

EMAKUMEEN ETA
GIZONEN
BERDINTASUNERAKO
PLANA . 2022-2024

Ekonomia eta Ogasun Saila





AURKIBIDEA

Aurkezpena	5
Sarrera	7
1. Gobernu Programa	11
2. Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Plana	17
3. Plangintza estrategikoa	25
3.1. Diagnostikoaren datu garrantzitsuak	25
3.1.1. Gobernu ona	25
3.1.2. Esku hartzeko ildoak	31
3.2. Helburu estrategikoak	35
4. Plana kudeatzeko sistema	38
4.1. Berdintasunerako urteko plangintza	38
4.2. Berdintasunerako egiturak	39
4.3. Jarraipen-sistema	40
4.4. Komunikazio-sistema	41
4.5. Aurrekontu-sistema	43



AURKEZPENA



Ekonomia eta Ogasun Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan honek garatzen ditu, gure eskumenen esparruan, gobernu onerako neurriak eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren esku-hartze ardatzak. Plan hori, 2018ko ekainaren 19an onartu zuen Gobernu Kontseiluak. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren helburua da botere publikoak orientatzea, haien jardunak emakumeen eta femeninotasunaren mendekotasunari eusten dioten eta hura justifikatzen duten balioak aldatzen lagun dezaten bizitzaren eremu guztietan.

Balio horiek gizonak mugatzen dituzte, eta, botere-egoeran badaude ere, patriarkatuak beren bizitzak ere baldintzatzen ditu, unibertsala baita.

Azken urteotan, zalantzarik gabe, aurrerapen handiak egin dira berdintasunaren arloan. Hala ere, bide luzea dagoela baieztatzen badugu, ez dago eztabaidarik. Zoritxarrez, egunero emakumeek eta gizonak eskubide eta aukera berak ez dituzten egoerak ikusten ditugu. Hori zuzentzeko, oraindik ere beharrezkoak dira botere publikoen konpromisoa ez ezik, botere publikoek giza baliabideak eta baliabide material nahikoak ere jartzea. Hori guztia helburu bakar batekin: izatezko berdintasunaren alde lan egitea, araututako berdintasunetik haratago doan berdintasuna, emakumeen eta gizonen bizitza publiko eta pribatuko edozein gunetan benetako aplikazio eraginkorra bermatuko duen berdintasuna.

Egia esan, Ekonomia eta Ogasun Sailari oso zeregin garrantzitsua dagokio berdintasun-politikan. Izan ere, Sail horizontala izan arren, Ekonomia eta Ogasun Saila funtsezko eragilea da berdintasunarekiko konpromisoa hedatzeko Jaurlaritza osoan. Horrela egin du 2009az geroztik: aurrekontu orokorretako genero-eraginari buruzko txostenek berdintasun-politika publikoen aldeko alde aurreko gogoeta egin dute Jaurlaritzaren jardura guztietan. Sailari dagokio, beraz, Politika publikoak berdintasunez bideratzea, emaitza erreal eta eraginkorrak ahalbidetzeko.

Sailaren Berdintasun Plana Ekonomia eta Ogasun Sailak Gobernu Onerako VII. Planean identifikatutako bost programekiko duen konpromiso-mailaren diagnostiko labur batetik abiatu da. Parte-hartzaile guztien berdintasunaren aldeko ahalegina eta konpromisoa jaso du eta zuzendaritza, erakunde autonomo eta atxikitako erakunde guztien lankidetzatza izan du, modu koordinatuan eta parte-hartzailean. Beste behin ere, helburu komun baten alde hausnartuz, Plan hau osatu ahal izan dugu, aurrerapena baita helburuen eta ekintzen definizioan eta jarraipen- eta gardentasun-mekanismoetan

Zalantzarik gabe, politikarien eta teknikarien inplikazioaren emaitza da, baina, bereziki, saileko berdintasun-unitateko arduradunaren lanaren emaitza. Mila esker.

Orain, ekintza guzti-guztiak ezartzeko, lanean jarraitzea dagokigu. Animo!

Itziar Agirre Berriotxo
Ogasun Sailburuordea





SARRERA

Ekonomia eta Ogasun Sailaren Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Plana esparrudokumentua da, eta bertan jasotzen dira 2022-2024 aldian sail honek berdintasun-politikan, XII. Legegintzaldiari dagokionez, sustatuko dituen jarraibideak.

Dokumentu honen bidez, sailak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako buruzko Legearen aginduari (otsailaren 18ko 4/2005) erantzuten dio, eta 15. Artikuluan honako hau ezartzen du:

- ⇒ 1. – *Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onartuko du, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal herri-aginteen jarduera bideratu behar duten jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dituena. Plan hori egiterakoan, Eusko Jaurlaritzak parte hartzeko aukera eman behar die gainerako euskal botere publikoei, talde feministei eta emakume-taldeei, beste gizarte-eragile batzuei eta, oro har, herritarrei. Era berean, 3. artikuluko 1. paragrafoko azken tartekian aipatzen diren emakumeen interesak ordezkatzeko dituzten kolektibo edo erakundeen presentzia erraztu behar du.*
- ⇒ 2. – *1. paragrafoan aurreikusitako plan orokorraren jarraibideak eta gidalerroak garatzean, legegintzaldi bakoitzean Eusko Jaurlaritzako sailek beren jarduera-planak egingo dituzte, eta plan horiek ezartzeko beharrezkoak diren giza baliabideak, baliabide ekonomikoak eta baliabide materialak izango dituzte. Sail bakoitzak erabakiko du, bere inguruabarren arabera eta eraginkortasun-irizpideei jarraituz, nola koordinatu bere erakunde autonomoekin eta atxikitako edo lotutako erakunde publikoekin, plan horiek prestatzeari dagokionez.*

Plan orokor hori EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana da, gobernu Kontseiluak 2018ko ekainaren 19an onartu zuen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako 4/2005 Legearen 15.1 artikulua betez. VII. Planean jasotako ildoak eta helburuak dira Berdintasunerako Sailaren Plana lantzeko esparrua.



AURREKARIAK

Saileko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren diseinuaren aurretik, saileko emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan hauek daude:

SAILEKO BERDINTASUNERAKO PLANAK	INDARRALDIA
⇒ XI. Legegintzaldirako emakumeen eta gizonen arloko plangintza	2018-2021
⇒ Emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko 2017ko programazioa	2017
⇒ X. Legegintzaldirako emakumeen eta gizonen arloko planifikazioa	2013-2016
⇒ IX. Legegintzaldirako emakumeen eta gizonen berdintasunerako programa	2009-2012

Plangintza-dokumentu hau EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planetik abiatzen da, eta zuzendaritza, erakunde autonomo eta atxikitako erakunde guztiek hartu dute parte, modu koordinatuan eta parte-hartzailean.

DOKUMENTUAREN EGITURA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana legegintzaldi honetan EAEko herri-aginteen jarduera bideratzeko dokumentua da. Ildo horretatik, Sailari dagokio esku hartzeko estrategiak definitzea, bere eskumen-eremuan berdintasun-politikak gauzatzeko, dela zuzendaritzeta, dela erakunde autonomoetan, dela sozietate publikoetan edota atxikitako erakundeetan.

Emakumeen eta gizonen arteko Berdintasun Planak eduki hauek ditu:

- ⇒ Sailaren konpromisoak eta ekimenak Gobernu Programarekin
- ⇒ Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana
- ⇒ Sailaren Plangintza Estrategikoa
- ⇒ Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailaren Plana Kudeatzeko Sistema Sistema
- ⇒ EUSTATen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana, eranskinean



PRESTAKETA-PROZESUA

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

Esandako partaidetza-prozesua, 2022ko urtarrilean hasi zen eta urte bereko maitzen bukatu, Dicho proceso participado, se inició en enero de 2022 y finalizó en mayo del mismo año, non aldi horretan lan-bilera ugari egin diren. período durante el cual se han realizado numerosas reuniones de trabajo. Sailaren plana egiteko, eta ondoren onartzeko, identifikatu diren faseak honako hauek izan dira:

LANAREN FASEAK	DATAK
1. Análisi- eta kontraste-bilerak teknikariek eta politikariek	2022ko urtarrila-maiatza
2. Plana Emakundera bidaltzea, informazioa eman eta proposamenak egin ditzen	2022ko ekaina
3. Sailaren Plana behin betiko idaztea	2022ko ekaina
4. Sailaren Plana Zuzendaritza Kontseiluan onartzea	2022ko uztaila
5. Dokumentua Sailarteko Batzordean aurkeztea	2022ko uztaila



ESKUMEN-EGITURA

Ekonomia eta Ogasun Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen otsailaren 23ko 69/2021 Dekretuaren arabera, dagozkion jardun-arloak honako hauek dira: Ekonomia, Europako funtsak, finantzak, aurrekontuak eta EAeko sektore publikoaren jardura ekonomikoaren ikuskatzea.

Jarraian, Sailaren eskumen-esparrua azalduko da eskema moduan, emakumeen eta gizonen berdintazuna sustatzeko jarduerak non txertatuko diren zehaztuz.





1 GOBERNU-PROGRAMA

Eusko Jaurlaritzaren XII. Legealdirako Gobernu Programak 3 printzipio, 4 ardatz, 10 herrialde-helburu, 25 jarduera esparru eta 150 ekimen biltzen ditu. Helburu horien artean, **Euskadi genero-berdintasunaren alorrean Europako lehen 6 herrialdeen artean** nabarmentzen da. Europar Batasuneko berdintasun-indizearen arabera, Euskal Autonomia Erkidegoak 2019an 73,1 puntu ditu 1 eta 100 arteko eskala batean, 2010ean (68,9 puntu) eta 2015ean (69,3 puntu) lortutako puntuazioa pixkanaka hobetu dela berresten du horrek.

Horrela, Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan honek bat egiten du Gobernu Programarekin, eta sailei dagozkien konpromisoak eta ekimenak lortzen laguntzen du, bai eta berdintasunerako espezifikoak ere

Jarraian, sailari dagozkion konpromisoak eta ekimenak xehatuko ditugu, Gobernu Programan bildutakoa, Ekimen guztien artean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna zehaztera bideratutakoak nabarmenduko ditugu.

SAILAREN KONPROMISOAK ETA EKIMENAK XII. LEGEALDIRAKO

I.ARDATZA. OPAROTASUNA Enplegua eta suspertze ekonomikoa

Jardun-arloa: Ikerketa eta berrikuntza

22

Ikerketa eta berrikuntzako inbertsioak handitzea

1. EKIMENA: Legegintzaldi osoan I + G + Bri laguntzeko aurrekontuak urtean, batez beste, % 6 handitzea

IV. ARDATZA. AUTOGOBERNUA Autogobernu gehiago eta hobea

Jardun-esparrua: Autogobernua

145

Euskadiren ekonomia- eta finantza-autogobernua indartzea eta garatzea

1.EKIMENA: EAEren eta Estatuaren arteko Ekonomia Ituna eguneratzea, EAEko erakundeen zerga-arloko autogobernua sendotzeko, zerga itunduetan arautzeko eta arautzeko gaitasun-maila handiagoak lortuz eta itundutakoez bestelako zerga berriak ezartzeko aukera emanez.



2.EKIMENA. 2022-2026 aldirako kupoa zehazteko metodologiari buruzko bost urteko lege berria onartzeko behar diren akordioak sustatza.

3.EKIMENA. Ekonomia Itunaren Batzorde Mistoia bultzatzea, Estatuaren eta Euskadiren arteko ekonomia- eta finantza-harremanak arautzeko eta bideratzeko instantzia gisa.

4. EKIMENA. Herri-Dirubideen Euskal Kontseiluaren barruan, Ekarpunen Lege berri baterako testu bat onartzeko beharrezkoak diren erabakiak sustatzea, erakundeen adostasunean eta baliabideak banatzeko eredu bat finkatzean oinarrituta, euskal administrazio publikoen finantza-nahikotasuna bermatzen jarraitzeko.

5.EKIMENA. Euskadiko ordenamendu juridikoa etengabe eguneratzen jarraitzea arlo ekonomiko-finantzarioan (aurrekontu-araubidea, laguntza eta dirulaguntza publikoak, finantza-politika eta -tresnak, etab.), Euskadiko Ogasun Nagusiaren berezko gaiak modu eraginkor, moderno, egonkor eta gardenean arautzeari eusteko.

Jardun-arloa: Kudeaketa Publiko, gardena eta arduratsua

150

Baliabide publikoak arduraz kudeatzea

1.EKIMENA. Lehendakaritzarekin lankidetzan, plangintza ekonomikoa eta estrategikoa garatzea, Herriaren erronka handiei eta hiru trantsizio globalei aurre egiteko: trantsizio energetikoa eta ingurumenekoa, trantsizio teknologiko-digitala eta trantsizio sanitario-soziala.

2.EKIMENA. Ekonomia- eta aurrekontu-plangintzako esparru bat ezartzea, Politika publikoen plangintza, aurrekontu-programak eta inbertsio- eta sustapen-plan operatiboak elkarren artean integratu eta lotzeko, politika publiko guztiei eta horiek garatzen dituzten tresnei lotutako ebaluazioa bultzatuz eta politika publikoen etengabeko jarraipen gardena eginez, gardentasuna eta kontu-ematea errazte aldera.

3.EKIMENA. Berreskurapenerako eta erresilientziarako proiektuen gainbegiratzeari eta plangintzari ekitea, Next Generation EU Programaren Europako funtsak gauzatzearen eta kudeatzearen esparruan, bai eta Berreskuratze eta Erresilientzia Plan Nazionalen ere.

4.EKIMENA. Baliabide publikoen erabilera zorrotzean eta finantza publikoen iraunkortasunean oinarritutako aurrekontu-politikarekin jarraitzea, defizitaren eta zorraren mugak betetzen saiatuz, Ekonomiaren Itunaren Batzorde Mistoan adostutako koiunturara eta eta ziklo ekonomikora egokitzeko esparru malgu baten barruan, gizarte-politikak bermatzeko eta COVID19aren pandemiak eragindako ekonomia- eta enplegu-krisiari erantzutea sustatzeko.

5.EKIMENA. Finantza- eta zerga-politika enpleguaren, susperraldi ekonomikoaren, enpresa-errotzearen eta berrikuntzaren eta gizarte-kohesioaren alde erabiltzea, Finkatuz Funts publikoa ezarriz eta, hala badagokio, zabalduz, euskal enpresa handiak errotuta daudela eta ehun ekonomikoan duten trakzio-eragina bermatzeko, ETEak arrisku-kapitaleko funtsen bidez finantzatzeko, Finantzen Euskal Institutua finantzaketa publikoko tresnen kudeatzaile gisa sendotzeko, eta gizarte-koesioa eta ingurumen-iraunkortasuna sustatzeko funts jasangarriak jaulkitzeko.



6.EKIMENA.Zerga Koordinaziorako Organoaren barruan, Euskal Autonomia Erkidegoko zerga-sistemaren berrikuspena sustatzea, fiskalitate progresiboago baterantz aurrera eginez, kontuan hartuta COVID19ak sortutako osasun- eta ekonomia-krisiaren ondorioz sortutako errealitate ekonomiko berria, enpleguaren balizko bilakaera, gure enpresen gaitasuna eta lehiakortasuna, bai eta Espainiako Gobernuak eta Europar Batasunak emandako funtsetatik erator daitekeen ezohiko finantzaketa ere. Egoera berri horri dagokionez, Jaurlaritzak eta hura eusten duten alderdiek konpromisoa hartzen dugu, erakunde eskudunekin batera, fiskalitate berri bati buruzko berrikuspen hausnartu bat egiteko, finantza-nahikotasuna bermatzeko, enplegua sortzen duen Ekonomia eta Zerbitzu publikoen indartzea bultzatzeko eta Europako fiskalitatearekin bat egiteko.

7.EKIMENA.Foru-aldundiekiko lankidetzeta eta koordinazioa bultzatzea, iruzur fiskalaren aurka eraginkortasunez borrokatzeko. Horretarako, Zerga Koordinaziorako Organoaren barruan, iruzur fiskalaren aurka borrokatzeko Plan Integral Bateratu bat egingo da urtero, eta administrazioen arteko informazio-trukerako sistemak hobetu eta sakonduko dira.

8.EKIMENA. Gizarte-erantzukizunaren eta kalitatezko enpleguaren zerbitzurako kontratazio publikoa bultzatzea, kalitatezko enpleguaren eta gizarteratzeko eta laneratzeko zerbitzuan klausula soziala, ingurumen-klausulak eta ordainsari-berdintasunaren aldeko soldata-arrakalaren aurkako klausulak txertatuz.

9.EKIMENA.Euskal sektore publikoa osatzen duten erakundeen kontrol-sistemak indartzea, batez ere enpresa eta fundazio publikoenak, bai eta administrazio publikoei Zerbitzu itunduak ematen dizkietenak eta finantzazio gehiena bide horretatik jasotzen dutenenak ere.

10.EKIMENA.Gardentasun- eta kontu-emate politikaren esparruan, Euskal Autonomi Erkidegoko sektore Publikoa osatzen duten erakunde guztien aurrekontu- eta Ekonomia- eta finantza-arloko informazioa areagotzea.

11.EKIMENA.. Gobernu Arduratsuaeren Ereduaren garapenean aurrera egitea, bai eta esparru ekonomikoan Arriskuak Kudeatzeko Esparru integratuaren garapenean ere, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren kudeaketa hobetzeko eta haren helburuak lortzen laguntzeko.



Taula honetan, berdintasuna sustatzeko XII. Legealdirako Gobernu Programan jasotako beste hainbat konpromiso eta ekimen jasotzen dira, Sailaren eskumen zuzenak ez badira ere, gure planarekin betetzen lagunduko da:

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEZKO BERDINTASUNA SUSTATZEKO GOBERNU-PROGRAMAKO KONPROMISOAK ETA EKIMENAK

II.ARDATZA.PERTSONAK

Osasuna, hezkuntza, Zerbitzu publikoak, berdintasuna, gizarte- eta kultura-politikak, bizikidetasuna eta giza eskubideak

13. jokoera: Genero-berdintasuna

93 Indarkeria matxista desagerraraztea eta berdintasunezko gizarte bat eraikitzea, emakumeen aurkako indarkeriarik gabekoa.

1. Ekimena. Berdintasunerako Lege berria onartzea, berriaz indarkeria matxistaren aurkako prebentzioa eta borroka, zein berdintasunaren bultzada berri bat jasotzen dituen.

2. Ekimena. Berdintasunaren aldeko eta indarkeria matxistaren aurkako itun social herritarra proposatzea.

3. Ekimena. Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeei ematen zaien arreta hobetzeko eta biktimei eta haien seme-alabei lehentasunezko, osoko, doako eta kalitatezko arreta bermatzeko erakundeen arteko akordioa eguneratzea.

4. Ekimena. Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeen detekzioa sustatzea, ondoren emakume horiekin esku hartzeko tresna berriak sartuz.

5. Ekimena. Indarkeria matxistaren biktimei arreta eta babesa emateko espedienteen kudeaketa integratua ahalbidetuko duen leihatila bakarra abian jartzea, ekintza-programa pertsonalizatuak onartu ahal izateko.

6. Ekimena. Biktimentzako eta haien seme-alabentzako laguntza ekonomikoen programa eta gizarteratzeko eta laneratzeko programak indartzea, indarkeriarik gabeko bizitza berri bat hastea erraztuko dutenak.

94 Soldata-arrakalaren aurkako talka-planaren aplikazioa sustatzea.

1. Ekimena. 50 langile baino gehiagoko enpresetan berdintasun-planak bermatzea eta 50 langile baino gutxiagoko enpresetan berdintasun-planen negoziazioa sustatzea, Gizarte Elkarrizketarako Mahaian lortutako akordioekin bat etorriz.



EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEZKO BERDINTASUNA SUSTATZEKO GOBERNU-PROGRAMAKO KONPROMISOAK ETA EKIMENAK

2. Ekimena. Berdintasun-unitateak indartzea Euskadiko lan-ikuskaritzan.

3. Ekimena. Gizarte-eragileekin lankidetzan, ordutegiak arrazionalizatzeko itun social eta politikoa bultzatzea.

4. Ekimena. Norberaren bizitza, lana eta familia uztartzea ahalbidetuko duen empresa-kultura berri bat abian jartzen laguntzea.

5. Ekimena. STEM bokazioak –zientzia, teknologia, ingeniari eta matematika- sustatzea emakume gazteen artean hezkuntzaren esparruan, enpleguaren kalitatea areagotzeko.

6. Ekimena. Emakumeei etorkizunean eskaintza handiagoko lanbideetan sartzen laguntzea.

7. Ekimena. Zaintzak berdintasun-politiken erdiguenan jartzea, gizarte-antolaketa gero eta erantzukideagoan aurrera egiteko eta “kontziliaziotik erantzukidetasunerako” trantsizioa gauzatzeko.

95

Balio-aldaketa eta emakumeen eta nesken ahalduntzea bultzatzea.

1. Ekimena. Txikitatik berdintasunaren eta hezkidetzaren arloko programak indartzea, eta, bereziki, Hezkidetzarako II. Plana eta “nahiko programa” ezartzea, lau urtetik beherako haurrei zuzendutako material berriekin.

2. Ekimena. Emakumeen elkarteen eta mundo feministaren ekimenak sustatzea, ahalduntzeko eta balioak aldatzeko proiektuetan.

3. Ekimena. Interseksionalitatean aurrera egitea, emakume guztiei behar guztietan erantzun hobea emateko.

4. Ekimena. Gizonduz programa indartzea, gizonen inplikazio eraginkorra lortzeko berdintasunaren alde.

5. Ekimena. Emakumeen laneratzea sustatzea, haien autonomia ekonomikoa bermatzeko, bereziki tradizionalki maskulinizatutako lanetan.

96

Sexu-orientazioagatiko diskriminazioaren aurkako politikak sustatzea

1. Ekimena. Aniztasunari eta sexu-orientazioagatiko diskriminazioaren aurkako borrokari buruzko Berdintasunerako Lege Integrala ezartzea.



EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEZKO BERDINTASUNA SUSTATZEKO GOBERNU-PROGRAMAKO KONPROMISOAK ETA EKIMENAK

2. Ekimena. Transexualak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta aintzat hartzeari buruzko ekainaren 28ko 14/2012 Legearen aldaketa sustatzea, transexualen eta transgeneroen elkarteekin eta adingabe transexualen familiekin lortutako akordioei jarraipena emanez.

3. Ekimena. Hezkuntzaren eremuan, eta Hezkuntza Sailarekin lankidetzan, sexu- eta familia-aniztasuna aitortzea sustatzea, hurrek beren nortasuna eta sexu-orientazioa askatasunez eta diskriminaziorik gabe garatu ahal ditzaten.

4. Ekimena. "Berdindu programa" indartzea, diskriminazio-egoeren eraginpean dauden LGTBI pertsonak laguntzeko dena.

5. Ekimena. Sexu-orientazioaren ondorioz pertsonen Osasuna kaltetzen duten aurreiritziak eta beste gizarte-faktore batzuk murrizteko programak garatzea.



2 EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANA

[Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak](#) modu koordinatuan eta orokorrean jasotzen ditu euskal agintari publikoek berdintasunaren alorrean egiten duten jardunean esku hartzeko lerroak eta irizpideak. Hori dela eta, XII. Legealdirako Gobernu Programarekin lerrokatuta dago.

Berdintasunerako VII. Planak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen (otsailaren 18ko 4/2005) 15. Artikuluak ezarritako legezko aginduari erantzuten dio. Plan hori, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak egin du, erakunde publiko eta gizarte-eragile guztien partaidetzarekin, eta EAEko emakumeen eta elkarte feministen eta berdintasun-teknikarien partaidetzarekin.

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

XEDEA

- Baliaok aldatzea

OINARRI-IRIZPIDEAK

OINARRI-IRIZPIDEAK

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

BERMEA

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

Horretarako, 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 berdinago baterantz egiteko:

GOBERNU ONA

GOBERNU ONA

Berdintasuna txertatzea euskal agintari publikoen antolaketan eta funtzionamenduan eta konpromiso politiko esplizitua egitea.

ESKU HARTZEKO ARDATZAK

EMAKUMEAK AHALDUNTZEA

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

EKONOMIAK ETA ANTOLAMENDUA ERALDATZEA
ESKUBIDEAK BERMATZEKO

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

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERARIK GABEKO BIZITZAK

Indarkeria prebenitzea, bizirik jarraitzen duten biktimak.



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, **programak eta helburuak** aurkezten dira, non Ekonomia eta Ogasun Sailak VII. Planaren arabera dituen:

GOBERNU ONERAKO PROGRAMAK ETA NEURRIAK¹

1.PROGRAMA : KONPROMISO POLITIKOA.

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 plan bat duten 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.

BG4.1 Berdintasunean trebatutako teknikariz osatutako berdintasun-organismo espezializatua duten sailen, erakunde autonomoen eta Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde publikoen kopurua handitzea.

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.

BG5.1 Beren Prestakuntza-planetan berdintasunerako Prestakuntza txertatzen duten erakunde publikoen kopurua handitzea.

BG5.2 Jarduera politiko eta teknikora egokitutako berdintasunerako Prestakuntza-ibilbideak diseintzen dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea.

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



BG5.3 Berdintasunera berariaz bideratzen ez diren, baina genero-ikuspegia txertatzen duten prestakuntza-jardueren ehunekoa handitzea.

III. PROGRAMA: GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN.

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 Aztelan eta estatistiketan sexu aldagaia zeharka sartzen duten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea.

BG6.3 Emakumearen egoerari buruz eta/edo berdintasunaren arloan ikuspegi interseksionala duten berariazko azterlanen kopurua handitzea .

BG.7
Enplegu publikora sartu
eta bertan mailaz
igotzeko hautaketa-
prozesuetan
berdintasunarekin
lotutako edukiak
tzertatzea.

BG7.2 Emakumeen ordezkariak txikia denean, berdinketa hausteko emakumeen aldeko klausula bat duten enplegu Publikoa lortzeko, hornitzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea.

BG7.3 Beren gai-zerrendan berdintasunari buruzko edukiak dituzten enplegu publikoa lortzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea.

BG.8
Komunikazioan
berdintasuna txertatzea.

BG8.1 Hizkera ez-sexista erabiltzen duten EAEko aldizkari ofizialetan 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 oinarritzako 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.



<p>BG. 10 Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.</p>	<p>BG10.1 Aurrekontuak berdintasunean duen eraginaren aurretiko balorazioa egiten duten herri-administrazioen kopurua handitzea.</p> <p>BG10.2 Genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzeko jarduerak egiten ari diren herri-administrazioen kopurua handitzea.</p>
<p>BG. 11 Genero-ikuspegia txertatzea sektorekako eta zeharkako planetan.</p>	<p>BG11.1 Beren diseinu-, kudeaketa- eta ebaluazio-prozesuetan genero-ikuspegia kontuan hartzen duten sektorekako eta zeharkako planen ehunekoa handitzea.</p> <p>BG11.2 Berdintasunerako unitate edo eragile batek osatu eta ezarri dituen sektorekako edo zeharkako planen kopurua handitzea.</p>
<p>BG.12 Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea.</p>	<p>BG12.1 Kontratu eta/edo dirulaguntzetan berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten eta betetzen diren ala ez kontrolatzen duten erakunde publikoen kopurua handitzea.</p> <p>BG12.2 Berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten kontratuen ehunekoa handitzea.</p> <p>BG12.3 Berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten dirulaguntzen, hitzarmenen eta beken ehunekoa handitzea.</p>
<p>IV. PROGRAMA: KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA.</p>	
<p>BG.13 Berdintasunerako koordinazioa eta elkarlana handitzea.</p>	<p>BG13.3 Berdintasunerako sail barruko koordinazio-egiturak dituzten Eusko Jaurlaritzako sailen eta foru-aldundien kopurua handitzea eta bertan parte hartzen duten arloen kopurua handitzea.</p> <p>BG13.4 Nazioarteko lankidetzako guneak ugaritzea.</p>
<p>V.PROGRAMA: PARTE HARTZEA ETA ERAGINA.</p>	
<p>BG. 14 Emakumeei eta gizonei ordezkaritza orekatua bermatzea pertsona anitzeko zuzendaritza-organoetan.</p>	<p>BG14.1 Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten kide anitzeko zuzendaritza-organoen ehunekoa handitzea.</p> <p>BG14.2 Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten epaimahaien edo antzeko organoen ehunekoa handitzea.</p> <p>BG14.3 Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten hautaketa-epaimahaien ehunekoa handitzea.</p>
<p>BG. 15. Kotsultarako eta parte hartzeko</p>	<p>BG15.1 Berdintasunerako herritarren partaidetzako batzorde edo organo bat duten erri-erakundeak gehitzea.</p>



guneetan genero-ikuspegia txertatzea.

BG15.2 Herritarrek parte hartzeko batzordeak eta organoak, beren osaeran 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 AHALDUNTZEKO PROGRAMAK ETA HELBURUAK²

1. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUNTZE PERTSONAL ETA KOLEKTIBORAKO LAGUNTZA

1.1

Giza garapen jasangarrirako 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-balioespena 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.

2. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUNTZE SOZIAL ETA POLITIKORAKO LAGUNTZA.

2.2.

Emakumeek gizartean parte har dezaten sustatzea, eremu eta gune guztietan

2.2.3. Gizarte, sindikatu, enpresa eta politika erakundeetan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea.

2.2.4. Gizartean eta politikan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea, parte hartzeko formula eta/edo espazio berrien bidez.

² Berdintasunerako VII. Planak Ekonomia eta Ogasun Sailari eskumen espezifiko gisa esleitzen dizkion helburuak nabarmentzen dira.



<p>2.3. Erabaki-eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea</p>	<p>2.3.1. Emakumeen presentzia indartzea ordezkartza eta/edo ardura politiko publikoko postuetan.</p> <p>2.3.2. Sektore publikoko eta pribatuko erakundeetako erabaki-eremuetako zuzendaritza-postuetan eta zuzendaritza-organoetan emakumeen presentzia handitzea.</p> <p>2.3.4. Erabakiak hartzeko postuetan emakumeen eragina handitzera bideratutako babes- eta trebakuntza-programak ugaritzea</p>
---	---

II. ARDATZA:

EKONOMIAK ETA GIZARTE-ANTOLAMENDUA ERALDATZEKO PROGRAMAK ETA HELBURUAK, ESKUBIDEAK BERMATU AHAL IZATEKO

3.PROGRAMA: BERDINTASUNA ERALDAKETA SOZIAL ETA EKONOMIKORAKO BEHARREZKO BALIOTZAT HARTZEA

<p>3.1. Emakumeen eta gizonen berdintasuna gizarte-balio gisa gaitzesten laguntzea</p>	<p>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.</p>
<p>3.3. Antolaketa- eta enpresa-kultura berdintasunarekin lerrokatzea</p>	<p>3.3.1. Kultura eta enpresa-praktikak berdintasunerantz aldatzeko ikuspegia txertatzen duten berdintasun-planak dituzten erakunde publiko, gizarte-agente, enpresa eta erakunde pribatuen kopurua handitzea.</p> <p>3.3.4. Berdintasunerako eraldaketarako gogoeta- eta eragin-guneetan parte hartzen duten erakundeen eta enpresen kopurua handitzea</p>

5.PROGRAMA: ZAINKETA EKONOMIA FEMINISTA.

<p>5.1. Zainketa bizitzaren jasangarritasunerako ezinbesteko baldintza dela sozialki onartzea.</p>	<p>5.1.2. Eredu maskulino tradizionala zalantzan jartzen duten eta berdintasunarekin koherenteak diren eta zainketa-lanekiko konpromisoa duten jarrera eta portaerak dituzten gizon gazte eta helduen kopurua handitzea.</p> <p>5.1.4. Eztabaida publikoa sustatzea, zertarako eta gaur egungo eredu ekonomikoaren bidez, bizitzaren jasangarritasunean oinarritutako garapen-eredu bat bultzatzeko.</p>
--	--



<p>5.2. Ordaindu gabeko zainketa-lanak ikusaraztea eta horien balioa aitortzea.</p>	<p>5.2.1 Ordaindu gabeko zainketa-lanak azterketa makroekonomikoan txertatzea.</p> <p>5.2.2 Ordaindu gabeko zainketa-lanak politika fiskaleko azterketan txertatzea.</p>
---	--

III. ARDATZA:

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERARIK GABEKO BIZITZAK

6.PROGRAMA: SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA

<p>6.2. Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazioa, ikerketa eta prestakuntza hobetzea.</p>	<p>6.2.1. Informazioa biltzeko eta homogeneizatzeko sistemak hobetzea, EAEn gertatutako emakumeen kontrako indarkeriakasuei buruzko datu eguneratuak izateko eta gai horretan parte-hartze publikoa hobetzeko.</p>
---	--



3

**SAILAREN
ESTRATEGIKOA****PLANGINTZA**

Euskal Autonomia Erkidegoak bere arau-esparru propioa du: 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzena. Bertan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan botere publikoen jarduna gidatu behar duten printzipio orokorrak ezartzen dira, eta bizitzako arlo guztietan aukera-eta tratu-berdintasuna sustatzeko eta bermatzeko neurriak arautzen dira. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean ezarritako programen eta neurrien multzoa, aipatutako legearen artikulua betetzen saiatzen da.

Ekonomia eta Ogasun Saila, bere aldetik, bere eskumenen esparruan, bere plangintza estrategikoaren bidez esparru arauemailea eta programatikoa betetzen saiatzen da

Lehenik eta behin, gobernu onaren neurrietarako eta esku hartzeko ardatzetarako diagnostikoa aurkezten da, sailaren helburu estrategikoak identifikatzeko abiapuntu gisa.

3.1. DIAGNOSTIKOAREN DATU GARRANTZITSUAK

3.1.1. GOBERNU ONA

Ekonomia eta Ogasun Sailak Gobernu Onerako VII. Planean identifikatutako lau programekiko duen konpromiso-mailaren laburpena egin da.



I. PROGRAMA: KONPROMISO POLITIKOA

Alderdi garrantzitsuak

- ▶ Sailak berdintasunerako administrazio-unitate bat du, lanaldi osoko berdintasun-teknikari batek betetzen duena, Zerbitzu Zuzendaritzan. Horrela, azaroaren 27ko 213/2007 Dekretua betetzen da, Eusko Jaurlaritzako sailetan, erakunde autonomoetan eta erakunde publikoetan berdintasun-politikak bultzatu eta koordinatzeko ardura duten administrazio-unitateak arautzen dituena.
- ▶ EUSTATEk, sailari atxikitako erakunde autonomoak, berdintasun-politikak integratzeko dedikazio osoko plaza bat du. Une honetan estaltzeke dago.
- ▶ Zuzendaritza guztiek, bai eta sailari atxikitako Lehiaren Euskal Agintaritzak eta Finantzen Euskal Institutuak ere, ordezkari bat dute Saileko Berdintasun Taldean.
- ▶ Sailaren plangintzari dagokionez, azpimarratu behar da orain arte legegintzaldiko 3 plan (2019-2012; 2013-2016; 2018-2021) eta urteko plan bat (2017) onartu direla. Denbora horretan guztian, hobekuntzak egin dira jardueren plangintzan, jarraipenean eta ebaluazioan, bai eta koordinazioan eta konpromiso politiko eta teknikoaren mailan ere.
- ▶ Egungo plana diseinatzeko, zuzendaritza guztiek, LEAk eta FEIk parte hartu dute. Eustatek, bere aldetik, bere berdintasun-plana egiten du.
- ▶ 2017. Urteaz geroztik, saileko berdintasunerako administrazio-unitateak berariazko aurrekontu nahikoa du esleituta eginkizunak betetzeko.

Erronkak

- ▶ Plangintzak betetzeari egiten zaion jarraipena hobetzea
- ▶ Langileen artean berdintasun-planaren ezagutza sustatzea
- ▶ Sailaren eskumenetara egokitutako genero-ikuspegia duten sektore-diagnostikoak izatea

II. PROGRAMA: BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA.

Alderdi garrantzitsuak

- ▶ Saileko langileek berdintasunaren arloan duten trebakuntza-mailaren diagnostiko xehatua egin da.
- ▶ 2018-2021 aldian, 5,4 puntu igo da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan oinarrizko Prestakuntza duten langileen ehunekoak.
- ▶ Berdintasunaren arloko Prestakuntza duten pertsona gehienak emakumeak dira, guztizkoaren % 66,7.
- ▶ Hamar buruzagitza-postutik, hiru berdintasunaren arloan oinarrizko prestakuntza duten pertsonak betetzen dute.



Erronkak

- ▶ Berdintasunaren arloan oinarrizko prestakuntza duten langileen ehunekoa handitzea .
- ▶ Zerbitzuberu guztiek, gutxienez, 20 orduko restakuntza dute berdintasunaren arloan.

III.PROGRAMA: GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN

Alderdi garrantzitsuak

- ▶ Estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez, esan behar da saileko estatistika ofizial guztietatik sexuaren arabera banakatutako informazioa ustiitzen eta interpretatzen dutela. Ez da horrala estatistika ez-ofizialen kasuan.
- ▶ Eustaten estatistika ofizialen %50 baino gehiago sexuaren arabera banakatutako informazioa ustiatzeko eta zabaltzeko diseinatuta daude, tauletan, grafikoetan eta beste elementu batzuetan, estatistika ofizialari lotutako datu-baseetan oinarrituta. Azken legegintzaldian, estatistika-eragiketen esparruan, 400 taula inguru egin eta zabaldu dira urtero, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko web-atalean jasota.
- ▶ Nabarmentzekoa da Genero Berdintasunaren Indizea izeneko estatistika-eragiketa, hori baita Euskal Autonomia Erkidegoa berdintasunaren arloan Europar kokatzeko adierazlerik garrantzitsuenetako bat. Gainera, garrantzitsuak dira denboraren erabilerari eta bizi-baldintzei buruzko inkestak, lana, familia eta norberaren bizitza uztartzeari buruzko inkesta berriena, zein Eustaten webguneko “Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasuna” izeneko atala.
- ▶ 2017an monografiko bat egin da “Ekonomina feminista: ikuspegiak eta proposamenak” gaiari buruz, Ekonomiaz aldizkarian argitaratutakoa.
- ▶ Koiuntura ekonomikoari eta gizarte-aurreikuspenari buruzko txostenetan genero-ikuspegitiko analisia sartzan ari da.
- ▶ Zergak aldizkarian genero ikuspegidun fiskalitateari buruzko artikulua bat argitaratzen da urtero.



- ▶ Enplegu publikoan sartzeko eta mailak igotzeko hautaketa-prozesuetan berdintasunari buruzko edukiak sartzeari dagokionez, esan behar da Eusko Jaurlaritzan enplegu Publikoa lortzeko hautaketa-prozesuen eskumena Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailari dagokiola. Sailaren erantzukizuna mugatzen da barne-sustapeneko prozesuetara, zerbitzu-eginkizunen hornidurara eta izendapen askeko lanpostuetara.
 - ▶ Ekonomia eta Ogasun Sailean funtzionarioen %64 bitartekoak dira, gehienak emakumeak (%61).
 - ▶ Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta bere Erakunde Autonomoetako lanpostuak zerbitzu-eginkizunetan betetzeko, orduko Ogasun eta Herri Administrazio sailburuaren 2006ko maiatzaren 30eko AGINDUAREN bidez, berdinketa hausteko klausula bat sartu zen merezimenduen ebaluazioan. Klausula horren bidez, emakumeei lehentasuna ematen zaie, baldin eta emakumeen ordezkariak %40tik beherakoa bada dagokion kidego, aukera edo eskalan eta lanpostuaren kokapen-mailan.
-
- ▶ Komunikazioan berdintasuna txertatzeari dagokionez, nabarmendu behar da egindako lana, batez ere, barne-komunikazioan eta prentsa-oharretan oinarritu dela.
-
- ▶ Araudian berdintasun-printzipioa txertatzeari dagokionez, sailak aintzat hartu du abuztuaren 21eko 40/2012 Ebazpena, genero eraginaren aurreko ebaluazioa gauzatzeari buruzko jarraibideak onartzen dituen eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ekidin eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzen dituen. Hala ere, aurrekontu orokorrei buruzko genero-eraginari buruzko txostena egiteko, sailak administrazio-prozedura espezifiko bat adostu du: P-Gen inprimaki bat, gobernu-sailletako, erakunde autonomoetako eta partzuergoetako aurrekontu-programen arduradunek bete beharrekoa, eta txosten bat, sailek, erakunde autonomoek eta EITB eta Osakidetza zuzenbide pribatuko erakunde publikoek bete beharrekoa. Informazio horrekin guztiarekin, sailak aurrekontu orokorren gaineko genero-eraginaren ebaluazio-txostena egiten du, EAEko Aurrekontu Orokorren Legearen aurreproiektuarekin batera.
 - ▶ Sailaren 2021eko aurrekontu osoa egokitzen joan zen generoari dagokionez, gehiena garrantzi handi eta ertainekoa, hau da, modu esanguratsuan eragin dezakeela emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko beren politikak zuzentzen dituzten biztanlerian.
-
- ▶ Sailaren sektorekako eta zeharkako planetan genero-ikuspegia txertatzeko, aipatu behar da beharrezkoa dela berdintasun-unitateak diseinuan edo inplementazioan parte hartzea, bai eta gaian adituak diren beste pertsona batzuekin ere.



- ▶ 2019ko martxoaren 5ean, Ekonomia eta Ogasun Sailak eskatuta, Jaurlaritzaren Kontseiluak emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerako klausulak eta kontratazio publikoan soldata-arrakalaren aurkako neurriak sartzeko instrukzioa sartu zuen.
- ▶ Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzeari dagokionez, azpimarratzekoa da 2021ean Sailak egindako kontratazioen %100ek berdintasunerako klausulak dituztela, batez ere kontratua gauzatzeko baldintza bereziei buruzkoak. Dirulaguntzetan, ordea, ez da sistematikoki sartzen berdintasunerako klausularik.

Erronkak

- ▶ Estatistika ez-ofizialetan datuak sexuaren arabera bereizten aurrera egitea eta sailaren azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.
- ▶ Aurrekontu orokorretan genero-ikuspegia txertatzeko prozesuan aurrera egitea.
- ▶ Berdintasun-unitatearen edo berdintasun-arloko adituen parte-hartzea indartzea sailaren plan sektorialen diseinuan.
- ▶ Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak txertatzean aurrera egitea.



IV. PROGRAMA: KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA.

Alderdi garrantzitsuak

- ▶ Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzaren indartzearen dagokionez, esan behar da sailak Euskal Herriko Unibertsitateko Ekonomia eta Enpresa Zientzien Fakultateko Ekonomia Aplikatua I Sailaren laguntza izan duela 2017tik 2020ra, Eusko Jaurlaritzan genero-ikuspegiaren duten aurrekontuen prozesua bultzatzeko. Sailak ere gidatzen du prozesu hori, Emakunderen eta Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako berdintasun-technikari guztien koordinazio eta lankidetzaren estuarekin.
- ▶ 2018an sailak Ekonomisten Euskal Elkargoak antolatutako "Aurrekontuak genero-ikuspegiarekin; aurrekontuak pertsonengatik eta pertsonentzat egitea" jardunaldian parte hartu zuen
- ▶ 2018-2019 aldian, sailak Genero Berdintasunerako Europako Institutuarekin (EIGE) lankidetzan jardun zuen, EBko Egitura eta Inbertsio Funtsetan, generoaren zeharkakotasuna modu eraginkorragoan txertatzeko gomendioak baliozkotzeaz arduratzen zen lantaldean.
- ▶ 2018ko irailean, saila Tunisiako Gobernuaren ordezkari batekin bildu zen, genero-ikuspegidun aurrekontuetan egindako lana eta ibilbidea azaltzeko.
- ▶ 2019an, sailak parte hartu zuen Madrilgo Udaleko Familien, Berdintasunaren eta Gizarte Ongizatearen Arloak antolatutako Berdintasunerako Aurrekontuei buruzko jardunaldi batean.
- ▶ 2019an, saileko ordezkari bat, sailburua buru zuena, Islandiara joan zen genero-ikuspegidun aurrekontuei buruzko esperietziak partekatzeko, Eusko Jaurlaritzan gidatzen duen prozesurako ikaskuntza gisa. Islandiako Gobernuak tresna espezifiko bat sortu du administrazioan berdintasuna bultzatzeko, eta bere ibilbideagatik eta lortutako lorpenengatik, mundo mailako erreferentzia da arlo horretan.
- ▶ 2019tik saila Islandiako Revkjavi-eko Women Leaders Global Forumean dago. Foro honek Politika, gizarte eta Ekonomia arloko liderrak biltzen ditu, kristalezko sabaia kentzeko eta beren lan-eremuetan genero-berdintasuna sustatzeko lanean ari direnak.
- ▶ 2019an, Euskadiko Zerga Koordinaziorako Organoarekin lankidetzan, sailak "Politika fiskala genero-ikuspegitik" jardunaldia antolatu zuen.
- ▶ Sailak deitua izan den Emakundek koordinatutako sail arteko eta erakunde arteko lantalde teknikoetan aktiboki parte hartu du.

Erronkak

- ▶ Koordinazioa eta lankidetzaren indartzea, aurrekontuak genero-ikuspegitik egiteko prozesua sendotzeko.
- ▶ Kontratuetan, hitzarmenetan eta dirulaguntzetan berdintasun-klausulak ezartzeko koordinazioa eta lankidetzaren indartzea.



V. PROGRAMA: PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA.

Alderdi garrantzitsuak

- ▶ Sailak 11 kide anitzeko zuzendaritza-organo ditu, eta horietatik 8k ordezkaritza orekatua dute. Gainerako 3ak oraindik osatu gabeko organoak dira edo horien egungo osaera ezezaguna da. Horietako bat ere ez da berdintasunekoa.

3.1.2. BERDINTASUN GAETAN ESKU HARTZEKO ARDATZAK

VII. Planaren esku ardatzen azaleko diagnostikoa egin da, Ogasun eta Ekonomia Sailaren eskumenetatik datorren sektore-eremua bereziki kontuan hartuta:

EJE I. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

SEKTORE EREMUA:

- ▶ KOIUNTURA EKONOMIKOAREN AZTERKETA
- ▶ ESTADISTIKA OFIZIALAK
- ▶ AURREKONTU OROKORRAK DISEINATZEA ETA EGITEA

Alderdi garrantzitsuak

- ▶ Eustaten datuen arabera, Euskadiko Genero Berdintasunaren indize Europarra³ (IIGE), 2019an, erabilgarri dagoen azken urtean, 100 puntutik 73,1 puntukoa zen. 2010. eta 2019. urteen artean, bost neurketa egin dira, eta Euskadiko IIGEn balioaren arrerabideak gainditu dira, 4,3 hobekuntza-puntu guztira.
- ▶ “Osasunaren” dimentsioa da erabateko berdintasunera gehien hurbiltzen dena (92,4 puntu 2019an), eta desberdintasunik handien duen dimentsioa “Boterearena” da (62,7 puntu). Zehazki, botere ekonomikoari dagokion eremuak lortu du baloraziorik txarrena (45,1, 100etik).
- ▶ 2020an Emakundek egindako zifrak txostenaren arabera:
 - EAEko lau erakunde sindikal nagusien artean, bakar batek du emakume bat buru (LAB). Erakunde horietako batzorde exekutiboetan emakumeen parte-hartzea orekatuagoa da: 22 emakumek eta 29 gizonek betetzen dituzte karguak lau erakundeetan, baina emaitza orokor hori da LABeko batzorde betearazlean emakumeen parte-hartzea handiagoa delako (%57,1), ELAko eta UGTko batzorde exekutiboetan apur bat txikiagoa da, eta CCOOko batzorde exekutiboan, emakumeen presentzia nabarmen txikiagoa da.
 - Emakumeen parte-hartzea nabarmen txikiagoa da enpresa-erakundeetan (ADEGI, CEBEK eta CONFEBASK). Hiru lurralde-erakundeetako eta erakunde autonomietako lehendakaritzan ez dago emakumerik, eta administrazio-

³ Genero Berdintasunaren Indizea adierazle sintetikoa da, eta eskala adimentsionalean laburbiltzen ditu (eskala horretan, 1ek erabateko desberdintasuna eta 100 erabateko berdintasuna esan nahi du) emakumeen eta gizonen artean oraindik ere dauden ekitaterik ezak, haien ongizateari eta garapen pertsonalari eragiten dieten hainbat alderdi garrantzitsutan. Osaeran, 31 adierazle ageri dira, 6 dimentsiotan egituratuta.



kontseiluetan 16 emakume baino ez daude, 73 gizonen aurrean, emakumeen eta gizonen parte-hartzean nolabaiteko oreka dagoela uste den gutxieneko %40tik urrun.

- En relación con las 4 entidades financieras con sede en la CAE (BBVA, Laboral Kutxa, Fiare y Kutxabank), solo una de ellas se encuentra presidida por una mujer (Fiare), y son 20 las mujeres que se sientan en los consejos de administración de estas entidades, lo que supone que constituyen el 35,1% del total de consejeras y consejeros de las mismas. EAEn egoitza duten 4 finantza-erakundeei dagokionez (BBVA, Laboral Kutxa, Fiare eta Kutxabank), horietako baten buru emakume bat baino ez da (Fiare), eta 20 emakume esertzen dira erakunde horietako administrazio-kontseiluetan, hau da, horietako sailburu guztien %35,1).
- 2020an ere ez dago emakumerik EAEn egoitza duten IBEX 35eko 5 enpresen lehendakaritzan (BBVA, CIE Automotive, Iberdrola, MásMovil eta Siemens Gamesa), eta administrazio-kontseiluetako emakumeen proportzioari dagokionez, Iberdrolan bakarrik lortzen da nolabaiteko oreka (administrazio-kontseiluan emakumeen %42,9 dago). Oro har, enpresa horien administrazio-kontseiluan postu bat betetzen duten 20 emakumeak guztizkoaren %29 dira.

Erronkak

- ▶ Sektore publikoko eta pribatuko erakundeetako zuzendaritza-postuetan eta zuzendaritza-organoetan emakumeen presentzia sustatzea.

II. ARDATZA. EKONOMIAK ETA GIZARTE-ANTOLAKETA ERALDATZEA, ESKUBIDEAK BERMATZEKO

SEKTORE-EREMUA:

- ▶ ZERGA- ETA FINANTZA-POLITIKA
- ▶ KONTRATAZIOA
- ▶ COIUNTURA EKONOMIKOAREN AZTERKETA
- ▶ ESTADISTIKA OFIZIALAK
- ▶ AURREKONTU OROKORRAK DISEINATZEA ETA EGITEA

Alderdi aipagarriak

- ▶ Eustaten datuen arabera, 2019an Euskadi 100etik 73,1 puntutan zegoen Europako Genero Berdintasunaren indizearen *enplegu-dimentsioan*, eta horrek erakusten du emakumeen eta gizonen artean desberdintasunak daudela lan-merkatuan sartzeari eta aurrera egiteari dagokionez.



- ▶ Emakundek egindako Zifrak 2020 txostenaren arabera,
 - EAEko biztanleen batez besteko errenta 21.458 €-ra igo da 2018an, hau da, aurreko urteko batez besteko errenta baino 375 € gehiago. Zifra hori nabarmen txikiagoa da emakumeen kasuan, 16.416 €-ko batez besteko errenta baitute (gizonen batez besteko errentaren %61).
 - EAEko emakumeen %25ek 900 €-tik beherako errentak dituzte, eta erdiek 12.000 €-tik beherako errentak
 - Hartzaile nagusia emakumea den EAEko etxeko unitateetan (%28,2) 15.000 €-tik beherako errentak dituzte, eta proportzio hori %11,2ra jaisten da hartzaile nagusia gizona denean. Emakumeak buru dituzten etxeko unitateen % 3,6k ez du errentarik (gizonak buru dituztenen %2,2), eta errenta oso txikiak ohikoagoak dira hartzaile nagusia emakumea duten etxeko unitateetan Bizkaietan (etxeko unitate horien %31,4k 15.000 eurotik beherako errentak dituzte).
 - Batez besteko erretiro-pentsioak, non gizonak nagusi diren, 1.400 euro inguruan kokatzen dira; alarguntza-pentsioak, berriz, gehienbat emakumeek jasotzen dituzte eta 900 eurora ez dira iristen. Horren ondorioz, emakumeek jasotako pensioen batez bestekoa 933,50 eurokoa izan da 2019an; gizonek, berriz, 1.545,60 euro, hau da, 612,10 euro gehiago, batez beste.

- ▶ Eustaten datuen arabera, 2019an Euskadi 85,4 puntutan zegoen Europako Genero Berdintasunaren indizearen diru-dimentsioan, emakumeak gizonak baino baldintza kaskarragoetan dauden seinale.

- ▶ Emakundek egindako “EAEko soldata-arraila” diagnostikoaren arabera 2018an, honako faktore hauekin lotuta dago:
 - Emakumeek egindako lanaren balorazio social eta ekonomiko txikiagoa
 - Emakumeek eta gizonen enpleguan dituzten posizio desberdinak (lan-segregazioa), genero-harremanek, genero-estereotipoek eta genero-uste faltsuek markatuta
 - Gizonen, enpresen eta erakundeen erantzunkidetasunik eza zaintzan
 - Lanaren kultura eta enpresa-kultura indarrean
 - Gazteek erantzukizun handiagoei eta ordainsari handiagoei borondatez uko egiteko joera, espazio personal eta pribatua izateko denboraren truke
 - Emakumeen eta gizonen arteko soldata-aldeen zati bat faktore pertsonalek (prestakuntza, lan-esperientzia...), lanpostuaren faktoreek eta/edo lan egiten den enpresaren faktoreek azal dezakete, baina horiek guztiek eragin handia dute arestian aipatutako egiturazko desberdintasunen ondorioz.
- ▶ 2019ko Soldata Egituraren Inkestaren (EIN) arabera, 2016an langile bakoitzeko urteko batez besteko irabaziaren arabera soldata-arrakala %24,4koa zen, eta 2019an %19,5era jaitsi zen, hau da, ehunekoetan 4,9 puntuko murrizketa. Zehazki, emakumeek urtean, batez beste, gizonen baino 6.331,6€ gutxiago jasotzen dituzte.
- ▶ Sailak:
 - Kontratisten Erregistroa egokitu du, eta orain enpresetatik plantillari eta indarrean dauden berdintasun-planen buruzko informazioa lor daiteke.



- Soldata-arrakalaren aurkako planaren berriazko neurrien aurrekontu-jarraipena egiten du.

- ▶ Eustaten datuen arabera, 2019an Euskadi 74,1 puntutan zegoen Europago Genero Berdintasunaren indizearen denbora-dimentsioan.

Erronkak

- ▶ Soldata Arrakalaren aurkako Planari laguntzea, sailaren eskumenetatik abiatuta.
- ▶ Ordaindu gabeko zainketa-lanak zerga-politikaren azterketan sartzea.
- ▶ Genero-ikuspegidun aurrekontuak ezartzea EAEko aurrekontu orokorrak egitean

III. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK

SEKTORE-EREMUA:

- ▶ ESTATISTIKA OFIZIALAK
- ▶ AURREKONTU OROKORRAK DISEINATZEA ETA EGITEA

Alderdi aipagarriak

- ▶ Eustatek dagoeneko eskaintzen du EAEko emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazio estatistiko ofiziala. Gertakariei buruzko hainbat ezaugarri jasotzen dira, hala nola, delitu mota edo falta mota, emakumeak jasandako kaltegarritasuna, ezkontideak edo antzekoak emakumea biktimizatzea, baita eta emakumeek etxean jasandako beste indarkeria mota batzuk ere.
- ▶ EAEko aurrekontu orokorreari buruzko genero-txostenaren bidez, esku-hartze ardatz honen jarraipena egiten da.



3.2. HELBURU ESTRATEGIKOAK

Sailaren helburu estrategikoak zehazteko, honako dokumentu hauek hartu dira kontuan:

- ⇒ “Euskadi martxan”. XII. Legegintzaldiko gobernu-programa.
- ⇒ EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana.
- ⇒ Gobernu Onerako lehentasunak, Emakunden adostuak, Sailen arteko Lantaldearen esparruan. Zehazki, honako hauek dira:
 - BG 2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de las políticas de igualdad.
 - BG 4. Berdintasunerako administrazio-organoak eta unitateak sortzea eta indartzea.
 - BG 5. Erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, politikariak barne.
 - BG 9. Araudian berdintasun-printzipioa txertatzea.
 - BG 10. Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.
 - BG 11. Sektorekako eta zeharkako planetan genero-ikuspegia txertatzea
- ⇒ Ekonomia eta Ogasun Sailaren eskumenak.

2022-2024 BERDINTASUN PLANA		Kronograma			Korrespondentzia VII. Planarekin													
					GOBERNU ONA					1. ARDATZA		2. ARDATZA			3. ARDATZA			
HELBURUAK	Arduraduna	2022	2023	2024	Gobernu programa	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
LEHENTASUNAK	1. Aurrekontu orokorretan genero-ikuspegia txertatzeko prozesuan aurrera egitea	X	X	X	150													
	2. Soldata-arrakalaren aurkako estrategian laguntzea	X	X	X	150													
	3. Berdintasunerako klausulak sartzea kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan	X	X	X	150													



		ko Zuzendaritza, LEA, FEI																		
	4. Berdintasuner ako administrazio- unitateak indartzea	Zerbitzu Zuzendaritza, Eustat	X	X	X	150														
	5. Langile guztiak prestatzea, politikoa barne	Zuzendaritza guztiak, Eustat, LEA, FEI	X	X	X	150														
	6. Berdintasun- printzipioa araudian txertatzea	Zerbitzu Zuzendaritza, LEA, FEI	X	X	X	145														
	7. Genero- ikuspegia txertatzea sektorekako eta zeharkako planetan	Ekonomia eta Plangintza Zuzendaritza eta Zerbitzu Zuzendaritza	X	X	X	150														
	8. Estatistika eta ikerketetan genero- ikuspegia txertatzea	Zuzendaritza guztiak, Eustat, LEA, FEI	X	X	X	150														
	9. Gizartean politika fiskalaren azterketa sustatzea genero- ikuspegitik	Zerga Administrazio ko Zuzendaritza	X	X	X	145														
GAINERAKO LEHENTASUNAK	10. Berdintasuner ako plangintza eta ebaluazioa hobetzea	Zuzendaritza guztiak	X	X	X	150														
	11. Berdintasuner ako koordinazioa eta lankidetz indartzea	Zuzendaritza guztiak	X	X	X	150														
	12. Komunikazi oan berdintasuna bultzatzea	Zuzendaritza guztiak	X	X	X	150														
	13. Berdintasunari buruzko edukiak sartzea enplegu	Zerbitzu Zuzendaritza	X	X	X	150														



publikoaren sustapenean																				
14. Zuzendaritza-organoetan eta/edo persona anitzeko organoetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzea	Zerbitzu Zuzendaritza, Ondare eta Kontratazio Zuzendaritza, Zerga Administrazio ko Zuzendaritza	X	X	X	150															
15. Eremu partikular maskulinizatuetan emakumeen sareetan parte hartzea	Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza, Lehiaren Euskal Agintaritza	X	X	X	150															
16. BGAEn erabakieremuetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea	Finantza Politikako Zuzendaritza	X	X	X	150															

LEA: Lehiaren Euskal Agintaritza

FEI: Finantzen Euskal Institutua



4 PLANA KUDEATZEKO EREDUA

Jarraian, 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, bainta gizartean eta herritarrekin izan dituenak ere, emaitza horien gizareratze aldera.

Ekonomia eta Ogasun Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak ezartzen du berdintasunaren arloan zer esku-hartze ildo hartu behar dituzten kontuan XII. 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 operativo eta zehatzagoarekin.

4.1. BERDINTASUNERAKO HIRU URTEKO PLANGINTZA

Horrenbestez, **hiru urteko plan bat** prestatuko da berdintasun-politikak ezartzeko, eta hura bera ebaluatuko da ondoren. Esandako plan horretan, helburuak, ekintzak, kronograma eta aurrekontua zehaztu beharko dira.

Gainera, Excel bidezko 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

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

SUSTAPEN-EGITURA SAILEAN

SAILAREN BERDINTASUNERAKO ADMINISTRAZIO-UNITATEA

Plana egikarizeaz, haren segimendua egiteaz eta ebaluatzeaz arduratuko da, eta saileko organoei eta langileei aholkularitza eskainiko die.

ERAKUNDEARTEKO KOORDINAZIO-EGITURAK

BERDINTASUNERAKO SAILEKO TALDE TEKNIKOAK

Berdintasunerako Unitateak berak gidatu eta koordinatzen du, eta haren helburua da berdintasun-politikak modu eraginkorrean aplikatzen laguntzea zuzendaritzetan, organismo autonomoetan eta sailari atxikitako edo lotutako erakunde eta sozietate publikoetan, berdintasun-politikak garatzeko prozesuaren fase bakoitzean informazioa eta laguntza bilduz.

SAILEN ARTEKO KOORDINAZIO-EGITURA

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ERAKUNDEARTEKO BATZORDEA

Berdintasunaren arloko jarduerak koordinatzeko organoa da, eta Sailarteko Talde Tekniko baten laguntza du. Talde Tekniko hori berdintasun-unitateetako langileek osatzen dute.

SOLDATA ARRAKALAREN AURKAKO PLANERAKO SAILEN ARTEKO KOORDINAZIO MAHAIA

Planean parte hartzen duten sailen arteko koordinazio-organoa da, eta soldata-arrakala kontrolatzen du.

ERAKUNDEARTEKO KOORDINAZIO-EGITURAK

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ERAKUNDEARTEKO

Berdintasunaren arloan administrazio autonomikoek, foru-administrazioek eta toki-administrazioek garatzen dituzten politikak eta programak koordinatzeaz arduratzen den organoa da, eta berdintasunean espezializatutako teknikariek osatutako Erakunde arteko Talde Teknikoa du. Zehazki, hitzarmen, dirulaguntza eta kontratuetan berdintasun-neurriak aplikatzeko irizpideak eta tresnak biltzen dituen Lantalde Teknikoan eta Europar Batasuneko Egitura Funtsetako Berdintasunari buruzko Lantaldean parte hartzen du Sailak.



4.3. JARRAIPEN SISTEMA

Sailaren Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Planaren jarraipen-sistema oinarrizko erreminta izango da, haren bidez, Sailak XII. 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, egokituz jotakoak zein diren ere identifikatuko du. Azkenik, erabaki politikoak eta teknikoak hartzen laguntzeko, berdintasuna sailaren erakunde-kulturaren, jardunean eta esku-hartzean biltzen dela bermatzeko.

Sailak onartutako konpromisoari 4 jarraipen mota egitea aurreikusita dago:

- ▶ Lehenik eta behin, sailak eta haren organismo **urtero informazio xehatua emango diote Emakunderi**, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana ebaluatzeko, erakunde publiko guztietarako apropos diseinatutako jarraipen 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, Emakundek 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 legealdiaren bi unetan jakinarazi beharko du Emakundek koordinatzen duen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen bidez: legegintzaldiko lehentasunak ezartzen erdibidean eta amaieran izandako jarraipena; lehentasun horiek beren eskumenen babesean identifikatu dira, horretarako diseinatutako plantillaren bidez.
- ▶ Hirugarrenik, sailak berak informazioa biltzeko sistema erraza eta arina aurreikusi du. Sistema horren bidez, **urteko dokumentu sintetiko batean** islatuko da sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren **urteko** betetze-maila. Dokumentu horrek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordean urteko planaren betearazpenaren berri emateko balioko du.
- ▶ Azkenik, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren adierazle estrategikoen sistemaren jarraipena egiten lagunduko du. VII. Planaren ebaluazioak aurreikusten du berdintasun-politikek epe ertain-luzera izango duten eraginaren ebaluazioa egitea, sintesi estrategikoko adierazle-sistema baten bidez. Sistema hori, batez ere, Genero Berdintasunaren Indizetik abiatuta definituko da. Sailak, bere eskumenen arabera eta inplikaturako gainerako erakunde publikoekin batera, lankidetzan jardungo du adierazle horien jarraipenean eta, batez ere, aurrerapenean. Horretarako, elkarrekin eta koordinatuta lan egin behar da, Euskadiko bizitza politiko, kultural eta sozialaren eremu guztietan berdintasunean aurrera egiteko, genero-berdintasunaren arloan Europako lehen herrialdeen artean egon dadin.



4.4. KOMUNIKAZIO-SISTEMA

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



KOMUNIKAZIO PLANA

HELBURU OROKORRA Konpromisoen berri ematea eta gardentasuna erraztea

1. PLANAREN ONARPENA

BARRUAN

Helburu espezifikoak Sail osoari maila politikoan eta teknikoan helburuen, erantzukizunen eta lan-egutegiaren berri ematea.

Ekintzak

Arduraduna

- | | |
|--|--|
| ▶ Sailaren Berdintasunerako 2022-2024 Plana sailaren Zuzendaritza Kontseiluan aurkeztea, onar dezan | Sailaren ordezkaria Berdintasunerako Sailarteko Batzordean |
| ▶ Berdintasunerako Sailaren Planaren berri ematea Emakunderi | Sailaren ordezkaria Berdintasunerako Sailarteko Batzordean |
| ▶ Saileko plantilla osoari zirkular bat bidaltzea, Zuzendaritza Kontseiluan onespeneraren berri emanez eta horren kopia erantsiz | Sailaren ordezkaria Berdintasunerako Sailarteko Batzordean |
| ▶ 2022-2024 plana Jakina atariaren bidez zabaltzea | Zerbitzu Zuzendaritza |
| ▶ Plana Berdintasunerako Sailarteko Batzordean aurkeztea | Sailaren ordezkaria Berdintasunerako Sailarteko Batzordean |
| ▶ Plana Saileko Talde Teknikoaren (STT) artean zabaltzea | Zerbitzu Zuzendaritza |

KANPOAN

Helburu espezifikoak Sailaren eskumen-eremuan berdintasunaren arloan ezarri nahi diren neurrien berri ematea herritarrei, informazioa jasotzeko eskubidea bermatzeko eta gizartearen jarraipena eta inplikazioa sustatzeko.

Ekintzak

Arduraduna

- | | |
|---|---------------------------------------|
| ▶ Plana sailaren webgunearen eta Irekia atariaren bidez zabaltzea | Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza |
| ▶ Planaren onarpena eta helburu estrategikoak sare sozialetan zabaltzea | Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza |

2. EZARPEN JARRAIPENA

BARRUAN

Helburu espezifikoak Plangintzaren betetze-maila ezagutaraztea, lorpen nagusiak nabarmenduta eta zuzendaritzek egindako lanari balioa emanda



Ekintzak		Arduraduna
▶ Zuzendaritzaka jarraipena egitea		Zuzendaritza guztiak
▶ Zuzendaritza Kontseiluan urteko jarraipena egitea		Sailaren ordezkaria Berdintasunerako Sailarteko Batzordean
▶ Planaren betetze-maila Berdintasunerako Sailarteko Batzordean aurkeztea		Sailaren ordezkaria Berdintasunerako Sailarteko Batzordean
▶ Planaren betetze-maila Saileko Talde Teknikoari aurkeztea (STT)		Zerbitzu Zuzendaritza
▶ Aldian-aldian, ezarpenaren eta jardunbide egokien emaitza esanguratsuenen berri ematea Emakunderi.		Zerbitzu Zuzendaritza
KANPOAN		
Helburu espezifikoak	Plangintzaren betetze-maila ezagutaraztea, lorpen eta jardunbide nagusiak nabarmenduta	
Ekintzak		Arduraduna
▶ Lortutako emaitza nagusiak sare sozialen bidez zabaltzea		Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza

4.5. AURREKONTUAK EGITEKO SISTEMA

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

Zentzu honetan, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legeak (martxoaren 18ko 4/2005)**, hauxe dio 14.artikuluari: “*Administrazio autonomiko, foral eta lokalek, urtero, lege honetan jasotako eginkizunak betezeko 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-politikatara bideratutako aurrekontua portzentajea**.

Horrenbestez, bitarteko horiek modu xeheagoan ipini beharko dira urteko planetan, legealdi 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
BULTZATZEN
DUEN
ADMINISTRAZIO
PUBLIKOA**