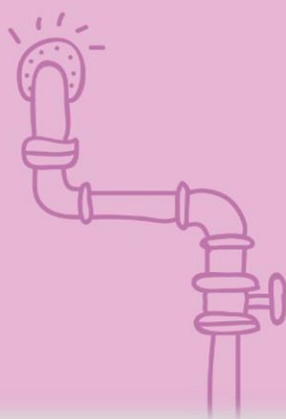
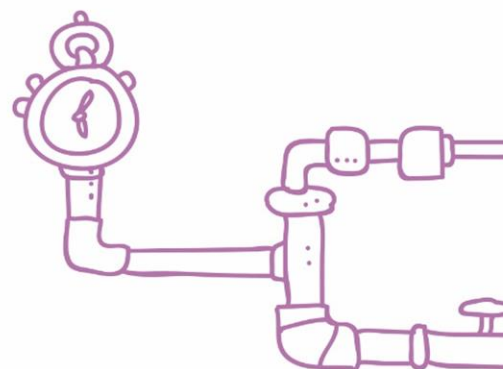


Emakumeen eta gizonen **BERDINTASUNERAKO** plana



BERDINTASUNA

2018-2021



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ENPLEGUKO ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAILA
DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES

AURKIBIDEA

Aurkezpena	1
Sarrera	2
1. Gobernu Programa	6
2. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana	12
3. Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailaren plangintza estrategikoa	20
3.1. Diagnostikoaren datu garrantzitsuak	20
3.1.1 Gobernu ona	20
3.1.2 Esku hartzeko ardatzak	33
3.2. Helburu estrategikoak	52
4. Plana kudeatzeko eredua	57
4.1. Berdintasunerako urteko plangintza	57
4.2. Berdintasunerako egiturak	57
4.3. Jarraipen-sistema	58
4.4. Komunikazio-sistema	60
4.5. Aurrekontu-sistema	60



AURKEZPENA



Berdintasunerako planak funtsezko tresna dira arlo horretan jarduketa publikoa koordinatua, koherentea, efizientea eta eraginkorra izateko.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerantz aurrerapausoak emateko Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak hartu duen benetako konpromiso politikoa agiri honetan islatzen da, xede horretarako aurrekontuak, giza baliabideak eta baliabide teknikoak antolatzen dituen plangintza estrategikoari esker.

Halaber, Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak modu erantzunkide eta koordinatuan lan egiten jarraituko du parte hartzen duen egitura politiko eta tekniko guztietan, sailarteko nahiz erakundeartekoetan, berdintasunaren eta indarkeria matxistaren arloan.

Azkenik, plangintza honek koherentea izan nahi du Eusko Jaurlaritzaren gardentasun politikarekin eta, beraz, herritarrei informatu nahi die zer konpromiso hartu dituen Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak ezartzeko, bai eta zer aurrerapauso lortu nahi ditugun politika horien garapenarekin.

Jakin badakigu, gizartean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko aurrerapauso nabarmenak egin badira ere, oraindik bide luzea dugula egiteko eta, bide horretan, ezinbestekoa izango dela erakunde guztien eta gizarte osoaren konpromisoa eta lana.

Lide Amilibia Bergaretxe

Gizarte Politiketako Sailburuordea

Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila



SARRERA

Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailaren Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Plana XI. Legealdian sail honek berdintasunaren alorrean sustatuko dituen politiken gidalerroak biltzen dituen esparru-agiria da.

Aipatutako agiriarekin Sailak emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko Legearen (otsailaren 18ko 4/2005) aginduari erantzuten dio. Zentzu horretan, honakoa xedatzen du aipatutako legearen 15. artikulua:

- ⇒ «1. – Legealdi bakoitzean, *Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onetsi behar du. Plan horretan, hain zuzen, euskal herri-aginteez emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dira. Plan hori egiteko orduan, euskal herri-administrazio enparauei parte hartzeko aukera eman behar die Eusko Jaurlaritzak. Plan hori lantzeko orduan, gainerako euskal herri-administrazioei parte hartzeko aukera eman behar die Eusko Jaurlaritzak.*
- ⇒ 2. – *Aurreko paragrafoan aipatutako plan orokorraren jarraibideak eta gidalerroak garatzeari dagokionez, **Eusko Jaurlaritzaren sail bakoitzak bere planak edo jarduketa-programak egingo ditu**.*

Plan orokor hori Gobernu Kontseiluak 2018ko ekainaren 19an onartu zuen VII. Plana da, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 15.1 artikulua betez.

AURREKARIAK

Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailaren Planak 2 plan izan zituen aurretik, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-arloko jardunerako.

SAILAREN BERDINTASUN-PLANAK	INDARRALDIA
⇒ Emakumeen eta gizonen berdintasunerako programa dokumentua. IX. Legealdia	2010-2013
⇒ Emakumeen eta gizonen berdintasunerako programa dokumentua. X. Legealdia	2014-2016

Dokumentu planifikatzaile hau aurrekoetatik bereizten duena da jarraitu zaion plangintza-eredua zentratuago dagoela Sailak Gobernu-programan hartu dituen konpromisoetan, kontuan hartzen baititu EAEko emakumeen eta gizonen



berdintasunerako VII. planaren ardatz, programa eta helburuak; izan ere, Saila erakunde inplikatu gisa agertzen da horietan. Gainera, azpimarratu behar da, Sailak izen bera mantendu badu ere, dagoeneko ez dituela lehengo eskumen berak, aldatu egin baitira *Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen apirilaren 11ko 75/2017 Dekretuak* xedatutakoaren arabera. Horrela, egitura hori bi sailburuordetzatan antolatzen da: alde batetik, Enplegu eta Gazteria Sailburuordetza –Enplegu eta Gizarteratze Zuzendaritzak eta Gazteria Zuzendaritzak osatzen dutena– eta, bestetik, Gizarte Politiketako Sailburuordetza –Gizarte Zerbitzuen Zuzendaritza eta Familia Politikako eta Aniztasuneko Zuzendaritza hartzen dituenena–. Halaber, beste bi organo daude, sailburuarekiko mendekotasun hierarkikoa dutenak: Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza eta Zerbitzu Zuzendaritza.

DOKUMENTUAREN EGITURA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana euskal herri-aginteen jarduera zuzentzeko dokumentua da, legegintzaldi honetan emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan aurrera egiteko. Alde horretatik, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailari dagokio esku hartzeko estrategiak definitzea, berdintasun-politikak gauzatzeko bere eskumen-esparruan, dela zuzendaritzetan, dela erakunde autonomoetan, dela sozietate publikoetan edota atxikitako erakundeetan.

Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Planak eduki hauek ditu:

- ⇒ Lehenik eta behin Eusko Jaurlaritzaren XI. Legealdirako Gobernu-programaren barruan Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailari dagozkion konpromisoak eta ekimenak adierazten dira, baita, haren zuzeneko eskumenekoak ez izan arren, Sailaren laguntza izango duten konpromiso eta ekimenak ere.
- ⇒ Bigarrenik, Emakundek landutako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana aurkezten da eta bertan jasotako programak eta helburuak xehatzen dira, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailak eskumena edo zerikusia duen programa eta helburuekin batera.
- ⇒ Hirugarrenik, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailaren plangintza estrategikoa azaltzen da, gobernu onerako programa bakoitzean Sailak duen konpromiso mailaren eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean esku hartzeko ardatz bakoitzaren diagnostikoa egiten duena. Halaber, planaren garapenaren bidez eragin nahi zaion arlo bakoitzaren alderdi garrantzitsuak nabarmentzen dira. Ondoren, helburu estrategikoak jasotzen dira, Sailak berdintasunaren alorrean duen esku-hartzea biltzen dutenak.
- ⇒ Azkenik, plana kudeatzeko sistemaren eredua azaltzen da, planaren ezarpena, jarraipena, ebaluazioa eta komunikazioa bermatuko dituenak.



PRESTAKETA-PROZESUA

Nabarmentzekoa da plangintza hau prestatzeko oinarri gisa genero arrakala nagusiak ezagutzea hartu dela oinarritzat, orobat berdintasunerako politikak ezartzen aldeztu aurretik egindako ibilbidea bera jardura estrategiak diseinatzeko orduan. Hortik abiatuta, plangintzarako partaidetza prozesu bat aktibatu da eta, horretan, saileko zuzendaritza guztiek parte hartu dute, baita berdintasunerako neurriak sustatzen parte hartzen duten organismo atxiki batzuek ere.

Esandako partaidetza-prozesua irailean hasi zen, eta apirilean amaitu. Hain zuzen ere, honako zati hauek izan ditu:

LANAREN FASEAK	DATAK
⇒ Saileko berdintasun egoeraren inguruko diagnostikoa egitea	2017ko iraila-abendua
⇒ Saileko Berdintasun Unitatearen parte-hartzea, berdintasun gaietako legealdiko eta urteko planifikazioak egiteko Lantalde teknikoan- planifikazio eredu bateratua	2017ko azaroa-2018ko otsaila
⇒ Kontraste politikoa: planifikazio eredu bateratuaren aurkezpena, berdintasun unitateak egina	2018ko apirila
⇒ Kontraste teknikoa: planifikazio ereduaren aurkezpena, legealdiko lehentasunen kontrastea, berdintasun diagnostikoaren eta planifikazioaren kontrastea.	2018ko maiatza- 2019ko martxo
⇒ Saileko legealdirako lehentasunak Sailarteko Batzordean aurkeztea	2018ko uztaila
⇒ Saileko legealdiko plana Emakundera helaraztea, planari buruzko informazioa emateko eta proposamenak txertatzeko	2018ko iraila-abendua
⇒ Planaren aurkezpena egin zuzendaritza guztiei eta Saileko Berdintasunerako Lantalde Teknikoko kideei	2019ko martxo
⇒ Zuzendaritza Kontseiluaren onarpena	2019ko apirila



ESKUMEN-EGITURA

Jarraian, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailaren eskumen-esparrua azalduko da eskema moduan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko jarduerak non txertatuko diren zehaztuz.





1 GOBERNU-PROGRAMA

[Eusko Jaurlaritzaren XI. Legealdirako Gobernu Programak](#) 4 zutabe, 15 helburu estrategiko, 10 ardatz, 175 konpromiso eta 650 ekimen biltzen ditu. Helburu horien artean, **Euskadi genero-berdintasunaren alorrean Europako lehen herrialdeen artean ipintzea** nabarmentzen da. Europar Batasuneko berdintasun-indizea 69,3 puntutan kokatzen da EAEn, 1etik 100erako eskala batean. Horrek berresten du pixkanaka hobetzen ari direla 2010ean (68,8 puntu) eta 2012an (69,1) lortutako kalifikazioak.

Jarraian zehazten da Gobernu-programako zer konpromiso eta ekimen diren Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren eskumenekoak (kontuan hartu behar da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak berdintasunerako plan propioa duela eta, beraz, erakunde autonomo horren konpromiso eta ekimenak Lanbideren legegintzaldiko planari dagokion eranskinean jasoko dira). **Ekimen guztien artetik, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna** zehaztera bideratutakoak nabarmenduko ditugu.

EMAKUNDEREN KONPROMISOAK ETA EKIMENAK XI. LEGEALDIRAKO	
2	Enpleguaren 2017-2020 plan estrategikoa onartu
1. ekimena. Enpleguaren 2017-2020 plan estrategikoa onartu	
5	Gazteen laneratzea sustatu
1. ekimena. Gazteentzako enplegu-plan bat sustatu	
125	IV Gazte Plana onartu (Gazteplana 2020)
1. ekimena. IV Gazte Plana- Gazteplana 2020 bultzatu	
126	Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta finkatu
1. ekimena. Krisi ekonomikoak eragindako txirotasun-egoera berriei erantzun	
2. ekimena. Erakundeen arteko Batzorde Tekniko bat eratu	
3. ekimena. Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta tramitatzeko prozesuak sinplifikatu eta normalizatu	
4. ekimena. Gizarte-laguntzen eraginkortasuna hobetu gizarteratzea erraztuz eta bazterketa kroniko bihurtzea saihestuz	
5. ekimena. Gizarte-laguntzen erabilera egokia bermatu	



6. ekimena. Eusko Legebiltzarrari Diru-sarrerak Bermatzeko Errentari buruzko proposamen integrala aurkeztu	
127	Inklusio Plana (2017/2012) egin eta abian jarri
1. ekimena. Inklusio Plana (2017/2012) egin eta abian jarri	
128	Gizarte-prestazioen eta politiken kudeaketa osoa aldarrikatzea
1. ekimena. Estatuak kudeatzen dituen kontribuziokoak ez diren prestazio, subsidio eta pentsio guztien kudeaketa eta eskumena aldarrikatu	
2. ekimena. Hobarien sistemaren ebaluazioa, segimendua eta kontrola egin ahal izateko behar beste informazio emateko eskatu Estatuko gobernuari, modu horretan, enpleguko politika aktiboaren kalitatea eta efizientzia sustatu ahal izateko	
129	Gizarte-zerbitzuen Sistema finkatu eta indartu
1. ekimena. Adostasun handiko gizarte-ituna bultzatu, Euskal Gizarte Sistemaren finantzazioa finkatzeko eta haren jasangarritasuna bermatzeko	
2. ekimena. Gizarte Zerbitzuen Prestazioen eta Zerbitzuen Zorroa eta Gizarte Zerbitzuen Plan Estrategiako (2016-2019) garatu	
3. ekimena. Gizarte Zerbitzuen Erakundearen arteko Organoa garatu	
4. ekimena. Euskal Gizarte Zerbitzuen Sistemaren jasangarritasuna bermatu	
5. ekimena. Gizarte-zerbitzuak ematen diharduten langileen gaitasun profesionala hobetu	
6. ekimena. Ezagutza eta berrikuntza kudeatzeko I+G+b-ren arloko jarduerak sustatu, atentzio- eta gizarte-zerbitzuak emateko erduetan	
7. ekimena. Ebaluazioa eta etengabeko hobekuntzako praktika onak bultzatu gizarte-zerbitzuen eremuan	
130	Gizarte-larrialdiko Laguntzak bermatzea
1. ekimena. Gizarte-larrialdiko laguntzak (GLL) hobeto banatu	
2. ekimena. Gizarte-larrialdiko laguntzen aurrekontu-zuzkidura handitu	
131	Pobrezia energetikoari aurre egin
1. ekimena. Sustatu arau espezifiko bat pobrezia energetikoari aurre egiteko	
2. ekimena. Gizarte-larrialdiko laguntzen banaketa hobetu	
132	Etxegabeak artatu
1. ekimena. Etxegabeen Euskal Estrategia (2017-2020) egin	
133	Gizarte-zerbitzuen eta enplegu-zerbitzuen arteko koordinazioa bultzatu



1. ekimena. Koordinazioa eta lankidetzaren sustatzea Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren eta Gizarte-zerbitzuen Euskal Sistemaren artean	
134	Osasun-zerbitzuen eta gizarte-zerbitzuen arteko lankidetzaren sustatzea
1. ekimena. Eredu integral baten barruan egituratu baliabide soziosanitarioak, finantzazio-eredu integratua eta koordinatua ezarri	
2. ekimena. Arreta soziosanitarioko ekipoak sendotu eta bultzatu	
3. ekimena. Adindunen egoitzen informazio- eta kudeaketa-sistema garatu	
4. ekimena. Laguntza etikoko batzordeen komite koordinatzailearen lana bultzatu	
5. ekimena. BetiON telelaguntza-zerbitzu publikoaren mailakako garapena sustatu	
135	Zahartze aktiboa eta belaunaldien arteko elkartasuna
1. ekimena. Zahartzeari, gaixotasun kronikoei eta mendekotasunari arreta integrala emateko politika berritzaileak sustatu	
2. ekimena. Adineko pertsonen komunitateko edo auzoko jardueretan lankidetzaren aritzea eta parte hartzea erraztu	
3. ekimena. Zahartze Aktiboko Euskal Estrategia (2015-2020) garatu	
4. ekimena. Adindunekin zerikusia duten estereotipo negatiboaren kontra gizartea sentikortzea bultzatu	
136	Zaintzaileak babestu
1. ekimena. Telelaguntzako Plan bat sustatu, BetiON	
2. ekimena. Jakiten telefono bidezko zerbitzua bultzatu, zaintzaileei orientazioa eta entzuketara aktiboa eskaintzeko	
3. ekimena. Zaintzaileei laguntzeko estrategia bat abian jarri	
137	Boluntarioen lana bultzatu
1. ekimena. Boluntariotzako Euskal Estrategia (2017-2020) egin	
138	Hirugarren Sektore Soziala babestu
1. ekimena. Elkarrizketa Zibilerako Mahaia finkatu, eta estutu harremana Sareen Sarearekin	
2. ekimena. Hirugarren Sektorea Sustatzeko Estrategia (2017-2020) egin	
3. ekimena. Hirugarren Sektore Sozialaren Behatokia sortu	
139	Familien eta haurren aldeko ituna



1. ekimena. Erakundeen arteko estrategia sustatu, euskal gizartea demografikoki aldatzeko eta gaztetzeko	
2. ekimena. Seme-alabak dituzten familientzako diru-laguntzak %50 handitu	
3. ekimena. Haurrak eta nerabeak zaintzeko eta babesteko (otsailaren 18ko 3/2005) Legea egokitu haur eta nerabeen babes-sistema aldatzekoak diren bi lege hauei: uztailaren 28ko 26/2015 Legeari uztailaren 22ko 8/2015 Lege Organikoari	
4. ekimena. Diru-laguntzen, pizgarri fiskalen eta neurri eraginkorren sistema hobetu erantzunkidetasunari eta familia eta lana bateragarriak egiteari dagokionez, hala lan munduan, nola zainketen eta etxebizitzaren eremuan	
5. ekimena. Erantzunkidetasunaren aldeko politika publiko eraginkorrek aplikatu, sentsibilizazio- eta prestakuntza- neurrien bidez, etxeko lanak eta zaintzeko lanak gizonen eta emakumeen artean banatzea ahalbidetzeko	
6. ekimena. Haurren zainketa eta haur-eskolen zerbitzuak hobetu Hezkuntza Sailarekin lankidetzan, zerbitzu horiek aiten eta amen lan-ordutegietara egokitzeko, eta 2 urteko umeen eskolaratzeko demanda guztiari erantzunez	
7. ekimena. Eskolaz kanpoko laguntza eta erkidego-aisialdiko programen hedapena sustatu	
8. ekimena. Lana eta familia bateragarriak egiten laguntzen duten neurriak enpresen negozioazio kolektiboan sartzea sustatu, Lan eta Justizia Sailarekin lankidetzan	
9. ekimena. Enpresei sariak emateko eta aitortpenak egiteko sistema bat aztertu, Lan eta Justizia Sailarekin lankidetzan, lan-ordutegiak malgutzeko planak susta ditzaten eta haien antolakuntza-ereduan telelana sar dezaten	
140	Gizarte-ituna immigrazioaren alde eta arrazakeriaren eta xenofobiaren aurka
1. ekimena. Immigrazioari buruzko Itun Soziala bultzatu	
2. ekimena. Immigrazioarako Euskal Estrategia gaurkotu, 2010. Urteari begira	
3. ekimena. Erakundeen barruko eta erakundeen arteko lankidetzaren antolatze, integrazioaren, bizikidetzaren eta aniztasunaren ildotik berdintasunaren alde egiten den lanean	
4. ekimena. Immigranteei haien inklusio sozialeko ibilbideetan laguntzeko sistemak indartu	
5. ekimena. Immigranteek zerbitzu publikoak berdintasunez eskuratzeko behar diren neurriak bultzatu, osasun-eta gizarte-zerbitzuetara, etxebizitzetara, justiziara eta segurtasunera sarbide normalizatua eta ekitatiboa izan dezaten	
6. ekimena. Herri ijitoaren sustapena lagundu	
7. ekimena. Aniztasun kulturala eta arrazismoa eta xenofobia prebenitzeko balio positiboak buruz sentikortzeko programak bultzatu	
141	Aniztasun afektibo-sexualaren errespetua sustatzea



1. ekimena. Berdinu 2016-2020 lan-plana sustatu, joera sexualak eta genero identitatea dela-eta diskriminaziorik ez egoteko
2. ekimena. Era Berean (Tratu-berdintasuneko eta Diskriminaziorik gabeko Sarea) programaren lan-plana diseinatu, ezarri eta ebaluatu
3. ekimena. Transexualak genero-nortasunagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzko (ekainaren 28ko 14/2012) Legearen garapena amaitu

Bestetik, honako taula honetan berdintasuna sustatzeko XI. Legealdirako Gobernu Programan jasotako beste hainbat konpromiso eta ekimen jasotzen dira, eta, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailaren eskumen zuzenak ez badira ere, gure planarekin betetzen lagunduko dugu:

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNA SUSTATZEKO GOBERNU-PROGRAMAKO KONPROMISOAK ETA EKIMENAK	
55	Gizarte-erantzukizuna zaintzea kontratazio publikoan
55.1	Klausula sozialak txertatzea kontratazio publikoko prozesuetan, apirilaren 7ko 3/2016 Legeak (kontratazio publikoan gizarte-irizpideak txertatzeari buruzkoak) zehaztuta bezala
145	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzea, garapen jasangarria lortzeko funtsezko zutabea den aldetik
145.1	Balio aldaketa sustatzea, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzeko
145.3	Berdintasunerako Gobernantza hobetzea, genero-berdintasuneko politikak sustatzeko eta koordinatzeko mekanismoak indartuz
146	Lan-eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzea
146.1	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea enpresa, erakunde eta gizarte-agentetean berdintasun-programen bidez, Euskadi berdintasunaren arloan Europako lehenengo lau herrialdeen artean kokatzea lortu arte
146.2	Ordainsari-berdintasunean aurrera egiteko, enpresetako soldaten gardentasuna sustatzeko eta soldata-diskriminazioari aurre egiteko neurri ekonomikoak eta sozialak bultzatzea
146.3	Bizitza pertsonala, familiara eta profesionala uztartzea
147	Emakumeen aurkako indarkeria errotik kentzea
147.2	Indartzea emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztera bideratuta dauden sentikortze- eta prebentzio-jarduketak, zeinak gizarte osorako diren, baina bereziki gazteetan duten eragina
147.3	Biktimen ordain ekonomiko eta moralerako eta gizarte-onespenerako neurri zehatzak txertatzea
147.4	Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimganako arretaren efizientzia eta eraginkortasuna sustatzea, erakundearteko koordinazioaren bidez
147.5	Emakumeen aurkako indarkeria den gizarte-izurri horri aurrea hartzeko hautemate goiztiarreko planak ezartzea



Horrenbestez, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailaren Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Planak Gobernu Planarekin lerrokatuta egon behar du, eta sailaren konpromisoak eta ekimenak lortzen lagundu behar du, baita bertako berdintasuneko neurri espezifikoak betetzen ere.



2 EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANA

[Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak](#) modu koordinatuan eta orokorrean jasotzen ditu euskal agintari publikoek 2018-2021 aldian berdintasunaren alorrean egiten duten jardunean esku hartzeko lerroak eta irizpideak; hori dela eta, [XI. Legealdirako Gobernu Programarekin](#) lerrotatuta dago. Plana Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundeak prestatu du, erakunde publiko eta gizarte-eragile guztiekin parte hartuta; era berean, plana prestatzeko oinarrizkoa izan da EAEko emakumeen eta feministen elkarten eta berdintasun-teknikarien partaidetza ere.

Berdintasunerako VII. Planak [Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen \(otsailaren 18ko 4/2005\)](#) 15. artikulua ezarritako legezko aginduari erantzuten dio. Era berean, Legeak xedatzen du jarraibide eta gidalerro horiek garatzean, **Eusko Jaurlaritzako sailek berdintasunaren arloan jarduteko planak eta programak egin eta onetsiko beharko dituztela.**

Alde horretatik, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren **xedea** botere publikoak gidatzea da, zertarako eta bizitzaren arlo guztietan emakumeen eta femeninotasunaren mendekotasuna sostengatzen eta justifikatzen duten balioak aldatzeko; balio horiek gizonak ere mugatzen dituzte, nahiz eta oraindik botere-egoeran egon, patriarkatuak haien bizitzak ere baldintzatzen baititu, unibertsala da eta.

Balio aldaketa hori ezinbestekoa da giza garapen jasangarrirako, eta berekin dakar hainbat balio berri sortzea eta finkatzea, androzentrismoaz, sexismoaz eta matxismoaz zeharkatuta egongo ez direnak; aitzitik, emakumeen eta gizonen berdintasuna, emakumeen giza eskubideak eta herritarren sustapena garatzea eta txertatzea ahalbidetzen duten printzipio filosofiko, etiko eta politikoek zeharkatuko dituzte.

VII. planean ezarritako **printzipioek** adierazten dute zein diren plan horrek inspiratutako eta orientatutako helburuen eta jardueren ikuspegi estrategikoak; **bermeek**, berriz, haien operatibitatea eta inpaktua ziurtatzea bilatzen dute.



XEDEA OINARRI- IRIZPIDEAK ETA BERMEAK

XEDEA

- Baloak aldatzea

OINARRI-IRIZPIDEAK

- Paradigma feminista
- Genero-ikuspegia
- Interseksionalitatea
- Emakumeen ahalduntzea
- Giza garapen jasangarria

BERMEAK:

- Konpromiso politikoa
- Aurrekontu eta giza baliabideak eta baliabide teknikoak
- Gardentasuna eta kontuak ematea
- Emakumeen eta herritarren parte-hartzea eta solaskidetza
- Erakundeen baterako erantzukizuna eta lankidetzak

Helburu hori lortzeko, batetik, **Gobernu Onerako** bost programa jasotzen ditu, Legeak ezarritako aginduak jasotzen eta zabaltzen dituztenak eta administrazio publiko osorako orokorrak direnak. Bestetik, **esku hartzeko ardatzak** definitzen ditu berdintasunaren alorrerako, gizarte bidezkoago eta berdino baterantz egiteko:

GOBERNU ONA

GOBERNU ONA

Berdintasuna txertatzea euskal agintari publikoen antolaketan eta funtzionamenduan eta konpromiso politikoa esplizitu egitea.

EMAKUMEAK AHALDUNTZEA

Emakumeen ahalduntzea babestea maila pertsonalean zein kolektiboan, sozialean eta politikoan.

ESKU HARTZEKO ARDATZAK

EKONOMIAK ETA ANTOLAMENDUA ERALDATZEA ESKUBIDEAK BERMATZEKO

Politika ekonomikoak eta sozialak konektatzea, ekonomia sendoagoak eta gizarte jasangarri eta berdinoak sortzen laguntzeko.

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK

Indarkeria prebenitzea, bizirik jarraitzen duten biktimak artatzea eta haiek izandako mina konpontzea.



Esku hartzeko ardatzetan proposatutako ekimenen artean, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Planak Eusko Jaurlaritzako zer sailek gauzatu ditzaketen aipatzen du, euren eskumen-esparrua aintzat hartuta. Ondoren, Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak VII. Planaren arabera eskumenak dituen **programak eta helburuak** aurkezten dira.

Gobernu Onerako programak eta neurriak ¹		
I. PROGRAMA: KONPROMISO POLITIKOA.	BG.1. Berdintasunaren gaiari buruzko berariazko araudia onartzea eta garatzea	BG1.1 Berdintasunerako berariazko araudia duten erakunde publikoen kopurua handitzea
	BG.2. Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea	BG2.1 Berdintasunerako berariazko aurrekontuak dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea BG2.2 Berdintasunera bideratutako aurrekontua handitu duten erakunde publikoen kopurua handitzea
	BG.3. Berdintasunerako plangintza eta horren ebaluazioa areagotzea eta hobetzea	BG3.2 Berdintasunerako barneko planak dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea BG3.4 Berdintasunerako plangintza-prozesuak hobetzea BG3.5 Erakunde publikoek egindako berdintasun-planen ezarpen-, jarraipen- eta ebaluazio-prozesuak hobetzea BG3.6 Berdintasunaren arloko kudeaketa publikoan kontuak ematea sustatzea, politiken ebaluazioaren emaitzetatik abiatuta
	BG.4. Berdintasunerako organo eta unitate administratiboak sortzea eta indartzea	BG4.4 Berdintasuneko teknikarien egoera eta maila profesionala hobetzea BG4.5 Posizio organiko egokia eta beharrezko aurrekontuko zuzkidura duten berdintasunerako unitateen kopurua handitzea
II. PROGRAMA: BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA.	BG.5 Erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, baita politikariak ere	BG5.2 Jarduera politiko eta teknikora egokitutako berdintasunerako prestakuntza-ibilbideak diseinatzeko erakunde publikoen kopurua handitzea
III. PROGRAMA: GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURE TAN.	BG.6. Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea	BG6.1 Azterlan eta estatistiketan sexu aldagaia zeharka sartzen duten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea BG6.2 Azterlan eta estatistiketan sexu aldagaia zeharka sartzen duten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea BG6.3 Emakumearen egoerari buruz eta/edo berdintasunaren arloan ikuspegi intersektionala duten berariazko azterlanen kopurua handitzea
	BG.7 Enplegu publikora sartu eta bertan mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetan berdintasunarekin lotutako edukiak txertatzea	BG7.2 Emakumeen ordezkartza txikia denean berdinketa hausteko emakumeen aldeko klausula bat duten enplegu publikoak lortzeko, hornitzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea
	BG.8 Komunikazioan berdintasuna txertatzea	BG8.1 Hizkera ez-sexista erabiltzen duten EAEko aldizkari ofizialeetan argitaratutako dokumentuen ehunekoa handitzea BG8.2 Hizkuntzaren eta gainerako komunikazio-elementuen erabilera ez-sexista egiten duten euskal herri-administrazioen webguneetako edukien kopurua handitzea BG8.3 Euskal erakunde publikoek erabiltzen eta berdintasunaren arloko lorpenak agerian jartzen dituzten komunikazio-euskarrien (memoriak, webguneak...) erabilera handitzea BG8.4 Erakunde publikoek onartutako berdintasunaren arloko oinarritzko dokumentuak guztientzako eskuragarri jartzea
	BG.9. Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea	BG9.2 Generoaren arabera eraginari buruzko alde aurretiko ebaluazioa duten arauen ehunekoa handitzea BG9.3 Berdintasuna sustatzeko neurriak dituzten arauen ehunekoa handitzea
	BG. 10 Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea	BG10.1 Aurrekontuak berdintasunean duen eraginaren aurretiko balorazioa egiten duten herri-administrazioen kopurua handitzea BG10.2 Genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzeko jarduerak egiten ari diren herri-administrazioen kopurua handitzea
	BG. 11 Genero-ikuspegia txertatzea sektorekako eta zeharkako planetan	BG11.1 Beren diseinu-, kudeaketa- eta ebaluazio-prozesuetan genero-ikuspegia kontuan hartzen duten sektorekako eta zeharkako planen ehunekoa handitzea

¹ Kolore honetan nabarmentzen dira Emakundek **legegintzaldirako ezarritako lehentasunak** eta gobernu onerako berdintasun-teknikak.



		BG11.2 Berdintasunerako unitate edo eragile batek osatu eta ezarri dituen sektorekako edo zeharkako planen kopurua handitzea
	BG.12. Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea	BG12.1 Kontratu eta/edo diru-laguntzetan berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten eta betetzen diren ala ez kontrolatzen duten erakunde publikoen kopurua handitzea BG12.2 Berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten kontratuen ehunekoa handitzea BG12.3 Berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten diru-laguntzen, hitzarmenen eta beken ehunekoa handitzea
IV. PROGRAMA: KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA.	BG.13 Berdintasunerako koordinazioa eta elkarlana indartzea	BG13.3 Berdintasunerako sailarteko koordinazio-egitura duten Eusko Jaurlaritzako sailen eta horretan parte hartzen duten arloen kopurua handitzea BG13.4 Nazioarteko lankidetzako guneak ugaritzea
V. PROGRAMA: PARTE-HARTZE ETA ERAGINA.	BG. 14 Emakumei eta gizonen ordezkariak orekatu bermatzea pertsona anitzeko zuzendaritza-organoetan	BG14.1 Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu duten kide anitzeko zuzendaritza-organoen ehunekoa handitzea BG14.2 Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu duten epaimahaien edo antzeko organoen ehunekoa handitzea BG14.3 Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu duten hautaketa-epaimahaien ehunekoa handitzea
	BG. 15 Kontsultarako eta parte hartzeko guneetan genero-ikuspegia txertatzea	BG15.2 Herritarrek parte hartzeko batzordeak eta organoak, beren osieran eta beren funtzio eta helburuen artean berdintasuna txertatzen dutenak, gehitzea BG15.3 Emakumeek politika publikoetan parte hartzeko batzordeen, organoen, plataformen eta beste modu berrien eragina handitzea

1. ARDATZA. Emakumeak ahalduzko programak eta helburuak²

1. PROGRAMA. EMAKUMEEN AHALDUZKO PERTSONAL ETA KOLEKTIBORAKO LAGUNTZA.	1.1 Giza garapen jasangarriko emakumeek eta feminismoak duten zereginaren onarpena sustatzea	1.1.1 Berdintasunaren arloko gizarte-aurrerapenean emakumeek eta feminismoak egindako ekarpenen agerikotasuna eta onarpena handitzea 1.1.2 Gehien feminizatutako bizitzako eremuen gizarte-balioespina handitzea 1.1.3 Emakumeek eta feminismoak bizitzaren eremu guztietan egiten dituzten lorpenak eta ekarpenak gizarte-komunikabideetan hedatzen laguntzen duten programen eta edukien kopurua handitzea 1.1.4 Emakumeek eta feminismoak gizartean eta historian egindako ekarpenak beren hezkuntza-proiektuen edukietan txertatzen dituzten ikastetxeen kopurua handitzea
	1.2 Emakumeen genero-kontzientzia, autoestimua eta autonomia garatzeko laguntza ematea	1.2.1 Genero-desberdinkeriek eta -diskriminazioek beren bizitzetan duten eraginaz jabetzen diren eta trebakuntza-prozesuen bidez beren autoestimuan eta autonomian aldaketak bultzatzen dituzten emakumeen kopurua handitzea 1.2.2 Beren autonomia ekonomikoak norbere erabakiak hartzean duen eragina aintzat hartzen duten emakumeen kopurua handitzea 1.2.3 Beren herritar-eskubideak ezagutzen eta horiek eraikitzen parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea
	1.3 Autozainketa eta osasuna sustatzea adin guztietako emakumeengan	1.3.1 Beren burua zaintzeko ohitura duten neskatilen, emakume gazte eta helduen kopurua handitzea (aipatu ohiturak: behar pertsonaletara eta bizitza estilora egokitutako elikadura orekatua izatea, jarduketa fisiko pozgarria egitea, eta arrisku-jarrerak murriztea, besteak beste) 1.3.2 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren oinarritutako harreman eta portaera afektibo-sexualak eta elkarbizitza garatzen dituzten emakumeen kopurua handitzea 1.3.3 Bizitza osasuntsua izateko emakumeen itxaropena handitzea
2. PROGRAMA. EMAKUMEEN AHALDUZKO SOZIAL ETA	2.1. Gizarte- eta herri-mugimenduetatik berdintasuna sustatzea	2.1.1 Emakumeen berdintasuna lortzearen alde lan egiten duten emakume-elkarteen kopurua handitzea 2.1.2 Egitarauetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko helburuak dituzten erakunde sozialen kopurua handitzea

² Erakunde guztien eskumenekoak diren helburuak nabarmentzen dira, baita Enplegu eta Gizarte Politikak Sailaren eskumen espezifikoak diren helburuak ere.



POLITIKORAKO LAGUNTZA.		2.1.3 Munduan emakumeen eta gizonen eskubide berdintasuna eta, bereziki, emakume errefuxiatuen eta migratuen eskubideak sustatzen dituzten emakume-elkarteen eta gizarte-erakundeen kopurua handitzea
	2.2. Emakumeek gizartearen parte har dezaten sustatzea, eremu eta guneez guztietan	2.2.3 Gizarte-, sindikatu-, enpresa- eta politika-erakundeetan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea 2.2.4 Gizarte- eta politika-arloan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea, parte hartzeko formula eta/edo guneez berrien bidez
	2.3. Erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea	2.3.1 Emakumeen presentzia indartzea ordezkaritza eta/edo ardura politiko publikoko postuetan 2.3.2 Sektore pribatuko enpresetako erabaki alorretan eta zuzendaritza postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea 2.3.3 Elkarte-mugimenduko, irabazi asmorik gabeko erakundeetako –kulturaren, kirolaren eta aisialdiaren arlokoak barne–, erakunde politikoetako, sindikatueta eta enpresa-erakundeetako erabaki postuetan eta guneez dauden emakumeen kopurua handitzea 2.3.4 Erabakiak hartzeko postuetan emakumeen eragina handitzera bideratutako babes- eta trebakuntza-programak ugaritzea

II. ARDATZA: Eskubideak bermatu ahal izateko ekonomiak eta gizarte-antolamendua eraldatzeko programak eta helburuak³

3. PROGRAMA. BERDINTASUNA GIZARTEA ETA EKONOMIA ALDATZEKO BEHARREZKO BALIOA DELA ONARTZEA.	3.1. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna gizarte balioa dela onartzeko laguntza ematea	3.1.1 Berdintasuna eta gizarte-aurrerapena lotzen dituzten pertsonen kopurua handitzea 3.1.2 Emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeria gizarte-arazo garrantzitsutzat hartzen duten pertsonen kopurua handitzea 3.1.3 Emakumei eta gizonei bizitzako hainbat arlotan rol eta estereotipo bereziak esleitzen dizkieten ume, gazte eta helduen kopurua gutxitzea 3.1.4 Berdintasuna gizarte-balio modura sustatzearekin konpromisoa duten komunikabideen kopurua handitzea 3.1.5 Gizarte-komunikabideetan neskatoen, mutikoen, gazteen eta helduen presentzia orekatua eta aniztasuneko eta estereotipo sexistarik gabeko irudia sustatzen duten programen eta edukien kopurua handitzea bizitza sozialeko arlo guztietan
	3.3. Antolaketan eta enpresan oinarritutako kultura berdintasunaren alde kokatzea	3.3.1 Kultura eta enpresa-praktikak berdintasunerantz aldatzeko ikuspegia txertatzen duten berdintasun-planak dituzten erakunde publiko, gizarte-agente, enpresa eta erakunde pribatuaren kopurua handitzea 3.3.2 Genero-ikuspegia duten kudeaketa aurreratuko sistemak txertatzen dituzten erakunde publiko, gizarte-agente, enpresa eta erakunde pribatuaren kopurua handitzea 3.3.3 Berdintasunera bideratutako aldaketarako gogoeta- eta eragin-guneetan parte hartzen duten erakundeen eta enpresen kopurua handitzea 3.3.4 Berdintasunera bideratutako aldaketarako gogoeta- eta eragin-guneetan parte hartzen duten erakundeen eta enpresen kopurua handitzea
4. PROGRAMA. AUTONOMIA EKONOMIKOA EMAKUMEENTZAT.	4.1. Lanpostu gehiago eta hobek sortzea	4.1.1 Emakumeen jarduera- eta okupazio-tasa handitzea, kalitatezko lanpostuetan parte hartuz 4.1.2 Enplegua eta autoenplegua sustatzen duten emakumeen kopurua handitzea 4.1.3 Emakumeek sustatutako enpresa-proiektu finkatu, lehiakor eta nazioartekoaren kopurua handitzea 4.1.4 Eremu akademiko, zientifiko, teknologiko, ekonomiko eta finantzarioetan emakume ikerlarien kopurua handitzea, eta sektore aurreratuetan eta teknologiak gehien erabiltzen dituztenetan emakume langileen kopurua handitzea 4.1.5 Zainketaekin lotutako enplegu-sorguneak erabat garatzea, sektore horretan kalitatezko enplegua sortuz 4.1.6 Prekarietate-baldintza berezietan gauzatzen diren lan feminizatuen lan-baldintzak eta gizarte-estaldura hobetzea; besteak beste, zainketako lan ordainduetan eta lehenengo sektorean egiten direnetan 4.1.7 Generoen arteko desoreka murriztea emakumeek eta gizonek lan ordaindutako eta prestakuntzarako ematen duten denboran, osoko lan zama handitu gabe

³ Erakunde guztien eskumenekoak diren helburuak nabarmentzen dira, baita Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren eskumen espezifikoak diren helburuak ere.



		<p>4.1.8 Emakumeen eta gizonen batez besteko urteko soldata gordinen arteko aldea txikitzea, batez ere alde handiena duten sektoreetan</p> <p>4.1.9 Emakumeen eta gizonen pentsioen arteko alde ekonomikoa murriztea</p> <p>4.1.10 Lantokietan sustapen profesionala izaten duten emakumeen ehunekoa handitzea, jakinarazitako prozesu gardenen bidez</p>
	4.2. Pobreziaren feminizazioa murriztea	<p>4.2.1 Pobrezia edo/eta bazterketa arriskuan edo egoeran dauden emakumeen ehunekoa murriztea</p> <p>4.2.2 Ezkutuko ekonomian lan egiten duten emakumeen kopurua murriztea</p> <p>4.2.3 Erakundeek eskainitako erantzunak eta baliabideak (zerbitzu sozialak, ekonomikoak, osasuna, hezkuntza, kultura, enplegua, justizia, segurtasuna eta etxebizitza) pobreziako eta/edo bazterketako arriskuan edo egoeran dauden edota beharizan bereziak dituzten emakumeen beharretara hobeto egokitzea</p> <p>4.2.4 Emakumeek beren bizi-ziklo osoan diru-sarreraren segurtasuna izatea bermatzera bideratutako hainbat proposamenen buruzko gogoeta-guneak sustatzea</p>
5. PROGRAMA. ZAINKETA EKONOMIA FEMINISTA.	5.1. Zainketa bizitzaren jasangarritasunerako ezinbesteko baldintza delako sozialki onartzea	<p>5.1.1 Zainketa-lanak naturalki emakumeen ardura direla ukatzen duten eta horiek gizarte-premia bat direla eta horiek hornitzeko gizonak, erakundeak, enpresak eta erakunde publikoak eta gizarte zibila inplikatzeko beharrezkoa dela ulertzen duten gazteen eta helduen kopurua handitzea</p> <p>5.1.2 Eredu maskulino tradizionala zalantzan jartzen duten eta berdintasunarekin koherenteak diren eta zainketa-laneko konpromisoa duten jarrera eta portaerak dituzten gizon gazte eta helduen kopurua handitzea</p> <p>5.1.3 Gaur egun zainketarako dagoen arreta-eredua hazten ari den zainketa askotariko eskarira egokitzea aztertzea, erantzuna hobetzeko xedez, erantzunkidetasuneko eta zainketa-lanen onarpen sozial eta ekonomikoko ikuspegi batetik</p> <p>5.1.4 Eztatubida publikoa sustatzea, zertarako eta, gaur egungo eredu ekonomikoa bidez, bizitzaren jasangarritasunarekin oinarritutako garapen-eredu bat bultzatzeko</p>
	5.3. Zainketa antolakuntza sozial berri bat babestea, horien hornikuntza birbanatzeko	<p>5.3.1 Generoen arteko desoreka murriztea emakumeek eta gizonen ordaindu gabeko zainketa-lanetan ematen duten denboran</p> <p>5.3.2 Haur eta gazteek zainketa-lanak egiten ematen duten denbora handitzea, mutilei arreta berezia jarritz</p> <p>5.3.3 Bateratze erantzunkideko neurriek heltzen dieten gizonen kopurua handitzea</p> <p>5.3.4 Bateratze-neurriek heltzeko gizonen eta emakumeen hautematen duten zailtasun-maila murriztea</p> <p>5.3.5 Amatasuneko eta aitatasuneko baimenak parekatzeko aukera sustatzea, berdinak eta besterenezinak izan daitezten</p> <p>5.3.6 Sektore pribatuko enpresen zainketako erantzunkidetasuna handitzea</p> <p>5.3.7 Administrazio eta enpresa publikoek hartutako bateratze erantzunkideko neurrien kopurua handitzea</p> <p>5.3.9 Herritarrei zuzendutako zerbitzu publikoen ordutegi-malgutasuna handitzea</p> <p>5.3.10 Bateratze erantzunkidea eta pertsonen autonomia erraztuko duten hirigintza-plangintzako eta etxebizitzaren, gune publikoen eta garraiobide jasangarrien diseinuko irizpideak aplikatzea</p>

III. ARDATZA: Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak lortzeko Programak eta Helburuak⁴

6. PROGRAMA. SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA.	6.1. Indarkeria estrukturala eta kulturala murriztea	<p>6.1.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde dauden eta hori sustatzen duten pertsonak gero eta gehiago izatea, batik bat adingabeen arduratzen direnak, edo adingabeentzako eredu direnak</p> <p>6.1.2 Pertsonak euren sexuaren arabera maila handiagokoak edo txikiagokoak direla adierazten duen irudi eta eduki mediatiko oro kentzea, baita pertsonak sexu-objektu huts bezala aurkezten dituztenak edota emakumeen aurkako indarkeria justifikatzen, hutsaltzen edota bultzatzen dutenak ere, hedabideetan agertzearen ondorioz berriz biktimizatzea saihestuz</p> <p>6.1.3 Emakumeen kontrako indarkeriaren informazio-trataera hobetzea, genero-desberdintasuna indarkeria sortzen duen elementu gisa ikus eta aurkez dadin, eta emakumeak borrokaren eragile aktibo gisa</p> <p>6.1.4 Desberdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeriaren arteko lotura ikusarazten duten programetan eta jardueretan parte hartzen duten edo hura prebenitzeko ahaleginak egiten dituzten eta gatazkak indarkeriarik gabe konpontzea sustatzen duten pertsonen, batez ere mutilen eta gizonen, kopurua areagotzea</p>
--	--	---

⁴ Erakunde guztien eskumenekoak diren helburuak nabarmentzen dira, baita gure Enplegu eta Gizarte Politikak Sailaren eskumen espezifikoak diren helburuak ere.



		6.1.5 Emakumeen aurkako indarkeria-motei eta horiek desberdinkiarekin duten harremanari buruzko gizarte-pertzepzioa areagotzea, batik bat indarkeriaren modu zorrotz eta ezkutukoenei buruzkoa
	6.2. Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazioa, ikerketa eta prestakuntza hobetzea	6.2.1 Informazioa biltzeko eta homogeneizatzeko sistemak hobetzea, EAEn gertatutako emakumeen kontrako indarkeria-kasuei buruzko datu eguneratuak izateko eta gai horretan parte-hartze publikoa hobetzeko 6.2.2 Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko eta haren adierazpenei buruzko jakintza hobetzea 6.2.3 Ez zaintzearekin lotutako emakumeen aurkako indarkeria-motak aztertzea, bereziki adineko emakumeetan eta dibertsitate funtzionala dutenetan, hala familian nola erakundeetan 6.2.4 Indarkeriaren kontzeptualizazioari eta esku-hartzeetan horrek dituen ondorioei buruzko hausnarketa bultzatzea, indarkeria-mota berrietan arreta berezia jarri 6.2.5 Bermatzea emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta ematen dieten profesionalen prestakuntza jasagarria, nahikoa eta eremu eta ardura-maila guztietara egokitutakoa izatea 6.2.6 Beren esku-hartzean emakumeen ahalduntze pertsonala eta kaltea konpontzearen kontzeptua txertatzeko behar besteko trebakuntza duten profesionalen kopurua handitzea
	6.3. Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa sustatzea eta finkatzea	6.3.1 Emakumeen aurkako indarkeriari aurrea hartzeko gazteekin egiten den lana ugaritzea 6.3.2 Emakumeen genitalen mutilazioaren eta praktika kulturekin lotutako beste indarkeria-agerpen batzuen (adibidez, nahitaezko ezkontzak, behartutako abortuak eta antzuteak eta uestezko ohorearen izenean egindako delituak) prebentzioa sustatzea 6.3.3 Dibertsitate funtzionala duten emakumeen aurkako sexu-indarkeriaren prebentzioa handitzea 6.3.4 Emakumeen kontrako indarkeriaren arloko prebentzio- eta arreta-programen eta -neurrien eraginkortasuna hobetzea
7. PROGRAMA. KALTEA DETEKTATZEA, ARTATZEA ETA KONPONTZEA.	7.1. Emakumeen aurkako indarkeriaren detekzio goiztiarra handitzea	7.1.1 Emakumeen aurkako indarkeriaren detekzio goiztiarrean era proaktiboan eta ezarritako protokoloen arabera jardungo duten profesionalak gehitzea (hezkuntza-, osasun-, polizia-, epaitegi-, lan- eta gizarte-sisteman) 7.1.2 Esku-hartzeko eremu guztietan indarkeriaren detekzio goiztiarra handitzea, indarkeria psikologikoan arreta berezia jarri 7.1.3 Informazio egokia jasotzen duten emakume biktimeen kopurua handitzea, arreta integraleko prozesuaren aurretik, bitartean eta ondoren bere itxaropenei egokitutako erabakiak hartu ahal izan ditzaten 7.1.4 Edozer motatako indarkeria jasan duten emakumeak, zerbitzuak eta baliabideak goiz erabiltzea erabakitzen dutenak, gehitzea, zerbitzuak eta baliabideak erabiltzeko zailtasun handienak dituztenei arreta berezia jarri, haien informazioa areagotuz eta eskuragarriago jarri
	7.2. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta integrala bermatzea, ahalduntzearen ikuspegitik, esku-hartze horretan nazioarteko estandarrekin bat eginez	7.2.1 Emakumeenganako indarkeriari aurre egiteko baliabideen kalitatean, sarbidean eta homikuntzan lurraldeen eta udalen arteko aldeak murriztea, batik bat landa-eremuko udalerrietan 7.2.2 EAEn dauden berriazko baliabide eta zerbitzuak gizakien salerosketaren biktime diren artatutako emakume eta haurren kopurua handitzea 7.2.3 Beren lantokian sexu-jazarpenaren eta sexuagatik jazarpenaren aurkako prebentzio- eta laguntza-protokoloen estaldura duten pertsonen kopurua areagotzea 7.2.4 Arriskuan dauden taldeetan egoteagatik sortutako egoerei erantzuteko behar adinako baliabideak dituzten arreta-zerbitzuak gehitzea, ikuspegi intersektionaletik 7.2.5 Emakumeen aurkako indarkeriaren biktime diren seme-alaben berriazko premiak betetzeko baliabideak dituzten arreta-zerbitzuen kopurua handitzea, ikuspegi intersektionaletik 7.2.6 Emakumeen aurkako indarkeria biktimeen laguntza ekonomiko beharren estaldura bermatzea, haien izapideak arinduz 7.2.9 Behar duten kasuetan, emakume biktimeen eskura jartzen diren enplegu-baliabideak handitzea, haien laneratzea sustatzeko 7.2.10 Sexu-indarkeriako kasuen aurreko arreta emateko sistemaren erantzuna hobetzea
	7.3. Norbanakoek eta taldeek kaltearen ordaina jasotzeko duten eskubidea bermatzea	7.3.1 Biktimak eta haien seme-alabak erabat osatzen laguntzeko baliabide publikoak ugaritzea, haietako bakoitzaren eta indarkeriak haiengan dituen ondorioen aniztasuna onartuz 7.3.2 Emakumeen aurkako indarkeriaren gaitzespena, biktimgenganako errespetua –haien ahotik kontatuz, egia zabaltzen dela bermatzeko– eta bizitakoaren gizarte-onarpenera –berriz biktimizatzea saihestuz– adierazten duten ekintza publikoen kopurua handitzea 7.3.3 Kaltea errepika ez dadila bermatzeko formulak aztertzea, arreta eragilean jarri, emakume guztiek indarkeriarik gabeko bizitza izatea bermatzeko 7.3.4 Indarkeriak biktiman izan dituen ondorio guztiak kontuan hartuz, neurriko kalte-ordain ekonomikoa jasotzeko eskubidea onartzea

**8. PROGRAMA.
ERAKUNDEARTEKO
KOORDINAZIOA.**

8.1. EAEn emakumeen aurkako indarkeria jorratzen duten erakundeen arteko esku-hartze koordinatua sustatzea

8.1.1 EAEn emakumeen aurkako indarkeriaren arloan dagoen araudia errealitate horri erabat ekiteko behar diren aurrerapen eta erronka berriekin bat etorraraztea
8.1.2 Indarrean dauden erakunde arteko koordinazioko akordioak emakumeen aurkako indarkeriaren arloko araudiari, teknikari eta gizarteari buruzko aldaketei egokitzea
8.1.3 Emakumeen kontrako indarkeria-kasuetarako prebentzio- eta arreta-protokoloak, egoera ezberdinetara egokituta daudenak: horrelako protokoloen estaldura duten biztanle kopurua gehitzea



3

SAILAREN
ESTRATEGIKOA

PLANGINTZA

3.1. DIAGNOSTIKOAREN DATU GARRANTZITSUAK

3.1.1. GOBERNU ONA

Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailak gobernu onerako duen konpromiso-mailaren diagnostikoa egiteko orduan, honako auzi hauek aztertu dira programa bakoitzerako (VII. Planean eta haren adierazleetan gobernu onerako aurreikusitako neurriekin korrelatiboak):

I. PROGRAMA: KONPROMISO POLITIKOA

Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailaren konpromiso politikoaren diagnostiko xehatua egin da, eta honako alderdi hauek aztertu dira.

Alderdi garrantzitsuak

- ▶ Une honetan, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailak **araudi espezifiko bat du berdintasunaren** alorrean:
 - ▶ *Emakumeen aurkako indarkeriari dagokionez: Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen apirilaren 11ko 75/2017 Dekretuaren 13.l) artikuluan jasotzen dira Genero Indarkeriaren Biktimentzako Telefono Bidezko Arreta Zerbitzua, ordainketa bakarreko dirulaguntzak eta emakumeen kontrako indarkeriaren biktimei arreta eskaintzen dien profesionalei aholkua eta laguntza emateko kudeaketa integratua.*
 - ▶ *Ordainketa bakarreko dirulaguntzak agindu honek arautzen ditu: Agindua, 2014ko urriaren 29koa, abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoaren 27. artikuluan aurreikusitakoaren arabera genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei dirulaguntzak emateko eta ordaintzeko prozedura ezartzen duena (1/2004 Legea, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoa). Aurreko legegintzaldian, araudia aldatu zen, eskaerak ebazteko epea txikitzeko, seme-alabekin berriz elkartzeko egoeran dauden emakume migratzaileentzako dirulaguntzen zenbatekoa berrikusteko eta adin nagusiko emakumei edo adingabe emantzipatuei aplikatzeko.*



- ▶ *Pertsona transexualei* dagokienez, Sailak pertsona transexualen dokumentu administratiboei buruzko arauak garatu zituen *abenduaren 22ko 234/2015 Dekretuaren* bidez. Dekretu horren helburua da transexualek dokumentazio administratibo egokia izatea sexua berriz esleitzeko prozesuak irauten duen bitartean, gizarte-integrazio hobea izan dezaten laguntzeko, eta hala, sufrimendu- edo diskriminazio-egoerak saihesteko.

- ▶ **Berdintasunerako politikak garatzeko aurrekontuari** dagokionez, azpimarratu behar da Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailak ez duela aurrekontu espezifiko bat berdintasunaren alorreko jarduketarako, nahiz eta zifra ekonomikoetan berdintasunaren alorrean egindako gastua, 2014 eta 2017 urteen arteko emaitzen ebaluazioaren arabera, honako hau izan den:

Kontzeptua	2014	2015	2016	2017
Berdintasunaren alorrean egindako gastua	2.518.104 €	2.033.182 €	2.613.152 €	2.790.627 €

- ▶ Ikusten den bezala, berdintasunaren alorrean egindako gastua pixkanaka handitu da.
- ▶ Emakumeen aurkako indarkeriaren ondorioak saihesteko eta arintzeko ahaleginek zati handi bat hartzen diote Sailaren berdintasunaren alorreko aurrekontuari. Emakume genero-indarkeriaren biktimei ordaindu beharreko dirulaguntzen kudeaketarako gastuaren bilakaera honelakoa izan da:

Kontzeptua	2014	2015	2016	2017
Genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeentzako ordainketa bakarrekoko prestazio ekonomikoa	846.036 €	922.716 €	987.156 €	1.068.408 €

- ▶ 2017an zehar, dirulaguntza horiei esleitutako kopuruak 1.100.000 euro jo zuen (1.068.408 € erabili ziren); horrek esan nahi du Gizarte Zerbitzuen Zuzendaritzako aurrekontu osoaren % 3,28 hartzen zuela.
- ▶ Emakumeen aurkako indarkeriaren alorrean erabilgarri dauden baliabideez gain, beste jarduketa batzuk ere badaude berdintasunaren alorrean, gastu handia sortzen dutenak. Adibidez, zenbait dirulaguntza, hirugarren sektoreko esku-hartzeko sozialerako proiektuei laguntzeko, helburutzat hartuta, besteak beste, emakume indarkeriaren biktimak, gizarte-bazterketa egoeran daudenak, prostituzioan ari direnak; orientazio sexualarekin eta genero-identitatearekin zerikusia duten jarduketak (esaterako, Berdinu, sexu- eta genero-aniztasunarekin zerikusia duten gai buruzko informazioa eta arreta ematen duen eta ikasleei gai horren inguruko prestakuntza eskaintzen dien zerbitzua); baita bateratze erantzunkidea sustatzeko eta laguntzera bideratutako jarduketak ere (adingabeak zaintzeko pertsonak kontratatuzko dirulaguntzak, besteak beste).
- ▶ Azpimarratu beharra dago, azken ekitaldian Berdintasun Unitateak lehen aldiz aurrekontuko partida propio bat izan duela, 10.000 €.



► Dena den, berdintasunaren alorrean jarduteko aurrekontu-esleipen jakin batzuk badaude ere, lehen azaldu den bezala, ezinezkoa da aurrekontu espezifiko orokor bat zehaztea. Nolanahi ere, aurrekontu hori aurrekontu osoaren % 1 baino gutxiago da; beraz, legealdi honetarako proposatzen dugu berdintasunaren alorreko aurrekontua zehazteko aurrerapausoak ematea, eta pixkanaka Sailaren aurrekontu osoaren % 1era heltzea.

► Sailaren **berdintasunaren alde egindako plangintzari** dagokionez, nabarmendu behar da orain arte legealdiko 2 plan onartu direla eta urteko 8 plan. Urteetan zehar, hobekuntzak egin dira plangintzan, gai hauei dagokienez: plangintzaren aurreko diagnostikoak egitea, plangintzaren garapenean eta jarraipenean Saileko Zuzendaritza guztiek parte hartzea, ekitaldi bakoitzean egindako jarduketan kontuak ematea, eta urteko plangintzetan aurrekontu zenbatetsiak sartzea.

► Bestalde, azpimarratu behar da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak, Sailaren erakunde autonomoak, gaur egun planifikazio propioa duela berdintasunaren alorrean.

► Azkenik, **berdintasunerako unitate administratiboak (BUA)** sortzeari eta indartzeari dagokionez, esan beharra dago Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailak baduela Berdintasunerako Unitate Administratibo bat, lanaldi osorako kontratatua, berdintasunaren alorrean egiaztatutako prestakuntza eta esperientzia duena (2008an sortu zen lanpostua). Lanpostu hori Sailaren egituran dago, «*Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorreko teknikari*» izenarekin, eta Zerbitzu Zuzendaritzan kokatua dago, berdintasunaren alorreko eskumenak zuzendaritza horri dagozkiolako, *Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen apirilaren 11ko 75/2017 Dekretuaren 8. f) artikulua*ren arabera. Aurreko legegintzaldian zehar, BUAk 89 dokumentu egin ditu Saileko teknikari eta politikariei aholkularitza eta/edo laguntza metodologikoa emateko; gainera, aholkatzeko, koordinatzeko eta laguntza metodologikoa emateko 200 bilera edo saio baino gehiago egin ditu Saileko teknikari eta politikariekin nahiz beste erakundeetako ordezkariekin, Sailaren eginkizunetan genero-ikuspegia integratzeari buruzko aholkuak emateko, prozesua berrikusteko, elementuak gehitzeko eta, azken finean, integrazio-maila hobetzeko.

► Bestalde, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak, Sailaren erakunde autonomoak, Berdintasunerako Unitate Administratibo propioa du.



II. PROGRAMA: BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA.

Alderdi garrantzitsuak

▶ Eusko Jaurlaritzak, 2008 urteaz geroztik eta Funtzio Publikoaren Zuzendaritza, Emakunde eta HAEErekin batera, Berdintasunean Hezteko 2008-2018 Plana du, helburutzat Eusko Jaurlaritzako langileei **berdintasunaren alorrean trebakuntza** ematea duena. Sailak ez duenez prestakuntza-plan propiorik, ez orokorra, ez berdintasunaren alorrekoa, IVAPen plan hori da langileak trebatzeko bide nagusia.

▶ Eraitza orokorren ebaluazioko datuen arabera, legealdian zehar, Sailak honako ikastaro kopurua eta mota hauek sustatu eta finantzatu ditu.

URTEA	PRESTAKUNTZA MOTA	IKASTAROAK GUZTIRA	ORDUAK GUZTIRA	EMAKUME KOPURUA	GIZON KOPURUA	GUZTIRA
2014	Orokorra	73	20.139	253	105	385
	Berdintasunaren ingurukoa	4	22	18	6	24
2015	Orokorra	80	8.673	70	203	273
	Berdintasunaren ingurukoa	3	218			53
2016	Orokorrak	140	4.696	190	80	170
	Berdintasunaren ingurukoa	3	180	6	4	10

▶ Aipatzekoa da Zerbitzu Zuzendaritzak, 2014az geroztik, IVAPek eskaintzen dituen berdintasun alorreko prestakuntza ikastaroetara joateko erraztasunak eman dizkiela Saileko berdintasunaren alorreko Lantalde Teknikoa osatzen duten pertsoneri; izan ere, ekintza positiboko neurri bat ezarri zuen, prestakuntza horri eskainitako orduak ez zitezten aintzat hartu prestakuntza-ordu gisa (pertsonako eta urteko, gehienez ere, bi ikastaro egin daitezke). Ekintza positiboko neurri hori Saileko langile guztiengana zabaldu da aurreko legealdian zehar.

▶ Nabarmendu beharra dago, gainera, Saileko langileek emakumeen aurkako indarkeriaren eta/edo berdintasunaren alorreko jardunaldi, mintegi eta antzekoetan parte hartu dutela eta, zenbaitetan, ekitaldi horietan parte hartu dutela, hizlari. Berdintasunerako Unitate Administrazioaren ardura izan da Emakunde edo beste erakunde publiko eta/edo pribatuek antolatutako ikastaro, jardunaldi eta antzekoen berri ematea.

▶ Azkenik, emandako datuak alde batera utzita, aipatu nahi dugu egun dagoen eskaintzak ez duela behar bezala asetzen Saileko langileak berdintasunaren arloan trebatzeko premia. Ildo horretatik, gomendagarritzat jotzen da berdintasunaren alorreko prestakuntza-plan bat edukitzea, Saileko langileen prestakuntza-premiei erantzun bat emango diona.



III. PROGRAMA: GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN.

Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailaren lan-prozeduretan genero-ikuspegia txertatuta ote dagoen aztertzeko diagnostiko xehatua egin da, eta honako alderdi hauek aztertu dira.

Alderdi garrantzitsuak

- ▶ **Estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez**, aipatu behar da ezen, Eusko Jaurlaritzako Sailen Jardueraren Jarraipenari buruzko 2015eko Txostenaren arabera, Emakundez gain sail guztiak izan dutela, gutxienez, estatistikak eta ikerketak koordinatu eta/edo egin eta hedatzeaz arduratzen den arlo edo unitate espezifiko bat.
- ▶ Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailak unitate espezifiko propio bat du, Saileko Estatistika Organoa, helburutzat estatistikak eta ikerketak koordinatu, egin eta hedatzea duena. Organo horrek sistematikoki txertatzen du sexuaren aldagaia Sailak sortzen dituen estatistika, inkesta eta datu bilketetan. Bestalde, informazioa ustiatzean eta interpretatzean, aintzat hartzen du sexuaren araberako bereizketa. Era berean, erakundeak sexuaren aldagaia gurutzatzen du desparekotasun-egoera anizkunak eragiten dituzten bestelako aldagaiekin (hala nola adina, errenta, jatorria, desgaitasuna, e.a.), informazioa ustiatzean eta interpretatzean, baldin eta esanguratsua bada eta ez baditu gainditzen eragiketa estatistikoak aurkezteko txosten orokorren diseinuaren mugak.
- ▶ Ikerketak eta txostenak egiteari dagokionez, 2014 urtera arte eskuragarri zeuden baliabideek ez bazuten ere aukerarik ematen analisi xeheak egiteko generoen arteko desberdintasunarekin eta funtsezko beste alderdi batzuekin lotutako alderdien inguruan, geroago egin dira emakumeen egoeraren analisiak; bereziki, emakume etorkinen, desgaitasunen bat duten emakumeen, emakume gazteen, emakume helduen eta errenta baxuak dituzten emakumeen kolektiboei buruzkoak.
- ▶ Ildo beretik, nabarmentzekoa da bilakaera positibo bat egon dela generoen arteko desoreka identifikatzeari eta aztertzeari dagokionez. 2014an, salbuespenez identifikatu eta aztertu zen generoen arteko desoreka informazioa interpretatzean; 2015etik aurrera, aldiz, sistematikoki egin da. Halaber, genero-adierazleak txertatuz joan dira, emakumeen eta gizonen balio, rol, egoera eta premien arteko desberdintasunak hobeto ezagutzeko aukera eman dutenak.
- ▶ *Saileko Estatistika Organoak* ahaleginak egin ditu, neurri handiago edo txikiago batean, genero-adierazleak txertatzeko honako eragiketa estatistiko hauetan:
 - ▶ Gizarte Zerbitzuen eta Gizarte-ekintzaren Inkesta (GZGEI)
 - ▶ EAeko Gizarte Zerbitzuetarako Gastu Publikoari buruzko Ikerketa (GZGP)
 - ▶ Gizarte Zerbitzuen Eskariaren Estatistika – Gizarte Premiei buruzko Inkesta (GZEE-GPI)
 - ▶ Pobreziaren eta Gizarte Ezberdintasunen Inkesta (PGDI)



- ▶ Biztanleria Aktiboaren Kualifikazioari buruzko Inkestaren estatistikak (BAKI).
- ▶ Sailak, gainera, zenbait *Behatoki* ditu:
 - ▶ IKUSMIRAK, EAeko gizarte-politiken behatokiak biltzen dituen webgunea (<https://ikusmirak.eus/eu>): Haur eta Nerabeen Behatokia, Familiaren behatokia eta Gizarte Zerbitzuen Behatokia. Behatoki horiek estrategikoak dira gizarte zerbitzuen alorrean proposatutako ekintzen beharrak eta bilakaera ebaluatzeko. Hiru behatokiek eduki-egitura berdina dute: datu, txosten eta argitalpenen banku bat, gaurkotasanari buruzko atal bat eta alor bakoitzari dagozkion dokumentu espezializatuei buruzko atal bat.
 - ▶ Immigrazioaren Euskal Behatokia: webgune propioa du (www.ikuspegi.eus/eus). Immigranteen datuak sexuaren arabera bereizita biltzen dituen baliabide oso erabilgarri bat izateaz gain, dokumentu-funts bat du, eta bertan, behatokiak egindako dokumentuak nahiz alor horren inguruko beste hainbat ikerketa kontsulta daitezke. Dokumentu horietako batzuk EAEn emakume etorkinek duten paperean .eta egoeran zentratzen dira.
 - ▶ Euskadiko Gazteen Behatokia: honek ere atari propioa du, GAZTEAUKERA (www.gazteukera.euskadi.eus). Behatoki horretatik ahaleginak egiten ari dira Gazteen Adierazleen Sistemako adierazle guztietan estatistika-datuak sexuaren arabera bereizten direla bermatzeko, baldin eta datu horiek bigarren mailako iturrietatik lortu badira eta inkestan parte hartu duten gizon eta emakumeen benetako kopurua nahikoa bada fenomeno desberdinei buruz fidagarritasunez hitz egiteko. Zentzu horretan, aipatzekoa da Behatokiaren sareko estatistika-adierazleen sistemak aukera ematen duela kontsulta pertsonalizatuak egiteko 8 arlorekin zerikusia duten adierazleetan: biztanleria eta familia; hezkuntza; enplegua; emantzipazioa eta etxebizitza; osasuna; euskara; aisia, kultura eta kirola; eta balioak eta jarrerak. Orobat, azpimarratu nahi dugu Gazteria Zuzendaritzak genero-indarkeriaren arloko adierazle espezifikoak eguneratu dituela Estatistikak atalean, emakume gazteek bizitzaren alderdi desberdinetan bizi duten egoera espezifikoak ezagutzeko asmoarekin. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunaren ataleko Gazteen adierazleak ere berrikusi eta eguneratu dira Eustaten web-orrian. Azkenik, nabarmendu behar da Gazteria Zuzendaritzak analisi estatistiko motzak argitaratu dituela emakume eta gizon gazteek askotariko alorretan dituzten desberdintasunei buruz, eta egindako analisi eta ikerketa guztietan txertatu duela genero-ikuspegia, ikertutako gai guztietan sexuaren araberrako desberdintasunak aintzat hartuz
- ▶ Berdintasunarekin lotutako edukiak **enplegu publikora sartu eta bertan mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetan** txertatzeari dagokionez, aipatu behar da Funtzio Publikoak - Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak duela Eusko Jaurlaritzako prozesuen eskumena. Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailaren ardura barne-promozioko kasuetara bakarrik mugatzen da, baita zerbitzu-eginkizunak eta izendapen askeko postuak hornitzera.



▶ Aurreko legegintzaldian zehar, 169 hautapen-prozesu zenbatu ziren Sailaren barruan: enplegu publikoaren alorreko irispen, horniketa eta igoerakoak. 2014an, egindako hautapen-prozesuen erdiek baino gehiagok (80tik 43k) berdinketa hausteko klausula bat zuten, emakumeen ordezkariak % 40 baino gutxiagokoa zuten kidego, eskala, maila edo kategoriatan emakumeen alde egiten zuena. 2015etik aurrera, hautapen-prozesu guztiek barne hartzen zuten berdinketa hausteko klausula hori.

▶ Bestalde, enplegu publikoaren alorreko 5 epaimahai antolatu ziren (irispena, horniketa eta igoera), eta guztietan izan zen emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua.

▶ **Berdintasuna komunikazioan ere txertatzeari** dagokionez, esan beharra dago, legearen arabera botere publikoek zuzenean edo hirugarren pertsonen edo erakundeen bidez sortutako dokumentu edo euskarrietan hizkera ez-sexista erabili behar badute ere, neurri horren betetze-mailaren jarraipena egitea oso zaila dela, ezinezkoa bata Sailak sortutako dokumentu guztien jarraipena egitea. Hala, lehenetsuneko da Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko diren dokumentuak berrikustea, hizkera inklusiboa erabiltzen dutela bermatzeko.

▶ Hala eta guztiz ere, aipatzekoa da Saileko zuzendaritza guztiek jaso dutela hizkuntzaren erabilera ez sexistaren inguruko trebakuntza-ikastaroei buruzko informazioa, eta argitaratu behar diren dokumentu guztietan aplikatzeko eskatzen zaie. Gainera, BUAK gaiari buruzko gidaliburuak eta materialak banatu ditu eta laguntza eman die eskatu duten langileei.

▶ Halaber, legegintzaldian zehar ahaleginak egin dira kontratatutako enpresek sortutako dokumentu-euskarrietan hizkera ez sexista erabiltzeko betebeharra txertatzeko Sailak egiten dituen kontratazioen klausuletan.

▶ Bestalde, azpimarratu nahi dugu Sailak bere webgune guztietan jartzen dituela babesten dituen berdintasunaren alorreko eta emakumeen aurkako indarkeriaren kontrako sentsibilizazio-kanpainak eta egun berezietan buruzko edukiak (martxoaren 8a, Emakumeen Nazioarteko Eguna; azaroaren 25a, Emakumeen aurkako indarkeria ezabatzeko nazioarteko Eguna; maiatzaren 17a, Homofobiaren, Transfobiaren eta Bifobiaren aurkako Nazioarteko Eguna; ekainaren 28a, LGTB Harrotasunaren Nazioarteko Eguna).

▶ Webgune instituzionalaz gain, Sailak baditu gai espezifikoari buruzko beste web-orri batzuk, eta plataforma bikainak izan dira berdintasunaren alorreko edukiak zabaltzeko. Adibidez, Berdindu, sexu- eta genero-aniztasunarekin zerikusia duten gaiei buruzko informazioa eta arreta ematen duen zerbitzu publikoa (<http://www.euskadi.eus/eusko-jaurjaritza/berdindu/>), eta Zeuk Esan, haurtzarorako eta nerabezarorako laguntza telefonoa (<http://www.euskadi.eus/eusko-jaurjaritza/haurtzarorako-nerabezarorako-laguntza-telefonoa/hasiera/>).

▶ Orobat, 2016an zehar, askotariko elkarteekin lankidetzan, Euskadiko LGTBI Mugimenduaren Dokumentazio Zentro Birtuala sortu zen (<http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/r45-applqtb/eu/aa38aLGTBWar/index>).



▶ Azkenik, nabarmentzekoa da emakume genero indarkeriaren biktimentzako Zerbitzu Especializatuaren webgunean atal bat sortu zela, zeinean kontaktuak eta informazioa lor daitekeen Genero indarkeriaren biktimei laguntzeko telefono bidezko 24 orduko zerbitzu espezializatuari buruz (SATEVI - 900840111), genero indarkeriaren biktima diren emakumeentzako ordainketa bakarreko dirulaguntzei buruz, Errekurtso eta zerbitzuen kudeaketa integratuari buruz, eta zerbitzuaren gida eta argitalpen guztiak atzitzeko moduari buruz (<http://www.euskadi.eus/informazioa/genero-indarkeriaren-biktima-diren-emakumeentzako-zerbitzu-espezializatua/web01-a2gizar/eu/>)

▶ **Araudian berdintasun-printzipioa integratzeari** dagokionez, azken legealdian aurretiko 11 txosten egin dira Sailak izapidetutako xedapen orokorretan generoak duen eraginari buruz. Aipatu beharra dago, txosten horiek egiteko prozedura guztiz integratua dagoela Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko arauak egiteko espedienteetan, eta, beraz, generoak duen eraginari buruzko aurretiko txostena egitea behar zuten arau guztiei egin zaie txostena.

▶ Arau horietan txertatu diren berdintasunerako neurrien tipologiari dagokionez, azpimarratu behar da genero-ikuspegia txertatzeko neurriak sartu direla, baita emakumeen eta gizonen parte-hartze eta ordezkartza orekatu sustatzeko neurriak, ekintza positiboko neurriak, askotariko diskriminazioa jasaten duten emakumeentzako neurri espezifikokoak, eta arau horietan hizkera ez sexista erabiltzea sustatzeko neurriak ere.

▶ Orokorrean, ikusten da ohikoena dela Berdintasunaren Legean aurreikusitako neurriak txertatzea araudian, nahiz eta legealdian onartutako arau garrantzizko batzuek barruan hartu berdintasunari erreferentzia esplizituak egiten dizkieten artikulua (helburu espezifikokoak eta/edo ekintza positiboko neurriak). Adibidez, genero indarkeriaren biktima diren emakumeentzako ordainketa bakarreko dirulaguntzak arautzen dituen araua edo Europako egitura funtsak batera finantzatzeko laguntzei buruzko aginduak.

▶ 2014az geroztik, Berdintasunerako Unitate Administratiboak zuzendaritza desberdinei laguntza eta aholkuak eman dizkie txostenak egiteko prozesuan, baldin eta laguntza eskatu badute.

▶ Gainera, 2010. urteaz geroztik, Saila laguntzen ari da Eusko Jaurlaritzako urteko aurrekontuetan generoak duen eraginari buruzko aurretiko ebaluazio-txostena egiteko prozesuan, Ogasun eta Ekonomia Sailari informazioa emanez emakumeek eta gizonen Sailean eta haren esku-hartze esparruan bizi duten egoerari buruz, baita berdintasunaren alorrean aurrekontu-programek barne hartzen zituzten jarduketei buruzkoa ere. 2017az geroztik, jauzi kualitatibo bat eman da txostena egiteko prozesuan; izan ere, urte horretan Gobernu Kontseiluak Aurrekontu Orokorrak egiteko Gidalerro Ekonomikoak eta Arau Teknikoak onetsi zituen. Une horretatik aurrera, Eusko Jaurlaritzako sailei aurrekontu-programak genero-ikuspegitik aztertzei inprimaki bat betetzeko exijitzen zaie. Ekitaldi horretan zehar, Sailak ere hartu zuen parte Eusko Jaurlaritzako aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzeari buruz antolatu zen lehenengo prestakuntzan. Berdintasunerako Unitate Administratiboak eta Zerbitzu Zuzendaritzako aurrekontuen arduradunak hartu zuten parte trebakuntza horretan. Azken edizioan, Enplegu eta Gizarte Politiketako Zuzendaritzako bi teknikaririk eta Gazteria Zuzendaritzaren arduradunak hartu zuten parte.



▶ **Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzeari** dagokionez, berriz, nabarmendu behar da azken ekitaldian, 2018koan, Saileko 8 aurrekontu-programetan egin dela generoaren arabera eraginaren aurretiko balioespenaren analisia. Análisi horren arabera, Sail honi aztertu zaizkion programetatik 6k garrantzi handia zuten generoari dagokionez: 3111 Egitura eta laguntza; 3112 Immigrazioa; 3123 Gizarte Gaiak; 3124 Familia eta Komunitate Politika; 3211 Enplegua eta 3222 Gazteria.

▶ Aurrekontuen Legean generoak duen eraginaren ebaluazio-txostenean, Ogasun eta Ekonomia Sailak honako hau nabarmentzen zuen Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailari dagokionez:

- ▶ Aurrekontu-programen analisis sakontasun-maila
- ▶ Programa guztiei iritzi zitzaien garrantzi handiko
- ▶ Kasu guztietan aztertu ziren berdintasun-aginduak, aurrekontu-programarekin duten lotura eta betetze-maila.
- ▶ Aurrekontu-programa bakoitzean garrantzi handia edo ertaina duten zenbait helburu analizatzeko prozesu gradual bati ekin zaio.

▶ Azkenik, azpimarratu behar da aurrekontu-programen analisis sakontzen eta hobetzen jarraitzeko ezinbestekoa dela aurrekontuak egiten dituzten langileak trebatzen jarraitzea eta pixkanaka lantaldeak osatzea zuzendaritza desberdinekin.

▶ **Genero-ikuspegia Saileko plan sektorial eta zeharkakoetan txertatzeari** dagokionez, aipatzekoa da planetan, orokorrean, sexuaren arabera bereizitako datuak jasotzen direla eta ebaluazioetan zenbait genero-adierazle agertzen. Hala eta guztiz ere, planak egiteko prozesua ez da sistematikoki berdintasunaren alorrean ezagutza-maila altua duten pertsonen laguntzarekin egiten, eta, gainera, berdintasunaren alorreko helburu guztiak ez dira modu berean barne hartzen. Dena den, maila desberdinetan bada ere, generoaren auzia aintzat hartzen duten sektorekako plan eta programen kopurua handitzen ari da.

▶ BUAk genero-ikuspegia txertatzeari buruzko aholkularitza eskaini du zenbait plan edo programa sektorial egiteko prozesuan. Zehazki, 2017an zehar, BUAk aholkularitza-txostenak egin ditu *IV. Gazte Plana 2020* eta *Boluntariotzaren Euskal Estrategia 2017-2020* planetarako.

▶ Legegintzaldi honetan zehar, lehentasuna ematen zaio Gobernu-programan ezarritako plangintza estrategikoetan genero-ikuspegia txertatzeari: **Enplegu Plan Estrategikoa 2017-2020** eta **Gizarte Zerbitzuen Plan Estrategikoa 2020**.



► **Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak txertatzeari** dagokionez, azpimarratu behar da aurreko legealdian ahalegin handiak egin direla aurrerapausoak emateko Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko irizpideak txertatzeko prozesuan.

► **Kontratuak:** kontratazioari dagokionez, 2014 urteaz geroztik, 116 kontratu egin dira guztira, eta horietatik 99k berdintasun-irizpideak sartu dituzte. Hurrengo taulan ikusten den bezala, irizpide gehienak jarduera gauzatzeko baldintza berezietan sartu dira:

Berdintasunaren irizpidea honako esparru hauetan txertatu da	2014	2015	2016
Zehaztapan teknikoak	5		
Kaudimen teknikoa eta profesionala	1		
Kontratututako jarduera gauzatzeko baldintza bereziak definitzea	24	43	26
GUZTIRA	30	43	26

► **Hitzarmenak:** Hitzarmenei dagokionez, legealdian zehar, Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak 9 hitzarmen egin ditu guztira, eta horietatik batek bakarrik sartu ditu berdintasun-klausulak. Hala eta guztiz ere, aipatzekoak dira aurreko legegintzaldian Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundearekin sinatutako bi lankidetzahitzarmenak. Lehenengoa, Emakundek eta Osalanez sinatu zuten (azken hori, Sailaren erakunde autonomo zen aurreko legealdian), eta helburutzat zuen bi erakundeen jarduerak koordinatzea, lan-osasunaren alorreko prestakuntza-, informazio-, dibulgazio- eta aholkatze-ekintzak egiteko, genero-ikuspegitik. Bigarren hitzarmena, 2016an sinatu baitzuen Sailak, Emakunderen eta EAEko Administrazio Orokorren artean egin zen, emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna sustatzeko eta EAEko enpresetan sexu-bereizkeria egoerak prebenitzeko edo ezabatzeke. Bi hitzarmenak dagoeneko ez dira Sailaren eskumenekoak.

► **Dirulaguntzak:** dirulaguntzak ematean emakumeen eta gizonen berdintasun-irizpideak sartzearen asmoa izan da genero-ikuspegia txertatzea, parekotasuna exijituz erabakiak hartzeko prozesuetan eta/edo dirulaguntzen onuradunen artean, bai emakumeen presentzia sustatuz ordezkari gutxi duten esparruetan, edo proposamenak balioesteko irizpideetan genero-ikuspegia txertatuz, bai pertsona edo erakunde eskatzaileek emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean eskarmentua edo esperientzia izatea aintzat hartuz. Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailari dagokionez, 2014an 78 dirulaguntza eman ziren, eta horietako 4tan emakumeen eta gizonen berdintasun-irizpideak gehitu ziren; 2015ean, 96 dirulaguntza eman ziren, eta horietatik 7tan gehitu ziren irizpide horiek; eta, 2016an, 110 dirulaguntza eman ziren, eta horietatik 6tan gehitu ziren berdintasun-irizpideak.



Berdintasunaren irizpidea honako esparru hauetan txertatu da	2014	2015	2016
Dirulaguntzaren objektuan			1
Balorazio eta adjudikazio prozesuetan			4
Dirulaguntzen sarbiderako betebeharretan		2	2
Proiektuaren balorazio irizpideetan	2	3	
Bestelakoak	2	2	
GUZTIRA	4	7	6

Legealdi honi begira, uste dugu beharrezkoa dela kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan sartzen diren berdintasun-klausulen kopurua handitzea, eta jarduketa batzuk garatzea, kontratu, dirulaguntza eta hitzarmen horietako berdintasun-klausulek duten eraginaren jarraipena eta egiaztatpena egiteko aukera ematen dutenak.



IV. PROGRAMA: KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA.

Enpleguko ta Gizarte Politiketako Sailaren koordinazio- eta lankidetzeta-prozesuen diagnostiko xehatua egin da, berdintasun-politikak ezartzeko honako auzi hauek aztertuta:

Alderdi garrantzitsuak

- **Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzeta indartzeari** dagokionez, nabarmentzekoa da Sailak, XI. Legealdian, berdintasunaren alorreko erakundearteko koordinazio politiko eta teknikorako egitura hauetan hartzen duela parte:

EGITURA	KARGUA/POSTUA
Emakumeen eta gizonen berdintasunerako sailarteko batzordea	Gizarte Politiketako Sailburuordea
Emakumeen eta gizonen berdintasunerako sailarteko lantalde teknikoa	Berdintasunerako Unitate Administratiboa. Zerbitzu Zuzendaritza
Emakume eta gizonen berdintasunerako erakundearteko batzordea	Gizarte Politiketako Sailburuordea Enplegu eta Gazteria Sailburuordea
Emakume eta gizonen berdintasunerako erakundearteko lantalde teknikoa	Berdintasunerako Unitate Administratiboa. Zerbitzu Zuzendaritza
Etxeko tratu txarrak eta sexu indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobe egiteko erakundearen arteko II. Akordioaren Jarraipen Batzordea	Gizarte Politiketako Sailburuordea Enplegu eta Gazteria Sailburuordea
Etxeko tratu txarrak eta sexu indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobe egiteko erakundearen arteko II. Akordioaren lantalde teknikoa	Gizarte Zerbitzuetako Zuzendaritzako teknikariak
Emakunderen Zuzendaritza Batzordea	Gizarte Politiketako Sailburuordea

- Alde batetik, Saileko Berdintasunerako Unitate Administratiboak askotariko lantaldeetan hartu du parte: Erakundearteko Talde Teknikoaren esparruan, dirulaguntza, kontratu eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak txertatzeari buruzko lantaldean eta beste administrazioetan generoak duen eraginaren ebaluazioa ezartzeari buruzko talde teknikoan parte hartu du. Legegintzaldi honetan beste bi Lantalde Tekniko sortu dira; bata berdintasunaren alorreko jardunbide egokiei buruzkoa eta, bestea, berdintasun-politiken kalitatearen gutxieneko estandarrak ezartzeari eta erakundearteko koordinazioa hobetzeari buruzkoa. Era berean, Berdintasunerako Unitate Administratiboak talde tekniko honetan hartu du parte: Europako Egitura Funtsak Euskadirako eta Berdintasuna.



- ▶ Azkenik, aipatu beharra dago Saileko Talde Tekniko (STT) bat dagoela Sailean, Berdintasunerako Unitate Administratiboak koordinatzen duena eta Saileko zuzendaritza guztietako teknikariek osatzen dutena. Talde horren helburua da Saileko zuzendaritzek berdintasunaren alorrean egin behar dituzten ekintzak koordinatzea eta berdintasun-politikak garatzeko prozesuaren fase guztietan laguntzea; besteak beste, plangintzan, gauzatzean, ebaluazioan eta komunikazioan.

V. PROGRAMA: PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA.

Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailaren zuzendaritza-organismoetan eta partaidetza-espazioetan emakumeen eta gizonen partaidetza-prozesuari eta intzidentziari buruzko diagnostiko xehatua egin da, eta honako alderdi hauek aztertu dira:

Alderdi garrantzitsuak

- ▶ **Emakumeek eta gizonek zuzendaritzako kide anitzeko organoetan ordezkaritza orekatua izatea bermatzeari** dagokionez, nabarmendu behar da, *Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen apirilaren 11ko 75/2017 Dekretuaren 4.3 artikulua* ezartzen duen bezala, badela Zuzendaritza Kontseilu bat, sailburuak zuzendua, Sailaren politika orokorra planifikatzen eta koordinatzen laguntzeko eginkizuna duena. Aipatutako Dekretuak adierazten duen bezala, honako hauek osatuko dute Kontseilu hori: Kabinete eta Komunikazioko zuzendariak, Zerbitzu zuzendariak, sailburuordeak, eta –landuko diren gaien arabera– sailburuak izendatzen dituen pertsonak. Gaur egun, Zuzendaritza Kontseilu hori 2 emakumek eta 3 gizonek osatzen dute.
- ▶ **Parte-hartzeko eta kontsultarako eremuetan genero-ikuspegia** txertatzeari dagokionez, aipatu nahi dugu Sailak hari atxikita edo lotuta dauden organo hauek ere dituela:
 - Euskal Autonomia Erkidegoko Gazte Planaren Zuzendaritza Batzordea
 - Gizarte Zerbitzuen Erakunde arteko Organoa
 - Gizarte Zerbitzuen Euskal Kontseilua
 - Gizarte Zerbitzuen Euskal Behatokia
 - Familia Bitartekaritzako Aholku Batzordea
 - Nazioarteko Adopziorako Batzorde Teknikoa
 - Boluntariotzaren Euskal Kontseilua
 - Ijito Herriaren Erabateko Sustapenerako eta Partaidetza Sozialerako Kontseilua



- Haurrak eta Nerabeak Zaintzeko Batzorde Iraunkor Sektoriala
- Haurren eta Nerabeen Behatokia
- Familien Euskal Behatokia
- Euskal Autonomia Erkidegoko Herritar Etorkinen Integrazio eta Partaidetza Sozialerako Foroa
- Familiaren Euskal Kontseilua
- Gizarteratzeko Euskal Kontseilua
- Gizarteratzeko Erakunde arteko Batzordea
- Gizarteratzeko Sail arteko Batzordea
- Euskadiko Elkarrizketa Zibilerako Mahaia
- Arreta Goiztiarreko Erakundearteko Kontseilua
- Arreta Goiztiarreko Erakundearteko Batzorde Teknikoa

► Haien eginkizun eta helburuen artean ez badago ere emakumeen eta gizonen berdintasuna berriaz sustatzea, organo batean baino gehiagotan hartzen du parte Emakundek; horri esker, organoaren jarduketetan genero-ikuspegia eta berdintasuna aintzat hartuko direla bermatzen da.

► Azkenik, nabarmentzekoa da Euskadiko Emakume Ijitoen Batzordea Sailaren mende dagoen organo aholku-emaileetako bat dela. Batzorde horren xedea da eraldaketa bat sustatzea, emakume ijitoak eta haien ezagutzak ikusgai egitearen eta balioestearen bidez, ahalduntzeko ekintzak eta proiektuak sortuz, haien kultura ahaztu gabe, eta ijitoen artean aldaketa positiboak eraginez. Horrenbestez, Batzorde hori herritarrek parte hartzeko organo bat da, bereziki berdintasunaren gaia lantzen duena.

3.1.2 ESKU HARTZEKO ARDATZAK

ENPLEGUAREN ETA GIZARTE-INKLUSIOAREN AZPIEREMUA

ALDERDI AIPAGARRIAK

» Enpleguaren arloari dagokionez, 2017ko EAEko Emakumeen eta Gizonen egoerari buruzko Zifrak txostenean argitaratutako datuen arabera, emakumeen 2016ko **jarduera tasa** % 52 da. Azken hiru urteotan tasa hori asko aldatu ez bada ere (2014an berdina izan zen eta 2015ean % 0,2 altuagoa zen), bilakaera positibo bat antzematen da, duela hamarkada batzuk emakumeen lan-jarduera minoritarioa zeneko datuekin alderatuz (1991an % 38,5ekoa zen). Igoera hor badago ere, oraindik emakumeen jarduera-tasa portzentajezko 10 puntura dago



gizonen jarduera-tasatik (hurrenez hurren, % 52,0 eta % 62,2). Emakumeen jarduera-tasa (eta gizonena ere bai) areagotu egiten da beren zaintzapean seme-alabak dituztenen artean; eta asko igotzen da hala emakumeen artean nola gizonen artean seme-alaba bat baino gehiago dagoenean. Kasu horretan, emakumeen jarduera-tasa % 75 baino altuagoa da (% 77,1 hain zuzen, eta gizonena % 88,1).

» Lan-merkatuaren oinarritzko beste adierazle bat **Okupazio-tasa** da; izan ere, lan egiteko adina izanik, enplegu bat duten herritarren proportzioa azaltzen baitugu. Txosten beraren datuen arabera, 2016an emakumeen okupazio-tasa maila gorenera iritsi zen aztertutako epealdian, % 45era. Halere, gizonen enplegu-tasa baino 8,5 puntu beherago dago. Alde hori emakumeen enplegu-tasa igotzearen (ia 18 puntu 1990etik) nahiz gizonen enplegua murriztearen (-7 puntu azken 26 urtetan) ondorio da. Jarduera-tasarekin gertatzen den moduan, seme-alabak ardurapean dituzten emakume zein gizonen kasuan okupazio-tasak handiagoak dira ondorengoak ez dituztenekin alderatuz. Beren ardurapean 2 seme-alaba edo gehiago dituzten emakumeen kasuan, enplegu-tasa % 68,3 ingurura iristen da, eta ardura hori ez dutenen artean % 35,1ekoa da. Gizonen kasuan, enplegu-tasa % 81,1etik % 43,6ra jaisten da ardurapean seme-alabarik ez duten gizonen artean.

» **Langabezia-tasa** da, jarduera-tasarekin eta enplegu-tasarekin batera, emakumeek lan-merkatuan duten egoera aztertzea ahalbidetzen duten hiru adierazle nagusietako bat. Tasa horrek lan egiteko moduan diren eta enplegurik ez duten pertsonen ehunekoa erakusten du pertsona aktibo guztiekiko. 2016. urtean, EAEko emakumeen langabezia-tasa % 13,6an kokatu da. Horrenbestez, jaitsi egin da (% 1,5) aurreko urtearekin alderatuta. Emakumeen langabezia-tasaren azterketa ebolutibo batek erakusten duenez, tasa horrek 90eko hamarkadaren hastapenean jo zuen gailurra eta, ondoren, murriztu egin zen 2007. urtera arte. Urte hartan krisiaren ondorioz, tasak gora egin zuen berriro, baina aurrez izandako kopuruetara iritsi gabe. Langabeziaren iraupenari dagokionez, aipatzekoa da 2016an puntu bat jaitsi dela emakumeen iraupen luzeko langabezia EAEn; beraz, gizonen tasarekiko aldea, kasu honetan positiboa, 2 hamarrenetara jaitsi da. Hala eta guztiz ere, iraupen luzeko langabeziak EAEn emakumeen bikoitzari baino gehiagori eragiten die Europako batez bestekoarekin alderatzen badugu.

» Pertsonak laneratzen direneko **sektore edo jarduera ekonomikoak** garrantzia handia dauka; izan ere, sektorearekin lotzen dira maiz lan-baldintzekin (eta etorkizunean garapena izateko aukerekin) lotzen diren generoaren alorreko oinarritzko alderdiak. Emakumeak eta gizonak lan egiten hasten diren sektore ekonomikoen analisiak, beraz, **lan-merkatuaren segregazio** nabarmena erakusten du, tradizionalki «maskulinoztat» hartu diren sektoreak (eraikuntza, industria, lehen sektorea...) eta langile gehienak emakumezkoak dituzten sektoreak (zerbitzu-sektorea, EAEko emakumeen enpleguaren % 89 kontzentratzen duena) bere horretan mantentzen baitira. Analisi ebolutiboa eginez gero emakumeek jarduera-sektore desberdinetan izan duten presentziari, ikus dezakegu 2016an aldaketa txiki batzuk izan zirela aurreko urtearekin alderatuz, eta joera argi gisa hartu ezin badira ere, adierazten dute emakumeek zerbitzuetan duten pisu erlatiboa sendotzen ari dela eta gainerako sektoreetan



duten pisua apur bat gutxitu dela (zerbitzu-sektorean emakumeen kontzentrazio-maila altua bada ere, maskulinizatutako sektoreetan, hala nola industrian edo eraikuntzan, lan egiten duten emakumeen ehunekoa nabarmenki handitu da 1995. urteaz geroztik, txostenean bildutako datuen arabera).

» **Jarduera-adarre**ri dagokionez, EAEn emakume gehienek lan egiten duten jarduera-adarra, 2016ko datuen arabera, «*Administrazio Publikoa eta defentsa... osasun-jarduerak eta gizarte zerbitzu*etako jarduerak» da. Jarduera-adar horretan 145.000 emakumek egiten dute lan (herenak). Hurrengo jarduera-adarra *Merkataritza eta ostalaritza* da, 103.900 emakumek egiten baitute lan adar horretan. Lehen kasuan emakumeen presentzia erlatiboa oso handia da (% 70,6); merkataritza eta ostalaritzaren esparruan, ordea, emakume eta gizonen garrantzi erlatiboa orekatuagoa da (% 46,7). Jarduerako enplegu osoa kontuan hartuz, emakumeen nagusitasun handiena (% 77,8) duen jarduera-adarra *etxeko langileei enplegua ematen dieten etxeak* jarduera barne hartzen duena da.

» Kontratupeko emakumeek egiten duten **lanaldi motari** dagokionez, aipagarria da emakumeak lanaldi partzialan lan egiten duten biztanleen % 75,7 direla (gizonezkoak, aldiz, % 24,3) eta lanaldi osoan lan egiten duten biztanleen % 40,7 (gizonezkoak, aldiz, % 59,3).

» **Soldata-arrakala** aipatzean, emakumeen eta gizonen batez besteko ordainsarien arteko distantziak ari gara. Soldata-arrakalak lan-merkatuko diskriminazioa eta desberdintasunak islatzen ditu, eta diskriminazio eta desberdintasun horiek, praktikan, emakumeei eragiten diete nagusiki. Soldata-arrakal horrek zuzeneko eragina du Gizarte Segurantzako kotizazioetan eta ondoren jasoko diren pentsioetan. Bestalde, soldata-arrakalak lotura handia du emakumeek autonomia ekonomiko txikiagoa eta pobrezia indize altuagoak izatearekin. Emakundek 2018ko martxoan egindako «*Soldata-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoan*» txostenaren arabera, 2015eko Soldata-egituraren Inkestaren analisian lortutako datuetan nabarmentzen da, 2015ean EAEko langile bakoitzaren batez besteko urteko irabaziak 27.571,31 euro izan baziren ere, sexuaren arabera aztertuz gero, gizonek batez beste 31.089 euro irabazi zituztela eta emakumeei, aldiz, 23.537 euro. Beraz, EAEn % 24,3ko soldata-arrakala dago (7.552 €). Arrakal hori jarduera-sektoreka analizatzen badugu, ikus dezakegu soldata-arrakal handiena zerbitzu-sektorean dagoela (% 23), emakume gehienek lan egiten duten sektorean; soldata-arrakal txikiena, aldiz, eraikuntzaren sektorean dago (% 5).

» Soldata arrakala eragiten duten **faktoreak** askotarikoak dira:

- Alde batetik, emakumeek egindako lanari balio sozial eta ekonomiko txikiagoa ematen zaio. Kualifikazio apaleko lanbide-kategorietan gehiago gertatzen da hori. Gainera, gizonek eta emakumeek ez dute lansari berdina jasotzen balio bereko lanaren truke, erabiltzen diren balioespen-irizpideak eta hortik datozen soldata-osagarriak direla-eta.
- Bestalde, lan-segregazioa: emakumeek eta gizonek egoera diferentea dute enpleguan, genero-harremanen, estereotipoen eta generoari buruzko uste faltsuen eraginez: emakumeak berandu sartzen dira sektore eta lan-



maila batzuetan; genero-lerratzearen ondorioz, sektore eta okupazio batzuetan emakumeak metatzen dira eta beste batzuetan gizonak; emakume gutxiago egoten da erantzukizun-postuetan; emakumeak lanaldi partzialeko lanetan eta lan ez-jarraituetan egoten dira; sinesmen estereotipatuak daude emakumeen lehentasunei buruz, emakumeei soldatei buruz, emakumeen eta gizonen gaitasun «naturalei» buruz eta abar.

- Gizonek, enpresek eta erakundeek ez dute erantzukidetasunik zaintza-lanetan. Emakumeak lan-munduan masiboki sartu arren, zaintzarekiko erantzukidetasuna ez zen handitu, batez ere emakumeek jarraitu baitzuten zaintza-lanetan. Ondorioz, emakumeak lan-munduan sartu baziren ere, behartuta egon ziren soldata-baldintzei eta gora egiteko aukerei uko egitera.
- Gaur egungo lan-kulturak eta enpresa-kulturak enpresari denbora osoa eskaintzea eta bizitzak dakarren beste edozein alorren aurrean erabateko lehentasuna ematea eskatzen dute. Ordainketa eta maila-igoera erabateko dedikazio horri lotuta daude, eta hori ez da bateragarria bizitzari eusteko behar diren zaintza-lanekin, zeintzuk emakumeen ardurapean utzi baitira.
- Emakume gazteen artean nagusitzen ari den joera (horrekin gero eta gizon gehiagok bat egiten duela): aberastasuna esparru pertsonalaz eta pribatuaz gozatzeko denborarekin lotzen da, eta ez ordainsari handiagoa izatearekin. Horrela, borondatez uko egiten zaie lansari hobeak eta ardura handiagoak izateari.
- Azkenik, emakumeen eta gizonen soldatetan dauden diferentzien zati baten arrazoi izan daitezke faktore pertsonalak (prestakuntza-maila, lan-esperientzia, antzinatasuna, ...), lanpostuaren faktoreak (egindako funtzioak, erantzukizun-maila, kontratu- edo lanaldi-mota,...) eta/edo enpresaren faktoreak (tamaina, jardueramota...), baina faktore guztiek oso eragin handia daukate aipatu desberdintasun estrukturallean.

» Beraz, soldata arrakalaren zergatiak askotarikoak eta konplexuak dira, eta hura murrizteko eta/edo deuseztatzeko, hainbat ikuspegiri heldu beharko zaie. Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak paper garrantzitsu bat egingo du desparekotasun horri aurre egin eta soldata-berdintasuna lortzeko aurrerapausoak emateko prozesuan.

» **Gizarte-inklusioaren arloari** dagokionez, *Gizarteratzeko IV. Euskal Plana* landu aurretik Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak egindako diagnostiko-txostenaren arabera, generoak faktore erabakigarri izaten jarraitzen du pobretze- eta baztertzeko-prozesuetan, eta emakumeen egoera gizonena baino okerragoa da eskuragarri dauden adierazle ia guztietan (muturreko gizarte-bazterketarekin zerikusia dutenetan izan ezik).

»Pobrezia-tasak antzekoak dira emakumezko eta gizonezko biztanleen artean, pobrezia-adierazleen eraketaren ondorioz, familiako kide guztiak kontuan hartzen baitituzte adierazleok. Hala ere, genero-arrakala, pobrezia-egoerei dagokienez, agerikoa da, pobrezia-tasak etxeko erreferentziako pertsonaren arabera alderatuz gero:



% 11, emakumeen kasuan, eta % 5,4, berriz, gizonen kasuan. Pobrezia-tasak gehixeago handitu arren gizonen artean emakumeen artean baino, diferentziala ia ez da aldatu 2008tik. Gainera, bereziki adierazgarria da 2016. urtean pobrezia-egoeran zeuden pertsonen % 45 emakumeak buru zituzten etxeetan bizi zirela, eta ehuneko hori % 28 izan zela 2008an.

» Bestalde, emakumeen eta gizonen baldintzen arteko diferentziak oso handiak dira oraindik ere, lan-merkatuarekin lotutako alderdiei dagokionez (emakumeen langabezia-tasa handiagoa da, ordainketa desberdintasun handiagoak, lan baldintza txarragoak emakumeentzat, e.a.). Horren ondorio da, lehen esan bezala, ez bakarrik pobrezia-tasak handiagoak izatea, bai eta pobrezia-aren aurkako prestazio ekonomikoaren eskari-tasak (DSBEarena, adibidez) nabarmen handiagoak izatea ere.

» Emakumeen egoera konparatiboki txarragoa guraso bakarreko familien egoera bereziki txarrarekin lotzen da, gehienbat emakumeak baitituzte buru. 2016an, familia horien mantentze-pobrezia-aren tasa % 13,8 izan zen; ia bi aldiz handiagoa biztanleria osoarena baino. Izan ere, guraso bakarreko familietako pertsonak EAEn mantentze-pobrezia-ko egoeran dauden guztien % 25 dira, eta DSBEko espediente aktiboaren % 15.

» Nolanahi ere, gizarte-bazterketa egoeren garrantzia eta eragina genero-ikuspegitik aztertzean, askotariko ikerketek adierazten dute muturreko gizarte-bazterketaren kasu gutxiago egoten direla emakumeen artean, emakumeek estrategia prebentiboak baliatu ditzaizkela zenbaitetan. Estrategia horiek, ordea, berekin ekartzen dute erabiltzen dituzten emakumeen autonomiak eta bizi-kalitateak behera egitea, eta, gainera, haien egoera eta beharrak ikusezin bihurtzen laguntzen dute. Ikerketa berek, gainera, argi utzi dute muturreko gizarte-bazterketako egoeran dauden emakumei emandako zerbitzuak ez direla egokiak, ez baitituzte kontuan hartzen normalean emakumeen behar espezifikoak.

GAZTERIAREN AZPIEREMUA

ALDERDI AIPAGARRIAK

» Gazteen Euskal Behatokiak egindako **Euskadiko gazteen egoeraren diagnostikoa 2017** txostenaren arabera, 2016ko urtarrilaren 1ean Euskadik 2.171.866 biztanle zituen, eta horietatik 283.517 15 eta 29 urte arteko pertsonak ziren: % 50,9 gizonak (144.480) eta % 49,1 emakumeak (139.037).

» 16 eta 29 urte arteko gazteen erdian baino gehiagoren lan nagusia ikastea da; 25 urtetatik aurrera, ordea, datu horrek nabarmenki egiten du behera, % 18,4ren lan nagusia baita ikastea. Jarduera-tasari dagokionez, 2016an 16 eta 29 urte arteko gazteen erdiak (% 49,1) soilik dira biztanleria aktiboaren parte. Gizonen (% 49,5) eta emakumeen (% 48,6) tasen arteko desberdintasuna oso txikia da. 30 eta 34 urte artean, egoera erabat aldatzen da eta talde horretako pertsona gehienak biztanleria aktiboaren parte direla ikusten dugu. 2016an, kolektibo honen jarduera-tasa % 92,1ekoa zen; gizonen artean zertxobait altuagoa (% 94,3) emakumeen artean baino (% 89,9). Langabezia-



tasei dagokienez, aipatzekoa da 2007tik emakume gazteen langabezia-tasak gizonenak baino txikiagoak direla (2016an, % 21,9 eta % 25,5, hurrenez hurren). Gizonek baino prestakuntza-maila handiagoa duten emakume-belaunaldi bat lan-merkatuan sartu izana izan daiteke diferentzia horren arrazoia; izan ere, adinez nagusiagoa den taldearekin alderatuz gero, talde horretan gizonena baino altuagoa da emakumeen langabezia-tasa. Hala eta guztiz ere, azpimarratu behar da, lanaldi motari dagokionez, lan egiten duten emakume gazteen % 37,5ek lanaldi partzialean lan egiten dutela, eta gizon gazteen % 24ak. Soldatei dagokienez, gazteen artean ere soldaten desparekotasuna ageri da; izan ere, emakume gazteek, batez beste, gizonek baino gutxiago irabazten baitute (867 euro eta 1125 euro, hurrenez hurren). Lanaldi osoan lan egiten dutenak soilik kontuan hartuz gero, diferentzia mantendu egiten da.

» Bestalde, Euskadiko biztanleen batez besteko emantzipazio-adina 30 urteren ingurukoa da, eta emakumeak, batez beste, gizonak baino 2 urte lehenago emantzipatzen dira; emakumeak 28,8 urterekin eta gizonak, aldiz, 30,8 urterekin. Gazteak emantzipatzeko oztopo nagusiak enplegu egokirik ez izatearekin edo lan-baldintza prekarioekin lotutako arazoekin dute zerikusia.

» **Emakume gazteen aurkako indarkeriari** dagokionez, aipatutako diagnostikoaren arabera, 2015ean, Euskadin, 15 eta 29 urte arteko 1000 emakumetatik 7k genero-indarkeria jasan dutela salatu dute. Kasu gehienetan, indarkeria erabili duena bikotekidea edo bikotekide ohia izan da (1000 emakumetatik 5,4k horregatik jarri du salaketa; 1000tik 1,2k familiaren esparruan jasandako indarkeriagatik; eta gainerakoek, 1000tik 0,8k, sexu-askatasunaren kontrako delituak salatu dituzte).

» Emakumeen aurkako indarkeriaren tasa, 2015ean, altuagoa da 15 eta 29 urte arteko emakumeen artean (1000tik 7,3), 30 urtetik gorako emakumeen artean baino (1000tik 3,5). Emakume gazteei dagozkien tasak altuagoak dira 29 urtetik gorako emakumeei dagozkienak baino. Datu horrek ez du zertan esan nahi emakume gazteek genero-indarkeria gehiago jasaten dutenik, egoera horiek gehiagotan salatzen dituztela baizik.

» Diagnostikoak, gainera, adierazten du 15 eta 29 urte arteko hiru emakumetatik bati beldurra ematen diola gaez herrian edo auzoan barrena bakarrik ibiltzeak. Ohiko moduan, hiri-segurtasunaren pertzepzioa herritar guztiengan homogenea zela pentsatu izan da. Baina azken hamarkadetan agerian jarri da emakumeek eta gizonen oso diferente bizi dituztela kaleko indarkeriaren askotariko aurpegiak (sexu-erasoak, ahozko erasoak, lapurretak, larderia...). Ondorioz, emakume gazteen % 34,2ri beldurra ematen die gaez herrian edo auzoan barrena bakarrik ibiltzeak; gizonen kasuan, aldiz, ehuneko hori % 3,9koa da.

» Erantzunkidetasunari dagokionez, egiaztatzen da emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak etxeko zereginen banaketan ere agertzen direla. 2013an, 16 eta 29 urte arteko emakumeek esaten zuten gizonen baino 16 minutu gehiago eskaintzen zizkiotela etxeko zereginak egiteari. Genero arteko diferentzia edo arrakal hori adin



horretako gazte guztiei dagokiena da, haien elkarbizitza-egoera edozein dela ere. Bikotekidearekin bizi diren pertsonengan jartzen badugu arreta, erantzunek argi uzten dute desberdintasun nabariak daudela sexuaren arabera. 2016an, bikotekidearekin bizi ziren 30 urtetik beherako emakumeen % 22,2k esan zuten haiek zirela etxeko zeregin gehienak edo guztiak egiten zituztenak (gizonen kasuan, % 5,2k); beste % 59,4k esaten zuten erdi bana egiten zituztela (gizonen kasuan, % 67,3k); eta % 3,2k soilik argudiatzen zuen bikotekidea zela zeregin gehienak egiten zituena (gizonen % 17,2k onartzen zuen zeregin gehienak bikotekideak egiten zituela). Azken urteotan erantzunkidetasuna handitzen ari bada ere, oraindik ere emakumeak dira etxeko zereginen pisu gehiena beren gain hartzen dutenak.

GIZARTE ZERBITZUEN AZPIEREMUA

ALDERDI AIPAGARRIAK

» **Emakumeen kontrako indarkeriari** dagokionez, 2017ko EAEko Emakumeen eta Gizonen egoerari buruzko Zifrak txosteneko datuen arabera, emakumeen aurkako 4.693 biktimizazio egon ziren 2016an; biktimizazio esaten dugunean, emakume batek epe luze batean zehar delitu penal bat (mehatxuak, lesioak, e.a.) jasan duen kasuez ari gara. Zenbaki horrek Ertzaintzak 2015ean erregistratutako datuekin alderatuta, % 7,9ko jaitsiera txikia erakusten du. Ikus daitekeenez, emakumeen aurkako biktimizazioak, hamarretatik ia zortzitan (% 76,7), biktimaren egungo bikotekideak edo bikotekide ohiak eragindakoak izan dira. Familia barneko indarkeria dago bigarren lekuan, familiako gizonen baten eskutik eragindakoa (aitak, semeak edo beste senideren batek) kasu guztien % 18,3an. Gainerako kasuen % 5 emakumeen sexu-askatasunaren aurkako kasuak izan ziren. 2015. urtearekin alderaketa bat eginez, nabarmendu behar da bikotekideak edo bikotekide ohiak eragindako indarkeria kasuak puntu bat inguru areagotu direla (2015ean % 75,4 eta 2016an % 76,7), eta familia barneko indarkeria kasuak puntu bat inguru murriztu direla (2015ean % 19,5 eta 2016an % 18,3). Bilakaeraren ikuspegia kontuan hartuz, 2002. urteaz geroztik emakumeen aurkako indarkeria areagotuz joan da, 2014. urtean gorenera helduz, 5.124 biktimizaziorekin. Haatik, 2016an beherakada arin bat ikus daiteke aurreko urtearekin alderatuz, izan ere, 404 biktimizazio gutxiago erregistratu dira.

» Datuak, 2016koak, adin-taldetan banatuta aztertuz ikus daitekeenez, adin txikiko emakumeen artean (18 urte bete arte) familia barneko indarkeria nagusitu da, nahiz eta 14-17 urte bitarteko biktimen % 32,0ak bikotekideak edo bikotekide ohiak eragindako indarkeria pairatu duen. Era berean, 18-64 urte bitarteko emakumeen multzoan egungo bikotekideak edo bikotekide ohiak eragindako indarkeria nagusitzen da argiro. 65 urtetik gorako emakumeen multzoari dagokionez, berriro ere familia barneko indarkeria azaltzen da gehienbat.

» Erasotzaileen adinari dagokionez, gehienak 21 eta 50 urte artean kokatzen dira (adin-tarte horretan kontzentratzen dira kasuen ia % 77). Askoz ere proportzio txikiagoan bada ere, kezkarria da erasoen % 4,2 18-20 urte bitarteko mutikoek eragindakoak izatea, eta adin txikiko erasotzaileen portzentajea % 2,8koa dela ikustea. Azkenik, 65 urtetik gorako erasotzaileen multzoak guztiaren % 2,9 ordezkutzen du. Emakume biktimek



erasotzailearekin zuten lotura afektibo mota aztertuta, nabarmendu behar da kasuen % 35,4an erasotzailea bikotekide ohi sentimentala izan dela, eta ondoren egungo bikotekidea (kasuen % 28,9). Gainera, egungo ezkontideak eragindako erasoak % 19,9ko portzentajea hartzen du (eta ezkontide ohiak eragindakoa % 13,3koa). Hein txikiagoan daude mutil-lagunarekin lotutako biktimizazioak (egungo mutil-laguna eta mutil-lagun ohi kontuan hartuz), kasu guztien % 2,8 inguru ordezkatzuz.

» Indarkeria honen adierazpen muturreneko eta dramatikoena heriotza eragiten duena da. 2002tik 2016. urteko amaierara arte, 40 emakume erail dituzte Euskal Autonomia Erkidegoan. 2002. urteaz geroztik eraildako emakumeen % 22,5ek 30 urte baino gutxiago zituzten, % 45,0 21-50 urte artekoak ziren, eta ia herenek 51 urtetik gora zituzten (% 32,5).

» *Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen Dekretua bigarren aldiz aldatzen duen Lehendakariaren abenduaren 2ko 34/2013 Dekretua* indarrean jartzearekin batera, Gizarte Zerbitzuen Zuzendaritzaren esku jarri zen genero-indarkeriaren emakume biktimenzako ordainketa bakarreko dirulaguntzen kudeaketa. Dirulaguntza jaso duten emakumeen kopurua honako hau izan da:

URTEA	EMAKUME ONURADUNAK
2013	162
2014	153
2015	150
2016	143

» Familia- edo sexu-indarkeriaren biktima diren emakumeei laguntzeko arreta zerbitzuari (SATEVI) dagokionez, aipatzekoa da 2017an zehar 2.845 laguntza-eskaera jaso direla, eta horietatik 2.511 egokitzat jo direla. 2017an zehar arreta eman zaien pertsonen % 66,5 indarkeria egoeratan zeuden emakumeak izan dira; alegia, egindako arreten % 72,8. Zerbitzutik egindako esku-hartzearen esparruan, biktimei emandako zuzeneko arretaz gain, emakumeen aurkako indarkeria egoerei heltzen laguntzen zaie hurbileko pertsoneri nahiz profesionaleri, kasu jakin bat lantzeko edo, biktimekin zuzeneko harremanik izan gabe, arlo horri buruzko informazioa eskatu dutelako.

» **Euskadiko etxerik gabeko pertsoneri** dagokienez, generoaren ikuspuntutik alde adierazgarriak daude etxerik gabeko gizonen eta emakumeen artean haien egoerarekin lotutako faktoreak edo arrazoiak azaltzeko orduan, Eusko Jaurlaritzak foru-aldundien eta zenbait udalen lankidetzarekin egindako “*Etxerik Gabeko Pertsonentzako Euskal Estrategia*” izeneko txostenak dioenez. Gizonek emakumeek baino gehiago aipatzen dituzte egiturazko faktoreak (batez ere, laneko arazoei, arazo ekonomikoei edo dokumentazio faltari loturikoak); emakumeek, aldiz,



askoz gehiago aipatzen dituzte harreman-faktoreak, familia arteko arazoei eta/edo bikote-hausturari loturikoak, indarkeria matxistaren egoera espezifikoak ere barne direla.

» Horrekin lotuta, nahitaezkoztat jotzen da generoaren ikuspuntua are egiturazkoagoa den modu batean aintzat hartzea gizarteratzeko zerbitzu eta zentroetan, bai eta esku-hartzeak banan-banan aztertzea ere, pertsona bakoitzaren beharrezanetan, itxaropenetan, ahalmenetan eta lehentasunetan oinarritutako ikuspuntu bat sustatutako duten eran. Halaber, inklusioa ulertzeko modu multidimentsionalaren alde egiteak interseksionalitateari buruz hitz egitea dakar, hau da, nola pertsona batek jasan ditzakeen diskriminazioak eta zapalkuntzak aldi berean elkarreragiten duten, pertsona horren nortasuna osatuz. Genero-ikuspuntua aplikatu beharrekoa da, eskusio-egoeretan egon ohi diren sexuaren araberako berdintasun ezak nabarmentzeko ez ezik, baita bazterketa-prozesu horiek eragin dituzten arazoietan eta inklusio- zein laguntza-jarduketetan ere. Hain zuzen ere, Etxerik gabeko Pertsonentzako Euskal Estrategiak eredu berri bat eraikitzea sustatuko du, lan-prozesuak eta -egiturak birdiseinatuko dituena, eta hainbat aldagai aintzat hartuko dituena, batetik, zerbitzuak erabiltzen dituzten emakumeen beharrezanak, nahiak, itxaropenak, baldintzatzaileak eta lehentasunak, eta, bestetik, jarduketa guztien ebaluazioa, generoaren ikuspuntutik (hau da, emakumeen eta gizonen bizi-baldintzen artean dauden aldeak eta berdintasun gabeziak aztertuz).

» **Biztanleriari** dagokionez, EINek EAEn eman dizkion eta *Zahartze Aktiborako Euskal Estrategia 2015-2010* txostenean jaso diren datuen arabera, 2029. urtean biztanleria osoaren % 29k 65 urte baino gehiago izango ditu, eta 55 urtetik gorako milioi bat pertsona inguru egongo dira; hau da, euskal biztanleriaren erdia, ia. Era berean, urte horretarako, aurreikusi da EAEn 100 urte edo gehiagoko 3.000 pertsonatik gora izango direla, batez ere emakumezkoak. Adin horietara iristen den emakume kopurua gizonena baino 5 aldiz handiagoa da. Biztanleriaren zahartzea, hortaz, biztanle talde jakin batekin adinaren arabera duen egituraren osaketan eraldaketak eragiten dituen prozesu bat da, eta hala jasotzen du Estrategiak. Prozesu horrek bi dimentsio ditu, arazoiei eta ondorioei erreparatuz bereiz daitezkeenak. Dimentsioetako bat gizarteko adineko pertsonen ehunekoak gora egitean datza. Horrek esan nahi du adin talde hori besteak baino azkarrago haztera igarotzen dela. Aldaketa horrek bi arazoi nagusi ditu: jaiotza-tasa jaistea eta bizi-itxaropena areagotzea.

» Sailak, zahartze-prozesuaren ondorioz gizartean gertatzen ari den aldaketa garrantzitsua ikusita, *Zahartze Aktiborako Euskal Estrategia 2015-2010* bultzatu du pertsonekin duen konpromisoari erantzuteko, zahartzea aktiboa ez ezik positiboa, osasuntsua eta herrialdearen, lurraldearen, hiriaren edo herriaren garapenean integratua izan dadin. Estrategiak euskal biztanleriaren zahartze aktiboa sustatzeko xedea duten proposamen eta neurrien multzo bat jasotzen du, genero-ikuspuntutik dauden ezaugarriak aintzat hartuz. Estrategian berriaz aipatzen da bermatu egin beharko dela prozesu horietan adineko pertsonen askotarikotasuna txertatzea, arreta berezia jarrita



desgaitasunari, sexu-orientazioari, sinesmenari, kultura-identitateari eta abarri., genero-ikuspuntua eta berdintasuna aintzat hartzeari utzi gabe.

Orobat, nahitaezkoztat jotzen du ikuspuntu hori esku-hartzearen arlo guztietan sartzea; zehazki, beharrezkoztat jotzen du zaintzaren eta erantzukidetasunaren balioak bizitza osoko ikaskuntzaren kontzeptuaren barruan sartzea, bai eta erretiroa hartzeko prestaketan ere.

» Halaber, estrategiaren esparruan gobernantza-eredu berri bat sustatuko da, biztanleriaren egiturarekin eta horren barruan zahartzen diren pertsonen eginkizunarekin bat datorrena; aintzat hartuko da, bizitzako zahartze-prozesuan gertatzen diren aldaketei aurrea hartzeko eta horiek prestatzeko beharra; orobat, herritarren parte-hartzearen kontzeptua berriro pentsatuko da, parte-hartzea hirien, herrien eta inguruneen arteko laguntasunaren aldeko nazioarteko mugimenduaren oinarria baita. Horrekin lotuta, Gizarte Zerbitzuetako Zuzendaritzak konpromisoa hartu du «*Adineko Pertsonentzako Euskal Gobernantza Estrategia 2019-2022*» izeneko txostena prestatzeko; horren xedea izango da parte-hartze publiko-sozialeko eredu bat zehaztea, bat datorrena bai biztanleriaren egiturarekin, bai gizarte horretan zahartzen ari diren pertsonen zereginarekin, hala politika publikoaren esparruan nola esparru pribatuan ere. Proposatutako parte-hartze publiko-sozialeko ereduak, praktikan, Agenda Nagusi ereduaren izenekoaren itxura hartu du; horren xedea da zahartzen diren pertsonen espazio bat ematea eragiten dieten arazoaren definizioa partekatuz, eta administrazioarekin batera diseinatutako konponbideak eta proposamenak bilatzen laguntzea, balio publiko-soziala emango baitute. Asmoa da arduradun teknikoekin, politikariek eta gizarte zibilarekin aktiboki parte hartzea, denen artean pertsona nagusien bizi-kalitatea hobetzera bideratutako zerbitzuak eta politikak diseinatuz.

» **Euskadiko Hirugarren Sektore Sozialari (EHSS)** dagokionez, Eusko Jaurlaritzak Elkarrizketa Zibilerako Mahaia osatzen duten erakunde eta sareekin elkarlanean egindako «*Euskadiko Hirugarren Sektore Soziala Sustatzeko Estrategia*» txosteneko datuen arabera, EHSSa gutxi gora-behera 3.500 erakundek osatzen dutela kalkulatu da. Erakundeek 2013an kudeatutako bolumen ekonomikoa 1.451 milioi eurokoa izan zen, euskal BPGd-ren % 2,2. Sektore horrek lan ordaindu bat (lanaldi osoan edo partzialean) egiten duten ia 36.000 pertsonari ematen die enplegua, eta lan horietan borondatez laguntzen duten 125.000 boluntario ingururen parte-hartzea antolatzen du. Estrategia horrek askotariko helburuak ditu, besteak beste: elkarrizketa zibila bultzatzea eta sustatzea, arlo publikoaren eta gizartearen arteko lankidetzeta, sektore publikoa EHSSrekin batera lankidetzan jardutea, sustatzeko eta sendotzeko jarduketaren bidez, euskal sektore publikoaz kanpoko beste eragile batzuekin batera lan egitea, nortasun partekatua bat zehaztea, sektorea egituratzea eta duen balioa aitortzea, I+G+b soziala, errealitatea aztertzea eta datuetan oinarritutako kudeaketa egitea. Horretarako, beharrezkoa izango da sexuaren arabera bereizitako informazioa eskura izatea, horrela hobeto ezagutzeko emakumeen eta gizonen egoera zein den sektore horretan, eta egoera hori hobetu ahal izateko. Hain zuzen ere, estrategian jasotako jarduketetako bat Hirugarren



Sektore Sozialaren Euskal Behatokia sortzea da; erakunde horrek izango du informazioa eta ezaguerak biltzeko, sistematizatzeke, eguneratzeko eta sortzeko ardura, baita informazio hori hedatzeko ere, bai EHSSrekin lotutako esferetan eta bai haren barruan integratutako erakunde eta sareetan ere. Hori guztia generoaren ikuspuntuari, haurtzaroari eta dibertsitate funtzionalari arreta berezia jarritz egingo da.

» Bestalde, zehazki **Euskadin boluntariotzari dagokionez**, 2017ko «*Boluntariotza eta partaidetza sozialerako beste modu batzuk EAEn*» ikerketaren arabera, Euskadiko biztanleen % 13,4 (241.907 pertsona inguru) boluntario izan da hirugarren sektoreko erakunderen batean azken urtean. Ehuneko hori 2012an erregistratutakoa (% 8,6) baino altuagoa da. Boluntarioen sexua aintzat hartuz gero, ikusten dugu erakunde horietan boluntario gisa jarduten diren gizonen eta emakumeen proportzioa oso antzekoa dela (% 13,6 eta % 13,1 hurrenez hurren). Datuek erakusten dute tasak parekatuta daudela 2012tik. Halaber, datuek agerian uzten dute 18 eta 29 urte bitarteko gazteak direla boluntariotza tasa altuagoak dituztenak (% 29,9, eta 65 urtetik gorakoek, aldiz, % 7,5) eta emakumeek Gizarte Ekintza edo Garapenerako Lankidetzaren bezalako arloetan parte hartzen dutela gehienbat; gizonek, ordea, Kirolen eta Enpleguaren arloan. Bestalde, ez dago desberdintasunik emakumeen eta gizonen arduraren. Hala eta guztiz ere, adierazten da denbora falta dela borondatezko lanari denborarik ez eskaintzeko arrazoi nagusia.

» Azkenik, Hirugarren Sektore Sozialekoak ez diren bestelako erakundeetan (parrokiak edo erlijio-zentroak, sindikatuak edo elkargo profesionalak eta/edo alderdi politikoak) parte hartzen duten pertsonak aztertuz gero, aipatutako ikerketako datuek adierazten dute biztanleriaren % 5,6k boluntario gisa lan egiten duela mota horretako erakundeetan. Kasu horretan, erakunde mota horietan laguntzeari denbora eskaintzen dioten gizonen tasa emakumeena baino altuagoa da (% 6,7 eta % 4,5 hurrenez hurren). Hautematen da enplegu bat duten pertsonak direla erakunde horietan gehien parte hartzen dutenak (% 8,3).

» Euskal administrazio publikoek, parte hartu nahi duten pertsonen lana aintzatesteaz gain, jarduteko duten gaitasunaren aldeko apustua egin behar dute, ahal den neurrian, parte hartzeko eremuak eta inplikaturako pertsona eta erakunde kopurua handituz. Ildo horretatik, «*Boluntariotzaren Euskal Estrategia 2017-2020*» egin da, partaidetza sozialaren garapenean eskumenak edo betebeharrak dituzten edo edonolako esku-hartzeak egiten dituzten gizarte-eragile guztiei balioko dien tresna izateko helburuarekin. Testu horretan ezartzen den bezala, estrategiatik eratorritako ekintza guztiek txertatu behar dute genero-ikuspegia edo ikuskera, eta desparekotasunak ezabatu eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra beren gain hartu behar dute. Hori horrela islatzen da estrategiaren erronketan, identifikaturako premietan eta proposaturako helburu eta jarduketetan.

» **Mendekotasun egoeran dauden pertsona nagusiei** dagokionez, «*Euskadiko 55. urteko eta gehiagoko pertsonen bizi-baldintzei buruzko ikerketaren*» datuen arabera, laguntza behar duten 65 urtetik gorako pertsonak



biztanleriaren % 29,1 dira. Ehunekoa handiagoa da emakumeen artean (emakumeen % 25,2k behar dute laguntza, eta gizonen % 13,9k). Sexuari eta adinari dagokionez zaintzaileen profila zein den aintzat hartuz gero, etxeko laguntzan emakumeak nabarmentzen dira; zaintza pertsonalean, etxeko zereginetan eta izapideak eta kudeaketak egiteko laguntzan, aldiz, gazteak dira nagusi. Bestalde, laguntza eskaintzen duten laurogei urtetik gorako pertsonen artean, laguntza emozionala apur bat nabarmentzen da eta izapideak eta kudeaketak egiteko laguntza nabarmenki jaisten da. Pertsona horien osasun-egoera funtsezkoa da eman dezaketen laguntza mota zehazteko. Aldiz, zaintzaren neurketa osoa aintzat hartuz gero, inkesta erantzun duten pertsonen erdiek baino gehiagok, % 54,8k, zaintza motaren bat egiten dute (seme-alabak, bilobak eta/edo adineko pertsonak edo desgaitasunen bat dutenak). Zaintzaileen profilari erreparatuz gero, ikusten dugu % 57 emakumeak direla eta % 43 gizonak. Oraindik ere zaintzan sexuaren araberako joera argia ikusten bada ere, esan dezakegu, zahartzaroan, gizonak gehiago parte hartzen dutela zeregin horietan. Aitona askok zaintzen dituzte bilobak, bikotekideak eta senide zaharragoak, baina emakumeek baino gutxiago. Sumatzen da kasu bakoitzean zaintzako zeregin mota jakinak aztertzen ditugunean agertzen direla generoen arteko desberdintasunak. Normalean, etxeko barruko inguruneari lotutako zereginak emakumeek egiten dituzte gehienbat, eta etxetik kanpokoak, aldiz, gizonak.

» Saileko Gizarte Zerbitzuen Zuzendaritzak zerbitzu bat eskaintzen die mendekotasun egoeran edo arriskuan dauden pertsonen laguntzeko sare soziofamiliarreko zaintzaileei, besteak eta beren buruak zaintzeko ezagutzak, jarrerak eta abileziak eskura ditzaten. Zerbitzu horren helburuak hauek dira: zaintzaileek egiten duten zaintzaren kalitatea hobetzen laguntzea; zaintzaile nagusien bizi-kalitatea hobetzen laguntzea; beste zaintzaileen erantzunkidetasuna sustatzea; eta besteak eta beren buruak zaintzeko ezagutzak, jarrerak eta abileziak eskuratzen laguntzea. Nolanahi ere, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailarentzat estrategikoa da familia-ingurunean zaintzak egiten dituzten pertsonen zuzenduko zaien politika integral bat eskaintzea; hori dela eta, legegintzaldi honen lehentasunen artean dago kolektibo horren egoera ezagutzea eta horien beharrezko erantzunak ematea, Familia Inguruneko Zaintzaileei Laguntzeko Euskal Estrategia diseinatuz, estrategia horrek sostengu-sare komunitarioak sendotzea aintzat hartuko baitu.

FAMILIA-POLITIKAREN ETA ANIZTASUNAREN AZPIEREMUA

ALDERDI AIPAGARRIAK

» **Familia-politikari** dagokionez, 2018-2022 aldirako «EAEko Familiei Laguntza emateko Erakundearteko IV. Planean» jasotako datuen arabera, Euskadi Europako jaiotza-tasa baxuenetako bat duen eskualdeetako bat da. Euskadin, 2016an, 8,4 haur jaio ziren 1.000 biztanleko. 2016an, ugalkortasun-tasaren koituntura adierazlearen arabera, seme-alaben batez besteko kopurua 1,39 izan zen Euskadin; askoz txikiagoa da 1975eko batezbestekoa (2,78) eta belaunaldi-ordezkapenerako beharrezkoa dena baino (2,1).

» Gazteen ugaltzeko nahia eta itzaropena hezurramitzeko zailtasunek eta gazteak emantzipatzeko eta bizi-proiektu autonomoak eraikitzeko oztopoek bere horretan jarraitzeaz gain, lan- eta familia-bizitza uztartzeko



zailtasunak ere mantendu egiten dira. Zailtasun horiek bikote gazteei eragiten die gehienbat, eta batez ere, modu neurrigabeen, emakumeei. Familiaren Erakundearteko III. Planaren ebaluazioaren arabera, enplegu bat duten biztanleen artean, lana eta seme-alaba adingabeen zaintza uztartzeko zailtasun handiak dituztela adierazten dutenen ehunekoa apur bat handitu da azken urteotan. Lanaldia edo laneko egutegia zaintza-beharretara egokitzeko zailtasunak dituztela esaten dutenen ehunekoa ere handitu egin da, baita amatasunak emakumeen lan-ibilbidea asko oztopatzen duela uste dutenena ere.

» Bestalde, seme-alabak izan dituzten eta lanean ari diren edo lan egin duten pertsonen % 40 ez daude oso edo batere pozik uztartzeko dauden aukera pertsonalekin. Ehuneko berak uste du amatasunak edo aitatasunak lanean mailaz igotzeko aukerak gutxitu zizkiela, eta % 30en iritziz, lana topatzeko aukerak gutxitu zizkien. Gainera, 30.000 pertsona inguruk eten dute haien lan-jarduera azken hiru urteotan, mendeko pertsonen zaintzarekin zerikusia duten arrazoiengatik; horietatik, ia 24.000 (alegia, % 83) emakumeak dira. Lan-jarduera eten dutenak biztanleria osoaren % 1,9 badira, mendeko seme-alabak dituzten familia nuklearreko emakumeen artean, portzentaje hori % 6,9ra heltzen da (familia-talde mota bereko gizonen kasuan, aldiz, % 0,8).

» Halaber, genero-desparekotasunek eta seme-alaben heziketan erantzunkidetasuna lortzeko zailtasunek bere horretan jarraitzen dute. Emakumeak lan-merkatuan masiboki txertatzeaz gain, azken hamarkadetan gertatu den aldaketa sozial garrantzitsuenetako bat, familia-politiken plangintzan eta diseinuan eragin nabariak izan dituena, genero-harremanen eraldaketa izan da. Alde horretatik, nabarmendu behar da ez datozela bat inolaz ere, batetik, herritarrek berdintasunerako duten gero eta jarrera hobea eta, bestetik, etxeko eta zaintzako lanen banaketan oraindik ere dagoen jardunbide tradizionala, seme-alabak jaio ondoren batez ere. Seme-alabak dituzten emakumeen okupazio- eta jarduera-tasak txikiagoak dira, oraindik ere, gizonenak baino. Gainera, enplegua duten emakumeek gizonezko lankideek baino askoz denbora gehiago eskaintzen diote mendeko pertsonak zaintzeari. Eustaten Lana, familia eta bizitza pertsonala bateratzeari buruzko inkestaren arabera, nabarmena da etxeko lanen banaketa oso desberdina dela Euskadiko gizonezko eta emakumezko langileen artean. Gaur egun, etxetik kanpo lan egiten duten emakumeek 4,7 ordu ematen dituzte egunero 15 urtetik beherako seme-alabak zaintzeko; gizonek, berriz, 3,3 ordu ematen dituzte egunero. Ordaindutako lanean jarduteaz gain, ia emakumeen erdiek (% 51) 5 ordu edo gehiago ematen dituzte seme-alabak zaintzeko. Gizonen artean, ordea, proportzio hori % 23koa da. Enplegu bat duten pertsonen artean, etxeko zereginen banaketa are desorekatuagoa da: emakume langileen ia % 30ek (eta gizon langileen % 8k) egunean hiru ordu baino gehiago eskaintzen diote etxeko zereginak egiteari.

» Bestalde, amatasunak edo aitatasunak emakumeen eta gizonen ibilbide profesionalak zer neurritan eragozten duen aztertuz gero, biztanleriak uste du amatasunak askoz kalte handiagoa egiten duela aitatasunak baino.



Gainera, amatasunak emakumeen ibilbide profesionala asko edo nabarmen galarazten duela uste duten pertsonen ehunekoak gora egin du azken urteetan zehar.

» Lana eta familia bateratzeko prestazioei dagokienez, datuek erakusten dute, seme-alabak zaintzeko eszedentzian edo lanaldi-murrizketan dauden gurasoei laguntzeko prestazio ekonomikoak familia eta haurtzaroren inbertsiorako estrategia batean ardazten direnez, komeni dela laguntza horien eragina eta funtzionamendua xehetasunez aztertzea. Horri dagokionez, azpimarratu behar da, lehenik, ez diotela mesede handirik egiten genero-berdintasunari eta gehienbat emakumeek erabiltzen dituztela; bi gurasoei zuzenduta badaude, salbu eta besterenezinak badira eta/edo ondo ordainduta badaude, noski. Egindako analisiak bat datoz hau nabarmentzean: emakumeen lanaldi partzialeko lanek edo zuzenbidez edo egitez emakumei zuzenduta dauden gurasoen baimenek erreproduzitu egiten dituzte bereizitako rolak, eta ekarpen txikia egiten diote berdintasunari, nahiz eta oso eraginkorrak izan daitezkeen lana eta familia uztartzeko. Egindako ebaluazioen arabera, lan-baimenek, aitatasun-baimenak izan ezik, emakumeen zaintzaile rola mantentzen eta indartzen dute, emakumeak izan ohi baitira epe motz edo luzeagoetan zehar lan egiteari uztea erabakitzen dutenak; eta horrek, orokorrean kalteak eragiten ditu haien ibilbide profesionalean eta enplegua mantentzeko zailtasunak sor ditzake. Diru-transferentziei dagokienez, horiek ere ondorio kaltegarriak dituzte berdintasunean; izan ere, enplegua uztera edo lanaldi partzialean lan egitera animatzen dituzte amak, edo etxeko langile bat kontratatuz, eta horrek guztiak emakumeak zaintza-lanekin lotzeko joera erreproduzitzen du, baita gizonak gai horietan ez sartzea ere. Genero-joerez gain, joera sozioekonomiko nabarmena dute, errenta eta prestakuntza-maila altuenak eta lan-merkatuan egoera onena duten familiek erabiltzen baitituzte eta funtsean familia mota horri egiten baitiote mesede. Hala, laguntza mota horiek lana eta familia bateratzen eta haurrak zaintzen laguntzen diete lan-merkatuko sektore pribilegiatuenei (kontratu mugagabea, lanaldi osoko enplegua eta hezkuntza-maila altua duten langileak eta sektore publikoko langileak), denbora gehiago izan dezaten amatasunaz/aitatasunaz gozatzeko. Aitzitik, lan-merkatuan egoera txarragoa duten amek –aldi baterako kontratuak dituzten sektore pribatuko soldatuko langileek– aukera gutxiago dituzte baliabide horiek erabiltzeko. Eszedentzian eta lanaldi-murrizketan dauden gurasoei laguntzeko prestazio ekonomikoek ondorio hori neurri batean zuzentzen badute ere, joera sozioekonomikoa mantendu egiten da, errenta baxuagoa duten familiek zailtasun gehiago baitituzte diru-sarreraren zati bati uko egiteko.

» Datuei erreparatuz gero, ikusiko dugu, 2015ean emakumeak izan zirela amatasun prestazioak gehien erabili zituztenak, 14.000 emakume baino gehiagok eskatu eta jaso baitituzten. Aitatasun prestazioei dagokienez, 2015eko datuen arabera, 13.300 prestazio eskatu ziren. Seme-alabak zaintzeko prestazioei dagokienez, emakumeak eta gizonak pixkanaka baliabide hori erabiltzen ari dira. 2015ean, 3.645 emakumek eta 262 gizonek



eskatu zuten eszedentzia bat; beraz, eszedentzia eskatzen duten emakumeen kopuruak gora egiten badu ere, neurri horiek baliatzen dituzten gizonen ehunekoa oso txikia da oraindik ere, nahiz eta bilakaera positiboa duen.

» **Dibertsitate afektibo eta sexualean eta genero-identitatean berdintasuna** sustatzeari dagokionez, Sailak 2016an egindako «*Lesbofobia, homofobia eta transfobia hezkuntza-sisteman*» ikerketaren arabera, agerikoa da, aurrerapausoak eman badira ere, gazteen arteko harreman afektibo eta sexualak sexismoak zeharkatzen dituela, neurri handi batean: heterosexualitatearen arau soziala urratzen duten sexu-nortasunak eta aukera afektibo eta sexualak ez dira onartzen eta ez daude normalizatuak, eta, ondorioz, kasu askotan ezkatatu, eta sufrimenduz bizitzen dira. Alde horretatik, nerabeek beren burua dibertsitate afektibo eta sexuala nahiz familia-aniztasuna eta genero-identitate desberdinak onartzen duten pertsona irekitzat hartzen badute ere, onarpenari buruz duten diskurtsoak kontraesanak izan ohi ditu eta oraindik ere gazteen artean existitzen diren fobien isla diren sinesmen, sentimendu eta jarrerak hautematen dira.

» Ikerketak, besteak beste, honako hau ondorioztatzen du:

- Genero-rol tradizionalak zenbat eta gutxiago zalantzan jarri, orduan eta ageriago geratzen dira sinesmen estereotipatuak eta onarpenik eza.
- Oro har, batik bat mutilen artean partekatutako ideia da heteronormatibitatea ez dela zalantzan jartzen. Heterosexualitatearen ardatzean oinarrituta eraikitzen eta alderatzen dira, sexualki harremanak izateko modu naturala hori dela onartuta. Neskek gehiago jartzen dute zalantzan heteronormatibitatea, nahiz eta onartzen duten kontrako sexuarekiko erakarpena sentitzeko gizarteratuak izan direla.
- Sexu-orientazioa zurruna eta ez oso malgua dela uste dute, baina zalantzarik gabe, mutilekin alderatuta, neskak ez daude hain lerrotatuta eta aukera egin ahal izateko askatasun handiagoa dutela sentitzen dute; aldiz, mutilen kasuan, berdin taldeak eragin dezakeen hertsadura edo errepresioa askoz ere nabariagoa da.
- Mutilentzat, gay izateak maskulinitatea eta estatusa galtzea ekar lezake.
- Homosexualitatea eta lesbianismoak, heterosexualitatearekin alderatuta, gabeziak dituztela pentsatzeko joera dago.
- Rolak urratzea zigortu egiten da oraindik ere, rol tradizionalak barneratuta dauden adierazgarri.
- Nerabeek ez dute erreferenterik gertu izaten, LGTBI kolektiboen ikuspegi integralagoa izatea ahalbidetzeko. LGTBI kolektiboei buruzko idearioa eraikitzeko erreferente ohikoenak telebistako serie eta programetako pertsonaiak izaten dira eta, pertsonaia horiek, oro har, estereotipatuak izaten dira eta ez datoz bat kolektiboen errealitatearekin. Lesbianen kasuan, telebistako erreferenteak ere urriak izaten dira.

» Hori horrela, oraindik ere beharrezkoa da dibertsitate afektiboa eta sexualaren, familia-aniztasunaren eta genero-identitateen gaiari heltzea. Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailak gaiari heltzeko tresnak ditu; adibidez,



BERDINDU, sexu- eta genero-aniztasunarekin zerikusia duten gaiei buruzko informazioa eta arreta ematen duen zerbitzu publikoa, alor horretako arazoei esparru desberdinetatik ekiteko zerbitzuak elkartzen dituena. Esaterako, *Berdindu Ibiltari* zerbitzuak «Berdinen arteko arreta» du oinarri; hau da, zerbitzura jotzen duten trans guztiei trans batek edo sexu-identitate bereko pertsona batek egingo die arreta. Trans pertsonen arreta ibiltaria eskaintzen die eta, era berean, informazioa eta arreta ematen die hezkuntza-komunitateari, gizarte-eragileei eta profesionalen, komunikabideei eta, oro har, herritarrei, homofobia desagerraraztea xede izanik. Bestalde, *Berdindu Eskolak* zerbitzuak aholkuak eta prestakuntza ematen dizkie irakasleei, sexu-aniztasuna lantzearekin eta LGTBI diskriminazio-problematikekin kezkatuta dauden ikastetxeetan. Eskaintzen duen beste tresna bat da trans pertsonen Euskadin erabili ahal izango duten dokumentazio administratiboa erregulatzea, Erregistro Zibilean beren sexua zuzendu arte libreki aukeratutako genero-nortasunaren arabera tratatuak izateko; horretarako, transexualen dokumentazio administratiboari buruzko abenduaren 22ko 234/2015 Dekretua onartu zuen Sailak.

» **Immigrazioari** dagokionez, 2018ko urtarrilaren 1eko erroldako datuen arabera, EAEn bizi diren atzerritar jatorriko biztanleak 9.586 gehiago dira, 206.175 pertsona guztira, eta EAEn bizi diren biztanle guztian % 9,4. Atzerritar jatorriko biztanleen erdiak baino gehiago emakumeak dira (% 52,6), eta presentzia handiena Bizkaian dute (% 53,3). Gipuzkoan % 52,6 dira eta Araban, aldiz, % 50,8.

» Azpimarratu beharreko datu bat, EAE autonomia erkidego gehienetatik desberdintzen duena, aztertutako kolektiboan emakumeen pisua gizonena baino zertxobait handiagoa dela da. Alderdi hori, hein batean, Euskadiko egitura sozioekonomikoarekin eta etorkinen kolektiboaren lan-esparruekin lotuta dago. Hala, emakume etorkinen enplegu-tasak gizonenak baino altuagoak dira. Aldi berean, krisiaren eraginez, lan egiten ez zuten emakumeek lan-merkatuara sartu behar izan dute, krisiaren inpaktuaren ondoren familia askok errentak galdu dituztelako eta langabeziak gora egin duelako nagusiki maskulinoak diren sektoreetan, hala nola eraikuntza. Era berean, nabarmentzekoa da emakumeen enplegua lan-esparru gutxi batzuetan kontzentratu dela; merkataritzan edo ostalaritzan eta, batez ere, etxeko zerbitzuetan. Azken lan-esparru horretan egiten dute lan enplegu bat duten emakume etorkinen erdiek. Lan-merkatuko maila prekarioenetan kontzentratzearen ondorioz, ezegonkortasun maila altua izaten dute, behar baino gaituagoak egon ohi dira egin behar duten lanerako, eta atzerritar jatorriko gizonen baino lan-baldintza txarragoak izaten dituzte orokorrean. Beraz, emakumeek enplegua lortzeko aukera gehiago dute, baina lan-prekarietate handiago baten truke.

» Euskadiko immigrazioaren errealitatea, non emakumeek egindako etxeko zereginen sektoreko enpleguak pisu handia duten, finkatu besterik ez da egin 2010 eta 2014 urteen artean. EAEn lan egiten duten etorkin guztien artean sektore garrantzitsuena da (batez ere jatorri latinoamerikarreko emakumeen artean) eta, emakumeen kasuan, lanpostu guztien erdiak sektore horretan daude.



» Orokorrean, Euskal Autonomia Erkidegoan geroz eta atzerritar etorkin gehiago egotea halabeharrezko errealitate bat da, gure inguruneari kultura-aniztasun nabarmena ekartzen diona. Egoera horri erantzuteko, ezinbestekoa da Administrazio Publikoek gizarteratzea eta kulturarteko aberastea sustatzeko jarduketak egitea. Ildo horretatik, Eusko Jaurlaritzak *Herriartasunaren, Kulturartekotasunaren eta Immigrazioaren Esparruan Jarduteko V. Plana 2018-2020* egin du Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailarekin, Familia-politikako eta Aniztasuneko Zuzendaritzaren bidez. Plan horretan, eragile bakoitzak modu koordinatuan garatu behar duen rola zehaztuko duen sistema bat eraiki behar dela adierazten da, eta planaren helburu estrategikoak, jardun-eremuak, eremu bakoitzean aurreikusitako ekintzak, eta arreta berezia behar duten kolektiboak zein diren zehazten da. Beharrezkoa izango da, beraz, antolaketa horretan eta planean jasotako jarduketek garapenean genero-ikuspegia aintzat hartzen dela ziurtatzea.

» Planean jasotzen den eta berariaz etorkinei zuzenduta dagoen Sailaren Zerbitzuetako bat BILTZEN da, Integrazioarako eta Kulturen arteko Bizikidetzarako Euskal zerbitzua. Zerbitzu horren xedea da euskal gizartearen dauden kultur komunitateen arteko elkarrizketa bizkortzea; orobat, kultur komunitate horien eta Administrazioaren arteko harremana. Hain zuzen ere, zerbitzu publiko eta pribatuei beraien lanerako aholkua eman diezaiekeen zentroa nahi da, alor horretako gatazkak kudeatu eta eraldatzeko prozesuak errazteko gauza izango dena, eta pertsona ororen gizarte-integrazio osoa errazteko gai, aniztasuna errespetatuz, betiere.

» Gure herriaren ezaugarri den kultura-aniztasun horretan nabarmentzekoak dira **herri ijitoaren** presentzia eta ekarpenak. «*Ijito Herriak EAEn duen egoerari buruzko azterketa*» txostenaren arabera, datu zehatz eta fidagarririk ez badugu ere, ijitoen komunitatea 14.000 pertsona inguruk osatzen dute, eta haren ezaugarri nagusietako bat da komunitate heterogeneoa eta askotarikoa dela. Komunitate gaztea da, eta haren kideek geroz eta denbora gehiago igarotzen dute toki berean bizitzen, herriz aldatu gabe (garai batean egin ohi zuten bezala). Gaur egun, ijitoen komunitateak eta kulturak (beste komunitate eta kultura askok bezala) zenbait fenomeno direla-eta (hala nola ekonomiaren globalizazioa, erakunde politikoaren berregituraketa, nazioarteko legeen aurrerapenak eta atzerapenak, migrazioak eta kulturartekotasunaren aldarrikapen berritua, informazioaren eta komunikazioaren teknologien iraultza, pozik dauden sektoreen eta baztertuta daudenen arteko zuloaren zabaltzea eta familia-egituretan edo balio-eskaletan izandako aldaketa) sortutako gizarte-aldaketek dakartzaten aukerak eta mehatxuak dituzte aurrean.

» Instituzioen parte-hartzea eta lankidetzak sustatzeko helburuarekin, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailak *Ijito Herriarekiko Euskal Estrategia (2017-2020)* diseinatu zuen, eta bertan ijitoen bizi-kalitatea, partaidetza soziala, bizikidetzak eta ijitoen kulturaren ezagutza hobetzeko beharra jasotzen da. Esparru horretan sortu zen Ijito Herriaren Erabateko Sustapenerako eta Partaidetza Sozialerako Kontseilua. Halaber, kontseiluaren barruan Emakume Ijitoen Batzordea dago, aurreko legealdian sortu zena. Batzordearen xedea emakume ijitoak eta haien ezagutzak



ikusgai egitearen eta balioestearen bidez eraldaketa bat sustatzea da, eta emakume ijitoak ahalduntzeko ekintzak eta proiektuak sortzen dituzte.

» Gure gizartean dugun **aniztasuna** eta jardun-eremu honi buruz aurreko atalek ematen dituzten datuak ikusita, ezin da alde batera utzi diskriminazioa jasaten duten edo jarrera kriminalen biktima diren pertsonak existitzen direla. Diskriminazio horren arrazoi nagusiak honako hauek dira: *generoa, etnia, sexu-orientazioa edo -nortasuna, jatorria, desgaitasuna, edo gizarte-bazterketa, besteak beste*. Errealitate hori pertsonen eta kolektiboen arteko mendetako desparekotasun orokortuan errotzen da. Giza eskubideak eta funtsezko askatasunek geroz eta lehentasun handiagoa dute ordena juridikoetan, konstituziozko nahiz nazioartekoetan, eta, horri esker, askoz agerikoagoak dira botere publikoentzat eta herritarrentzat. Azken horiek uste osoa dute diskriminazioa bezalako jokabideak onartezinak eta bateraezinak direla eskubide eta funtsezko askatasun horiekin. Aukera-berdintasuna eta, bereziki Tratu Berdinaren eta Diskriminaziorik Ezaren Printzipioa, beraz, gure zuzenbide estatu demokratikoaren funtsezko elementuetako bat da. Printzipio hori ezinbestekoa da justiziaren eta funtsezko eskubideen ikuspuntutik, eta, behar bezala antolatzen bada, kohesio soziala eta garapen ekonomiko jasangarria sustatzen ditu, baita jardun publikoaren zilegitasuna areagotu ere.

» Gizartearen konplexutasunari erantzuteko, printzipio hori modu transbertsalean txertatuko duten politika publikoak behar dira, ekintza eta erabaki publikoen eraginkortasuna, kalitatea, gardentasuna, zuzentasuna eta ardura indartzeko. Hala adierazten du Espainiako Konstituzioaren 9.2 artikulua, eta ezartzen du botere publikoek pertsonen eta haiek osatzen dituzten taldeen askatasuna eta berdintasuna benetakoak eta eraginkorrak izateko baldintzak sustatu behar dituztela. Bistakoa da, beraz, administrazio publikoek zer zeregin duten xede hori betetzeko, eta hori izan da Eusko Jaurlaritzak **Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren Aurkako, ERABEREAN** sarea sortzean bere gain hartu duen konpromisoa.

» Eraberean sarea Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak bultzatzen du, Familia-Politikako eta Aniztasuneko Zuzendaritzaren bidez eta hirugarren sektoreko erakunde desberdinekin zuzeneko lankidetzan. Sarearen helburua Tratu Berdinaren eta Diskriminaziorik Ezeko Printzipioa Euskadiko politika publikoetan eta gizarte zibilean aplikatzea da, instituzio- nahiz gizarte-mailan diskurtso eta praktika inklusiboak sustatuz eta printzipio hori betetzeko eragileak eta baliabideak aktibatuz.

» Eraberean sareak arreta espezializatua eskaintzen du. Laguntza eta aholkuak ematen dizkie arraza, etnia, jatorrizko herrialdea, sexu-orientazioa edo -nortasuna bezalako arrazoiengatik diskriminazioaren biktima izan daitezkeen pertsonen eta mota horretako diskriminazio-egoerak ezagutzen dituzten pertsonen. Egoera zehatzen aurrean kalteturik gertatzen diren pertsonen laguntza eskaintzeaz gain, Eraberean Sareak prebentzioaren, kontzientziazioaren eta sentsibilizazioaren alde egiten du lan. Horretarako, sentsibilizazio-ekintzak burutzen ditu,



eragileen prestakuntza, zabalkunderako materialaren lanketa, gizarte erakundeei zein bestelako instituzioei zuzendutako aholkularitza eta abar. Antenek sentsibilizazio- eta prestakuntza-lan hori osatzen dute, ekintza horien berri emanez euren bazkideei eta funtsezko diren gertuko beste eragile batzuei.



3.2. HELBURU ESTRATEGIKOAK

BERDINTASUN-GAIETAN ESKU HARTZEA																						
ENPLEGUKO ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILAREN PLANGINTZA ESTRATEGIKOA	Arduraduna	Kronograma				BATERAGARRITASUNA GOBERNUAREN PROGRAMAREKIN				BATERAGARRITASUNA VII. PLANAREKIN												
		2018	2019	2020	2024	1.ONARRIA	2.ONARRIA	3.ONARRIA	4.ONARRIA	GOBERNU ONA					1.ARDATZA		2.ARDATZA			3.ARDATZA		
										P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8
LEHENTASUNA DUTENAK	▶ 1. Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea (BG.2)	Zerbitzu																				
	Zuzendaritza						145.3															
	▶ 2. Berdintasunerako organo eta unitate administratiboak sortzea eta indartzea (BG.4)	Zerbitzu																				
	Zuzendaritza						145.3															
	▶ 3. Erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, baita politikariak ere (BG.5)	Zerbitzu																				
	Zuzendaritza						145.3															
▶ 4. Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea (BG.9)	Zerbitzu																					
Zuzendaritza							145.3															
▶ 5. Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea (BG.10)	Zerbitzu																					
Zuzendaritza							145.3															
▶ 6. Genero-ikuspegia txertatzea sektorekako eta zeharkako planetan (BG.11)	Zerbitzu																					
Zuzendaritza							145.3															



<p>▶ 7. Soldata-arrakala txikitzeko Estrategia eta Plan Operatiboan jasotako Sailari dagozkion jarduerak garatzea</p>	<p>Gizarte Politiketako Sailburu-ordetza</p>	<p>146.2</p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>▶ 8. Emakumeen aurkako indarkeria mota guztiak prebenitzeko jokabideetan gazteria sentsibilizatu</p>	<p>Enplegua eta Gazteria Sailburu-ordetza</p>	<p>147.2</p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>▶ 9. Emakumeen aurkako indarkeriaren emakume biktimei atentzio integrala bermatzea</p>	<p>Gizarte Politiketako Sailburu-ordetza</p>	<p>147.4</p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>▶ 10. Senide zaintzaileak babesteko estrategia bat egitea, babesaren emateko erkidego-sareak indartu behar direla kontuan hartuta.</p>	<p>Gizarte Politiketako Sailburu-ordetza</p>	<p>136.3</p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>▶ 11. Familiei laguntzeko erakundearteko VI. Planean jasotako neurriak garatu</p>	<p>Gizarte Politiketako Sailburu-ordetza</p>	<p>139</p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>▶ 12. EraBerean (Tratuberdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Sarea) programaren lan-plana diseinatu, ezarri eta ebaluatzea.</p>	<p>Gizarte Politiketako Sailburu-ordetza</p>	<p>141.2</p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>▶ 13. Berdintasunaren gaiari buruzko berariazko araudia onartzea eta garatzea (BG.1)</p>	<p>Sailburu-ordetza guztiak</p>	<p>145.3</p>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

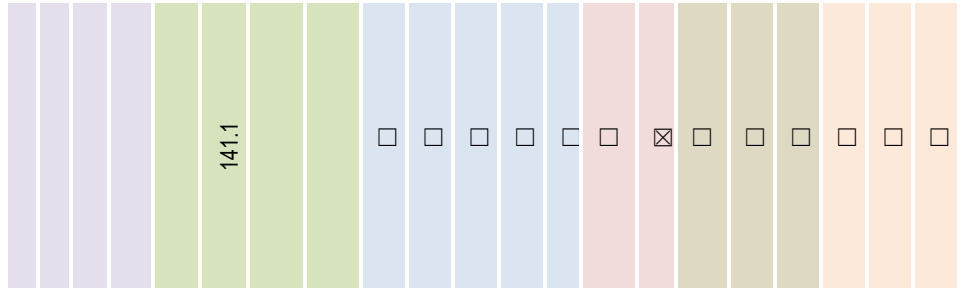


<p>▶ 22. Emakumeen lanerako sarbidea eta lan eta sustapen profesionalaren baldintzak hobetzea, kolektibo eta egoera aniztasuna kontuan izanda.</p>	<p>Enplegua eta Gazteria Sailburu-ordetza</p>	<p>146.1</p>								
<p>▶ 23. Pobreziako eta/edo gizarte-bazterkeriako arriskuan edo egoeran dauden emakumeen kopurua murriztea.</p>	<p>Enplegua eta Gazteria eta Gizarte Politiketako Sailburuorde-tza</p>	<p>127.1</p>								
<p>▶ 24. Balio aldaketa sustatzeko politikak garatzea, sexuaren arabera pertsonen egokitutako genero estereotipo eta rolak ezabatuz</p>	<p>Gizarte Politiketako Sailburuorde-tza</p>	<p>145.1</p>								
<p>▶ 25. Indarkeriarik gabeko portaera ereduak bultzatzea eta horien antzemate goiztiarra handitzea</p>	<p>Gizarte Politiketako Sailburuorde-tza</p>	<p>147.5</p>								
<p>▶ 26. Etxerik gabeko pertsonentzako, zahartze aktiborako, Hirugarren Sektore Sozialeko eta Boluntariotzako Estrategietan genero berdintasun arloan ezarritako neurriak garatzea</p>	<p>Gizarte Politiketako Sailburuorde-tza</p>	<p>137/138</p>								
<p>▶ 27. Erantzunkidetasuna bultzatu eta denboraren erabileran genero arrakala gutxitzea</p>	<p>Gizarte Politiketako Sailburuorde-tza</p>	<p>145.1</p>								



► 28. LGTBI, etorkinak, ijitoak taldeetako eta, bereziki, horietako emakumeen tratu berdintasuna eta diskriminazio eza bultzatuko duten estrategiak garatzea

Gizarte
Politiketako
Sailburuorde
-tza



4 PLANA KUDEATZEKO EREDUA

Ondoren, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailaren Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Plana modu koordinatuan eta gardenean ezartzea bermatuko duen kudeaketa-eredua aurkezten dugu; eredu horrek, aldi berean, Sailaren barruan eskuratutako aurrerapenak eta lorpenak ebaluatzeko aukera emango du, baita gizartean eta herritarrekin izan dituenak ere, emaitza horien gizarteratze aldera.

Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailaren Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Planak ezartzen du berdintasunaren arloan zer esku-hartze ildo hartu behar dituzten kontuan XI. Legegintzaldian sailari atxikitako zuzendaritza eta organismoak. Urte anitzeko dokumentu honetan helburu generiko eta estrategikoak aurreikusten dira eta horiek ondoren urteko plangintzan jasoko diren jarduerak orientatuko dituzte, izaera operatibo eta zehatzagoarekin.

4.1. BERDINTASUNERAKO URTEKO PLANGINTZA

Horrenbestez, **bi-urteko plan bat** prestatuko da, **urtero berdintasun-politikak ezartzeko plangintza jasoko duena**, (2018-2019 Plana eta 2020-2021 Plana) eta bera ebaluatuko da ondoren. Esandako plan horretan, helburuak, ekintzak, kronograma (hiruhilekoa) eta aurrekontua zehaztu beharko dira.

Gainera, urteko plangintzaren osagarri modura, urteko planari buruzko informazio laburtua jasotzeko aukera aurreikusten da, sailarteko eta sailen barruko koordinazio-egiturak jakinaren gainean ipintzeko.

4.2. BERDINTASUNERAKO EGITURAK

Ondoren, Sailak berdintasun-politiken alorrean zer oinarrizko egituratan parte hartzen duen azalduko da modu eskematikoan, planaren esparruan betiere:



BULTZATZEKO EGITURAK

EMAKUNDE da EAEn berdintasun-politikak sustatzeaz, aholkularitza emateaz, plangintza egiteaz eta ebaluatzeaz arduratuko den den erakundea.

SAILAREN BERDINTASUNERAKO ADMINISTRAZIO-UNITATEA plana egikaritzeaz, haren segimendua egiteaz eta ebaluatzeaz arduratuko da, eta Saileko organoetara eta langileei aholkularitza eskainiko die.

ERAKUNDEARTEKO
KOORDINAZIO-
EGITURAK

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ERAKUNDEARTEKO BATZORDEA Jaurlaritzak, foru-aldundiek eta toki-erakundeek berdintasunaren alorrean egiten dituzten politikak eta programak koordinatzeaz arduratzen den organoa da; **erakundearteko talde tekniko** bat du, berdintasunean espezializatutako teknikariz osatuta.

ETXEKO TRATU TXARREN ETA SEXU-INDARKERIAREN EMAKUME BIKTIMEI ARRETA HOBEA EMATEKO ERAKUNDEARTEKO AKORDIOAREN SEGIMENDU-BATZORDEA Erakundearteko **talde tekniko** bat dauka, bertan parte hartzen duten pertsonetara laguntza emateko.

ERAKUNDEARTEKO
KOORDINAZIO-
EGITURAK

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ERAKUNDEARTEKO BATZORDEA Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-jarduerak koordinatzeko organoa da eta berdintasunaren arloan aditua den **Sailarteko talde teknikoaren** babesa du. Unitateetako teknikariek osatzen dute.

SAILARTEKO
KOORDINAZIO-
EGITURAK

SAILETAKO TALDE TEKNIKOAK

Berdintasuneko unitateek eurek gidatuta eta koordinatuta, haien helburua berdintasun-politikak modu efektiboan aplikatzen laguntzea da sailari atxikitako edo lotutako zuzendaritzetan, erakunde autonomoetan eta sozietate publikoetan; horretarako, informazioa eta laguntza jasoko dute berdintasun-politikak garatzeko prozesuaren fase **haknitzean**.

4.3. JARRAIPEN-SISTEMA

Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren jarraipen-sistema oinarrizko erreminta izango da; haren bidez, Sailak XI. Legealdian egindako berdintasun-politikaren jardunak, lorpenak eta inpaktuak hausnartu ahal izango dira. Alde horretatik, emaitza positiboak izan dituzten jardunbideak eta kudeaketa-ereduak zein diren adieraziko du, baita hobetzeko beharra dutenak ere; aldi berean, hasieran aurreikusi gabeko jarduerak baina ezarpen-prozesuak aurrera egin ahala egokitzat jotakoak zein diren ere identifikatuko du. Azkenik, erabaki politikoak eta teknikoak hartzen laguntzeko, berdintasuna Sailaren erakunde-kulturan, jardunean eta esku-hartzean biltzen dela bermatzeko.

Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailak onartutako konpromisoetara **lau segimendu mota** egitea dago aurreikusita:



- ▶ Lehenik eta behin, Sailak eta haren organismo publikoek **urtero informazioa xehatua emango diote Emakunderi**, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Plana ebaluatzeko, erakunde publiko guztietarako apropos diseinatutako segimendu mekanizatua eta telematikoa egiteko sistemaren bidez: [Berdintasunerako Planaren ebaluazioa eta segimendua egiteko aplikazioa](#).

Segimendu horren emaitza urtero islatuko da **agintari publikoen jardunari buruzko memoria** batean, Emakunde argitaratzeko duen berdintasun-plana egikaritzuz. Txosten horiek emandako informazioa biltzen dute, eta EAeko administrazio publiko guztiaren jardueren analisi kuantitatiboa eta kualitatiboa biltzen dute: [Politika publikoen ebaluazioa](#)

Horrez gain, informazioa biltzeko eta zabaltzeko beste sistema batzuk ere gaitu dira, EAeko administrazioek egindako jarduerekin lotuta: **Berdintasun-mapa eta jardunbide egokien bankua**.

- ▶ Bigarrenik, Sailak legegaldiaren bi unetan jakinarazi beharko du Emakunde koordinatzen duen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen bidez: **legegintzaldiko lehentasunak ezartzen erdibidean eta amaieran izandako segimendua**; horretarako diseinatutako txantiloien bidez eskumenak aintzat hartuta identifikatutakoak.
- ▶ Hirugarrenik, VII planaren ebaluazioak berdintasun-politiken epe ertain eta luzerako eraginaren ebaluazioa aurreikusten du, sintesi estrategikoko adierazle batzuen bitartez, batez ere, Genero Berdintasunaren Indizean oinarrituta: **EAeko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII Planaren adierazle estrategikoen sistemaren jarraipena**. Sailak, bere eskumenen arabera eta inplikaturako beste erakunde publikoekin batera, jarraipenean kolaboratuko du, batez ere, adierazle horien aurrerapenean. Horrek, Euskadiko bizitza politiko, ekonomiko, kultural eta sozialeko eremu guztietan, berdintasunean aurrera egiteko elkarlana eta koordinazioa eskatuko du. Horrela Euskadi, Europako herrialde aurreratuenen artean kokatu ahal izango da genero berdintasunean.
- ▶ Azkenik, Sailak berak informazioa jasotzeko metodo soila eta arina aurreikusi du; haren bidez, **urteko dokumentu labur batean** Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren betetze-maila islatuko da. Esandako dokumentu horren bidez, Emakumeen eta Gizonen Sailarteko Batzordean urteko planaren egikaritze-maila adieraziko dute.



URTEKO PLANAREN JARRAIPENA EGITEKO LABURPEN-FITXEN EREDUA

Urteko Planaren
jarraipena

4.4. KOMUNIKAZIO-SISTEMA

Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailaren Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Planaren beste oinarrietako bat –diseinuaren, kudeaketaren, ezarpenaren eta ebaluazioaren fasean– Saileko langileen inplikazioa lortzea da, dela politikoa, dela teknikoa, sailarteko koordinazio bikain baten bidez. Era berean, garrantzitsua da gizarte-partaidetzarako prozesuak artikulatzea, emakumeen interesak defendatzen dituen elkarte-ehunari arreta berezia eskainita.

Alde horretatik, planak komunikazio ona eskatu du **barruan zein kanpoan**, Sailak, bere eskumen-esparruan, emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak sustatzeko hartzen dituen konpromisoak sozializatzeko. Esandako komunikazio-plan horrek bi une garrantzitsu izango ditu egikaritzean: plana onartzeko faseko komunikazioa eta plana ezartzeko garaiko komunikazioa.

KOMUNIKAZIO-PLANA



Komunikazio-plana

4.5. AURREKONTU-SISTEMA

Nabarmentzekoa da gogoraraztea plan hau txertatu ahal izateko ezinbestekoa dela beharrezko bitartekoak edukitzea.

Alde horretatik, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legeak (martxoaren 18ko 4/2005), hauxe dio 14. artikuluan: «Administrazio autonomiko, foral eta lokalek, urtero, lege honetan jasotako eginkizunak betetzeko eta neurriak egikaritzeko behar dituzten ekonomia-baliabideak izendatuko eta zehaztuko dituzte bakoitzaren aurrekontuetan».**



Horrez gain, **administrazio autonomikoa eta foru-administrazioa ordezkatzeko dituen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordeak** 2016ko uztailaren 21ean adostu zuen ***poliki-poliki handitu egin beharko dela esandako administrazio horietan berdintasun-polituketara bideratutako aurrekontuen portzentajea.***

Horrenbestez, bitarteko horiek modu xeheagoan ipini beharko dira urteko planetan, legegaldi honetan zehaztuetan. Nolanahi ere, nabarmentzekoa da adieraztea aurrekontua, batetik, berdintasunerako administrazio-unitate baterako partida espezifiko batean banakatuko dela, eta, bestetik, urteko planetan aurreikusitako ekintzak ezartzeko aurrekontu propio batean.



BERDINTASUNA

**Berdinetik berdintera,
zalantzarik gabe.**