre	2.049.209,00	3,78%
50.- Kanpo harremanak Relaciones externas	650.567,00	1,20%
51.- Turismo eta lurralde irudia Turismo e imagen territorial	1.582.975,00	2,92%
<b>Totala / Total</b>	<b>54.207.413,00</b>	<b>100,00%</b>

Berrikuntzako, Landa Garapeneko eta Turismoko Departamentuaren aurrekontuak aurrekontu osoaren %1,34 eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren kudeaketa aurrekontuaren %7,98 hartzen du.

Programak honela daude sailkatuta generoarekiko duten eraginaren arabera:

El presupuesto de Innovación, Desarrollo Rural y Turismo representa el 1,34% del presupuesto total y el 7,98% del presupuesto de gestión de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

La clasificación en cuanto a su pertinencia o no respecto a género es la siguiente:

<p><b>PROGRAMA EGOKIAK/ PROGRAMAS PERTINENTES</b></p>	<p>01.- Berrikuntza, Landa Garapena eta Turismoko Zerbitzu Orokorrak/ Servicios Generales de Innovación, Desarrollo Rural y Turismo.  10.- Zientzia, teknologia eta berrikuntza sustatzea/ Promoción de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.  11.- Bizitza osoan zeharreko ikaskuntza/ Aprendizaje a lo largo de toda la vida.  12.- Kultura ekintzailea eta jarduera berritzaile eta ekonomikoaren sustapena/ Promoción de la cultura emprendedora y actividad innovadora y empresarial.  20.- Berrikuntza digitala/ Innovación digital  30.- Landa Garapena eta Nekazal Egiturak/ Desarrollo Rural y Estructuras Agrarias.  31.- Fraisoro laborategia/ Laboratorio Fraisoro.  32.- Abereen ekoizpena eta osasuna sustatzea/ Fomento producción y sanidad animal.  33.- Landaretzaren sustapena eta esperimentazioa/ Promoción y experimentación vegetal.  40.- Mendiak eta Habitaten kudeaketa/ Montes y Gestión de Hábitats.  41.- Basa Animaliak eta Landareak/ Fauna y Flora Silvestre.  50.- Kanpo harremanak/ Relaciones externas.  51.- Turismo eta lurralde irudia/ Turismo e imagen territorial.</p>	<p>Pertsona fisiko zein juridikoak dira programen azken hartzaileak, edo programek eragina dute, zuzenean edo zeharka, gizonengan eta emakumeengan, baliabideak eskuratzeari eta kontrolatzeari dagokionez/  Tiene como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas y /o afectan directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos</p>
---	--	---

Programa eragindunek Berrikuntzako, Landa Garapeneko eta Turismoko Departamentuko aurrekontu osoaren %100 hartzen dute.

Los programas pertinentes representan el 100% del presupuesto total de Innovación, Desarrollo Rural y Turismo.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren helburuari begira zenbateko garrantzia duten aztertu ondoren, honela sailkatu dira genero ikuspegitik eraginduntzat hartutako programak:

La clasificación de los programas declarados pertinentes atendiendo a su relevancia para el objetivo de igualdad de mujeres y hombres ha dado el siguiente resultado:

<b>PROGRAMA EGOKIAK PROGRAMAS PERTINENTES</b>	<b>AURREKONTUA PRESUPUESTO</b>	<b>PISUA PESO</b>
<b>GOI GARRANTZIKO ALTA RELEVANCIA</b>	<b>11.040.041,00</b>	<b>20,36%</b>
11.- Bizitza osoan zeharreko ikaskuntza/ Aprendizaje a lo largo de toda la vida.	2.035.462,00	3,75%
12.- Kultura ekintzailea eta jarduera berritzaile eta ekonomikoaren sustapena/ Promoción de la cultura emprendedora y actividad innovadora y empresarial.	9.004.579,00	16,61%
<b>ERDI GARRANTZIKO RELEVANCIA MEDIA</b>	<b>19.836.863,00</b>	<b>36,60%</b>
10.- Zientzia, teknologia eta berrikuntza sustatzea/ Promoción de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.	3.553.075,00	6,56%
20.- Berrikuntza digitala/ Innovación digital	4.173.465,00	7,70%
30.- Landa Garapena eta Nekazal Egiturak/ Desarrollo Rural y Estructuras Agrarias.	12.110.323,00	22,34%
<b>BEHE GARRANTZIKO RELEVANCIA BAJA</b>	<b>23.330.509,00</b>	<b>43,04%</b>
01.- Berrikuntza, Landa Garapena eta Turismoko Zerbitzu Orokorak/ Servicios Generales de Innovación, Desarrollo Rural y Turismo.	2.686.171,00	4,96%
31.- Fraisoro laborategia/ Laboratorio Fraisoro.	1.647.318,00	3,04%
32.- Abereen ekoizpena eta osasuna sustatzea/ Fomento producción y sanidad animal	4.342.923,00	8,01%
33.- Landaretzaren sustapena eta esperimentazioa/ Promoción y experimentación vegetal.	904.236,00	1,67%
40.- Mendiak eta Habitaten kudeaketa/ Montes y Gestión de Hábitats.	9.467.110,00	17,46%
41.- Basa Animaliak eta Landareak/ Fauna y Flora Silvestre.	2.049.209,00	3,78%
50.- Kanpo harremanak/ Relaciones externas.	650.567,00	1,20%
51.- Turismo eta lurralde irudia/ Turismo e imagen territorial.	1.582.975,00	2,92%
<b>Genero ikuspegitik programa egokiak, guztira / Total programas pertinentes</b>	<b>54.207.413,00</b>	<b>100,00%</b>

11. programa, "Bizitza osoko ikaskuntza" izenekoa, eta 12. programa, "Kultura ekintzailea eta jarduera berritzaile zein ekonomikoaren sustapena" izenekoa, garrantzi handikotzat jo dira, lan- eta prestakuntza-politiketan duten eraginagatik.

Se han considerado de "Relevancia alta" los programas 11 "Aprendizaje a lo largo de toda la vida." y 12 "Promoción de la cultura emprendedora y actividad innovadora y empresarial" por la incidencia de sus actuaciones dentro de las políticas de empleo y formación.

Aurrekontu-ahaleginari dagokionez, hiru puntu dira aipagarriak:

En referencia al esfuerzo presupuestario pueden señalarse tres aspectos:

- 110. programan garatuko diren jarduera guztien barne genero-eraginaren azterketa modu proaktiboan aplikatuko dute;
- 110. programetako portzentaje handi batek; % 34k hain zuzen, genero-eraginari buruzko azterketa egingo du, eta gainera, jarduera horiek dira gizartean eta populazioan eragin handiena dutenak;
- Aipagarria da departamentuak esparru horretan egin duen ahalegina, oraingo
- La totalidad de las actuaciones a desarrollar en el Programa 110 van a incorporar de forma pro-activa una análisis del impacto de género;
- Un porcentaje significativo -34%-de los programas del 110 también lo van ha hacer; y, además son en aquellas actuaciones de mayor incidencia social y poblacional; y
- Es destacable el esfuerzo en este ámbito del Departamento, aunque

egituran jarduera-esparru berriak sartu diren arren: Landa Garapena, Kanpo Harremanak eta Turismoa.

el nuevo Departamento haya incorporado nuevas áreas de actuación: Desarrollo Rural, Relaciones Exteriores y Turismo.

#### **110. PROGRAMA: BIZITZA OSOKO IKASKUNTZA**

Ikaskuntza-lurralde bihurtzea da Gipuzkoaren asmoa, ikasten duen lurralde izan nahi du, bertan, eragile guztiek berariazko ikaskuntza-premiak asetzeko batera lan egiteko eta arazo komunitarako irtenbide bateratuak hartzeko; ikaskuntzaren kultura sustatzen duen lurraldea izan nahi du Gipuzkoak, eragile guztien artean tokiko lankidetzara eraginkorra garatuz eta pertsonen, erakundeen eta gizartearen oro har, ikaskuntzan parte hartzeko laguntza eta sustapena emanez.

Lurralde orekatu, kohesionatu eta lehiakorra eraiki nahi dugu, jakintzaren gizartearen oinarrituta, eta beraz, baita pertsona guztien osoko garapenean ere.

Eta hauek dira proiektu horren helburu estrategikoak:

- Bizitza osoko ikaskuntza-prozesuen kalitatea eta eraginkortasuna hobetzea.
- Aukera-berdintasuna, gizarte-kohesioa eta herritartasun aktiboa sustatzea.
- Sormena, berrikuntza eta ekintzailetasuna sustatzen dituzten testuinguruak sortzea.

Helburu horiek oinarritzat hartuta, berariazko estrategiak gauzatu nahi dira, era horretan, bizitza osoko ikaskuntzaren bitartez, ezagutzaren gizarte aurreratua garatzeko. Bertan, garapen ekonomikoa iraunkorra izango da, lanpostu gehiago eta hobeak egongo dira, gizarte kohesioa handiagoa izango da, eta faktore horien guztien helburua izango da gizarte kohesioa, herritartasun aktiboa, kultura arteko hartu-emanak, enplegarritasuna, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna eta norberaren errealizazioa indartzea.

#### **PROGRAMA 110: APRENDIZAJE A LO LARGO DE TODA LA VIDA**

Gipuzkoa, pretende convertirse en un Territorio del Aprendizaje, un territorio que aprende, un territorio en el que todos los agentes colaboran para atender necesidades de aprendizaje específicas y adoptar soluciones conjuntas para problemas comunes, un territorio que promueve una cultura del aprendizaje desarrollando cooperaciones locales eficaces entre todos sus agentes, y que apoya e incentiva a las personas, a las organizaciones y a la sociedad en su conjunto a participar en el aprendizaje.

Se trata de construir un territorio equilibrado, cohesionado y competitivo basado en la Sociedad del Conocimiento y, por tanto, en el desarrollo integral de todas las personas.

Y, que tiene como objetivos estratégicos:

- Mejorar la calidad y la eficiencia de los procesos de aprendizaje a lo largo de toda la vida
- Fomentar la igualdad de oportunidades, la cohesión social y la ciudadanía activa
- Generar contextos favorables a la creatividad, la innovación y el emprendizaje

Y desde esas bases, pretenden articularse estrategias específicas para, mediante el aprendizaje a lo largo de toda la vida, desarrollar una sociedad del conocimiento avanzada, con un desarrollo económico sostenible, con más y mejores puestos de trabajo y con una mayor cohesión social, que tengan como objetivos reforzar la propia cohesión social, la ciudadanía activa, el diálogo intercultural, la empleabilidad, la igualdad entre hombres y mujeres y la realización personal.

Horrek guztiak, bi jarduera-ardatz dakartza, besteak beste:

Lehenengoa, jarduerak hiru eskumen-funtsetan ardaztea:

- Ikasten ikasi.
- Jarduera sozial eta hiritarrak.
- Kontzientzia eta adierazpen kulturala.

Eta, bigarrena, eskumenak eskuratzeko esparru guztietan testuinguru mesedegarriak garatzea, eta horrekin batera, bizitza osoko ikaskuntzaren kontzeptua aitortu eta horri balio soziala emateko prozesu bat abian jartzea.

#### ○ **Bizitza osoko ikaskuntza**

Bizitza osoko ikaskuntza sustatzen duten jarduerak garatu beharko dira (funtsezko eskumenak garatzea, testuinguru mesedegarriak sortzea, herritartasun aktiboaren kontzeptua bultzatzea eta horien sustapenerako laguntza-tresnak garatzea). Jarduera horiek guztiek helburu hauek dituzte:

- Pertsonak garatzea, beren potentzial guztia erabili eta osotasunean bizitzeko.
- Gizartea garatzea, bereziki partaidetza sustatuz, pertsona eta taldeen arteko ezberdintasunak gutxitu eta kultura-aniztasuna areagotzeko.
- Ekonomia garatzea, giza gaitasunak bilakaera ekonomiko eta teknologikoaren araberakoak izateko beharrezko ahalegin guztiak eginez.

#### ○ **Bizitza osoko ikaskuntza hedatu eta balio soziala ematea**

Neurri horren helburua da ikaskuntza hedatzea eta horri balio soziala ematea, helburu hauetarako tresna gisa:

- Bizitza osoko ikaskuntza sustatzeko politikak garatzeko premiaren hautematea hobetzeko.

Todo ello, entre otras cosas supone, dos principios de actuación:

Uno, focalizar las actuaciones en tres competencias-clave:

- Aprender a aprender.
- Sociales y cívicas.
- Conciencia y expresión culturales.

Y, dos, desarrollar unos contextos favorables en el conjunto de los ámbitos de adquisición de competencias junto con un proceso de reconocimiento y valoración social del concepto de aprendizaje a lo largo de toda la vida.

#### ○ **Aprendizaje a lo largo de toda la vida**

Las actuaciones a desarrollar serán aquéllas que promuevan el Aprendizaje a lo largo de toda la vida (desarrollo de las competencias clave, creación de contextos favorables, impulso del concepto de ciudadanía activa y desarrollo de instrumentos de apoyo en su promoción). Y, que estén orientadas:

- al desarrollo de la persona, para que pueda desplegar todo su potencial y vivir en plenitud;
- al desarrollo de la sociedad, en particular favoreciendo la participación, reduciendo las disparidades y desigualdades entre personas y grupos y fomentando la diversidad cultural;
- al desarrollo de la economía, haciendo lo necesario para que las capacidades humanas correspondan a la evolución económica y tecnológica.

#### ○ **Difusión y valoración social del ALTV**

El objetivo de esta medida es promover la difusión y valoración social del aprendizaje como modo de:

- Mejorar la percepción de la necesidad de desarrollar políticas de promoción del aprendizaje a lo largo de toda la vida.

- Bizitza osoko ikaskuntzak garapen pertsonala (pertsonek), lehiakortasuna (profesionala eta enpresak) eta gizarte kohesioa (gizarte eta lurraldea) bateratu ditzakeela dioen ideia zabaltzeko.
- Difundir la idea de que el aprendizaje a lo largo y ancho de toda la vida puede integrar el desarrollo personal (personas), la competitividad (profesional y empresas) y la cohesión social (sociedad y territorio).

## **120. PROGRAMA, KULTURA EKINTZAILEA ETA JARDUERA BERRITZAILE ZEN EKONOMIKOAREN SUSTAPENA<sup>1</sup>**

Gipuzkoak jarduera ekonomikoaren eta pertsonen garapenerako espazio erakargarri bihurtu nahi du, gizarte eta lurralde-eredu iraunkorraren barne, ezagutzan eta berrikuntzan oinarritutako ekonomia lehiakorraren aldeko apustua egiten baitu. Horretarako, jardueratutako hauek diseinatuko dira:

- Kanporantz irekita dagoen ezagutzaren alde egitea, Gipuzkoako ehundura ekonomikoa bereizteko, horretarako talentua, ikerketa zientifikoa, garapen teknologikoa, berrikuntza eta ekintzailetasuna oinarritzat hartuta.
- Gipuzkoako egungo enpresa-eredua aldatzea, antolaketa-egitura berriak garatuz, lankidetzak eta proiektu partekatuak sustatuz eta enpresa-proiektuetan pertsonen partaidetza sustatuz.
- Gipuzkoari beharrezko aurrerapena edukitzeko gaitasuna ematea, eragile publiko eta pribatuen zein sektore arteko eta sektore barneko lankidetzak-sareak indartuz, era horretan, horiek ordezkatzeko dituzten sozio-ekonomia, gizarte eta hezkuntza-eragileak eta lurralde-eragileak modu globalean lehiatu daitezten.

Hori guztia, norabide estrategikoko argi batekin: ekonomia irekia, oso lehiakorra, sozialki berdintasunezkoa garatzea, teknologikak modu

## **PROGRAMA 120: PROMOCIÓN DE LA CULTURA EMPRENDEDORA Y LA ACTIVIDAD INNOVADORA Y EMPRESARIAL<sup>2</sup>**

Gipuzkoa pretende convertirse en un espacio atractivo para el desarrollo de la actividad económica, y de las personas, que apuesta por una economía competitiva basada en el conocimiento y la innovación, en un modelo social y territorialmente sostenible. Y, para ello se van a diseñar los siguientes ejes de actuación:

- Apostar por una economía del conocimiento abierta al exterior, que diferencie al tejido económico guipuzcoano sobre la base del talento, la investigación científica, el desarrollo tecnológico, la innovación y el emprendizaje.
- Transformar el modelo empresarial guipuzcoano actual a través del desarrollo de nuevas estructuras organizativas, el fomento de la colaboración y proyectos compartidos, la participación de las personas en los proyectos empresariales.
- Dotar a Gipuzkoa de la capacidad de anticipación necesaria, potenciando las redes de colaboración entre agentes privados y públicos e inter e intra sectoriales que representen a los diferentes agentes socio-económicos, sociales, educativos y territoriales para competir a nivel global.

Todo ello, con una orientación estratégica clara: desarrollar una economía abierta, altamente competitiva, socialmente

<sup>1</sup> Aurrekontu programa honetan jarduera gehiago aurreikusi dira, baina aukera-berdintasunean eragin zuzena duten jarduerak bakarrik aztertuko dira txosten honetan (ikus 3. atala).

<sup>2</sup> dentro de este programa presupuestario se contemplan más actuaciones pero en este informe únicamente se analizarán aquellas actuaciones que se han estimado que tienen una mayor incidencia directa en la igualdad de oportunidades (ver apartado 3).

aurreratuan erabiltzen dituen, konektatua eta iraunkorra dena, betiere berrikuntza eta ezagutzan oinarritutakoa, eta funts gisa esparru teknologiko eta industrial duena. Funts horrek garapen endogenoa eta eskari global zein balio erantsi handia dituzten sektore berriak konbinatu behar ditu.

Horregatik, Gipuzkoako Foru Aldundiaren asmoa da Gipuzkoa eraldatzea, gizarte ekintzaile bihurtzeko. Horretarako, ekintzailetasunaren aldeko inguruneak bultzatu eta kudeatuko dira hezkuntzaren, familiaren, erkidegoaren eta enpresaren esparruetan. Horren bitartez, besteak beste, helburu hauek lortu nahi ditugu:

- Gaitasunak lortzeko esparru guztietan ekintzailetasunaren eta sormenaren kultura modu sistematikoan sustatzea, hezkuntza-sistema osoa bereziki azpimarratuz.
- Enpresak sortzeko ekimenak sustatzen dituzten programak modu sistematikoan garatzea, bereziki teknologia-osagai handiko eta nazioarteko proiektio handiko sektoreetan.
- Enpresen antolaketa-ereduetan berrikuntza sustatzea. Enpresetan partaidetza eta pertsonen erantzukizun bateratua sustatzea. Erakundeetako barne-talentua eta sormena sustatu eta dinamizatzea.
- Atzerrian Gipuzkoako enpresen presentzia sustatzea.

Ildo horretan, gizarte ekintzailea eraikitzeke osoko estrategia bat diseinatu da, hiru esparru barne hartuz:

- Ekimenaren zentzuaren sustapena.
- Enpresak sortu eta finkatzeko prozesuetarako laguntza.
- Enpresen lehiakortasun eta iraunkortasunaren areagotzea, berrikuntzaren eta eragile guztien

igualitaria, que hace un uso avanzado de las tecnologías, conectada, sostenible, basada en la innovación y el conocimiento y cuyo centro de gravedad tecnológico-industrial debe combinar el desarrollo endógeno y los sectores emergentes de alta demanda global y gran valor añadido.

Por ello, la Diputación Foral de Gipuzkoa apuesta por liderar la transformación de Gipuzkoa hacia una Sociedad Emprendedora, a través del impulso y la gestión de entornos favorables al emprendizaje, en los ámbitos educativos, familiares, socio-comunitarios y empresariales. Lo que supone, entre otros objetivos:

- Promover de manera sistemática una cultura del emprendizaje y la creatividad, en todos los ámbitos de adquisición de tales competencias, y, con un especial énfasis en el conjunto del sistema educativo.
- Desarrollar de manera sistemática programas dirigidos a promover iniciativas de creación de empresas, especialmente en los sectores de alto componente tecnológico y proyección internacional.
- Fomentar la innovación en los modelos organizativos de las empresas. Promover la participación y la corresponsabilidad de las personas en la marcha de las mismas. Promover y dinamizar el talento interno de las organizaciones, su creatividad.
- Fomentar la presencia de las empresas de Gipuzkoa en el exterior.

En este sentido, se ha diseñado una estrategia integral para la construcción de una sociedad emprendedora que incardina tres ámbitos:

- La promoción del sentido de la iniciativa.
- El acompañamiento en los procesos de la creación y consolidación de empresas.
- El incremento de la competitividad y sostenibilidad de las empresas, a través de la

konpromiso pertsonal eta sozialaren bitartez.

innovación y el compromiso personal y social de todos los agentes.

## 2.- HAUTATUTAKO PROGRAMEN AZTERKETA.-

Hauek dira programa hautatuak:

### - 110. programa.

- I+G+B proiektuak: Bi esparrutan duten eraginagatik: lehenengoa, emakumeak ikerketa-lantaldeetan sartzeagatik; eta bigarrena, ikerketa-lantalde horietan emakumeek duten erantzukizun-mailagatik.
- Hezkuntza-esparruan eta esparru sozio-emozionalean gaitasunak lortzea.
- Enpresa-esparruan gaitasun sozio-emozionalak eskuratzea.

### - 120. programa.

- I+G+B proiektuak: Bi esparrutan duten eraginagatik: lehenengoa, emakumeak ikerketa-lantaldeetan sartzeagatik; eta bigarrena, ikerketa-lantalde horietan emakumeek duten erantzukizun-mailagatik.
- Kultura ekintzailearen sustapena (ekimenaren zentzua) hezkuntza-sistema osoan (unibertsitate-esparruan ere bai): HASI ETA HAZI, KOSMODISEA eta GAZE.
- Enpresa berriak sortzeko prozesuetan laguntza ematea: INDUSTRIA LEHIATILA, EMEKIN, TXEKINTEK eta ARTISAUTZA,

## 3.- JARDUERAK ETA PROGRAMAK, GAITASUNEKIN LOTUTA

"Programak eta Jarduerak" eta "Gaitasunak" dituzten harremanak ulertzeko orduan, ikuspegi zabala erabili da, harreman horiek "zuzenak" edo "eraginekoak" izan daitezkeela kontuan hartuz.

## 2.- ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS SELECCIONADOS.-

Las actuaciones seleccionadas han sido:

### - Programa 110.

- Proyectos de I+D+i: por su incidencia en dos niveles: uno, la incorporación de mujeres en los equipos de investigación; y, dos, el nivel de responsabilidad de las mujeres dentro de los citados equipos de investigación.
- Adquisición de competencias socio-emocionales en el ámbito educativo
- Adquisición de competencias socio-emocionales en el ámbito empresarial.

### - Programa 120.

- Proyectos de I+D+i: por su incidencia en dos niveles: uno, la incorporación de mujeres en los equipos de investigación; y, dos, el nivel de responsabilidad de las mujeres dentro de los citados equipos de investigación.
- Promoción de la cultura emprendedora (sentido de la iniciativa) en el conjunto del sistema educativo (incluye el universitario): HASI ETA HAZI, KOSMODISEA y GAZE.
- Procesos de acompañamiento en la creación de nuevas empresas: VENTANILLA INDUSTRIAL, EMEKIN, TXEKINTEK y ARTESANÍA,

## 3.- RELACIÓN DE LOS PROGRAMAS Y ACTIVIDADES CON LAS CAPACIDADES.-

A la hora de entender las relaciones entre los "Programas y Actividades" con las "Capacidades" se ha hecho desde una visión amplia y entendiendo que tales relaciones deben atender aquellas que son "directas" como las "de impacto".



Ildo horretan, harreman horiek honakoak izan daitezke:

En este sentido, tales relaciones pueden ser las siguientes:

- **110. programa.**

- HEZKUNTZA/EZAGUTZA. Bizitza osoko ikaskuntzaren esparruan kokatze aktiboa sustatzen du, gaitasunak lortzeko esparru guztietan (familia, eskola, gizartea, enpresa, kirola eta abar), baita zuzenean hezkuntzaren zein ezagutzaren esparruan ere.
- LAN ORDAINDUA. Bizitza osoko ikaskuntza garatzeak zuzeneko eragina du pertsonen enplegarritasunean (areagotu egiten du); horri esker, sarbide gehiago eta sarbide hobeak bermatuko dira lan-merkatu, lan ordaindua baldintza egokitan egiteko.
- DIRU-SARRERAK. Enplegarritasuna areagotzen da, alde batetik, gaitasun pertsonal, profesional eta sozialak hobeto garatzen direlako; eta bestetik, pertsonen beren proaktibitatea onartzen dutelako. Horri guztiari esker, diru-sarrerak edukitzeko aukerak areagotu egiten dira.
- MUGIKORTASUNA. Mugikortasunean eragina dauka, alde batetik, bizitza osoko ikaskuntzan zehar, zerbitzu-prestazioetarako sarbideak bilatzean, pertsonen jarduerak gora egiten baitu; eta bestetik, bizitza osoko ikaskuntza-maila handiagoa duten pertsonen jokabidean aldaketak (proaktibitate gehiago) sortzen baitira.
- AISIALDIA ETA KIROLA. Kirol-esparrua gaitasunak lortzeko esparru bihurtzen da nahita; gaitasun pertsonalak eta sozializazio-gaitasunak lortzekoa batez ere.

- **Programa 110.**

- EDUCACION/CONOCIMIENTO. en la medida que promueve un posicionamiento activo en el ámbito del aprendizaje a lo largo de toda la vida, y, además, en todos los ámbitos de adquisición de competencias (familia, escuela, sociedad, empresa, deporte, etc.); de una forma directa en el ámbito de la educación y el conocimiento.
- TRABAJO REMUNERADO. un desarrollo del aprendizaje a lo largo de toda la vida incide directamente (incremento) en la empleabilidad de las personas; lo que debe redundar directamente en un mayor y mejor acceso al mercado laboral remunerado en condiciones adecuadas.
- INGRESOS MONETARIOS. un incremento en la empleabilidad que viene dado, por un lado, por un mejor desarrollo de las competencias personales, profesionales y sociales, y, por otro lado, y la asunción de la proactividad por las propias personas; hacen que se incrementen las posibilidades de ingresos monetarios.
- MOVILIDAD. el impacto en la movilidad viene dado tanto por una mayor actividad de las personas en la búsqueda de accesos a las prestaciones de servicios en el aprendizaje a lo largo de toda la vida, en una primera derivada, y, en una segunda derivada, por las modificaciones que supone – mayor proactividad- en el comportamiento de las personas con un mayor nivel de ALTV.
- TIEMPO LIBRE Y DEPORTE. el ámbito deportivo se convierte conscientemente en un ámbito de adquisición de competencias; fundamentalmente personales y de socialización.

- PARTAIDETZA. Herritartasun aktiboaren kontzeptua bizitza osoko ikaskuntzaren oinarritzko funtsa da; beraz, zuzeneko eragina du bizitza osoko ikaskuntzan murgilduta dauden pertsonen partaidetza areagotzean eta gaitasunak lortzeko esparru gisa jokatzeko duten erakundeetan.

- PARTICIPACIÓN. el concepto de ciudadanía activa es el fundamento básico del aprendizaje a lo largo de toda la vida; por lo que existe una incidencia directa con el incremento de la participación de las personas incorporadas al ALTV así como de aquellas organizaciones que han entendido su rol como ámbitos de adquisición de competencias.

### - **120. programa.**

- HEZKUNTZA/EZAGUTZA. Ekimenaren zentzuan edo enpresa-izpirituan gaitasun orokorrak eskuratzen doazen heinean, edo, bestela, enpresen kudeaketan berriazko gaitasunak lortzen diren heinean, eragina zuzena da, GFAk bizitza osoko ikaskuntzaren esparruan duen jokabideari jarraiki. Beraz, hezkuntzaren eta ezagutzaren esparruan eragin zuzen eta positiboa du.
- LAN ORDAINDUA. Bizitza osoko ikaskuntza garatzeak zuzeneko eragina du pertsonen enplegarritasunean (areagotu egiten du); horri esker, sarbide gehiago eta sarbide hobeak bermatuko dira lan-merkatuak, lan ordaindua baldintza egokitan egiteko; eta are gehiago kasu honetan, norabidea bikoitza baita: bai pertsona enplegatutako bai pertsona enplegatzaile gisa.
- DIRU-SARRERAK. Enplegarritasuna areagotzen da, diru-sarreratan eragin bikoitza duten funtsezko gaitasun orokor eta bereziak ematen dituelako: alde batetik, pertsona enplegatuek gaitasun pertsonal, profesional eta sozialak hobeto garatzen dituzte; eta bestetik, estatistikoki, pertsona enplegatzaileek lan-merkatuko batez bestekoak baino diru-sarrera gehiago dute.

### - **Programa 120.**

- EDUCACIÓN/CONOCIMIENTO. en la medida que bien se produce la adquisición de competencias generales del sentido de la iniciativa y/o espíritu empresarial, o, bien, en su caso, se adquieren competencias específicas en la gestión de empresas; la incidencia es directa, siguiendo el posicionamiento que promueve esta DFG en el ámbito del aprendizaje a lo largo de toda la vida.; tiene una incidencia directa y positiva en el ámbito de la educación y el conocimiento.
- TRABAJO REMUNERADO. un desarrollo de competencias clave genéricas y específicas incide directamente (incremento) en la empleabilidad de las personas; lo que debe redundar directamente en un mayor y mejor acceso al mercado laboral remunerado en condiciones adecuadas; y más, en el caso que nos ocupa, en un doble sentido, bien como persona empleada o bien como persona empleadora.
- INGRESOS MONETARIOS. un incremento en la empleabilidad que viene dado, de competencias clave genéricas y específicas tiene una doble incidencia en los ingresos monetarios: por un lado, caso de las personas empleadas, por un mejor desarrollo de las competencias personales, profesionales y sociales, y, por otro lado, caso de las personas empleadoras, estadísticamente tienen unos ingresos monetarios

- MUGIKORTASUNA. Mugikortasunean eragina sortzen da, lan-merkatuan sartzeko prozesuetan, dinamika handiagoa eta hobea egiteaz gain, pertsonen jarduerak gora egiten du; eta beraz, horrek esan nahi du mugikortasunak gora egiten duela, bai pertsona bakoitzarenak bai lanak eskainitakoak ere.
- AISIALDIA ETA KIROLA. Kirol-esparruan, kultura ekintzailea oinarritzat hartuta, konpromiso pertsonal eta sozialak islatu ohi dira; eta enpresa-esparruan, bi ardatzetan islatzen dira: Enpresaren Gizarte Erantzukizunean eta ekintzaitasun sozialean.
- PARTAIDETZA. Pertsona ekintzailearen kontzeptua, bi ardatzetan: ekimen-zentzua eta enpresa-izpiritua; pertsonak beren konpromiso eta partaidetza-maila areagotzen dutela jotzen da, bai enpresa barruan bai esparru sozial eta politikoan ere; eta enpresa-esparruan soilik, Enpresaren Gizarte Erantzukizunaren (RSE) bitartez (inplizitu edo esplizituki).
- MOVILIDAD. superiores a la media del mercado laboral.
- MOVILIDAD. el impacto en la movilidad viene dado tanto por una mayor actividad de las personas en una mayor y mejor dinámica en los procesos de incorporación al mercado laboral; y, por ende, supone una mayor movilidad, bien propia o bien dada por la oferta de trabajo.
- TIEMPO LIBRE Y DEPORTE. el ámbito deportivo es una ámbito dónde suelen reflejarse compromisos personales y sociales desde una cultura emprendedora; y, en el ámbito empresarial en una doble aproximación: RSE y le emprendizaje social.
- PARTICIPACIÓN. el concepto de persona emprendedora en su doble aproximación: sentido de la iniciativa y espíritu empresarial; supone que las personas incrementan su grado de compromiso y participación, tanto dentro de empresa como los ámbitos sociales y políticos; y, en el caso estrictamente empresarial a través de la RSE (implícita y/o explícitamente).

GAITASUNA / CAPACIDADES	BERRIKUNTZA, LANDA GARAPENA ETA TURISMOA/ INNOVACIÓN, DESARROLLO Y TURISMO	
SARBIDEA ESPARRU HAUETARA/ ACCESO A:	110	120
1. OSASUNA / SALUD		
2. HEZKUNTZA / EDUCACIÓN	X	X
3. ETXEKO ESPARRUA/ ESPACIO DOMÉSTICO		
4. ZAINZA / CUIDADO		
5. LAN ORDAINDUA/ TRABAJO REMUNERADO	X	X
6. DIRU-SARRERAK/ INGRESOS MONETARIOS	X	X
7. MUGIKORTASUNA/ MOVILIDAD	X	X
8. INDARKERIARIK GABEKO BIZITZA/ VIDA LIBRE DE VIOLENCIA		
9. AISIALDIA ETA KIROLA/ TIEMPO LIBRE Y DEPORTE	X	X
10. PARTAIDETZA/ PARTICIPACIÓN	X	X

#### 4.- JARDUEREN/PROGRAMEN EMAITZEN AZTERKETA.-

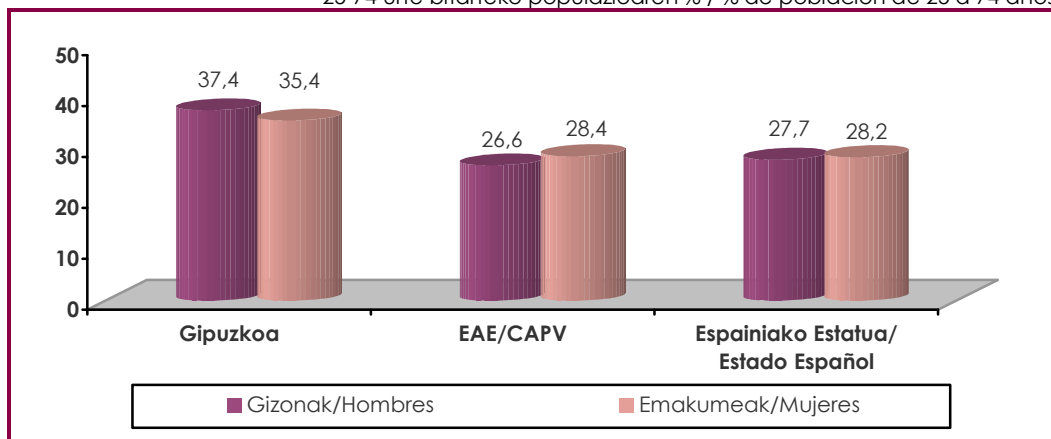
##### 110. programa.

#### 4.- ANÁLISIS DE RESULTADOS DE PROGRAMAS/ACTIVIDADES.-

##### Programa 110.

#### **Emakumeen eta gizonen ikaskuntza-jarduerak Actividades de aprendizaje de mujeres y hombres**

25-74 urte bitarteko populazioaren % / % de población de 25 a 74 años



Gizonek emakumeek baino pixka bat gehiago hartzen dute parte ikaskuntza-jardueretan.

Los hombres participan algo más que las mujeres en actividades de aprendizaje.

Gizonen artean, ikaskuntza-jardueretako partaidetza-mailak emakumeenak baino bi puntu portzental gehiago ditu (% 37 eta % 35, hurrenez hurren).

La participación en actividades de aprendizaje es ligeramente superior entre los hombres, dos puntos porcentuales superior al de las mujeres (37% y 35%, respectivamente).

EAE n eta Espainiako estatuan, egoera alderantzizkoa da, emakumeen partaidetza-maila gizonena baino bi puntu handiagoa da.

En la CAE y en el Estado la situación se invierte, siendo la tasa de participación correspondiente a las mujeres la que supera en apenas dos puntos la obtenida por los hombres.

## Emakumeek eta gizonen ez ikasteko dituzten arrazoiak Motivos para no aprender de mujeres y hombres

(25 eta 74 urte bitarteko populazioaren %, azken urtean ikaskuntza-jarduerarik egin ez duena)

(% población de 25 a 74 años que no ha realizado actividades de aprendizaje en el último año)

	Total	Hombres	Mujeres
Jarduera ez da bateragarria nire lan-ordutegiarekin/ La actividad no es compatible con el horario de mi trabajo	33,9	<b>35,3</b>	32,7
Ez daukat motibaziorik, gaur egun, ez dut interesik/ No tengo motivación, carezco de interés en la actualidad	30,2	33,3	27,3
Familia-erantzukizunak direla-eta, ezin dut/ Mis responsabilidades familiares me lo impiden	29,9	15,3	<b>43,9</b>
Ez dut behar, nahikoa ezagutza daukat/ Considero que no las necesito, mis conocimientos son suficientes	11,6	15,0	8,4
Ez daukat horretarako adinik, zaharregia naiz/ No tengo edad, me considero mayor	8,3	11,2	5,5
Ez dago niretzako moduko ikaskuntza-eskaintzarik/ No hay una adecuada oferta de aprendizaje para mi	3,4	3,8	3,0
Badaukat lana, ez dut behar/ Ya tengo empleo, considero que no lo necesito	2,3	3,4	1,3

*Askotariko erantzuna / Respuesta múltiple*

*Iturria: Ikaskuntza eta Prestakuntza Gipuzkoan 2008 (GFA) /*

*Fuente: Encuesta sobre Aprendizaje y Formación en Gipuzkoa 2008 (DFG).*

Familia-erantzukizunetan, gizonen eta emakumeek ez dute ardura-maila bera, eta horrek oztopoak sortzen ditu emakumeentzat. La diferente corresponsabilidad ante el ámbito familiar, obstáculo para las mujeres.

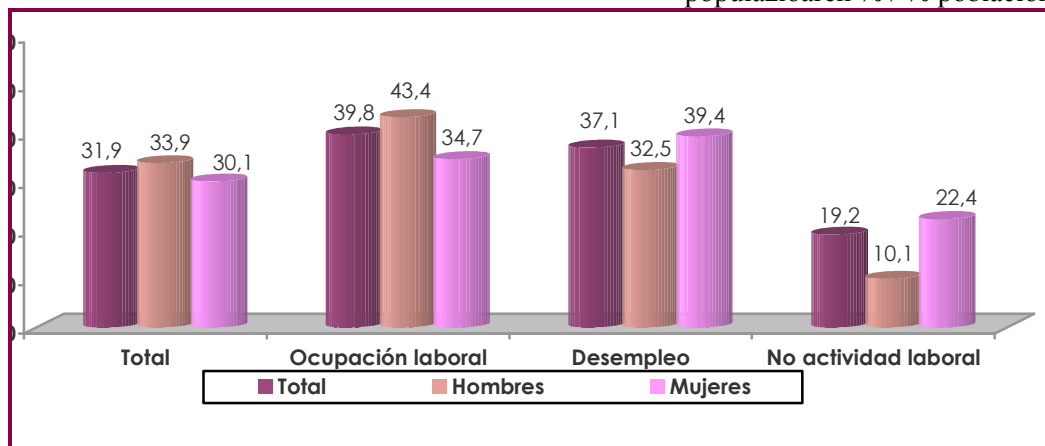
Ikaskuntza-jardueretan parte ez hartzeko arrazoiak dagokienez, gizonen eta emakumeek ez dituzte arrazoi berdinak aipatu. Se perciben diferencias entre hombres y mujeres por lo que se refiere a los motivos aludidos para no participar en actividades de aprendizaje.

Ildo horretan, ikaskuntza-jarduerarik egin ez duten emakumeen artean, familia-erantzukizunak direla-eta denborarik ez izatea da emakume helduek gehien aipatutako arrazoiak, gizonen baino hiru bider gehiago aipatutakoa (emakumeen % 44k eta gizonen % 15ek). En este sentido, la falta de tiempo debido a la asunción de responsabilidades familiares destaca como principal argumento aludido por las mujeres adultas que no han realizado actividades de aprendizaje, con una tasa de menciones que casi triplica la correspondiente a los hombres (44% frente a 15%).

Bestalde, gizonen kasuan, emakumeek baino gehiago aipatzen dute ez dutela gehiago ikasi behar, nahikoa ezagutza dutelako, eta adinari lotutako oztopoak ere askotan aipatzen dituzte. Por su parte, los hombres mencionan en mayor medida que las mujeres que no necesitan aprender porque sus conocimientos son suficientes, así como la existencia de impedimentos asociados a la edad.

## Partaidetza ikaskuntza ez-formaleko jardueretan, lan-jarduerarekin duen harremanaren arabera/

Participación en actividades de aprendizaje no formal según su relación con la actividad laboral  
populazioaren % / % población



Iturria: Ikaskuntza eta Prestakuntza Gipuzkoan 2008 (GFA). EADA 2007 (INE)

Fuente: Encuesta sobre Aprendizaje y Formación en Gipuzkoa 2008 (DFG). EADA 2007 (INE)

Lanean ari diren pertsonen (% 40) edo langabezian daudenek (% 37) egiten dituzte ikaskuntza ez-formaleko jarduera gehien.

Las personas ocupadas (40%) o en situación de desempleo (37%) realizan en mayor proporción actividad de aprendizaje no formal.

Ikaskuntza ez-formaleko jarduera gehienak lanean ari diren pertsonen (% 40) edo langabezian daudenek (% 37) egiten dituzte, eta ez horrenbeste lan-merkatuan aktibo ez diren pertsonen (% 19).

Las actividades de aprendizaje no formal se realizan en mayor proporción entre las personas ocupadas (40%) o en situación de desempleo (37%) frente a las situaciones calificadas como no activas con relación al mercado laboral (19%).

Gizonen eta emakumeen datuak ezberdinak dira, eta lanean ari diren gizonen partaidetza-tasa (%43) emakumeena (% 32) baino 11 puntu handiagoa da.

Los resultados obtenidos entre hombres y mujeres difieren ligeramente y la tasa de participación en estas actividades entre los hombres ocupados (43%) supera en 11 puntos la tasa de participación femenina (32%).

Langabezian dauden pertsonen artean, emakumeen partaidetza-tasa (% 39) gizonena (% 32) baino 7 puntu handiagoa da. Halaber, pertsona ez-aktiboaren artean, emakumeen partaidetza-tasa (% 22) gizonen partaidetza-tasaren (% 10) bikoitza da.

Entre las personas en situación de desempleo, la tasa de participación femenina (39%) supera en 7 puntos la masculina (32%). E igualmente, entre las personas calificadas de no activas, la tasa de participación femenina (22%) duplica la masculina (10%).

**IKASKUNTZA PROIEKTUEN BURUZAGITZAK 2010-2011/  
JEFATURAS PROYECTOS APRENDIZAJE 2010-2011**

URTEA AÑO	Gizonak HOMBRES		Emakumeak Mujeres		Guztira Total
2010	17	50%	17	50%	34
2011	26	58%	19	42%	45
<b>Guztira oro har/ Total general</b>	<b>43</b>	<b>54%</b>	<b>36</b>	<b>46%</b>	<b>79</b>

Departamentu honek sustatutako programen kasuan, proiektuetako buru nagusi gisa emakumeek presentzia handiagoa dute hemen, bestelako erantzukizun lanpostuetan baino (ikerketaren esparrua barne).

En el caso de los programas promovidos por el Departamento, la presencia de las mujeres como máximos responsables en los proyectos es mayor de la presencia femenina en otros puestos de responsabilidad (incluyendo el ámbito investigador).

**IKASKUNTZA lantaldeak/  
Equipos de trabajo APRENDIZAJE**

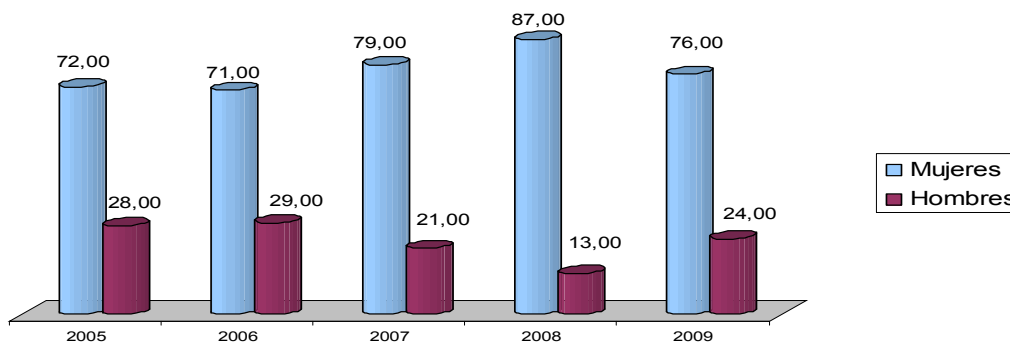
URTEA AÑO	Gizonak HOMBRES		Emakumeak Mujeres		Guztira oro har Total general
2010	116	53%	103	47%	219
2011	137	47%	152	53%	289
<b>Guztira oro har/ Total general</b>	<b>253</b>	<b>50%</b>	<b>255</b>	<b>50%</b>	<b>508</b>

Departamentu honek bultzatutako programen kasuan, emakumeek presentzia txikiagoa dute horietan, jarduera horiek garatzen diren sektorean baino (hezkuntzan eta ikerketan batez ere)

En el caso de los programas promovidos por el Departamento, la presencia de las mujeres es ligeramente inferior a la presencia femenina dentro del sector de actividad en que se desarrollan tales actividades (educación e investigación, fundamentalmente).

Partaidetzaren Bilakaera, Pertsona eta Sexuaren arabera 2005-2009. Ikaskuntza Emozionala eta Soziala.

Evolución de la participación por persona y sexo 2005-2009. Aprendizaje Emocional y Social.

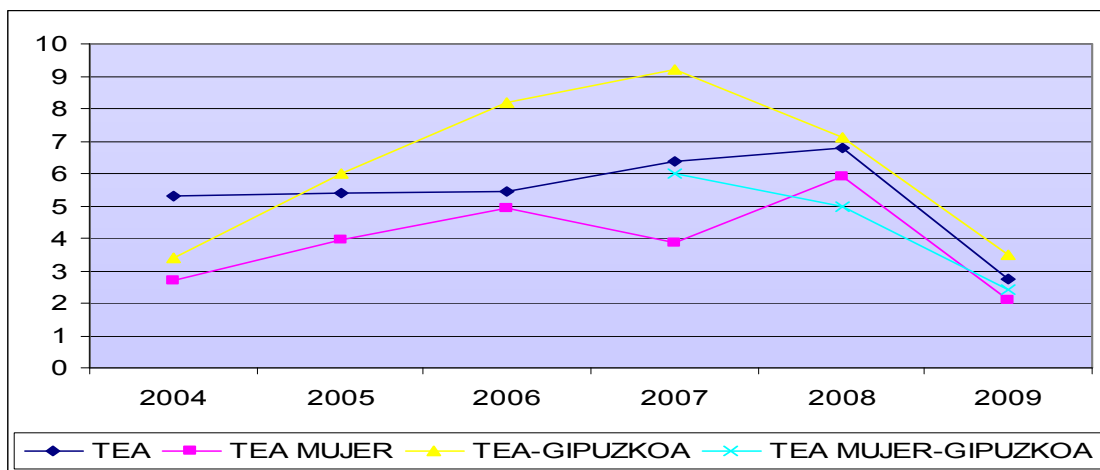
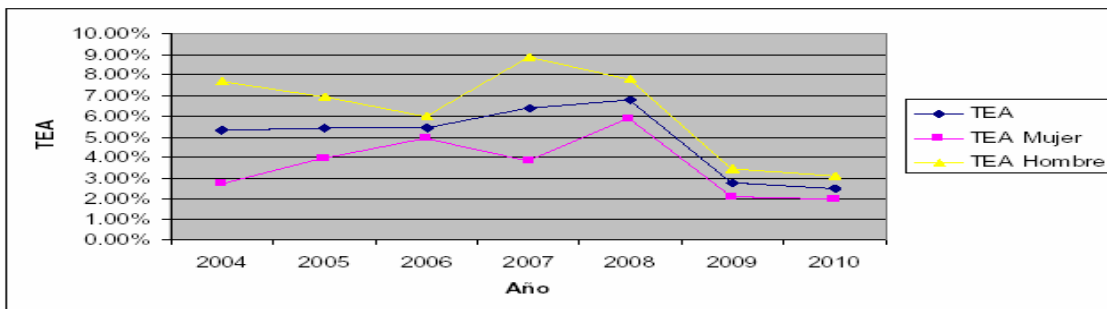


Jarduera honen kasuan, emakumeek presentzia handiagoa dute horietan hezkuntza-esparruan baino.

En el caso de esta actuación la presencia de las mujeres es superior a la presencia femenina en el ámbito educativo.

- **120. programa.**

- **Programa 120.**



Emakumeen ekintzailetasun-tasa gizonena baino txikiagoa da EAEn. Emakumeek Gipuzkoan dute ekintzailetasun-tasa handiena, eta beraz, gizonen eta emakumeen tasen arteko tarte gutxitzen joan da.

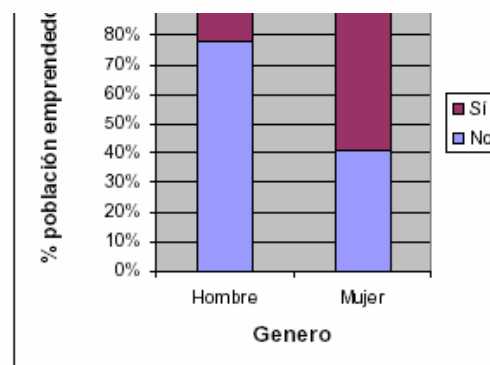
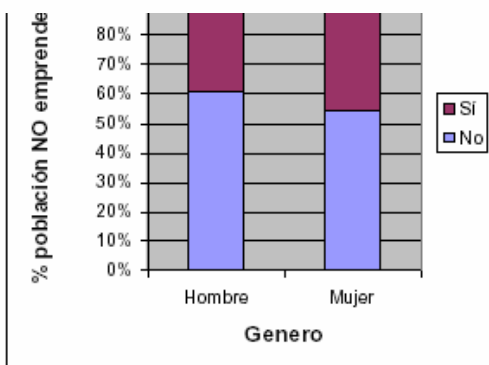
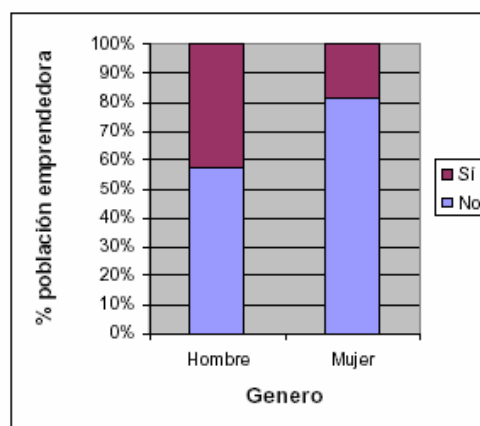
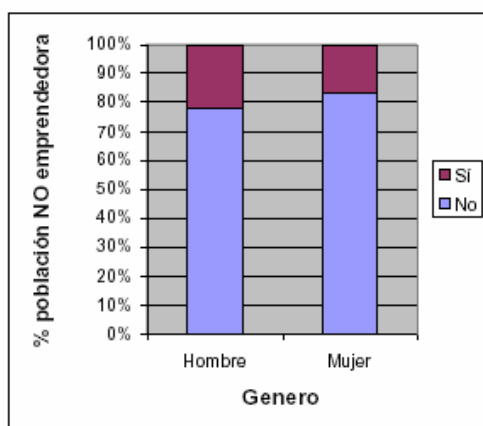
La tasa emprendedora de la mujer sigue siendo inferior a la del hombre en la CAPV. En Gipuzkoa es la que tiene una tasa más elevada y el diferencial entre ambas tasas se ha ido reduciendo.

TEA	Total (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Ratio mujer-hombre
Por oportunidad	2,0%	1,3%	2,8%	0,46
Por necesidad	0,4%	0,5%	0,2%	2,72
Total	2,5%	2,0%	3,1%	0,64



## Aukera pertzepzioa eta generoa / Percepción de oportunidades y género

L  
m



Aipagarriak dira gizonen eta emakumeen arteko ezberdintasunak (ekintzaileak izan ala ez), eta azpimarratzekoa da, ekintzaile diren gizonen artean, beldur horrek behera egiten duen bitartean, emakume ekintzaileen artean gora egiten duela.

Son significativas las diferencias entre hombres y mujeres (tanto si emprenden como si no) y es destacable que mientras entre los hombres que emprenden ese temor decrece en las mujeres crece.

**Ekintzaile potentzialak:** % 62 gizonak dira, eta % 38 emakumeak.

**Emprendedor/a Potencial:** 62% son hombres y 38% mujeres.

**Ekintzaileak:** % 55 gizonak dira, eta % 45 emakumeak.

**Emprendedor/a:** el 55% son hombres y 45% mujeres.

**Ekintzaile finkatuak:** % 69,5 gizonak dira, eta % 30,5 emakumeak.

**Emprendedor/a Consolidado/a:** el 69,5% son hombres y 30,5% mujeres.

## KOSMODISEA

**2009-2010**

**2010-2011**

	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total
IKASLEAK/ ALUMNADO	705	49,51%	719	50,49%	1.424	668	45,78%	791	54,22%	1.459
IRAKASLEAK PROFESORADO	45	56,96%	34	43,04%	79	52	57,78%	38	42,22%	90
<b>Partaideak guztira/ Total personas participantes</b>	<b>750</b>	<b>49,90%</b>	<b>75</b>	<b>50,10%</b>	<b>1.503</b>	<b>720</b>	<b>46,48%</b>	<b>829</b>	<b>53,52%</b>	<b>1.549</b>

Partaidetza-datuek argi uzten dute irakasleen artean gizonen eta emakumeen proportzioa zenbatekoa den, eta ikasleen artean berriz, emakumeek presentzia gutxiago dutela Gipuzkoako hezkuntza-esparruan baino.

Los datos de participación reflejan la realidad del grado de representación de hombres y mujeres en el profesorado mientras que en el alumnado la presencia de las mujeres es menor a su presencia en el ámbito educativo guipuzcoano.

### EMEKIN PROGRAMA / PROGRAMA EMEKIN

<b>PARTE HARTU DUTEN EMAKUMEEN KOPURUA Nº MUJERES QUE HAN PARTICIPADO</b>	<b>84</b>	<b>118</b>
<b>ADINA / EDAD</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
< 25 urte/años	3	14
25 y 54 urte/años	79	100
> 54 urte/años	2	4
<b>Guztira / Total</b>	<b>84</b>	<b>118</b>

### GIZARTE EKINTZAILEA PROIEKTUAREN BURUZAGITZAK 2010-2011/ JEFATURAS PROYECTOS SOCIEDAD EMPRENDEDORA 2010-2011

<b>URTEA / AÑO</b>	<b>G/H</b>		<b>E/M</b>		<b>Guztira oro har Total general</b>
ESKOLA 2010 BERRIKUNTZA BULTZATZEKO LAGUNTZAK 2010/ IMPULSO INNOVACION 2010	3	30%	7	70%	10
<b>Guztira 2010 / Total 2010</b>	<b>23</b>	<b>48%</b>	<b>25</b>	<b>52%</b>	<b>48</b>
ESKOLA 2011 BERRIKUNTZA BULTZATZEKO LAGUNTZAK 2011/ IMPULSO INNOVACION 2011	1	13%	7	88%	8
<b>Guztira 2011 / Total 2011</b>	<b>27</b>	<b>55%</b>	<b>22</b>	<b>45%</b>	<b>49</b>
<b>Guztira oro har / Total general</b>	<b>50</b>	<b>52%</b>	<b>47</b>	<b>48%</b>	<b>97</b>

Departamentu honek sustatutako programen kasuan, proiektuetako buru nagusi gisa emakumeek duten presentzia handiagoa da bestelako erantzukizun lanpostuetan baino (enpresen eta ikerketaren esparruan barne).

En el caso de los programas promovidos por el Departamento, la presencia de las mujeres como máximos responsables en los proyectos es mayor de la presencia femenina en otros puestos de responsabilidad (empresas y ámbito investigador).

**GIZARTE EKINTZAILEA LANTALDEAK 2010-2011/  
EQUIPOS DE TRABAJO SOCIEDAD EMPRENDEDORA 2010-2011**

URTEA / AÑO	Gizonak/ Hombres		Emakumeak/ Mujeres		Guztira oro har Total general
2010	85	59%	58	41%	143
2011	100	51%	96	49%	196
<b>Guztira oro har/ Total general</b>	<b>185</b>	<b>55%</b>	<b>154</b>	<b>45%</b>	<b>339</b>

**TXEKINTEK**

URTEA / AÑO	Gizonak/ Hombres		Emakumeak/ Mujeres		Guztira oro har Total general
2009	46	94%	3	6%	49
2010	39	83%	8	17%	47
<b>Guztira oro har/ Total general</b>	<b>85</b>	<b>89%</b>	<b>11</b>	<b>96</b>	<b>85</b>

Aipagarria da esparru horretan, emakumeen presentzia (oinarri teknologiko edo berritzaileko enpresen sorrera), emakumeen ekintzailetasun-tasa baino askoz ere txikiagoa dela.

Es destacable que la presencia de las mujeres en este ámbito (creación de empresas de base tecnológica y/o innovadora) es significativamente menor que la propia tasa emprendedora de las mujeres.

**ENPRESA LEIHATILA/  
VENTANILLA EMPRESARIAL**

2011 (1. hiruhilekoa) (1er.Semestre)	Egindako kontsultak Consultas realizadas	Sortutako enpresak Empresas creadas
Emakumeak / Mujeres	47,40%	50%
Gizonak / Hombres	52,60%	50%
<b>Guztira oro har/ Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Zerbitzu hori gero eta gehiago erabiltzen da (zerbitzuaren ekintzailetasun-tasa baino handiagoa da erabilera-tasa), baina aurreko datuekin alderatuta, emaitza ezberdina da, batez ere sortutako enpresa-motagatik (auto-empiegua eta mikroenpresak dira batez ere).

Se nota un uso creciente, mayor que su tasa emprendedora, de este servicio pero que contrasta con los datos anteriores por el tipo de empresa a crear (fundamentalmente de autoempleo o microempresa).

## ARTISAUTZA / ARTESANIA

### GAIAREN EGOERA GIPUZKOAN/ ESTADO DE LA CUESTIÓN EN GIPUZKOA

	Gizonak/Hombres		Emakumeak/Mujeres	
		Portzentajea/Porcentaje		Portzentajea/Porcentaje
1. erregistroa Registro 1	<b>58</b>	57%	<b>44</b>	43%
2. erregistroa Registro 2	<b>99</b>	43%	<b>129</b>	57%
<b>Guztira / Total</b>	<b>157</b>	<b>47,6%</b>	<b>173</b>	<b>52,4%</b>

Emakumeen presentzia handiagoa da horrelako jardueretan beste enpresa-jardueretan baino. Nolanahi ere, gehienbat gizonen bilakabide profesionala da artisautza (1. erregistroan presentzia handiagoa dute 2. erregistroan baino).

La presencia femenina en esta tipo de actividad es mayor que en otros ámbitos de actividad empresarial pero siendo los hombres quienes mayoritariamente lo desarrollan como parte de su devenir profesional (mayor presencia en el Registro 1 que en el 2).

### IRISGARRITASUNA AURREKO DEIALDIETAKO JARDUERETAN/ ACCESIBILIDAD A LAS ACTUACIONES EN CONVOCATORIAS ANTERIORES

	Gizonak/Hombres		Emakumeak/Mujeres		Guztira Total
		Portzentajea/ Porcentaje		Portzentajea/ Porcentaje	
Emakidak 2010/Concesiones 2010	<b>22</b>	47%	<b>25</b>	53%	<b>47</b>
Emakidak 2011/Concesiones 2011	<b>24</b>	51%	<b>23</b>	49%	<b>47</b>

Emakumeek gizonek baino askoz ere laguntza gehiago jasotzen dituzte (proiektu gehiago garatzen dituztelako) sektore horretan.

Las mujeres están accediendo de una forma muy significativa (porque desarrollan más proyectos) más que los hombres a las ayudas para el Sector.

**ADIERAZLE BATZUK**

	<b>GARAPEN-ADIERAZLEAK</b>	<b>EMAITZA-ADIERAZLEAK</b>	<b>ERAGIN-ADIERAZLEAK</b>
<b>110. programa.</b> <b>BIZITZA</b> <b>OSOKO</b> <b>IKASKUNTZA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generoaren ikuspegian barne lantaldea gaitzea.</li> <li>• Emakumezko proiektu-buruen kopurua areagotzea.</li> <li>• Ikerketa-proiektuetan emakume-kopurua areagotzea.</li> <li>• Bateragarritasuna ahalbidetzen duten ordutegiak dituzten prestakuntza-ekintzak abian jartzea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eskualde ezberdinetan zerbitzuak emanaz, irisgarritasuna areagotzea.</li> <li>• Prestakuntza-ekintzetan emakumeen partaidetza areagotzea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partaidetza-tasen diferentziala gutxitzea.</li> <li>• Emakumeentzako partaidetza-oztopoak gutxitzea.</li> <li>• Emakumeen artean ikaskuntza eta enplegarritasuna lotzea.</li> </ul>
<b>120. programa.</b> <b>GIZARTE</b> <b>EKINTZAILEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generoaren ikuspegian barne lantaldea gaitzea.</li> <li>• Emakumezko proiektu-buruen kopurua areagotzea.</li> <li>• Ikerketa-proiektuetan emakume-kopurua areagotzea.</li> <li>• Bateragarritasuna ahalbidetzen duten ordutegiak dituzten prestakuntza-ekintzak abian jartzea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emakumeen ekintzailetasun-tasa areagotzea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarduera ekintzailearen tasan diferentzialak gutxitzea.</li> </ul>

### ALGUNOS INDICADORES

	INDICADORES DE DESARROLLO	INDICADORES DE RESULTADO	INDICADORES DE IMPACTO
<b>Programa 110</b> <b>APRENDIZAJE</b> <b>A LO LARGO</b> <b>DE TODA</b> <b>LA VIDA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación de la plantilla interna en perspectiva de género</li> <li>• Incremento jefes de proyecto mujeres</li> <li>• Incremento mujeres en los proyectos de investigación</li> <li>• Horarios de las acciones de formación que permitan la conciliación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementar la accesibilidad por la prestación de servicios en las diferentes comarcas</li> <li>• Incremento participación mujeres en acciones formativas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducir diferencial en las tasas de participación</li> <li>• Reducir barreras de participación mujeres</li> <li>• Relacionar aprendizaje y empleabilidad en las mujeres</li> </ul>
<b>Programa 120</b> <b>SOCIEDAD</b> <b>EMPREDEDORA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• capacitación de la plantilla interna en perspectiva de género</li> <li>• incremento jefes de proyecto mujeres</li> <li>• incremento mujeres en los proyectos de investigación</li> <li>• horarios de las acciones de formación que permitan la conciliación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementar la tasa emprendedora de las mujeres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducir los diferenciales en la tasa de actividad emprendedora</li> </ul>

Eskuragarri dauden datuak erabiliz, generoaren ikuspegitik honako balioespenak egin daitezke:

En atención a los disponibles y, desde una perspectiva de género pueden hacerse la siguiente serie de valoraciones:

- Gipuzkoako errealitateak berak, bai ikaskuntzaren esparruan bai ekintzailetasunaren esparruan ere, generoaren ikuspegia jarduketan diseinu eta garapenean sartzeko premia baieztatzen du.
- Ikaskuntza eta ekintzailetasun-programetan, elkarren arteko lehialdi-dietarako gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna hautagarritasun-irizpide gisa erabiltzeari esker, diruz lagundutako proiektuen irisgarritasuna hobetzen ari da;
- Aldaketa-faktorea onartu behar da, kasu honetan, datu historikoak eduki behar dira, horrela behar bezalako ebaluazioa egiteko; eta, azken finean, urteko aurrekontuen haraindian doazen tresna eta dinamikak edukitzeko;
- Sare sozio-ekonomikoan eragin handiagoa duten jarduerak diseinatu eta garatzean dago funtsa, eta hori guztia, eragile sozio-ekonomiko gehiagoren partaidetza edo konpromisoarekin indartu edo osatu behar da.
- La propia realidad guipuzcoana, tanto en el ámbito del aprendizaje como del emprendizaje; confirman la pertinencia de integrar la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de actuaciones;
- La incorporación como un criterio de elegibilidad de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en las convocatorias de concurrencia competitiva en los programas de aprendizaje y emprendizaje; está permitiendo una mejora en los proyectos subvencionados, en términos de accesibilidad;
- Asumir el factor cambio, lo que en este caso, es disponer series de datos históricos que permitan una correcta evaluación; y, en definitiva, unos instrumentos y dinámicas que van más allá de la presupuestación anual;
- La cuestión clave está en el diseño y desarrollo de actuaciones que tengan una mayor incidencia en el conjunto del entramado socio-económico y que debe verse complementado/reforzado con la incorporación/compromiso de más agentes socio-económicos.

Hitz batean esanda, garapen-adierazleen eta emaitzen haraindian joan behar da, alde batetik gizartean eta landutako kolektibohelburuetan islatutako eragin-adierazleak benetan azpimarratzeko; eta, bestetik, garatutako politiken benetako ebaluazioa egiteko.

#### Jardueren/programen datuei buruzko hausnarketa

Garrantzitsua da jarduera/politika bakoitzari lotutako adierazleak identifikatu eta hautatzeko eztabaidan sakontzen jarraitzea. Eztabaida horrek ardatz nagusi hauek ditu:

- Datuen bilketa eta tratamendurako (denbora-faktorea, funtsezkoa) jardueren diseinu eta kudeaketan inplikaturik dauden pertsona (barnekoak eta kanpokoak) eta eragile

En definitiva, ir más allá de indicadores de desarrollo y resultado para realmente incidir en los indicadores de impacto que nos reflejarían, por un lado, el cambio en la sociedad y en los colectivos-objetivos sobre los que se ha actuado, y, por otro lado, una evaluación real de las políticas desarrolladas.

#### Reflexión en torno a los datos de las actividades/programas

Es importante seguir profundizando en el debate de identificación y elección de los indicadores asociados a cada actuación/política. Un debate que tiene como ejes principales de discusión:

- La implicación de todas las personas (internas y externas) y agentes implicados en el diseño y gestión (incluyen a las personas beneficiarias de los servicios) de las actuaciones en

guztien (zerbitzuen onuradun diren pertsonak barne) inplikazioa;

- Lortu nahi den eragin-egoeran, jarduera bakoitzaren balioa behar bezala balioestea (horren barne dago, besteak beste, lortu nahi den egoera lortzen lagundu eta jardueretatik "kanpo" dauden elementu eta faktoreak identifikatu eta balioestea).
- "eragin"-adierazleei behar bezalako tratamendua ematea, honakoa behar duten heinean: alde batetik, lortu nahi diren balioak ongi balioesteko, denbora luzeagoko serieak; eta bestetik, arduradun politikoen inplikazioa, politika publikoak ebaluatzen baitira eta ez jarduera jakin baten kudeaketa.

#### Aurrekontuan generoak duen eraginari buruzko hausnarketa

Generoaren ikuspegia aurrekontuak osatzeko prozesuan sartzeko hasierako prozesu honetan, hiru ardatz nagusiren arabera landuko dira etorkizuneko egoerak:

- Departamentuko langileak gehiago eta hobeto gaitzea generoaren ikuspegiarekin zerikusia duten tresnen ezagutza eta erabileran: tresnak errazago erabiliko lirateke, eta adierazle egokiagoak hautatuko lirateke.
- generoaren ikuspegia logikan integratzen lortzea: alde batetik, politika eta jarduera publikoak zehaztu eta diseinatzeko orduan; eta bestetik, aurrekontuen kudeaketan.
- Jardunbide egokiak antzeman eta sozializatzea, aurrekontuen kudeaketan generoaren ikuspegia orokortzen (jarduera eta departamentuetan) errazteko.

la recogida y tratamiento (factor tiempo, fundamental) de los datos;

- La correcta valoración del valor de cada actuación en el escenario de impacto que se pretende obtener (ello supone, entre otras cosas, la identificación y valoración de aquellos elementos y factores "externos" a las actuaciones que también inciden en el logro del escenario deseado).
- El correcto tratamiento a los indicadores de "impacto" en la medida que precisan: por una lado, series más largas en el tiempo para valorar idóneamente los valores que se logren; y, por otro lado, la implicación de quienes tienen la responsabilidad política en la medida que lo que se evalúa son las políticas públicas y no la gestión de una actuación.

#### Reflexión en torno al impacto de género del presupuesto

En esta fase inicial de integración de la perspectiva de género en la elaboración de presupuestos, se entiende que son tres los ejes principales sobre los que desarrollar escenarios futuros:

- Mayor y mejor capacitación de personal del propio Departamento en el conocimiento y uso de instrumentos relacionados con la perspectiva de género: facilitarían su uso y mejoraría en la idónea elección de indicadores.
- Conseguir que la perspectiva de género se integre en la lógica: por un lado, en la definición y diseño de una política y actuación públicas; y, por otro lado, en la gestión presupuestaria.
- Identificar y socializar buenas prácticas que faciliten una generalización (actuaciones y Departamentos) del uso del impacto de género en la gestión presupuestaria.



**D. GENERO ARLOAN ARDURAZ  
JOKATZEN DUTEN AURREKONTU  
PROGRAMAK**

**1.- AURREKONTU PROGRAMAK  
GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIKO  
DEPARTAMENTUETAN ETA ULIAZPI  
FUNDAZIOA ORGANISMO  
AUTONOMOAN**

Guztira 75 programa daude Gipuzkoako Foru Aldundiaren 2012ko aurrekontu proiektuak, honela banatuta:

**D. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS  
RESPONSABLES CON EL GÉNERO**

**1.- PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE  
LOS DEPARTAMENTOS DE LA  
DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA Y  
DEL ORGANISMO AUTÓNOMO  
FUNDACIÓN ULIAZPI**

El total de programas que contiene el proyecto de presupuestos del ejercicio 2012 de la Diputación Foral de Gipuzkoa es 75, con la siguiente distribución:

<b>DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTO</b>	<b>PROGRAMA KOP. Nº PROGRAMAS</b>
01.- Diputatu Nagusia Diputado General	8
02.- Kultura, Gazteria eta Kirol Cultura, Juventud y Deporte	10
03.- Gizarte Politika Política Social	9
04.- Foru Administrazio eta Funtzio Publiko Administración Foral y Función Pública	8
05.- Ogasun eta Finantza Hacienda y Finanzas	8
06.- Berrikuntza, Landa Garapena eta Turismo Innovación, Desarrollo Rural y Turismo	13
07.- Ingurumen eta Lurralde Antolaketa Medio Ambiente y Ordenación del Territorio	11
08.- Mugikortasun eta Bide Azpiegitura Movilidad e Infraestructuras Viarias	6
14.- Batzar Nagusiak Juntas Generales	1
95- Hainbat departamenturen gastuak Gastos Diversos departamentos	1
<b>ALDUNDIAREN PROGRAMAK, GUZTIRA TOTAL PROGRAMAS DIPUTACIÓN FORAL</b>	<b>75</b>

Uliazpi Fundazioa organismo autonomoak programa bakarra du.

El Organismo Autónomo “Fundación Uliazpi” tiene un único programa.

Hona hemen 2012ko Aurrekontuen aurreproiektuaren aurrekontu programen xehetasuna, departamentuen arabera:

El detalle de programas presupuestarios del anteproyecto de presupuestos 2012, clasificada por Departamentos, es la siguiente:

Dep.	Prog.	Azalpena / Descripción
01	010	Diputatu Nagusia Departamentuko Idazkari Teknikoa Secretaría Técnica Departamento Diputado General
	100	Diputatuen Kontseiluaren Lehendakaritza Presidencia del Consejo de Diputados
	110	Herritarren Partaidetzara Participación Ciudadana
	200	Euskararen Normalkuntza Normalización del Euskera
	300	Berdintasuna Igualdad
	400	Migrazio eta Aniztasuna Migración y Diversidad
	500	Komunikazioa Comunicación
	600	Giza eskubideak eta Oroimen Historikoa Derechos Humanos y Memoria Histórica
02	010	Kultura, Gazteria eta Kirolako Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales de Cultura, Juventud y Deporte
	100	Gipuzkoa 2.0 Gipuzkoa 2.0
	110	Ondare Historiko-Artistikoa Patrimonio Histórico-Artístico
	120	Agiritegiak eta Museoak Archivos y Museos
	130	Gordailua Gordailua
	140	Arteleku Arteleku
	150	Liburutegia, Kulturaren Sustapena eta Hedapena Biblioteca, Promoción y Difusión Cultural
	160	Erakustaretoa KM Sala de exposiciones KM
	200	Gazteria Juventud
300	Kirolaren sustapena Fomento del deporte	
03	010	Gizarte Politikako Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales de Política Social
	100	Desgaituei arreta ematea Atención a personas con discapacidad
	110	Adineko pertsoneri arreta ematea Atención a personas mayores
	200	Plangintza eta gizarte zerbitzu komunitarioak Planificación y servicios sociales comunitarios
	300	Gizarteratzea eta Enplegua Inserción Social y Empleo

Dep	Prog.	Azalpena / Descripción
	310	Aldikako prestazioak Prestaciones económicas periódicas
	320	Haur eta nerabeen babesa Protección a la infancia y a la adolescencia
	400	Garapenerako lankidetz Cooperación al desarrollo
<b>04</b>	010	Administrazioa Foru Administrazioa eta Funtzio Publikoko Departamentua Administración Departamento de Administración Foral y Función Pública
	100	Diputatuen Kontseiluaren Idazkaritza, Aholkularitza eta Defena Juridikoa Secretaría del Consejo de Diputados, Asesoría y Defensa Jurídica
	200	Funtzio Publikoa Función Pública
	300	Foru Aldundiko zerbitzuen modernizazioa eta hobekuntza administratiboa Modernización y Mejora Administrativa en los Servicios Públicos Forales
	310	Suaren aurkako babesa eta sorospena Protección contra el fuego y Salvamento
	320	Aldundiko Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales Diputación
	330	Gipuzkoako Aldizkaria Boletín de Gipuzkoa
	400	Funtzionarioen Osasun Laguntza Asistencia Sanitaria al Personal Funcionario
<b>05</b>	010	Ogasun eta Finantzako Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales de Hacienda y Finanzas
	020	Foru Auzitegi Ekonomiko-Administratiboa Tribunal Económico Administrativo Foral
	100	Zerga Administratiboa Administración Tributaria
	110	Iruzuraren aurkako plan berezia Plan Especial de Lucha contra el Fraude
	200	Aurrekontuak eta Finantzak Presupuestos y Finanzas
	210	Zor Publikoa Deuda Pública
	300	Zerga eta Finantza Politika Política Fiscal y Financiera
	310	Erakundeekiko Konpromisoak Compromisos Institucionales
<b>06</b>	010	Berrikuntza, Landa Garapena eta Turismoko Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales de Innovación, Desarrollo Rural y Turismo
	100	Zientzia, teknologia eta berrikuntza sustatzea Promoción de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación
	110	Bizitza osoan zeharreko ikaskuntza Aprendizaje a lo largo de toda la vida
	120	Kultura ekintzailea eta jarduera berritzaile eta ekonomikoaren sustapena Promoción de la cultura emprendedora y actividad innovadora y empresarial

Dep	Prog.	Azalpena / Descripción
	200	Berrikuntza digitala Innovación digital
	300	Landa Garapena eta Nekazal Egiturak Desarrollo Rural y Estructuras Agrarias
	310	Fraisoro laborategia Laboratorio Fraisoro
	320	Abereen ekoizpena eta osasuna sustatzea Fomento producción y sanidad animal
	330	Landaretzaren sustapena eta esperimentazioa Promoción y experimentación vegetal
	400	Mendiak eta Habitaten kudeaketa Montes y Gestión de Hábitats
	410	Basa Animaliak eta Landareak Fauna y Flora Silvestre
	500	Kanpo harremanak Relaciones externas
	510	Turismo eta lurralde irudia Turismo e imagen territorial
<b>07</b>	010	Ingurumena eta Lurralde Antolaketako Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio
	100	Azpiegitura Hidraulikoa Infraestructura Hidráulica
	110	Ur baliabideak eta uraren kalitatea Recursos y calidad del agua
	120	Ingurumena Medio Ambiente
	130	Ingurugiroaren kalitatea Calidad ambiental
	140	Iraunkortasuna Sostenibilidad
	150	Energia iraunkorra Energia sostenible
	200	Pasaialdeko Antolaketa eta Sustapena Ordenación y Promoción de Pasaialdea
	210	Plangintza eta Lurzoruaren kudeaketa Planificación y Gestión del Suelo
	220	Lurraldearen Antolaketa eta Sustapen Orokorra Ordenación y Promoción General del Territorio
	230	Ondare Higiezinak eta Arkitektura Patrimonio Inmobiliario y Arquitectura
<b>08</b>	010	Mugikortasuna eta Bide Azpiegituretako Zerbitzu Orokorrak Servicios Generales de Movilidad e Infraestructuras Viarias
	100	Garraioaren antolamendu eta sustapena Ordenación y Promoción del Transporte
	110	Mugikortasuna Movilidad

Dep	Prog.	Azalpena / Descripción
	200	Errepideak Artatzea Conservación de las Carreteras
	210	Errepideen Eraikuntza eta Hobekuntza Construcción y Mejora de Carreteras
	220	Plangintza, kontratazioa eta Ustiapena Planificación, Contratación y Explotación
14	100	Batzar Nagusiak Juntas Generales
95	010	Zenbait Departamentutako Gastuak Gastos Diversos Departamentos

Programa guztiak aztertu dira, geroago “egoki” edo “ez-egoki” gisa sailkatzeko, betiere aurrekontua prestatzeko jarraibide teknikoetan jasotako “Genero eraginaren oinarriko informazioa” fitxaren lehen apartatuari jarraituz, genero eraginaren txosten espezifiko helburutzat duten garrantzi handikoen barruan sailkatuak izan direnak izan ezik.

Aurrekontu programen sailkapen hori ez da behin betikoa, eta aurrekontuaren genero eraginaren lantaldeak urtero berrikusiko du.

## 2.- EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNARI DAGOKIONEZ EGOKIAK DIREN AURREKONTU PROGRAMAK

### 2.1.- Emakume eta gizonen arteko berdintasunaren helbururako egokitzat hartutako aurrekontu programak

#### DIPUTATU NAGUSIA

#### 01. programa. Diputatu Nagusia Departamentuko Idazkaritza

#### Helburuak

- Gobernu programa zehaztea eta zuzentzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die

La totalidad de los programas han sido objeto de análisis para su posterior clasificación como “pertinente” o “no pertinente”, siguiendo el primer apartado de la ficha de “Información básica impacto de género” de las Directrices técnicas de elaboración del presupuesto, a excepción de los calificados de alta relevancia que son objeto de un informe específico de impacto de género.

Esta clasificación de los programas presupuestarios no es definitiva y estará sujeta a revisiones anuales por parte del Grupo de Trabajo de Impacto de Género del Presupuesto.

## 2.- PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS PERTINENTES RESPECTO A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

### 2.1.- Programas presupuestarios considerados pertinentes para el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres

#### DIPUTADO GENERAL

#### Programa 01. Secretaría Técnica del Departamento del Diputado General

#### Objetivos

- Definir el programa de gobierno y llevar su dirección.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a

zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

## **11. programa. Herritarren Partaidetzara**

### **Helburuak**

- Gipuzkoarren parte hartzea eta erabakietan eragiteko gaitasuna sustatzea.

Programa honen helburuak pertsona fisikoei edo juridikoei zuzentzen zaizkie. Orobat, kasu gehienek zuzenean edo zeharka eragiten diete emakumeei eta gizonei, baliabideetara iristeari edo haiek kontrolatzeari dagokienez.

Dena dela, hizkuntza, oro har, egokia da genero ikuspuntutik, terminologia generikoa erabiltzen baita.

## **20. programa. Euskararen Normalkuntza**

### **Helburuak**

- Gipuzkoako Foru Aldundian Euskararen Erabilera Normalizatzeko Plana 2008-2012 aldirako onartzen duen 2009ko urtarrilaren 27ko 3/09 Foru Dekretuak xedatutako lanak bideratzea, EAEko erakundeekin elkarlanean.
- Hizkuntza ofizialen erabileraren esparruan 2009ko urtarrilaren 27ko 4/2009 Foru Dekretuaren barruan diren neurrien inplementazioa, jarraipena, kontrola, ebaluazioa eta hobekuntza.
- Gipuzkoako Foru Aldundiko langileen hizkuntz prestakuntza ziurtatzeko planak antolatu eta kudeatzea.
- Gipuzkoako Foru Aldundiko departamentuetan euskara lan hizkuntza izateko urratsak egitea, euskararen erabilera zabaldu eta sustatzeko programen bitartez.
- Gipuzkoako udalekin koordinazio eta

mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

## **Programa 11. Participación Ciudadana**

### **Objetivos**

- Fomentar la participación de la ciudadanía guipuzcoana y su influencia en la toma de decisiones.

Los objetivos de este programa tienen como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas. Asimismo, en la mayoría de los casos afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

En cualquier caso, el lenguaje utilizado, en general, resulta correcto desde la perspectiva de género ya que se emplea una terminología genérica.

## **Programa 20. Normalización del Euskera**

### **Objetivos**

- Dirigir las labores de implementación del Decreto Foral 3/2009, de 27 de enero, por el que se aprueba el Plan de Normalización del Uso del Euskera en la Diputación Foral de Gipuzkoa para el periodo 2008-2012, en coordinación con las instituciones comunes de la CAPV.
- Implementación, seguimiento, control, evaluación y mejora de las medidas transversales contenidas en el Decreto Foral 4/2009, de 27 de enero, en materia de uso de las lenguas oficiales.
- Organizar y gestionar los planes tendentes a garantizar la formación lingüística del personal de la DFG.
- Organización de programas de uso del euskera como lengua de trabajo de los diferentes departamentos y servicios de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Gestión del programa de coordinación y

lankidetzeta programa iraunkorra (Udal $\langle$ ekin) kudeatzea, Euskara Biziberritzeko Plan Nagusiaren aplikazioaren bidean.

- Aldundiko departamentuei dokumentuen itzulpen eta zuzenketa, eta hizkuntz aholkularitza zerbitzua ematea.
  - Gipuzkoarren hizkuntza eskubideak babestea.
  - Euskararen erabilera soziala sustatzeko ahaleginetan ari diren elkarte, talde edo sektoreei beren proiektuak aurrera ateratzeko laguntza ematea.
  - Esparru sozio-ekonomiko eta laboralean euskararen erabilera sustatzea.
  - Euskararen gizarte erabilera sustatzeko programak eta ekintzak antolatu eta kudeatzea, beste herri erakunde edo elkarteekin elkarlanean.
  - Euskal liburugintza eta liburuen irakurtzaletasuna sustatzeko programak eta ekintzak antolatzea.
  - Itzulpen praktikak egiteko aukera eskaintzea unibertsitatean ikasketak egiten ari diren Gipuzkoako ikasleei.
  - Euskararen erabilera soziala sustatzeko lanetan nabarmendu izan diren erakunde eta pertsonen aitortpena.
  - Gazteen aisialdirako euskaraz egindako bitartekoak eta produktuak sortu, hedatu eta bultzatzea.
  - Euskararen erabilera gizarteratu, sendotu eta kultur edukiz janzteko garrantzizkoak diren erreferentzia guneak indartu edota sortzea.
  - Informazio eta komunikazio teknologietan euskararen erabilera sustatu eta hedatzea.
- colaboración estable con los municipios guipuzcoanos (Udal $\langle$ ekin), en la perspectiva de la aplicación del Plan General de Normalización del Uso del Euskera.
- Prestar servicio de traducción y corrección de documentos, así como de asesoramiento lingüístico, a los departamentos y servicios de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
  - Protección de los derechos lingüísticos de los ciudadanos y ciudadanas de Gipuzkoa.
  - Proporcionar ayudas a las entidades, grupos y sectores sociales implicados en la labor de promoción social del uso del euskera, que les permitan desarrollar sus proyectos.
  - Promoción del uso del euskera en el ámbito socio-económico y laboral.
  - Organizar y gestionar programas y actividades de promoción social del uso del euskera, en colaboración con otras instituciones y asociaciones.
  - Organizar programas y actividades de promoción del libro vasco y de la lectura.
  - Proporcionar la posibilidad de realizar prácticas de traducción a estudiantes universitarios de Gipuzkoa.
  - Reconocimiento a las entidades o personas que se han distinguido por su labor a favor de la promoción del uso social del euskera.
  - Promocionar la creación, difusión y consumo de medios y elementos de ocio juvenil realizados en euskera.
  - Consolidar o crear centros referenciales en lo que respecta a la socialización, reforzamiento y contenidos culturales del uso del euskera.
  - Extensión del uso del euskera en las tecnologías de la información y la comunicación.

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Xenpelar Dokumentazio Zentroaren langintza sustatu eta lagundu.</li> <li>▪ Hizkuntza naturalaren prozesamendurako baliabideak eta tresnak sustatu eta lagundu.</li> <li>▪ Elhuyar Fundazioan Gipuzkoako Foru Aldundiaren partaidetza gauzatzea.</li> <li>▪ Euskararen erabilera sozialaren aldeko jarrerak indartu eta hedatzea.</li> <li>▪ Euskarari buruzko adierazle sistema bat eratzea.</li> <li>▪ Zuzendaritzaren plan estrategikoa 2012-2015 aldirako definitu eta garatzen hastea.</li> <li>▪ Zuzendaritzaren diru laguntzak kudeatzeko aplikazio informatikoa garatzea.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover y apoyar la labor del Centro de Documentación Xenpelar.</li> <li>▪ Promocionar y apoyar la elaboración de recursos y herramientas de procesamiento del lenguaje natural.</li> <li>▪ Materializar la participación de la Diputación Foral de Gipuzkoa en la Fundación Elhuyar.</li> <li>▪ Difusión de comportamientos favorables al uso social del euskera.</li> <li>▪ Creación de un sistema de indicadores sociales de la lengua vasca.</li> <li>▪ Definir y comenzar a desarrollar el plan estratégico de la Dirección para el periodo 2012-2015.</li> <li>▪ Desarrollo de la aplicación informática de gestión de las ayudas de la Dirección.</li> </ul> |
|--|---|

Programa honen helburu guztiak pertsona fisikoei edo juridikoei zuzentzen zaizkie. Orobat, kasu gehienek zuzenean edo zeharka eragiten diete emakumeei eta gizonei, baliabideetara iristeari edo haiek kontrolatzeari dagokienez.

Hizkuntza, oro har, egokia da genero ikuspuntutik, terminologia generikoa erabiltzen baita, maskulino generikoa erabili gabe bi sexuei buruz hitz egitean, 15. zenbakiko helburuan eta indikatzaile batzuen definizioan ezik, non hizkuntza hobetu daiteke.

La totalidad de los objetivos de este programa tienen como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas. Asimismo, en la mayoría de los casos afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado, en general, resulta correcto desde la perspectiva de género ya que se emplea una terminología genérica sin utilizar el masculino genérico para referirse a ambos sexos, salvo en el objetivo nº 15 y en la definición de algunos indicadores, en los que es susceptible de mejora.

#### **40. programa. Migrazio eta Aniztasuna**

##### **Helburuak**

- Elkarren aitortzan oinarritutako politikak sustatzea eta abiatzea, gipuzkoar guztion artean, edozein gure jatorria dela, herrialde hau eraiki dezagun, eta mekanismoak jartzea gure herrian dagoen aniztasuna herria kohesionatzeko elementu estrategiko bilaka dadin: “Jatorri anitz, Herri bat”.

#### **Programa 40. Migración y Diversidad**

##### **Objetivos**

- Impulsar la puesta en marcha de políticas basadas en el mutuo reconocimiento, para construir, así, nuestro territorio con la participación de toda la ciudadanía guipuzcoana, independientemente del origen de las personas que la constituyen y articular mecanismos para que la diversidad existente en nuestro país se convierta en un elemento estratégico de cohesión:



“Jatorri anitz, Herri bat”.

Pertsona fisikoak edo pertsona juridikoak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza egokia da genero ikuspuntutik.

## **KULTURA, GAZTERIA ETA KIROL DEPARTAMENTUA**

### **01. Programa. Kultura, Gazteria eta Kiroletako Zerbitzu Orokorrak**

#### **Helburuak**

- Kultura, gazteria eta kirol alorretan jarraibide nagusiak ezarri edo Diputatuen Kontseiluari proposatzea
- Foru Diputatuarekin elkarlanean aritzea, kultura, ondare historiko, museo, artxibo, liburutegi, gazteria eta kirol arloan taxuturiko politikaren jarraibideak burutzerakoan.
- Departamentuko jarduerak eta beste erakunde eta departamentuetakoak koordinatzea eta Departamentuaren zerbitzuak zuzendu, programatu, antolatu eta kontrolatzea.
- Departamentuko administrazio eta aurrekontu mailako kudeaketa burutzea.
- Beharrezko laguntza teknikoa ematea departamentuko zerbitzu ezberdinek era egokian lan egin dezaten.
- Kirol alorrean behar bezalako aholku espezifikoa ematea eta kirol gaian hiritarrei informazio egokia ahalbideratzea.
- Departamentuko zerbitzuetarako beharrezko material eta personal hornidura ahalbideratzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado resulta correcto desde la perspectiva de género.

## **DEPARTAMENTO DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE**

### **Programa 01. Servicios Generales de Cultura, Juventud y Deporte**

#### **Objetivos**

- Establecer o proponer al Consejo de Diputados las directrices generales en materia de cultura, juventud y deporte.
- Colaborar con la Diputada Foral en la ejecución de las políticas trazadas en el ámbito de la cultura, patrimonio histórico, museos, archivos, bibliotecas, juventud y deporte.
- Coordinar las actuaciones del departamento con las de otras instituciones y departamentos y dirigir, programar, coordinar y controlar los servicios del Departamento.
- Llevar a cabo la gestión administrativa y presupuestaria del Departamento.
- Prestar el apoyo técnico para el correcto desenvolvimiento de los distintos servicios del departamento.
- Proporcionar el asesoramiento específico adecuado en materia de deportes y posibilitar una adecuada información a la población en temas de deportes.
- Posibilitar la oportuna dotación de material y de personal a los Servicios del departamento.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

## **10. Programa. Gipuzkoa.2.0.**

### **Helburuak**

- Gipuzkoar gizartearen egunerokotasunean, Gipuzkoako Foru Aldundiak kudeatzen dituen eduki kultural digitalen erabilera lortzea.
- Gipuzkoako elkarte eta udalen eskuetan dagoen ondare kulturala berreskuratu, digitalizatu eta hedatzeko dinamika garatzea.

Programa honen helburuak pertsona fisikoei edo juridikoei zuzentzen zaizkie. Orobat, kasu gehienek zuzenean edo zeharka eragiten diete emakumeei eta gizonei, baliabideetara iristeari edo haiek kontrolatzeari dagokienez.

Dena dela, hizkuntza, oro har, egokia da genero ikuspuntutik, terminologia generikoa erabiltzen baita.

## **11. Programa. Ondare Historiko-Artistikoa**

### **Helburuak**

- Ondare historiko, arkeologiko eta etnografikoa aztertu eta ikertzea.
- Gure ondarea artatzea, babes eta zaharberrikuntzaren bitartez.
- Ondare historiko, arkeologiko eta etnografikoarekin zerikusi duten gure jardueren emaitzak zabaltzea, gure ondarea hobeto ezagutzeko eta, beraz, hobeto zaintzeko.

Programa honen helburuak pertsona fisikoei edo

colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

## **Programa 10. Gipuzkoa 2.0**

### **Objetivos**

- Lograr que la sociedad guipuzcoana utilice de manera cotidiana los contenidos culturales digitales gestionados por la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Desarrollar la dinámica que permita la recuperación, digitalización y difusión de patrimonio cultural gestionado por Asociaciones y Ayuntamientos guipuzcoanos.

Los objetivos de este programa tienen como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas. Asimismo, en la mayoría de los casos afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

En cualquier caso, el lenguaje utilizado, en general, resulta correcto desde la perspectiva de género ya que se emplea una terminología genérica.

## **Programa 11. Patrimonio Histórico-Artístico**

### **Objetivos**

- Estudiar e investigar el patrimonio histórico, arqueológico y etnográfico.
- Conservar nuestro patrimonio a través de su protección y restauración.
- Difundir los resultados de nuestras actividades relacionadas con el patrimonio histórico, arqueológico y etnográfico de forma que redunden en el mejor conocimiento de nuestro patrimonio y por ende en su mejor conservación.

Los objetivos de este programa tienen como

juridikoei zuzentzen zaizkie. Orobat, kasu gehienek zuzenean edo zeharka eragiten diete emakumeei eta gizonei, baliabideetara iristeari edo haiek kontrolatzeari dagokienez.

Dena dela, hizkuntza, oro har, egokia da genero ikuspuntutik, terminologia generikoa erabiltzen baita.

## **12. Programa. Agiritegiak eta Museoak**

### **Helburuak**

- Agiriak gure artxiboetan, transferentzien bidez edota gordailu eta dohaintzen bidez, biltzen saiatzea, agiri fondoak ahalik eta gehien osatzeko. Aldi berean, balio historikoa eduki dezakeen agiri administratibo oro gordetzen ahalegintzea, epe egokietan kontsulta dadin artxibo historikoan.
- Agiriak antolatzeko lanarekin jarraitzea eta mekanizatuta azaltzeko tresnak egitea. Interneten bidez agiriak banatzeko datu baseak prestatzea.
- Gipuzkoako lurralde historikoko agiri ondarea, nahiz Gipuzkoako Foru Aldundiarena nahiz titularitate publiko edo pribatukoa, zaintzeko egin beharrekoa egitea.
- Gure artxiboetan dagoen informazioa zabaltzeko egin beharreko lanak egin eta sakontze.
- Gure kultur ondarea babestu, zaindu eta zabaltzea Gipuzkoako Foru Aldundiaren museoak eta arte eta etnografia-bildumak sustatzea eta garatzea dela bide. Azpimarratzekoa da Gordailuren egitekoa, Gipuzkoako museoen kudeaketan berebiziko garrantzia izango duelako. Horregatik, hain zuzen ere, egin du gure departamentuak apostu estrategiko hori.
- Gure kultur ondarea babestu, zaindu eta zabaltzea

grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas. Asimismo, en la mayoría de los casos afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

En cualquier caso, el lenguaje utilizado, en general, resulta correcto desde la perspectiva de género ya que se emplea una terminología genérica.

## **Programa 12. Archivos y Museos**

### **Objetivos**

- Fomentar el ingreso de documentos en nuestros archivos para completar los fondos documentales tanto por la vía de las transferencias como por la vía de los depósitos y donaciones, al mismo tiempo que se vela por garantizar que toda aquella documentación administrativa que pueda ser susceptible de tener un valor histórico sea conservada para su consulta en el archivo histórico en los plazos correspondientes.
- Continuar los trabajos de organización de la documentación y elaboración de instrumentos descriptivos mecanizados. Preparación de las bases de datos para garantizar la distribución de los mismos vía Internet.
- Continuar las acciones destinadas a la conservación del patrimonio documental del Territorio Histórico de Gipuzkoa, tanto de titularidad de la Diputación Foral de Gipuzkoa como de titularidad pública y privada.
- Mantener y profundizar las líneas de actuación destinadas a la difusión de la información contenida en nuestros archivos.
- Proteger, conservar y difundir nuestro patrimonio cultural a través del fomento y desarrollo de los museos de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de sus colecciones artísticas y etnográficas. Destaca el papel de Gordailu, como elemento de gran relevancia para la gestión de los museos guipuzcoanos, y que está considerado como una apuesta estratégica del Departamento.
- Proteger conservar y difundir nuestro

Lurralde historikoko museoen bidez sustatuz eta garatuz.

Programa honen helburu guztiak pertsona fisikoei edo juridikoei zuzentzen zaizkie. Orobat, kasu gehienek zuzenean edo zeharka eragiten diete emakumeei eta gizonei, baliabideetara iristeari edo haiek kontrolatzeari dagokienez.

Dena dela, hizkuntza, oro har, egokia da genero ikuspuntutik, terminologia generikoa erabiltzen baita, indikatzaile batzuen definizioan ezik, non hizkuntza hobetu daiteke.

### **13. Programa. Gordailua**

#### **Helburuak**

- Gipuzkoako interes arkeologikoa edo paleontologikoa duten ondasunak kudeatzea (Eusko Jaurlaritzaren arautegi: 341/1999 DEKRETUA, urriaren 5ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko esparruan aurkitutako interes arkeologikoaedo paleontologikoa duten ondasunak garraiatu, entregatu eta gordailuan uzteko baldintzei buruzkoa).
- Gipuzkoako Foru Aldundiaren, San Telmo Museoaren eta Kutxaren arte ederretako eta etnografikoko bildumak kudeatzea. Gordailua beste bilduma batzuk jasotzeko irekita dago.
- Material arkeologikoak zaharberritzeko tailerren kudeaketa.
- Arte-lanak zaharberritzeko tailerren kudeaketa.
- Gipuzkoako ondare higigarria eta ondare ezmateriala: ikerkuntza, zaintza, edukien sorrera eta hedapena.
- Museoen Sareko koordinazioa arloa aurrera emateko Gipuzkoako Museoak antolatzeke Plana.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

patrimonio cultural a través del fomento y desarrollo de los museos del territorio Histórico.

La totalidad de los objetivos de este programa tienen como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas. Asimismo, en la mayoría de los casos afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

En cualquier caso, el lenguaje utilizado, en general, resulta correcto desde la perspectiva de género ya que se emplea una terminología genérica, salvo en la definición de algunos indicadores, en el que es susceptible de mejora.

### **Programa 13. Gordailua**

#### **Objetivos**

- Gestión del Depósito de bienes de interés arqueológico y paleontológico de Gipuzkoa (Normativa del Gobierno Vasco: Decreto 341/1999, de 5 de octubre, sobre las condiciones de traslado, entrega y depósito de los bienes de interés arqueológico y paleontológico descubiertos en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma del País Vasco).
- Gestión de las colecciones de obra de arte y colecciones etnográficas de la Diputación Foral de Gipuzkoa, Museo de San Telmo y Kutxa. Abierto a nuevas incorporaciones.
- Gestión de los talleres de restauración de materiales arqueológicos.
- Gestión de los talleres de restauración de obra de arte.
- Patrimonio mueble e inmaterial de Gipuzkoa: investigación, conservación, creación de contenidos y difusión del patrimonio mueble e inmaterial de Gipuzkoa.
- Museoen Sareko koordinazioa arloa aurrera emateko Gipuzkoako Museoak antolatzeke Plana.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza egokia da genero ikuspuntutik.

#### **14. programa. Arteleku**

##### **Helburuak**

- Sorkuntza lanetan eta artisten arteko harremanetan, eta artista eta jendearen artekoetan laguntzea, arteak gizartean duen zeregina bete dezan.

Programa honen helburua pertsona fisikoei edo juridikoei zuzentzen zaie. Orobat, zuzenean edo zeharka eragiten die emakumeei eta gizonei, baliabideetara iristeari edo haiek kontrolatzeari dagokienez.

Hizkuntza, genero ikuspuntutik, hobetu daiteke.

#### **15. programa. Liburutegia, Kulturaren Sustapena eta Hedapena**

##### **Helburuak**

- Gipuzkoako Lurraldean erroturik diren kultur agenteek sustatutako jarduera artistiko eta kulturalak mantendu.
- Artearen alorrean kultur hedapenerako plataformak eskaini erakusketen bidez.
- Kultur eta arte eskaintza deseentralizatzen lagundu.
- Artearen esparruetan prestakuntza berezitu eta koalifikatua jasotzeko bideak egitea.
- Gure kultura artatu, ikertu eta hedatzeko zeregina duten erakundeek programak sustatzea.
- Koldo Mitxelena Kulturunea Gipuzkoako gizartearentzat kultura eta bizi guztian zeharreko ikaskuntzarako erreferente izateko egitarau-ildoari eustea.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado resulta correcto desde la perspectiva de género.

#### **Programa 14. Arteleku**

##### **Objetivos**

- Colaborar en la creación y la interrelación entre artistas, entre estos y el público para así normalizar el papel social del arte.

El objetivo de este programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas. Asimismo, afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado desde la perspectiva de género es susceptible de mejora.

#### **Programa 15. Biblioteca, Promoción y Difusión Cultural**

##### **Objetivos**

- Mantener las actividades artístico-culturales promovidas por los agentes sociales enraizados en la vida cultural del territorio guipuzcoano.
- Proporcionar plataformas de difusión cultural en las áreas artísticas a través de exposiciones.
- Colaborar en la descentralización de la oferta cultural y artística.
- Posibilitar el acceso a una formación especializada y cualificada en las distintas áreas artísticas.
- Promocionar los programas de entidades dedicadas a la conservación, investigación y divulgación de la cultura propia.
- Mantener la línea programática que Koldo Mitxelena Kulturunea viene realizando con el fin de ser un referente para la cultura y el aprendizaje a lo largo de la vida para la sociedad guipuzcoana.

- Gizarteak berak sortuta kultura eta gizarte arloei buruz gogoeta kolektiboa egiteko tresnak diren eta zentroko egitarau-helburuekin bat datozen proposamenak sartzea (Koldo Mitxelena Kulturunean).
- Jarduera artistiko eta kulturalak herritarrei hurbiltzea, arte adierazpideak zabaltzeko ahalegina eginez eta gazteengana hurbiltzeko saio berezia eginez, kultur usadio berriak sortu eta finkatzeko bidean.
- Informazioa eta bizi guztian zeharreko ikaskuntza erraztea dokumentu-euskarri ezberdinen bidez.
- Dokumentu-fondoak hornitzeko eta berritzeko prozesuarekin jarraitzea, irizpidea ahalik eta eskuragarritasun handiena eskaintzea izanik.
- Integrar las propuestas generadas en la propia sociedad que, siendo coincidentes con los objetivos programáticos del centro, sean instrumentos para la reflexión colectiva sobre aspectos culturales y sociales (En Koldo Mitxelena Kulturunea).
- Acercar las actividades artístico-culturales a la ciudadanía, potenciando los procesos de difusión de las manifestaciones artísticas, incidiendo en el público más joven, a fin de crear y afianzar nuevos hábitos culturales.
- Facilitar el acceso a la información y al aprendizaje a lo largo de la vida a través de distintos soportes documentales.
- Continuar el proceso de dotación y renovación de los fondos documentales con criterios de máxima accesibilidad.

Programa honen helburu guztiak pertsona fisikoei edo juridikoei zuzentzen zaizkie. Orobat, kasu gehienek zuzenean edo zeharka eragiten diete emakumeei eta gizonei, baliabideetara iristeari edo haiek kontrolatzeari dagokienez.

Dena dela, hizkuntza, oro har, egokia da genero ikuspuntutik, terminologia generikoa erabiltzen baita.

La totalidad de los objetivos de este programa tienen como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas. Asimismo, en la mayoría de los casos afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

En cualquier caso, el lenguaje utilizado, en general, resulta correcto desde la perspectiva de género ya que se emplea una terminología genérica.

## **16. programa. Erakustaretoa KM**

### **Helburuak**

- Gaur egungo artearen alorrean kultur hedapeneko plataformak eskaini eta etengabeko ikaskuntza jasotzeko bideak egitea.
- Jarduera artistiko eta kulturalak herritarrei hurbiltzea, arte adierazpideak zabaltzeko ahalegina eginez eta gazteengana hurbiltzeko saio berezia eginez, kultur usadio berriak sortu eta finkatzeko bidean.

Programa honen helburu guztiak pertsona fisikoei edo juridikoei zuzentzen zaizkie. Orobat, kasu gehienek zuzenean edo zeharka eragiten diete emakumeei eta gizonei, baliabideetara iristeari edo haiek kontrolatzeari dagokienez.

## **Programa 16. Sala de exposiciones KM**

### **Objetivos**

- Proporcionar plataformas de difusión cultural en el área del arte contemporáneo y facilitar la formación continua en el ámbito del arte.
- Acercar las actividades artístico-culturales a la ciudadanía, potenciando los procesos de difusión de las manifestaciones artísticas, incidiendo en el público más joven, a fin de crear y afianzar nuevos hábitos culturales.

La totalidad de los objetivos de este programa tienen como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas. Asimismo, en la mayoría de los casos afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Dena dela, hizkuntza, oro har, egokia da genero ikuspuntutik, terminologia generikoa erabiltzen baita.

## **GIZARTE POLITIKAKO DEPARTAMENTUA**

### **01. Programa. Gizarte Politikako Zerbitzu Orokorrak**

#### **Helburuak:**

Programa honen helburu nagusia da departamentuak egindako programa eta jarduketak bermatu, koordinatu eta kontrolatzea, eta halaber, foru diputatuak nola zuzendaritza nagusiek eta zerbitzuek behar duten laguntza eta aholkuak ematea, baita departamentuko administrazio eta informatika arloko sistemetan hobekuntza dakarten hainbat jarduera bultzatzea ere.

Idazkaritza Teknikoak egiten dituen oinarrizko lanen adibideak:

- Azterketak eta irizpenak egitea.
- Departamentuaren Erregistro Orokorra
- Departamentuko jarduerak zabaltzeko ekintzak.
- Aurrekontu eta kontabilitatearen kudeaketa eramatea.
- Kudeaketa juridikoa eramatea.

Horrez gain, 2012. urtean zehar garatuko diren jarduera adierazgarrienak honako hauek izango dira:

- Gizarte zerbitzuen erabiltzaileen asebetetzea aztertzea.
- Departamentuko langileen eta gizarte zerbitzuen arloko profesionalen prestakuntzan laguntzea.
- Gizarte Zerbitzuetako arloan herritarrentzako informazioa eta arreta ematea.
- Departamentuari atxikita dauden kontsultarako bilkurei laguntza teknikoa ematea:
  - Adineko pertsonen kontseilua.
  - Desgaitasuna duten pertsonen kontseilua.
  - Gizarteratzeko kontseilua.

En cualquier caso, el lenguaje utilizado, en general, resulta correcto desde la perspectiva de género ya que se emplea una terminología genérica.

## **DEPARTAMENTO DE POLÍTICA SOCIAL**

### **Programa 01. Servicios Generales de Política Social**

#### **Objetivos:**

El objetivo básico de este programa consiste en asegurar, coordinar y controlar los programas y actividades desarrolladas por el departamento, prestar el apoyo y el asesoramiento que requieran tanto el Diputado Foral como las Direcciones Generales y los Servicios, así como impulsar cuantas actividades conlleven una mejora en los sistemas administrativos y de información del departamento.

Además de las funciones básicas de la Secretaría Técnica, tales como:

- Elaboración de estudios y dictámenes.
- Registro General del Departamento
- Acciones de divulgación de las actuaciones del Departamento.
- Gestión presupuestaria y contable.
- Gestión jurídica.

Las actividades más significativas que se van a desarrollar en el ejercicio 2012 son las siguientes:

- Análisis de la satisfacción de las personas usuarias de los servicios sociales.
- Apoyo a la formación del personal del Departamento así como de los profesionales del ámbito de los servicios sociales.
- Información y atención ciudadana en el ámbito de los servicios sociales
- Apoyo técnico a los consejos consultivos adscritos al departamento:
  - Consejo Personas Mayores.
  - Consejo Personas con Discapacidad.
  - Consejo para la Inclusión Social.

- Gipuzkoako gizarte eskuhartzearen etika batzordea.
- Espediente elektronikoa abian jartzeko prozesuaren departamentuko zerbitzuak koordinatzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkera zuzena da generoaren ikuspegitik.

## **21. Programa. Inbertsioen eta gizarte lankidetzaren plana**

### **Helburuak**

Inbertsioko eta gizarte lankidetzako programak baliabide ekonomikoak jasotzen ditu, erantzuna emango dietenak Gipuzkoako gizarte zerbitzuen mapako inbertsioko eta gizarte lankidetzako proiektuei.

Programa horretako beste eginkizun garrantzitsua da zehaztea Gizarte Politikako Departamentuak bere diru laguntzak eman eta inbertsioak egiteko izan behar dituen irizpide eta norabideak.

Gizarte lankidetzaren bultzatzeko, gizarte zerbitzuen arloko zentroetan prestakuntza eta kalitatea sustatzeko eta gizarte zerbitzuetarako inbertsioak bideratzeko aurreikusita dauden baliabideak ikusita, komenigarri da horretan bereziki arituko den unitate batek plangintza egitea.

Ikuskapena da Zerbitzuaren beste eginkizun bat, hau da, zentroak edo/eta zerbitzuak sortu, prestatu edo jarri behar direnean edo zentro nahiz zerbitzu horietan aldaketa handiak egin behar direnean zaintzea, kontrolatzea eta egiaztatzea betetzen direla gizarte zerbitzuen alorreko lege xedapenak. Horrela, unitate horrek lau helburu izango ditu:

1. Departamentuko Zuzendaritzatik emandako ildoak definitu eta aplikatzea.

- Comité de Ética en Intervención Social de Gipuzkoa.
- Coordinación entre los servicios del departamento del proceso de desarrollo e implantación del expediente electrónico.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

## **Programa 21. Plan de inversiones y cooperación social**

### **Objetivos**

El programa de inversiones y cooperación social contiene los recursos económicos que permitirán responder a los distintos proyectos de inversión y de cooperación social incluidos en el mapa de los servicios sociales del Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Otra importante función contenida en este programa es la de ser responsable en la determinación de los criterios y de las directrices que deben servir para la acción subvencionadora e inversora del Departamento de Política Social.

Los recursos previstos para promover la cooperación social y la calidad en centros de servicios sociales y para orientar las inversiones destinadas a los servicios sociales aconsejan acometer su planificación desde una unidad que específicamente se dedique a ello. Asimismo desde este servicio se realiza la función de inspección cuyo objetivo es la vigilancia, control y comprobación periódica de las disposiciones legales en materia de servicios sociales en actuaciones tales como creación, construcción o instalación de centros y/o servicios así como modificaciones sustanciales en los mismos. Los objetivos de la citada unidad son los siguientes:

1. Definición y aplicación de las directrices emanadas de la Dirección del Departamento.



2. Inbertsioen jarraipena.
3. Lankidetzaren Planaren jarraipena.
4. Ikuskatzea, baimentzea eta homologatzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkera zuzena da generoaren ikuspegitik.

## **FORU ADMINISTRAZIOKO ETA FUNTZIO PUBLIKOKO DEPARTAMENTUA**

### **01. Programa. Administrazioa Foru Administrazioko Departamentua**

#### **Helburuak**

- Departamentuko sistema informatikoa koordinatzea eta interesekoak diren aplikazioak ezarri eta garatzea.
- Departamentuko organo eta zerbitzuen egintza eta ebazpen guztien eta kontratuen legezpeko espediente legaltasuna kontrolatzea.
- Departamentuaren eskumenekoak diren arauzko xedapenen prestaketa eta jarraipen lanak zuzendu, prestatu eta gainbegiratzea.
- Ondoko dokumentuen proiektuak prestatu eta izapidetzea: xedapen orokorrak, Kontseiluko erabakiak, foru aginduak, organoen ebazpenak eta beste erakunde publiko edo pribatu batzuekin sinatu beharreko protokoloak.
- Diputatuari, zuzendari nagusiei eta Departamentuko gainerako organoei laguntza juridikoa ematea.
- Departamentuko erregistro orokorra, artxiboa eta fede publikoa.

2. Seguimiento de las de inversiones.
3. Seguimiento del Plan de Cooperación.
1. Inspección, autorización y homologación.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

## **DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN FORAL Y FUNCIÓN PÚBLICA**

### **Programa 01: Administración Departamento de Administración Foral y Función Pública**

#### **Objetivos**

- Coordinar el sistema informático del Departamento así como implantar y desarrollar las aplicaciones de interés.
- Controlar la legalidad de todos los actos y resoluciones de los órganos y Servicios del Departamento y de los expedientes sometidos a la legislación contractual.
- Dirigir, impulsar y supervisar la preparación, elaboración y seguimiento de las disposiciones normativas del Departamento.
- Elaborar y tramitar los proyectos de disposiciones generales, Acuerdos del Consejo, Órdenes Forales, Resoluciones, Convenios y protocolos a suscribir con otras instituciones públicas o privadas.
- Asesorar legalmente a la/el Diputada/o Foral, titulares de las Direcciones Generales, y restantes órganos del Departamento.
- Registro General, archivo y fe pública del Departamento.

- Departamentuko aurrekontua prestatzea, zuzendaritzak eta zerbitzuak koordinatuz.
- Departamentuko kontabilitatea kudeatzea.
- OLAZeko, Zerbitzu Orokorren Kontratazio eta Homologazio Mahaiko, Departamentuko kontratazio mahaietako, hautapen epaimahaietako eta Departamentuko gainerako organo kolegiatuetako idazkaritza lanak egitea.
- Foru Aldundiaren aseguratze politika bultzatu, garatu eta kudeatzea.
- Itzulpen zerbitzua eskaintzea.
- Elaborar el presupuesto del Departamento, coordinando a las Direcciones y Servicios.
- Gestionar la contabilidad del Departamento.
- Prestar el Servicio de Secretaría de Sasfal, la Mesa de Contratación y homologación de Servicios Generales, de las Mesas de Contratación del Departamento, Tribunales de Selección y resto de órganos colegiados del Departamento.
- Impulsar, desarrollar y gestionar la política de aseguramiento de la Diputación.
- Prestar el servicio de traducción.

Pertsona fisikoak edo juridikoak hartzaile ez dituzten helburu horiek eragina dute haiengan baliabideetara iristeari edota horiek kontrolatzeari dagokienez, helburu bakoitzeko ekintzetan ikus daitekeenez, beraz, genero eraginaren azterketa egin behar da programan.

Erabilitako hizkuntzari dagokionez, zuzena da genero ikuspegiaren aldetik, nolahi ere, zenbait kargu politiko aipatzean maskulino generikoak ezabatu behar dira.

## **10 Programa. Diputatuen Kontseiluaren Idazkaritza, Aholkularitza eta Defentsa Juridikoa**

### **Helburuak**

- Diputatuen Kontseiluaren idazkaritzari dagozkion eginkizunak betetzea.
- Diputatuen Kontseiluak aztertu beharreko gaien legezotasun kontrola egitea eta Diputatuen Kontseiluari, diputatu nagusiarri eta foru diputatuei aholku ematea norbere eskumenen eta eginkizunen barruan.
- Foru Aldundiaren ordezkari eta defentsa egitea epaietan, jurisdikzio guztien aurrean eta zeregin publikoen ondorioz sortutako auzietan funtzionarioen defentsa penal eta zibilaren kargu hartzeko proposatzea organo eskumendunei.

Los objetivos citados que no tienen como destinatario final a personas físicas o jurídicas sí afectan a éstos respecto al acceso y/o control de los recursos, cómo se aprecia en las acciones de cada uno de los objetivos, por lo que si existe pertinencia de género en el programa.

En cuanto al lenguaje utilizado es correcto desde la perspectiva de género si bien deben eliminarse los términos masculinos genéricos al referirse a determinados cargos políticos.

## **Programa 10. Secretaría del Consejo de Diputados, Asesoría y Defensa Jurídica**

### **Objetivos**

- Ejercer las funciones correspondientes a la Secretaría del Consejo de Diputados.
- Ejercer el control de legalidad de los asuntos sometidos a la consideración del Consejo de Diputados y asesorar al Consejo de Diputados, y las/los Diputados/os Forales en el ejercicio de sus competencias y funciones.
- Dirigir la representación y defensa en juicio de la Diputación Foral, ante todos los órdenes jurisdiccionales y proponer a los órganos competentes la asunción de la defensa penal y civil del personal funcionario por causas derivadas de sus funciones.

- Gipuzkoako Lurralde Historikoko Lege Aholkularitzako Batzordearen bidez aholkularitza eginkizuna betetzea.
- Foru Aldundiaren, Batzar Nagusien eta Arartekoaren arteko harreman eta komunikazioak koordinatzea.
- Gaikuntza nazionalako funtzionarioentzat Toki Administrazioan gordetako lanpostuak hornitzea.
- Udalen eta udalez gaindiko entitateen mugaketaren esparruan Aldundiak dituen eskumenak erabiltzea

Aipatutako helburuek pertsona fisikoak eta juridikoak dituzte hartzaile, beraz, genero eraginaren azterketa egin behar da programan.

Erabilitako hizkuntzari dagokionez, zuzena da genero ikuspegiaren aldetik, nolana ere, zenbait kargu politiko aipatzean maskulino generikoak ezabatu behar dira.

## **20. Programa. Funtzio Publikoa**

### **Helburuak**

- Gipuzkoako Foru Aldundiko funtzio publikoa egituratzea.
- Gipuzkoako Foru Aldundiaren plantilla planifikatzea eta kudeatzea.
- Pertsonalaren administrazio eta kudeaketa prozesuak hobetzea.
- Pertsonalaren hautapen eta sustapen prozesuak hobetzea.
- Praktiketako ikasleen programako deialdia egin eta tramitatzea.
- Enplegatuekiko komunikazio bideak optimizatzea.
- GFAko laneko segurtasun eta osasun politika orokorra garatzea.
- GFAko laneko segurtasun eta osasuneko politika orokorreko arlo guztiak garatzen jarraitzea.

Aipatutako helburuek pertsona fisikoak eta juridikoak

- Ejercitar la función consultiva de la Comisión Jurídica Asesora del Territorio Histórico de Gipuzkoa.
- Coordinar las relaciones y comunicaciones entre la Diputación Foral y las Juntas Generales y la/el Ararteko.
- Provisión de puestos de la administración local, reservados al personal funcionario con habilitación estatal.
- Ejercicio de las funciones atribuidas a la Diputación foral en materia de demarcaciones municipales y entidades supramunicipales.

Los objetivos citados tienen como destinatario final a personas físicas y jurídicas, por lo que si existe pertinencia de género en el programa.

En cuanto al lenguaje utilizado es correcto desde la perspectiva de género si bien se deben eliminarse los términos masculinos genéricos al referirse a determinados cargos políticos.

## **Programa 20. Función pública**

### **Objetivos**

- Estructurar la función pública en la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Planificar y gestionar la plantilla de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Mejorar los procesos de administración y gestión de personal.
- Mejorar los procesos de selección y promoción del personal.
- Convocar y tramitar el programa del alumnado en prácticas.
- Optimizar los cauces de comunicación con el personal.
- Desarrollar una política general de seguridad y salud laboral de la D.F.G.
- Proseguir con el desarrollo de la política general de seguridad y salud laboral de la DFG en cada una de sus facetas.

Los objetivos citados tienen como destinatario

dituzte hartzaille, beraz, genero eraginaren azterketa egin behar da programan.

Erabilitako hizkuntzari dagokionez, zuzena da genero ikuspegiaren aldetik.

### **30. Programa.Foru Aldundiko zerbitzuen modernizazioa eta hobekuntza administratiboa**

#### **Helburuak**

- **Foru zerbitzu publikoak sinplifikatzeko eta hobetzeko aholkularitza.**

Aldundiko departamentuei beren barne kudeaketa eta ematen dituzten zerbitzu publikoak hobetzeko ekimenak definitzen eta garatzen laguntzea eta horretarako aholku ematea behar-beharrezkoa da modernizazio eta hobekuntza ekimenak antolakunde osoan zabaldu eta txertatzeko.

Lan lerro honen barnean hainbat proiektu sartzen dira, hala nola: ibilbideak hobetzeko diagnostikoak, prozesuen mapak, zerbitzuen kartak, ingurumen diagnostikoak, plangintza estrategikoa, kalitate sistemak ezartzea, ingurumen kudeaketako sistemak, 5Sko metodologiari buruzkoak, eta abar.

Horien artean bereziki aipatu behar dira administrazio elektronikoa ezartzearekin lotuta dauden administrazioa sinplifikatzeko proiektuak. Edozein prozedura edo zerbitzutan bitarteko elektronikoak aplikatu aurretik, diseinu funtzional berria egiteko eta sinplifikatzeko analisisa egitea da asmoa, izapide administratiboek daramaten karga burokratikoa ahal dela arintzearen.

Azkenik, aholkularitza eta laguntza eskaintzen da datu pertsonalen tratamenduarekin eta informazioaren segurtasuna hobetzearekin zerikusia duten ekimenen prozedurak edo neurriak zehazteko eta ezartzeko.

- **Herritarrentzako kanal anitzeko informazio eta arreta sistema.**

Administrazioa hurbilago” leloarekin,

final a personas físicas y jurídicas, por lo que si existe pertinencia de género en el programa.

En cuanto al lenguaje utilizado es correcto desde la perspectiva de género.

### **Programa 30. Modernización y Mejora Administrativa en los servicios públicos forales**

#### **Objetivos**

- **Consultoría en simplificación y mejora de los servicios públicos forales.**

El asesoramiento y apoyo a los departamentos forales en la definición y desarrollo de diversas iniciativas encaminadas a la mejora interna de su gestión y de los servicios públicos que prestan, es uno de los cometidos necesarios para el despliegue en el conjunto de la organización de las iniciativas de modernización y mejora.

En esta línea de acción se incluyen los proyectos de diagnóstico de itinerarios de mejora, elaboración de mapas de procesos, cartas de servicios, diagnósticos medio ambientales, planificación estratégica, implantación de sistemas de calidad, de sistemas de gestión medioambiental, de metodología de 5S, etc.

Al respecto, cabe destacar los proyectos de simplificación administrativa asociados a la implantación de la administración electrónica. Se pretende que la aplicación de medios electrónicos vaya siempre precedida de la realización de un análisis de rediseño funcional y simplificación del procedimiento o servicio de que se trate, con el objeto de reducir las cargas burocráticas asociadas a la tramitación administrativa

Por último, se presta asesoramiento y apoyo en la definición de procedimientos e implantación de iniciativas o medidas relacionadas con el tratamiento de los datos personales y la mejora de la seguridad de la información.

- **Desarrollo del sistema de información y atención ciudadana multicanal.**

El reto de alcanzar una “administración

herritarren beharretara adiago egotea lortzeko, behar-beharrezkoa da informazio eta arreta sistemak eta herritarrekiko harreman kanalak hobetzeko prozesu bat bultzatzea, eta bai aurrez aurreko bai telefono bidezko kanalak egokitzea tramitazio elektronikoen beharretara.

Beharrezkoa izango da herritarren elkarreragina onartuko duten prozedura guztien gaineko informazioari eutsiko dion sistema bat hedatzea, aldi berean informazioaren gordeleku izango dena, etengabe eguneratua, gero kanal guztietan aurkezteko erabiliko dena, kanal bat zein beste bat erabili, herritarrek erantzun bera jaso dezaten.

- **GFaren Administrazio Elektronikorako Plana**

Plan honen bitartez, Aldundiak behar diren ekintzak bultzatu eta garatu nahi ditu, herritarrek zerbitzu publikoetara sarbide elektronikoa izateari buruzko 11/2007 Legearen eskakizunak betetzeko, eta baita 23/2010 Foru Dekretuarenak ere, foru administrazioaren eremuan bitarteko elektronikoen erabilera arautzen duenarena .

Behin egoitza elektronikoa sortu eta administrazio elektronikoen azpiegiturak eta zerbitzu komunak eratu ondoren –besteak beste egiaztapenaren atari korporatiboa, erregistroa edo jakinarazpenetarako plataforma– horien funtzionamendua sendotu behar da, eta, aldi berean, bide hori erabiltzea komeni den prozeduren izapideetan apurka-apurka sar dadin sustatu. Halaber, administrazio elektronikoen euskarri izango diren azpiegitura korporatibo berrien garapenari ekingo zaio.

Bestalde, hainbat prozedura eta zerbitzu zehar norabidekoak direnez, zerbitzu elektronikoak erakunde ikuspegiz garatzeko asmoa dugu, eta, aldi berean, departamentuetako planak garatzen laguntzea, bakoitzak bere prozedura eta zerbitzuak administrazio elektronikoen eskakizunetara molda ditzan.

Azkenik, kudeaketa publikoaren hobekuntzan aurreratzeko garrantzi handia dute administrazioen arteko elkarlanak eta elkarrekiko eragiketarako

más próxima”, orientada a las necesidades de la ciudadanía, obliga a impulsar un proceso de mejora de los sistemas de información, así como de los canales de atención ciudadana, debiendo adecuarse los canales presencial y telefónico, a las necesidades derivadas de la tramitación electrónica.

Se plantea la necesidad de consolidar y desplegar el sistema creado para albergar la información sobre todos los procedimientos en los que pueda interactuar la ciudadanía, y que sirva como repositorio de información permanentemente actualizada para su posterior presentación multicanal, de modo que sea cual sea el canal utilizado, la ciudadanía obtenga la misma respuesta.

- **Plan de Administración Electrónica de la DFG**

Tiene como finalidad impulsar y desarrollar el Plan de acción que permita a la Diputación cumplir con los requerimientos de la Ley 11/2007 de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, y del Decreto Foral 23/2010, por el que se regula la utilización de medios electrónicos en el ámbito de la Administración Foral.

Una vez creada la sede electrónica y desarrollados determinados servicios comunes para la tramitación electrónica tales como el portal corporativo de autenticación, el registro o la plataforma de notificación, hay que consolidar su funcionamiento y promover su incorporación progresiva en la tramitación de aquellos procedimientos que lo requieran. Asimismo, se abordará el desarrollo de nuevas infraestructuras corporativas de soporte para la administración electrónica.

Por otra parte, dada la transversalidad de determinados procedimientos y servicios, se promueve el desarrollo de servicios electrónicos desde una perspectiva corporativa, a la vez que se presta apoyo y colaboración en el desarrollo de los planes departamentales para la adecuación de sus respectivos procedimientos y servicios a los requerimientos de la administración electrónica.

Por último, un reto importante para el avance en la mejora de la gestión pública es el fomento de la colaboración interadministrativa y

gaitasunak, eta horretara zuzendutako ekimenak sustatuko dira, edo daudenetan parte hartu.

- Hori guztia, zerbitzu elektronikoak ematerakoan behar den segurtasuna bermeak ahaztu gabe.

### **GFaren presentzia web ingurunean bultzatzea eta kudeaketa.**

Arlo honetan helburuak Intranet eta Erakunde Ataria administratzea eta horien garapena bultzatzea dira, komunikazio tresna bezala duten ahalmena sustatuz, bata barrura begira eta bestea kanpora

Pertsona fisikoak edo juridikoak aipatutako helburuen hartzailerik dira eta eragina dute haiengan baliabideetara iristeari edota horiek kontrolatzeari dagokienez, helburu bakoitzeko ekintzetan ikus daitekeenez, beraz, genero eraginaren azterketa egin behar da programan.

Erabilitako hizkuntzari dagokionez, zuzena da genero ikuspegiaren aldetik.

### **31 Programa. Suaren aurkako babesa eta sorospena**

#### **Helburuak**

- Balizko arriskuei aurrea hartzea planak prestatuz eta eguneratuz, jendea jabeaztea, eta profesionali, bolondresei eta herritarrei irakastea eta trebakuntza eskaintzea hondamendien prebentzioaz eta horien aurrean jokatzeko moduz.
- Gipuzkoan zehar banaturik dauden suhiltzaile etxeak garatu, artatu eta hobetzea.
- Suteak itzali, erreskateak egin edo laguntza tekniko eskaintzeko Suhiltzaile Zerbitzuaren beharra dagoen edozein gertakarietan parte hartzea.
- BAI ESAN zentroaren bidez Diputazioarekin zerikusia duten larrialdietako zerbitzu ezberdinak koordinatzea. Diputazioko komunikazio sare irratielektrikoa artatu eta hobetzea.

de la interoperabilidad, promoviendo y tomando parte de diversas iniciativas encaminadas a su logro.

- Todo ello, sin olvidar las garantías de seguridad necesarias para la prestación de servicios electrónicos.

### **Fomento y administración de la presencia de la DFG en el entorno web.**

Tiene como finalidad administrar así como impulsar el desarrollo de la Intranet y del Portal Institucional, fomentando su potencial como herramientas de comunicación interna y externa, respectivamente.

Los objetivos citados tienen como destinatario final a personas físicas o jurídicas y afectan a éstos respecto al acceso y/o control de los recursos, cómo se aprecia en las acciones de cada uno de los objetivos, por lo que sí existe pertinencia de género en el programa.

En cuanto al lenguaje utilizado es correcto desde la perspectiva de género.

### **Programa 31. Protección contra el fuego y salvamento**

#### **Objetivos**

- Prevenir de riesgos potenciales a través de los correspondientes planes, elaborar y actualizar, sensibilizar, formar y adiestrar a las personas, profesionales, voluntarios y ciudadanos, en la prevención y actuación ante siniestros.
- Desarrollar, mantener y mejorar la red de parques forales contra incendios distribuidos en el T.H.
- Actuar en todo tipo de sucesos que requiera la intervención del Servicio de Bomberos en labores de extinción de incendios, rescates o asistencias técnicas.
- Coordinar a través del centro BAI ESAN las actuaciones de los diferentes servicios de emergencia relacionados con la Diputación. Mantener y mejorar la red de comunicaciones radio eléctrica de la Diputación.

- Beste erakunde batzuekin batera, bereziki Eusko Jaurlaritzarekin eta Gipuzkoako udalekin, elkarlanean aritzea hondamendiei aurrea hartzerakoan eta larrialdietan jarduterakoan.

Pertsona fisikoak edo juridikoak aipatutako helburuen hartzaille dira baina ez dute eraginik haiengan baliabideetara iristeari edota horiek kontrolatzeari dagokienez, helburu bakoitzeko ekintzetan ikus daitekeenez, beraz, genero eraginaren azterketa egin behar da programan.

Erabilitako hizkuntzari dagokionez, zuzena da genero ikuspegiaren aldetik.

### **32. Programa. Aldundiko Zerbitzu Orokorrak**

#### **Helburuak**

- Foru Aldundiaren bulegoen sarea hobetzea.
- Artxibo zentraletako antolaketa hobetzea.

Pertsona fisikoak edo juridikoak ez dira aipatutako helburuen hartzaille baina eragina dute haiengan baliabideetara iristeari edota horiek kontrolatzeari dagokienez, helburu bakoitzeko ekintzetan ikus daitekeenez, beraz, genero eraginaren azterketa egin behar da programan.

Erabilitako hizkuntzari dagokionez, zuzena da genero ikuspegiaren aldetik.

### **40 Programa. Funtzionarioen Osasun Laguntza**

#### **Helburuak**

- Gizarte segurantzatik kanpo dagoen pertsonalari zerbitzua ematea.
- Pertsonal pasiboari zerbitzua ematea.
- Atxikitako pertsonalari zerbitzua ematea.
- Zerbitzua gastu orekatu baten bidez mantentzea.

Pertsona fisikoak edo juridikoak aipatutako helburuen hartzaille dira eta eragina dute haiengan baliabideetara iristeari edota horiek kontrolatzeari dagokienez, helburu bakoitzeko ekintzetan ikus daitekeenez, beraz, genero eraginaren azterketa egin behar da

- Colaborar con otros Entes participantes en la prevención y atención de emergencias, en particular con el Gobierno Vasco y los Ayuntamientos Guipuzcoanos.

Los objetivos citados tienen como destinatario final a personas físicas o jurídicas pero no afectan a éstos respecto al acceso y/o control de los recursos, cómo se aprecia en las acciones de cada uno de los objetivos, por lo que sí existe pertinencia de género en el programa.

En cuanto al lenguaje utilizado es correcto desde la perspectiva de género.

### **Programa 32. Servicios Generales Diputación**

#### **Objetivos**

- Mejorar la red de oficinas de Diputación.
- Mejorar la organización de archivos centrales.

Los objetivos citados no tienen como destinatario final a personas físicas o jurídicas pero sí afectan a éstos respecto al acceso y/o control de los recursos, cómo se aprecia en las acciones de cada uno de los objetivos, por lo que sí existe pertinencia de género en el programa.

En cuanto al lenguaje utilizado es correcto desde la perspectiva de género.

### **Programa 40. Asistencia Sanitaria al Personal Funcionario**

#### **Objetivos**

- Prestar servicio al personal excluido de la Seguridad Social.
- Prestar servicio al personal pasivo.
- Prestar servicio al personal adherido.
- Mantener el servicio con un gasto equilibrado.

Los objetivos citados tienen como destinatario final a personas físicas o jurídicas y afectan a éstos respecto al acceso y/o control de los recursos, cómo se aprecia en las acciones de cada uno de los objetivos, por lo que sí existe

programan.

Erabilitako hizkuntzari dagokionez, zuzena da genero ikuspegiaren aldetik.

## **OGASUN ETA FINANTZA DEPARTAMENTUA**

Txosten honen xedea da arrazoitzea zergatik den egokia aztertzea genero eragina Ogasun eta Finantza Departamentuaren aurrekontua osatzen duten programa guztietan, 20 eta 30 programetan izan ezik –azken horiek eragin handikotzat hartu dira–.

Bestalde, 21 eta 31 programetan, erabilitako hizkera baino ez da aztertuko genero ikuspegitik; izan ere, 2011ko aurrekotuko programak berrikusi zirenean, horiek genero aldetik eraginik gabeak zirela erabaki zen.

Ondoko hau egiaztatzeko aztertuko da programa bakoitza:

- a) Amaierako hartzaileak pertsona fisikoak, juridikoak eta organo kolegiatuak diren.
- b) Emakumeei edo gizonei zuzenean edo zeharka eragiten dien, baliabideetara iristeari edota horiek kontrolatzeari dagokienez.

Aurrekontu programak helburuez osatzen dira, eta helburuek, aldi berean, ekintza zehatzak dituzte. Genero eraginaren azterketa egin edo ez egin erabakitzeko, lehenik helburuei begiratu behar diegu, eta horietan informazio nahikorik lortzen ez badugu, orduan ekintzetara pasako gara.

Hona hemen Ogasun eta Finantza Departamentuaren zer aurrekontu programak aztertuko diren:

**01. Programa.** Ogasuneko eta Finantzarako Zerbitzu Orokorrak

**02. Programa.** Foru Auzitegi Ekonomiko-Administratiboa

**10 Programa.** Zerga Administrazioa

**11 Programa.** Iruzzurren aurkako Plan Berezia

**21 Programa.** Zor Publikoa

**31 Programa** Erakundeekiko Konpromisoak

pertinencia de género en el programa.

En cuanto al lenguaje utilizado es correcto desde la perspectiva de género

## **DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y FINANZAS**

El presente informe se limita a razonar la pertinencia de realizar análisis de impacto de género de cada uno de los programas que integran el presupuesto del Departamento de Hacienda y Finanzas, excluidos los programas 20 y 30, considerados de incidencia alta.

Asimismo, en los programas 21 y 31 únicamente se analizará la adecuación desde el punto de vista del género del lenguaje utilizado, ya que en la revisión de programas del presupuesto 2011 se acordó que carecían de incidencia en cuanto al género.

Cada programa se analizará para comprobar si:

- a) Tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados
- b) Afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Los programas presupuestarios se componen de objetivos que a su vez se desglosan en acciones concretas. Para establecer la pertinencia de realizar el análisis de impacto de género, en primer lugar atenderemos a los objetivos, y si de ellos no se obtiene información suficiente, pasaremos a las acciones.

Los programas presupuestarios del departamento de Hacienda y Finanzas que se analizarán son los siguientes:

**Programa 01.** Servicios Generales de Hacienda y Finanzas

**Programa 02.** Tribunal Económico Administrativo Foral

**Programa 10.** Administración Tributaria

**Programa 11.** Plan Especial de Lucha contra el Fraude

**Programa 21.** Deuda Pública

**Programa 31.** Compromisos Institucionales



## **01 Programa. Ogasuneko eta Finantzetako Zerbitzu Orokorrak**

Helburuak

1. Foru Aldundiak zerga eta aurrekontu arloetan finkatutako politika horizontalak proposatzea, garatzea eta informatzea.
2. Departamentuaren antolaketa eta zerbitzuak gipuzkoarren eskarira egokitzea.
3. Antolaketaren kulturaren aldaketa eragitea, erabakiak hartzean herritarraren ikuspuntua kontuan hartuz.
4. Beharrezko laguntza teknikoa ematea departamentuko unitateek era egokian lan egin dezaten.
5. Departamentuko organo eta unitateen jarduketak koordinatzea eta haiei aholkua ematea.
6. IKTak erabiltzea, departamentuaren helburuak betetzeko.
7. Beste departamentu batzuek bultzatutako politika sektorialak gauzatzeko laguntzea.

Programa honen helburu guztiak pertsona fisikoei edo juridikoei zuzentzen zaizkie. Era berean, kasu gehienek zuzenean edo zeharka eragiten diete emakumei eta gizonei, baliabideetara iristeari edo haiek kontrolatzeari dagokienez. Hori argiago ikus daiteke helburu bakoitzari dagozkion ekintzetan. Horien artean, 3. eta 7. helburuak zentzu horretan esanguratsuak dira, zeren eta beren ekintza guztiak zuzenean pertsona fisikoei zuzenduta baitaude eta ekintza batzuk genero politikei lotuta baitaude.

Erabilitako hizkera egokia da genero ikuspuntutik.

## **02 Programa. Foru Auzitegi Ekonomiko-Administratiboa**

Helburuak

1. Aurkeztutako erreklamazio ekonomiko-administratiboak ebazteko ezarrita dauden

## **Programa 01. Servicios Generales de Hacienda y Finanzas**

Objetivos

1. Proponer, desarrollar e informar las políticas horizontales de la Diputación Foral en materias fiscal y presupuestaria.
2. Adecuar la organización y los servicios a las demandas de los guipuzcoanos y guipuzcoanas.
3. Propiciar el cambio de cultura en la organización, introduciendo la perspectiva de las personas en la toma de decisiones.
4. Prestar apoyo técnico necesario para el correcto desenvolvimiento de las distintas unidades del Departamento.
5. Coordinar y asesorar las actuaciones de los órganos y unidades del Departamento.
6. Utilización de las TICs para el cumplimiento de los objetivos del Departamento.
7. Colaborar en la implementación de las políticas sectoriales impulsadas por otros Departamentos.

La totalidad de los objetivos de este programa tienen como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas. Asimismo, en la mayoría de los casos afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos. Esto se ve más claramente en las acciones de cada uno de los objetivos. Entre ellos, los objetivos 3º y 7º son significativos en este sentido ya que todas sus acciones van dirigidas de forma directa a personas físicas y algunas de ellas están directamente ligadas a las políticas de género.

El lenguaje utilizado resulta pertinente desde la perspectiva de género.

## **Programa 02. Tribunal Económico Administrativo Foral**

Objetivos

1. Cumplir los plazos legales en la resolución de las reclamaciones económico-

legezko epeak betetzea

2. Auzitegi Ekonomiko-Administratiboaren kudeaketa bere osoan hobetzea
3. Auzitegi Ekonomiko-Administratiboaren, beste administrazioen eta gizartearen arteko komunikazioa hobetzea.
4. Foru Auzitegiko kalitatea kudeatzea.

Foru Auzitegiaren aurrekontu programari dagokionez, bere hartzaileak ere pertsona fisiko edo juridikoak dira, hain zuzen Auzitegiak ematen duen zerbitzuaren amaierako jasotzaileak. Gizon eta emakumeak baliabideak iristeari eta horiek kontrolatzeari dagokienez, programa honetan Foru Auzitegiaren ardura da, auzitegi guztietan bezala, baliabideen kontrolari zuzenean eragiten dioten gatazkak ebaztea. Beraz, bigarren premisa ere aplikaziozkoa da.

Erabilitako hizkerari dagokionez, egokia da genero ikuspuntutik.

## **10 Programa. Zerga Administrazioa**

Helburuak

1. Foru diputatuari zerga politikaren ildo orokorrak zehazten laguntzea Diputatuen Kontseiluak ezarritako jarraibideen arabera, eta horiek Ogasuneko unitateen bitartez gauzatzea.
2. Zerga itunduen kudeaketa garatzea.
3. Departamentuko Foru Diputatuaren aginduz onartutako Ikuskaritza Plana betetzea.
4. Zerga kudeaketa deszentralizatzea eta zergadunarengana gehiago hurbiltzea.

Zerga Administrazioaren programa zergadunei zuzenduta dago, eta horiek beti pertsona fisiko edo juridikoak izaten dira. Zerga politikaren helburuetako bat da aberastasuna banatzea. Beraz, begi-bistakoa da programak zuzeneko harremana duela baliabideak eskuratzearekin eta kontrolatzearekin.

administrativas interpuestas

2. Optimizar la gestión integral del Tribunal Económico Administrativo
3. Mejorar la comunicación entre el Tribunal Económico Administrativo, otras administraciones y la sociedad.
4. Gestión de la Calidad en el TEAF

En lo que se refiere al programa presupuestario destinado al TEAF, sus destinatarios y destinatarias también son personas físicas o jurídicas, que son las receptoras últimas del servicio que presta el TEAF. En cuanto a la relación del programa con el acceso y control de los recursos por parte de hombres y mujeres, el TEAF, como todo tribunal, se encarga de dirimir conflictos que afectan de forma directa al control de los recursos, por lo que también le resulta aplicable la segunda de las premisas.

A cerca del lenguaje utilizado, resulta pertinente desde la perspectiva de género.

## **Programa 10. Administración Tributaria**

Objetivos

1. Colaborar con la Diputada en la definición de las líneas generales de la política fiscal, conforme a las directrices marcadas por el Consejo de Diputados y dirigir su ejecución a través de las unidades de Hacienda
2. Desarrollar la gestión tributaria de los impuestos concertados
3. Cumplimiento del Plan de Inspección aprobado por orden del Diputado Foral del Departamento
4. Descentralización y mayor acercamiento de la gestión tributaria a la persona contribuyente

El programa de administración tributaria está dirigido a las personas contribuyentes, que son en todos los casos personas físicas o jurídicas. Uno de los objetivos de la política fiscal es la redistribución de la riqueza, por lo que resulta evidente que el programa tiene una relación directa con el acceso y control de los recursos.

Erabilitako hizkera egokia da genero ikuspuntutik.

### **11 Programa. Iruzzarren aurkako plan berezia**

#### **Helburuak**

1. Iruzzarari aurre hartzeko eta zuzentzeko neurriak sustatzea
2. Aitorpenen egiaztapena eraginkorragoa izatea.
3. Zergabilketaren efikazia hobetzea.

Iruzzarren aurkako Plan Bereziaren aurrekontu programa ere zergadunei zuzenduta dago, alegia pertsona fisiko edo juridikoei. Iruzzarren aurkako lanaren helburuetako bat da zerga politika modu efektiboan betetzea, eta bere aldetik, zerga politikak bilatzen du aberastasuna modu ekitatibo batean banatzea. Beraz, programak badu zer ikusia baliabideak eskuratzearekin eta kontrolatzearekin.

Erabilitako hizkerari dagokionez, egokia da genero ikuspuntutik.

### **BERRIKUNTZAKO, LANDA GARAPENEN ETA TURISMOKO DEPARTAMENTUA**

#### **01 Programa. Berrikuntzako, Landa Garapena eta Turismoko Zerbitzu Orokorrak**

#### **Helburuak**

- Departamentuko plangintzaren araubideak eta izpideak prestatzea.
- Idazkaritza Teknikoaren bitartez, Departamentuko kudeaketa administratiboa, aholkularitza juridikoa eta aurrekontu eta kontabilitatearen kontrola bereganatzea.
- Departamentuko Zerbitzuek garatutako jarduketak, koordinatu eta kontrolatzea.
- Departamentuko ekintzak garatzeko jarraibideak ezartzea.

El lenguaje utilizado resulta pertinente desde la perspectiva de género.

### **Programa 11. Plan Especial de Lucha contra el Fraude**

#### **Objetivos**

1. Promover medidas preventivas y correctivas del fraude.
2. Mejorar la eficacia en la comprobación de declaraciones.
3. Mejorar la eficacia recaudatoria.

El programa presupuestario destinado al plan especial de lucha contra el fraude también se encuentra dirigido a las personas contribuyentes, personas físicas o jurídicas. Uno de los objetivos de la lucha contra el fraude es el cumplimiento efectivo de la política fiscal, que a su vez trata de redistribuir de forma equitativa la riqueza, por lo que el programa tiene relación con el acceso y control de los recursos.

A cerca del lenguaje utilizado, resulta pertinente desde la perspectiva de género.

### **DEPARTAMENTO DE INNOVACIÓN, DESARROLLO RURAL Y TURISMO**

#### **Programa 01. Servicios Generales de Innovación, Desarrollo del Medio Rural y Turismo**

#### **Objetivos**

- Elaborar las directrices y criterios de planificación del Departamento.
- Asumir a través de la Secretaría Técnica la gestión administrativa, el asesoramiento jurídico y el control presupuestario y contable del Departamento.
- Dirigir, coordinar y controlar las actividades desarrolladas por los Servicios del Departamento.
- Establecer las pautas para el desarrollo de las actividades del Departamento.

- Lurraldeko Sektorearen garapena sustatzea, berarekin lankidetzan eta, laguntza sozial eta ekonomikorik haundiena lortzeko, beharrezko eginkizunak betez.
- IKT eta IZFEren bidez informatizazio-sistematan, ikasketa, azterketa eta txosten teknikoetan parte hartzea.
- Departamentuko jardueren kudeaketan IKTen erabilera garatzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza egokia da genero ikuspuntutik.

## **10. Programa. Zientzia, teknologia eta berrikuntza sustatzea**

### **Helburuak**

- Innobasque” Berrikuntzaren euskal agentzia. Gipuzkoa Berritzen ekimena.
- Teknologia bidaiak.
- Gipuzkoako Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Sareari laguntzea.
- Donostia International Physics Center. Urteko ekarpena.
- Basque Center on Cognition, Brain and Language. Neurozientzien Kongresua.

Programa zuzenduta dago pertsona fisikoei, pertsona juridikoei eta organo kolegiatuei.

Programak zuzen edo zeharka eragina du emakume eta gizonezkoetan, baliabideetarako heltze eta/edo kontrolari dagokienez.

Orokorrean, generoren ikuspuntu batetik, erabilitako hizkuntza zuzena da

- Fomentar el desarrollo del Sector del Territorio, colaborando con el mismo y efectuando las cuestiones precisas para el mayor apoyo económico y social.
- Participar a través de IKT e IZFE en los sistemas de informatización, estudios, análisis e informes técnicos.
- Desarrollo del uso de TICs en la gestión de las actividades del Departamento.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado resulta correcto desde la perspectiva de género.

## **Programa 10. Promoción de la ciencia, la Tecnología y la Innovación**

### **Objetivos**

- Agencia Vasca de Innovación “Innobasque”. Iniciativa Gipuzkoa Berritzen.
- Misiones tecnológicas.
- Apoyo a la Red guipuzcoana de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Aportación anual. Donostia International Physics Center-Fellows.
- Basque Center on Cognition, Brain and Language. Neurozientzien Kongresua / Congreso Neurociencias.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado resulta correcto, en líneas generales, desde la perspectiva de género.

## **20. Berrikuntza digitala**

### **Helburuak**

- e-enpresei laguntza.
- e-udalei laguntza.
- IZFE, SA.

Programa zuzenduta dago pertsona fisikoei, pertsona juridikoei eta organo kolegiatuei .

Programak zuzen edo zeharka eragina du emakume eta gizonezkoetan, baliabideetarako heltze eta/edo kontrolari dagokionez.

Orokorrean, generoren ikuspuntu batetik, erabilitako hizkuntza zuzena da.

## **30. Programa. Landa Garapena eta Nekazaritza Egiturak**

### **Helburuak**

- Gipuzkoako nekazaritzako ustiapenen lehiakortasuna hobetzea, nekazaritzako merkatuen globalizazioa eta Europako Batasuneko Nekazaritza Politika berritzearen barruan, nekazarien errentaren etengabeko igoera ekar dezan..
- Nekazarien ekoizpenen osasun bermeak eta kalitatea bermatzea.
- Nekazaritza eramangarria sustatzea, ingurumenaren eskakizunak errespetatuko dituean.
- Ekoizten ari diren sektorea gaztetzea, belaunaldien erreleboa bultzatuz eta gazte eta emakumezkoak nekazaritzako ustiapenen titularitatera eramanez
- Landa ingurunearen garapena sustatzea, askotariko zereginak eta eramangarritasuna sartuz, eta nekazarien gizarte talde bideragarriari eutsiz.
- Administrazioaren zerbitzuak nekazariari hurbiltzea eta Europako Batasuneko Nekazaritza

## **Programa 20. Innovación digital**

### **Objetivos**

- Apoyo a e-empresas.
- Apoyo a e-udalak.
- IZFE, SA.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado resulta correcto, en líneas generales, desde la perspectiva de género.

## **Programa 30. Desarrollo Rural y Estructuras Agrarias**

### **Objetivos**

- Mejorar la competitividad de las explotaciones agrarias de Gipuzkoa en el contexto de la globalización de los mercados agrarios y la reforma de la P.A.C., que provoque un incremento sostenido de la renta agraria.
- Garantizar la sanidad y calidad de las producciones agrarias.
- Fomentar una agricultura sostenible que respete las exigencias medioambientales.
- Propiciar un rejuvenecimiento del sector productivo, impulsando el relevo generacional y la incorporación de jóvenes y mujeres a la titularidad de explotaciones agrarias.
- Promover un desarrollo del medio rural que integre los aspectos de multifuncionalidad y sostenibilidad, así como el mantenimiento de un tejido social viable.
- Aproximar los servicios de la Administración a las personas del sector

Politikako zuzeneko laguntzak tramitatzen eta kontrolatzen laguntzea, departamentuaren eta FEOGA-Bermeko organismo ordaintzailearen arteko hitzarmenean adierazi bezala.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza, batzuetan, ez da egokia genero ikuspuntutik, maskulino generikoa erabiltzen baita bi sexu aipatzeko.

### **31. Programa. Frasoro Laborategia**

#### **Helburuak**

- Nekazaritzako ekoizpenerako bitartekoen kontsumoa erlazionatu, antolatu eta kontrolatzea.
- Prebentzio bidez babestea eta hazkuntzak eta ekoizpenen kalitatea zaintzea.
- Nekazaritza ekoizpenerako bitarteko lagungarriak ahalik eta ondeen jartzea.
- Nekazaritzako elikagaien kalitatea optimizatzea.
- Ingurugiroa babestu eta defendatzeko programetan lan egitea eta laguntza teknikoa ematea.
- Abelgorrien ugalketan erabilitako material genetikoaren eta ugalketa tekniken aplikaziorako zerbitzuen kalitatea hobetzea. Estalketa eta jarduera kontrolatu eta neurtzea.
- Kirol zelaiak egin eta zaintzeko lanen aholkularitza alorra indartzea.
- Belardien hobekuntza.
- EFQM hobekuntza jarraituaren prozedurari hasiera ematea.

agrario y colaborar en la tramitación y control de las ayudas directas de la PAC según lo estipulado en el Convenio suscrito entre el Departamento y el Organismo Pagador del FEOGA-Garantía.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado, en ocasiones, no resulta correcto desde la perspectiva de género ya que se utiliza el masculino genérico para hacer referencia a ambos sexos.

### **Programa 31. Laboratorio Frasoro**

#### **Objetivos**

- Relacionar, ordenar y controlar el consumo de medios de producción agrarias.
- Proteger de forma preventiva y defender los cultivos y calidad de sus producciones.
- Optimizar la aplicación de los medios auxiliares a la producción agraria.
- Optimizar la calidad de los productos agroalimentarios.
- Colaborar y apoyar técnicamente a los programas de protección y defensa mediomambiental.
- Mejorar la calidad del material genético utilizado en la reproducción de la cabaña y de los servicios de aplicación de técnicas y reproducción. Controlar y evaluar la cobertura y funcionamiento.
- Potenciar el área de asesoramiento en la construcción y mantenimiento de campos deportivos.
- Mejora de praderas.
- Comienzo del proceso de Mejora Continua EFQM.

- ISO-EN-17025 araua betez, Kalitate Sistema gehitzea laborategiaren ahalmen teknikoak bermatzeko.
- EROSKAN eta ISO 14001.
- Zentroaren Zerbitzuen Agiria (ziurtapena).
- “5S” delako sistema mantentzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza, aldi batzuetan, ez da egokia genero ikuspuntutik, maskulino generikoa erabiltzen baita bi sexu aipatzeko.

- Ampliar el Sistema de Calidad para garantizar la competencia técnica del Centro, cumpliendo la norma ISO-EN-17025 en el resto del laboratorio.
- EROSKAN e ISO 14001.
- Carta de servicios del Centro (Certificación).
- Mantenimiento del Sistema dela “5S”.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado, en ocasiones, no resulta correcto desde la perspectiva de género ya que se utiliza el masculino genérico para hacer referencia a ambos sexos.

### **32. Programa. Abereen ekoizpena eta osasuna sustatzea**

#### **Helburuak**

- Abere azienden eta erregistro genealogikoen kontrolaren garapena. Abelazkuntzaren produktibitatearen garapena, Lurraldeko behi aziendako genetikaren hobekuntza eta hautaketari begira.
- Gipuzkoako nekazaritza-abelazkuntza hobetzeko programak sustatu eta areagotu.
- Lurraldeko abeltzain ustialekuen erregistroa. Lurraldeko abeltzainen identifikazioa. Datu base eragileak mantentzea.
- Abeltzaintza ustialekuetan eragina egiten duten zoonosi eta epizootien kontrola, erradikazio eta kontrol programen bidez.
- Abere osasuneko epidemiobilantzia sistema bat garatzea. Albaitari Zerbitzu Ofiziala eta Probetxamenduen osasun kontrola.

### **Programa 32. Fomento producción y sanidad animal**

#### **Objetivos**

- Desarrollo del control de producciones y registros genealógicos de la cabaña ganadera. Fomento de la productividad ganadera en orden a la Selección y Mejora Genética de la cabaña del Territorio.
- Fomento y potenciación de las actividades y programas de mejora del sector agroganadero de Gipuzkoa.
- Registro de las explotaciones ganaderas del Territorio. Identificación de los efectivos ganaderos del Territorio. Mantenimiento de las bases de datos operativas.
- Control de zoonosis y epizootias que afectan a las explotaciones ganaderas, mediante el desarrollo de los programas de erradicación y control.
- Desarrollar un sistema de epidemiovigilancia en sanidad animal. Control Sanitario de movimientos pecuarios y Servicio Veterinario Oficial.

- Osasun programen ondorioz baztertu behar diren animaliak hiltzea.
- Zakurren identifikazioa eta zentsuak egin.
- Abereak babesteari buruzko Legearen neurriak aplikatzea.
- Esnearen kalitatea hobetzeko programak bultzatzea.
- Euskal Herriko bertako arrazen baliabide genetikoen artapena bultzatzea.
- Hondakinak eta animalia produktuak ikertzeko planaren barnean egin diren kontrolak garatzea.
- FEOGA-Bermearen Erakunde Ordaintzailearen kompetentzien transferentzi zerbitzu teknikoa bere gain hartzea.
- Abereentzako elikadura kontrolatzeko plana garatzea.
- Esnearen kalitatea kontrolatzeko plana garatzeatzea.
- Gipuzkoan hildako animaliak jaso, garraiatu, tratatu eta deuseztatzeko programa garatu.
- Hiltzeko diren animalia hausnarkarien osasun eta albaitaritza bermeak sustatzea.
- Animaliekin erabilitako elikadura kontrolatzeko sistema garatzea.
- Sacrificar el ganado que haya que desechar como consecuencia de las campañas y programas sanitarios.
- Identificación del censo canino.
- Aplicación de las medidas establecidas en la Ley de Protección de los Animales.
- Promover los programas de mejora de la calidad láctea.
- Promover la conservación de los recursos genéticos de las diferentes razas autóctonas de Euskal Herria.
- Desarrollo del Plan de Investigación de Residuos en animales y productos de origen animal.
- Asumir el servicio técnico especificado en la transferencia de competencias del Organismo Pagador de las Ayudas del FEOGA.
- Desarrollo del Plan de control de los alimentos para el ganado.
- Desarrollo del plan de control de la calidad de la leche.
- Desarrollar la recogida, el transporte, la transformación y destrucción de los animales muertos de Gipuzkoa.
- Promover las garantías sanitarias y veterinarias de los rumiantes destinados a sacrificio.
- Desarrollar el sistema de control de los alimentos utilizados por los animales.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza egokia da genero ikuspuntutik.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado resulta correcto desde la perspectiva de género.



## esperimentazioa

### Helburuak

- Frutazaintza oro har sustatzea eta batez ere, sagardotarako sagarrondoak eta txakolinetarako mahastiak.
- Baratzezaintzaren zabalkundea, oro har, sustatzea, eta batez ere, baratzezaintza intentsiboa, teknologia berriak sartuz.
- Landareen alorrean elkarrekin eta nekaarritza biologikoaren garapena sustatzea.
- Nekazaritzako ekoizpenerako bitartekoen kontsumoa erlazionatu, antolatu eta kontrolatzea.
- Nekazaritzako ekoizpenerako bitartekoen kontsumoa erlazionatu, antolatu eta kontrolatzea.
- Prebentzio bidez babestea eta hazkuntzak eta ekoizpenen kalitatea zaintzea.
- Gipuzkoan hildako animaliak jaso, garraiatu, tratatu eta deuseztatzeko programa garatu.
- Hiltzeko diren animalia hausnarkarien osasun eta albaitaritza bermeak sustatzea.
- Animaliekin erabilitako elikadura kontrolatzeko sistema garatzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza egokia da genero ikuspuntutik.

## **40. Programa. Mendiak eta Habitaten kudeaketa**

### Helburuak

- Basogintzaren dibulgazioa.
- Herri Onurako Mendien baso plangintza eta

## vegetal

### Objetivos

- Promover la fruticultura en general y especialmente el manzano para la elaboración de la sidra y las viñas para txakolí.
- Promover la expansión de la horticultura en general y principalmente la intensiva con la introducción de nuevas tecnologías.
- Fomentar el asociacionismo en el área vegetal y el desarrollo de la agricultura ecológica.
- Relacionar, ordenar y controlar el consumo de medios de producción agrarias.
- Relacionar, ordenar y controlar el consumo de medios de producción agrarias.
- Proteger de forma preventiva y defender los cultivos y calidad de sus producciones.
- Desarrollar la recogida, el transporte, la transformación y destrucción de los animales muertos de Gipuzkoa.
- Promover las garantías sanitarias y veterinarias de los rumiantes destinados a sacrificio.
- Desarrollar el sistema de control de los alimentos utilizados por los animales.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado resulta correcto desde la perspectiva de género.

## **Programa 40. Montes y Gestión de Hábitats**

### Objetivos

- Divulgación de la actividad forestal.
- Atender administrativa y técnicamente las

kudeaketari dagozkion eginkizunak administratiboki eta teknikoki zaintzea.

- Mendi partikularreko ebaketak kontrolatzea.
- Diru laguntzei buruzko informazioa eman, balorazioak eta proposamenak egin, jabetza partikularreko mendientzako baso-laguntzak izapidatuz.
- Bertako basoaren babespenari buruzko araudiaren ondorioz ezarritako mugapenengatik xedatu behar diren konpentsazioak aztertzea.
- Okupazio eta trukatekak, mugaketa eta zedarripen espedienteak irekitzea.
- Foru Aldundiaren eta Udalen Herri Onurako mendien hobekuntza lanetan jarraitzea, birlandaketa eta hazkuntza tratamenduei begira..
- Aldundiaren titulartasuneko, kontsoztiatutako eta herri onurako mendiek behar duten bide azpiegitura sortu eta kontserbatzea.
- Zuzendaritzaren jarduerak, tekniko eta administratiboki zaintzea.
- Herrialdeko mendi publiko eta pribatuetan, baso suteak antzeman, aurreikusi eta itzaltzea.
- Larreak antolatu eta sustatzea titulartasun publikoko mendietan.
- Basoko gaitz eta izurrite detektatu, diagnostikatu eta tratatu.
- Aldundiaren mendietan nahiz Udalenetan edo Herri Onurakoetan landaketa premietarako baso eta apaindurazko landareak hornitzea.
- Udalei laguntza ematea basoko apaindurazko landaretan oinarritutako lorazaintza gaietan.
- Emisore sareak kudeatu eta mantentzea.
- Baso jarduera antolatzea.

funciones propias de la planificación y gestión forestal de Montes de Utilidad Pública.

- Controlar las cortas de los montes particulares.
- Informar, valorar y proponer las subvenciones, tramitando las ayudas forestales a montes de propiedad particular.
- Estudiar las compensaciones a establecer por las limitaciones impuestas como consecuencia de la normativa de protección del bosque autóctono.
- Incoar los expedientes de deslinde y amojonamientos, ocupación y permutas.
- Continuar con la actuación de mejora de los montes de Utilidad Pública, propios y de los municipios. En base a repoblaciones y tratamientos culturales.
- Crear y mantener la infraestructura viaria necesaria para los montes propios, consorciados y de utilidad pública.
- Atender técnica y administrativamente las actividades de la Dirección.
- Detectar, prevenir y extinguir los incendios forestales en montes públicos y privados del Territorio.
- Ordenar y fomentar los pastos de montes de titularidad Pública.
- Detección, diagnóstico y tratamiento de plagas y enfermedades forestales.
- Suministrar planta forestal y ornamental para las necesidades de repoblación forestal de los montes, tanto propios, como de Utilidad Pública o de Ayuntamientos.
- Asistir a los Ayuntamientos en materia de jardinería basada en planta ornamental forestal.
- Gestión y mantenimiento de la red de emisoras.
- Ordenación de la actividad forestal

- Elkarteen bitartez, izadizaintzarako ekintzak sustatzea eragin biderkatzailea lortu asmoz, bai ingurune horretan aritzen direlako edo bai zuzeneko eragina jasaten dutelako.
- Babestutako espazio naturalak kudeatzea.
- Habitaten azterketa eta kudeaketa.
- Erabilera publikorako azpiegiturak egokitu eta mantentzea.
- Parke naturaletan eta beste espazio babestuetan garatu beharreko zenbait programa burutzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza, aldi batzuetan, ez da egokia genero ikuspuntutik.

- Fomentar, buscando un efecto multiplicador, las acciones de conservación de la naturaleza, en base a Asociaciones, bien porque actúen en el medio o porque son las más directamente afectadas.
- Gestión de los Espacios Naturales Protegidos.
- Análisis y gestión de los hábitats.
- Mantenimiento y conservación de las infraestructuras para uso público.
- Ejecutar programas a desarrollar en los Parques Naturales y demás espacios protegidos.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado, en ocasiones, no resulta correcto desde la perspectiva de género.

#### **41. Programa. Basa Animaliak eta Landareak**

##### **Helburuak**

- Zerbitzuaren eskumeneko ingurune naturalarekin zerikusia duten gaiak teknikoki eta administratiboki zaintzea.
- Biotopoak kudeatzea.
- Elkarrekin, natur zientzietako erakunde eta udalen bitartez, baso fauna babesteko lankidetzak sustatzea.
- Ehiza eta arrantzako kirol-praktiken ariketa antolatua erraztea, ezarritako areak hornituz eta babestuz.
- Basapiztien populazioak aztertu eta ikertzea.
- Habitaten eta interes bereziko guneen azterketa eta kudeaketa egitea.

#### **Programa 41. Fauna y Flora Silvestre**

##### **Objetivos**

- Atender administrativa y técnicamente las cuestiones relacionadas con el medio natural competencia del Servicio.
- Gestión de los Biotopos.
- Fomentar la protección de la fauna silvestre a través de Asociaciones, Sociedades de Ciencias Naturales y Ayuntamientos.
- Favorecer el ordenado ejercicio de las prácticas deportivas de caza y pesca, repoblando y protegiendo las áreas establecidas.
- Estudiar e Investigar las poblaciones de animales silvestres.
- Análisis y gestión de los hábitats y espacios de interés especial.

- Ibaietako habitatak hobetzea.
- Mehatxutako espezieen atapena, babaesa eta berreskuratezea.
- Azpiegiturak egokitu eta mantentzea.
- Parke naturaletan eta beste espazio babestuetan garatu beharreko zenbait programa burutzea..
- Espezie inbaditzaileen kontrola.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza egokia da genero ikuspuntutik.

- Mejora de los hábitats fluviales.
- Conservación, protección y recuperación de especies amenazadas.
- Mantenimiento y conservación de infraestructuras.
- Ejecutar los diversos Programas a desarrollar en los Biotopos y otros espacios protegidos.
- Control de especies invasoras.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado resulta correcto desde la perspectiva de género .

## **50. Programa. Kanpo harremanak**

### **Helburuak**

- Gipuzkoako Foru Aldundia Gipuzkoan eta Gipuzkoatik kanpora ezagutu dadin bermatzea, departamentuak edozein arlotako ekintza ofizial publiko eta pribatutan parte hartuz.
- Departamentuaren jarduera beste departamentu eta erakunde batzuen jarduerekin koordinatzen laguntzea.
- Gipuzkoarentzat interesgarriak diren Europako sareetan parte hartzea eta/edo departamentuko zerbitzuei zein beste eragile batzuei sare berrietan parte hartzea proposatzea.
- Mugaz gaindiko jarduerak, Europa mailakoak eta euskal diasporarekin lotutakoak sustatzea, eta horiei dagokienez, bereziki, Gipuzkoar jatorriko lagun kopuru esanguratsua duten tokiekikoak.

## **Programa 50. Relaciones externas**

### **Objetivos**

- Garantizar la presencia pública de la Diputación Foral de Gipuzkoa, tanto en el Territorio como fuera del mismo, mediante las intervenciones del Departamento en actos oficiales públicos y privados de cualquier ámbito.
- Ayudar a coordinar las actuaciones del Departamento con las de otras Instituciones y Departamentos.
- Participación en las redes europeas en funcionamiento de interés para Gipuzkoa y/o proponer la participación en nuevas redes tanto a los servicios del Departamento como a otros agentes.
- Fomentar actividades transfronterizas y europeas, sí como las relacionadas con la diáspora vasca en aquellos lugares con presencia significativa de originarios de Gipuzkoa.

- Erraztasunak ematea era guztietako hezkuntza erakundeak eta prestakuntzako kanpo eragileak Gipuzkoako erakunde etaentitateetan sar daitezen, balio kualitatibo handiko harreman elementuak direnez gero.
- Gipuzkoako udalei laguntzea hirien senidetze prozesuen kudeaketan.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzen jotzen da genero ikuspuntutik.

## **51. Programa. Turismo eta lurralde irudia**

### **Helburuak**

- Gipuzkoako turismoa sustatzeko organismo publiko eta pribatuekin eta gainerako erakundeekin koordinatzea.
- Gipuzkoako irudia, markak, produktuak eta turismo zerbitzuak sustatzea.
- Turismo profesionala eta negozioetakoa sustatzea.
- Aztertu eta ikertzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzen jotzen da genero ikuspuntutik.

## **INGURUMENEN ETA LURRALDE ANTOLAKETAKO DEPARTAMENTUA**

### **01 Programa. Ingurumena eta Lurralde**

- Facilitar la presencia de las entidades educativas y agentes externos formativos de todo tipo en las instituciones y entidades guipuzcoanas como elemento relacional de alto valor cualitativo.
- Ayudar a los municipios guipuzcoanos en la gestión de sus procesos de hermanamiento de ciudades

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

## **Programa 51. Turismo e imagen territorial**

### **Objetivos**

- Coordinación interinstitucional y con organismos públicos y privados para la promoción turística de Gipuzkoa.
- Promoción de la imagen, marcas, productos y servicios turísticos de Gipuzkoa.
- Promoción del turismo profesional y de negocios.
- Estudio e investigación.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

## **DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO**

### **Programa 01. Servicios Generales de Medio**

## **Antolaketako Zerbitzu Orokorrak**

### **Helburuak:**

- Ingurumeneko eta Lurralde Antolaketako gaietako jarraibide orokorrak ezarri edo Diputatuen Kontseiluari proposatzea
- Departamentuko jarduketak beste erakunde eta departamentu batzuetako jarduketekin koordinatzea.
- Departamentuko Zuzendaritza eta Zerbitzu Orokorraren jarduketak programatu eta koordinatzea.
- Departamentuaren plangintza eta programei buruzko informazioa ematea.
- Idazkatitza Teknikoaren bitartez Departamentuko kudeaketa administratiboa eta aurrekontu eta kontabilitatearen kontrola bere gain hartzea.
- Departamentuko Organo desberdinei aholkularitza juridikoa ematea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkera zuzena da generoaren ikuspegitik.

## **10 Programa. Azpiegitura Hidraulikoa**

### **Helburuak**

- Zuzendaritzaren jaurduerak planifikatu eta programatzea.
- Eginkizunak zuzendu, koordinatu eta kontrolatzea.
- Zuzendaritzak burututako jarduerak hedatzea.
- Zuzendaritzako zerbitzuak giza eta material baliabideez hornitzea.
- Udalerriei ur edangarriaren hornidura ziurtatzea,

## **Ambiente y Ordenación del Territorio**

### **Objetivos:**

- Establecer o proponer al Consejo de Diputados las directrices generales en materia de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.
- Coordinar las actuaciones del Departamento con las de otras instituciones y departamentos.
- Programar y coordinar las actuaciones de las Direcciones y Servicios Generales del Departamento.
- Informar sobre los planes y programas del Departamento.
- Asumir a través de la Secretaría Técnica la gestión administrativa y el control presupuestario y contable del Departamento.
- Asesorar jurídicamente a los distintos órganos del Departamento.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

## **Programa 10. Infraestructura Hidráulica**

### **Objetivos**

- Planificar y programar las actividades de la Dirección.
- Dirigir, coordinar y controlar tareas.
- Difundir actividades realizadas por la Dirección.
- Dotar de medios humanos y materiales a los Servicios de la Dirección.
- Garantizar el abastecimiento de agua potable

Gipuzkoako kontsorzio eta mankomunitateekin elkarlanean.

- Saneamendurako Sare Nagusia eta hondakin-uren araztegiak ezartzea, Gipuzkoako kontsorzio eta mankomunitateekin elkarlanean.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzen jotzen da genero ikuspuntutik.

## **11 Programa. Ur baliabideak eta uraren kalitatea**

### **Helburuak**

- Gipuzkoako ibai, estuario, kostalde eta lurpeko uren egoera ekologikoa ona izan dadin lortzea, haien ekosistemak babestuz edo egoera desagokian daudenak hobetuz.
- Iraunkortasuneko eta ingurumen hobekuntzako irizpideak aplikatuta, Lurralde Historikoko ur hornidura eta saneamendua bermatzea
- Aforalekuetako sarearen bitartez Euskal Autonomi Erkidegoko uholdeen aurrean Alarmako sarearekin laguntzea
- Ikerkuntza, garapen eta berrikuntza programak bultzatzea, informazio trukearen eta ingurumen hobekuntzaren alde eginez.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzen jotzen da genero ikuspuntutik.

a los municipios, en colaboración con los Consorcios y Mancomunidades de Gipuzkoa.

- Implantar la Red General de saneamiento y estaciones depuradoras de aguas residuales, en colaboración con los Consorcios y Mancomunidades de Gipuzkoa.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

## **Programa 11. Recursos y calidad del agua**

### **Objetivos**

- Lograr el buen estado ecológico de ríos, estuarios, costa y aguas subterráneas de Gipuzkoa, protegiendo sus ecosistemas o mejorando los que se encuentren en una situación inadecuada.
- Contribuir aplicando criterios de sostenibilidad y de mejora ambiental, a la gestión del abastecimiento y saneamiento del Territorio Histórico.
- Colaborar por medio de la red de Estaciones de Aforo a la red de alarma ante inundaciones de la Comunidad Autónoma.
- Impulsar programas de investigación, desarrollo e innovación, favoreciendo el intercambio de información y la mejora ambiental.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de

género.

## **12. Programa. Ingurumena**

### **Helburuak**

- Ondasun eta zerbitzuen erosketa, mantentze eta erabileraren kudeaketa eta beste hiru eginkizun alorretako jarduerak koordinatzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

## **13. Programa. Ingurumenaren Kalitatea**

### **Helburuak**

- Egin beharrekoak planifikatu eta programatzea, jarduera sailkatuetan, ingurumen eraginaren ebaluaketan, hiri hondakinetan, hondartza garbiketan eta azpiegitura linealeko lanetako hondeaketa soberakinez betelanak egiteko baimentzean.
- Bere eskumeneko jarduerak gauzatzea eta zabalkunde lanak egitea jarduera sailkatuetan, ingurumen eraginaren ebaluaketan, hiri hondakinetan, hondartza garbiketan eta azpiegitura linealeko lanetako hondeaketa soberakinez betelanak egiteko baimentzean.
- Beste erakunde batzuek egiten dutena sustatu eta koordinatzea (Eusko Jaurlaritza, mankomunitateak, udalak eta abar).
- Komunikazio, partaidetza eta kontzientziazio kanpainak egitea hiri hondakinetan eta hondartza garbiketan.
- Udalentzako aholkularitza, instalazioen ikuskapena eta salaketen ebatzea jarduera sailkatuen inguruan

## **Programa 12. Medio Ambiente**

### **Objetivos**

- Coordinar la gestión de compra, mantenimiento y utilización de los bienes y servicios, así como las actividades correspondientes a las otras tres áreas funcionales.

El programa no tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa si afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

## **Programa 13. Calidad Ambiental**

### **Objetivos**

- Planificar y programar las actividades en materia de actividades clasificadas, evaluación de impacto ambiental, residuos urbanos, limpieza de playas y autorización de rellenos en infraestructuras lineales.
- Ejecutar y difundir las actividades realizadas en materia de su competencia: actividades clasificadas, evaluación de impacto ambiental, residuos urbanos, limpieza de playas y autorización de rellenos en infraestructuras lineales.
- Impulsar y coordinar las actuaciones que se realizan desde diferentes instituciones (Gobierno Vasco, Mancomunidades, Ayuntamientos, etc.).
- Realización de campañas de comunicación, participación y concienciación en materia de residuos urbanos y limpieza de playas.
- Asesoramiento a Ayuntamientos, inspección de instalaciones y resolución de denuncias en materia de actividades clasificadas.



- Lurralde bakar bati erasaten dioten azpiegitura linealeko lanetako hondeaketa soberakinez betelanak egiteko baimena emateari buruzko txostenak.
- Ingurumen eraginaren ebaluazioarako txostenak egitea

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzen da genero ikuspuntutik.

#### **14. Programa. Iraunkortasuna**

##### **Helburuak**

- Gipuzkoarako Garapen Iraunkorreko Estrategia toki mailan sustatzea: Tokiko Iraunkortasunari Laguntzeko Foru Programa (tokiko iraunkortasun -Tokiko Agenda 21 prozesuak kontsolidatzea, ebaluatzea, gauzatzea eta berrikustea).
- Iraunkortasunerako komunikazioa.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzen da genero ikuspuntutik.

#### **15. Programa. Energia iraunkorra**

##### **Helburuak**

- Gipuzkoa Energia Plana 2011-2015 garatzea.
- Komunikazioa, prestakuntza eta sentsibilizazioa energia iraunkorraren alorrean.

- Informes de autorización de ejecución de rellenos de sobrantes de excavación de obras infraestructura lineal que afecten a un único territorio.
- Elaboración de informes de evaluación de impacto ambiental.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

#### **Programa 14. Sostenibilidad**

##### **Objetivos**

- Promoción de la Estrategia de Desarrollo Sostenible para Gipuzkoa a nivel local: Programa Foral de Apoyo a la sostenibilidad Local (consolidación, evaluación, ejecución y revisión de los procesos de sostenibilidad local-AL21).
- Comunicación para la sostenibilidad.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

#### **Programa 15. Energía Sostenible**

##### **Objetivos**

- Desarrollo del Plan Gipuzkoa Energía 2011-2015.
- Comunicación, formación y sensibilización en energía sostenible.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

## **20. Programa. Pasaialdeako Antolaketa eta Sustapena**

### **Helburuak:**

- Pasaia badiaren eta bere inguruaren biziberritze integrala gauzatzea, ingurumen, hirigintza, ekonomia eta gizarte ikuspegitik.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkera zuzena da generoaren ikuspegitik.

## **21. Programa. Plangintza eta Lurzoruaren Kudeaketa**

### **Helburuak:**

- Definitzea eta pixkanaka gauzatzea Gipuzkoako Foru Aldundiaren lurri buruzko politika.
- Behar bezainbeste ondasun eta eskubide eskuratzea Gipuzkoako Foru Aldundiaren azpiegitura obrak egiteko.
- Azpiegiturak ukitutako ondarea babestea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

## **Programa 20. Ordenación y Promoción de Pasaialdea**

### **Objetivos:**

- La regeneración integral de la Bahía de Pasaia y su entorno, desde el punto de vista medioambiental, urbanístico, económico y social.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

## **Programa 21. Planificación y Gestión del Suelo**

### **Objetivos:**

- Definir e implementar progresivamente la política de suelo de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Obtener la disponibilidad de los bienes y derechos necesarios para la ejecución de las obras infraestructurales de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Defensa del patrimonio adscrito a las infraestructuras.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkera zuzena da generoaren ikuspegitik.

## **22. Programa. Lurraldearen Antolaketa eta Sustapen Orokorra**

### **Helburuak:**

- Foru eskumenekoak diren hirigintza espedienteak aztertzea eta ebaztea.
- Gipuzkoarako Lurralde Eredua definitzea eta inplementatzea, horretarako EAEan dauden bitarteko eta mekanismo guztietan era aktiboan parte hartuz.
- Datu espazialen azpiegitura amankomuna erakunde publiko nahiz pribatuen eta herritarren esku jartzea

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkera zuzena da generoaren ikuspegitik.

## **23. Programa. Ondare Higieztina eta Arkitektura**

### **Helburuak:**

- Ondasun eta Eskubideen Inbentario Orokorra eguneratzea eta hobetzea, ondarea kudeatzeko tresna den aldetik.
- Foru eraikinak egiteko nahiz berritzeko gainerako departamentuek behar duten laguntza eta aholkularitza tekniko eskaintzea.
- Kontuan izatea Foru Jauregiaren eta departamentuen gainerako eraikinen zaharberritze arkitektonikorako egon daitezkeen beharrak, eta

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

## **Programa 22. Ordenación y Promoción General del Territorio**

### **Objetivos:**

- Analizar y resolver los expedientes urbanísticos de competencia foral.
- Definir e implementar el Modelo Territorial para Gipuzkoa, participando para ello de forma activa en el conjunto de los mecanismos de ordenación establecidos en la CAPV.
- Elaboración y puesta a disposición del resto de las instituciones, públicas y privadas, y de los ciudadanos y ciudadanas en general de una infraestructura de datos espaciales.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

## **Programa 23. Patrimonio Inmobiliario y Arquitectura**

### **Objetivos:**

- Actualización y mejora del Inventario General de Bienes y Derechos como instrumento de gestión del patrimonio.
- Prestar asistencia y asesoría técnicas a los restantes departamentos de la Diputación en orden a la construcción y rehabilitación de edificios propios.
- Atención a las necesidades de rehabilitación arquitectónica del Palacio Foral de la Diputación y de los edificios

Irisgarritasuna Sustatzeko Legeari egokitzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkera zuzena da generoaren ikuspegitik.

### **MUGIKORTASUNEO ETABIDE AZPIEGITURETAKO DEPARTAMENTUA**

#### **01 Programa. Mugikortasuna eta Bide Azpiegituretako Zerbitzu Orokorrak**

##### **Helburuak:**

- Departamentuko organoei laguntza teknikoa eta aholkuak ematea.
- Departamentuko jarduketak beste erakunde eta departamentu batzuetako jarduketekin koordinatzea.
- Idazkatitza Teknikoaren bitartez Departamentuko kudeaketa administratiboa eta aurrekontu eta kontabilitatearen kontrola bere gain hartzea.
- Departamentuaren jarduerak eta bere eskumeneko eginkizunak hedatzea.
- Departamentuko zerbitzuek funtziona-mendu egokia izateko behar dituzten langile eta baliabideak jartzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkera zuzena da generoaren ikuspegitik.

### **10 Programa. Garraioaren Antolamendu eta Sustapena**

multidepartamentales que le correspondan y su adaptación a la Ley para la Promoción de la Accesibilidad.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

### **DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS VIARIAS**

#### **Programa 01. Servicios Generales de Movilidad e Infraestructuras Viarias**

##### **Objetivos:**

- Apoyar técnicamente y asesorar a los diversos órganos del Departamento.
- Coordinar las actuaciones del Departamento con las de otras instituciones y departamentos.
- Asumir a través de la Secretaría Técnica la gestión administrativa y el control presupuestario y contable del Departamento.
- Difundir las actividades del Departamento y de las materias de su competencia.
- Dotar de medios humanos y materiales para el correcto funcionamiento de los servicios del Departamento.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

### **Programa 10. Ordenación y Promoción del Transporte**

### **Helburuak:**

- Bidaiarien garraio publikoaren kalitatea eta lehiakortasuna hobetzea, arlo horretako azpiegiturak eta ekipamenduak sortuz eta hobetuz.
- Defizita duten guneak eta ordutegiak bultzatzea.
- Bidaiarien eta merkantzien garraio publikoaren kudeaketa eta ikuskapen lanak behar bezala betetzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkera zuzena da generoaren ikuspegitik.

## **11. Programa. Mugikortasuna**

### **Helburuak**

- Bizikleta Bideen Foru Arauak eta Gipuzkoako Bizikleta Bideen Sareko Lurralde Arloko Planak diotena kudeatzea eta gauzatzea, motorizatu gabeko hiriarteko mugikortasuna garatzeko.
- Bizikletaren erabilera sustatzea hiri barruko eta hiri arteko eguneroko garraio bide iraunkor gisa.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

## **20. Programa. Errepideak Artatzea**

### **Objetivos:**

- Mejorar la calidad y competitividad del transporte público de viajeros mediante la creación y mejora de infraestructuras y equipamientos vinculados al mismo.
- Fomento del transporte en zonas y horarios deficitarios.
- Desarrollar eficientemente las tareas de gestión e inspección del transporte público, tanto de viajeros como de mercancías.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

## **Programa 11. Movilidad**

### **Objetivos**

- Gestión y ejecución de los contenidos de la Norma Foral de Vías Ciclistas de Gipuzkoa y del Plan Territorial Sectorial de la Red de Vías Ciclistas de Gipuzkoa para el desarrollo de la movilidad no motorizada interurbana.
- Impulso del uso de la bicicleta como modo sostenible de transporte urbano e interurbano cotidiano.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

## **Programa 20. Conservación de las Carreteras**

## **Helburuak**

- Lurraldeko errepideak egoera onean edukitzea.
- Bide segurtasuna hobetzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

## **21. Programa. Errepideen Eraikuntza eta Hobekuntza**

### **Helburuak**

- Martxan dauden obrak egiten jarraitzea eta, hala badagokio, bukatzea.
- Programatutako obrei hasiera ematea.
- Euskadiko Errepideen Plan Orokorrean, Gipuzkoako Errepideen Lurralde Planaren Proiektuan. Berezian programatuta dauden obrak egiteko beharrezkoak diren azterlan, aurreproiektu eta proiektuak egitea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

## **22. Programa. Plangintza, Kontratazioa eta Ustiapena**

### **Helburuak**

- Gipuzkoako Errepideen Lurralde Arloko Plana eta Eukal Herriko Errepideen Egitasmo Orokorra

## **Objetivos**

- Mantener en estado adecuado las carreteras del Territorio.
- Mejorar la seguridad vial.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

## **Programa 21. Construcción y Mejora de Carreteras**

### **Objetivos**

- Continuar y, en su caso, terminar las obras en ejecución.
- Iniciar las obras programadas.
- Realizar los estudios, anteproyectos y proyectos necesarios para la ejecución de las obras programadas en el Plan General de Carreteras del País Vasco, en el Proyecto de Plan Territorial de Carreteras de Gipuzkoa.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

## **Programa 22. Planificación, Contratación y Explotación**

### **Objetivos**

- Elaboración y seguimiento del Plan Territorial Sectorial de Carreteras de

prestatzea eta haien jarraipena egitea.

- Bide azpiegituren alorreko planetako proposamenak, lurralde nahiz hiri antolaketa plangintzetan txertatzea.
- Kalte, urraketa eta baimen espedienteak tramitatzea.
- Kontratazio espedienteak tramitatzea.

Pertsona fisikoak, pertsona juridikoak eta organo kolegiatuak dira programaren amaierako hartzaileak.

Programak emakumeei eta gizonei eragiten die zuzenean edo zeharka, baliabideen atzipen edota kontrolari dagokienez.

Erabilitako hizkuntza berrikusi egin da, eta egokitzat jotzen da genero ikuspuntutik.

## 2.2.- Emakume eta gizonen arteko berdintasunaren helbururako ez-egokitzat hartutako aurrekontu programak

### FORU ADMINISTRAZIOKO ETA FUNTZIO PUBLIKOKO DEPARTAMENTUA

#### 33. Programa. Gipuzkoako Aldizkari Ofiziala

##### Helburuak

- Gipuzkoako Aldizkari Ofiziala egunero euskarri elektronikoa argitaratzea.
- Diputazioko departamentuen beharrei erantzutea, inprimategiaren ahalmenaren barruan.

Pertsona fisikoak edo juridikoak ez dira aipatutako helburuen hartzaile eta ez dute eraginik haiengan baliabideetara iristeari edota horiek kontrolatzeari dagokienez, helburu bakoitzeko ekintzetan ikus daitekeenez, beraz, ez da egin behar genero eraginaren

Gipuzkoa y Plan General de Carreteras del País Vasco.

- Integrar las propuestas de los Planes Sectoriales de Infraestructuras Viarias con los Planes de Ordenación, tanto territorial como urbana.
- Tramitación de expedientes de daños, infracciones y autorizaciones.
- Tramitar expedientes de contratación.

El programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

Se ha revisado el lenguaje empleado y el mismo se considera correcto desde la perspectiva de género.

## 2.2.- Programas presupuestarios considerados no pertinentes para el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres

### DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN FORAL Y FUNCIÓN PÚBLICA

#### Programa 33. Boletín Oficial de Gipuzkoa

##### Objetivos

- Publicar diariamente el Boletín Oficial de Gipuzkoa en formato electrónico.
- Atender las necesidades de autoconsumo de los diversos departamentos de la Diputación, en la medida de las capacidades propias de la imprenta.

Los objetivos citados no tienen como destinatario final a personas físicas o jurídicas ni afectan a éstos respecto al acceso y/o control de los recursos, cómo se aprecia en las acciones de cada uno de los objetivos, por lo que no existe

azterketarik programan.

Erabilitako hizkuntzari dagokionez, zuzena da genero ikuspegiaren aldetik.

## **OGASUN ETA FINANTZA DEPARTAMENTUA**

### **21 Programa. Zor Publikoa**

Helburuak

1. Aldundiaren egitura finantzario egokia zehaztea, bai epe laburrera eta bai epe luzera.
2. Finantzaketa iturriak bilatzea baimendutako zorpetzeari aurre egiteko, eta zama finantzarioa ongi kudeatzea.
3. Kalifikazioari eustea Fitch Ratings eta Moody's enpresek emandako urteko balorazioan: (AA+) eta (Aaa).
4. Aholkularitza ematea Gipuzkoarako estrategikoak diren proiektuetara ondoen egokitzen diren finantzazio formulen inguruan, proiektu horietan GFA partaide denenean.

Erabilitako hizkerari dagokionez, egokia da genero ikuspuntutik.

### **31. Programa Erakundeekiko Konpromisoak**

Helburuak

1. Erakundeekiko konpromisoak kudeatzea. Estatuarentzako Kupoa, Eusko Jaurlaritzari egin beharreko Ekarpenak eta Udalak Finantzatzeko Foru Fondoa.

Erabilitako hizkera egokia da genero ikuspuntutik.

## **BATZAR NAGUSIAK**

### **10. Programa. Batzar Nagusiak**

**Helburuak**

- Gipuzkoako Batzar Nagusiak finantzatzeko erabiliko diren diru zuzkidurak transferitzea.

pertinencia de género en el programa.

En cuanto al lenguaje utilizado es correcto desde la perspectiva de género.

## **DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y FINANZAS**

### **Programa 21. Deuda Pública**

Objetivos

1. Determinar la estructura financiera óptima de la Diputación, tanto a corto como a largo plazo.
2. Buscar fuentes de financiación que cubran el endeudamiento autorizado, gestionando la misma para optimizar la carga financiera.
3. Renovar la calificación del rating anual alcanzada con Fitch Ratings (AA+) y Moody's (Aaa).
4. Asesorar sobre las fórmulas de financiación que mejor se adapten a proyectos estratégicos para Gipuzkoa en los que participa la DFG.

El lenguaje utilizado resulta pertinente desde la perspectiva de género.

### **Programa 31. Compromisos Institucionales**

Objetivos

1. Gestión de los Compromisos Institucionales. Cupo al Estado, Aportaciones al Gobierno Vasco y Fondo Foral de Financiación Municipal.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

## **JUNTAS GENERALES**

### **Programa 10. Juntas Generales**

**Objetivos**

- Transferir las dotaciones destinadas a financiar las Juntas Generales de Gipuzkoa.



Batzar Nagusien aurrekontu programaren hartzaila beste erakunde bat da eta honek berari dagozkion aurrekontu programen bidez bere ezkuduntzen arabera baliabide horiek birbanatuko ditu hiritarren artean. Programa hau administrazio publikoen barne antolamenduari dagokio. Antolamendu hau beharrezkoa da eurei dagozkien aurrekontuak burutzeko, baina ez dauka genero kontuetan eragin zuzenik.

Erabilitako hizkera genero ikuspegitik egokia da.

## **ZENBAIT DEPARTAMENTUETAKO GASTUAK**

### **01. Programa. Zenbait Departamentutako Gastuak**

#### Helburuak

- Programa honek hasierako kredituen hornikuntzetako gutxiegitasunetik departamentu ezberdinetako aurrekontuan sortutako desbideraketak parekatzea edota hasierako aurrekontuan aurrikusi gabeko gastuen premia berriei aurre egitea bidera-tuta dauden diru zuzkidurak hartzen ditu.

Zenbait Departamentuetako Gastuak programaren hartzailak Foru Aldundiko gainerako departamentuak dira. Beraz, ez dauka hartzaille espezifiko bat. Programa hau administrazio publikoen barne antolamenduari dagokio. Antolamendu hau beharrezkoa da eurei dagozkien aurrekontuak burutzeko, baina ez dauda genero kontuetan eragin zuzenik.

Erabilitako hizkera genero ikuspegitik egokia da.

El programa presupuestario de Juntas Generales tiene como destinataria a otra institución y será esta la que a través de sus respectivos programas presupuestarios, redistribuyan nuevamente los recursos entre los ciudadanos según sus competencias. Este programa pertenece a la organización interna de las administraciones públicas, organización necesaria para hacer efectivos sus respectivos presupuestos, pero sin incidencia directa en cuestiones de género

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

## **GASTOS DIVERSOS DEPARTAMENTOS**

### **Programa 01. Gastos diversos Departamentos**

#### Objetivos

- Este programa comprende las dotaciones destinadas a nivelar las desviaciones en el presupuesto de los distintos departamentos derivados de la insuficiencia en las dotaciones crediticias iniciales o bien para atender a nuevas necesidades de gastos no previstos en el presupuesto inicial.

El programa presupuestario Gastos diversos Departamentos, tiene como destinatarios el resto de los Departamentos de la Diputación Foral, para hacer frente a desviaciones que puedan producirse a lo largo del ejercicio. No tiene por lo tanto un destino específico. Este programa pertenece a la organización interna de las administraciones públicas, organización necesaria para hacer efectivos sus respectivos presupuestos, pero sin incidencia directa en cuestiones de género.

El lenguaje utilizado es correcto desde el punto de vista de género.

## **E. DATOZEN EKITALDIETAN EGITEKOAK DIREN URRATSAK**

Lehen urte horren emaitza izan zen aurrekontu programa guztiak generoarekiko erantzukizunaren arabera sailkatzea, eta berarekin ekarri zuen hasiera batean ikustaraztea aurrekontu programak neutroak ez izatea emakume eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez. Bigarren urte honetan, aldiz, genero ikuspuntutik eraldatzeko duten ahalmenagatik eta emakume eta gizonen eragiteagatik nabarmentzen diren programak ebaluatzen ari dira.

Genero ikuspuntua aurrekontuetan txertatzeko prozesurako finkatutako egutegiaren arabera, 2012ko ekitaldian eta hasierako sailkapenak berrikusi ondoren, garrantzi ertaineko programak jasoko dira, aztertutako izan daitezten (programa guztien %26 dira).

Garrantzi handiko programak kopuru osoaren %22 direnez, ia aurrekontuaren erdiaren ebaluazioa aurkeztuko litzateke 2013ko Aurrekonturako.

Garrantzi handiko programei dagokienez, horiek aztertzen jarraituko da, eta hasierako sailkapena berrikusteko prozesuaren ondorioz balorazio hori hartzen duten programak sartuko dira. Gainera, "ahalmenean ikuspuntua" sartuko da, hain zuzen emakume eta gizonen dimentsio anitzeko ongizatean oinarritzen den hori; horrek ahalbideratuko du politiken eta departamentuen zeharkako azterketan aurrera egitea, horien arteko bereizketa estankoa gainditu eta haien jarduerak modu berritzaile batez aztertze aldera, betiere Gipuzkoako emakume eta gizonen kolektiboak erdian jarrita, horien baitira politika publikoen protagonistak.

Azken finean, honako hauek direla-eta:

- Hasiera eman zaio Gipuzkoako Aurrekontuak prestatzean genero ikuspuntua sartzeko prozesuari.
- Departamentu guztiek eta Uliazpi Uliazpi Fundazioa organismo autonomoak beren aurrekontu programak sailkatu dituzte.

## **E. SIGUIENTES PASOS A REALIZAR EN LOS PRÓXIMOS EJERCICIOS**

Si el resultado del primer año fue la clasificación de la totalidad de los programas presupuestarios respecto a su responsabilidad con el género y supuso una primera visión de que los programas presupuestarios no son neutros en la igualdad de mujeres y hombres, este segundo año ha sido el de la evaluación de aquellos programas, que desde la perspectiva de género destacan por su capacidad transformadora y de impacto en las mujeres y en los hombres.

Conforme al calendario fijado para el proceso de incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos, durante el ejercicio 2012, y previa revisión de las clasificaciones iniciales, efectuadas en el presente informe, se incorporarán para su análisis los programas calificados como de relevancia media, que representan el 26% del total de programas.

En la medida en que los programas de relevancia alta representan el 22%, para el presupuesto 2013, se presentaría la evaluación de casi la mitad del presupuesto.

Respecto a los programas calificados de relevancia alta, continuará su análisis, incorporando aquellos que resulten con dicha valoración en el proceso de revisión de la clasificación inicial, e incorporando el "enfoque de las capacidades", el cual se basa en el bienestar multidimensional de mujeres y hombres, lo que permite avanzar en el análisis transversal de las políticas y departamentos superando las divisiones estancas entre ellos y analizando sus actividades de forma innovadora poniendo en el centro a los diversos colectivos de mujeres y hombres de Gipuzkoa, protagonistas de la política pública.

En definitiva y dado que:

- Continúa el proceso para la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos del Territorio Histórico de Gipuzkoa iniciado en el ejercicio 2010.
- Todos los Departamentos y el Organismo Autónomo Fundación Uliazpi han clasificado sus programas presupuestarios.

- Se presenta un informe específico de evaluación de las áreas consideradas de alta relevancia en las políticas de igualdad de mujeres y hombres.
- Aurreikusita dago genero ikuspuntutik egokitzat hartutako programen genero eraginaren ebaluazioa egitea pixkanaka.

Ondorioztatzen da Gipuzkoako 2012ko Aurrekontuen Foru Arau Proiektuak arduraz jokatzeko duela generoak eragindako desberdintasunak zuzentzeko helburuarekin.

- Se presenta un informe específico de evaluación de las áreas consideradas de alta relevancia en las políticas de igualdad de mujeres y hombres.
- Está previsto que, de forma progresiva, se va a efectuar la evaluación de impacto de género del resto de los programas clasificados como pertinentes desde la perspectiva de género.

Se concluye que el presente Proyecto de Norma Foral de Presupuestos del Territorio Histórico de Gipuzkoa para el ejercicio 2012 es responsable con el objetivo de corrección de desigualdades por razón de género.

# I. ERANSKINA – ANEXO I

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA****OGASUN ETA FINANTZA DEPARTAMENTUA**

*Gipuzkoako Foru Aldundiko Ogasun eta Finantza Departamentuaren eta Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatearen arteko lankidetz hitzarmena.*

2011ko maiatzaren 30ean Gipuzkoako Foru Aldundiko Ogasun eta Finantza Departamentuaren eta UPV/EHU-ren arteko lankidetz hitzarmena onartu zen emakumeen eta gizonen berdintasunerako ekintzak eta politikak garatzeko.

Horrela argitaratzen da dagozkion ondorioetarako eta denek jakin dezaten

Donostia, 2011ko ekainaren 15a.—María Jesús Pérez Garcíarena, idazkari teknikoa.

(5758)

(7256)

*Gipuzkoako Foru Aldundiko Ogasun eta Finantza Departamentuaren eta Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatearen arteko lankidetz hitzarmena, emakumeen eta gizonen berdintasunerako ekintzak eta politikak garatzeko.*

Donostian, 2011ko maiatzaren 30ean.

## BILDU DIRA

Alde batetik, Gipuzkoako Foru Aldundiko Ogasun eta Finantza Departamentua (aurrerantzean OFD), helbidea Gipuzkoan duena, Donostiako Errotaburu pasealekuko 2. zenbakian (20018), eta haren izenean jardunez, Pello Gonzalez Argómaniz Departamentuko foru diputatu jauna.

Eta bestetik, Euskal Herriko Unibertsitatea (aurrerantzean UPV/EHU), helbidea Bizkaian duena, Leioako Sarriena auzoan, z.k., 48940, eta haren izenean jardunez, Iñaki Goirizelaia Ordokika Unibertsitateko errektorea, abenduaren 30eko 238/2008 Dekretuaren bidez kargu horretarako izendatua izan zena (2009ko urtarrilaren 7ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, 4 zk.a), eta UPV/EHUren estatutuen 181. artikulua (2011ko otsailaren 24ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, 38 zk.a) eta bere garapen arauak emandako esku-menak erabiliz diharduena.

Horrela esku harturik, bi aldeek beharrezkoa den lege gaitasuna aitortu diote elkarri Hitzarmen hau sinatzeko, eta horretarako honako hau

## ADIERAZI DUTE

*Lehen.* Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Gipuzkoako 2008-2011 Foru Plana Gipuzkoako Foru Aldundia osatzen duten departamentu guztien berariazko borondatearen eta konpromisoaren emaitza da, eta funtsezko jarduketa esparrua eskaintzen du emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruko gaitan 2008-2011 epealdirako. Plan horretan garatzen da otsailaren 18ko 4/2005 Legeak, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzkoak, ezarri zuen marko gidari berria, zeinaren printzipio orokorrak baitira tratu berdina ematea, aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzea eta genero ikuspegia integratzea.

**DIPUTACION FORAL DE GIPUZKOA****DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y FINANZAS**

*Convenio de colaboración entre el Departamento de Hacienda y Finanzas de la Diputación Foral de Gipuzkoa y la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea.*

El 30 de mayo de 2011 se suscribió el convenio entre la UPV/EHU y el Departamento de Hacienda y Finanzas de la Diputación Foral de Gipuzkoa para el desarrollo de acciones y de políticas de igualdad de mujeres y hombres.

Lo que se publica a los efectos oportunos para general conocimiento.

Donostia-San Sebastián, a 15 de junio de 2011.—La secretaria técnica, María Jesús Pérez Garcíarena.

(5758)

(7256)

*Convenio de colaboración entre el Departamento de Hacienda y Finanzas de la Diputación Foral de Gipuzkoa y la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea para el desarrollo de acciones y de políticas de igualdad de mujeres y hombres.*

En Donostia-San Sebastián a 30 de mayo de 2011.

## REUNIDOS

De una parte, el Departamento de Hacienda y Finanzas de la Diputación Foral de Gipuzkoa (más adelante, DHF), con domicilio en P.º Errotaburu 2, 20018, de Donostia-San Sebastián (Gipuzkoa), y en su nombre y representación D. Pello Gonzalez Argómaniz, en su calidad de Diputado Foral del Departamento.

Y de otra parte, la Universidad del País Vasco (en adelante, UPV/EHU), con domicilio en B.º de Sarriena s/n, 48940, de Leioa (Bizkaia), y en su nombre y representación D. Iñaki Goirizelaia Ordokika, en su calidad de Rector, en virtud del nombramiento para tal cargo por Decreto 238/2008, de 30 de diciembre (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 4 de 7 de enero de 2009), y en ejercicio de las facultades que le confieren los artículos 181 de los Estatutos de la UPV/EHU (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 38 de 24 de febrero de 2011) y sus normas de desarrollo.

Los comparecientes, con el carácter que intervienen, se reconocen mutuamente capacidad legal necesaria para otorgar el presente Convenio, a cuyo efecto,

## EXPONEN

*Primera.* El Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Gipuzkoa 2008-2011, resultado de la voluntad expresa y compromiso de la totalidad de los Departamentos que integran la DFG, constituye el marco de actuación en materia de igualdad de mujeres y hombres para el período 2008-2011. Este Plan desarrolla el nuevo marco rector que otorga la ley 4/2005 de 18 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres y viene determinado por los principios generales de Igualdad de trato, Respeto a la diversidad y a la diferenciación e Integración de la perspectiva de género.

*Bigarrena.* Genero ikuspegiaren integrazioari dagokionez, esandako legeak honela dio 3.4 artikuluan: «herri-aginteez genero ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekintza guztietan, halako moduz non horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarriko duten», honela ulerturik genero ikuspegiaren integrazioa: «emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharizan ezberdinak modu sistematikoa kontsideratzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketak zehatzak txertatzea».

*Hirugarrena.* Euskal Herriko Unibertsitateak, balioen zabaltzaile eta jakintzaren berresle den erakunde gisa, emakumeen eta gizonen berdintasun eskubidea gauzatzeko arduraz berezia du. Hala adierazten da UPV/EHUren 2007-2011rako Plan Estrategikoa jasotako Etorkezuneko ikuspegiaren. Haren arabera, «emakumeen eta gizonen berdintasuna eta aniztasunarekiko errespetua handiagoak izatea lortzeko aurrera egin duen eta gizartearen erreferente den» unibertsitate bat izan behar du.

*Laugarrena.* Emakumeak eta gizonak berdintza izatearen aldeko iritzi hori islatuta ageri da bai UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planean (2010-2013), eta bai UPV/EHUren estatutuetan (otsailaren 15eko 17/2011 Dekretua). Estatutu horietan jasotzen denez, UPV/EHUK dituen helburuen artean daude «Unibertsitateko emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzea eta beharrezko neurriak hartzea inor diskriminatua izan ez dadin arrazoi hauengatik: Jatorria, etnia, sexua, erlijioa, iritzia, hizkuntza edo bestelako egoera pertsonal edo sozialen bat» (4.3 art.). Gainera, horretarako, UPV/EHUK, Unibertsitatearen Gizarte Erantzukizun eta Hedakuntza delako medio, (...) jarduerak bultzatuko ditu emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde» (112.2 h art.).

*Bosgarrena.* Bai Gipuzkoako Foru Aldundiko Ogasun eta Finantza Departamentuak eta bai Euskal Herriko Unibertsitateak oso interesgarritzat jotzen dute lankidetzan jarduteak emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko ekintzak eta politikak bultzatzeko.

Hori dela-eta, erabaki dute lankidetzak hitzarmen hau sinatzea ondoko estipulazioetan xedatutakoaren arabera.

#### ESTIPULAZIOAK

##### *Lehena. Hitzarmenaren xedea.*

Hitzarmen honen xedea da Ogasun eta Finantza Departamentuaren eta EHUren artean lankidetzak esparru egoki bat ezartzea emakumeen eta gizonen berdintasun arloko ekintzak eta politikak garatzeko.

Bi erakundeen arteko lankidetzaren barruan zeregin hauek sartu ahal izango dira:

1. Metodologia bat sistematizatzea bi erakundeetako aurrekontuen kudeaketa-sisteman genero ikuspegia sartu ahal izateko.
2. OFDren eta EHUren funtzio eremuen barruan era guztietako ekintzak eta politikak garatzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde, hala nola datu baseak sexuaren arabera bereiztea, eta genero ikuspegia zerga araudiaren analisisian eta beste hainbat arlotan txertatzea.

##### *Bigarrena. Aldeen konpromisoak.*

Gorago aipatu den xedea garatze aldera, bi aldeek egoki irizten dituzten batzorde teknikoak eratu eta bidezko neurriak hartuko dituzte hitzarmena gauzatzeko, betiere norik bere esku-menaren arabera eta aplikagarri zaien araudiari jarraiki.

*Segunda.* Respecto a la integración de la perspectiva de género, conforme al artículo 3.4 de la citada ley, se establece que: «los poderes públicos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus 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», entendiéndose por integración de la perspectiva de género «la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación».

*Tercera.* La UPV/EHU, por su papel de institución transmisora de valores y sancionadora del saber, tiene una especial responsabilidad en hacer efectivo el derecho a la igualdad de mujeres y hombres. Así se señala en la Visión de futuro recogida en el Plan Estratégico de la UPV/EHU 2007-2011, que contempla una universidad que «habrá avanzado en la consecución de mayores cotas de igualdad de mujeres y hombres y de respeto a la diversidad, constituyéndose en referente social».

*Cuarta.* Este sentir en pro de la igualdad de mujeres y hombres se refleja en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2010-2013) y en los Estatutos de la UPV/EHU (Decreto 17/2011, de 15 de febrero). Conforme a los mismos, entre los fines de la UPV/EHU está el de «garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres que forman la Comunidad Universitaria y adoptar las medidas necesarias para prevenir o eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, etnia, sexo, religión, opinión, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social» –art. 4.3–; y «a estos efectos, la UPV/EHU, mediante la Proyección y Responsabilidad Social Universitaria, (...), impulsará las actividades a favor de la igualdad de género entre mujeres y hombres» art. 112.2. h).

*Quinta.* Que tanto el Departamento de Hacienda y Finanzas de la Diputación Foral de Gipuzkoa DFG como la UPV/EHU consideran de gran interés la colaboración entre las mismas con el fin de impulsar acciones y políticas en pro de la igualdad de mujeres y hombres.

Por todo ello, acuerdan el presente Convenio de colaboración de acuerdo con lo dispuesto en las siguientes.

#### ESTIPULACIONES

##### *Primera. Objeto del Convenio.*

El presente convenio tiene como objeto establecer el adecuado marco de colaboración entre el DHF y la UPV/EHU para el desarrollo de acciones y políticas de igualdad de mujeres y hombres.

La cooperación entre ambas Instituciones podrá incluir lo siguiente:

1. Sistematización de una metodología que permita la incorporación de la perspectiva de género al sistema de gestión presupuestaria de ambas instituciones.
2. Desarrollo de cualquier acción o política en pro de la igualdad de mujeres y hombres que forme parte del ámbito funcional del DHF y de la UPV/EHU, tales como el desarrollo de bases de datos desagregados por sexo, incorporación de la perspectiva de género al análisis de la normativa tributaria y otros.

##### *Segunda. Compromisos de las partes.*

Para el desarrollo del objeto descrito las partes pondrán en marcha cuantas comisiones técnicas y medidas estimen oportunas para la ejecución del convenio, de acuerdo, en todo caso, a sus respectivas competencias y a la normativa que sirva de aplicación.

*Hirugarrena. Jarraipen batzordea.*

Hitzarmena behar bezala garatzen dela egiaztatzeko, Jarraipen Batzorde bat eratzea erabakitzen dute bi aldeek, bi pertsona izango dituen, bat erakunde bakoitzeko. EHUren ordezkaria Gizarte Erantzukizun eta Unibertsitate Hedakuntza gaietako errektoreordea edo honek izendatzen duen pertsona izango da. Ogasun eta Finantza Departamentuaren ordezkaria, bere aldetik, Finantza eta Aurrekontuetako zuzendaria edo berak izendatzen duen pertsona izango da.

Batzordea bi aldeetako edozeinek berariaz eskatzen duenean bilduko da, eta hitzarmena interpretatzea eta bere garapenean sortzen diren auziak argitzea izango dira bere eginkizunak.

Funtzionamenduari dagokionez, Batzordeak kontuan hartuko du azaroaren 26ko 30/1992 Legeak, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearenak, II. titularen bigarren kapituluan xedatutakoa.

*Laugarrena. Izaera.*

Hitzarmen honek izaera administratiboa du, eta Jarraipen Batzordeari dagokio haren edukia interpretatzea. Interpretazio horretatik sor litezkeen auziak, azken instantzian, administrazioarekiko auzietarako epaitegietan aurkeztu eta erabakiko dira.

*Bosgarrena. Indarraldia.*

Hitzarmen hau indarrean sartuko da sinatzen den datatik aurrera, urtebete iraungo du, eta automatikoki luzatuko da. Dena den, horrek ez du kentzen hitzarmena iraungi ahal izatea bi aldeek hala adosten badute edo aldeetako batek nahi hori agertzen badu bi hilabete lehenago beste aldeari idatziz jakinarazita.

Hitzarmena iraungitzeak, dela epea amaitu delako, dela bestelako arrazoiak izan direlako, ez die bidean dauden jarduketei erango.

Adierazitako guztiarekin ados daudela frogatzeko, eta hala jasota gera dadin, bi aldeek lankidetzan hitzarmen hau sinatzen dute hiru aletan, goian aipatutako lekuan eta egunean.

Pello González Argomaniz, Gipuzkoako Foru Aldundiko Ogasun eta Finantza Departamentua.—Iñaki Goiricelaia Ordorika, Euskal Herriko Unibertsitateako errektorea.

*Tercera. Comisión de seguimiento.*

Al objeto de verificar el correcto desarrollo del convenio, se constituye de común acuerdo entre las partes, una Comisión de seguimiento integrada por dos personas, una por cada institución, ostentando la representación de la UPV/EHU, la Vicerrectora de Responsabilidad Social y Proyección Universitaria o persona en quien delegue. El DHF estará representado por quien ostente la Dirección General de Directora de Finanzas y Presupuestos o persona en quien delegue.

Dicha Comisión tendrá como funciones la interpretación del presente convenio, así como la resolución de todas aquellas cuestiones que surjan en el desarrollo del mismo y se reunirá a petición de cualquiera de las partes en caso necesario.

El funcionamiento de la Comisión se regirá por lo dispuesto en el Título II, Capítulo segundo de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

*Cuarta. Naturaleza.*

El presente convenio tiene naturaleza administrativa correspondiendo a la Comisión de Seguimiento la interpretación de su contenido. Las cuestiones derivadas de esta interpretación serán, en última instancia, conocidas y resueltas por los tribunales contencioso-administrativos competentes.

*Quinta. Vigencia.*

El presente convenio que entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, tendrá una vigencia de 1 año, con prórroga automática, sin perjuicio de la posibilidad de extinción del mismo por mutuo acuerdo de las partes o por voluntad de una de ellas, mediante comunicación escrita a la otra parte con dos meses de antelación.

La extinción del convenio, bien sea por la expiración del mismo, bien sea por otras causas, no afectará en ningún caso, a las actuaciones en curso.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, y para que así conste, firman las partes el presente convenio de colaboración por triplicado ejemplar en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Departamento de Hacienda y Finanzas de la Diputación Foral de Gipuzkoa, Pello González Argomaniz.—El Rector de la Universidad del País Vasco, Iñaki Goiricelaia Ordorika.

## II. ERANSKINA – ANEXO II





**Gizon eta emakumeen  
arteko berdintasuna  
Gipuzkoan**

**Aurrekontu-prozesurako  
adierazleen analisia**

2011ko urria



# Aurkibidea

<b>1. Aurkezpena .....</b>	<b>3</b>
1.1. Aurkezpena.....	3
<b>2. Ikuspegi orokorra .....</b>	<b>3</b>
2.1. Ikuspegi orokorra.....	3
2.1.1. Gipuzkoako adierazleen egoera eta bilakaera.....	3
2.1.2. Gipuzkoako benchmarking-azterketa, Europar Batasuna erreferentziatzat hartuta .....	3
2.2. Gipuzkoako eta Europar Batasuneko adierazleak.....	3
2.3. Gipuzkoako adierazleak 2000-2010 .....	3
<b>3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik .....</b>	<b>3</b>
3.1. Lan-merkatua .....	3
3.1.1. 15 urtetik 64 urterako biztanleen enplegu-tasa .....	3
3.1.2. 55 urtetik 64 urterako biztanleen enplegu-tasa .....	3
3.1.3. 15 urte eta gehiago dituzten biztanleen langabezia-tasa.....	3
3.1.4. Lanaldi partzialeko enpleguaren eragina.....	3
3.2. Kualifikazioa eta prestakuntzarako sarbidea.....	3
3.2.1. Gutxienez bigarren mailako ikasketak dituzten 20-24 urte bitarteko biztanleak .....	3
3.2.2. Unibertsitateko ikasketak dituzten biztanleak .....	3
3.3. Errenta desberdintasuna .....	3
3.3.1. Pobrezia-arriskuaren tasa .....	3
3.3.2. Errenten inguruko genero-aldea .....	3
3.3.3. Genero-aldea eta familia-errenta.....	3
3.3.4. Soldaten inguruko genero-aldea.....	3
3.4. Erabakitze esparruak.....	3
3.4.1. Emakumeen presentzia Legebiltzarrean .....	3
3.4.2. Emakumezkoen presentzia Gobernuan .....	3
3.4.3. Emakumeen presentzia tokiko gobernuetan: Alkatetzak .....	3
3.4.4. Emakumeak zuzendaritza postuetan .....	3
<b>A. eranskina Eranskin estatistikoa .....</b>	<b>3</b>
<b>B. eranskina Europako Batzordeko Adierazleak: Emakume eta Gizonen arteko berdintasuna.....</b>	<b>3</b>
<b>C. eranskina Laburdurak eta Europako herrialdeen kodeak.....</b>	<b>3</b>



# 1. Aurkezpena

## 1. Aurkezpena

### 1.1. Aurkezpena

Dokumentuak Gipuzkoako gizon eta emakumeen arteko berdintasunarekin zerikusia duten adierazleak aztertzen ditu.

Dokumentuaren ikuspegia Gipuzkoako Foru Aldundiko Ogasun eta Finantza Saileko aurrekontu-prozesurako interesaren ikuspegitik planteatzen da (generoaren ikuspegia), baita Europar Batasunarekin eta kide diren estatuekin Europako Batzordeak hautatutako erreferentziazko adierazleetatik abiatuta nazioartean alderatzen ere.

Gipuzkoako eta Europar Batasuneko benchmarking-eko azterketarako adierazleak, aurrekontu-prozesuko generoaren ikuspegiarako, lau bloke handitan egituratzen dira: lan-merkatua, prestakuntza eta prestakuntzarako irisgarritasuna, errenten desberdintasuna eta presentzia erabakiak hartzeko alorretan.

## 1. Aurkezpena

Hauek dira hautatutako 12 adierazleak:

- 15 eta 64 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa
- 55 eta 64 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa
- 15 urte eta gehiagoko biztanleen langabezia-tasa
- Lanaldi partzialeko enpleguaren eragina
- Bigarren hezkuntzako ikasketak dituen 20 eta 24 urte arteko biztanleria
- Unibertsitateko ikasketak dituen biztanleria
- Pobrezia-arriskuaren tasa
- Errentetan eta familia-errentetan gizon eta emakumeen artean dagoen aldea
- Soldatetan gizon eta emakumeen artean dagoen aldea
- Emakumeak Parlamentu nazionalean
- Emakumeak gobernu nazionaletan
- Emakumezkoak zuzendaritza-karguetan



## 2. Ikuspegi orokorra

## 2. Ikuspegi orokorra

### 2.1. Ikuspegi orokorra

#### 2.1.1. Gipuzkoako adierazleen egoera eta bilakaera

Azken urteetan, Gipuzkoako gizon eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko erreferentziako adierazleen bilakaerak, oro har, ibilbide positiboa izan du, emakumezkoen kolektiboaren egoera kaltegarritik abiatuta.

Lehenik eta behin, lanaren alorra aztertuko dugu.

Enplegurako sarrera urriagoa da emakumeen artean, batez ere helduagoa den (55 eta 64 urte) biztanleria potentzialki aktiboaren taldean, nahiz eta krisi ekonomikoaren ondorioz langabeziaren eragina txikiagoa izan den emakumeen artean.

Era berean, emakumeek proportzio handiagoan burutzen dituzte lanaldi partzialeko lanak.

Azken urteetan, emakumeen enplegurako sarrera areagotu izana eta gizonekiko aldearen murrizketa nabarmendu dezakegu.

Hori horrela, langabezia-tasen arteko aldeak bateratzeko joera izan du, azken urtean emakumezkoen tasa baxuagoa izatera delarik.

Hala eta guztiz ere, esan beharra dago krisiak emakumeen enpleguan eragina izan duela, gizonezkoen baino arinago izan bada ere.

Emakumeen okupazioaren alorra aztertzeko erabilitako erreferentziako adierazleen artean, lanaldi partzialesan lanean ari diren emakumeen portzentajea murrizteko joera azpimarra dezakegu, nahiz eta gizonezkoen adierazlea baino askoz ere altuagoa izan.

Bigarren blokeak prestakuntzaren alorrari egiten dio erreferentzia. Alor horretan, prestakuntzarako sarbidea altuagoa da hezkuntza maila altuagoa lortzen duten emakumeen artean.

## 2. Ikuspegi orokorra

Era berean, Gipuzkoako emakumeek lortutako mailaren joera positiboa da.

Errenten blokeak desoreka nabarmena erakusten du gizon eta emakumeen artean. Emakumezkoek errenta txikiagoak jasotzen dituzte eta egindako lanagatik diru-sarrera gutxiago lortzen dute; beraz, kopuruari dagokionez, aldeak nabarmenak dira.

Horrekin lotuta, pobrezia neurri handiagoan eragiten die emakumeei, gizon eta emakume arteko aldea nabarmena izanik.

Erabakiak hartzeko alorrari dagokienez, esparru publikoan izandako aurrerapenak nabarmentzen dira, gertatu berri den bateratze sakonarekin, betiere, enpresaren eremuan dagoen desoreka egonkorra aintzat hartuta.



## 2. Ikuspegi orokorra

2.1 taula Laburpen Taula: Gizon eta emakumeen arteko berdintasuna Gipuzkoan

	Adierazlea	Gaurko egoera	Azken urteetako bilakaera(1)
<b>LAN MERKATUA</b>			
Emakumezkoen okupazio-tasa	%61,0	:	=
Okupazio-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila	12,7 p.p.	--	++
55-64 urteko emakumezkoen okupazio-tasa	%34,0	-	+
55-64 urteko biztanleen okupazio-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila	27,1 p.p.	--	+
Emakumezkoen langabezia-tasa	%7,1	:	-
Langabezia-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila	-0,5 p.p.	+	+
Lanaldi partzialean lan egiten duten emakumeak	%17,3	++	+
Lanaldi partziala: gizon eta emakumeen arteko arraila	14,8 p.p.	--	+
<b>PRESTAKUNTZA ETA PRESTAKUNTZARAKO SARRERA</b>			
Gutxienez bigarren hezkuntzako ikasketak dituen 20-24 urteko emakumeak (2010)	%81,6 <sup>(2)</sup>	+	-
Unibertsitateko ikasketak amaitu dituen biztanleriaren banaketa: emakumeak	%58,8	+	+
<b>ERRENTEN DESBERDINTASUNA</b>			
Emakumezkoen pobrezia-arriskuaren tasa	%4,8	:	:
Pobrezia-arriskuaren tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila	2,0 p.p.	--	:
Errentak: gizon eta emakumeen arteko arraila	24,3 p.p.	--	+
Soldatak: gizon eta emakumeen arteko arraila	5,7 p.p.	--	:
<b>ERABAKIAK HARTZEKO ALORRAK</b>			
Emakumezkoak Parlamentuan	%48,0	=	++
Emakumezkoak Gobernuan	%50,0	=	++
Emakumezkoak enpresa zuzendaritza-karguetan	%29,0	--	=

(1) Azken 4 urteetan.

(2) Euskal A.E.ri dagokion emaitza.

Oharra: +/-/= ikurrak gizon eta emakumeen arteko berdintasunean gaur egungo egoera edo azken urteetako bilakaera aldeko/kontrako/berdina adierazten du. : Ez dago emaitzarik/ ezaugarri bereizgarririk gabeko emaitza.

Iturria: Eustat, Gipuzkoako Foru Aldundia, Eusko Jaurlaritza, eta EIN-k argitaratutako datuetan oinarritutako emaitzak.

## 2. Ikuspegi orokorra

### 2.1.2. Gipuzkoako benchmarking-azterketa, Europar Batasuna erreferentziazat hartuta

Gipuzkoaren eta Europar Batasuna-27ko batez bestekoaren arteko alderaketa-azterketak egoera desorekatua erakusten du.

Lanaren alorrean, enplegurako sarbidea eta langabezia-tasa txikiagoa positiboki nabarmentzen da, helduenen taldean salbu.

Bestalde, lanaldi partzialeko kontratazio murrizta nabarmentzen da Gipuzkoan.

Hezkuntzarako sarbideari dagokionez, alderaketa-egoera nahiko antzekoa da. Ez da hala gertatzen, ordea, pobrezia-egoera horretan gizon eta emakumeen arteko aldea nabarmenagoa baita Gipuzkoan.

Erabakiak hartzeari dagokionez, esfera politikoko egoera mesedegarria enpresaren alorreko egoera kaltegarriarekin alderatzen da.

## 2. Ikuspegi orokorra

2.2 taula Laburpen Taula: Gizon eta emakumeen arteko berdintasuna Gipuzkoan eta Europan

	Gipuzkoa	EB-27	Benchmarking
<b>LAN MERKATUA</b>			
Emakumezkoen okupazio-tasa	%61,0	%58,2	+
Okupazio-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila	12,7 p.p.	11,9 p.p.	-
55-64 urteko emakumezkoen okupazio-tasa	%34,0	%38,6	-
55-64 urteko biztanleen okupazio-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila	27,1 p.p.	16,0 p.p.	--
Emakumezkoen langabezia-tasa	%7,1	%9,6	+
Langabezia-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila	-0,5 p.p.	-0,1 p.p.	=
Lanaldi partzalean lan egiten duten emakumeak	%16,9	%31,5	--
Lanaldi partziala: gizon eta emakumeen arteko arraila	15,0 p.p.	23,2 p.p.	+
<b>PRESTAKUNTZA ETA PRESTAKUNTZARAKO SARRERA</b>			
Gutxienez bigarren hezkuntzako ikasketak dituzten 20-24 urteko emakumeak (2009)	%83,4 <sup>(2)</sup>	81,4%	+
Unibertsitateko ikasketak amaitu dituen biztanleriaren banaketa: emakumeak	%58,8	59,5%	=
<b>ERRENTEN DESBERDINTASUNA</b>			
Emakumezkoen pobrezia-arriskuaren tasa	%4,8	%5,4	+
Pobrezia-arriskuaren tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila	2,0 p.p.	0,2 p.p.	--
<b>ERABAKIAK HARTZEKO ALORRAK</b>			
Emakumezkoak Parlamentuan. 2010	%47,1	%24,0	++
Emakumezkoak Gobernuan. 2010	%36,4	%26,0	++
Emakumezkoak enpresa zuzendaritza-karguetan	%29,0	%33,0	-

Oharra: +/-/= ikurrak gizon eta emakumeen arteko berdintasunean gaur egungo egoera edo azken urteetako bilakaera aldeko/kontrako/berdina adierazten du. : Ez dago emaitzarik/ ezaugarri bereizgarririk gabeko emaitza.

Iturria: Eustat, Gipuzkoako Foru Aldundia, Eusko Jarularitza eta EIN-k argitaratutako datuetan oinarritutako emaitzak.

## 2. Ikuspegi orokorra

### 2.2. Gipuzkoako eta Europar Batasuneko adierazleak

2.3 taula Laburpen Taula: Gizon eta emakumeen arteko berdintasuna Gipuzkoan, Europan eta Europako herrialde garrantzitsuenetan

	Gipuzkoa	EB-27	EB-top	EB-sub
<b>Emakumezkoen okupazio-tasa. 2010</b>	61,0%	58,2%	DK (71,1%) SE (70,3%) NL (69,3%)	MT 39,2%) IT (46,1%) GR (48,1%)
<b>Okupazio-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila. 2010</b>	12,7%	11,9%	LT(-1,9 p.p.) LV (-0,2 p.p.) EE (0,9 p.p.)	MT (33,1 p.p.) GR (22,8 p.p.) IT (21,6 p.p.)
<b>55-64 urteko emakumezkoen okupazio-tasa. 2010</b>	34,0%	38,6%	SE (66,7%) FI (56,9%) EE (54,9%)	MT (13,0%) PO (24,2%) SI (24,5%)
<b>55-64 urteko biztanleen okupazio-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila. 2010</b>	27,1%	16,0%	EE (-2,7 p.p.) FI (-1,3 p.p.) LV (-1,1 p.p.)	MT (34,9 p.p.) CY (28,2 p.p.) GR (27,6 p.p.)
<b>Emakumezkoen langabezia-tasa. 2010</b>	7,1%	9,6%	AT (4,2%) NL (4,5%) LU (5,3%)	ES (20,5%) GR (16,2%) LV (15,7%)
<b>Langabezia-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila. 2010</b>	-0,5p.p.	-0,1p.p.	IE (-7,2 p.p.) LT (-6,7 p.p.) LV (-6,0 p.p.)	GR (6,3 p.p.) PT (2,1 p.p.) IT (2,1 p.p.)
<b>Lanaldi partzalean lan egiten duten emakumeak. 2009</b>	16,9%	31,5%	NL (75,8%) DE (45,3%) AT (42,9%)	BG (2,7%) SK (4,7%) HU (7,5%)
<b>Lanaldi partziala: gizon eta emakumeen arteko arraila. 2009</b>	15,0p.p.	23,2p.p.	BG (0,7 p.p.) RO (1,5 p.p.) SK (2,0 p.p.)	NL (50,9 p.p.) DE (35,6 p.p.) AT (34,2 p.p.)
<b>Gutxienez bigarren hezkuntzako ikasketak dituen 20-24 urteko emakumeak. 2009</b>	83,4%	81,4%	SK (94,0%) PL (93,2%) SI (93,1%)	MT (56,7%) PT (61,3%) ES (67,3%)
<b>Unibertsitateko ikasketak amaitu dituen biztanleriaren banaketa: emakumeak. 2009</b>	58,4%	59,4%	LV (71,5%) EE (69,3%) HU (66,8%)	LU (49,4%) AT (51,6%) FR (55,2%)
<b>Emakumezkoen pobrezia-arriskuaren tasa. 2008</b>	4,8%*	5,4%	CZ (2,2%) FI (2,3%) AT (2,4%)	LV (12,0%) RO (11,4%) BG (8,6%)
<b>Pobrezia-arriskuaren tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila. 2008</b>	2,0 p.p.	0,2 p.p.	DK (-0,9 p.p.) PO (-0,6 p.p.) FI (-0,4 p.p.)	LV (2,8 p.p.) CY (1,7 p.p.) LU (1,1 p.p.)
<b>Emakumezkoak Parlamentuan. 2010</b>	48,0%	24,0%	SE (46,0%) NL (41,0%) FI (40,0%)	MT (9,0%) HU (9,0%) RO (11,0%)
<b>Emakumezkoak Gobernuan. 2010</b>	50,0%	27,0%	FI (55,0%) ES (50,0%) DK (47,0%)	HU (0,0%) CZ (0,0%) EE (8,0%)

\* Euskal A.E.ri dagokion emaitza.

EB-top: Emaitza hobekoak dituzten Europako herrialdeak. EB-sub: Emaitza txaragoak dituzten Europako herrialdeak.

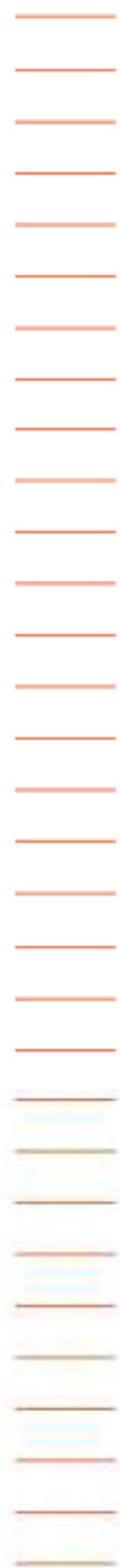
## 2. Ikuspegi orokorra

### 2.3. Gipuzkoako adierazleak 2000-2010

2.4 taula Laburpen Taula: Gizon eta emakumeen arteko berdintasuna: Bilakaera Gipuzkoan

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Emakumezkoen okupazio-tasa (%)	46,7	49,0	53,6	55,7	58,0	58,4	60,0	60,6	61,9	61,3	61,0
Okupazio-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila (p.p.)	28,5	26,8	23,3	21,9	17,9	20	19,3	18,9	16,1	11,8	12,7
55-64 urteko emakumezkoen okupazio-tasa (%)	:	:	:	:	:	:	30,8	31,1	33,0	31,9	34,0
55-64 urteko biztanleen okupazio-tasa: gizon eta emakum. arteko arraila (p.p.)	:	:	:	:	:	:	29,6	28,3	25,8	24,1	27,1
Emakumezkoen langabezia-tasa (%)	13,9	12,1	9,6	11,0	8,8	5,3	3,3	3,1	3,9	5,5	7,1
Langabezia-tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila (p.p.)	7,3	6,4	4,9	5,5	2,4	1,9	0,6	0,9	1,0	-1,9	-0,5
Lanaldi partzalean lan egiten duten emakumeak (%)	:	:	:	:	:	:	19,5	20,3	18,2	16,9	17,3
Lanaldi partziala: gizon eta emakumeen arteko arraila (p.p.)							17,1	18,2	16,2	15,0	14,8
Gutxienez bigarren hezkuntzako ikasketak dituen 20-24 urteko emakumeak (%)	85,5	86,4	85,7	87,0	86,4	85,8	84,7	85,2	82,7	83,4	81,6
Unibertsitateko ikasketak amaitu dituen biztanleriaren banaketa: emakumeak (%)	:	59,7	58,1	59,6	59,7	56,8	56,5	54,2	54,6	58,8	:
Emakumezkoen pobrezia-arriskuaren tasa (%)	:	:	:	:	:	:	:	:	4,8	:	:
Pobrezia-arriskuaren tasa: gizon eta emakumeen arteko arraila. (p.p.)	:	:	:	:	:	:	:	:	2,0	:	:
Batazbt. errenta: gizon eta emakumeen arteko arraila erlatiboa (%)*	:	:	:	:	:	:	:	25,6	26,8	:	:
Laneko errenta: gizon eta emakumeen arteko arraila erlatiboa. (%)*	:	:	:	:	:	:	:	35,7	33,9	:	:
Batazbt. errenta orduko: gizon eta emakumeen arteko arraila erlatiboa. (%)*	:	:	:	:	22,2	18,3	19,1	22,6	18,2	:	:
Batazbt. urteko soldata: gizon eta emakumeen arteko arraila erlatiboa. (%)*	:	:	:	:	28,7	25,7	28,4	26,5	23,0	:	:
Emakumezkoak Parlamentuan (%)	:	:	:	:	:	:	:	31,4	:	47,1	48,0 <sup>1</sup>
Emakumezkoak Gobernuan (%)	:	:	:	:	:	:	:	18,2	:	36,4	50,0
Emakumezkoak Alkatetzetan (%)										25,0	28,4

<sup>1</sup> 2011ko ekainako datua \* Euskal A.E.ri dagokion emaitza.



### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

#### 3.1. Lan-merkatua

##### 3.1.1. 15 urtetik 64 urterako biztanleen enplegu-tasa

Ekonomia-krisi orokorraren eraginez (langabeziaren igoera, lan-baldintzak okertzea, soldaten euspena...) Gipuzkoako ekonomia- eta lan-testuinguruak okerrera egin du azken urtean, gainerako Europako ekonomien kasuan gertatu bezala; hori horrela izanda ere, emakume eta gizonen arteko berdintasunari dagokionean, Gipuzkoaren bilakaera zertxobait hobetu da azken urtean.

Horrela, lan-merkatuari dagokionean, ikuspuntu orokorretik begiratuta egia da egoera orokorraren gainbehera nabarmena izan dela; langabezia nabarmen igo da eta enplegu-tasa orokorrak behera egin du. Bestalde, lan-baldintzak ere okertu egin dira.

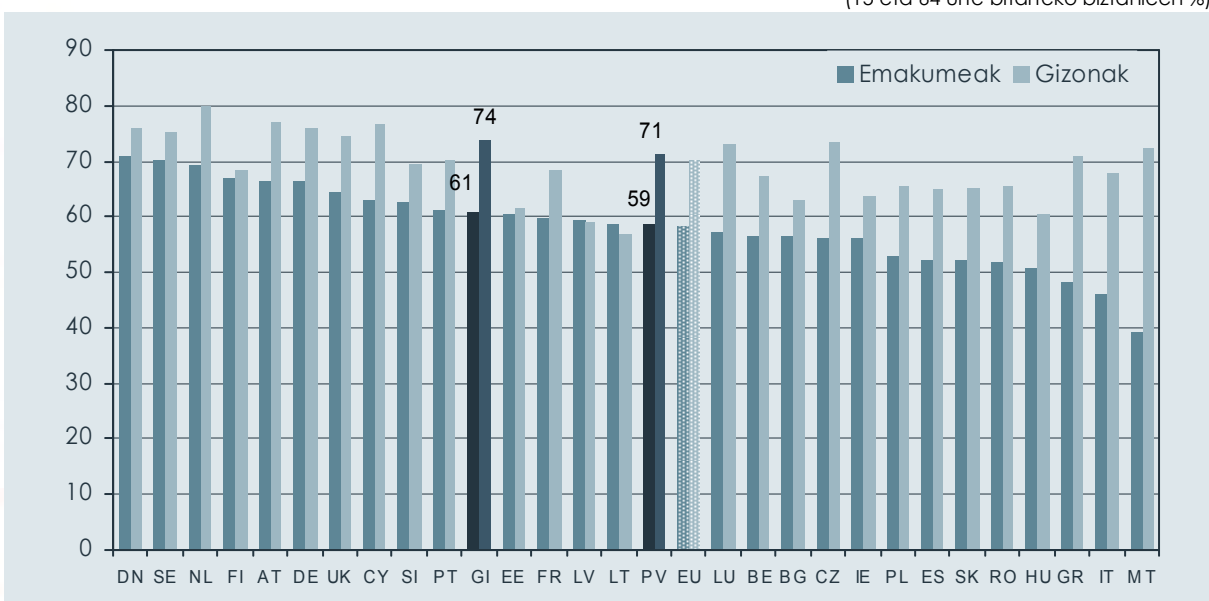
Hala ere, beherantz egin arren, emakumeen enplegu-tasa Europako batez bestekoaren gainetik dago Gipuzkoan, eta gainerako herrialdeen neurri berean murriztu da. Gainera, gizonen kolektiboari dagokionez genero-aldea ere murriztu egin da lurraldean, nahiz eta oraindik herrialde europar guztien aldean zertxobait gorago egon.

Gipuzkoaren ibilbideari dagokionean, azken hamarkadan bi generoen arteko aldea nabarmen murriztu dela antzeman daiteke, eta Europako batez bestekoarekin elkartu da.

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.1 grafikoa Enplegu-tasa, sexuaren arabera.

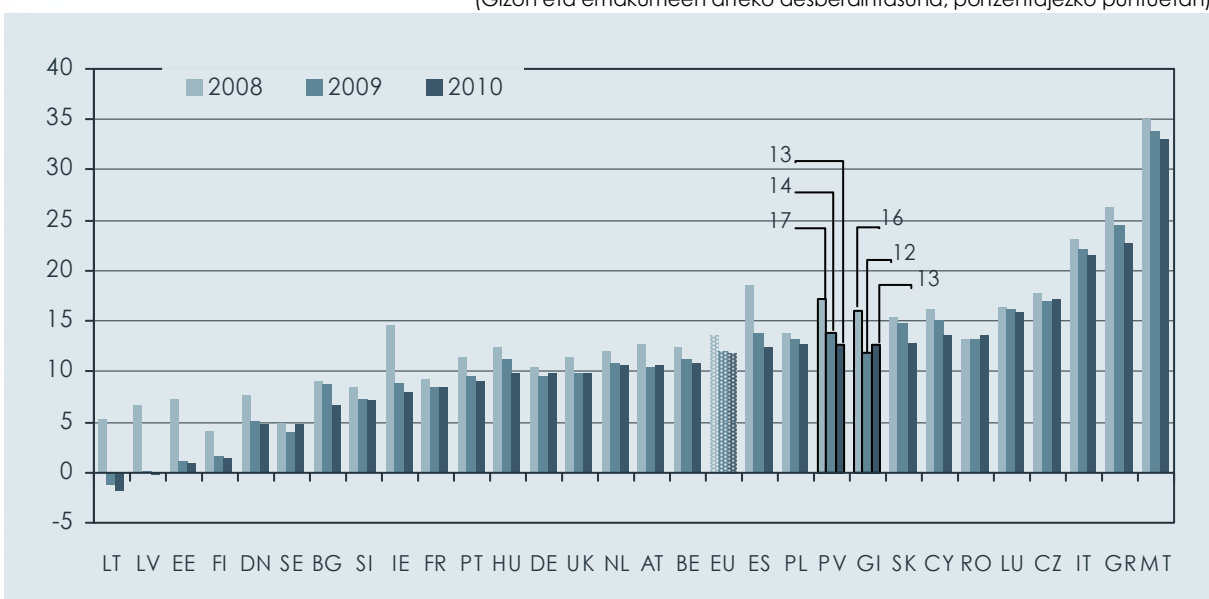
(15 eta 64 urte bitarteko biztanleen %)



Iturria: Eurostat eta Eustat. 2010.

3.2 grafikoa 15 urtetik 64 urterako biztanleen enplegu-tasaren genero-aldea

(Gizon eta emakumeen arteko desberdintasuna, portzentajezko puntuetan)



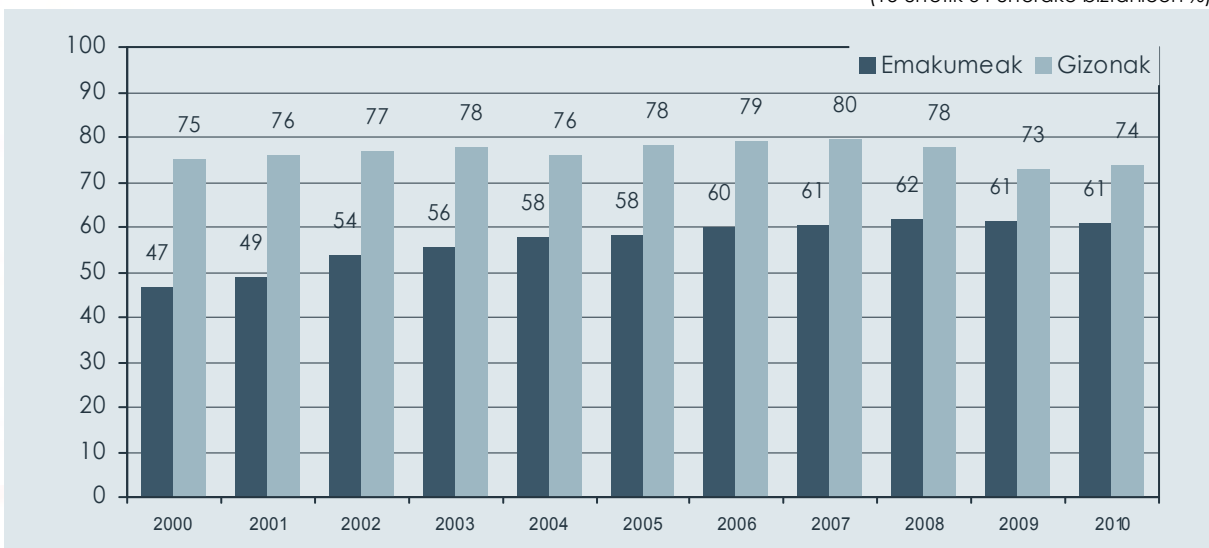
Iturria: Eurostat eta Eustat. 2010.



### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.3 grafikoa Gipuzkoako enplegu-tasaren bilakaera, sexuaren arabera.

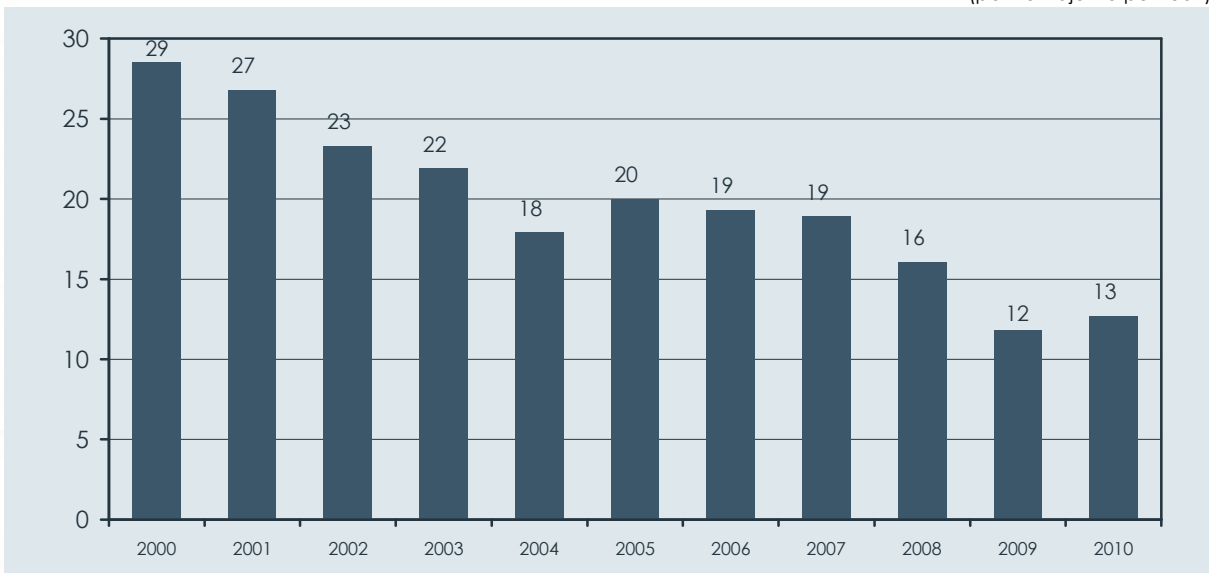
(15 urtetik 64 urterako biztanleen %)



Iturria: Eustat.

3.4 grafikoa Gipuzkoako enplegu-tasaren genero-aldearen bilakaera.

(portzentajezko puntuak)



Iturria: Eustat.

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

#### 3.1.2. 55 urtetik 64 urterako biztanleen enplegu-tasa

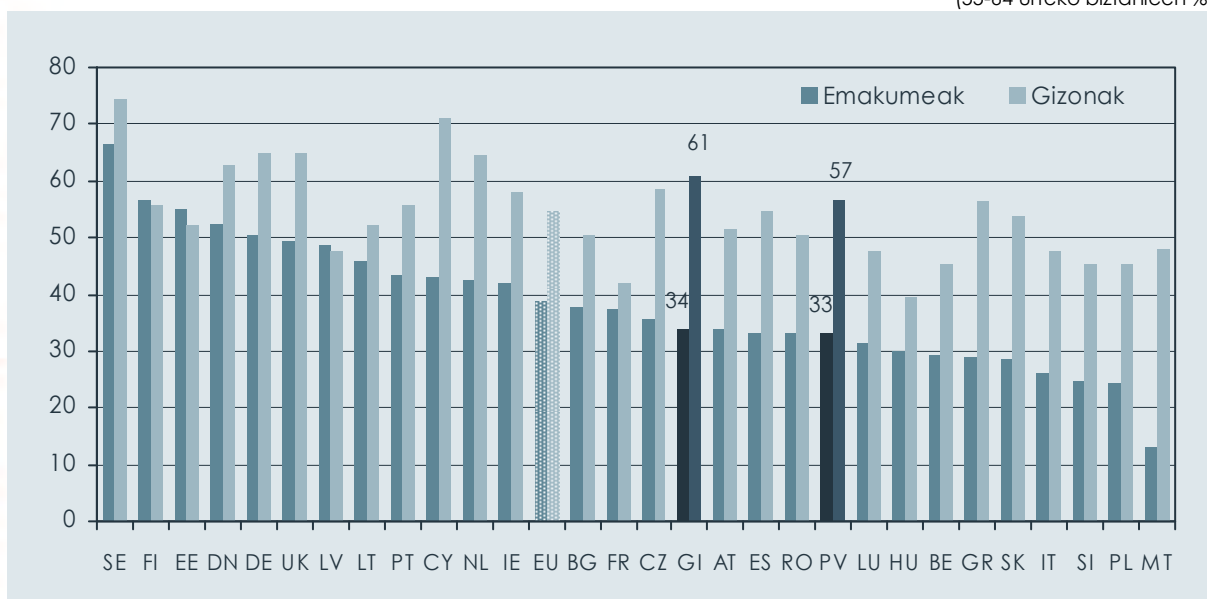
Krisiaren testuingurua orokorra izan arren, adinez nagusienak diren emakumeen kasuan, zehazki 55 eta 64 urte arteko emakumeen kolektiboari dagokionez, azpimarratzekoa da horien enplegu-tasak izandako hobekuntza. % 34an kokatzen da.

Hala ere, hobekuntza hori gertatuta ere, Gipuzkoan eskuratutako emaitzak batez besteko europarraren (% 38,6) azpitik daude oraindik. Herraldeen arabera, honako hauek nabarmentzen dira: Suedia, Finlandia, Estonia eta Danimarkan emakumeen enplegu-tasak % 50etik gorakoak dira.

Genero-aldeari dagokionez, ez dirudi enplegu-tasan azken urtean izandako hobekuntza Gipuzkoan dagoen genero-alde handia murrizteko nahikoa denik. Portzentajezko 27 puntu baino handiagoa da, Europako 16 puntuko batez bestekoarekin alderatuta.

3.5 grafikoa 55 urtetik 64 urterako biztanleen enplegu-tasa, sexuaren arabera.

(55-64 urteko biztanleen %)

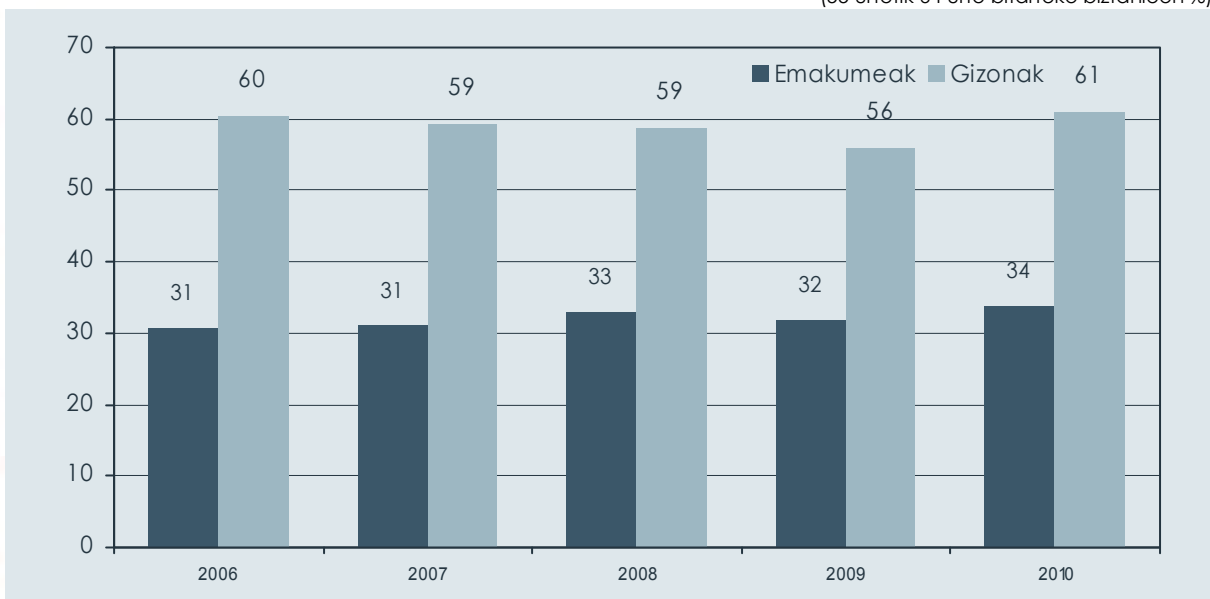


Iturria: Eurostat eta Eustat. 2010..

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.6 grafikoa 55 urtetik 64 urterako Gipuzkoako biztanleen enplegu-tasaren bilakaera, sexuaren arabera.

(55 urtetik 64 urte bitarteko biztanleen %)



Iturria: Eustat.

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

#### 3.1.3. 15 urte eta gehiago dituzten biztanleen langabezia-tasa

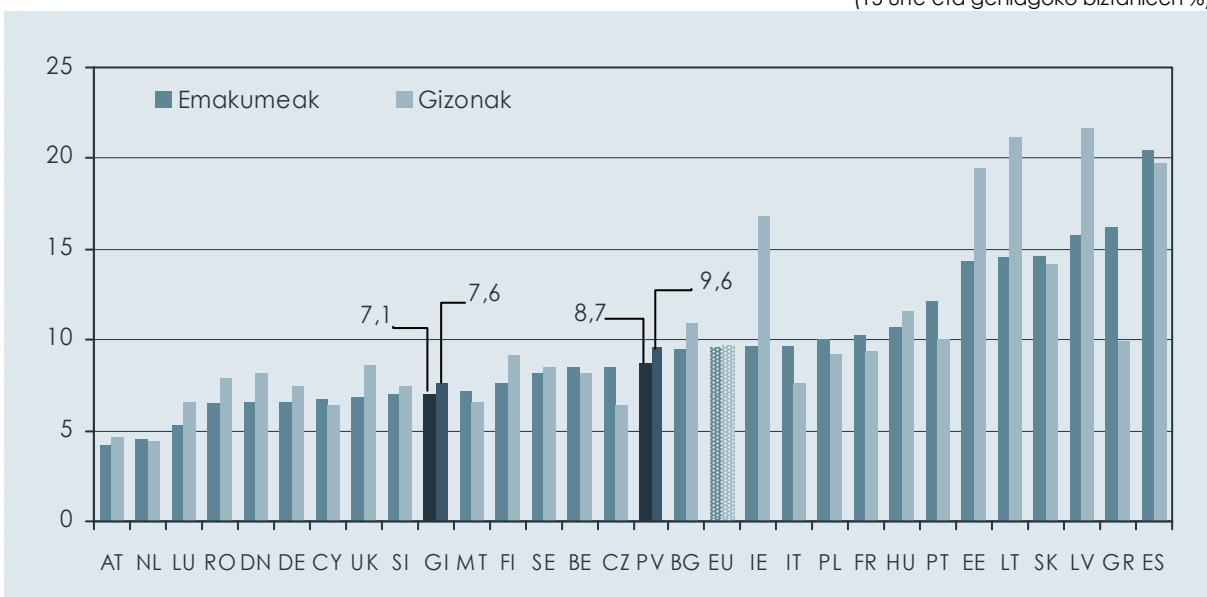
Langabezia-tasa nabarmen handitu da azken bi urteotan Gipuzkoan. Hala ere, badirudi krisiak langabezian izan duen eragina okerragoa izan dela gizonezkoen kasuan.

Horrela, handitu bada ere, Gipuzkoan emakumeen langabezia-tasa % 7,1 da, eta Europako batez bestekoaren (% 9,6) azpitik dago oraindik. Kasu horretan, gainera, gizonezkoen kolektiboarekiko genero-aldea alderantzikoa da, emakumezkoen aldekoa, eta Gipuzkoaren kasuan, batez besteko europarra baino altuagoa.

Herraldeen arabera, emakumezkoen langabezia tasa txikiak erakusten dituzten lau herrialde europarrak Austria, Herbehereak, Luxenburgo eta Errumania dira. Aitzitik, Espainiak, Greziak eta Letoniak % 15etik gorako balioak dituzte.

3.7 grafikoa Langabezia-tasa, sexuaren arabera.

(15 urte eta gehiagoko biztanleen %)

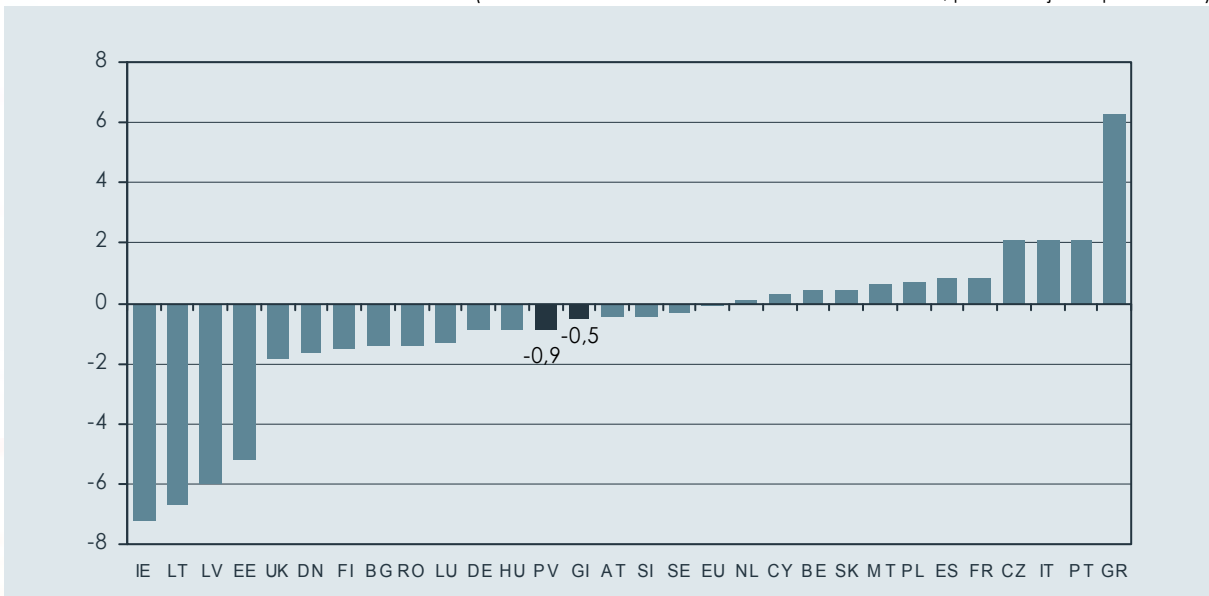


Iturria: Eurostat eta Eustat. 2010

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.8 grafikoa Langabezia-tasaren genero-aldea.

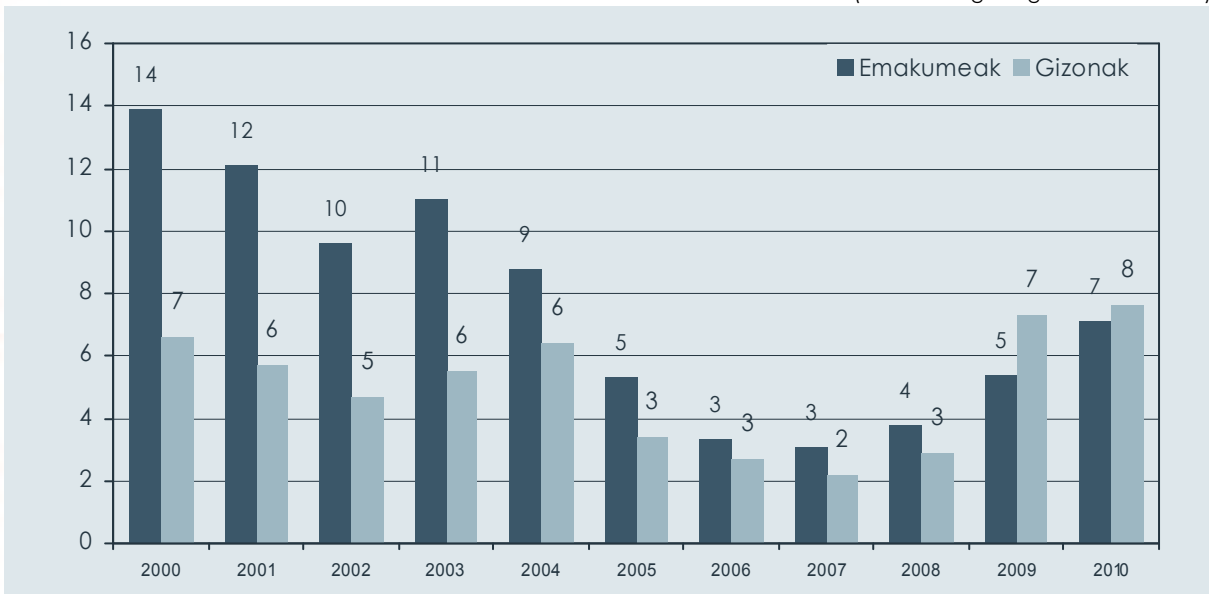
(Gizon eta emakumeen arteko desberdintasuna, portzentajeko puntuetan)



Iturria: Eurostat eta Eustat, 2010.

3.9 grafikoa Gipuzkoako langabezia-tasaren bilakaera, sexuaren arabera.

(15 urte eta gehiagoko biztanleen %)

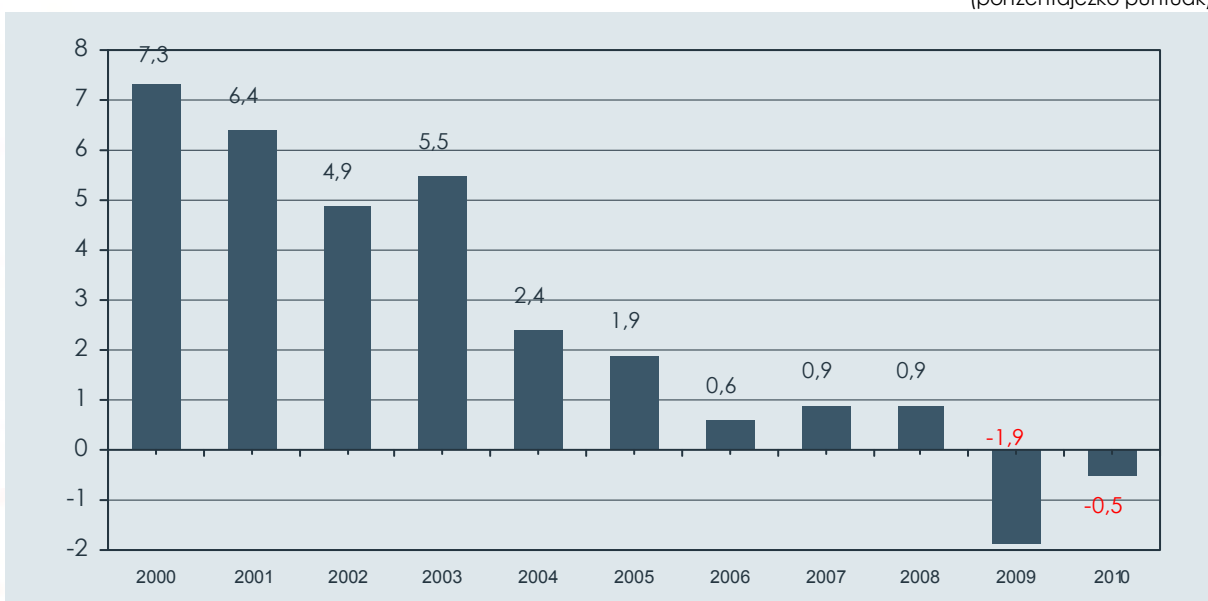


Iturria: Eustat.

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.10 grafikoa Gipuzkoako langabezia-tasaren genero-aldearen bilakaera.

(portzentajezko puntuak)



Iturria: Eustat.

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

#### 3.1.4. Lanaldi partzialeko enpleguaren eragina

Lanaldi tipologiari dagokionez, emakumeek lanaldi partzialeko lan gehiago betetzen dituzte. Eskuragarri dauden azken emaitzen arabera, Gipuzkoaren kasuan lurraldeko emakumeen % 17 inguruk lanaldi partzialeko lanak egiten dituzte. Errealitate hau Europako batez bestekotik oso urrun dago; Europan, lanaldi partzialeko lanak betetzen dituzten emakumeak % 31 dira.

Enplegu tipologia honen (lanaldi partziala) presentzia handiena duten herrialdeak Herbehereak (% 76), Alemania (% 45) eta Austria (% 43) dira. Emaitza txarrenak Bulgariak (% 2,5), Eslovakiak (% 5) eta Hungariak (% 7,5) dituzte.

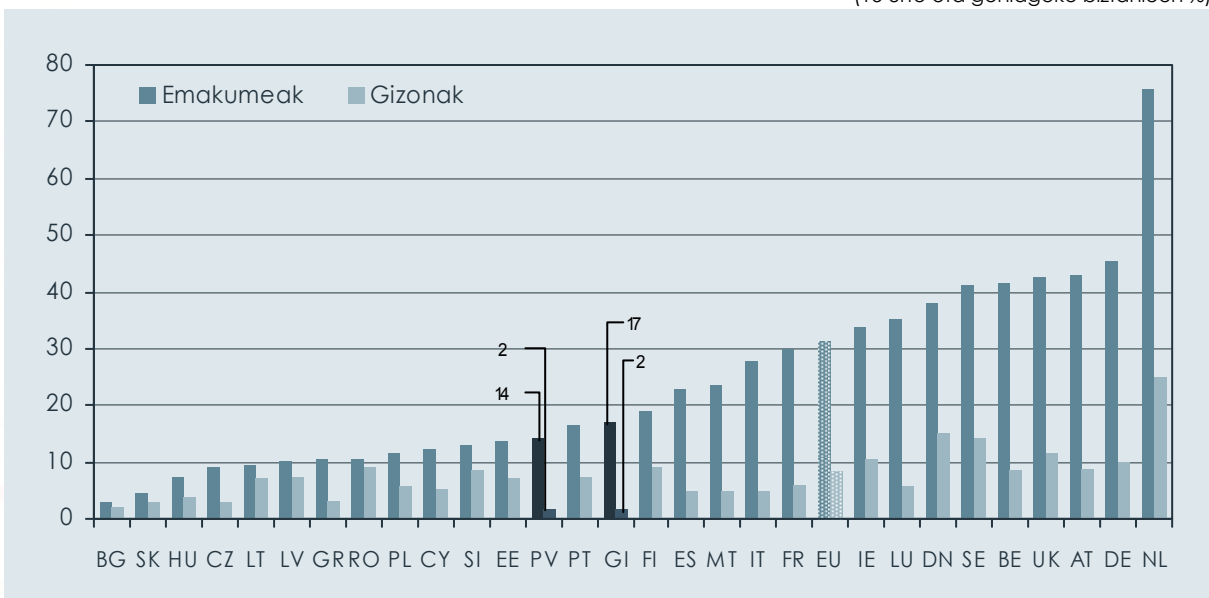
Horren haritik, lurraldean eragin baxuagoa duenez (batez besteko europarrari dagokionez eta gizon eta emakumeen kasuan), lan partzialeko lanaldi tipologiari buruzko Gipuzkoako genero-aldea txikiagoa da (portzentajezko 15 puntu, 23 punturen aldean).

Arrazoi beragatik, alde laburrena izateagatik azpimarratzekoak dira Bulgaria (portzentajezko puntu 1), Errumania (portzentajezko 1,5 puntu) eta Eslovakia (portzentajezko 2 puntu). Kontrako lekuan daude lanaldi partzilean lan egiten duten emakumeen portzentaje handienak dituzten hiru herrialdeak; lehen ere aipatu dira: Herbehereak (portzentajezko 81 puntu), Alemania (portzentajezko 36 puntu) eta Austria (portzentajezko 34 puntu).

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.11 grafikoa Lanaldi partzialeko enpleguaren eragina, sexuaren arabera.

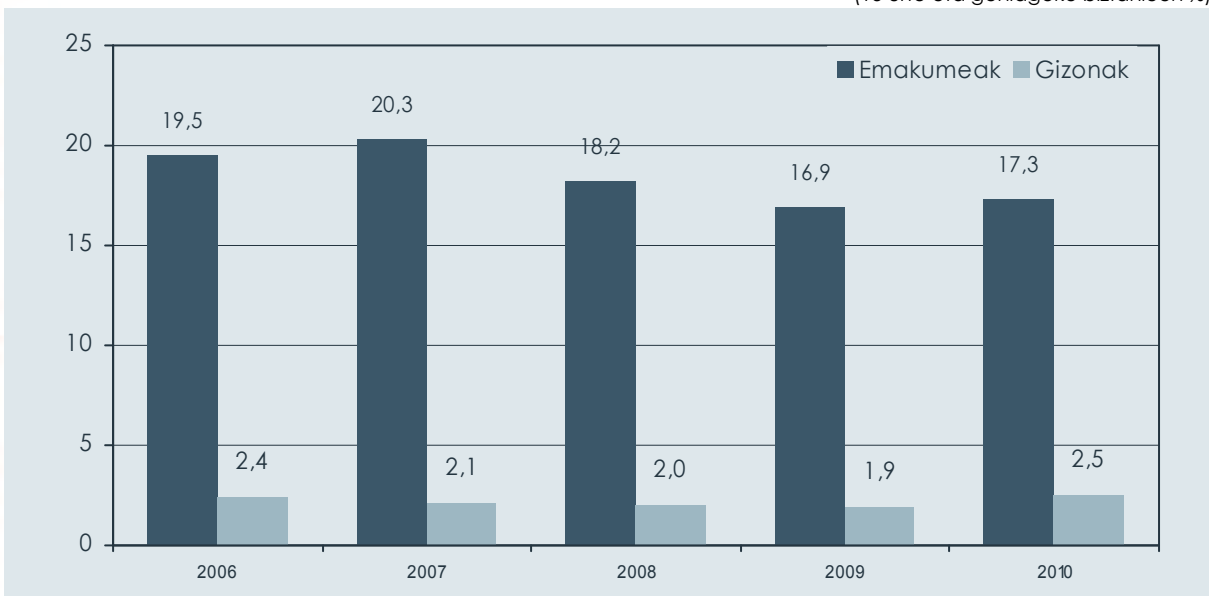
(15 urte eta gehiagoko biztanleen %)



Iturria: Eurostat eta Eustat. 2009.

3.12 grafikoa Lanaldi partzialeko enpleguaren eraginaren bilakaera Gipuzkoan, sexuaren arabera.

(15 urte eta gehiagoko biztanleen %)



Iturria: Eustat.



### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

#### 3.2. Kualifikazioa eta prestakuntzarako sarbidea

##### 3.2.1. Gutxienez bigarren mailako ikasketak dituzten 20-24 urte bitarteko biztanleak

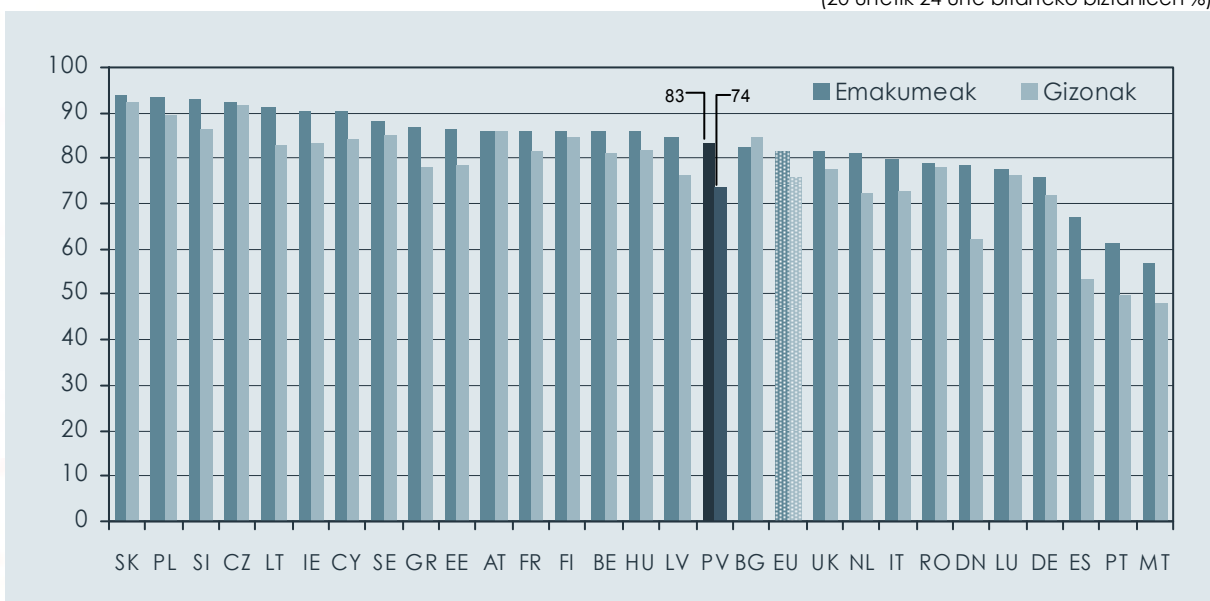
Gipuzkoako emakumezko biztanleak trebatu eta kualifikatzeko prozesua hobetzen ari da progresiboki. Gaur egun, Euskadiko 20 eta 24 urte bitarteko emakumezkoen % 83ak (Gipuzkoari dagokion daturik ez dago) gutxienez bigarren mailako ikasketak egin ditu; portzentaje horren ondorioz, Euskadi Europako ekonomien artean emakumeen kualifikazio-indizearen batez bestekoaren gainetik dago.

Bestalde, honako hauek dira datu onenak dituzten hiru herrialde europarrak: Eslovakia, Polonia eta Eslovenia, % 90 gainditzen dutelarik. Kontrako lekuan kokatzen dira Malta, Portugal eta Espainia, emakumeen % 70a gainditzen ez dutelarik.

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.13 grafikoa Gutxienez bigarren mailako ikasketak dituzten 20-24 urte bitarteko biztanleak, sexuaren arabera.

(20 urtetik 24 urte bitarteko biztanleen %)



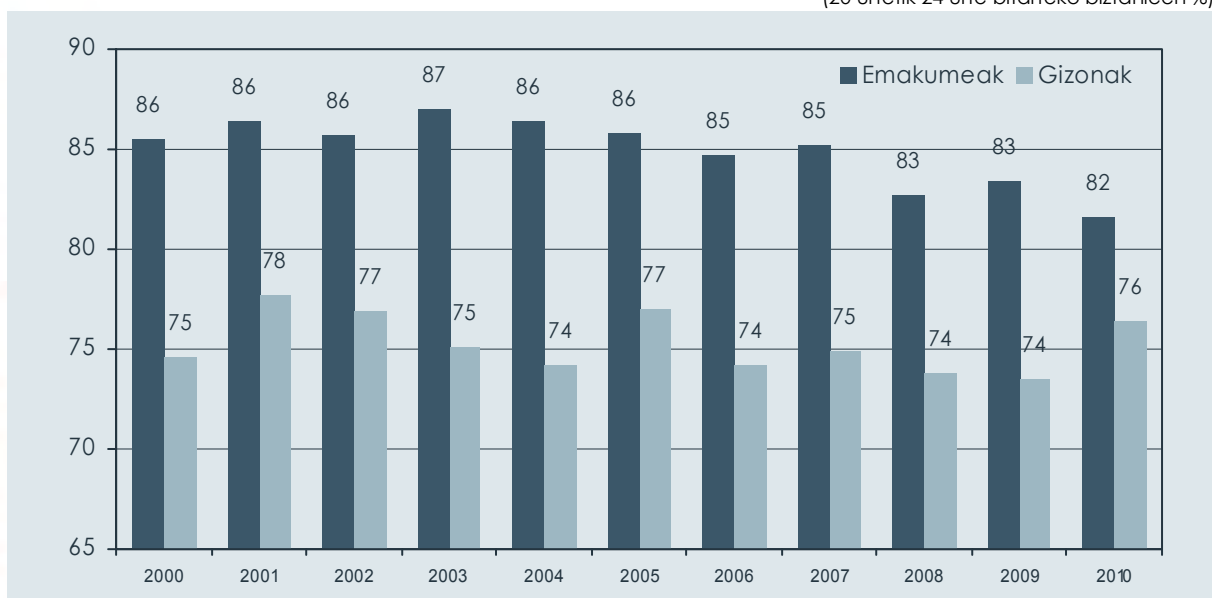
Iturria: Eurostat eta Eustat, 2009.

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

Adierazle honen azken urteotako bilakaera ez da positiboa izan Gipuzkoan, portzentaje hau zertxobait murriztu baita emakumeen artean; 2003an % 87ko maximora iritsi zen eta gaur egun % 82 da.

3.14 grafikoa Gutxienez bigarren mailako ikasketak dituzten 20-24 urte bitarteko biztanleen bilakaera, sexuaren arabera.

(20 urtetik 24 urte bitarteko biztanleen %)



Iturria: Eustat.

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

#### 3.2.2. Unibertsitateko ikasketak dituzten biztanleak

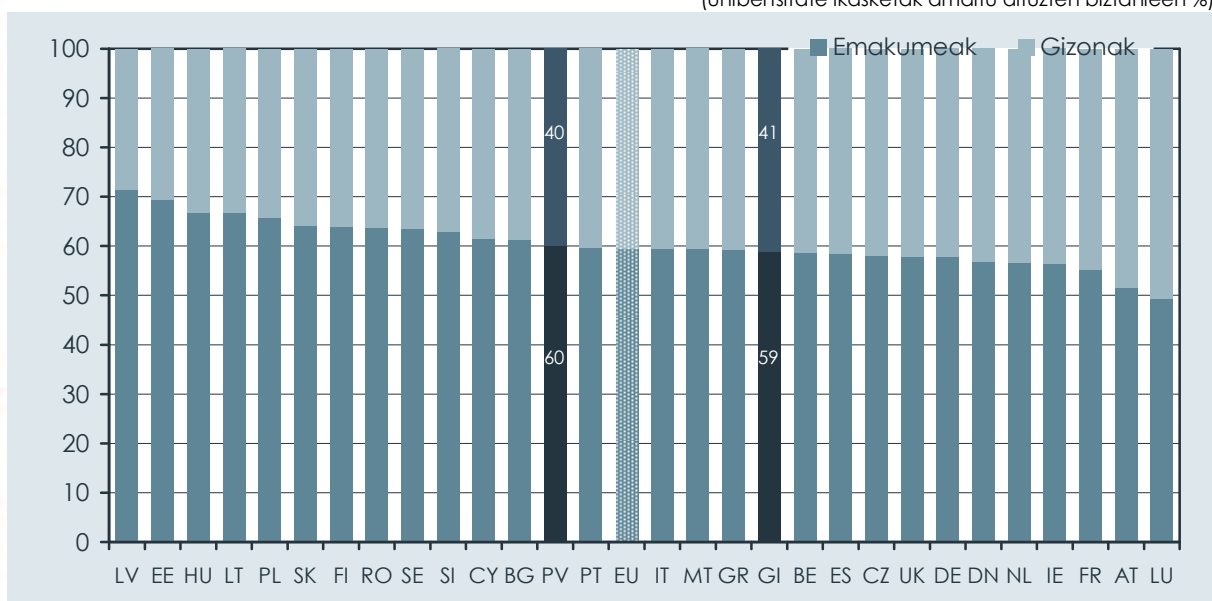
Azken urtean unibertsitateko ikasketak amaitu dituzten biztanle gipuzkoarren sexuaren arabera banaketa eginez gero, guztizko kopuruaren % 58,8 emakumezkoak direla ikus daiteke, urtebete lehenago lortutako emaitzaren gainetik portzentajezko lau puntu gehiago. Eta Europako batez bestekoa baino zertxobait beherago (% 59,5).

Honako herrialdeak nabarmentzen dira unibertsitateko ikasketak egin dituzten emakumeen kopuru handia izateagatik: Letonia, Estonia eta Hungaria; kasu horietan, emakumeak guztizkoaren % 65 baino gehiago dira.

Horri dagokionez, honako herrialde hauek dute sexuen arteko oreka handiena: Luxenburgo (% 49), Austria (% 52) eta Frantzia (% 55).

3.15 grafikoa Unibertsitateko ikasketak amaitu dituzten biztanleen banaketa sexuaren arabera

(unibertsitate ikasketak amaitu dituzten biztanleen %)

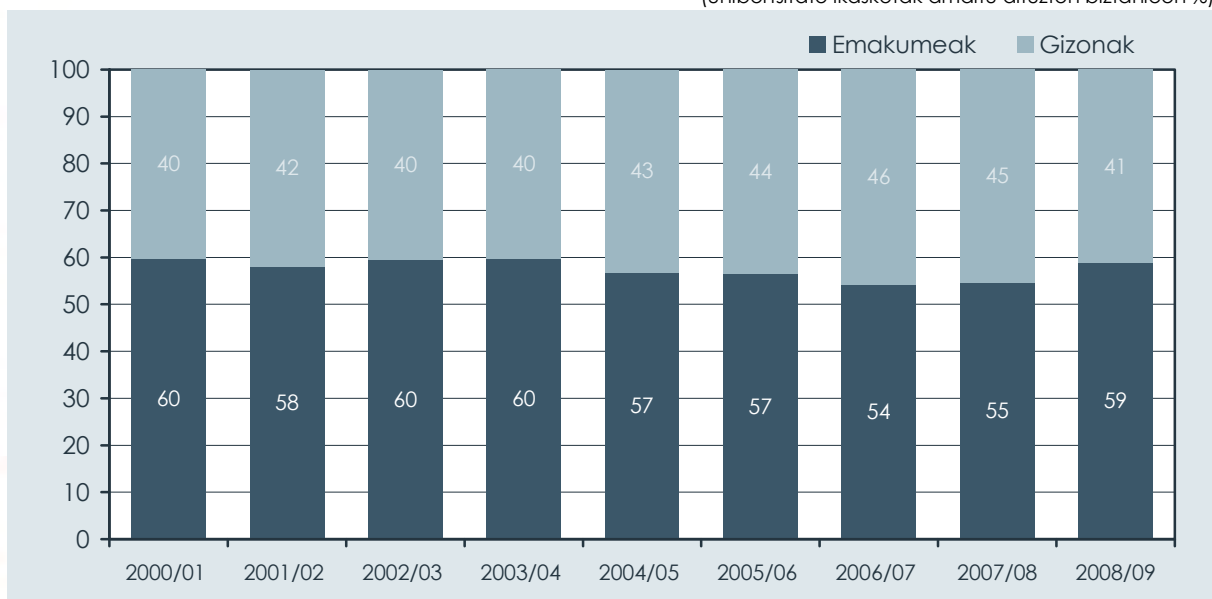


Iturria: Eurostat eta Eustat. 2009.

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.16 grafikoa Unibertsitateko ikasketak amaitu dituzten Gipuzkoako biztanleen banaketaren bilakaera sexuaren arabera

(unibertsitate ikasketak amaitu dituzten biztanleen %)



Iturria: Eustat.

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

#### 3.3. Errenta desberdintasuna

##### 3.3.1. Pobrezia-arriskuaren tasa

Euskadiko emakumeen % 4,8 pobrezia-arriskuan dago<sup>2</sup>; gizonezkoak, berriz, % 2,8 dira kasu horretan daudenak. EB-27an bi pobrezia-arrisku tasak handiagoak dira, baina gizon eta emakumeen arteko aldea txikiagoa da (% 2 EAEn, % 0,2rekin alderatuta).

Hori horrela, garapen ekonomikoa, enplegua, laneko integrazioa eta pobrezia-arriskuaren arteko korrelazioa nabarmendu behar da. Bi sexuen kasuan, pobrezia-arrisku handieneko Europako ekonomiak dira garapen sozio-ekonomiko txikiena dutenak.

Horrez gain, emakumezkoen pobrezia-arrisku handiagoa duten herrialdeak bat datoz emakumezkoen okupazio-tasa txikia den herrialdeekin, hala nola Lituania, Errumania, Bulgaria eta Italia.

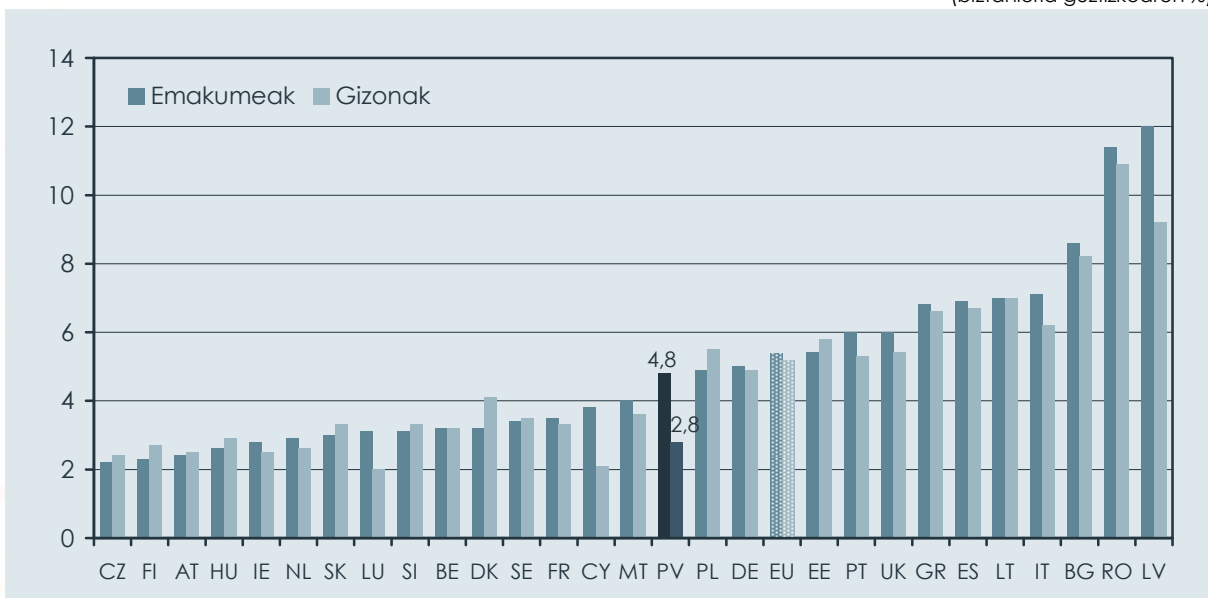
---

<sup>2</sup> Pobrezia-arriskua: diru-sarreraren banaketaren batez bestekoaren % 40 baino gutxiagoko diru-sarrerak dituen biztanleriaren ehunekoa

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

Gráfico 3.1 Pobrezia-arriskua, sexuaren arabera (diru-sarrereren batez bestekoaren %40 baino gutxiago)

(biztanleria guztizkoaren %)



Iturria: Eurostat eta Eustat. 2008.

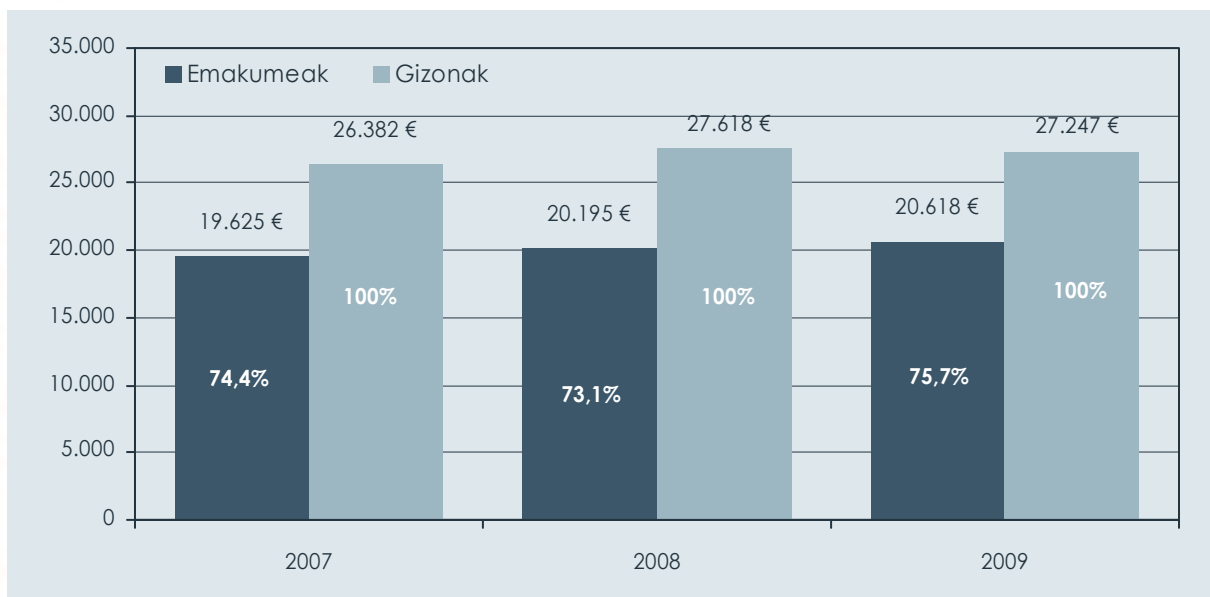
### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

#### 3.3.2. Errenten inguruko genero-aldea

Azken urtean, Gipuzkoan errenten inguruko genero-aldea zertxobait murriztu da, bai emakumezkoen errenta handitu delako, baina baita gizonezkoen errentak jasandako jaitsiera arinaren ondorioz ere.

Berez, 2008an emakumezkoen batez besteko errenta gizonezkoen batez besteko errentaren % 73,1 izatetik, % 75,7 izatera pasatu da, azken Errenta Kanpainaren datuen arabera (2009). Termino absolutuen arabera, egungo desberdintasuna urtean 6.629 eurokoa da.

3.18 grafikoa Banakako aitorpenen batez besteko errenta, sexuaren arabera. Emakumeen batez besteko errentaren % gizonei dagokienez.



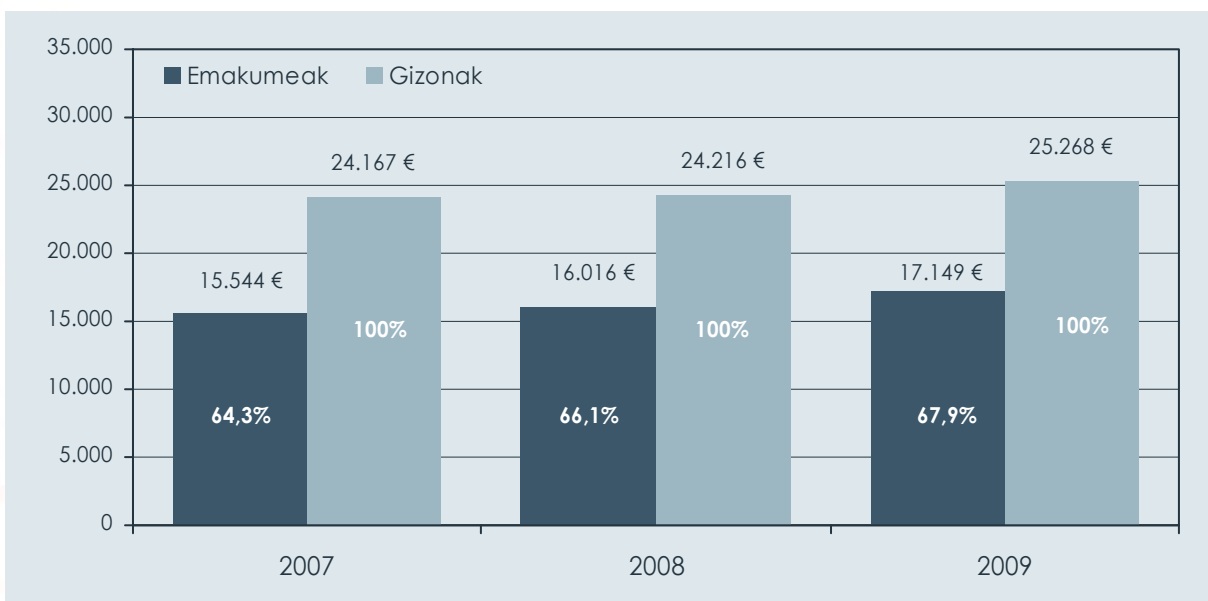
Iturria: Gipuzkoako Foru Aldundia. Ogasun eta Finantza departamentua.

Lan-etekinaren ondoriozko errenta kontuan hartuz gero, genero-aldea ere zertxobait hobetu da, aldea oraindik handia izanda ere. Zehazki, 2009. urtean, emakumeen etekina gizonezkoen batez besteko etekinaren % 67,9 izan zen (urtebete lehenago, % 66,1); termino absolutuetan urtean 8.119 euroko desberdintasuna izan zen.



### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.19 grafikoa Lanaren batez besteko etekina, sexuaren arabera. Emakumeen batez besteko errentaren % gizonei dagokienez.



Iturria: Gipuzkoako Foru Aldundia. Ogasun eta Finantza departamentua.

Txosten honen aurreko argitalpenak jasotzen zenez, azaldu berri diren datuak Gipuzkoako Foru Aldundiaren aurrean PFEZaren aitortpena egiten duten biztanle gipuzkoarrei buruzkoak dira. Beraz, aitortpena egiteko gutxieneko diru-sarrerarik ez izateagatik aitortpena aurkeztetik salbuetsita dauden herritarren informazioa ez du jasotzen.

Honi dagokionez, Eustatek<sup>3</sup> Errenta Pertsonalari eta Familiarrari buruz egindako Inkestan, 18 urte eta gehiagoko biztanleek jasotako errentak jasotzen dira, sexuaren<sup>4</sup> arabera.

Iturri honen arabera, Gipuzkoan guztizko errentaren batez bestekoa 23.219 euro eta 12.049 euro da, hurrenez hurren, gizon eta emakumeei dagokienez. Hau da, gizonen urteko errentaren batez bestekoa emakumezkoenaren bikoitza da.

<sup>3</sup> Hiru Foru Ogasunek emandako informazioan oinarrituta landu da.

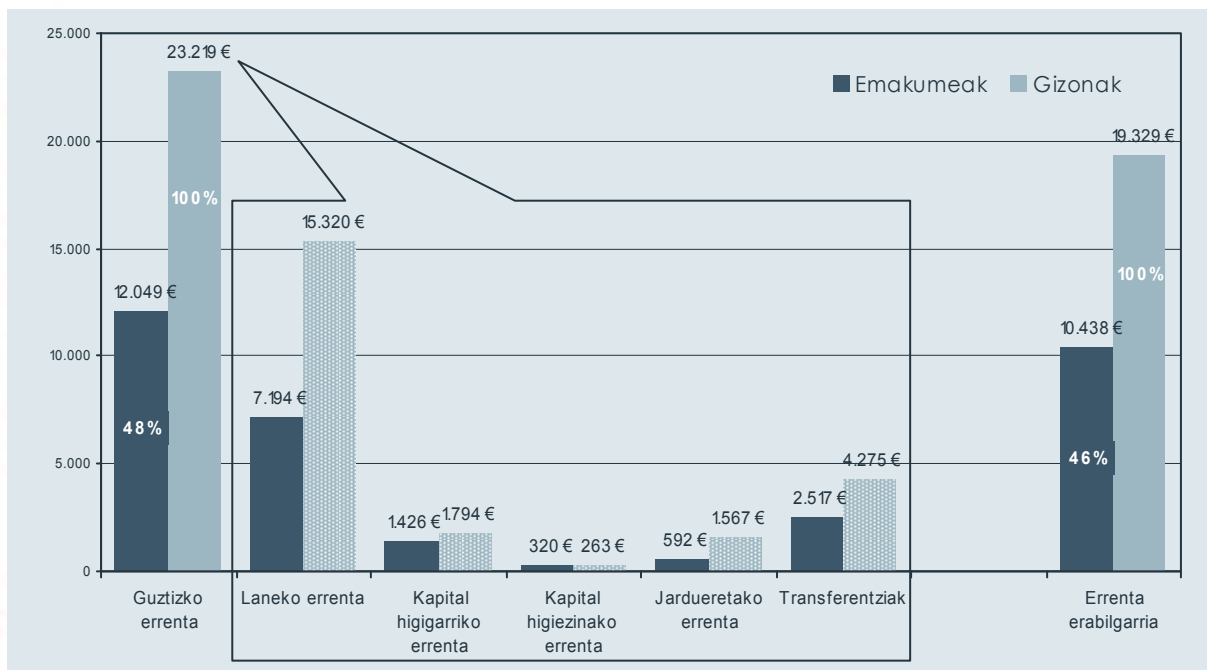
<sup>4</sup> 2006. urteari dagozkion datuak. Txosten honen aurreko argitalpenean kontsulta daitezke (2010eko iraila)

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

Errenten jatorriari dagokionez, gizon eta emakumeen arteko hurbiltasun handiena higigarrien (% 79) eta higiezinen (% 122) kapitalak eragindako errenten ingurukoa da; hori handitu egiten da lan-errentei (% 45), jarduera-errentei (% 38) eta transferentziei<sup>5</sup> (% 58) dagokienean.

Modu horretan, guztizko errentaren batez bestekoan genero-aldea<sup>6</sup> % 48,1 izan zen 2006. urtean. Portzentaje hori ia portzentajezko 6 puntutan murriztu da bost urtetan, eta emakumeak lan-merkatuan txertatzeari dagokionez hobekuntza positiboa islatzen da.

3.22 grafikoa 18 urteko eta gehiagoko biztanleen errenta pertsonala, sexuaren arabera. Gipuzkoa, 2006



Iturria: Eustat.

<sup>5</sup> Kotizaziopeko pentsioak eta kotizaziorik gabeko pentsioak, langabezia-laguntzak eta besteak.

<sup>6</sup> Gizon eta emakumeen errentaren arteko desberdintasun gisa eskuratutakoa, gizonen errentari dagokionez

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik



### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

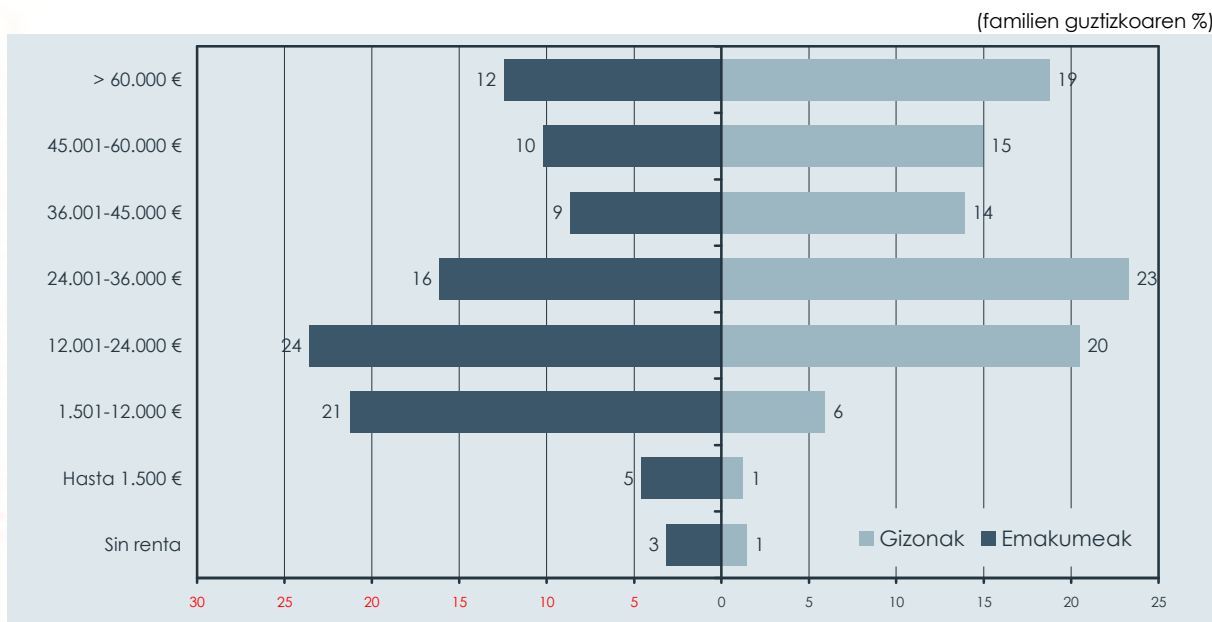
#### 3.3.3. Genero-aldea eta familia-errenta

Familia-errentari dagokionean, genero desberdintasunak ere adierazgarriak dira; izan ere, familiaren diru-sarrerak oso desberdinak dira hartzaille nagusia gizona edo emakumea izan.

Familiaren hartzaille nagusia gizona bada, familien batez besteko diru-sarrerak 42.413 euro dira eta gehiena errenten erdiko mailan biltzen dira.

Aitzitik, hartzaille nagusia emakumea bada, batez besteko familia-errenta 31.111 euro da eta errenta-maila baxuenetan biltzen dira.

3.24 grafikoa Familiak familia-errenta mailaren eta hartzaille nagusiaren sexuaren arabera (%). Gipuzkoa, 2006



Iturria: Eustat.

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

#### 3.3.4. Soldaten inguruko genero-aldea

2009aren bukaeran, langile bakoitzeko batez besteko urteko soldata gordina 26.162 euro zen Euskadin, INEK lantzen duen Soldata-egituraren Urteko Inkestaren emaitzen arabera.

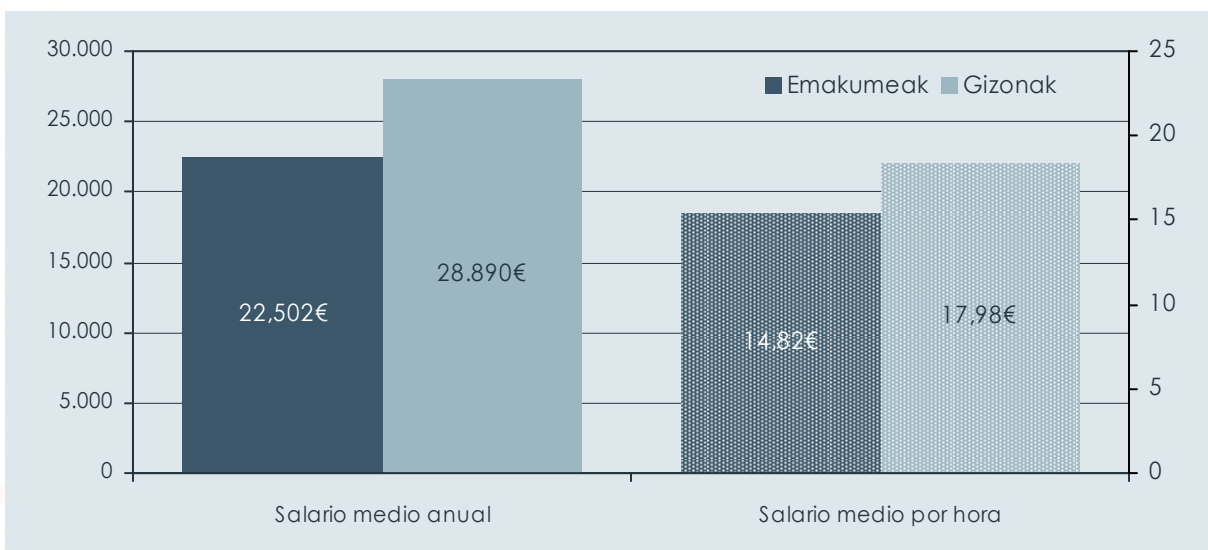
Kasu horretan ere, azken urtean hobekuntza txiki bat ikus daiteke sexuaren ondoriozko desberdintasunetan; hala ere, oraindik oso nabarmenak dira. Zehazki, emakumezkoen urteko batez besteko soldata gordinak (22.502 euro) gizonezkoen urteko batez besteko soldata gordinaren (28.890 euro) % 78a adierazten du.

Lan egindako ordu bakoitzeko jasotako soldata gordinak kontuan hartu beharreko genero desberdintasunak erakusten ditu. 2009. urtean, gizonezkoek batez beste 17,9 euro jaso zituzten lan egindako ordu bakoitzeko; emakumezkoek, aldiz, 14,8 euro.

Urteko soldatari dagokionez, emakume eta gizonen arteko aldea (gizonen batez besteko soldata gordinaren eta emakumezkoenen arteko desberdintasun gisa neurtuta, gizonen soldata gordinaren portzentaje gisa), beraz, % 22koa da (2008koa baino puntu bat baxuagoa); lan egindako ordu bakoitzeko jasotako batez besteko soldata gordinari dagokionez, berriz, aldea % 18ra murrizten da.

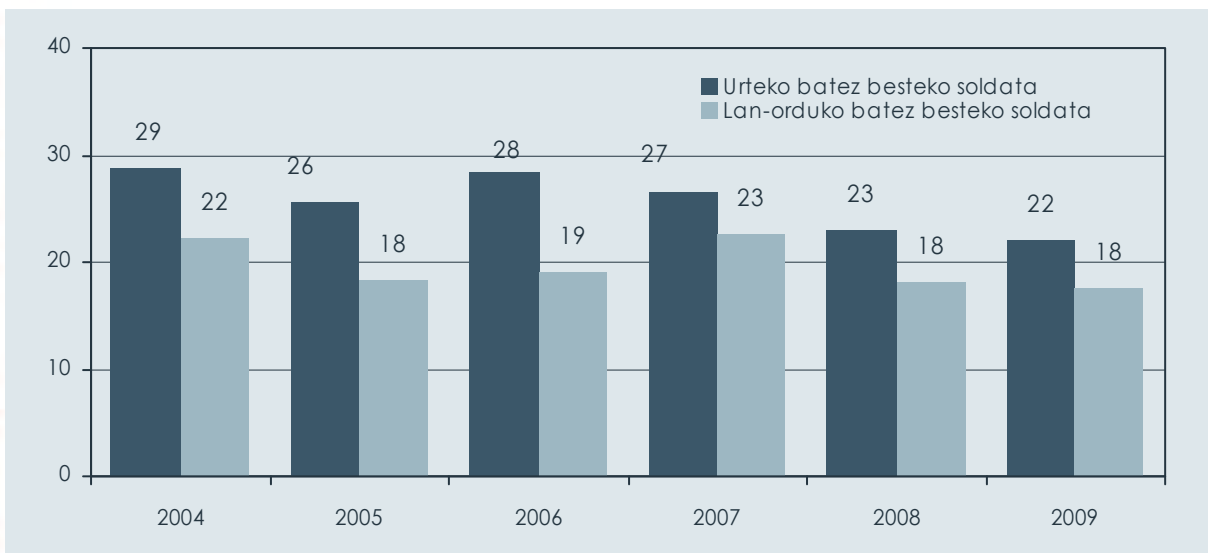
### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.20 grafikoa Langile bakoitzeko batez besteko soldata (urteko eta lan egindako ordu bakoitzeko batez bestekoa), sexuaren arabera. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2009



Iturria: INE.

3.21 grafikoa Urteko soldataren eta ordu bakoitzeko genero-aldea (%). Euskal Autonomia Erkidegoa.



Iturria: INE.

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

#### 3.4. Erabakitzeko esparruak

##### 3.4.1. Emakumeen presentzia Legebiltzarrean

Emakumeek Gipuzkoako Batzar Nagusietan duten presentziak goranzko joera erakutsi du azken urteotan.

Zehazki, azken hiru legegintzaldietako bilakaerari dagokionez (2004-2007, 2007-2011 eta 2011-2015), Gipuzkoako Batzar Nagusietan batzarkide gisa jardun diren emakumeen kopurua % 31 izatetik % 48 izatera pasatu da hasi berri den 2011-2015 legegintzaldian.

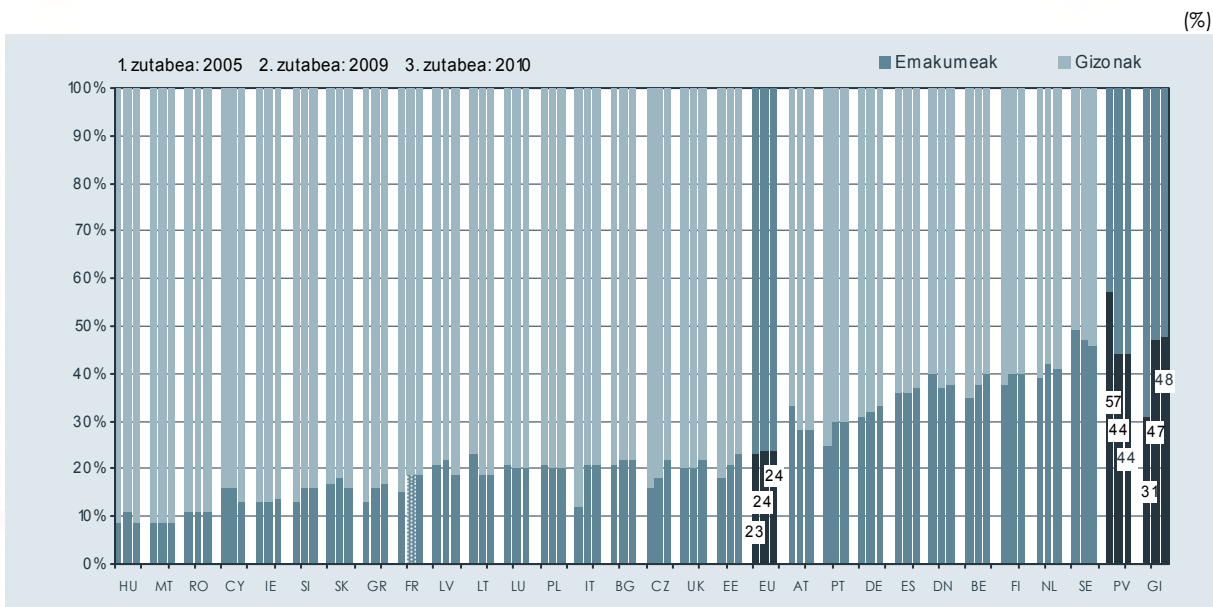
Aitzitik, Eusko Legebiltzarrean bilakaera alderantzikoa izan da; horrela, azken legegintzaldietan legebiltzarkide lanetan aritu diren emakumezkoen presentzia nabarmen murriztu da (% 57tik % 44ra).

EBko herrialdeetako parlamentu nazionaletan emakumeek duten presentzia kasu gehienetan Gipuzkoakoa baino askoz ere baxuagoa da; EB-27 osoaren batez bestekoa % 24 da.

Euren gobernuetan emakume kopuru handiena duten herrialdeen artean Suedia (% 46), Herbehereak (% 41) eta Finlandia (% 41) daude. Aitzitik, emakumezkoen presentzia txikiena duten herrialdeak Malta (% 9), Hungaria (% 9) eta Errumania (% 11) dira.

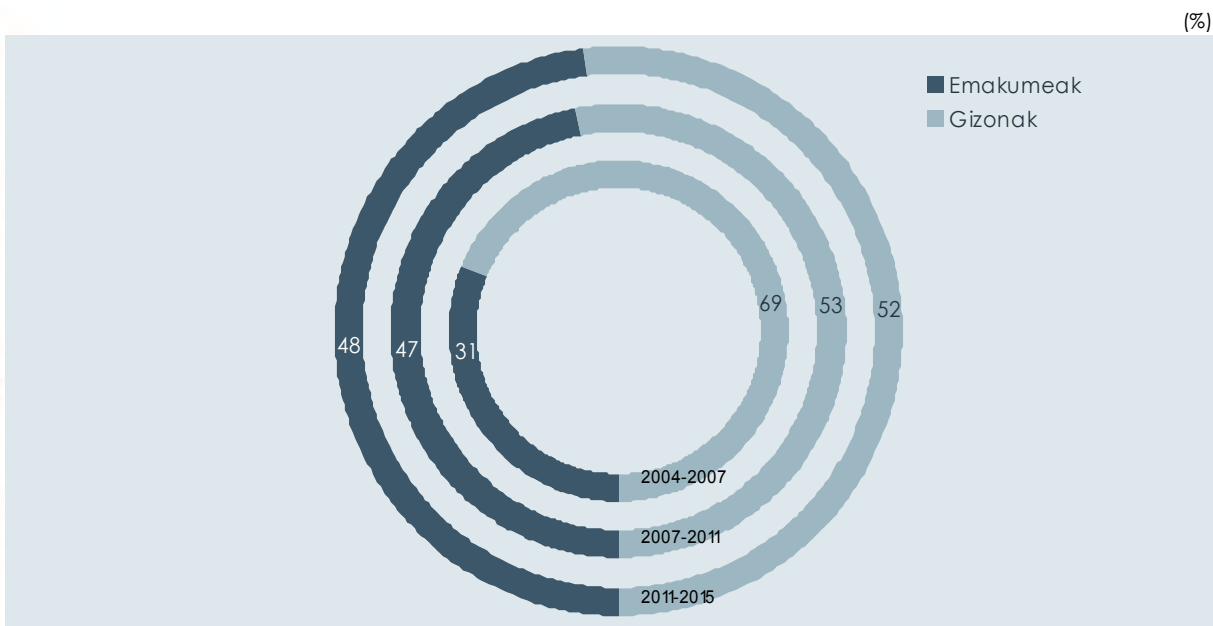
### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.22 grafikoa Emakume eta gizonen presentzia Parlamentu nazionalan.



Iturria: Eurostat, Eusko Legebiltzarra eta Gipuzkoako Batzar Nagusiak (2011ko ekaina).

3.23 grafikoa Emakume eta gizonen presentziaren bilakaera Gipuzkoako Batzar Nagusietan.



Iturria: Gipuzkoako Batzar Nagusiak (2011ko ekaina)



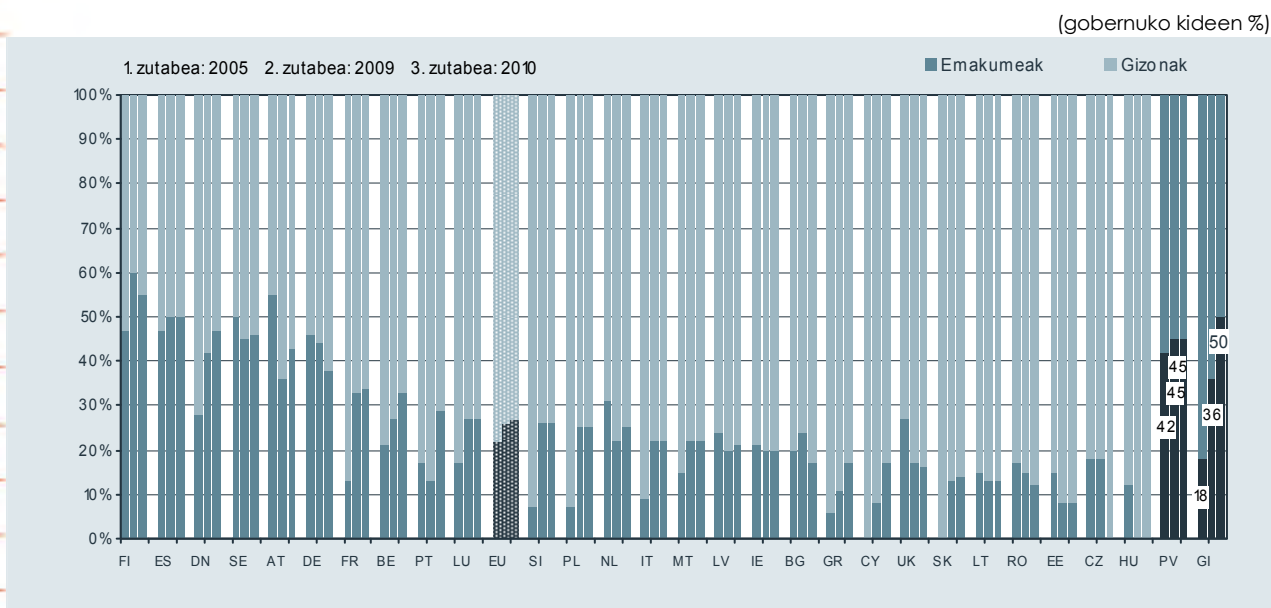
### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

#### 3.4.2. Emakumezkoen presentzia Gobernuan

Gipuzkoako Foru Aldundiaren gobernuak 8 foru departamentu ditu. Departamentu horien diputatu arduradunen artean, emakumezkoen portzentajea % 50 da. Portzentaje honetan, aurreko legegintzaldiarekin alderatuz (2007-2011), hobekuntza nabarmena gertatu da.

Europako datuei dagokienez, emakumezkoek gobernu legegileetan duten parte-hartzea Gipuzkoakoan baino dezente baxuagoa da; EB-27aren batez bestekoa % 27 da.

3.24 grafikoa Emakumezkoen presentzia Gobernuan

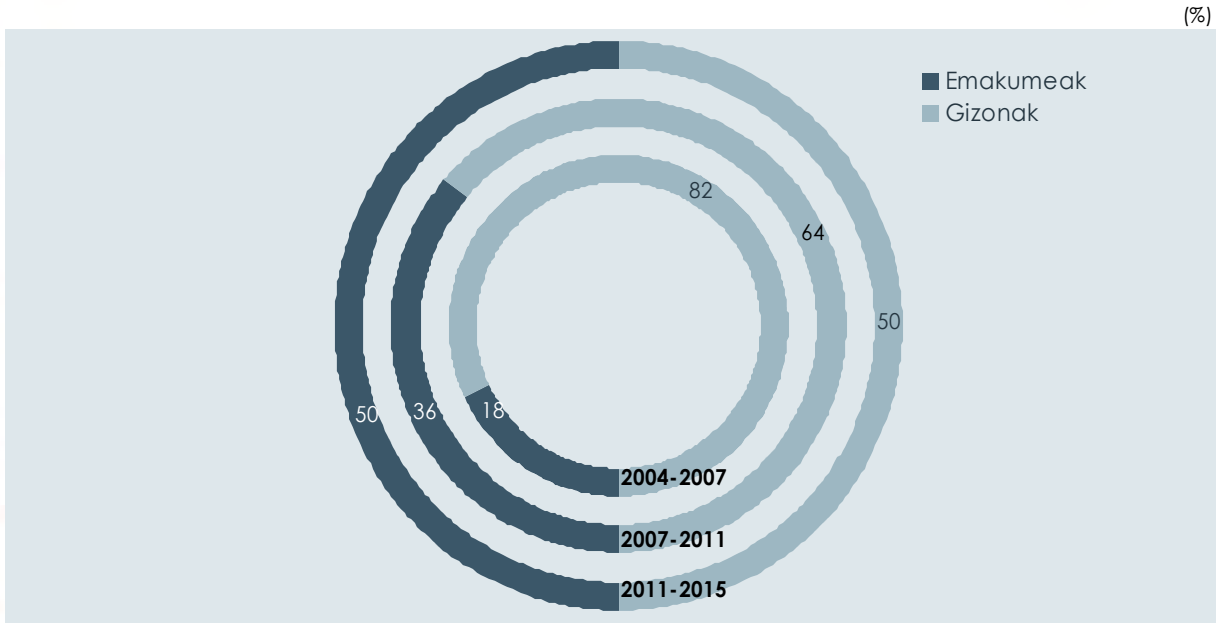


Iturria: Eurostat, Eusko Legebiltzarra eta Gipuzkoako Foru Aldundia. 2005-2010.

Suedia, Herbehereak eta Finlandia bezalako herrialdeetan emakumezko legebiltzarkideen presentzia oso handia da. Aitzitik, besteak beste, Hungaria, Zipre, Estonia eta Grezia herrialdeetako gobernuetan emakumezkoen presentzia txikiagoa da.

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.25 grafikoa Gipuzkoako Foru Aldundiko Gobernuaren banaketaren bilakaera.



Iturria: Gipuzkoako Foru Aldundia

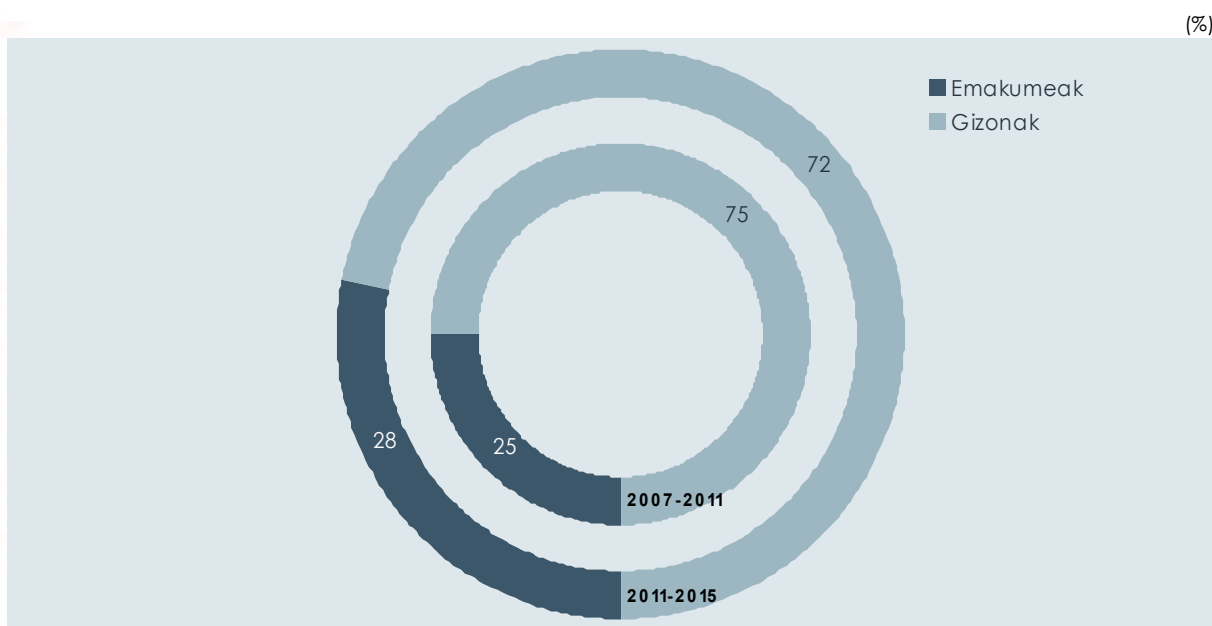
### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

#### 3.4.3. Emakumeen presentzia tokiko gobernuetan: Alkatetzak

Gipuzkoako tokiko gobernuetan emakumeen presentzia gero eta handiagoa da.

Gipuzkoako 88 udalerrietatik, eta 2011-2015 legegintzaldiari dagozkion datuei jarraikiz, 25 udalerritan agintari nagusia emakumezkoa da; hau da, guztizkoaren % 28. Aurreko legegintzaldiaren (2007-2011) bukaeran eta 2011. urtearen hasieran, portzentaje hori lau alkatetzetatik batekoa zen (% 25).

3.23 grafikoa Tokiko gobernuetan emakume eta gizonen presentziaren bilakaera: Alkatetzak



Iturria: EUDEL.

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

#### 3.4.4. Emakumeak zuzendaritza postuetan

Lan-merkatuan txertatzeko orduan izandako ibilbide desberdina izan da zuzendaritza-organoetan emakumeen presentzia baldintzatu duen ezaugarrietako bat.

EB-27an hiru zuzendaritza postutik bat emakume batek betetzen du. Frantziako % 40aren eta Irlandako<sup>7</sup> %20aren artean dago portzentajea.

Gainera, emakumezkoen enplegu-tasa garrantzitsuak dituzten Suedia (% 26), Danimarka (% 24) eta Finlandia (% 22) bezalako herrialdeetan, emakumezkoen presentzia zuzendaritza postuetan erkidegoaren batez bestekoa baino baxuagoa dela ikus daiteke eta emakumezkoen enplegu-tasa baxuagoa duten herrialdeek gainditzen dute; esaterako, Errumania eta Txekiar Errepublika (% 27) eta Grezia eta Hungaria (% 28).

Zuzendaritza postuetan emakumeek duten presentzia faktore desberdinek eragiten dute; besteak beste, honako hauek:

- Emakumeen enplegu-tasa handiagoaren ondorioz, zuzendaritza postuetarako hautagai gehiago daude.
- Baina iparreko herrialdeek islatzen duten moduan, lan partzialeko enplegua gero eta handiagoa izan, aukera horiek murriztu egiten dira.
- Halaber, enplegu publikoaren bolumen handia izateak (Frantzia) emakumeek zuzendaritza postuetan presentzia handiagoa izatearen alde lan egiten du.

Faktore horien guztien konbinaketak eta emakumezkoek lan-merkatuan izan duten presentziaren ibilbide historikoak, emaitza horien kasuistika ulertzen laguntzen dute.

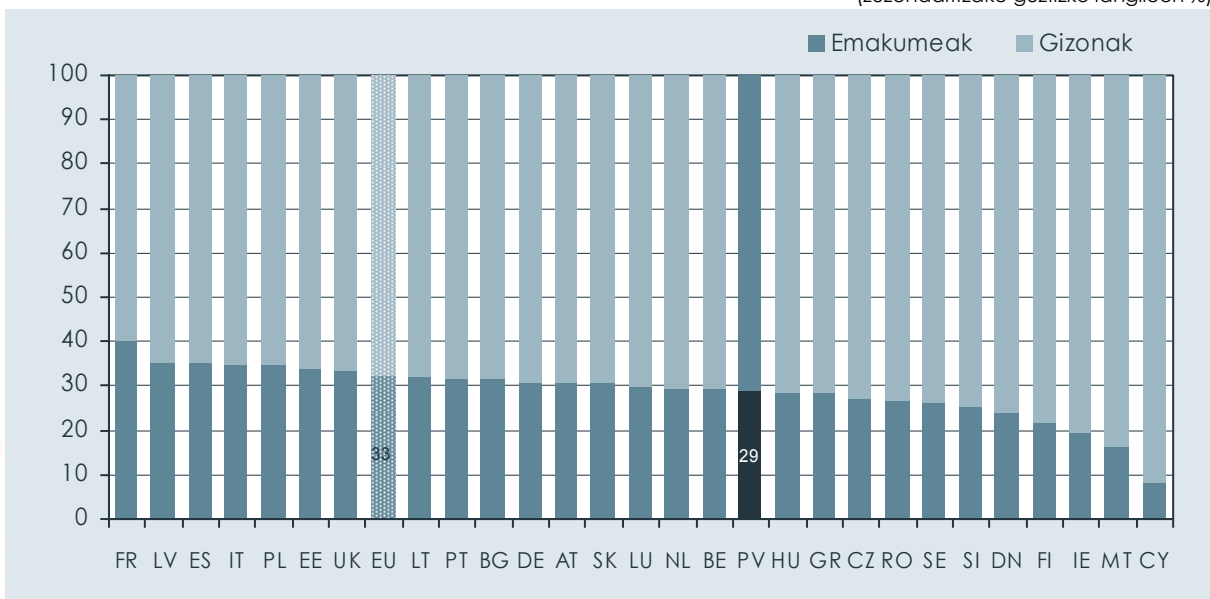
---

<sup>7</sup> Balore baxuagoak dituzten Zipre eta Malta alde batera utzita.

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.31 grafikoa Emakumeen enpleguak zuzendaritza postuetan duen garrantzi erlatiboa (%)

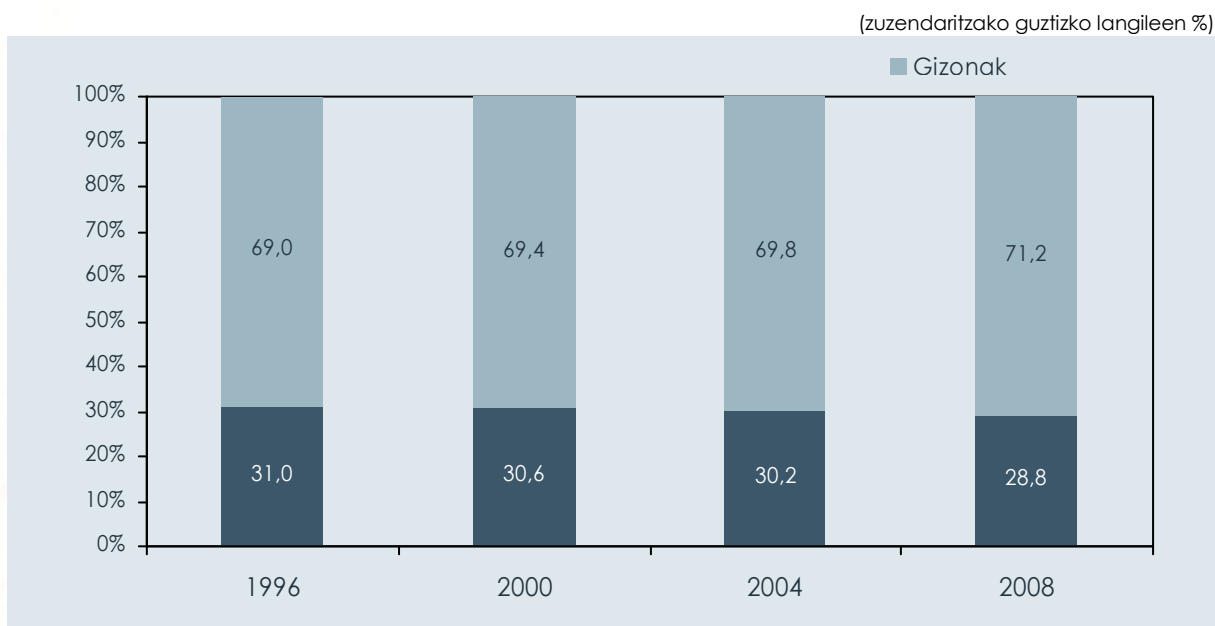
(zuzendaritzako guztizko langileen %)



Iturria: Eurostat eta Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila. 2008.

### 3. Adierazleak gizon eta emakumeen arteko aldearen ikuspegitik

3.32 grafikoa Zuzendaritza postuetan enpleguaren banaketaren bilakaera, sexuaren arabera. Euskal Autonomia Erkidegoa.



Iturria: Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila.



**A. eranskina Eranskin estatistikoa**

## A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.1 taula Okupazio-tasa, sexuaren arabera (2003-2010)

	Emakumeak		Gizonak		Sexuen arteko arraila	
	2003	2010	2003	2010	2003	2010
Danimarka	70,5	71,1	79,6	75,8	9,1	4,7
Suedia	71,5	70,3	74,2	75,1	2,7	4,8
Herbehereak	66,0	69,3	81,1	80	15,1	10,7
Finlandia	65,7	66,9	69,7	68,3	4,0	1,4
Austria	61,6	66,4	76,4	77,1	14,8	10,7
Alemania	58,9	66,1	70,9	76,0	12,0	9,9
Erresuma Batua	65,3	64,6	77,8	74,5	12,5	9,9
Txipre	60,4	63,0	78,8	76,6	18,4	13,6
Eslovenia	57,6	62,6	67,4	69,6	9,8	7,0
Portugal	61,4	61,1	75,0	70,1	13,6	9,0
<b>Gipuzkoa</b>	<b>55,7</b>	<b>61,0</b>	<b>77,6</b>	<b>73,7</b>	<b>21,9</b>	<b>12,7</b>
Estonia	59,0	60,6	67,2	61,5	8,2	0,9
Frantzia	58,2	59,9	69,9	68,3	11,7	8,4
Letonia	57,9	59,4	66,1	59,2	8,2	-0,2
Lituania	58,4	58,7	64,0	56,8	5,6	-1,9
<b>Euskal A.E.</b>	<b>51,6</b>	<b>58,7</b>	<b>75,4</b>	<b>71,3</b>	<b>23,8</b>	<b>12,6</b>
<b>EB-27</b>	<b>54,9</b>	<b>58,2</b>	<b>70,3</b>	<b>70,1</b>	<b>15,4</b>	<b>11,9</b>
Luxenburgo	50,9	57,2	73,3	73,1	22,4	15,9
Belgika	51,8	56,5	67,3	67,4	15,5	10,9
Bulgaria	49,0	56,4	56,0	63,0	7,0	6,6
Txekiar Errep.	56,3	56,3	73,1	73,5	16,8	17,2
Irlanda	55,7	56,0	75,2	63,9	19,5	7,9
Polonia	46,0	53,0	56,5	65,6	10,5	12,6
Espainia	46,3	52,3	73,2	64,7	26,9	12,4
Eslovakia	52,2	52,3	63,3	65,2	11,1	12,9
Errumania	51,5	52,0	63,8	65,7	12,3	13,7
Hungaria	50,9	50,6	63,5	60,4	12,6	9,8
Grezia	44,3	48,1	73,4	70,9	29,1	22,8
Italia	42,7	46,1	69,6	67,7	26,9	21,6
Malta	33,6	39,2	74,5	72,3	40,9	33,1

Iturria: Eurostat eta Eustat



## A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.2 taula 55-64 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa, sexuaren arabera (2003-2010)

	Emakumeak		Gizonak		Sexuen arteko arraila	
	2003	2010	2003	2010	2003	2010
Suedia	66,3	66,7	70,8	74,2	4,5	7,5
Finlandia	48,3	56,9	51,0	55,6	2,7	-1,3
Estonia	47,3	54,9	58,9	52,2	11,6	-2,7
Danimarka	52,9	52,5	67,3	62,7	14,4	10,2
Alemania	31,6	50,5	48,2	65,0	16,6	14,5
Erresuma Batua	46,3	49,5	64,8	65,0	18,5	15,5
Letonia	38,8	48,7	51,3	47,6	12,5	-1,1
Lituania	36,7	45,8	55,3	52,3	18,6	6,5
Portugal	42,4	43,5	62,1	55,7	19,7	12,2
Txipre	32,7	43,0	68,9	71,2	36,2	28,2
Holanda	31,8	42,8	56,7	64,5	24,9	21,7
Irlanda	33,1	42,0	64,6	58,1	31,5	16,1
<b>EU 27</b>	<b>30,7</b>	<b>38,6</b>	<b>49,9</b>	<b>54,6</b>	<b>19,2</b>	<b>16,0</b>
Bulgaria	21,0	37,7	40,5	50,3	19,5	12,6
Frantzia	33,3	37,5	40,9	42,1	7,6	4,6
Txekiar Errep.	28,4	35,5	57,5	58,4	29,1	22,9
<b>Gipuzkoa</b>		<b>34,0</b>		<b>61,1</b>		<b>27,1</b>
Austria	20,8	33,7	40,4	51,6	19,6	17,9
Espainia	23,3	33,2	59,2	54,7	35,9	21,5
Errumania	33,3	33,0	43,5	50,3	10,2	17,3
<b>Euskal A.E.</b>	<b>24,4</b>	<b>33,0</b>	<b>57,7</b>	<b>56,7</b>	<b>33,3</b>	<b>23,7</b>
Luxenburgo	20,6	31,3	39,7	47,7	19,1	16,4
Hungaria	21,8	30,1	37,8	39,6	16,0	9,5
Belgika	18,7	29,2	37,8	45,6	19,1	16,4
Grezia	25,5	28,9	58,7	56,5	33,2	27,6
Eslovakia	11,2	28,7	41,0	54,0	29,8	25,3
Italia	18,5	26,2	42,8	47,6	24,3	21,4
Eslovenia	14,6	24,5	33,2	45,5	18,6	21,0
Polonia	19,8	24,2	35,2	45,3	15,4	21,1
Malta	13,0	13,0	53,8	47,9	40,8	34,9

Iturria: Eurostat eta Eustat

## A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.3 taula Langabezia-tasa, sexuaren arabera (2003-2010)

	Emakumeak		Gizonak		Sexuen arteko arraila	
	2003	2010	2003	2010	2003	2010
Austria	4,3	4,2	5,1	4,6	0,8	0,4
Herbehereak	3,8	4,5	3,4	4,4	-0,4	-0,1
Luxenburgo	4,7	5,3	3,0	6,6	-1,7	1,3
Errumania	6,4	6,5	7,4	7,9	1,0	1,4
Danimarka	5,7	6,6	5,1	8,2	-0,6	1,6
Alemania	9,3	6,6	10,2	7,5	0,9	0,9
Txipre	4,6	6,7	3,8	6,4	-0,8	-0,3
Erresuma Batua	4,1	6,8	5,4	8,6	1,3	1,8
Eslovenia	7,0	7,1	6,0	7,5	-1,0	0,4
<b>Gipuzkoa</b>	<b>11,0</b>	<b>7,1</b>	<b>5,5</b>	<b>7,6</b>	<b>-5,5</b>	<b>0,5</b>
Malta	9,9	7,2	6,4	6,6	-3,5	-0,6
Finlandia	9,9	7,6	11,0	9,1	1,1	1,5
Suedia	5,0	8,2	6,1	8,5	1,1	0,3
Belgika	8,0	8,5	7,4	8,1	-0,6	-0,4
Txekiar Errep.	9,6	8,5	5,9	6,4	-3,7	-2,1
<b>Euskal A.E.</b>	<b>11,5</b>	<b>8,7</b>	<b>6,5</b>	<b>9,6</b>	<b>-5,0</b>	<b>0,9</b>
Bulgaria	13,2	9,5	14,2	10,9	1,0	1,4
<b>EB-27</b>	<b>9,8</b>	<b>9,6</b>	<b>8,4</b>	<b>9,7</b>	<b>-1,4</b>	<b>0,1</b>
Irlanda	4,0	9,7	4,8	16,9	0,8	7,2
Italia	11,9	9,7	6,9	7,6	-5,0	-2,1
Polonia	19,9	10,0	18,9	9,3	-1,0	-0,7
Frantzia	9,6	10,2	7,7	9,4	-1,9	-0,8
Hungaria	5,4	10,7	6,1	11,6	0,7	0,9
Portugal	7,2	12,1	5,2	10,0	-2,0	-2,1
Estonia	10,4	14,3	11,0	19,5	0,6	5,2
Lituania	13,2	14,5	12,6	21,2	-0,6	6,7
Eslovakia	17,3	14,6	17,0	14,2	-0,3	-0,4
Letonia	10,8	15,7	10,4	21,7	-0,4	6,0
Grezia	14,3	16,2	6,0	9,9	-8,3	-6,3
Espania	15,9	20,5	8,2	19,7	-7,7	-0,8

Iturria: Eurostat eta Eustat

## A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.4 taula Lanaldi partzialeko enplegua, sexuaren arabera (2003-2010).

	Emakumeak		Gizonak		Sexuen arteko arraila	
	2003	2010	2003	2010	2003	2010
Herbehereak	74,2	75,8	22,0	24,9	-52,2	-50,9
Alemania	40,8	45,3	6,1	9,7	-34,7	-35,6
Austria	44,2	42,9	10,4	8,7	-33,8	-34,2
Erresuma Batua	35,4	42,5	4,8	11,8	-30,6	-30,7
Belgika	35,4	41,5	11,3	8,6	-24,1	-32,9
Suedia	39,7	41,2	6,3	14,2	-33,4	-27,0
Danimarka	30,7	37,9	1,6	15,3	-29,1	-22,6
Luxenburgo	32,0	35,1	11,4	5,6	-20,6	-29,5
Irlanda	31,3	33,8	6,7	10,5	-24,6	-23,3
<b>EB-27</b>	29,1	31,5	6,8	8,3	-22,3	-23,2
Frantzia	29,7	29,9	5,6	6,0	-24,1	-23,9
Italia	17,2	27,9	3,3	5,1	-13,9	-22,8
Malta	21,0	23,6	4,2	5,1	-16,8	-18,5
Espainia	17,4	23,0	2,7	4,9	-14,7	-18,1
Finlandia	17,8	19,0	8,3	9,2	-9,5	-9,8
<b>Gipuzkoa</b>	-	16,9	.	1,9	0,0	-15,0
Portugal	17,3	16,4	7,1	7,5	-10,2	-8,9
<b>Euskal A.E.</b>	-	14,0	-	1,7	0,0	-12,3
Estonia	13,1	13,8	7,9	7,0	-5,2	-6,8
Eslovenia	8,5	13,2	4,9	8,4	-3,6	-4,8
Txipre	13,2	12,5	5,5	5,2	-7,7	-7,3
Polonia	13,0	11,6	11,1	5,8	-1,9	-5,8
Errumania	10,6	10,6	5,5	9,1	-5,1	-1,5
Grezia	7,4	10,4	2,1	3,2	-5,3	-7,2
Letonia	11,2	10,2	7,0	7,5	-4,2	-2,7
Lituania	8,5	9,5	2,3	7,0	-6,2	-2,5
Txekiar Errep.	13,7	9,2	6,5	2,8	-7,2	-6,4
Hungaria	6,1	7,5	2,8	3,9	-3,3	-3,6
Eslovakia	3,7	4,7	1,3	2,7	-2,4	-2,0
Bulgaria	2,9	2,7	2,0	2,0	-0,9	-0,7

Iturria: Eurostat eta Eustat

## A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.5 taula 18 urte eta gehiagoko biztanleriaren errenta pertsonala, sexuaren arabera. Gipuzkoa, 2001 eta 2006.

	Emakumeak		Gizonak		Sexuen arteko arraila (%)	
	2001	2006	2001	2006	2003	2006
<b>Errenta totala (€)</b>	8.301	12.049	18.007	23.219	53,9	48,1
Laneko Errenta	5.132	7.194	12.417	15.320	58,7	53,0
Kapital higigarriko errenta	777	1.426	985	1.794	21,1	20,5
Kapital higiezinako errenta	236	320	192	263	-22,9	-21,7
Jardueretako errenta	533	592	1.471	1.567	63,8	62,2
Transferentziak	1.624	2.517	2.942	4.275	44,8	41,1
<b>Errenta erabilgarria</b>	<b>7.229</b>	<b>10.438</b>	<b>15.160</b>	<b>19.329</b>	<b>52,3</b>	<b>46,0</b>

Iturria: Eustat

A.6 taula 18 urte eta gehiagoko biztanleriaren banaketa, errenta pertsonalaren eta sexuaren arabera (%). Gipuzkoa, 2006.

	Gizonak	Emakumeak	Sexuen arteko arraila (p.p)
Erentarik gabe	7,7	13,1	5,4
1.500 euroraino	5,2	19,7	14,5
1.501-9.000 euro	9,1	20,6	11,5
9.001-18.000 euro	20,8	22,6	1,8
18.001-24.000 euro	18,6	8,7	-9,9
24.001-30.000 euro	13,6	5,8	-7,8
30.001-45.000 euro	16,7	6,9	-9,8
Más de 45.000 euro	8,3	2,6	-5,7

Iturria: Eustat

A.7 taula Familia-errenta, hartzaile nagusiaren sexuaren arabera (%).Gipuzkoa, 2006.

	Gizonak	Emakumeak	Sexuen arteko arraila (p.p)
Errentazik gabe	1,45	3,14	1,7
1.500 euroraino	1,24	4,60	3,4
1.501-12.000 euro	5,92	21,24	15,3
12.001-24.000 euro	20,48	23,57	3,1
24.001-36.000 euro	23,30	16,13	-7,2
36.001-45.000 euro	13,91	8,65	-5,3
45.001-60.000 euro	14,94	10,21	-4,7
Más de 60.000 euro	18,75	12,46	-6,3

Iturria: Eustat

## A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.8 taula Langileen batez besteko urteko soldata (eurotan). Sexuen arabera (%). Euskal A.E. (2004-2008)

	Emakumeak	Gizonak	Sexuen arteko arraila (%)
2004	16.913	23.710	28,7
2005	17.981	24.214	25,7
2006	18.581	25.947	28,4
2007	19.772	26.911	26,5
2008	21.766	28.264	23,0
2009	22.502	28.890	22,1

Iturria: Eustat

A.9 taula Langileen batez besteko orduko soldata (eurotan). Sexuen arabera (%). Euskal A.E. (2004-2008)

	Emakumeak	Gizonak	Sexuen arteko arraila (%)
2004	11,2	14,4	22,2
2005	12,0	14,7	18,3
2006	12,8	15,8	19,1
2007	12,7	16,4	22,6
2008	14,3	17,4	18,2
2009	14,8	18,0	17,6

Iturria: Eustat

## A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.50 taula Pobrezia-arriskua, guztira eta sexuaren arabera (diru-sarreraren medianaren %40 baino gutxiagokoak), 2008.

	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Sexuen arteko arraila
Txekiar Errep.	2,3	2,2	2,4	-0,2
Finlandia	2,5	2,3	2,7	-0,4
Austria	2,4	2,4	2,5	-0,1
Hungaria	2,8	2,6	2,9	-0,3
Irlanda	2,6	2,8	2,5	0,3
Herbehereak	2,8	2,9	2,6	0,3
Eslovakia	3,1	3,0	3,3	-0,3
Luxenburgo	2,5	3,1	2,0	1,1
Eslovenia	3,2	3,1	3,3	-0,2
Belgika	3,2	3,2	3,2	0,0
Danimarka	3,6	3,2	4,1	-0,9
Suedia	3,4	3,4	3,5	-0,1
Frantzia	3,4	3,5	3,3	0,2
Txipre	2,9	3,8	2,1	1,7
Malta	3,8	4,0	3,6	0,4
<b>Euskal A.E.</b>	<b>3,1</b>	<b>4,8</b>	<b>2,8</b>	<b>2,0</b>
Polonia	5,2	4,9	5,5	-0,6
Alemania	4,9	5,0	4,9	0,1
<b>EB-27</b>	<b>5,3</b>	<b>5,4</b>	<b>5,2</b>	<b>0,2</b>
Estonia	5,5	5,4	5,8	-0,4
Portugal	5,7	6,0	5,3	0,7
Erresuma Batua	5,7	6,0	5,4	0,6
Grezia	6,7	6,8	6,6	0,2
Espainia	6,8	6,9	6,7	0,2
Lituania	7,0	7,0	7,0	0,0
Italia	6,7	7,1	6,2	0,9
Bulgaria	8,4	8,6	8,2	0,4
Errumania	11,2	11,4	10,9	0,5
Letonia	10,7	12,0	9,2	2,8

Iturria: Eurostat eta Eustat, 2008

## A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.61 taula Gutxienez bigarren hezkuntzako ikasketak dituen 20-24 urte arteko biztanleria, sexuaren arabera.

	Emakumeak		Gizonak		Sexuen arteko arraila	
	2003	2009	2003	2009	2003	2009
Eslovakia	94,5	94,0	93,7	92,6	-0,8	-1,4
Polonia	92,8	93,2	87,9	89,3	-4,9	-3,9
Eslovenia	94,0	93,1	87,7	86,2	-6,3	-6,9
Txekiar Errep.	91,5	92,3	92,8	91,6	1,3	-0,7
Lituania	87,9	91,0	80,6	83,0	-7,3	-8,0
Irlanda	88,5	90,5	81,6	83,4	-6,9	-7,1
Txipre	87,0	90,2	71,3	84,2	-15,7	-6,0
Suedia	87,2	87,9	84,3	84,9	-2,9	-3,0
Grezia	86,8	86,9	76,6	77,8	-10,2	-9,1
Estonia	85,1	86,4	77,9	78,2	-7,2	-8,2
Austria	83,4	86,1	85,1	85,8	1,7	-0,3
Frantzia	83,0	85,9	79,7	81,3	-3,3	-4,6
Finlandia	87,6	85,9	83,0	84,4	-4,6	-1,5
Belgika	84,6	85,8	77,9	80,9	-6,7	-4,9
Hungaria	86,1	85,8	83,4	82,1	-2,7	-3,7
Letonia	80,9	84,8	70,1	76,2	-10,8	-8,6
<b>Euskal A.E.</b>	87,0	83,4	75,1	73,5	-11,9	-9,9
Bulgaria	77,3	82,5	75,4	84,8	-1,9	2,3
<b>EB-27</b>	79,4	81,4	74,4	75,9	-5,0	-5,5
Erresuma Batua	78,9	81,3	78,4	77,4	-0,5	-3,9
Herbehereak	78,0	81,2	72,0	72,1	-6,0	-9,1
Italia	75,1	79,9	66,8	72,8	-8,3	-7,1
Errumania	75,7	78,9	74,3	77,8	-1,4	-1,1
Danimarka	78,5	78,4	73,8	62,2	-4,7	-16,2
Luxenburgo	75,6	77,6	69,7	76,1	-5,9	-1,5
Alemania	73,4	75,8	71,6	71,7	-1,8	-4,1
Espania	69,2	67,1	55,5	53,1	-13,7	-14,0
Portugal	55,5	61,3	40,4	50,0	-15,1	-11,3
Malta	48,8	56,7	41,3	48,2	-7,5	-8,5

Iturria: Eurostat eta Eustat

## A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.72 taula Unibertsitateko ikasketak amaitu dituen biztanleriaren sexuaren arabeko banaketa ( 2008/09)

	Emakumeak (%)	Gizonak (%)
Letonia	71,5	28,5
Estonia	69,3	30,7
Hungaria	66,8	33,2
Lituania	66,7	33,3
Polonia	65,8	34,2
Eslovakia	64,2	35,8
Finlandia	64,0	36,0
Errumania	63,7	36,3
Suedia	63,5	36,5
Eslovenia I	62,8	37,2
Txipre	61,6	38,4
Bulgaria	61,4	38,6
<b>Euskal A.E.</b>	<b>60,0</b>	<b>40,0</b>
Portugal	59,6	40,4
<b>EB-27</b>	<b>59,5</b>	<b>40,5</b>
Italia	59,5	40,5
Malta	59,4	40,6
Grezia	59,3	40,7
<b>Gipuzkoa</b>	<b>58,8</b>	<b>41,2</b>
Belgika	58,7	41,3
Espainia	58,4	41,6
Txekiar Errep.	58,1	41,9
Erresuma Batua	57,9	42,1
Alemania	57,8	42,2
Danimarka	56,8	43,2
Herbehereak	56,7	43,3
Irlanda	56,3	43,7
Frantzia	55,2	44,8
Austria	51,6	48,4

Iturria: Eurostat eta Eustat



## A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.83 taula Emakume eta gizonen presentzia Parlamentuan.

	2007-2009		2009-2011	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
Suedia	49	51	47	53
<b>Gipuzkoa</b>	<b>31</b>	<b>69</b>	<b>47</b>	<b>53</b>
<b>Euskal A.E.</b>	<b>57</b>	<b>42</b>	<b>44</b>	<b>56</b>
Herbehereak	39	61	42	58
Finlandia	38	62	40	60
Belgika	35	65	38	62
Danimarka	40	60	37	63
Espainia	36	64	36	64
Alemania	31	69	32	68
Portugal	25	75	30	70
Austria	33	67	28	72
<b>EB-27</b>	<b>23</b>	<b>77</b>	<b>24</b>	<b>76</b>
Bulgaria	21	79	22	78
Letonia	21	79	22	78
Estonia	18	82	21	79
Italia	12	88	21	79
Luxenburgo	21	79	20	80
Polonia	21	79	20	80
Erresuma Batua	20	80	20	80
Frantzia	15	85	19	81
Lituania	23	77	19	81
Txekiar Errep.	16	84	18	82
Eslovakia	17	83	18	82
Grezia	13	87	16	84
Txipre	16	84	16	84
Eslovenia	13	87	16	84
Irlanda	13	87	13	87
Hungaria	9	91	11	89
Errumania	11	89	11	89
Malta	9	91	9	91

Euskal A.E.ko eta Gipuzkoako datuak Eusko Legebiltzarra eta Gipuzkoako Batzar Nagusiei dagokie.

Iturria: Eurostat, Eusko Legebiltzarra eta Gipuzkoako Batzar Nagusiak.

## A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.94 taula Gizonak eta emakumeak Gobernuan.

	2007-2009		2009-2011	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
Finlandia	47	53	60	40
Espainia	47	53	50	50
Suedia	50	50	45	55
<b>C.A. de Euskadi</b>	<b>42</b>	<b>58</b>	<b>45</b>	<b>55</b>
Alemania	46	54	44	56
Danimarka	28	72	42	58
Austria	55	45	36	64
<b>Gipuzkoa</b>	<b>18</b>	<b>82</b>	<b>36</b>	<b>64</b>
Frantzia	13	87	33	67
Belgika	21	79	27	73
Luxenburgo	17	83	27	73
EB-27	22	78	26	74
Eslovenia	7	93	26	74
Polonia	7	93	25	75
Bulgaria	20	80	24	76
Italia	9	91	22	78
Malta	15	85	22	78
Herbehereak	31	69	22	78
Irlanda	21	79	20	80
Letonia	24	76	20	80
Txekiar Errep.	18	82	18	82
Erresuma Batua	27	73	17	83
Errumania	17	83	15	85
Lituania	15	85	13	87
Portugal	17	83	13	87
Eslovakia	0	100	13	87
Grezia	6	94	11	89
Estonia	15	85	8	92
Txipre	0	100	8	92
Hungaria	12	88	0	100

Euskal A.E.ko eta Gipuzkoako datuak Eusko Jaurlaritza eta Gipuzkoako Foru Aldundia.

Iturria: Eurostat, Eusko Jaurlaritza eta Gipuzkoako Foru Aldundia.

## A. eranskina Eranskin estatistikoa

A.105 taula Gizonezkoak eta emakumezkoak enpresa zuzendaritza-organoetan, 2008.

	Emakumeak (%)	Gizonak (%)
Frantzia	40,0	60,0
Letonia	35,3	64,7
Espainia	35,1	64,9
Italia	34,7	65,3
Polonia	34,7	65,3
Estonia	34,0	66,0
Erresuma Batua	33,4	66,6
<b>EB-27</b>	<b>32,5</b>	<b>67,5</b>
Lituania	31,8	68,2
Portugal	31,7	68,3
Bulgaria	31,4	68,6
Alemania	30,8	69,2
Austria	30,5	69,5
Eslovakia	30,5	69,5
Luxenburgo	29,6	70,4
Herbehereak	29,3	70,7
Belgika	29,2	70,8
<b>Euskal A.E.</b>	<b>28,8</b>	<b>71,2</b>
Hungaria	28,6	71,4
Grezia	28,5	71,5
Txekiar Errep.	26,9	73,1
Errumania	26,7	73,3
Suedia	26,0	74,0
Eslovenia	25,2	74,8
Danimarka	24,0	76,0
Finlandia	21,6	78,4
Irlanda	19,2	80,8
Malta	16,0	84,0
Txipre	8,2	91,8

Iturria: Eurostat eta eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila.



**B. eranskina    Europako Batzordeko  
Adierazleak: Emakume eta  
Gizonen arteko berdintasuna**

## B. eranskina Europako Batzordeko Adierazleak: Emakume eta Gizonen arteko berdintasuna

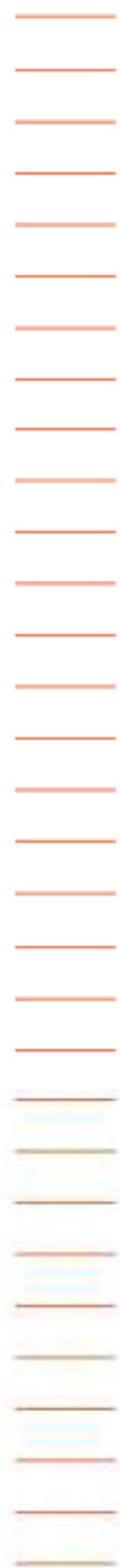
Ondoren, **Europako Batzordeko Enplegu, Gizarte Gai eta Berdintasunaren Zuzendaritza Orokorrak** gizon eta emakumeen arteko berdintasuna neurtzeko proposatu dituen adierazleak aurkezten dira, adierazle bakoitzean Gipuzkoarako daturik dagoen ala ez adieraziz.

B.1 taula Gizon eta emakumeen arteko berdintasuna neurtzeko Europako Batzordeko adierazleak

15-64 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa, sexuaren arabera	<input checked="" type="checkbox"/>
15-64 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa: sexuen arteko arraila	<input checked="" type="checkbox"/>
55-64 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa, sexuaren arabera	<input checked="" type="checkbox"/>
55-64 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa: sexuen arteko arraila	<input checked="" type="checkbox"/>
Lanaldi partzialeko enplegua, sexuaren arabera	<input checked="" type="checkbox"/>
Lanaldi osoko enplegua (lanaldi osoaren ekibalentzian); sexuen arteko arraila	<input type="checkbox"/>
BPGren hazkunde potentziala gizon eta emakumeen arteko berdintasunean	<input type="checkbox"/>
Okupazio-tasen momentuko bilakaera, sexuaren arabera	<input checked="" type="checkbox"/>
15 urte eta gehiagoko biztanleriaren langabezia-tasa, sexuaren arabera	<input checked="" type="checkbox"/>
Langabezia-tasen momentuko bilakaera, sexuaren arabera	<input checked="" type="checkbox"/>
12 urte baino gutxiagoko seme-alabak dituen 25-49 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa, sexuaren arabera	<input type="checkbox"/>
Adin-gutxiko seme-alabak dituenaren arabera, 25-49 urte arteko biztanleriaren okupazio-tasa	<input type="checkbox"/>
Emakumeen arteko langabezia eta lanaldi partzialeko enplegua seme-alabak edo menpeko pertsonen zainketa zerbitzu ezagatik	<input type="checkbox"/>
Gutxienez bigarren hezkuntzako ikasketak dituen 20-24 urte arteko biztanleria, sexuaren arabera	<input checked="" type="checkbox"/>
Unibertsitateko ikasketak amaitu dituen biztanleriaren sexuaren araberako banaketa	<input checked="" type="checkbox"/>
Gizon eta emakumeen arteko desberdintasunak okupazio eta sektore ekonomikoetan	<input type="checkbox"/>
Lan-orduko soldata: sexuen arteko arraila	<input type="checkbox"/>
65 urte eta gehiagoko biztanleriaren pobrezia-arriku tasa	<input type="checkbox"/>
Emakumeen presentzia Parlamentuan	<input checked="" type="checkbox"/>
Emakumeen presentzia Gobernuan	<input checked="" type="checkbox"/>
Emakumeen presentzia enpresetako zuzendaritza-karguetan	<input checked="" type="checkbox"/>
Emakumeen presentzia Burtsan kotizatzen duten enpresetako zuzendaritza-karguetan	<input type="checkbox"/>

Gipuzkoako emaitzak daude (edo Euskal A.E.koak)

Gipuzkoan metodologikoki alderatzeko emaitzarik ez da identifikatu



**C. eranskina    Laburdurak eta  
Europako herrialdeen  
kodeak**

## C. eranskina      Laburdurak eta Europako herrialdeen kodeak

C.1 taula      Europako herrialdeen izenak kodifikatzeko laburdurak

EU	Europako Batasuna-27
BE	Belgika
BG	Bulgaria
CZ	Txekiar Errepublika
DK	Danimarka
DE	Alemania
EE	Estonia
IE	Irlanda
GR	Grezia
ES	Espainia
FR	Frantzia
IT	Italia
CY	Txipre
LV	Letonia
LT	Lituania
LU	Luxenburgo
HU	Hungaria
MT	Malta
NL	Herbehereak
AT	Austria
PL	Polonia
PT	Portugal
RO	Errumania
SI	Eslovenia
SK	Eslovakia
FI	Finlandia
SE	Suedia
UK	Erresuma Batua
PV	Euskal Autonomi Erkidegoa
GI	Gipuzkoa



## **Igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa**

**Análisis de indicadores para el  
proceso presupuestario**

octubre 2011





<b>1. Presentación .....</b>	<b>3</b>
1.1. Presentación .....	4
<b>2. Visión general.....</b>	<b>6</b>
2.1. Visión general .....	7
2.1.1. Situación y evolución de los indicadores en Gipuzkoa .....	7
2.1.2. Análisis de benchmarking de Gipuzkoa con la Unión Europea.....	10
2.2. Indicadores de Gipuzkoa y la Unión Europea.....	12
2.3. Indicadores de Gipuzkoa 2000-2010.....	13
<b>3. Indicadores desde la perspectiva de género .....</b>	<b>14</b>
3.1. Mercado laboral.....	15
3.1.1. Tasa de ocupación de la población de 15 a 64 años .....	15
3.1.2. Tasa de ocupación de la población de 55 a 64 años .....	18
3.1.3. Tasa de desempleo de la población de 15 y más años .....	20
3.1.4. Incidencia del empleo a tiempo parcial .....	23
3.2. Cualificación y acceso a la formación.....	25
3.2.1. Población de 20-24 años con al menos estudios secundarios.....	25
3.2.2. Población graduada universitaria .....	27
3.3. Desigualdad de rentas .....	29
3.3.1. Tasa de riesgo de pobreza.....	29
3.3.2. Brecha de género en rentas.....	31
3.3.3. Brecha de género y renta familiar.....	34
3.3.4. Brecha de género en salarios.....	35
3.4. Ámbitos de decisión.....	37
3.4.1. Presencia de mujeres en el Parlamento .....	37
3.4.2. Presencia de mujeres en el Gobierno.....	39
3.4.3. Presencia de mujeres en los Gobiernos Locales: Alcaldías .....	41
3.4.4. Mujeres en puestos directivos .....	42
<b>Anexo A. Anexo Estadístico .....</b>	<b>44</b>
<b>Anexo B. Relación de Indicadores de la Comisión Europea: Igualdad entre mujeres y hombres.....</b>	<b>57</b>
<b>Anexo C. Abreviaturas y codificación de países .....</b>	<b>59</b>



# 1. Presentación

## 1. Presentación

### 1.1. Presentación

El presente documento analiza los indicadores relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa.

Los indicadores se estructuran en cuatro grandes bloques: mercado laboral, cualificación y acceso a la formación, desigualdad de rentas y presencia en ámbitos de decisión.

El enfoque de este documento se plantea desde la perspectiva de su interés para el proceso presupuestario del Departamento de Hacienda y Finanzas de la Diputación Foral de Gipuzkoa (enfoque de género), así como de su comparabilidad internacional con la Unión Europea y los Estados miembro a partir de los indicadores de referencia seleccionados por la Comisión Europea.

## 1. Presentación

Los 12 indicadores seleccionados son los siguientes:

- Tasa de ocupación de la población de 15 a 64 años
- Tasa de ocupación de la población de 55 a 64 años
- Tasa de desempleo de la población de 15 y más años
- Incidencia del empleo a tiempo parcial
- Población de 20 a 24 años con estudios secundarios
- Población con estudios universitarios
- Tasa de riesgo de pobreza
- Brecha de género en renta personal
- Brecha de género en renta familiar
- Brecha de género en salarios
- Presencia de mujeres en el Parlamento nacional
- Presencia de mujeres en los gobiernos nacionales
- Presencia femenina en cargos directivos



## 2. Visión general

## 2. Visión general

### 2.1. Visión general

#### 2.1.1. Situación y evolución de los indicadores en Gipuzkoa

En los últimos años la evolución de los indicadores de referencia relativos a la igualdad entre hombres y mujeres en Gipuzkoa presenta, a grandes rasgos, una trayectoria positiva, a partir de una situación desfavorable al colectivo femenino.

En primer lugar, analizaremos el ámbito laboral.

El acceso al empleo remunerado es menor entre las mujeres, acentuado entre la población potencialmente activa de más edad (55 a 64 años), aunque como consecuencia de la crisis económica la incidencia del desempleo es menor entre las mujeres (aunque en el último año ha vuelto a aumentar en el colectivo de más edad).

Asimismo, las mujeres desempeñan en mayor proporción trabajos a tiempo parcial.

En los últimos años, el incremento en el acceso de las mujeres al empleo y la reducción de la brecha de género con los hombres es apreciable.

De igual manera, la brecha en términos de tasa de paro ha experimentado una tendencia a la convergencia, llegando en los dos últimos años a ser más reducida la tasa femenina.

No obstante, la incidencia de la crisis también afecta al empleo femenino, aunque con menor intensidad que en el empleo masculino.

El segundo bloque se refiere al ámbito formativo. En este ámbito, el acceso a la formación es mayor entre las mujeres que alcanzan unos mayores niveles educativos.

## 2. Visión general

Asimismo, la tendencia en el nivel alcanzado por las mujeres guipuzcoanas es positiva.

El bloque de las rentas presenta un profundo desequilibrio entre mujeres y hombres. Ellas disfrutan de menores rentas y obtienen menos ingresos por su trabajo, siendo las diferencias cuantitativamente importantes.

Asociado a ello, la pobreza les afecta en mayor medida, siendo relevante la brecha de género.

En cuanto a los ámbitos de decisión, contrastan los avances registrados en el espacio público, con una intensa convergencia reciente, con el notable desequilibrio estable existente en el espacio empresarial.

## 2. Visión general

Cuadro 2.1 Tabla resumen: Indicadores de género de Gipuzkoa

	Indicador	Situación Actual	Trayectoria reciente <sup>(1)</sup>
<b>MERCADO DE TRABAJO</b>			
Tasa de ocupación femenina	61,0%	:	=
Brecha de género en la tasa de ocupación	12,7 p.p.	--	++
Tasa de ocupación en mujeres 55-64 años	34,0%	-	+
Brecha de género en la tasa de ocupación en mujeres de 55-64 años	27,1 p.p.	--	+
Tasa de desempleo femenina	7,1%	:	-
Brecha de género en la tasa de desempleo	-0,5 p.p.	+	+
Población femenina empleada a tiempo parcial	17,3%	++	+
Brecha de género en empleos a tiempo parcial	14,8 p.p.	--	+
<b>CUALIFICACIÓN Y ACCESO A LA FORMACIÓN</b>			
Población femenina de 20-24 años con al menos estudios secundarios (2010)	81,6% <sup>(2)</sup>	+	-
Presencia femenina en la población que ha finalizado estudios universitarios	58,8%	+	+
<b>DESIGUALDAD EN RENTAS</b>			
Incidencia de la pobreza en la población femenina	4,8%	:	:
Brecha de género en la incidencia de la pobreza	2,0 p.p.	--	:
Brecha de género en rentas	24,3 p.p.	--	+
Brecha de género en salarios	5,7 p.p.	--	:
<b>ÁMBITOS DE DECISIÓN</b>			
Presencia femenina en el Parlamento	48,0%	=	++
Presencia femenina en el Gobierno	50,0%	=	++
Presencia femenina en los altos cargos de las empresas	29,0% <sup>(2)</sup>	--	=

(1) Evolución de los últimos 4 años.

(2) Dato correspondiente a la C.A. Euskadi.

Nota: el signo +/-/= refleja una situación comparativa favorable/desfavorable/similar desde la perspectiva de la igualdad o una trayectoria positiva/negativa/similar. : Dato no disponible/Dato no relevante.

Fuente : Elaboración propia a partir de datos de Eustat, Diputación Foral de Gipuzkoa, Gobierno Vasco e INE.



## 2. Visión general

### 2.1.2. Análisis de benchmarking de Gipuzkoa con la Unión Europea

El análisis comparativo de Gipuzkoa con la media de la Unión Europea-27 refleja una situación desequilibrada.

En el ámbito laboral, destaca positivamente el acceso al empleo, excepto en el grupo de más edad, así como la menor tasa de desempleo.

En sentido contrario, destaca la reducida presencia en Gipuzkoa de la contratación a tiempo parcial.

Por lo que se refiere al acceso a la educación, la situación comparativa es bastante similar. No así con relación a la pobreza, situación en la que la brecha de género es más apreciable en Gipuzkoa.

Y en la toma de decisiones, contrasta la favorable situación en la esfera política, con la desfavorable correspondiente al entorno empresarial.

## 2. Visión general

Cuadro 2.2 Tabla resumen: Indicadores de género de Gipuzkoa y la Unión Europea

	Gipuzkoa	UE-27	Benchmarking
<b><u>MERCADO DE TRABAJO</u></b>			
Tasa de ocupación femenina	61,0%	58,2%	+
Brecha de género en la tasa de ocupación	12,7 p.p.	11,9 p.p.	-
Tasa de ocupación en mujeres 55-64 años	34,0%	38,6%	-
Brecha de género en la tasa de ocupación en mujeres de 55-64 años	27,1 p.p.	16,0 p.p.	--
Tasa de desempleo femenina	7,1%	9,6%	+
Brecha de género en la tasa de desempleo	-0,5 p.p.	-0,1 p.p.	=
Población femenina empleada a tiempo parcial	16,9%	31,5%	--
Brecha de género en empleos a tiempo parcial	15,0 p.p.	23,2 p.p.	+
<b><u>CUALIFICACIÓN Y ACCESO A LA FORMACIÓN</u></b>			
Población femenina de 20-24 años con al menos estudios secundarios (2009)	83,4%	81,4%	+
Presencia femenina en la población que ha finalizado estudios universitarios	58,8%	59,5%	=
<b><u>DESIGUALDAD EN RENTAS</u></b>			
Incidencia de la pobreza en la población femenina	4,8%	5,4%	+
Brecha de género en la incidencia de la pobreza	2,0 p.p.	0,2 p.p.	--
<b><u>ÁMBITOS DE DECISIÓN</u></b>			
Presencia femenina en el Parlamento.2010	47,1%	24,0%	++
Presencia femenina en el Gobierno. 2010	36,4%	26,0%	++
Presencia femenina en los altos cargos de las empresas. 2008	29,0%	33,0%	-

Nota: el signo +/-/= refleja una situación comparativa favorable/desfavorable/similar desde la perspectiva de la igualdad o una trayectoria positiva/negativa/similar. : Dato no disponible/Dato no relevante.

Fuente : Elaboración propia a partir de datos de Eurostat, Eustat, Diputación Foral de Gipuzkoa, Gobierno Vasco e INE.

## 2. Visión general

### 2.2. Indicadores de Gipuzkoa y la Unión Europea

Cuadro 2.3 Tabla resumen: Indicadores de género. Comparativa Gipuzkoa, UE27 y principales países

	Gipuzkoa	UE-27	UE-top	UE-sub
<b>Tasa de ocupación femenina. 2010</b>	61,0%	58,2%	DK (71,1%) SE (70,3%) NL (69,3%)	MT (39,2%) IT (46,1%) GR (48,1%)
<b>Brecha de género en la tasa de ocupación. 2010</b>	12,7%	11,9%	LT (-1,9 p.p.) LV (-0,2 p.p.) EE (0,9 p.p.)	GR (22,8 p.p.) MT (33,1 p.p.) IT (21,6 p.p.)
<b>Tasa de ocupación en mujeres 55-64 años. 2010</b>	34,0%	38,6%	SE (66,7%) FI (66,9%) EE (64,9%)	MT (13,0%) PO (24,2%) SI (24,5%)
<b>Brecha de género en la tasa de ocupación en mujeres de 55-64 años. 2010</b>	27,1%	16,0%	EE (-2,7 p.p.) FI (-1,3 p.p.) LV (-1,1 p.p.)	MT (34,9 p.p.) CY (28,2 p.p.) GR (27,6 p.p.)
<b>Tasa de desempleo femenina. 2010</b>	7,1%	9,6%	AT (4,2%) NL (4,5%) LU (5,3%)	ES (20,5%) GR (16,2%) LV (15,7%)
<b>Brecha de género en la tasa de desempleo. 2010</b>	-0,5 p.p.	-0,1 p.p.	IE (-7,2 p.p.) LT (-6,7 p.p.) LV (-6,0 p.p.)	GR (6,3 p.p.) PT (2,1 p.p.) IT (2,1 p.p.)
<b>Población femenina empleada a tiempo parcial. 2009</b>	16,9%	31,5%	NL (73,8%) DE (45,3%) AT (42,9%)	BG (2,7%) SK (4,7%) HU (7,5%)
<b>Brecha de género en el empleo a tiempo parcial. 2009</b>	15,0 p.p.	23,2 p.p.	BG (0,7 p.p.) RO (1,5 p.p.) SK (2,0 p.p.)	NL (50,9 p.p.) DE (35,6 p.p.) AT (34,2 p.p.)
<b>Población femenina de 20-24 años con al menos estudios secundarios. 2009</b>	83,4%	81,4%	SK (94,0%) PL (93,2%) SI (93,1%)	MT (56,7%) PT (61,3%) ES (67,3%)
<b>Representación femenina en la población que ha finalizado estudios universitarios. 2009</b>	58,8%	59,4%	LV (71,5%) EE (69,3%) HU (66,8%)	LU (49,4%) AT (51,6%) FR (55,2%)
<b>Incidencia de la pobreza en la población femenina. 2008</b>	4,8%*	5,4%	LV (12,0%) RO (11,4%) BG (8,6%)	CZ (2,2%) FI (2,3%) AT (2,4%)
<b>Brecha de género en la incidencia de la pobreza. 2008</b>	2,0 p.p.	0,2 p.p.	DK (-0,9 p.p.) PO (-0,6 p.p.) FI (-0,4 p.p.)	LV (2,8 p.p.) CY (1,7 p.p.) LU (1,1 p.p.)
<b>Presencia femenina en el Parlamento nacional. 2010</b>	48,0%	24,0%	SE (46,0%) NL (41,0%) FI (40,0%)	MT (9,0%) HU (9,0%) RO (11,0%)
<b>Presencia femenina en el Gobierno nacional. 2010</b>	36,4%	27,0%	FI (65,0%) ES (60,0%) DK (47,0%)	HU (0,0%) CZ (0,0%) EE (8,0%)
<b>Presencia femenina en los altos cargos de las empresas. 2008</b>	29,0%*	33,0%	FR (40,0%) LV (35,3%) EE (35,1%)	CY (8,2%) MT (16,0%) IE (19,2%)

\* Dato correspondiente a la C.A. de Euskadi

UE-top: Países con valores más favorables. UE-sub: Países con valores más desfavorables.

## 2. Visión general

### 2.3. Indicadores de Gipuzkoa 2000-2010

Cuadro 2.4 Tabla resumen: Indicadores de género. Evolución en Gipuzkoa.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Tasa de ocupación femenina (%)	46,7	49,0	53,6	55,7	58,0	58,4	60,0	60,6	61,9	61,3	61,0
Brecha de género en la tasa de ocupación (p.p.)	28,5	26,8	23,3	21,9	17,9	20	19,3	18,9	16,1	11,8	12,7
Tasa de ocupación en mujeres 55-64 años (%)	:	:	:	:	:	:	30,8	31,1	33,0	31,9	34,0
Brecha de género en la tasa de ocupación en mujeres de 55-64 años (p.p.)	:	:	:	:	:	:	29,6	28,3	25,8	24,1	27,1
Tasa de desempleo femenina (%)	13,9	12,1	9,6	11,0	8,8	5,3	3,3	3,1	3,9	5,5	7,1
Brecha de género en la tasa de desempleo (p.p.)	7,3	6,4	4,9	5,5	2,4	1,9	0,6	0,9	1,0	-1,9	-0,5
Población femenina empleada a tiempo parcial (%)	:	:	:	:	:	:	19,5	20,3	18,2	16,9	17,3
Brecha de género en empleos a tiempo parcial (p.p.)	:	:	:	:	:	:	17,1	18,2	16,2	15,0	14,8
Población femenina de 20-24 años con al menos estudios secundarios* (%)	85,5	86,4	85,7	87,0	86,4	85,8	84,7	85,2	82,7	83,4	81,6
Presencia femenina en la población que ha finalizado estudios universitarios (%)	:	59,7	58,1	59,6	59,7	56,8	56,5	54,2	54,6	58,8	:
Incidencia de la pobreza en la población femenina* (%)	:	:	:	:	:	:	:	:	4,8	:	:
Brecha de género en la incidencia de la pobreza* (p.p.)	:	:	:	:	:	:	:	:	2,0	:	:
Brecha de género relativa (%) en la renta total media	:	:	:	:	:	:	:	25,6	26,8	:	:
Brecha de género relativa (%) en la renta de trabajo	:	:	:	:	:	:	:	35,7	33,9	32,1	:
Brecha de género relativa (%) en salario medio por hora*	:	:	:	:	22,2	18,3	19,1	22,6	18,2	17,6	:
Brecha de género relativa (%) en salario medio anual*	:	:	:	:	28,7	25,7	28,4	26,5	23,0	22,1	:
Presencia femenina en el Parlamento nacional (%)	:	:	:	:	:	:	:	31,4	:	47,1	48,0 <sup>1</sup>
Presencia femenina en el Gobierno nacional (%)	:	:	:	:	:	:	:	18,2	:	36,4	50,0 <sup>2</sup>
Presencia femenina en los gobiernos Locales: Alcaldías (%)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	25,0	28,4 <sup>1</sup>
Presencia femenina en los altos cargos de las empresas* (%)	30,6	:	:	:	30,2	:	:	:	29,0	:	:
Esperanza de vida al nacer. Mujer	:	84,1	:	:	:	:	84,6	:	:	:	:
Esperanza de años de vida saludable. Mujer	:	:	:	:	:	:	:	77,4	:	:	:

\* Dato correspondiente a la C.A. de Euskadi

<sup>1</sup> Dato correspondiente a junio 2011.



### 3. Indicadores desde la perspectiva de género

## 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

### 3.1. Mercado laboral

#### 3.1.1. Tasa de ocupación de la población de 15 a 64 años

Si bien es verdad que el contexto económico-laboral en Gipuzkoa, al igual que en el resto de economías europeas, ha empeorado en el último año motivado por la crisis económica generalizada (aumento del paro, empeoramiento de las condiciones de trabajo, contención salarial...), la evolución de Gipuzkoa en el último año en relación a la igualdad entre mujeres y hombres ha mejorado levemente.

Así, si se atiende al mercado laboral, desde la perspectiva general, es cierto que se observa un importante deterioro de la situación general, con un importante aumento del desempleo y el descenso de la tasa de ocupación general..., así como un deterioro de las condiciones laborales.

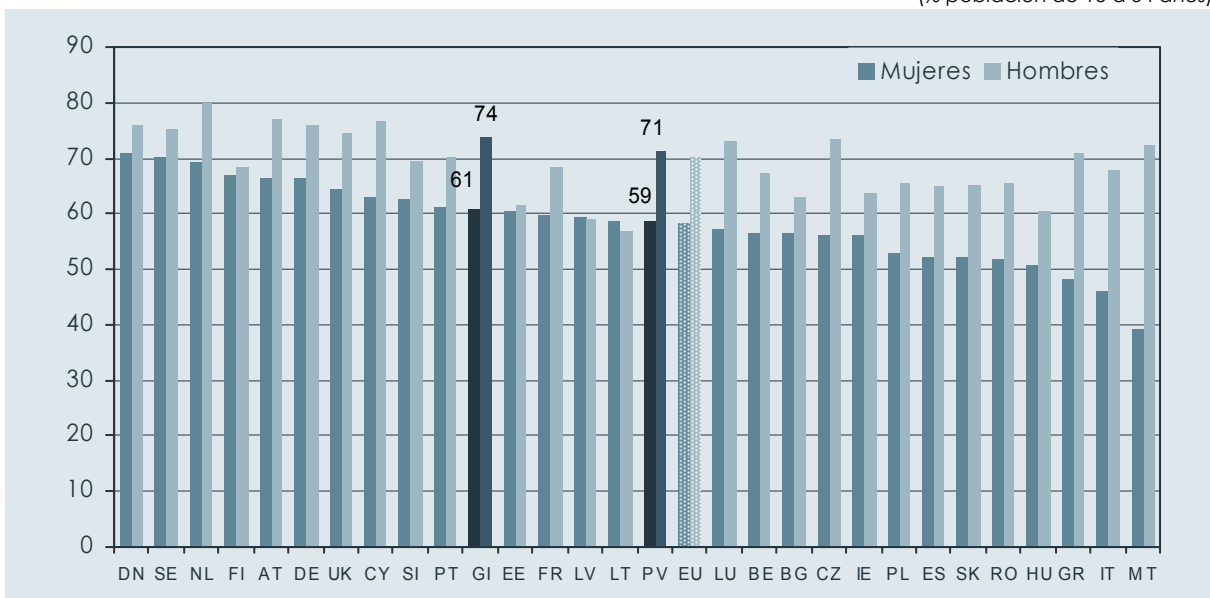
No obstante, y a pesar de su disminución, la tasa de ocupación femenina en Gipuzkoa se mantiene por encima de la media europea, habiéndose reducido en proporción similar a la del resto de países. Además, la brecha de género en el Territorio en relación al colectivo masculino también se ha visto reducida, aunque es cierto que todavía se mantiene levemente por encima del conjunto de los países europeos.

Por lo que se refiere a la trayectoria guipuzcoana, se observa un importante recorte en la brecha entre ambos géneros en la última década, convergiendo con la media europea.

### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

Gráfico 3.1 Tasa de ocupación, por sexo. 2010.

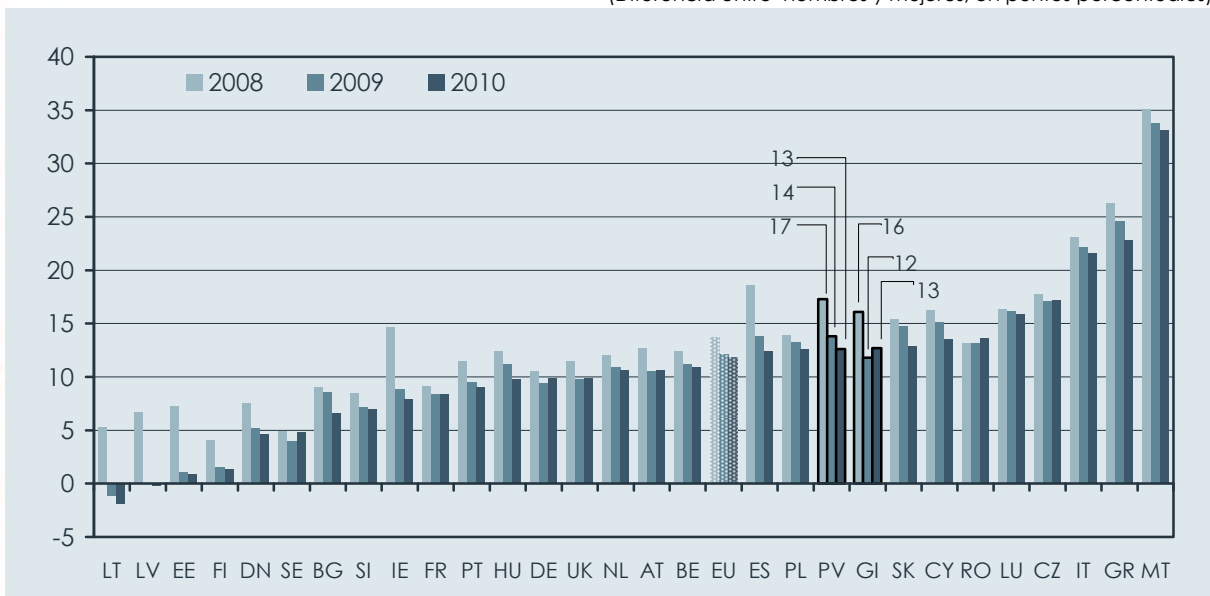
(% población de 15 a 64 años)



Fuente: Eurostat y Eustat. 2010.

Gráfico 3.2 Brecha de género en la tasa de ocupación de la población de 15 a 64 años.

(Diferencia entre hombres y mujeres, en puntos porcentuales)

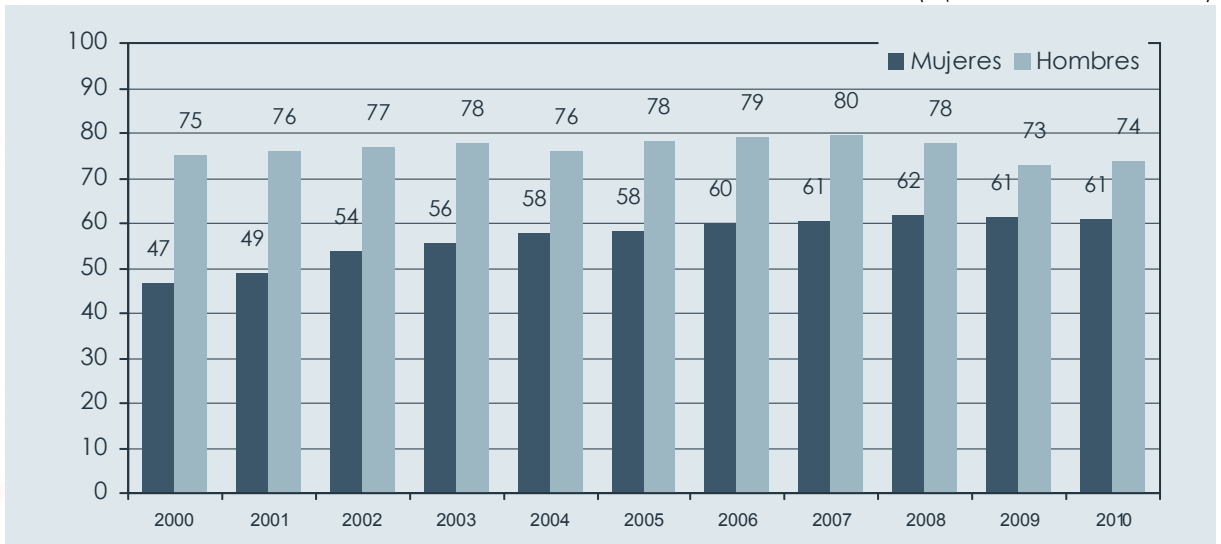


Fuente: Eurostat y Eustat. 2010.

### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

Gráfico 3.3 Evolución de la tasa de ocupación en Gipuzkoa, por sexo.

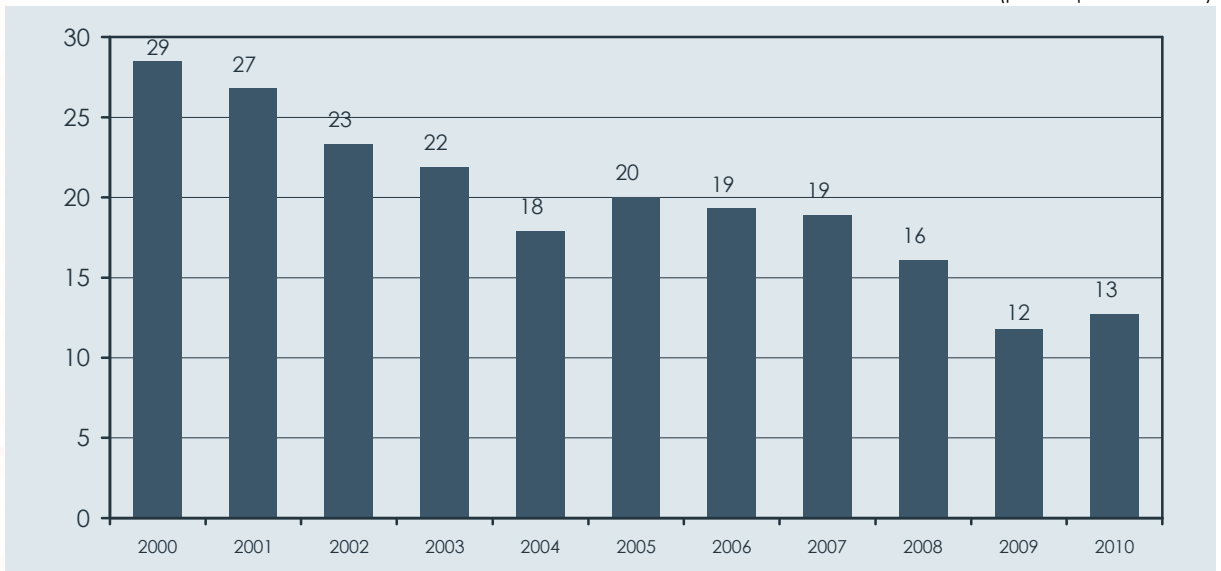
(% población de 15 a 64 años)



Fuente: Eustat.

Gráfico 3.4 Evolución de la brecha de género en la tasa de ocupación en Gipuzkoa.

(puntos porcentuales)



Fuente: Eustat.



### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

#### 3.1.2. Tasa de ocupación de la población de 55 a 64 años

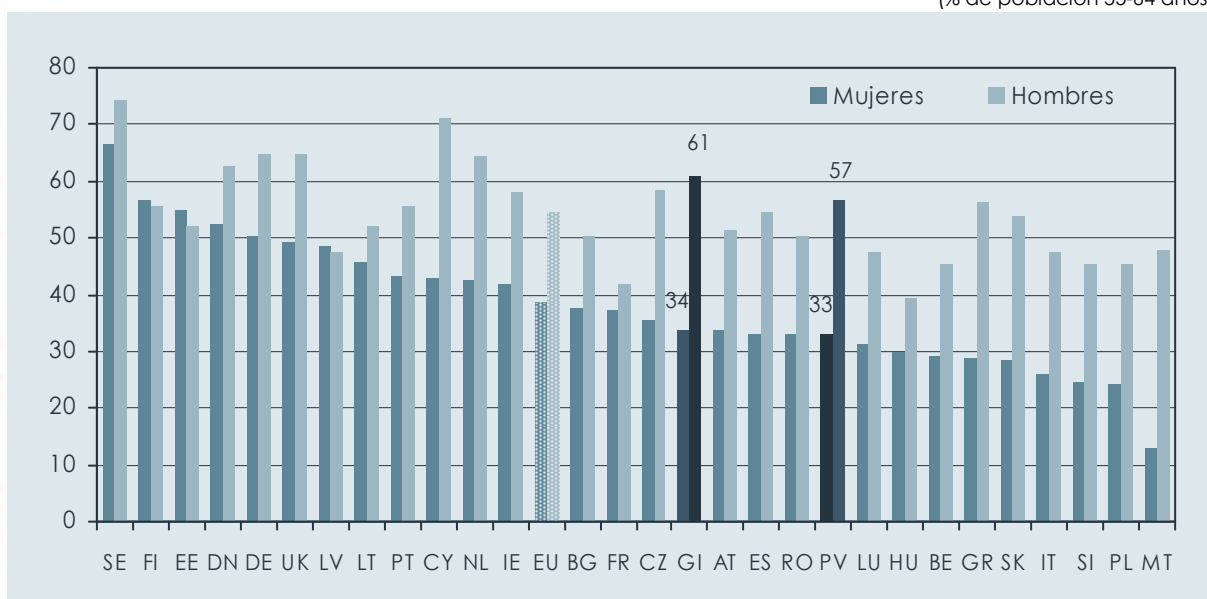
A pesar del contexto generalizado de crisis, en el caso de las mujeres de más edad, concretamente el colectivo de mujeres de entre 55 y 64 años, llama la atención la mejoría obtenida en su tasa de ocupación, situándose en el 34%.

No obstante, y a pesar de esta mejoría, todavía los resultados obtenidos por Gipuzkoa son inferiores a la media europea, cifrada en el 38,6%. Por países, destacan: Suecia, Finlandia, Estonia y Dinamarca, con tasas de ocupación femenina superiores al 50%.

En cuanto a lo que a la brecha de género se refiere, la mejoría obtenida en el último año en la tasa de ocupación no parece ser suficiente para reducir la importante brecha de género existente en Gipuzkoa, cifrada en más de 27 puntos porcentuales, cuando la media europea se sitúa en 16 puntos.

Gráfico 3.5 Tasa de ocupación de la población de 55 a 64 años, por sexo.

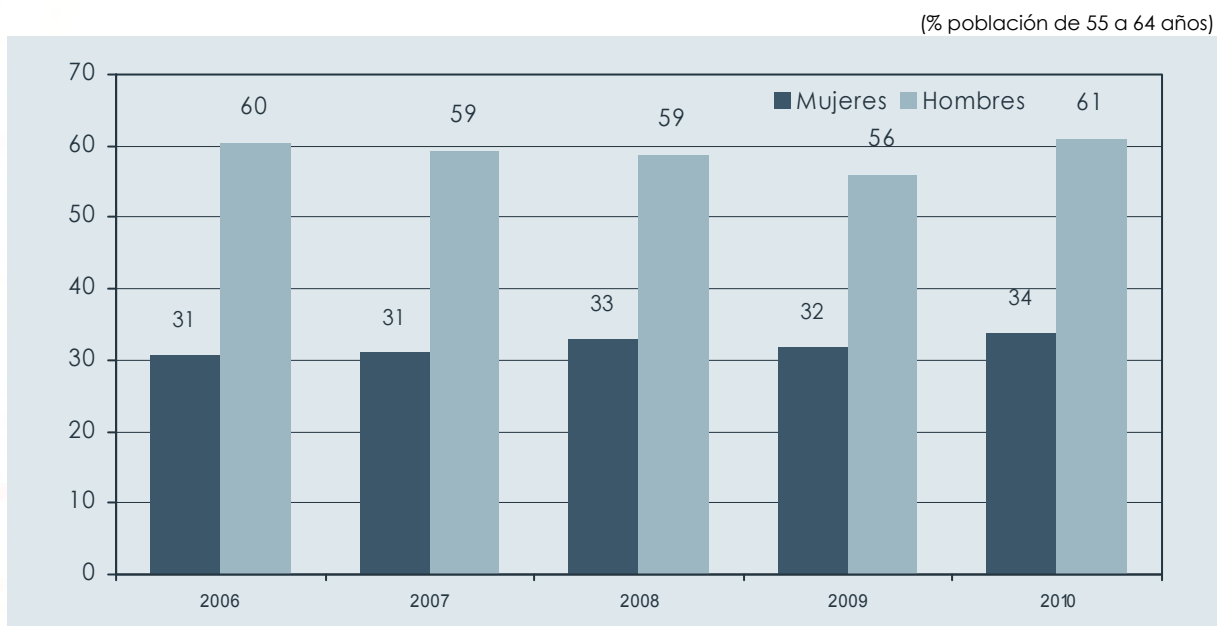
(% de población 55-64 años)



Fuente: Eurostat y Eustat. 2010..

### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

Gráfico 3.6 Evolución de la tasa de ocupación de la población de 55 a 64 años en Gipuzkoa, por sexo.



Fuente: Eustat.

### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

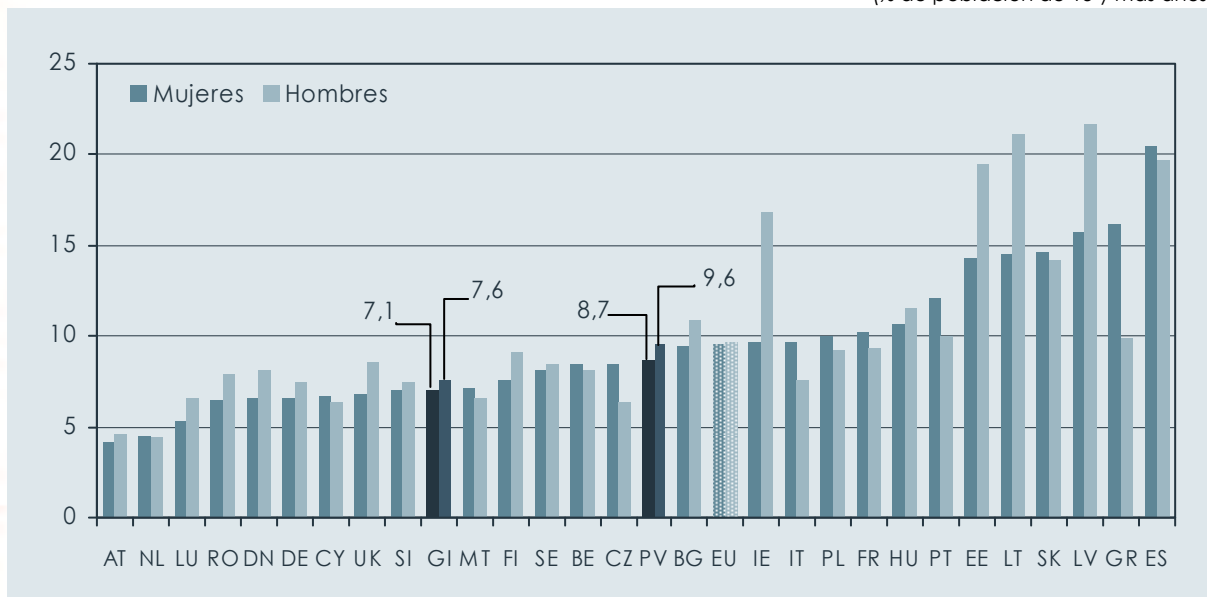
#### 3.1.3. Tasa de desempleo de la población de 15 y más años

En los dos últimos años la tasa de desempleo en Gipuzkoa ha aumentado de manera importante. No obstante, la incidencia de la crisis en el desempleo parece haber sido más desfavorable para el colectivo masculino.

Así, y a pesar de su aumento, la tasa de desempleo de las mujeres en Gipuzkoa se sitúa en el 7,1%, cifra todavía por debajo de la media europea cifrada en el 9,6%. En este caso, además, la brecha de género respecto al colectivo masculino es inversa, a favor de las mujeres, y en el caso de Gipuzkoa, por encima de la media europea.

Gráfico 3.7 Tasa de desempleo, por sexo.

(% de población de 15 y más años)

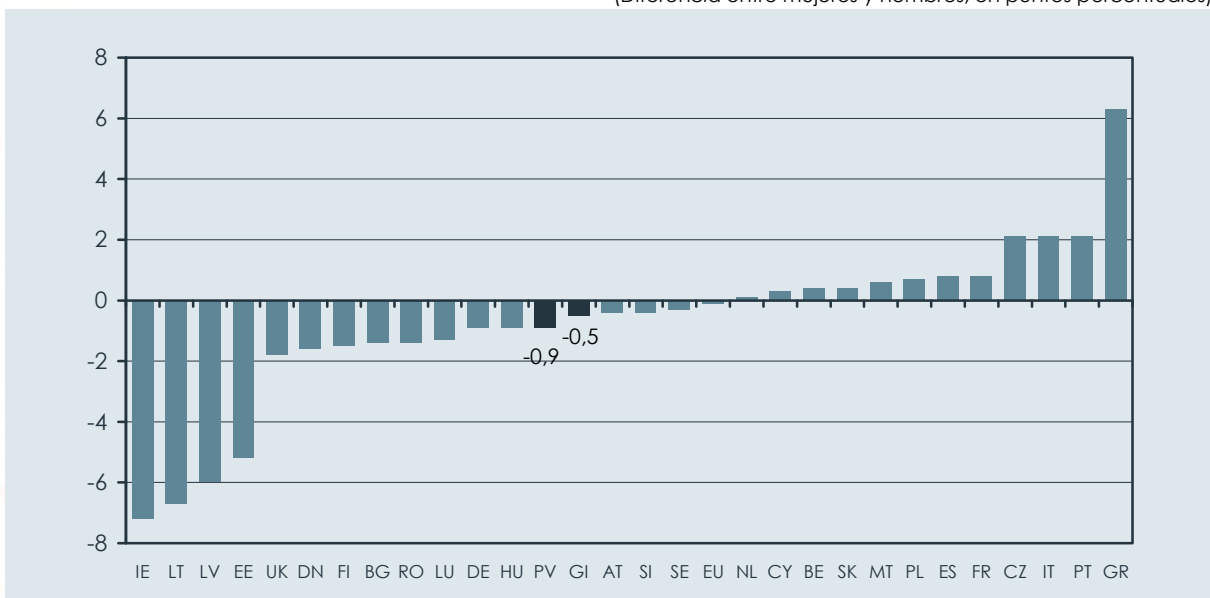


Fuente: Eurostat y Eustat. 2010

### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

Gráfico 3.8 Brecha de género en la tasa de desempleo.

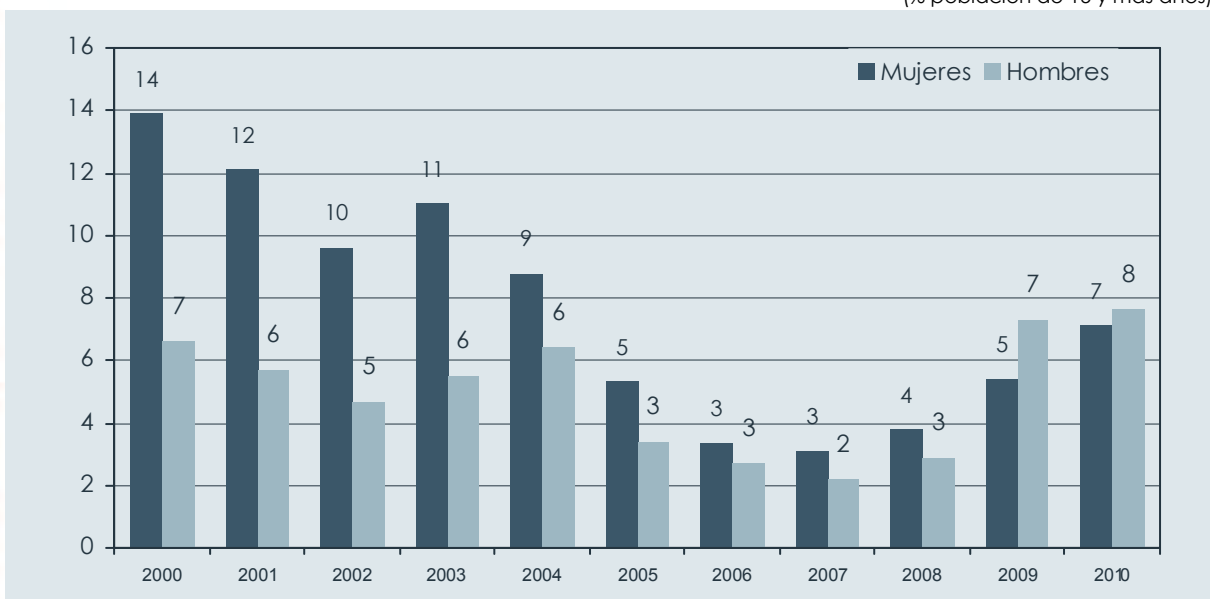
(Diferencia entre mujeres y hombres, en puntos porcentuales)



Fuente: Eurostat y Eustat. 2010.

Gráfico 3.9 Evolución de la tasa de desempleo en Gipuzkoa, por sexo.

(% población de 15 y más años)

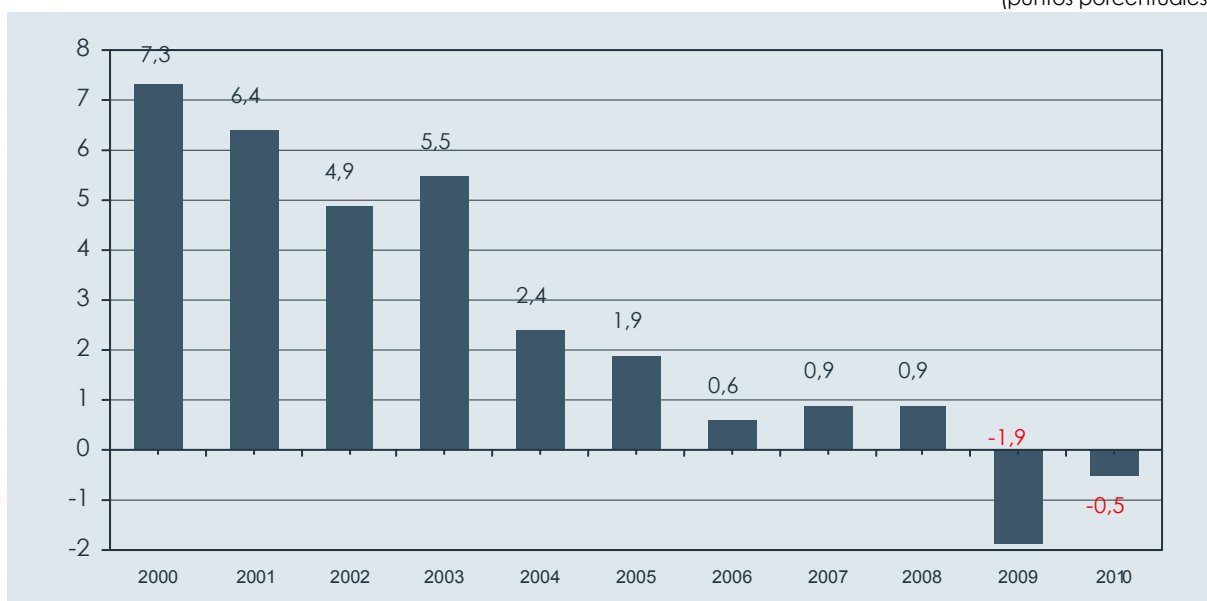


Fuente: Eustat.

### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

Gráfico 3.10 Evolución de la brecha de género en la tasa de desempleo en Gipuzkoa.

(puntos porcentuales)



Fuente: Eustat.

### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

#### 3.1.4. Incidencia del empleo a tiempo parcial

En cuanto a la tipología de la jornada laboral, las mujeres desempeñan en mayor proporción trabajos a tiempo parcial. Según los últimos resultados disponibles, correspondientes a Gipuzkoa, cerca del 17% de las mujeres del Territorio desempeñan trabajos a tiempo parcial. Se trata ésta, de una realidad muy alejada a la media europea, donde el colectivo de mujeres que se acogen a trabajos a tiempo parcial asciende hasta el 31%.

Los países con mayor presencia de esta tipología de empleo (a tiempo parcial) son Países Bajos (76%), Alemania (45%) y Austria (43%). Los peores resultados corresponden a Bulgaria (2,5%), Eslovaquia (5%) y Hungría (7,5%).

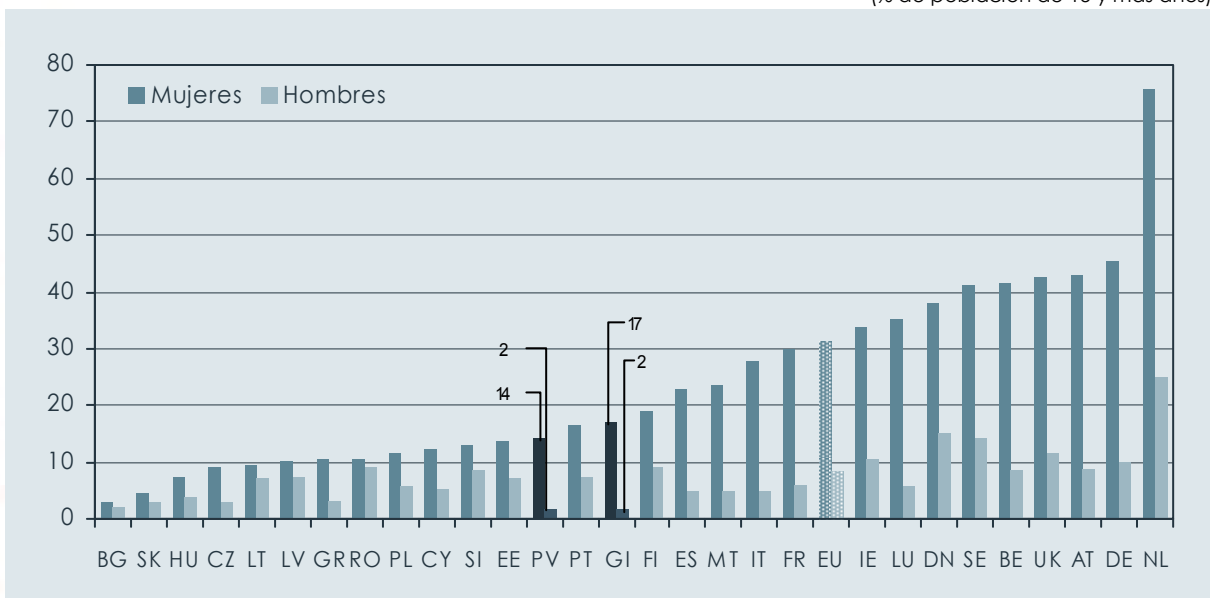
En este sentido, y derivado de su menor incidencia en el Territorio (en relación a la media europea y tanto en las mujeres como en los hombres) la brecha de género existente en Gipuzkoa en cuanto a la tipología de la jornada laboral a tiempo parcial, es menor (15 puntos porcentuales, frente 23 puntos).

Por la misma razón, destacan por su reducida brecha países como Bulgaria (1 p.p.), Rumania (1,5 p.p.) y Eslovaquia (2 p.p.). En el lado opuesto se encuentran los tres países con mayores porcentajes de mujeres trabajando a tiempo parcial ya mencionados anteriormente: Países Bajos (81 p.p.), Alemania (36 p.p.) y Austria (34 p.p.)

### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

Gráfico 3.11. Incidencia del empleo a tiempo parcial, por sexo.

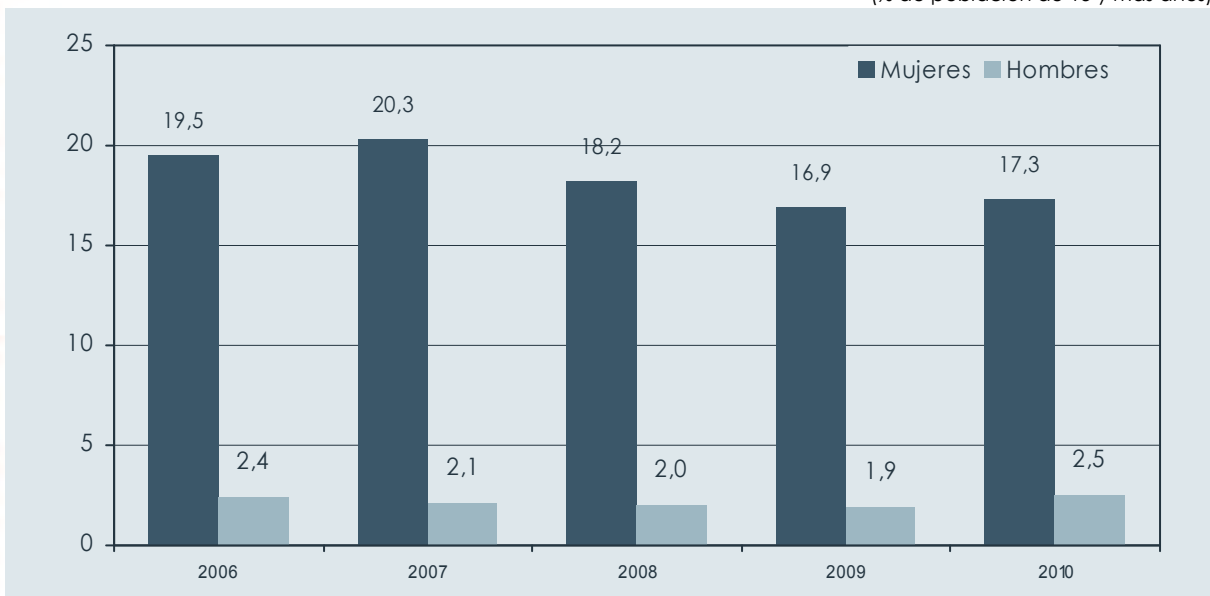
(% de población de 15 y más años)



Fuente: Eurostat y Eustat. 2009.

Gráfico 3.12 Evolución de la incidencia del empleo a tiempo parcial en Gipuzkoa, por sexo.

(% de población de 15 y más años)



Fuente: Eustat.

### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

#### 3.2. Cualificación y acceso a la formación

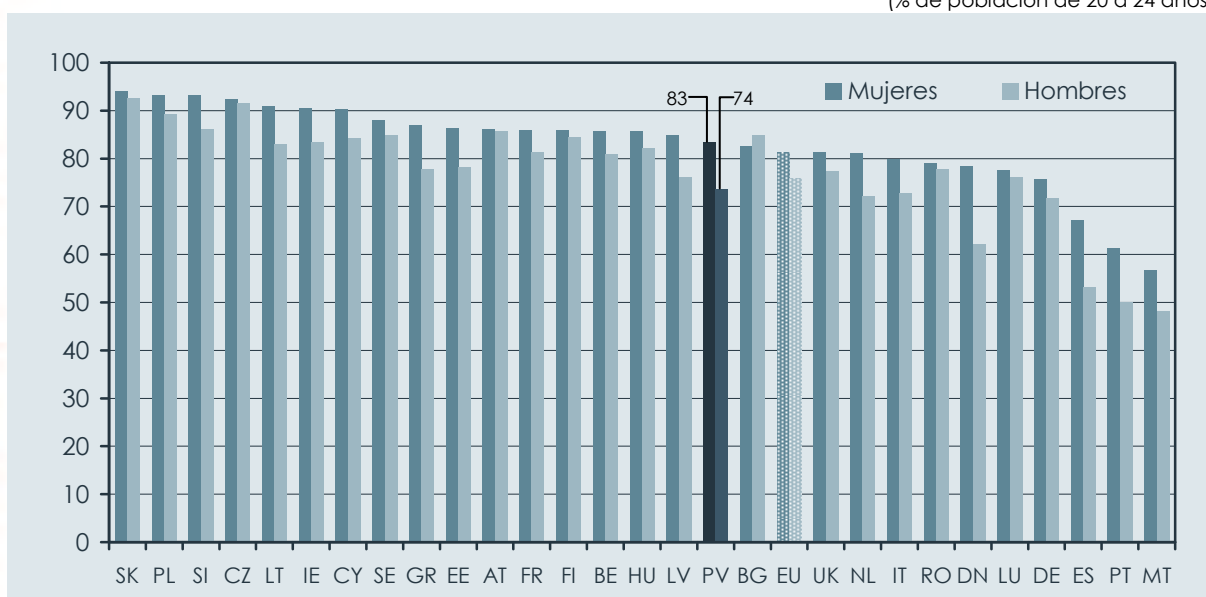
##### 3.2.1. Población de 20-24 años con al menos estudios secundarios

La preparación y cualificación de la población femenina guipuzcoana sigue mejorando progresivamente. En la actualidad, el 83% de la población femenina vasca (no se dispone del dato correspondiente a Gipuzkoa) de 20 a 24 años ha cursado al menos estudios secundarios, porcentaje que sitúa a Euskadi entre las economías europeas por encima de la media del índice de cualificación femenina.

Por su parte, entre los países europeos con mejores registros destacan tres: Eslovaquia, Polonia y Eslovenia, que superan el 90%. En el lado opuesto se encuentran Malta, Portugal y España, con tasas que no superan el 70% de las mujeres de este rango de edad.

Gráfico 3.13 Población de 20-24 años con al menos estudios secundarios, por sexo.

(% de población de 20 a 24 años)



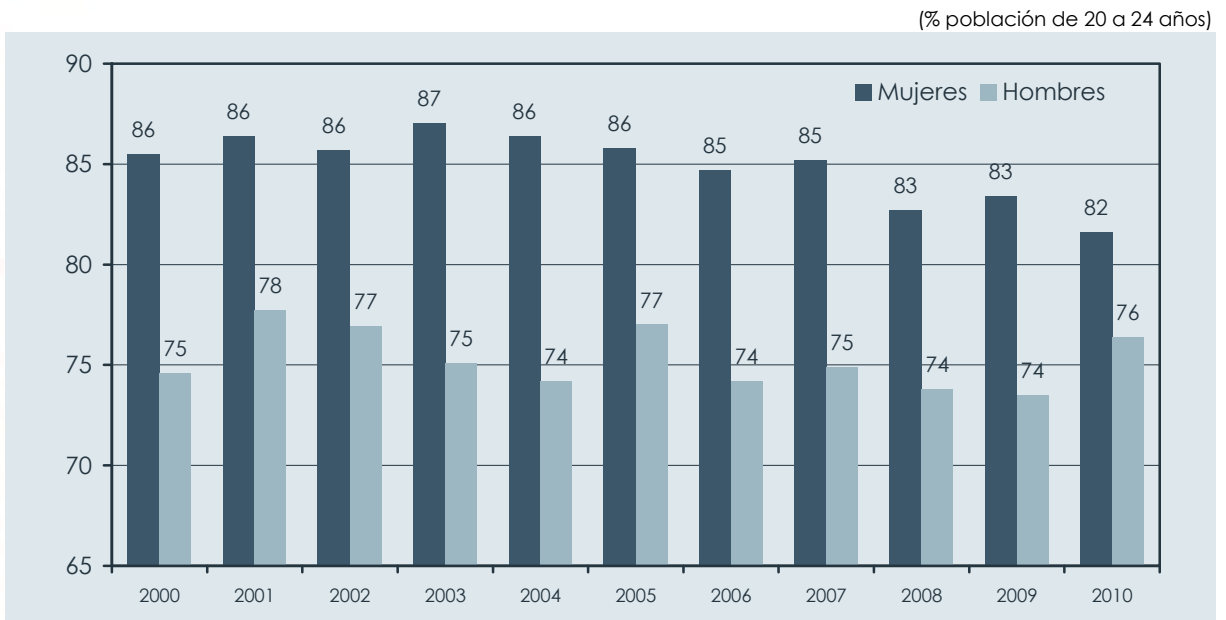
Fuente: Eurostat y Eustat. 2009.



### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

La evolución reciente de este indicador no ha sido positiva en la CAPV, ya que este porcentaje se reduce ligeramente entre las mujeres desde el valor máximo alcanzado en 2003 (87%) al 83% actual.

Gráfico 3.14 Evolución de la población de 20-24 años en la CAPV con al menos estudios secundarios, por sexo.



Fuente: Eustat.

### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

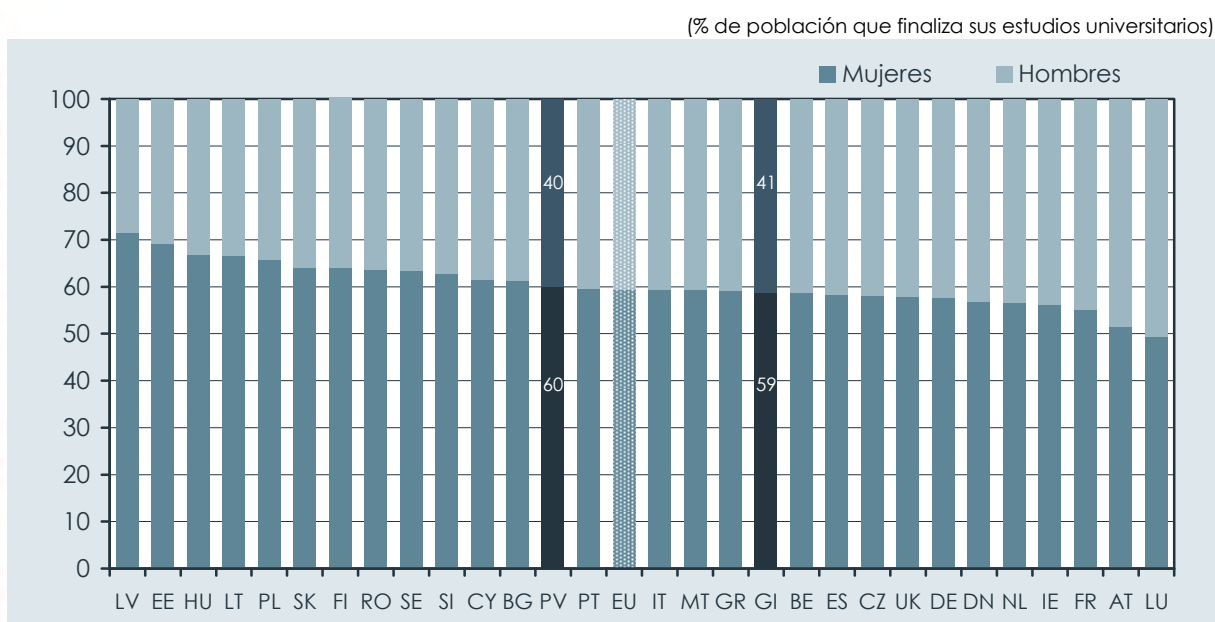
#### 3.2.2. Población graduada universitaria

La distribución por sexo de la población guipuzcoana que ha finalizado estudios universitarios en el último año indica que el 58,8% del total corresponde a mujeres, cuatro puntos porcentuales por encima del resultado obtenido un año antes, siete décimas por debajo de la media europea (59,5%).

Los países que destacan por su importante porcentaje de mujeres entre los graduados universitarios son los siguientes: Letonia, Estonia y Hungría, en los cuales las mujeres representan más del 65% del total.

A este respecto, los países con mayor equilibrio entre sexos son: Luxemburgo (49%), Austria (52%) y Francia (55%).

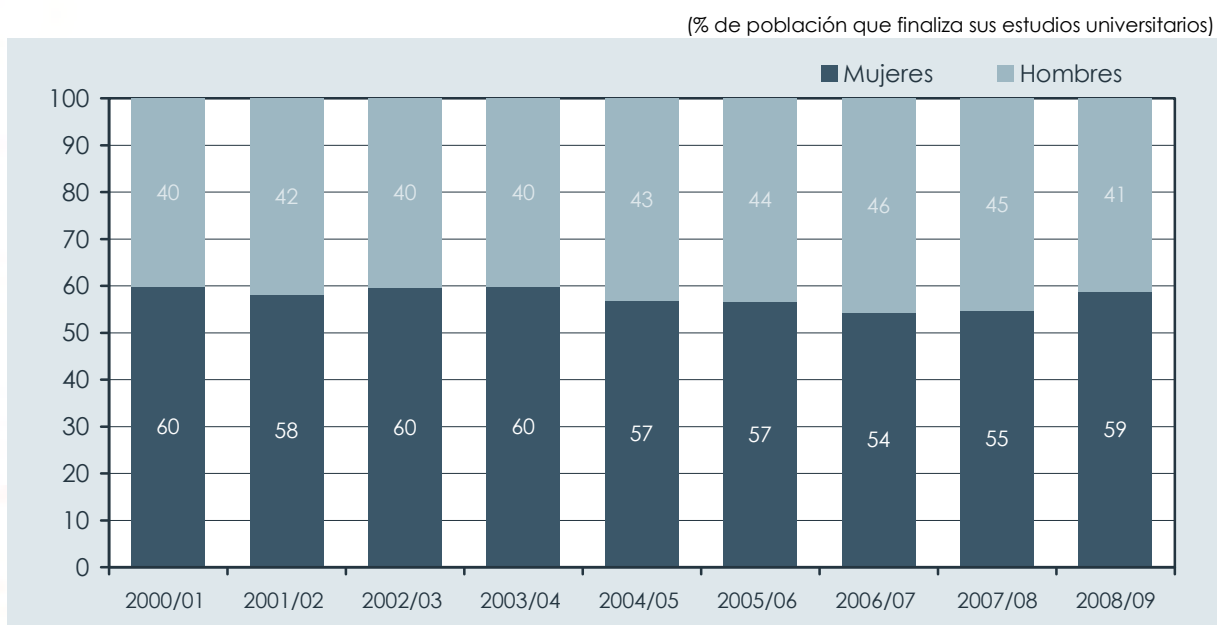
Gráfico 3.15 Distribución por sexo de la población que finaliza sus estudios universitarios



Fuente: Eurostat y Eustat. 2008.

### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

Gráfico 3.16 Evolución de la distribución por sexo de la población de Gipuzkoa que finaliza sus estudios universitarios



Fuente: Eustat.

## 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

### 3.3. Desigualdad de rentas

#### 3.3.1. Tasa de riesgo de pobreza

El 4,8% de las mujeres del País Vasco se encuentra en riesgo de pobreza<sup>3</sup> frente a un 2,8% de los hombres. En la UE-27 ambas tasas de riesgo de pobreza son superiores, pero la brecha de género es inferior (2 puntos porcentuales en la CAE, frente a 0,2 p.p.).

En este sentido, cabe destacar la correlación entre desarrollo económico, empleo e integración laboral y riesgo de pobreza. Para ambos sexos, las economías europeas con mayor riesgo de pobreza son las que cuentan con un menor desarrollo socio-económico.

Además, los países en los que el riesgo de pobreza del colectivo femenino es mayor coinciden con aquellos en los que la tasa de ocupación femenina es inferior, como son Lituania, Rumania, Bulgaria o Italia.

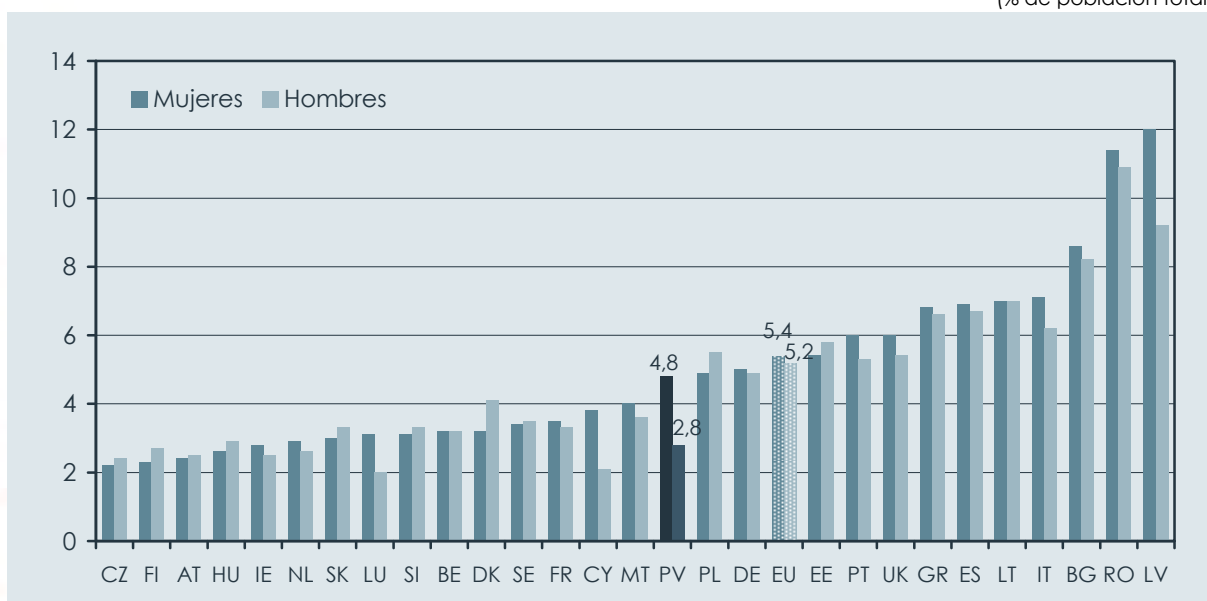
---

<sup>3</sup> Riesgo de pobreza: porcentaje de población con ingresos inferiores al 40% de la mediana de la distribución de ingresos

### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

Gráfico 3.17 Incidencia de la pobreza, por sexo (40% de la mediana de ingresos). 2008

(% de población total)



Fuente: Eurostat y Eustat. 2008.

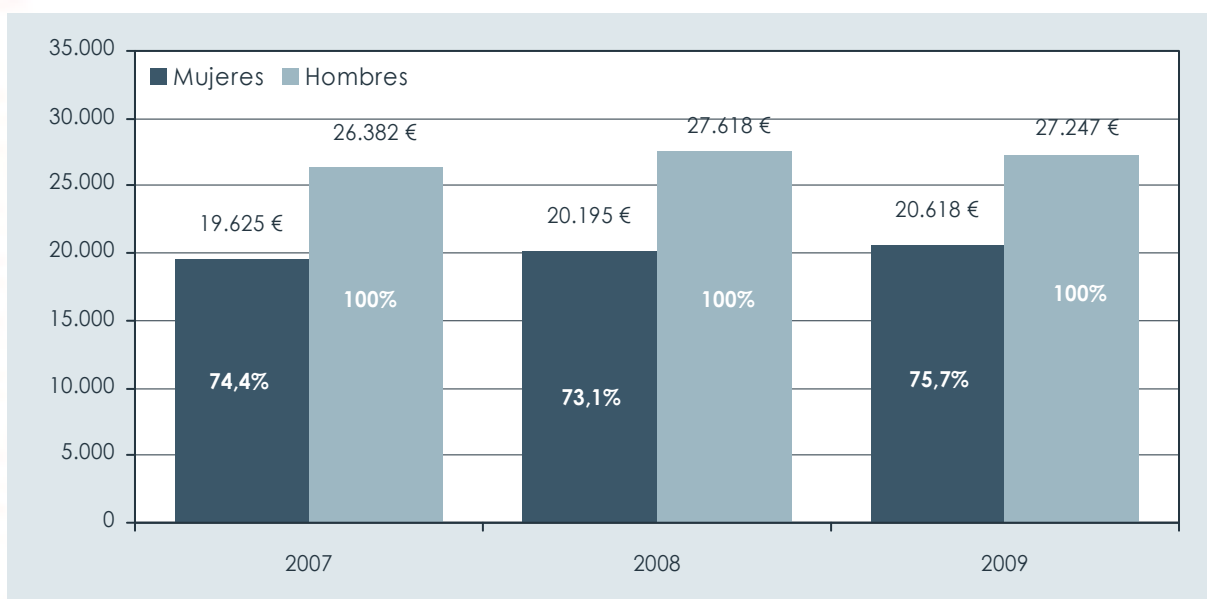
### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

#### 3.3.2. Brecha de género en rentas

En el último año la brecha de género en rentas en Gipuzkoa ha disminuido levemente, tanto por el aumento de la renta femenina, pero también por el leve descenso sufrido por las rentas masculinas.

De hecho, la renta media de las mujeres ha pasado de representar el 73,1% de la renta media de los hombres en 2008, al 75,7%, según los datos correspondientes a la última Campaña de la Renta (2009). En términos absolutos, la diferencia actual asciende a 6.629 euros al año.

Gráfico 3.18 Renta media de las declaraciones individuales, por sexo. % renta media de las mujeres sobre hombres.

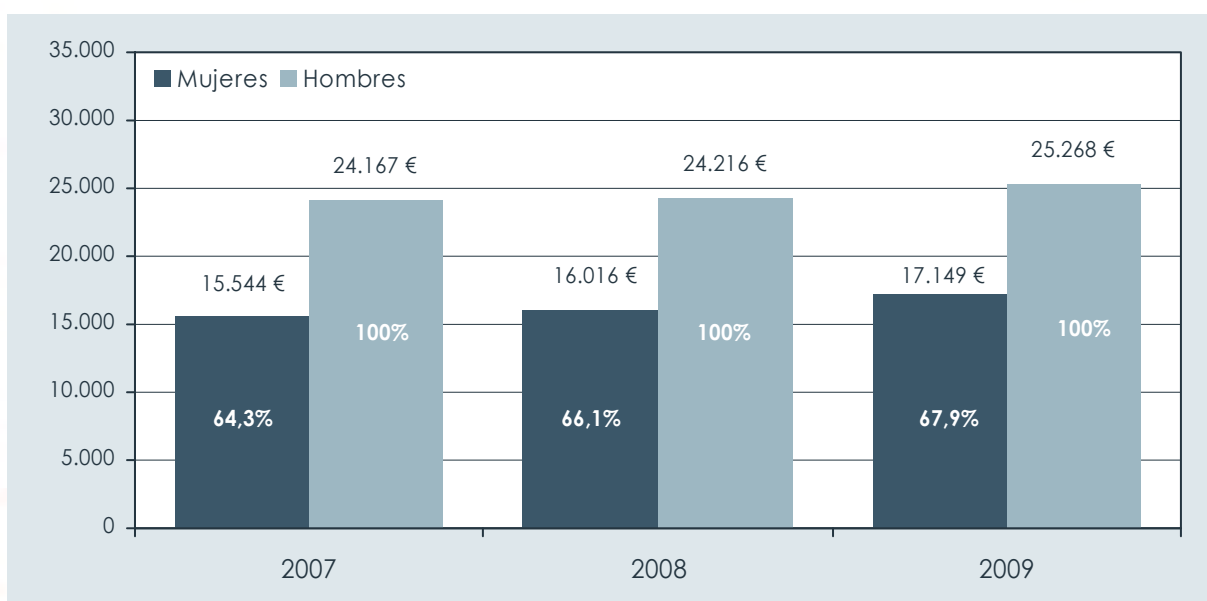


Fuente: Diputación Foral de Gipuzkoa. Dpto. de Hacienda y Finanzas.

Si se considera la renta procedente de los rendimientos del trabajo, la brecha de género aun siendo mayor, también ha mejorado levemente. En el año 2009, concretamente, el rendimiento de las mujeres representó el 67,9% del rendimiento medio de los hombres (un año antes, el 66,1%) con una diferencia en términos absolutos de 8.119 euros anuales.

### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

Gráfico 3.19 Rendimiento medio del trabajo, por sexo. % rendimiento medio de las mujeres sobre hombres.



Fuente: Diputación Foral de Gipuzkoa. Dpto. de Hacienda y Finanzas.

Tal y como se apuntaba en la edición anterior del presente informe, los datos que se acaban de exponer se refieren a la población guipuzcoana que presenta declaración de IRPF ante la Diputación Foral de Gipuzkoa, por lo que no incluye la información sobre la población que queda exenta de presentar declaración, ya que sus ingresos se sitúan por debajo del umbral mínimo para ello.

A este respecto, la Encuesta de Renta Personal y Familiar que elabora Eustat<sup>4</sup>, recoge las rentas percibidas por la población de 18 y más años y según género<sup>5</sup>.

Según esta fuente, en Gipuzkoa la renta total media es de 23.219 y 12.049 euros para los hombres y las mujeres. Es decir, la media de la renta anual masculina duplica a la femenina.

<sup>4</sup> Elaborado a partir de la información suministrada por las tres Hacienda Forales.

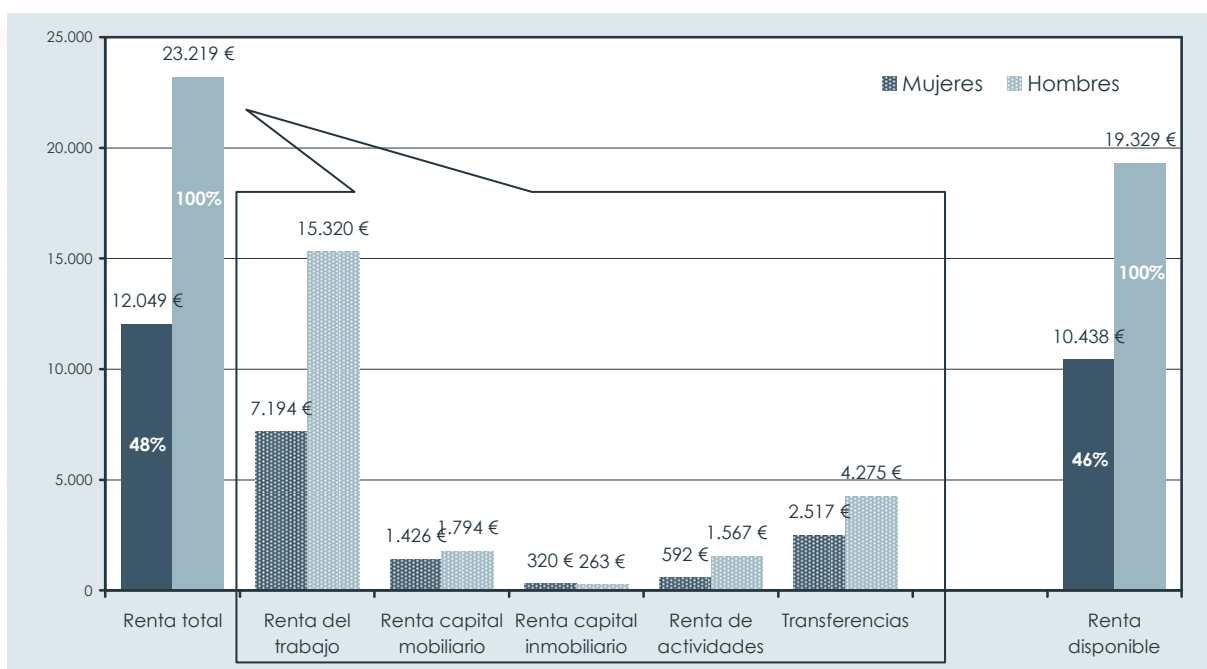
<sup>5</sup> Datos correspondientes a 2006. Consultables en la edición anterior de este mismo informe (Septiembre 2010)

### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

Atendiendo al origen de las rentas, la mayor cercanía entre mujeres y hombres se refiere a las rentas generadas por el capital mobiliario (79%) e inmobiliario (122%), que se amplía con relación a las rentas de trabajo (45%), de las actividades (38%) y las transferencias<sup>6</sup> (58%).

Así, la brecha de género<sup>7</sup> en la renta total media es del 48,1% en el año 2006, porcentaje que se ha reducido en casi 6 puntos porcentuales en el plazo de cinco años, reflejando la positiva mejoría en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Gráfico 3.20 Renta personal de la población de 18 y más años, según sexo. Gipuzkoa, 2006



Fuente: Eustat.

<sup>6</sup> Pensiones contributivas y no contributivas, subsidios de desempleo y otros.

<sup>7</sup> Obtenida como la diferencia entre la renta de los hombres y de las mujeres, con respecto de la renta de los hombres



### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

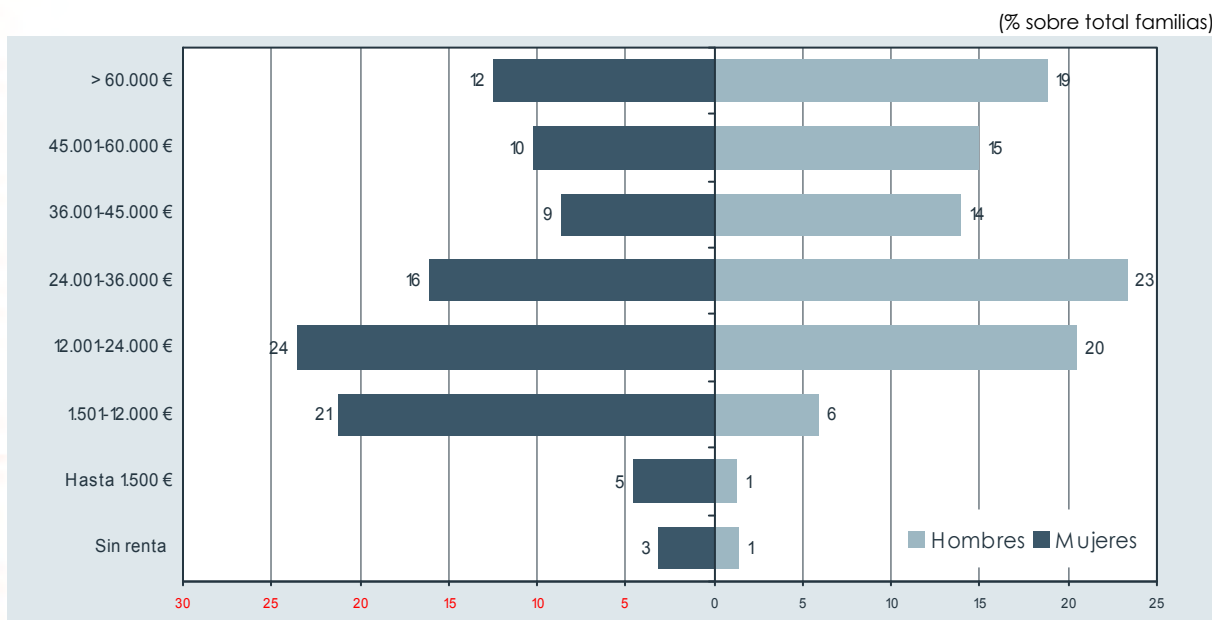
#### 3.3.3. Brecha de género y renta familiar

Considerando la renta familiar, las desigualdades de género también son significativas, ya que los ingresos familiares varían de forma notable dependiendo de si el perceptor principal es hombre o mujer.

Cuando el perceptor principal de la familia es hombre, las familias tienen unos ingresos medios de 42.413 euros y la mayor parte se concentra en los estratos intermedios de rentas.

En cambio, si la perceptora principal es una mujer, la renta familiar media se sitúa en 31.111 euros y se concentran en los estratos de renta más bajos.

Gráfico 3.21 Familias por estrato de renta familiar y sexo del perceptor principal (%).Gipuzkoa, 2006



Fuente: Eustat.

### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

#### 3.3.4. Brecha de género en salarios

El salario bruto anual medio por trabajador en Euskadi asciende, a finales de 2009, a 26.162 euros, según los resultados de la Encuesta Anual de Estructura Salarial que elabora el INE.

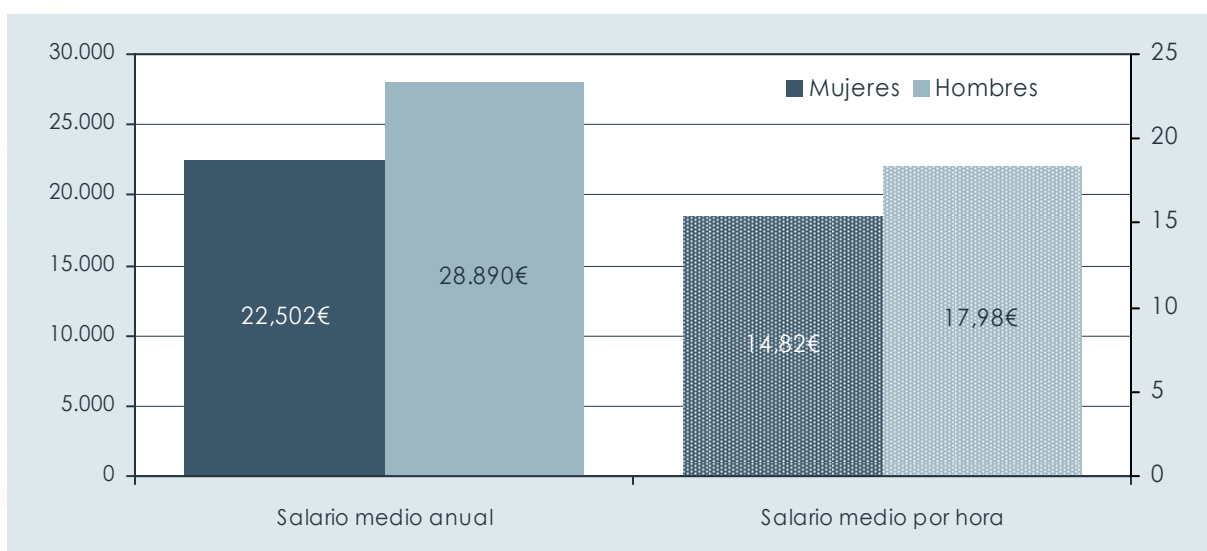
También en este caso, en el último año se observa una leve mejoría en las diferencias por sexo, aun siendo todavía muy significativas. Concretamente, el salario medio bruto anual femenino (22.502 euros) representa el 78% del salario medio bruto anual masculino (28.890 euros).

El salario bruto percibido por hora trabajada también muestra diferencias de género a tener en cuenta. En el año 2009, los hombres perciben como media 17,9 euros por hora trabajada, mientras que las mujeres 14,8 euros.

La brecha entre mujeres y hombres en el salario anual (medida como diferencia entre el salario bruto medio de los hombres y el de las mujeres, como porcentaje del salario bruto de los hombres) se sitúa, por tanto, en un 22% (un punto inferior a la de 2008); mientras que cuando se trata del salario bruto medio percibido por hora trabajada, la brecha se reduce hasta un 18%.

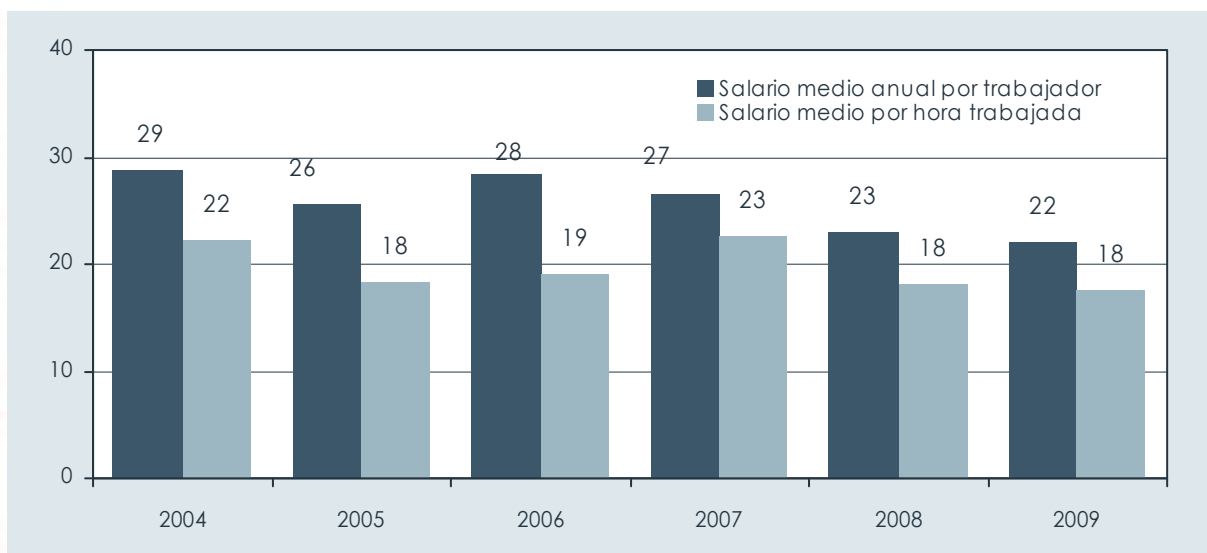
### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

Gráfico 3.22 Salario medio por trabajador (media anual y por hora trabajada), por sexo. C.A. de Euskadi. 2009



Fuente: INE.

Gráfico 3.23 Brecha de género salarial anual y por hora (%). C.A. Euskadi.



Fuente: INE.

### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

#### 3.4. Ámbitos de decisión

##### 3.4.1. Presencia de mujeres en el Parlamento

La presencia de la mujer en las Juntas Generales de Gipuzkoa presenta una tendencia al alza en los últimos años.

En concreto, y en lo que se refiere a la evolución comprendida en las tres últimas legislaturas (2004-2007, 2007-2011 y 2011-2015) la presencia de mujeres como miembros junteros en las Juntas Generales de Gipuzkoa ha pasado del 31% al 48% en la recién estrenada legislatura 2011-2015.

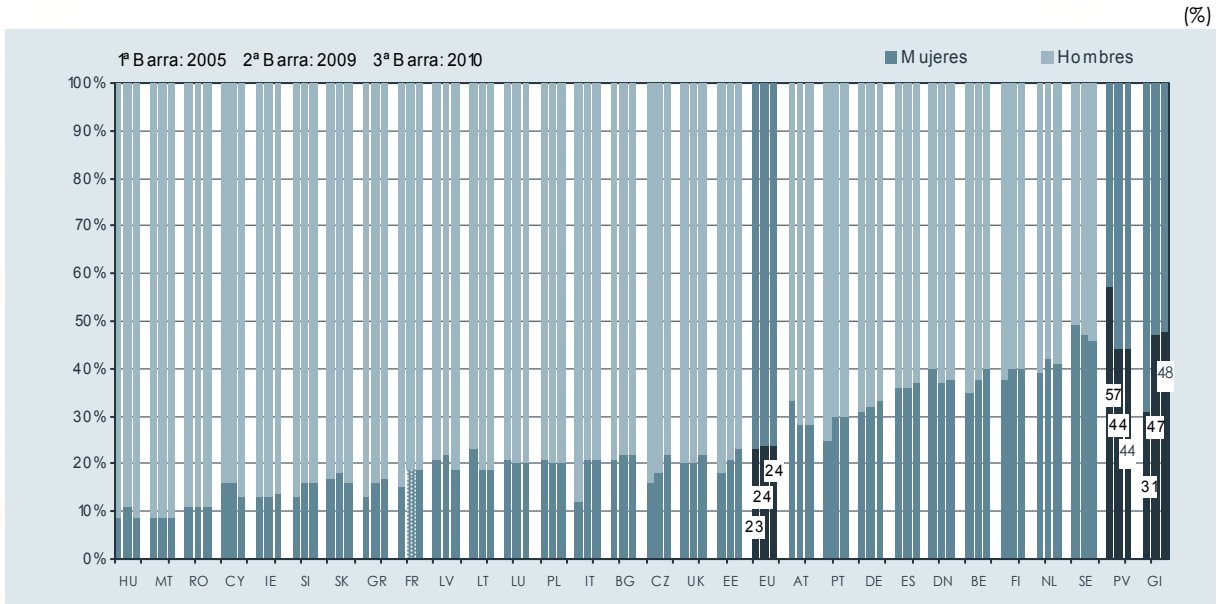
Por el contrario, en el Parlamento Vasco la evolución es la inversa, observándose, a lo largo de dos últimas legislaturas una reducción significativa de la presencia de mujeres como parlamentarias (del 57% al 44%).

La presencia de mujeres en los parlamentos nacionales de los países de la UE es, en la mayor parte de los casos, considerablemente inferior a lo observado en Gipuzkoa, con una media para el conjunto de la UE-27 del 24%.

Entre los países con mayor presencia femenina en sus gobiernos se encuentran Suecia (46%), Países Bajos (41%) y Finlandia (41%). Por el contrario, presentan los niveles de incorporación femenina más reducidos Malta (9%), Hungría (9%) y Rumania (11%).

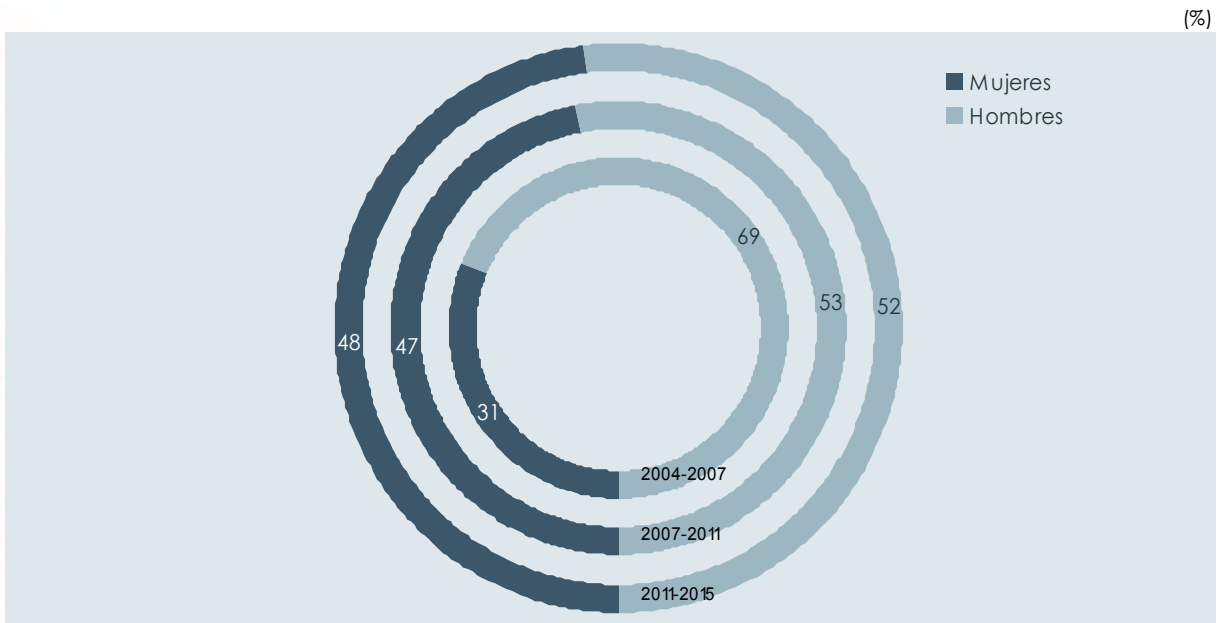
### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

Gráfico 3.24 Presencia de mujeres y hombres en el Parlamento nacional.



Fuente: Eurostat, Parlamento Vasco y Juntas Generales de Gipuzkoa (junio 2011).

Gráfico 3.25 Evolución de la presencia de mujeres y hombres en las Juntas Generales de Gipuzkoa.



Fuente: Juntas Generales de Gipuzkoa (junio 2011)

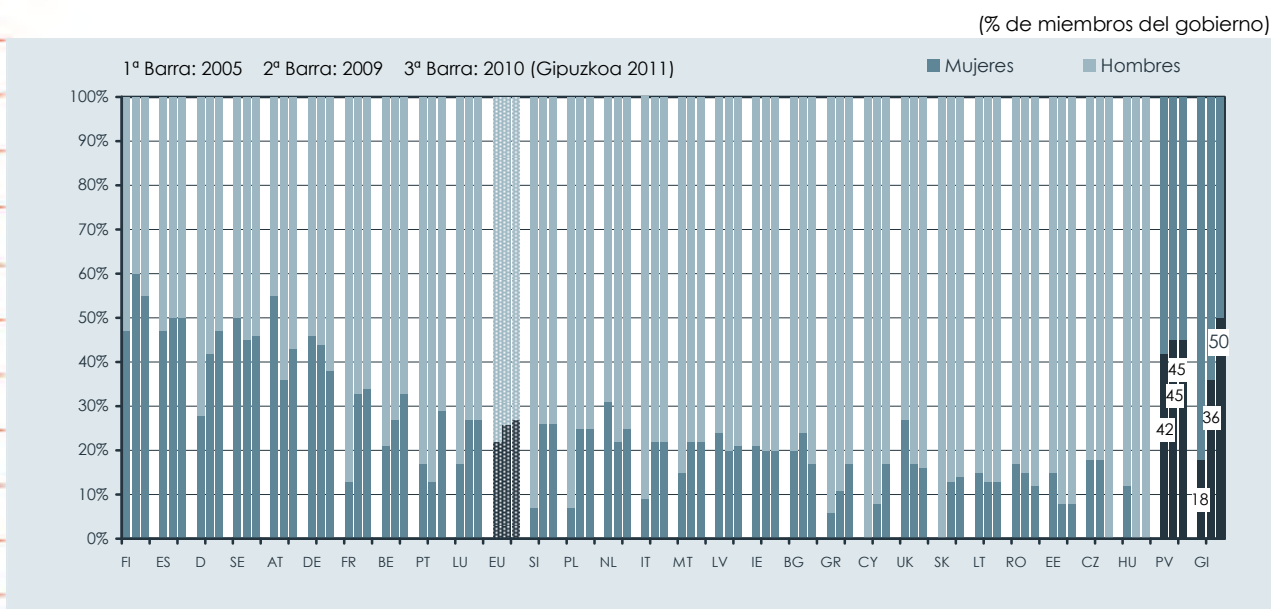
### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

#### 3.4.2. Presencia de mujeres en el Gobierno

El gobierno de la Diputación Foral de Gipuzkoa lo componen 8 Departamentos forales. El porcentaje de mujeres entre los diputados responsables de dichos departamentos se cifra en el 50%. Este porcentaje se eleva al nivel del señalado en sus Juntas (legislatura 2011-2015), superándolo además en dos puntos porcentuales, y mejora sustancialmente respecto a la legislatura anterior (2007-2011, 36%), que a su vez se duplicó respecto a su anterior (2004-2007, 18%).

Los datos europeos muestran que en los gobiernos ejecutivos la participación femenina es considerablemente inferior a lo observado en Gipuzkoa, con una media para el conjunto de la UE-27 del 27%.

Gráfico 3.26 Presencia de mujeres en el Gobierno

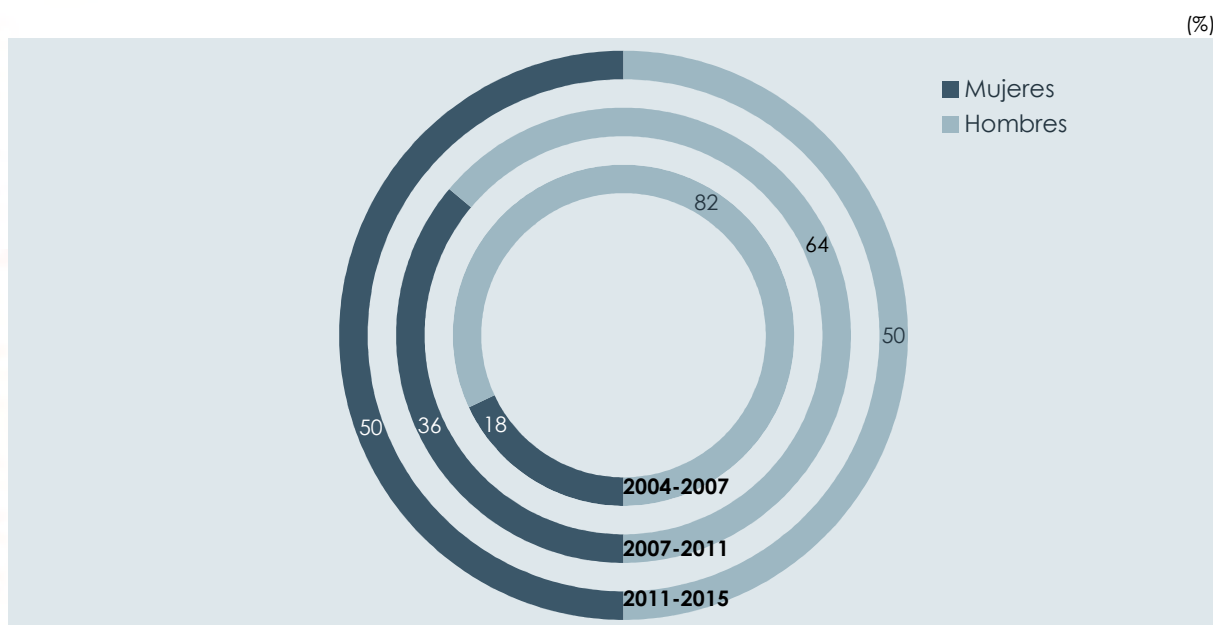


Fuente: Eurostat, Gobierno Vasco y Diputación Foral de Gipuzkoa. 2005-2009.

### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

Registran una importante presencia parlamentaria femenina países como Suecia, Países Bajos y Finlandia. Por el contrario, en los gobiernos de países como Hungría, Chipre, Estonia y Grecia, entre otros, se registra una menor presencia femenina.

Gráfico 3.27 Evolución de la distribución en el Gobierno de la Diputación Foral de Gipuzkoa.



Fuente: Diputación Foral de Gipuzkoa

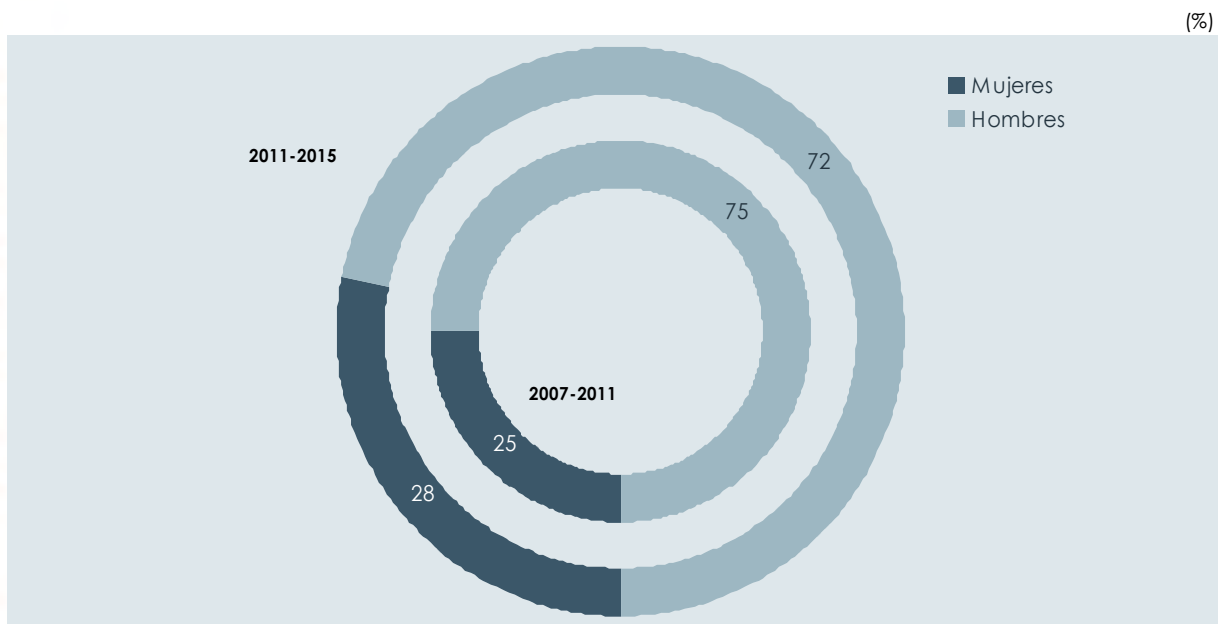
### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

#### 3.4.3. Presencia de mujeres en los Gobiernos Locales: Alcaldías

La presencia de mujeres en los gobiernos locales de Gipuzkoa también es cada vez mayor.

Del conjunto de 88 municipios guipuzcoanos, y según los datos correspondientes a la legislatura 2011-2015, 25 municipios disponen como su máximo dirigente a una mujer; esto es el 28% del total. A finales de la legislatura anterior (2007-2011), a principios del año 2011, este porcentaje se cifró en una de cada cuatro alcaldías (25%).

Gráfico 3.28 Evolución de la presencia de mujeres y hombres en los Gobiernos Locales: Alcaldías



Fuente: EUDEL.



### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

#### 3.4.4. Mujeres en puestos directivos

La diferente trayectoria de incorporación al mercado laboral es uno de los condicionantes de la presencia de las mujeres en los órganos directivos.

En la UE-27<sup>8</sup> uno de cada tres puestos directivos está ocupado por una mujer. Este porcentaje oscila entre el 40% que registra Francia y el 20% de Irlanda<sup>8</sup>.

Además, se observa que países con una importante tasa de ocupación femenina como son Suecia (26%), Dinamarca (24%) o Finlandia (22%) registran una presencia femenina en puestos directivos que es inferior a la media comunitaria y superada por países con una tasa de ocupación femenina inferior, como Rumania y República Checa (27%) y Grecia y Hungría (28%).

La presencia femenina en puestos directivos es el resultado de numerosos factores, destacando entre ellos:

- Una mayor tasa de ocupación femenina contribuye a un mayor número de candidatas a puestos directivos.
- Pero, tal y como reflejan los países nórdicos, una mayor incidencia del empleo a tiempo parcial, reduce estas opciones.
- Así como un amplio volumen de empleo público (Francia) trabaja a favor de una mayor presencia de mujeres en órganos directivos.

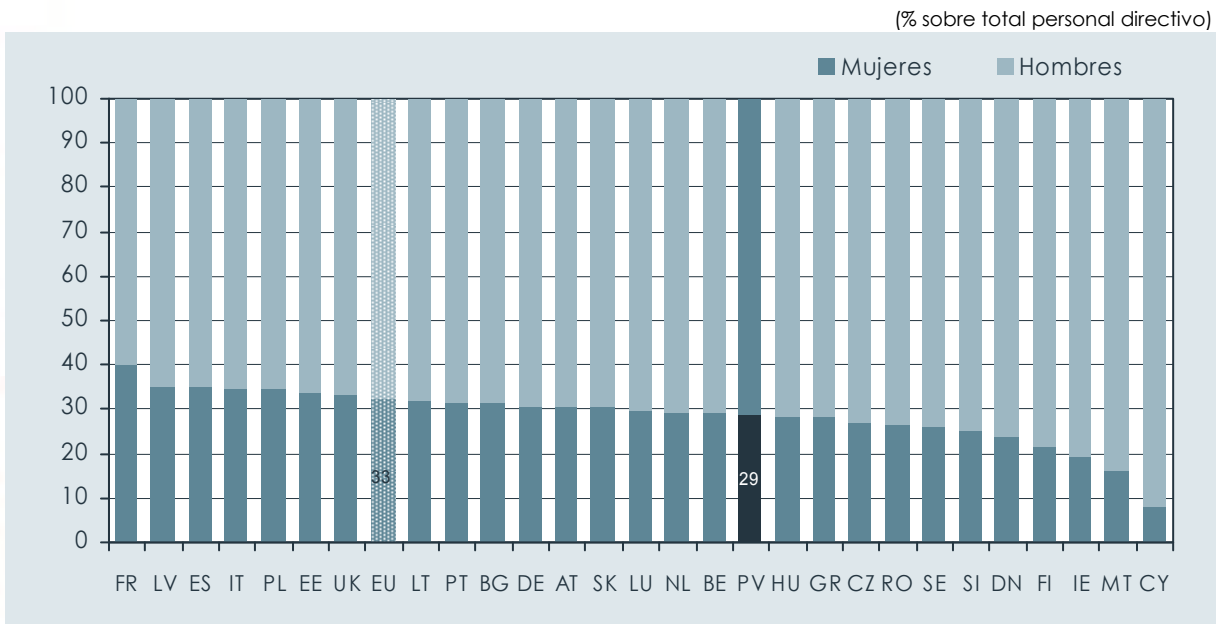
---

<sup>8</sup> Descontados Chipre y Malta, con menores valores.

### 3. Indicadores clave y Análisis de benchmarking

La combinación de todos estos factores, además de la trayectoria histórica de presencia femenina en el mercado de trabajo contribuye a entender la casuística de estos resultados.

Gráfico 3.29 Peso relativo del empleo femenino en puestos directivos (%)



Fuente: Eurostat y Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, Gobierno Vasco. 2008.

Gráfico 3.30 Evolución de la distribución del empleo en puesto directivos, por sexo. C.A. Euskadi.



Fuente: Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, Gobierno Vasco.



**Anexo A. Anexo Estadístico**

## Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.1 Tasa de ocupación, por sexo (2003-2010)

	Mujeres		Hombres		Brecha de género	
	2003	2010	2003	2010	2003	2010
Dinamarca	70,5	71,1	79,6	75,8	9,1	4,7
Suecia	71,5	70,3	74,2	75,1	2,7	4,8
Países Bajos	66,0	69,3	81,1	80	15,1	10,7
Finlandia	65,7	66,9	69,7	68,3	4,0	1,4
Austria	61,6	66,4	76,4	77,1	14,8	10,7
Alemania	58,9	66,1	70,9	76,0	12,0	9,9
Reino Unido	65,3	64,6	77,8	74,5	12,5	9,9
Chipre	60,4	63,0	78,8	76,6	18,4	13,6
Eslovenia	57,6	62,6	67,4	69,6	9,8	7,0
Portugal	61,4	61,1	75,0	70,1	13,6	9,0
<b>Gipuzkoa</b>	<b>55,7</b>	<b>61,0</b>	<b>77,6</b>	<b>73,7</b>	<b>21,9</b>	<b>12,7</b>
Estonia	59,0	60,6	67,2	61,5	8,2	0,9
Francia	58,2	59,9	69,9	68,3	11,7	8,4
Letonia	57,9	59,4	66,1	59,2	8,2	-0,2
Lituania	58,4	58,7	64,0	56,8	5,6	-1,9
<b>C.A. Euskadi</b>	<b>51,6</b>	<b>58,7</b>	<b>75,4</b>	<b>71,3</b>	<b>23,8</b>	<b>12,6</b>
<b>UE-27</b>	<b>54,9</b>	<b>58,2</b>	<b>70,3</b>	<b>70,1</b>	<b>15,4</b>	<b>11,9</b>
Luxemburgo	50,9	57,2	73,3	73,1	22,4	15,9
Bélgica	51,8	56,5	67,3	67,4	15,5	10,9
Bulgaria	49,0	56,4	56,0	63,0	7,0	6,6
Rep. Checa	56,3	56,3	73,1	73,5	16,8	17,2
Irlanda	55,7	56,0	75,2	63,9	19,5	7,9
Polonia	46,0	53,0	56,5	65,6	10,5	12,6
España	46,3	52,3	73,2	64,7	26,9	12,4
Eslovaquia	52,2	52,3	63,3	65,2	11,1	12,9
Rumania	51,5	52,0	63,8	65,7	12,3	13,7
Hungría	50,9	50,6	63,5	60,4	12,6	9,8
Grecia	44,3	48,1	73,4	70,9	29,1	22,8
Italia	42,7	46,1	69,6	67,7	26,9	21,6
Malta	33,6	39,2	74,5	72,3	40,9	33,1

Fuente: Eurostat y Eustat

## Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.2 Tasa de ocupación población de 55-64 años, por sexo (2003-2010)

	Mujeres		Hombres		Brecha de género	
	2003	2010	2003	2010	2003	2010
Suecia	66,3	66,7	70,8	74,2	4,5	7,5
Finlandia	48,3	56,9	51,0	55,6	2,7	-1,3
Estonia	47,3	54,9	58,9	52,2	11,6	-2,7
Dinamarca	52,9	52,5	67,3	62,7	14,4	10,2
Alemania	31,6	50,5	48,2	65,0	16,6	14,5
Reino Unido	46,3	49,5	64,8	65,0	18,5	15,5
Letonia	38,8	48,7	51,3	47,6	12,5	-1,1
Lituania	36,7	45,8	55,3	52,3	18,6	6,5
Portugal	42,4	43,5	62,1	55,7	19,7	12,2
Chipre	32,7	43,0	68,9	71,2	36,2	28,2
Holanda	31,8	42,8	56,7	64,5	24,9	21,7
Irlanda	33,1	42,0	64,6	58,1	31,5	16,1
<b>EU 27</b>	<b>30,7</b>	<b>38,6</b>	<b>49,9</b>	<b>54,6</b>	<b>19,2</b>	<b>16,0</b>
Bulgaria	21,0	37,7	40,5	50,3	19,5	12,6
Francia	33,3	37,5	40,9	42,1	7,6	4,6
Rep. Checa	28,4	35,5	57,5	58,4	29,1	22,9
<b>Gipuzkoa</b>		<b>34,0</b>		<b>61,1</b>		<b>27,1</b>
Austria	20,8	33,7	40,4	51,6	19,6	17,9
España	23,3	33,2	59,2	54,7	35,9	21,5
Rumanía	33,3	33,0	43,5	50,3	10,2	17,3
<b>C.A. Euskadi</b>	<b>24,4</b>	<b>33,0</b>	<b>57,7</b>	<b>56,7</b>	<b>33,3</b>	<b>23,7</b>
Luxemburgo	20,6	31,3	39,7	47,7	19,1	16,4
Hungría	21,8	30,1	37,8	39,6	16,0	9,5
Bélgica	18,7	29,2	37,8	45,6	19,1	16,4
Grecia	25,5	28,9	58,7	56,5	33,2	27,6
Eslovaquia	11,2	28,7	41,0	54,0	29,8	25,3
Italia	18,5	26,2	42,8	47,6	24,3	21,4
Eslovenia	14,6	24,5	33,2	45,5	18,6	21,0
Polonia	19,8	24,2	35,2	45,3	15,4	21,1
Malta	13,0	13,0	53,8	47,9	40,8	34,9

Fuente: Eurostat y Eustat

## Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.3 Tasa de desempleo, por sexo (2003-2010)

	Mujeres		Hombres		Brecha de género	
	2003	2010	2003	2010	2003	2010
Austria	4,3	4,2	5,1	4,6	0,8	0,4
Países Bajos	3,8	4,5	3,4	4,4	-0,4	-0,1
Luxemburgo	4,7	5,3	3,0	6,6	-1,7	1,3
Rumania	6,4	6,5	7,4	7,9	1,0	1,4
Dinamarca	5,7	6,6	5,1	8,2	-0,6	1,6
Alemania	9,3	6,6	10,2	7,5	0,9	0,9
Chipre	4,6	6,7	3,8	6,4	-0,8	-0,3
Reino Unido	4,1	6,8	5,4	8,6	1,3	1,8
Eslovenia	7,0	7,1	6,0	7,5	-1,0	0,4
Gipuzkoa	11,0	7,1	5,5	7,6	-5,5	0,5
Malta	9,9	7,2	6,4	6,6	-3,5	-0,6
Finlandia	9,9	7,6	11,0	9,1	1,1	1,5
Suecia	5,0	8,2	6,1	8,5	1,1	0,3
Bélgica	8,0	8,5	7,4	8,1	-0,6	-0,4
Rep. Checa	9,6	8,5	5,9	6,4	-3,7	-2,1
C.A. Euskadi	11,5	8,7	6,5	9,6	-5,0	0,9
Bulgaria	13,2	9,5	14,2	10,9	1,0	1,4
UE-27	9,8	9,6	8,4	9,7	-1,4	0,1
Irlanda	4,0	9,7	4,8	16,9	0,8	7,2
Italia	11,9	9,7	6,9	7,6	-5,0	-2,1
Polonia	19,9	10,0	18,9	9,3	-1,0	-0,7
Francia	9,6	10,2	7,7	9,4	-1,9	-0,8
Hungría	5,4	10,7	6,1	11,6	0,7	0,9
Portugal	7,2	12,1	5,2	10,0	-2,0	-2,1
Estonia	10,4	14,3	11,0	19,5	0,6	5,2
Lituania	13,2	14,5	12,6	21,2	-0,6	6,7
Eslovaquia	17,3	14,6	17,0	14,2	-0,3	-0,4
Letonia	10,8	15,7	10,4	21,7	-0,4	6,0
Grecia	14,3	16,2	6,0	9,9	-8,3	-6,3
España	15,9	20,5	8,2	19,7	-7,7	-0,8

Fuente: Eurostat y Eustat

## Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.4. % Empleo a tiempo parcial, por sexo (2003-2009).

	Mujeres		Hombres		Brecha de género	
	2003	2009	2003	2009	2003	2009
Holanda	74,2	75,8	22,0	24,9	-52,2	-50,9
Alemania	40,8	45,3	6,1	9,7	-34,7	-35,6
Austria	44,2	42,9	10,4	8,7	-33,8	-34,2
Reino Unido	35,4	42,5	4,8	11,8	-30,6	-30,7
Belgica	35,4	41,5	11,3	8,6	-24,1	-32,9
Suecia	39,7	41,2	6,3	14,2	-33,4	-27,0
Dinamarca	30,7	37,9	1,6	15,3	-29,1	-22,6
Luxemburgo	32,0	35,1	11,4	5,6	-20,6	-29,5
Irlanda	31,3	33,8	6,7	10,5	-24,6	-23,3
EU-27	29,1	31,5	6,8	8,3	-22,3	-23,2
Francia	29,7	29,9	5,6	6,0	-24,1	-23,9
Italia	17,2	27,9	3,3	5,1	-13,9	-22,8
Malta	21,0	23,6	4,2	5,1	-16,8	-18,5
España	17,4	23,0	2,7	4,9	-14,7	-18,1
Finlandia	17,8	19,0	8,3	9,2	-9,5	-9,8
Gipuzkoa	-	16,9	.	1,9	0,0	-15,0
Portugal	17,3	16,4	7,1	7,5	-10,2	-8,9
C.A. Euskadi	-	14,0	-	1,7	0,0	-12,3
Estonia	13,1	13,8	7,9	7,0	-5,2	-6,8
Eslovenia	8,5	13,2	4,9	8,4	-3,6	-4,8
Chipre	13,2	12,5	5,5	5,2	-7,7	-7,3
Polonia	13,0	11,6	11,1	5,8	-1,9	-5,8
Rumania	10,6	10,6	5,5	9,1	-5,1	-1,5
Grecia	7,4	10,4	2,1	3,2	-5,3	-7,2
Letonia	11,2	10,2	7,0	7,5	-4,2	-2,7
Lituania	8,5	9,5	2,3	7,0	-6,2	-2,5
Rep. Checa	13,7	9,2	6,5	2,8	-7,2	-6,4
Hungría	6,1	7,5	2,8	3,9	-3,3	-3,6
Eslovaquia	3,7	4,7	1,3	2,7	-2,4	-2,0
Bulgaria	2,9	2,7	2,0	2,0	-0,9	-0,7

Fuente: Eurostat y Eustat

## Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.5 Renta personal de la población de 18 y más años, según sexo. Gipuzkoa, 2001 y 2006

	Mujeres		Hombres		Brecha en rentas (%)	
	2001	2006	2001	2006	2003	2006
<b>Renta total (€)</b>	8.301	12.049	18.007	23.219	53,9	48,1
Renta del trabajo	5.132	7.194	12.417	15.320	58,7	53,0
Renta capital mobiliario	777	1.426	985	1.794	21,1	20,5
Renta capital inmobiliario	236	320	192	263	-22,9	-21,7
Renta de actividades	533	592	1.471	1.567	63,8	62,2
Transferencias	1.624	2.517	2.942	4.275	44,8	41,1
<b>Renta disponible</b>	<b>7.229</b>	<b>10.438</b>	<b>15.160</b>	<b>19.329</b>	<b>52,3</b>	<b>46,0</b>

Fuente: Eustat

Cuadro A.6 Población de 18 y más años por estrato de renta personal y sexo(%).Gipuzkoa, 2006

	Hombres	Mujeres	Brecha (dif. Muj-hombres p.p)
Sin renta	7,7	13,1	5,4
Hasta 1.500 euros	5,2	19,7	14,5
1.501-9.000 euros	9,1	20,6	11,5
9.001-18.000 euros	20,8	22,6	1,8
18.001-24.000 euros	18,6	8,7	-9,9
24.001-30.000 euros	13,6	5,8	-7,8
30.001-45.000 euros	16,7	6,9	-9,8
Más de 45.000 euros	8,3	2,6	-5,7

Fuente: Eustat

Cuadro A.7 Familias por estrato de renta familiar y sexo del percceptor principal (%).Gipuzkoa, 2006

	Hombres	Mujeres	Brecha (dif. Muj-hombres p.p)
Sin renta	1,45	3,14	1,7
Hasta 1.500 euros	1,24	4,60	3,4
1.501-12.000 euros	5,92	21,24	15,3
12.001-24.000 euros	20,48	23,57	3,1
24.001-36.000 euros	23,30	16,13	-7,2
36.001-45.000 euros	13,91	8,65	-5,3
45.001-60.000 euros	14,94	10,21	-4,7
Más de 60.000 euros	18,75	12,46	-6,3

Fuente: Eustat



## Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.8 Salario medio anual por trabajador (euros). Brecha en salarios (%).C.A. de Euskadi (2004-2009)

	Mujeres	Hombres	Brecha (%)
2004	16.913	23.710	28,7
2005	17.981	24.214	25,7
2006	18.581	25.947	28,4
2007	19.772	26.911	26,5
2008	21.766	28.264	23,0
2009	22.502	28.890	22,1

Fuente: Eustat

Cuadro A.9 Salario medio por hora trabajada (euros). Brecha en salarios (%).C.A. de Euskadi (2004-2008)

	Mujeres	Hombres	Brecha (%)
2004	11,2	14,4	22,2
2005	12,0	14,7	18,3
2006	12,8	15,8	19,1
2007	12,7	16,4	22,6
2008	14,3	17,4	18,2
2009	14,8	18,0	17,6

Fuente: Eustat

## Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.10 Incidencia de la pobreza, total y por sexo (40% de la mediana de ingresos), 2008

	Total	Mujeres	Hombres	Brecha de género
Rep. Checa	2,3	2,2	2,4	-0,2
Finlandia	2,5	2,3	2,7	-0,4
Austria	2,4	2,4	2,5	-0,1
Hungría	2,8	2,6	2,9	-0,3
Irlanda	2,6	2,8	2,5	0,3
Países Bajos	2,8	2,9	2,6	0,3
Eslovaquia	3,1	3,0	3,3	-0,3
Luxemburgo	2,5	3,1	2,0	1,1
Eslovenia	3,2	3,1	3,3	-0,2
Bélgica	3,2	3,2	3,2	0,0
Dinamarca	3,6	3,2	4,1	-0,9
Suecia	3,4	3,4	3,5	-0,1
Francia	3,4	3,5	3,3	0,2
Chipre	2,9	3,8	2,1	1,7
Malta	3,8	4,0	3,6	0,4
<b>C.A. Euskadi</b>	<b>3,1</b>	<b>4,8</b>	<b>2,8</b>	<b>2,0</b>
Polonia	5,2	4,9	5,5	-0,6
Alemania	4,9	5,0	4,9	0,1
<b>UE-27</b>	<b>5,3</b>	<b>5,4</b>	<b>5,2</b>	<b>0,2</b>
Estonia	5,5	5,4	5,8	-0,4
Portugal	5,7	6,0	5,3	0,7
Reino Unido	5,7	6,0	5,4	0,6
Grecia	6,7	6,8	6,6	0,2
España	6,8	6,9	6,7	0,2
Lituania	7,0	7,0	7,0	0,0
Italia	6,7	7,1	6,2	0,9
Bulgaria	8,4	8,6	8,2	0,4
Rumania	11,2	11,4	10,9	0,5
Letonia	10,7	12,0	9,2	2,8

Fuente: Eurostat y Eustat, 2008

## Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.11 Población de 20-24 años con al menos estudios secundarios, por sexo.

	Mujeres		Hombres		Brecha de género	
	2003	2009	2003	2009	2003	2009
Eslovaquia	94,5	94,0	93,7	92,6	-0,8	-1,4
Polonia	92,8	93,2	87,9	89,3	-4,9	-3,9
Eslovenia	94,0	93,1	87,7	86,2	-6,3	-6,9
Rep. Checa	91,5	92,3	92,8	91,6	1,3	-0,7
Lituania	87,9	91,0	80,6	83,0	-7,3	-8,0
Irlanda	88,5	90,5	81,6	83,4	-6,9	-7,1
Chipre	87,0	90,2	71,3	84,2	-15,7	-6,0
Suecia	87,2	87,9	84,3	84,9	-2,9	-3,0
Grecia	86,8	86,9	76,6	77,8	-10,2	-9,1
Estonia	85,1	86,4	77,9	78,2	-7,2	-8,2
Austria	83,4	86,1	85,1	85,8	1,7	-0,3
Francia	83,0	85,9	79,7	81,3	-3,3	-4,6
Finlandia	87,6	85,9	83,0	84,4	-4,6	-1,5
Belgica	84,6	85,8	77,9	80,9	-6,7	-4,9
Hungría	86,1	85,8	83,4	82,1	-2,7	-3,7
Letonia	80,9	84,8	70,1	76,2	-10,8	-8,6
C.A. Euskadi	87,0	83,4	75,1	73,5	-11,9	-9,9
Bulgaria	77,3	82,5	75,4	84,8	-1,9	2,3
EU-27	79,4	81,4	74,4	75,9	-5,0	-5,5
Reino Unido	78,9	81,3	78,4	77,4	-0,5	-3,9
Países Bajos	78,0	81,2	72,0	72,1	-6,0	-9,1
Italia	75,1	79,9	66,8	72,8	-8,3	-7,1
Rumanía	75,7	78,9	74,3	77,8	-1,4	-1,1
Dinamarca	78,5	78,4	73,8	62,2	-4,7	-16,2
Luxemburgo	75,6	77,6	69,7	76,1	-5,9	-1,5
Alemania	73,4	75,8	71,6	71,7	-1,8	-4,1
España	69,2	67,1	55,5	53,1	-13,7	-14,0
Portugal	55,5	61,3	40,4	50,0	-15,1	-11,3
Malta	48,8	56,7	41,3	48,2	-7,5	-8,5

Fuente: Eurostat y Eustat

## Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.12 Distribución por sexo de la población con estudios universitarios (2008/09)

	Mujeres (%)	Hombres (%)
Letonia	71,5	28,5
Estonia	69,3	30,7
Hungría	66,8	33,2
Lituania	66,7	33,3
Polonia	65,8	34,2
Eslovaquia	64,2	35,8
Finlandia	64,0	36,0
Rumanía	63,7	36,3
Suecia	63,5	36,5
Eslovenia	62,8	37,2
Chipre	61,6	38,4
Bulgaria	61,4	38,6
<b>C.A. Euskadi</b>	<b>60,0</b>	<b>40,0</b>
Portugal	59,6	40,4
<b>EU-27</b>	<b>59,5</b>	<b>40,5</b>
Italia	59,5	40,5
Malta	59,4	40,6
Grecia	59,3	40,7
<b>Gipuzkoa</b>	<b>58,8</b>	<b>41,2</b>
Bélgica	58,7	41,3
España	58,4	41,6
Rep. Checa	58,1	41,9
Reino Unido	57,9	42,1
Alemania	57,8	42,2
Dinamarca	56,8	43,2
Países Bajos	56,7	43,3
Irlanda	56,3	43,7
Francia	55,2	44,8
Austria	51,6	48,4

Fuente: Eurostat y Eustat

## Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.13 Distribución, por sexo, de los miembros del Parlamento nacional.

	2007-2009		2009-2011	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Suecia	49	51	47	53
<b>Gipuzkoa</b>	<b>31</b>	<b>69</b>	<b>47</b>	<b>53</b>
<b>C.A. Euskadi</b>	<b>57</b>	<b>42</b>	<b>44</b>	<b>56</b>
Países Bajos	39	61	42	58
Finlandia	38	62	40	60
Bélgica	35	65	38	62
Dinamarca	40	60	37	63
España	36	64	36	64
Alemania	31	69	32	68
Portugal	25	75	30	70
Austria	33	67	28	72
<b>UE-27</b>	<b>23</b>	<b>77</b>	<b>24</b>	<b>76</b>
Bulgaria	21	79	22	78
Letonia	21	79	22	78
Estonia	18	82	21	79
Italia	12	88	21	79
Luxemburgo	21	79	20	80
Polonia	21	79	20	80
Reino Unido	20	80	20	80
Francia	15	85	19	81
Lituania	23	77	19	81
Rep. Checa	16	84	18	82
Eslovaquia	17	83	18	82
Grecia	13	87	16	84
Chipre	16	84	16	84
Eslovenia	13	87	16	84
Irlanda	13	87	13	87
Hungría	9	91	11	89
Rumania	11	89	11	89
Malta	9	91	9	91

A efectos comparativos, los datos correspondientes a la C.A. de Euskadi y Gipuzkoa se refieren al Parlamento Vasco y las Juntas Generales de Gipuzkoa, respectivamente.

Fuente: Eurostat, Parlamento Vasco y Juntas Generales de Gipuzkoa

## Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.14 Distribución, por sexo, de los miembros del Gobierno nacional.

	2007-2009		2009-2011	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Finlandia	47	53	60	40
España	47	53	50	50
Suecia	50	50	45	55
<b>C.A. de Euskadi</b>	<b>42</b>	<b>58</b>	<b>45</b>	<b>55</b>
Alemania	46	54	44	56
Dinamarca	28	72	42	58
Austria	55	45	36	64
<b>Gipuzkoa</b>	<b>18</b>	<b>82</b>	<b>36*</b>	<b>64*</b>
Francia	13	87	33	67
Bélgica	21	79	27	73
Luxemburgo	17	83	27	73
UE-27	22	78	26	74
Eslovenia	7	93	26	74
Polonia	7	93	25	75
Bulgaria	20	80	24	76
Italia	9	91	22	78
Malta	15	85	22	78
Países Bajos	31	69	22	78
Irlanda	21	79	20	80
Letonia	24	76	20	80
Rep. Checa	18	82	18	82
Reino Unido	27	73	17	83
Rumania	17	83	15	85
Lituania	15	85	13	87
Portugal	17	83	13	87
Eslovaquia	0	100	13	87
Grecia	6	94	11	89
Estonia	15	85	8	92
Chipre	0	100	8	92
Hungría	12	88	0	100

A efectos comparativos, los datos correspondientes a la C.A. de Euskadi y Gipuzkoa se refieren al Gobierno Vasco y la Diputación Foral de Gipuzkoa, respectivamente.

\* A partir de las elecciones de mayo de 2011, el Gobierno de la DFG es totalmente paritario (50% de mujeres, 50% de hombres)

Fuente: Eurostat, Gobierno Vasco y Diputación Foral de Gipuzkoa.

## Anexo A. Anexo Estadístico

Cuadro A.55 Peso relativo, por sexo, del empleo en puestos directivos, 2008

	Mujeres (%)	Hombres (%)
Francia	40,0	60,0
Letonia	35,3	64,7
España	35,1	64,9
Italia	34,7	65,3
Polonia	34,7	65,3
Estonia	34,0	66,0
Reino Unido	33,4	66,6
<b>UE-27</b>	<b>32,5</b>	<b>67,5</b>
Lituania	31,8	68,2
Portugal	31,7	68,3
Bulgaria	31,4	68,6
Alemania	30,8	69,2
Austria	30,5	69,5
Eslovaquia	30,5	69,5
Luxemburgo	29,6	70,4
Países Bajos	29,3	70,7
Bélgica	29,2	70,8
<b>C.A. Euskadi</b>	<b>28,8</b>	<b>71,2</b>
Hungría	28,6	71,4
Grecia	28,5	71,5
Rep. Checa	26,9	73,1
Rumania	26,7	73,3
Suecia	26,0	74,0
Eslovenia	25,2	74,8
Dinamarca	24,0	76,0
Finlandia	21,6	78,4
Irlanda	19,2	80,8
Malta	16,0	84,0
Chipre	8,2	91,8

Fuente: Eurostat y Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, Gobierno Vasco.



**Anexo B. Relación de Indicadores de la  
Comisión Europea: Igualdad entre  
mujeres y hombres**



## Anexo B. Relación de Indicadores de la Comisión Europea: Igualdad entre mujeres y hombres

A continuación se detalla el conjunto de indicadores propuestos por la **Dirección General para el Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea** para el análisis de la igualdad entre mujeres y hombres en Europa, habiéndose procedido, en cada uno de ellos, a identificar la disponibilidad o no de resultados para Gipuzkoa.

Cuadro B.1. Relación de indicadores europeos para el análisis de la igualdad entre mujeres y hombres

Tasa de ocupación de la población de 15 a 64 años, por sexo	☑
Brecha de género en la tasa de ocupación de la población de 15 a 64 años	☑
Tasa de ocupación en mujeres de 55 a 64 años, por sexo	☑
Brecha de género en la tasa de ocupación en mujeres de 55 a 64 años	☑
Porcentaje de empleo a tiempo parcial, por sexo	☑
Brecha de género en tasa de ocupación en equivalencia en jornada completa (EJC)	☒
Crecimiento potencial del PIB en igualdad de género	☒
Evolución coyuntural de las tasas de ocupación, por sexo	☑
Tasa de desempleo de la población de 15 y más años, por sexo	☑
Evolución coyuntural de la tasa de desempleo, por sexo	☑
Tasa de ocupación de la población de 25 a 49 años con y sin hijos menores de 12 años, por sexo	☒
Tasa de ocupación de la población de 25 a 49 años según existencia o no de hijos menores	☒
Inactividad y empleo a tiempo parcial entre las mujeres por ausencia de servicios para el cuidado de niños y otras personas dependientes	☒
Población de 20-24 años con al menos estudios secundarios	☑
Distribución de la población graduada con estudios universitarios	☑
Diferencia de género en ocupaciones y en sectores económicos	☒
Brecha de género en salario por hora trabajada	☒
Tasa de riesgo de pobreza de la población de 65 y más años	☒
Presencia de mujeres en el Parlamento nacional	☑
Presencia de mujeres en los gobiernos nacionales	☑
Presencia de mujeres en altos cargos de las empresas	☑
Presencia de mujeres en altos cargos de las empresas que cotizan en Bolsa	☒

☑ Existe dato para Gipuzkoa (o C.A. de Euskadi, en su defecto)

☒ No se ha identificado la existencia de dato metodológicamente comparativo para Gipuzkoa



## Anexo C. Abreviaturas y codificación de países

## Anexo C. Abreviaturas y codificación de países

Cuadro C.1. Relación de abreviaturas empleadas para codificar los países

EU	Unión Europea-27
BE	Bélgica
BG	Bulgaria
CZ	República Checa
DK	Dinamarca
DE	Alemania
EE	Estonia
IE	Irlanda
GR	Grecia
ES	España
FR	Francia
FX	Francia
IT	Italia
CY	Chipre
LV	Letonia
LT	Lituania
LU	Luxemburgo
HU	Hungría
MT	Malta
NL	Países Bajos
AT	Austria
PL	Polonia
PT	Portugal
RO	Rumania
SI	Eslovenia
SK	Eslovaquia
FI	Finlandia
SE	Suecia
UK	Reino Unido
PV	C.A. de Euskadi
GI	Gipuzkoa

### III. ERANSKINA – ANEXO III

## PRESIDENTEAREN EBAZPENA / RESOLUCIÓN DEL PRESIDENTE

Donostia-San Sebastián, xx de xx de 2011ko xxaren xxa

Ezaguna da laneko jazarpena –dituen bertsio guztietan: jazarpen moral a edo “mobbing”, sexu-jazarpena eta sexuaren ziozko jazarpena– izaera psikosozialeko arriskua dela, izan ere, jazarpena pairatzen duen pertsonaren duintasun pertsonalaren edo profesionalaren kontrakoa eta ezin bortxatuzko bere eskubide pertsonalen kontrakoa izateaz gain, pertsona horri osasun-kalteak eragin diezazkioke, hau da, bere segurtasunean eragina ere izan dezake; kalte horiek, zenbaitetan, konpontzen zailak dira.

Uliazpin, errealitate horren jakinaren gainean egonda, arrisku psikosozialak ebaluatzeari heldu zitzaion bere garaian, eta arrisku horiek saihesteko edo, gertatuz gero, ondorioak minimizatzeke edo arriskuak gertatzeko aukerak murrizteke neurriak hartu ziren.

Bestalde, 2008-2011ko Hitzarmen Kolektiboan –53/1 eta 53/2 artikuluetan– laneko jazarpen eta genero-indarkeriaren kasuetan jarduteko protokolo bat eta babes-neurri batzuk gehitu ziren.

Geroago, 2010eko martxoaren 1ean Gobernu Batzordearen Erabakiaren bidez onartu zen Uliazpiko Berdintasun Plana prestatzean, helburu jakin batzuk sartu ziren, eta baita horiek erdiesteko neurriak ere. Helburu horietako bat sexu-jazarpenaren edo sexuaren ziozko jazarpenaren aurrean jarduteko protokoloa berraztertu eta zabaltzea izan zen.

Horren guztiaren ondorioz, eranskin moduan gehitu dugun testua idatzi da; idazkiaren edukia Uliazpi osatzen duten pertsona guztien artean zabalduko da. Testuan, hainbat alderdi jaso dira: erakundeko pertsonen arteko harremanen oinarria izan behar diren printzipioak eta balioak; dituzten eskubideak; Uliazpiren konpromisoa, eskubide horiek berma eta bete daitezten eraginkortasunez zaintzeko; eraginkortasunez betetzeko beharrezkoak diren kontzeptuak edo definizioak; printzipio, balio eta eskubide horiek errespetatuko direla bermatzeko Uliazpik dituen irizpide prozesalak; erakundea osatzen duten pertsonen prozesuan parte hartzea;

Como bien es sabido, el acoso laboral –en sus distintas versiones de moral o “mobbing”, sexual o por razón de sexo-, constituye un riesgo de carácter psicosocial pues, además de atentar contra la dignidad personal o profesional de la persona que resulte acosada, así como contra sus derechos personales de carácter inviolable, produce o puede producir daños en la salud de la misma, es decir, afectar a su integridad; daños que, en ocasiones, son difícilmente reparables.

En Uliazpi, siendo conscientes de esta realidad, se abordó en su día la evaluación de los riesgos psicosociales, adoptándose medidas que intentaron evitarlos o minimizar las consecuencias si llegaban a producirse o disminuir la probabilidad de que ocurrieran.

Además, en su Convenio Colectivo 2008-2011 – artículos 53/1 y 53/2- ya incluyó un protocolo de actuación y unas medidas de protección contra el acoso laboral y, también, contra la violencia de género.

Posteriormente, con ocasión de elaboración del Plan de Igualdad de Uliazpi, que fue aprobado por Acuerdo de la Junta de Gobierno de 1 de marzo de 2010, se incluyeron determinados objetivos y medidas para alcanzarlos. Uno de ellos era la revisión del protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, así como la difusión del mismo.

Todo ello ha llevado a la elaboración del texto que se adjunta como Anexo y cuyo contenido habrá de ser difundido entre la totalidad de las personas que conforman Uliazpi. El texto recoge los principios y valores en los que de basarse las relaciones entre las personas de la organización; los derechos que asisten; el compromiso de Uliazpi en velar, de forma eficaz y eficiente, por su garantía y respeto; los conceptos o definiciones necesarios para su aplicación efectiva; los criterios procesales que Uliazpi regula para garantizar la salvaguarda de tales principios, valores y derechos; la participación en el proceso de las propias personas que forman la

neurriak hartzea, adibidez, antolamendurako neurriak, deskribatutakoa bermatzeaz gain, guztion osasuna eta segurtasuna babestea ahalbidetzeko.

Horri jarraituz, "Uliazpi Fundazioa" erakunde autonomoaren sorrerari buruzko ekainaren 5eko 8/1989 Foru Arauak 8. artikuluan xedatutakoaren arabera,

## **EBATZI DUT**

Lehenengoa. Ebazpen honen eranskin moduan gehitu diren neurri hauek onartzea: "Gipuzkoako Foru Aldundiaren erakunde autonomoa den Uliazpi Fundazioaren esparruan, laneko jazarpen moral, sexu-jazarpena edo sexuaren ziozko jazarpena prebenitzeko neurriak eta horiren aurrean jarduteko protokoloa".

Bigarrena. Erakunde honetako langile guztiei horren berri ematea.

Ebazpen honek administrazio-bidea agortzen du. Interesdunek ADMINISTRAZIOAREKIKO AUZIERREKURTSOA jarri ahal izango dute Donostiako Administrazioarekiko Auzien epaitegietan, jakinarazpenaren biharamunetik hasita BILABETEKO epean.

Hala ere, partikularrek aukera dute horren aurretik BERRAZTERTZEKO HAUTAZKO ERREKURTSOA aurkezteko. Presidenteari, jakinarazpenaren biharamunetik hasita BILABETEKO EPEAN. Hori eginez gero, ezingo da administrazioarekiko auzierrekurtsorik aurkeztu, harik eta berraztertzeoari buruzko berriazko ebazpena eman edo ustezko ezespina gertatu arte. Dena dela, egoki iritzitako beste edozein errekurtsio aurkez daiteke.

Donostia-San Sebastián, 2011ko xxxaren xxa.-  
ANDER RODRÍGUEZ, "ULIAZPI FUNDAZIOA"  
GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN  
ERAKUNDE AUTONOMOKO PRESIDENTEA.

entidad; la adopción de medidas, por ejemplo, organizativas, que, además de preservar lo descrito, permitan proteger la salud y seguridad de todos y todas.

En su virtud, en base a lo dispuesto en el artículo 8 de la Norma Foral 8/1989, de 5 de junio, por la que se crea el Organismo Autónomo "Fundación Uliazpi,

## **RESUELVO**

Primero. Aprobar las "Medidas de Prevención y Procedimiento de actuación con relación al Acoso Moral, Sexual o por razón de sexo en el Trabajo, en el ámbito del Organismo Autónomo de la Diputación Foral de Gipuzkoa «Fundación Uliazpi»", que se acompañan como Anexo a esta Resolución.

Segundo. Ponerlo en conocimiento de todo el personal de este Organismo.

La presente Resolución pone fin a la vía administrativa. Las personas interesadas podrán interponer directamente contra ella RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Donostia-San Sebastián, en el plazo de DOS MESES a partir del día siguiente al de su notificación.

No obstante, los particulares, con carácter previo, podrán interponer RECURSO POTESTATIVO DE REPOSICIÓN ante este Presidente, en el plazo de UN MES a partir del día siguiente al de su notificación. En este caso, no se podrá interponer recursos contenciosos-administrativo hasta que sea resuelto expresamente el de reposición o se haya producido su desestimación presunta. Todo ello sin perjuicio de la interposición de cualquier otro recurso que se estime pertinente.

Donostia-San Sebastián, a xx de xx de 2011.- EL PRESIDENTE DEL ORGANISMO AUTÓNOMO DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA "FUNDACIÓN ULIAZPI", ANDER RODRÍGUEZ.

## ERANSKINA

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN ERAKUNDE AUTONOMOA DEN ULIA FUNDAZIOAREN ESPARRUAN, LANEKO JAZARPEN MORALA, SEXU-JAZARPENA EDO SEXUAREN ZIOZKO JAZARPENA PREBENITZEKO NEURRIAK ETA HORIREN AURREAN JARDUTEKO PROTOKOLOA.**

### **I. Printzipioak eta balioak. Konpromisoa.**

Uliazpiren berezkozat definitu diren balioei jarraituz, eta indarrean dagoen legedi ezargarrin xedatutakoa betez –emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorrari eta laneko arriskuak prebenitzeari buruzko legeria, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua, eta nazioarteko zuzenbideko araudia, funtsean–, gai honi buruzko araudia alderdi hauetan oinarrituta dago:

Uliazpiren printzipio nagusia hau da: pertsona guztiek errespetatuak izateko eta beren duintasuna behar bezala gordetzeko eskubidea dute, eta pertsona bezala berezkoak dituzten oinarrizko eskubideak babestekoa.

Era berean, Uliazpin lan egiten duten pertsonak aukera- eta tratu-berdintasuna izateko eskubidea dute, eta adeitasunez, errespetuz eta duintasunez tratatuak izateko; hala bada, erakunde honek ez du onartuko eskubide horiek erakundearen barruan zapalduak izatea.

Horregatik, Uliazpiko jarduera garatzean, prebentzioaren ildotik lan egiteko ardura eta konpromisoa adierazi nahi ditugu, bertan lan egiten dutenek sexu-jazarpenik, sexuaren ziozko jazarpenik edo jazarpen moralik –laneko jazarpenik, oro har– jasan ez dezaten; eta, hala, konpromiso hori betetzeko eta, ondorioz, eskaintzen ditugun zerbitzuen kalitate hobea sustatzeko, Uliazpik debekatu egiten du bertako lan-esparruan edozein jazarpen mota gitea.

### **II. Kontzeptuak (definizioak).**

#### **1. “Sexu-jazarpena” eta “Sexuaren ziozko jazarpena” kontzeptuak.**

Europako Parlamentuaren 2002/73/EE eta 2004/113/EE direktibak antolamendu juridikora

## ANEXO

**MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN CON RELACIÓN AL ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO EN EL ÁMBITO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA “FUNDACIÓN ULIAZPI”**

### **I. Principios y Valores. Compromiso.**

De conformidad con los Valores definidos como propios de Uliazpi, así como con lo dispuesto en la normativa legal vigente que resulta de aplicación – legislación sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres y sobre prevención de riesgos laborales, Estatuto Básico del Empleado Público, y normativa de derecho internacional, fundamentalmente–, la regulación propia de esta materia se fundamenta en lo siguiente:

Uliazpi tiene como principio que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración a su dignidad, así como el de proteger los derechos fundamentales que les son propios como personas.

Asimismo, las personas que trabajan en Uliazpi tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidad y de trato, mediante un trato –valga la redundancia– cortés, respetuoso y digno, no tolerando esta Institución Foral que dichos derechos puedan ser conculcados dentro de la propia organización.

Por ello, en el desarrollo de su actividad, Uliazpi manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso sexual, por razón de sexo o moral de las personas empleadas, en general acoso laboral, y, para favorecer el cumplimiento de este compromiso y fomentar de esta forma una mejor calidad en los servicios que se prestan, Uliazpi prohíbe que en su ámbito laboral se produzcan situaciones de cualquier tipo de acoso.

### **II. Conceptos (definiciones).**

#### **1. Concepto de “Acoso sexual” y “Acoso por razón de sexo”.**

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y

gehitzen dizkion Emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren arabera, honela defini daiteke “sexu-jazarpena”, Zigor Kodean ezarritakoari kalterik egin gabe: pertsona baten duintasunaren aurka egiten den edo asmo horrekin egiten den sexu-izaerako edozein portaera, ahozkoa edo fisikoa, bereziki larderiakoa, apalesgarria edo laidogarria den ingurunea sortzen denean. Eta “sexuaren ziozko jazarpena” da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, pertsonaren duintasunaren aurka egiten bada edo asmo horrekin egiten bada, eta larderiakoa, apalesgarria edo laidogarria den ingurunea sortzen denean.

Adibide gisa, jokabide hauek izan daitezke sexu-jazarpena:

- a) adierazpen iradokitzaile eta ezatseginak, itxurari buruzko txisteak edo iradokizunak eta eduki lizuna duten nahitako ahozko abusuak;
- b) gonbite lizunak edo konprometigarriak;
- c) irudi pornografikoak erabiltzea lantoki eta lan-tresnetan.
- d) lizunkeriazko keinuak;
- e) beharrezkoa ez den ukipen fisikoa, igurtziak;
- f) toki pribatuetan –komuna, aldagelak– pertsonen ezkutuka begiratzea;
- g) sexu-ekintzak galdatzea, lehentasunezko tratua eskainita era esplizitu edo inplizituan, edo mehatxuak eginda, eskakizun horri uko eginez gero (sexu-xantaia, *quid pro quo* edo trukea);
- h) eraso fisikoak.

## 2. “Jazarpen moral” kontzeptua.

Europar Batasunak emandako definizioaren arabera, hau da jazarpen moral: lan-ingurunean diskriminaziozkoak, laidogarriak, umiliagarriak, larderiazkoak edo indarkeriazkoak diren eta, pertsonari berari edo pertsonaren lanari eragindako entzute-galtzea dela-eta, pertsonaren duintasunaren aurkako suertatzen diren jokabide guztiak edo inoren biritza pribatuan nahastea, eragindako pertsonari kalte psikiko eta/edo fisikoa sortuz.

Hauek izan daitezke, besteak beste, jazarpenezko jokabideak:

- a) pertsonari eta bere lanari buruz jendaurrean eta behin eta berriro aipu txarrak egitea;
- b) etengabeko iruzkin iraingarriak itxura fisikoari edo ideologiari buruz, edo

hombres, que incorpora al ordenamiento jurídico las Directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE del Parlamento Europeo, constituye «acoso sexual», sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Y constituye «acoso por razón de sexo» cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, *quid pro quo* de intercambio);
- h) agresiones físicas.

## 2. Concepto de «Acoso moral».

De acuerdo con la definición de la Unión Europea se entiende por «acoso moral» todo comportamiento de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada que atentan contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, de forma tal que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o



- c) kontraesankorrak diren eta, beraz, aldi berean betetzen ezinezkoak diren aginduak ematea;
- d) agindu iraingarriak ematea;
- e) gehiegizko eta etengabeko zelatatzea ekartzen duten ekintzak;
- f) pertsona bat bakartzeko eta isolatzeko agindua;
- g) eraso fisikoa.**

### **III. Prebentzio-neurriak.**

Hauek dira hartu diren prebentzio-neurriak:

- Laneko jazarpenetik babesteko batzorde bat sortu da.
- Aurrerago deskribatu dugun jarduteko protokoloa erabiliko da, gerta daitezkeen egoerak hautemateko eta jazarpen-jokabideak, edozein modutakoak –sexu-jazarpenak nahiz jazarpen morala–, saihesten laguntzeko.
- Aldian behin, neurri hauek eta protokoloa jendaurrean zabalduko dira.
- Informazio-kanpainak eta prestakuntzako ekintzak burutuko dira.
- Langileen ordezkariak, halaber, sexu-jazarpena eta sexuaren ziozko jazarpena prebenitzen lagunduko dute, langileak jazarpenaren aurrean sentikorturik eta Uliazpiko Zuzendaritzari helarazi zaizkion eta jazarpena bultza dezaketen jokabide edo portaeren berri emanda.
- Laneko jazarpena arrisku psikosoziala izanik, erakunde honek arrisku psikosozialen ebaluazioa egin duela jasota utzi nahi du.

#### **1. Sexu-jazarpenetik edo sexuaren ziozko jazarpenetik babesteko Batzordea**

##### **1.1. Xedea.**

Jazarpen moral, sexu-jazarpen edo sexuaren ziozko jazarpenetik babesteko Batzordea sortu da, Uliazpin, langileen artean edo edozein arrazoi dela eta Uliazpiko langileekin zerikusia duten hirugarren pertsonekin lotuta (kontratuak, hornitzaileak, praktiketan ari diren pertsonak...) burutzen den jazarpen mota horren inguruko salaketak aztertzeko.

##### **1.2. Kideak.**

Kide hauek osatuko dute Batzordea:

c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;

e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;

f) la orden de aislar e incomunicar a una persona;

**g) la agresión física.**

### **III. Medidas de prevención.**

Como medidas de prevención se adoptan las siguientes:

- Se crea una Comisión de protección frente al acoso laboral.
- Se adopta el protocolo de actuación a seguir que se describe más adelante, necesario para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse y que contribuya a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades: Acoso sexual y acoso moral
- Periódicamente, se difundirá el contenido de las presentes medidas junto con el protocolo.
- Se realizarán campañas informativas y acciones de formación.
- Por su parte, las y los representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de Uliazpi de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.
- Como riesgo de carácter psicosocial que es el acoso laboral, se deja constancia que esta institución tiene realizada la evaluación de riesgos psicosociales.

#### **1. Comisión de protección frente al acoso sexual o por razón de sexo**

##### **1.1 Objeto.**

Se crea la Comisión de protección frente al acoso moral, sexual o por razón de sexo que tratará las denuncias que por tales tipos de acosos puedan producirse en Uliazpi, tanto entre personas pertenecientes a la plantilla como las que recaigan sobre terceras personas que por la razón que sea tengan relación con el personal de Uliazpi (contratas, proveedores, personas en prácticas,...).

##### **1.2 Composición.**

La Comisión estará formada por:

- Giza Baliabideetako arduraduna.
- Hiru langile, erakundeko Gerentziak eta Batzordeak izendatuta.
- Enpresako Batzordeko kide bat.
- El Responsable de Recursos Humanos.
- Tres trabajadores/as, que serán designados/as por la Gerencia del organismo y por el Comité.
- Una persona miembro del Comité de empresa.

Argi dago sexuaren araberako proportzionaltasuna kontuan hartuko dela Batzordeko kideen artean.

Como es obvio se respetará la proporcionalidad debida de sexo en su composición.

### **1.3. Eraketa.**

Gerentzia arduratuko da Batzordea eratzeaz. Batzordea 5 egun baliadunen epean formalizatu beharko da, salaketa jasotzen denetik hasita.

### **1.3 Constitución.**

Corresponderá a la Gerencia constituir la Comisión, constitución que habrá de formalizarse en un plazo de 5 días hábiles desde la recepción de la denuncia.

### **1.4. Abstentzia eta ezespena.**

Batzordeko kideek ez dute prozeduran esku hartuko alderdi interesduna badira, eta edozein alderdik ezetsi ahal izango ditu. Bi egoera horietan, arrazoitutako idazki bat aurkeztu beharko da, jardueren hasieran.

### **1.4 Abstención y recusación.**

Las personas miembros de esta Comisión se abstendrán de intervenir en el procedimiento si son parte interesada, y podrán ser recusadas por cualquiera de las partes. En ambos casos deberá presentarse escrito motivado al comienzo de las actuaciones.

### **1.5. Konfidentzialtasuna.**

Batzordea osatzen duten pertsonen konfidentzialtasun-adierazpen bat sinatuko dute, sexu-jazarpena edo sexuaren ziozko jazarpena pairatu duen ustezko biktimak egindako salaketa ezagutzera ez emateko.

### **1.5 Confidencialidad.**

Las personas componentes de la Comisión firmarán una declaración de confidencialidad con el fin de no divulgar la denuncia realizada por la presunta víctima de acoso sexual o por razón de sexo.

Era berean, jardunbidearen edozein fasetan, prozedura ez formalean –edo adiskidetzeko ekitaldi eta/edo bitartekotza-prozeduran– parte hartu duten pertsona guztiek kexatzeko eta anonimo mantentzeko duten eskubidea bermatu beharko da.

Asimismo, en cualquiera de las fases del procedimiento se deberá garantizar el derecho a la queja y el anonimato de todas las personas que hayan participado en un procedimiento informal -o de conciliación y/o mediación- o formal -o de investigación y resolución de conflictos-.

## **2. Prozedura.**

Prozedura hau ezartzean, helburu hauek lortu nahi ditugu: arintasunez eta azkartasunez jokatzea, eragindako pertsonen sinesgarritasuna ematea eta horien intimitatea, konfidentzialtasuna eta duintasuna babestea. Era berean, prozedura honen bidez biktimaren babes nahikoa erdietsi nahi da, segurtasunari eta osasunari dagokienez, egoera horren ondorio izan daitezkeen arazo fisiko zein psikologikoak kontuan hartuta.

## **2. Procedimiento.**

El presente procedimiento se establece con vocación de ser ágil y rápido, de otorgar credibilidad y de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, quiere procurar la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

Prozedura edo protokolo honen ondorioetarako, laneko jazarpenaren susmotzat joko dira erakunde honetako kide den pertsona bat laneko jazarpena

A los efectos de este procedimiento o protocolo se entiende por sospecha de acoso laboral en el trabajo las conjeturas fundadas en apariencia o viso de

jasaten ari dela susmatzen denean, egiaren zantzua duten susmoak direnean, dokumentu honetan, Kontzeptuak–Definizioak atalean adierazitakoaren arabera.

## **2.1. Prozedurari hasiera ematea.**

Sexu-jazarpena ustez jasan duen biktimak salaketa helaraziko dio, ahoz edo idatziz, horretarako berariaz prestatutako ereduan (I. eranskina), Batzordeko edozein kideri, zuzenean edo hirugarren pertsonaren bitartez (Giza Baliabideen Arloa, hierarkian nagusia dena –zentroko edo unitateko arduraduna edo gelazainburua–). Era berean, hala nahi badu, aipatutako inprimakia bete ahal izango du berak bakarrik edo Batzordeko edozein kiderekin edo hemen deskribatutako pertsonekin batera.

Salaketa egitean, hurrengo atalean deskribatuta dauden bi prozeduretako bat aukeratu ahal izango da. Hau da, prozedura ez-formala (edo adiskidetzeko ekitaldi eta/edo bitartekotza-prozedura) edo prozedura formala (edo gatazkak ikertu eta konpontzekoa) hasi nahi dela adierazi beharko da. Azken prozedura honi ere hasiera eman ahal izango zaio prozedura ez-formala salaketa egin duenarentzat irtenbide gogobetegarririk gabe amaitzen denean, edo salatutako pertsonak ez duenean betetzen edo errespetatzen proposatutako irtenbidea, III.2.2.1. atalean adierazten den bezala.

Era berean, komenigarria da ahalik eta zehaztasun handiena duen gertakarien zerrenda bat aurkeztea, jaso daitezkeen frogak guztiekin, eta lekukoak identifikatzea, ahal bada. Egokitzen jotzen bada, salaketaren kopia bat langileen legezko ordezkariari helarazi ahal izango zaio, edo adierazten den sindikatura, kideak egonez gero.

Halaber, erakundearen edozein pertsonak salaketa egin ahal izango du, sexu-jazarpen edo sexuaren ziozko jazarpenaren berri badu.

Giza Baliabideen Arloan salaketak erregistratu eta zenbaituko dira, Batzordeari helarazteko, eta araudi honi buruzko informazioa emango zaie hala eskatzen duten pertsonen. Bestalde, hiru hilean behin, araudi honen babespean aurkeztutako salaketei eta horien egoerari buruzko informazioa emango zaio Osasun eta Segurtasuneko Batzordeari.

verdad de que una persona miembro de este Organismo está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos que se indican en el apartado de conceptos – definiciones de este documento.

## **2.1 Inicio del Procedimiento**

La presunta víctima de acoso sexual podrá hacer llegar su denuncia, bien verbalmente bien por escrito en el modelo establecido al efecto (adjunto como Anexo I) a cualquiera de las personas que componen la Comisión, bien directamente o bien a través de una tercera persona (Área de Recursos Humanos, superior jerárquico –Responsable de Centro, de Unidad o Gobernanta-). Asimismo, si así lo desea podrá cumplimentar dicho impreso junto con cualquiera de las personas de la comisión o de las aquí descritas, o bien cumplimentarlo ella misma.

Al realizar la denuncia se podrá optar por una de las dos clases de procedimientos que se describen en el siguiente apartado. Es decir, por iniciar un procedimiento informal (o de conciliación y/o mediación) o especificar que se desea que se de inicio a un procedimiento formal (o de investigación y resolución de conflictos). Este último también se podrá iniciar una vez finalizado un procedimiento informal sin solución satisfactoria para la persona denunciante o porque la solución propuesta no sea cumplida o respetada por la persona denunciada, tal como se indica en el apartado III.2.2.1.

Asimismo, conviene aportar un listado de incidentes lo más detallado posible, con cuantas pruebas sea posible así como la identificación de testigos si los hubiera. En el supuesto de que lo considere oportuno una copia de la denuncia podrá ser trasladada a la representación legal de los trabajadores o, en caso de estar afiliada a alguno al sindicato que indique.

Además, cualquier persona de la organización que tenga conocimiento de alguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, podrá denunciarlo también.

El Área de Recursos Humanos registrará y numerará las denuncias, a efectos de su traslado a la Comisión y facilitará información sobre la presente normativa a las personas afectadas que la soliciten. Asimismo, con carácter trimestral se dará cuenta al Comité de Salud y Seguridad de las denuncias presentadas al amparo de la presente normativa y de su situación.

## **2.2. Prozedura motak**

Jarduteko bi bide ezarri dira. Ustez jazarpena jasan duen pertsonak behean azaldutako bi prozeduretako bat aukeratu ahal izango du, aldi berean edo geroago auzibidea edo administrazio-bidea hasita baztertu gabe.

### **2.2.1. Prozedura ez-formala – Adiskidetzea eta/edo bitartekotza**

Prozedura mota honen helburua arazoa hasiera batean era ez formalean konpontzea izango da, adiskidetzeko ekintzaren bidez edo/eta bitartekotzaren bidez, betiere eragindako pertsona ados badago.

#### **2.2.1.a) Izapidetzea**

Batzordeko kide bat, batzordeak berak izendatua, edo hirugarren pertsona bat nahiago bada (Giza Baliabideen Arloa, hierarkian nagusia dena – zentroko edo unitateko arduraduna edo gelazainburua–) arduratuko da eragindako pertsonarekin hitz egiteaz eta jarduteko prozedura gidatzeaz, jazarpen-egoera argitu eta bi alderdiek onartutako irtenbide bat lortzearen.

Kasuaren inguruabarrak kontuan hartuta, arazoa konpondu ahal izango da jokabide okerra duen pertsonari argi eta garbi azalduz jokabide hori ez dela onargarria, iraingarria edo deserosoa dela, edo lanaren garapenean eragina duela, eta hori nahikoa izan daiteke.

#### **2.2.1.b) Amaiera eta neurriak ezartzea**

Hamabost eguneko epean, salaketa aurkezten den egunetik hasita, amaitutzat emango da prozesua.

Salaketaren sendotasuna balioetsi behar da, eta prozesu ez-formalaren helburua lortu den ala ez adierazi; era berean, egokia bada, egokitzen jotzen diren jarduerak proposatuko dira, prozedura formala hasita barne, salaketa egin duen pertsona gogobeteta geratzen ez bada proposatutako irtenbidearekin, edo irtenbidea betetzen ez bada jazarpena egiten duen pertsonak.

## **2.2 Clases de Procedimiento**

Se establecen dos cauces de actuación. La persona supuestamente acosada podrá utilizar cualquiera de los dos procedimientos que a continuación se detallan, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de la vía judicial o administrativa oportunas.

### **2.2.1 Procedimiento informal – Conciliación y/o Mediación**

El objetivo de este tipo de procedimiento será resolver el problema en un primer momento de manera informal, mediante la conciliación y/o la mediación, siempre y cuando la persona afectada entienda que es factible.

#### **2.2.1.a) Tramitación**

Una persona perteneciente a la comisión, designada por la misma, o bien si lo prefiere a través de una tercera persona (Área de Recursos Humanos, superior jerárquico -Responsable de Centro, de Unidad o Gobernanta-), será la encargada de entrevistarse con la persona afectada y conducir el procedimiento de actuación, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En función de las circunstancias del caso, será posible y suficiente para solucionar el problema el hecho de explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que esa conducta no es bien recibida, que está resultando ofensiva o incómoda, o interfiere en el desarrollo del trabajo.

#### **2.2.1.b) Conclusión y Aplicación de medidas**

En el plazo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal y, en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un procedimiento formal en el caso que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución propuesta o la misma sea incumplida por quien está acosando.

### **2.2.2. Prozedura formala – Gatazkak konpontzea**

Prozedura formalaren helburua arazoa konpontzea da, horretarako egokiak diren irtenbideak emanda eta egitateak berariaz jasota dagokion ondorioetarako izapidetutako espediente batean. Irtenbide edo proposamen horiek diziplinazkoak izan daitezke edo, bidezkoa bada, dagokien auzibidera eraman daitezke.

#### **2.2.2.a) Izapidetzea**

1.- Gehienez ere bost laneguneko epean, informazio-espediente bat zabalduko da, eta Batzordeak aurretiazko ikerketak hasiko ditu, gertatutakoa egiaztatzeko eta/edo aztertzeko.

Ikerketa horiek gehienez ere 15 laneguneko epearen barruan burutuko dira, salaketa jasotzen den egunaren biharamunetik hasita, baldin eta egitateen inguruko ikerketarako epea behar den denboraz luzatu behar ez bada. Hala behar izanez gero, espedientean jasota utzi behar dira berandutzaren arrazoiak.

Batzordeak, alderdiei ez ezik, erakundeko kide diren edo erakundearekin lotura duten eta egokitzat jotzen dituen pertsonen entzuno die.

2.- Batzordeak berehala helaraziko dio salatutako pertsonari salaketaren izaera eta edukari buruzko informazio xehatua, jaso izana adierazteko beharraz, eta salaketari erantzuteko lanegun bateko epea emango dio.

3.- Aldi berean, erakundeko organo eskudunari jakinaraziko zaio salaketa egin dela eta jardueren hasiera eman zaiela.

#### **2.2.2.b) Kautelazko neurriak**

Prozedura hori izapidetzen den bitartean, eta itxi arte, eta betiere jazarpenaren zantzu nahikorik badago eta egokitzat jotzen bada, Batzordeak Uliazpiko organo eskudunari eskatuko dio, kautelazko izaeraz, ustezko biktima eta ustezko jazarlea banatzea, edo bidezkoa den beste neurri bat hartzea, baldin eta biktimarentzat hori inolaz ere kaltegarria ez bada, edo bere lan-baldintzetan galerarik ekartzen ez badu edo baldintza horietan funtsezko aldaketa sortzen ez badu.

### **2.2.2 Procedimiento formal – Resolución de Conflictos**

El objetivo del procedimiento formal será resolver el problema adoptando las soluciones que correspondan y dejando constancia expresa mediante un expediente instruido al efecto. Tales soluciones o propuestas podrán ser de carácter disciplinario o, en su caso, de traslado a la vía judicial correspondiente.

#### **2.2.2.a) Tramitación**

1º.- En el plazo máximo de 5 días laborables, se procederá a la apertura de un expediente informativo y la Comisión iniciará las investigaciones preliminares, encaminadas a comprobar y/o averiguar los hechos.

Estas investigaciones se llevarán a cabo en un plazo máximo de 15 días laborables contados a partir del siguiente a la recepción de la denuncia, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo necesario. En este caso se deberá dejar registrado en el expediente las causas que han motivado la demora.

La Comisión dará audiencia, además de a las partes, a cuantas personas de la organización o relacionadas con la misma entienda necesario.

2º.- De manera inmediata, por parte de la Comisión se trasladará a la persona denunciada la información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediéndole un plazo de 1 día laboral para contestar a la misma.

3º.- Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del órgano competente del organismo la existencia de la denuncia y el inicio de las actuaciones.

#### **2.2.2.b) Medidas cautelares**

Durante la tramitación de este procedimiento y hasta el cierre del mismo, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso y lo considere necesario, la Comisión solicitará al órgano competente de Uliazpi, con carácter cautelar, la separación de la presunta víctima y de la presunta persona acosadora u otra medida que se considere oportuna, sin que en ningún caso esto pueda suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

### **2.2.2.c) Ikerketa**

Batzordeak espediente bat izapidetuko du, salatutako egitateak miatzearren; horretarako, ikerketa inpartziala egingo du, egitateen sinesgarritasuna eta larritasuna aztertzeko.

Ikerketa egiten den bitartean, Batzordea osatzen duten pertsonak egokitzat jotzen dituzten baliabideak erabili ahal izango dituzte salatutako gertakariak argitzearren (elkarrizketak bi alderdietako edozeinekin, gertatutakoaren berri izan duten pertsonekin, adituekin kanpoko aholkularitza jasotzeko,...), eta konfidentzialtasuna mantenduko dute beti jarduera guztietan.

Bilkura guztiei buruzko akta jasoko da bilera amaitzerakoan, parte-hartzaile guztiek sinatu beharko dutela.

Prozedura egiten den bitartean, Batzordeak hautematen badu miatzen ari diren egitateak errepikatu edo gaizkiagotzen direla, Uliazpiko organo eskudunari proposatu ahal izango dio kautelazko neurriak hartzea, egokiak diren jarduerekin jarraitzeari utzi gabe.

### **2.2.2.d) Ondorioen txostena**

Salaketa aurkezten denetik hasi eta 30 egun naturaleko epean, Batzordeak frogan ikerketa eta balioespena amaitu eta gero, ikertutako jazarpen-suposizioari buruzko txostena idatzi eta onartuko du. Txostenean, atera diren ondorioak, egitatean aurkitutako inguruabar larriak edo aringarriak adieraziko dira, eta egokia bada, Uliazpiko Zuzendaritza premiatuko da salatutako pertsonaren aurkako diziplinazko prozedura zabal dezan; horretarako, eta izan ditzakeen ondorioetarako, espediente osoa helaraziko zaio.

### **2.2.2.e) Alderdiak jakinaren gainean jartzea**

Batzordeak erabakitzen duena salaketa jarri duenari nahiz salatutako pertsonari jakinaraziko zaie.

## **IV. Neurriak ezartzea**

Erakundeko organo eskudunak ezarriko ditu egokiak diren diziplinazko neurriak, bidezkoa bada, eta diziplinazko espedientea izapidetu eta gero, hala badagokio.

Diziplinazko espedientea izapidetzen duenak bere egingo du Batzordeak idatzitako txostena, eta

### **2.2.2.c) Investigación**

La Comisión instruirá un expediente en averiguación de los hechos denunciados, realizando para ello una investigación imparcial en la que se analizarán la verosimilitud y gravedad de los mismos.

A lo largo de la investigación, las personas que componen la Comisión podrán utilizar los medios que estimen convenientes y oportunos para esclarecer los hechos denunciados (entrevistas con cualquiera de las partes, con personas que hayan tenido conocimiento de lo ocurrido, asesoramiento externo de personas expertas,...) manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

De todas las sesiones se levantará acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todas las personas presentes.

Si en el transcurso del procedimiento la Comisión percibiese que los hechos investigados pueden continuar o agravarse, podrá proponer al órgano competente de Uliazpi la adopción de medidas cautelares, sin perjuicio de continuar con las actuaciones que le correspondan.

### **2.2.2.d) Informe de conclusiones**

En el plazo máximo de 30 días naturales contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión, finalizada la investigación y la valoración de las pruebas, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo, e instará, en su caso, a la Presidencia de Uliazpi la apertura del procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, trasladándole el expediente completo a los efectos oportunos.

### **2.2.2.e) Comunicación a las partes**

La decisión que adopte la Comisión será comunicada tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

## **IV. Aplicación de Medidas**

Corresponderá al órgano competente del organismo la imposición, en su caso y tras la instrucción del expediente disciplinario oportuno si procede, de las medidas disciplinarias que correspondan.

El Instructor del correspondiente expediente disciplinario hará suyo el informe elaborado por la

egitateak argitzeko beharrezkotzat jotzen dituen jarduerak soilik egingo ditu, baldin eta Batzordearen txostena aztertu eta gero egitateak argiak ez badira; nolana ere, Batzordeak frogatutako egitateak diziplinazko espedienteari gehituko zaizkio, espedientearen izapidegileak agindu ditzakeen froga osagarriak baztertu gabe.

Era berean, espedientea egin zaien pertsonen eta langileen legezko ordezkari entzuteko izapideak betetzat joko dira, baldin eta izapidegileak, ofizioz edo espedientea ireki zaien pertsonen eskatuta, berriro egin behar direla erabakitzen ez badu. Dena dela, espedientea egin zaion pertsonak sindikaturen bateko kidea dela jakinarazten badu, sindikatuari entzuteko izapidea ere bete ahal izango da.

Batzordearen proposamenak lotesleak izango dira Uliazpirentzat, bai diziplinazko espedientea zabaltzeari dagokionez, bai antolakuntza-neurriek dagokienez.

Batzordeak berak zainduko du ezarritako neurriak bete daitezela.

## **V. Pertsonen eskubidea osasuna osorik babesteko.**

Uliazpik laneko jazarpenaren eta/edo salaketa faltuaren biktimak izan diren langileen osasuna behar bezala babesteko dela eta suspertzeko laguntza psikologikoa emango zaiela bermatzeko beharrezkoak diren neurriak hartuko ditu.

## **VI. Faltak eta zigorrak**

### **1. Irizpide orokorrak.**

a) Laneko jazarpena egin dela egiaztatzeak diziplinazko erantzukizuna eta, hala badagokio, erantzukizun penala sorraraziko du, indarrean dagoen legeria ezargarriaren arabera.

b) Egitateak egiaztatzerik ez dagoenean, ez da salaketa jarri duen pertsonaren aurkako errepresaliarik hartuko eta ez da salaketa jarri duten, lekuko izan diren eta/edo ikerketan parte hartu duten pertsonen aurkako jokabidea dakarren neurriak hartuko.

c) Egotzitakoa ezin gezurtatzeko frogan bidez gezurrezkoa dela egiaztatzen bada, egokia den diziplinazko espedientea zabalduko da.

Comisión, debiendo llevar a cabo solamente aquellas actuaciones que considere precisas para el esclarecimiento de los hechos si éstos no resultan claros a la vista del informe de la Comisión, si bien los hechos probados por la Comisión se incorporarán al expediente disciplinario, sin perjuicio de las pruebas complementarias que, en su caso, pudiera ordenar el Instructor del mismo.

Asimismo, se darán por cumplidos los trámites de audiencia con la o las personas expedientadas y con la representación legal del personal, salvo que por parte del instructor, bien de oficio o bien a instancia de la o las personas expedientadas, se determine volver a realizarlos. Ello sin perjuicio del trámite de audiencia al sindicato correspondiente si la persona expedientada comunica su condición de afiliada.

Las propuestas de la Comisión serán vinculantes para Uliazpi, tanto en cuanto a la apertura de expediente disciplinario como las referentes a medidas organizativas.

La propia Comisión velará por el cumplimiento de las medidas que en su caso se hayan impuesto.

## **V. Derecho de las personas a una protección integral de la salud.**

Uliazpi adoptará las medidas necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de sus trabajadores y trabajadoras que hayan sido víctimas de acoso laboral y/o falsa denuncia, así como el apoyo psicológico necesario para intentar su restablecimiento.

## **VI. Faltas y Sanciones**

### **1. Criterios comunes.**

a) La constatación de la existencia de acoso laboral dará lugar a responsabilidad disciplinaria y, en su caso, penal, según la normativa legal vigente que resulte de aplicación.

b) Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se represaliará a la persona denunciante ni se adoptarán medidas que supongan un tratamiento desfavorable a las personas que han denunciado, atestiguado y/o participado en la investigación.

c) Cuando se constatare de forma fehaciente la falsedad de las imputaciones se abrirá el correspondiente expediente disciplinario.

d) Batzordeari salaketak oinarriak dituela adierazteko behar diren frogak biltzea ezinezkoa bazaio ere, salaketa jarri duen pertsonari lanpostua aldatzea eskainiko zaio, ahal bada.

## **2. Faltak**

### **2.1. FALTA hauek OSO LARRIAK izango dira:**

a) Sexu-xantaia, hau da, enplegua eskuratzeko, enplegu-baldintza bat lortzeko edo enplegua mantentzeko baldintza izatea biktimak sexu-izaerako ekintza bat betetzea, baldintzatze horretarako egindako mehatxu esplizitu edo inplizitua egiaz betetzen ez bada ere.

b) Ingurune-jazarpena eta jazarpen sexista, hau da, larderiazkoa, etsaitasunezkoa edo umiliagarria den eta sexu-edukia duen lan-ingurunea sortzea, baldin eta egitatearen larritasuna eta gainerako inguruabarrak direla-eta, eta proportzionaltasunaren printzipioa kontuan hartuta, hutsegite oso larria bada. Edonola ere, oso larritzat hartuko da eraso fisikoa.

c) Errepresaliak hartzea salaketa jarri duten, lekuko izan diren eta jazarpenari buruzko ikerketan lagundu edo parte hartzen duten pertsonen aurka, edo mota horretako edozein jokabideri aurka egiten dioten pertsonen kontra, jazarpenaren jasotzailea edo hirugarren pertsona izan.

d) Delitua eragin duten egitateak, salatutako pertsona zigortzeko epaileak epaia eman eta gero.

### **2.2. FALTA hauek LARRIAK izango dira:**

a) Gonbite lizunak edo konprometigarriak.

b) Lankideei zuzendutako lizunkeriazko keinuak.

c) Beharrezkoa ez den ukipen fisikoa, igurtziak.

d) Toki pribatuetan –komuna, aldagelak– pertsonen ezkutuka begiratzea.

e) Pertsonari eta bere lanari buruz jendaurrean eta behin eta berriro aipu txarrak egitea.

f) Etengabeko iruzkin iraingarriak itxura fisikoari ideologiari edo sexu-aukerari buruz.

g) Kontraesankorrak eta, beraz, aldi berean betetzen ezinezkoak diren aginduak ematea.

d) Aun cuando la Comisión no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, se facilitará a la persona denunciante el cambio de puesto si ello resultara posible

## **2. Faltas**

### **2.1. Serán consideradas como MUY GRAVES las siguientes FALTAS:**

a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

b) El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.

c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

### **2.2. Se considerarán como GRAVES las siguientes FALTAS:**

a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.

c) Contacto físico innecesario, rozamientos.

d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.

e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.

f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.

g) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.



- h) Agindu iraingarriak ematea.
- i) Gehiegizko eta etengabeko zelatatzea ekartzen duten ekintzak.
- j) Pertsona bat bakartzeko eta isolatzeko agindua.
- k) Larritasun-maila bereko bestelako ekintzak.

### **2.3. FALTA hauek ARINAK izango dira:**

- a) Adierazpen iradokitzaille eta ezatseginak, itxurari buruzko txisteak edo adierazpenak eta eduki lizuna duten nahitako ahozko abusua.
- b) Irudi pornografikoak erabiltzea lantoki eta lantresnetan, falta larriak ez direnean.

### **2.4. Mota honetako falten aringarri eta larrigarri diren inguruabarrak.**

- a) Baldintza larrigarri kalifikatutzat joko dira hierarkiako nagusitasunaz baliatuta abusua egitea, jokabide iraingarriak mantentzea, biktimak irtenbidea emateko prozedurak erabili eta gero. Horrez gain, azpikeria ere larrigarria izango da (hau da, jarduteko, subjektu aktiboaren ukigabetasuna zuzenean ziurtatzera bideratutako baliabideak edo jokamoldeak erabiltzea).
- b) Inguruabar aringarria izango da iraindutako pertsonari ordaina eman edo egitatea aitortzea, damu naturalak bultzatuta, edo faltaren ondorioak murriztu nahian.
- c) Dena dela, Hitzarmen Kolektiboko “Diziplina-araubidea” I. eranskinean eta Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuan ezarritakoa ere bete beharko da.

### **3. Zigorrak.**

- a) Proporzionaltasunaren printzipioaren arabera ezartzen diren zigorrak Hitzarmen Kolektiboko “Diziplina-araubidea” I. eranskinean eta Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuan ezarritakoak izango dira.
- b) Protokoloa ez ezagutzeak, hutsegiteak, eragindako egoeraren pertzepzioa okerra izateak, eta abarrek eragindako zigorren osagarri, lan-ordutegitik kanpoko prestakuntzako jardunaldietan parte hartzea ezarri ahal izango da, Batzordeak neurri hori egokitzen jotzen badu egindako urraketak errepika daitezzen saihesteko.

- h) La impartición de órdenes vejatorias.
- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- j) La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- k) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

### **2.3. Se considerarán LEVES las siguientes FALTAS:**

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Uso de imágenes o pósteres pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

### **2.4. Circunstancias atenuantes y agravantes específicas de este tipo de faltas.**

- a) Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).
- b) Se considerará circunstancia atenuante el haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.
- c) Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Anexo I “Régimen disciplinario” del Convenio Colectivo y de lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público al respecto.

### **3. Sanciones.**

- a) Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las establecidas en el Anexo I “Régimen disciplinario” del Convenio Colectivo y en el Estatuto Básico del Empleado Público.
- b) Las sanciones derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc., podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Comisión para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

c) Prozedura hau erabiltzea ez da eragozpena izango biktimak, egokia iritziz gero, babes-prozedura judizialaz baliatzeko, "babes judizial eragingarria" funtsezko eskubidean oinarrituta.

### **Azken xedapenak**

**Lehenengoa.** Uliazpiren esparruan laneko jazarpena prebenitzeko neurri hauek barnean hartzen dituen prozeduraren faseak Herri Administrazioen Araubide Juridiko eta Administrazio Prozedura Erkidearen abenduaren 26ko 30/1992 Legeak ezespenei buruz ezarritakoaren arabera arautuko dira.

**Bigarrena.** Araudi hau aldatu ahal izango da, Osasun eta Segurtasuneko Batzordeak, bidezkoa bada, egin ditzakeen proposamenetan oinarrituta.

**Hirugarrena.** Eragindako langile guztiek protokolo hau ezagutzeko beharrezkoak diren neurriak hartuko dira. Era berean, ahaleginak egingo dira onuradunek eta/edo horien senideek nahiz erakunde hornitzaileek edo lankidetzan ari direnek ezagutu dezaten Uliazpik gai honen inguruan duen politika.

c) La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de "tutela judicial efectiva".

### **Disposiciones Finales**

**Primera.** Las diferentes fases del procedimiento que incluyen las presentes medidas de prevención del acoso laboral en el ámbito de Uliazpi se registrarán por lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de diciembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento Administrativo Común relativas a recusaciones, etc.

**Segunda.** La presente Normativa podrá ser objeto de modificaciones en base a propuestas que, en su caso, pudiera efectuar el Comité de Salud y Seguridad.

**Tercera.** Se procederá a adoptar las medidas necesarias para garantizar el conocimiento de este protocolo por parte de todo el personal afectado. Asimismo, se procurará por todos los medios posibles que tanto las personas usuarias y/o sus familias, así como las entidades proveedoras o colaboradoras conozcan la política de Uliazpi en esta materia.

<b>I. ERANSKINA/ ANEXO I</b>			
JAZARPEN MORALA, SEXU-JAZARPENA EDO SEXUAREN ZIOZKO JAZARPENA SALATZEKO EREDUA/ MODELO DE DENUNCIA PARA CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO			<b>Data/ Fecha:</b>
<b>Salaketa-egilea/ Persona denunciante:</b> (Izena edo kodea)/ (Nombre o código)			Emakumea/ mujer: <input type="checkbox"/> Gizona/ hombre: <input type="checkbox"/>
<b>Pertsona salatua/ Persona denunciada:</b> (Izena edo kodea)/ (Nombre o código)			Emakumea/ mujer: <input type="checkbox"/> Gizona/ hombre: <input type="checkbox"/>
<b><i>EGITATEEN IDENTIFIKAZIOA/ IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS</i></b>			
<b>Data/ Fecha</b>	<b>Ordua/ Hora</b>	<b>Lekua/ Lugar</b>	<b>Deskribapena/ Descripción</b>
<b><i>AURKEZTUTAKO FROGAK/ PRUEBAS APORTADAS</i></b>			
<b><i>LEKUKOAK/ LAS Y LOS TESTIGOS</i></b>			
<b>Salaketa-egilearen sinadura/ Firma de la persona denunciante</b>			<b>Salaketa jaso duenaren sinadura/ Firma de quien recibe la denuncia</b>

## 2. ERANSKINA / ANEXO 2

### ADIERAZLEEN ZERRENDA / LISTADO DE INDICADORES

#### C.- LAGUNTZA SISTEMA SISTEMA DE APOYO

##### Azalpena / Descripción

#### 1. PERTSONEN KUDEAKETA GESTIÓN DE PERSONAS

C.1.05	Prestakuntza-ekintzetan parte hartzen dutenen kopurua/ Número de participantes en acciones formativas
C.1.07	Hobekuntza-taldeetan parte hartzen duten pertsona desberdinen kopurua/ Número de personas distintas que participan en grupos de mejora
C.1.10	Parte-hartzea prestakuntza-ekintzen balioespenean eta proposamenean (Kontratua)/ Participación en la valoración y propuesta de acciones formativas (Contrato)
C.1.12	Parte-hartzea prestakuntza-ekintzen balioespenean eta proposamenean (Itxaronzerrenda)/ Participación en la valoración y propuesta de acciones formativas (Lista de Espera)
C.1.14	Langileek jasotako prestakuntza dela-eta duten poztasun-maila (galdeketa) (kontratua)/ Grado de satisfacción del personal con la formación recibida (encuesta)(Contrato)
C.1.16	Langileek jasotako prestakuntza dela-eta duten poztasun-maila (galdeketa) (itxaronzerrenda)/ Grado de satisfacción del personal con la formación recibida (encuesta)(Lista de espera)
C.1.22	Kategoria-sustapenean parte hartzen duten pertsonen kopurua/ Número de personas que promocionan de categoría
C.1.24	Arduraldi-erregimena behin betiko handitzen duten pertsonen kopurua/ Número de personas que incrementan su régimen de dedicación con carácter definitivo
C.1.27	Behin betiko kontratua duten pertsona minusbaliatuen kopurua/ Número de personas contratadas con minusvalía con carácter fijo
C.1.34	Gainesfortzua egiteagatik gertatutako istripuen indizea/ Indice de accidentes causados por sobreesfuerzo
C.1.36	Bizidunek eragindako istripuen indizea/ Indice de accidentes causados por seres vivos
C.1.38	<i>In itinere</i> istripuen indizea/ Indice de accidentes in itinere
C.1.40	Istripuen guztizkoa/ Número total de accidentes