

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANA

Lan eta Enplegu Saila

2022 - 2024



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU
SAILA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO



AURKIBIDEA

Aurkezpena	3
Sarrera	5
1. Gobernu-programa	8
2. Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Plana	14
3. Lan eta Enplegu Sailaren plangintza estrategikoa	21
3.1. Diagnostikoari buruzko datu garrantzitsuak	21
3.1.1. Gobernu ona	21
3.1.2. Esku hartzeko ardatzak	26
3.2. Helburu estrategikoak	36
4. Plana kudeatzeko sistema	39
4.1. Berdintasunerako urteko plangintza	39
4.2. Berdintasunerako egiturak	40
4.3. Jarraipen-sistema	40
4.4. Komunikazio-sistema	42
4.5. Aurrekontuak egiteko sistema	42

AURKEZPENA

Espainiako Konstituzioak lan-mundurako sarbidean emakumearen diskriminazioa berariaz debekatu zuenetik gaur arte, araudiak eskalatuz joan dira printzipio hori lantoki bakoitzera iristeko, 2022tik aurrera administrazio publikoetan hasi ziren berdintasun-planak 50 langile baino gehiagoko enpresetara iristeko errealitatera.

Euskadin, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearekin lortu zen behin betiko bultzada, lege horrek berdintasun-planak ezarri baitzituen administrazio publikoetan. Aurreikuspen hori hobetu eta zabaldu egin zen martxoaren 3ko 1/2022 Legean; aurrerantzean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legea deituko da.

Lege-esparru berri horretatik abiatuta egin da Lan eta Enplegu Sailaren Berdintasunerako Plana (2022-2024). Lege-esparru hori zorrotzagoa da maila guztietan gizonak eta emakumeak beren bizitzak askatasunez garatu ahal izateko espazioak ireki daitezten sustatu behar duen gizartean, inolako mehatxu edo mugarik gabe.

Horrez gain, indarrean jarri da 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena, eta 2022tik aurrera izango ditu ondorio guztiak. Izan ere, berdintasun-planak 50 langiletik gorako enpresetara orokortzeaz gain, beste neurri batzuk ere sartzen ditu, hala nola ordainsarien erregistroa edo soldata-auditoretzak. Sail honen ardura da horiek aplikatzea.

Horrela, Plana XII. Legegintzaldia hasi zenetik Sailaren berezko jarduera-eremu guztietan berdintasunari emandako bultzada handitik abiatzen da, Zuzendaritza Kontseiluko zuzendaritza-egituratik hasi eta plangintza eta jarduera bakoitza definitzean lortu den zeharkakotasuneraino. Hala, erabateko berdintasunak eragina du 2030erako Enpleguaren Euskal Estrategian, dagokion Plan Estrategikoan, 2026rako Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategian, Diru-sarrerak Bermatzeko eta Gizarteratzeko Euskal Sistemaren Legean eta Euskal Enplegu Sistemaren Legea egiteko irizpideetan.

Euskal Autonomia Erkidegoko Laneko Ikuskaritzak aipatutako lan-betebehar berriak betetzen direla zaintzea eta kontrolatzea, sektore maskulinizatueta emakumeak prestatzeko eta kontratatzeko programa berritzaileak ezartzea, emakumeen lidergoa eta ekintzailtza sustatzea, edo gizarte-eragileen aholkularitza beren enpresetan berdintasun-planak ezartzeko, Elkarrizketa Sozialaren Mahaiak arlo horretan lortutako akordioen ondorioz. Hori guztia soldata-arrakalari aurre egiteko helburuaren barruan sartzen da, eta hori sensibilizazio-kanpainak hedatzea, gaiari buruzko jardunaldiak antolatzea eta Soldata Arrakalari buruzko Nazioarteko I. Biltzarra antolatzea ere merezi izaten ari da.

Beraz, Berdintasunerako Plan honekin, Lan eta Enplegu Sailak, legezko betebehar bat betetzeaz gain, konpromiso bat ere betetzen du: gizarte erabat demokratikoa eraikitzea, guztiz berdina izateko.

Idoia Mendia Cueva
Lehendakariordea eta Lan eta Enpleguko sailburua



SARRERA

Lan eta Enplegu Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana esparru-dokumentu bat da, eta XII. legegintzaldian sail honek berdintasun-politikan bultzatuko dituen gidalerroak jasotzen ditu.

Dokumentu honekin, Lan eta Enplegu Sailak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea bigarrenaz aldatzen duen martxoaren 3ko 1/2022 Legearen aginduari erantzuten dio, 15. artikulua honela aldatzen baitu:

- ⇒ 1. – *Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onartuko du, euskal herri-aginteeek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dituenen. Plan hori egiteko orduan, Eusko Jaurlaritzak 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 aipatutako emakumeen interesak ordezkatzeko dituzten kolektiboen edo erakundeen presentzia erraztu behar dute.*
- ⇒ 2. – 1. paragrafoan aurreikusitako plan orokorraren jarraibideak eta gidalerroak garatzeari dagokionez, legegintzaldi bakoitzean **Eusko Jaurlaritzako sailek beren jarduketa-planak egingo dituzte, eta plan horiek ezartzeko behar diren giza baliabideak, baliabide ekonomikoak eta baliabide materialak izango dituzte. Sail bakoitzak, egoeraren arabera eta eraginkortasun-irizpideak kontuan hartuta, bere erakunde autonomoekin eta atxikitako edo lotutako erakunde publikoekin koordinatzeko modua zehaztuko du, plan horiek egiteari dagokionez.**

Plan orokor hori VII. Plana da, Gobernu Kontseiluak 2018ko maiatzaren 22an onartua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 15.1 artikulua betez.

AURREKARIAK

Lan eta Enplegu Saila Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren bidez sortu zen. Horregatik, sailak ez du 2022. urtea baino lehenagoko berdintasun-planik.

Hala ere, kontuan hartu behar da sailaren eskumen-esleipen berri horrek lehen Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailean eta Lan eta Justizia Sailean zeuden funtzioak eta jardun-arloak berrantolatzea dakarrela. Beraz, hemen aurkezten den Planak bi sailek 2021. urtera arte berdintasunaren arloan garatutako plangintzetan egindako lanaren laburpena egiten du, baita indarreko legegintzaldian garatu beharreko ekintza berrien laburpena ere.

DOKUMENTUAREN EGITURA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana EAEko botere publikoek legegintzaldi honetan emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango duten jardunaren dokumentu orientatzailea da. Ildo horretan, Lan eta Enplegu Sailari dagokio esku hartzeko estrategiak definitzea, bere eskumen-eremuan berdintasun-politikak gauzatzeko.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan honek eduki hauek ditu:

- ⇒ Lehenik eta behin, Eusko Jaurlaritzaren XII. Legegintzaldirako Gobernu Programan Lan eta Enplegu Sailaren eskumenekoak diren konpromisoak eta ekimenak zehazten dira, bai eta programa hori betetzen lagunduko duten konpromisoak eta ekimenak ere, sailaren eskumen zuzenekoak ez badira ere.
- ⇒ Bigarrenik, Emakundek egindako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren arabera Lan eta Enplegu Sailaren eskumenekoak diren programak eta helburuak aurkezten dira.
- ⇒ Hirugarrenik, Lan eta Enplegu Sailaren plangintza estrategikoa azaltzen da. Bertan, diagnostiko bat egiten da gobernu onaren programa bakoitzean sailak duen konpromiso-mailari buruz, bai eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan esku hartzeko ardatz bakoitzari buruz ere, eta plan honen garapenarekin eragin nahi den eremu bakoitzerako alderdi garrantzitsuak nabarmentzen dira. Ondoren, sailak berdintasunaren arloan duen esku-hartzea biltzen duten helburu estrategikoak jasotzen dira.
- ⇒ Eta, laugarrenik eta azkenik, kudeaketa-eredua aurkeztu da, zeinaren bidez bermatuko baita Lan eta Enplegu Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana modu koordinatu eta gardenean ezartzea, eta, aldi berean, sailaren barruan zein gizartearekin eta herritarrekin egindako esku-hartzean izandako aurrerapenak eta lorpenak neurtu ahal izatea.

EGITEKO PROZESUA

Nabarmentzekoa da, plangintza hau egiteko, jarduketa-estrategiak diseinatzerakoan ezagutu direla genero-arrakala nagusiak eta berdintasun-politikak ezartzeko aurreko ibilbidea bera.

ESKUMEN-EGITURA

Jarraian, modu eskematikoan aurkezten dira Lan eta Enplegu Sailaren eskumen-esparruak, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko jarduerak non kokatuko diren zehaztuta.

SAILBURUA

- Kabinetearen Zuzendaritza
- Komunikazio Zuzendaritza
- Zerbitzu Zuzendaritza

LANEKO ETA GIZARTE SEGURANTZAKO SAILBURUORDETZA

- Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza
- Gizarte Ekonomiaren Zuzendaritza

ENPLEGU ETA GIZARTERATZE SAILBURUORDETZA

- Enplegu eta Gizarteratze Zuzendaritza



1 GOBERNU PROGRAMA

XII. legegintzaldirako Eusko Jaurlaritzaren programak 3 printzipio, 4 ardatz, 10 herri-helburu, 25 jarduerar- arlo, 150 konpromiso eta 699 ekimen ezartzen ditu. Helburu estrategikoen artean dago Euskadi Genero Berdintasunaren Indize handiena duten Europako 6 herrialdeen artean kokatzea. Genero Berdintasunaren Indizea, 2017an, 100etik 71,1 puntukoa da EAEn, Europako batez bestekoa baino handiagoa, eta berretsi egiten du pixkanaka hobetu egin dela 2010ean (68,8 puntu), 2012an (69,1 puntu) eta 2015ean (69,3 puntu) lortutako puntuazioa.

Jarraian, XII. legegintzaldirako Gobernu Programan Lan eta Enplegu Sailari dagozkion konpromisoak eta ekimenak zehazten dira.

LAN ETA ENPLEGU SAILAREN KONPROMISOAK ETA EKIMENAK XII. LEGEGINTZALDIRAKO	
1. konpromisoa	Ekonomia eta enplegua suspertzeko sail arteko esparru-programa, Euskadiren berreraikuntza sozial eta ekonomikora bideratua.
1. ekimena	Enplegua eta Ekonomia Suspertzeko Esparru Programa bat egitea, koordinatzea eta bultzatzea, sailen eta erakundeen artekoa, Euskadiren berreraikuntza sozial eta ekonomikora bideratua, hazkunde jasangarria bultzatuko duena eta bat etorriko dena Nazio Batuen 2030 Agendarekin eta Garapen Jasangarrirako Helburuekin, bai eta Europako Programen «Sure» eta «Next Generation EU» lehentasunekin ere.
2. konpromisoa	Ekonomia eta enplegua suspertzeko sailen arteko esparru-programarekin bat datorren enplegu-plana onartzea.
1. ekimena	Enplegu-plan bat onartzea, enpresa txiki eta ertainei eta autonomoei laguntzeko berariazko likidezia-neurriak jasoko dituen. Enplegua babestera zuzenduta egongo da, enplegurako prestakuntzaren arloko programa zehatzen bidez, enplegu berdea sortzen lagunduko duen bidezko trantsizio ekologikoa lehenetsiz.
2. ekimena	Birkualifikaziorako plan pertsonalizatuak eta egokituak sustatzea, digitalizazioaren erronkara egokitu behar diren 45 urtetik gorako langileentzat bereziki.
3. ekimena	Tokiko garapen ekonomikoa eta autoenpleguaren eta ekintzaitzaren sustapena bultzatzea, tokiko eta eskualdeko enplegu-planak indartuz, batez ere lehentasunezko jarduerak eskualdeetan.
4. ekimena	Gazte Enplegurako Talka Plana onartzea eta abian jartzea, Enpleguaren eta Suspertze Ekonomikoaren aldeko Esparru Programaren barruan, 30.000 gazteri lehen lan- esperientzia errazteko konpromisoarekin. Plan horren jarduerak ardatzak honako hauek izango dira: gazteen enplegurako prestakuntza duala; hezkuntza-mundutik lan-mundura igarotzea; prestakuntza-bekak eta lanbide-esperientzia kontratatze konpromisoarekin; gazteen laneratzeko eta enplegurako programa espezifikokoak; gazteen ekintzaitza, autoenplegua eta startupa garatzea; tokiko eta eskualdeko enplegu-planak; enplegu



	publikoaren eskaintzak eta enpleguaren prekaritatea murrizteko programak, bereziki gazteen artean.
4. konpromisoa	Enpleguaren kalitatea hobetzea
1. ekimena	Elkarrizketa Sozialaren Mahaian, sindikatu- eta enpresa-eragileekin lankidetzan, plan bat abian jartzea, enpleguaren behin-behinekotasuna eta lanaldien partzialtasuna murrizteko.
3. ekimena	Generoaren araberako soldata-arrakala murriztera bideratutako ekimenak indartzea, hitzamen kolektiboetan berdintasun-planen ezarpena txertatuz.
4. ekimena	Bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzea sustatzea, helburu hori erraztera bideratutako neurri espezifiko bidez, hala nola telelana sustatzea edo lan-ordutegiak malgutzea, enpresa bakoitzaren premia eta aukeretara egokituta eta familien errealitate desberdinak kontuan hartuta.
5. konpromisoa	Mikroekintzailtza bultzatzea eta autonomoei eta mikroETEEi laguntzea.
1. ekimena	4.000 mikroenpresa berri eta autonomoentzako 5.500 enplegu berri sortzen laguntzea. Horretarako, ekintzailtzari buruzko prestakuntza-programa berriak egingo dira ikastetxeetan, beste gizarte-eragile batzuekin lankidetzan, bai eta laneratze zailtasunak dituzten kolektiboetako pertsonen laguntzeko jarduerak ere, mikroenpresak sortzen laguntzeko edo autoenplegua sustatzeko.
2. ekimena	Ekintzailtzaren eta barne-ekintzailtzaren sustapenari lehentasuna ematea, batez ere honako hauei lotutako enplegu-sorgune berrietan: digitalizazioa, bidezko trantsizio ekologikoa "green economy", zahartze aktiboa "silver economy", eta zainketen ekonomia.
3. ekimena	Ekintzailtzaren eremuan erakundeen arteko lankidetzak indartzea, lankidetzak-akordioak formalizatuz foru-aldundiekin, udalekin, eskualdeko garapen-agentziekin eta arlo horretan diharduten beste eragile batzuekin.
4. ekimena	Zailtasun ekonomikoak dituzten enpresen likidezia sustatzea eta autonomoentzako, mikroETEEentzako eta enpresa txiki eta ertainentzako programa berri bat abian jartzea, enplegu berriei eusteko eta berriak sortzeko finantze- eta hazkunde-proiektuetan laguntzeko.
6. konpromisoa	Gizarte-ekonomiaren zeregina indartzea.
1. ekimena	Euskadiko Kooperatiben Legea garatzea.
2. ekimena	Gizarte-ekonomiako enpresen garapena babestea, enpresen dimentsioa indartzeko, bazkide berriak sartzeko eta haien arteko lankidetzak eta asoziazionismoa sustatzeko jarduketak erraztuz.
3. ekimena	Gizarte-ekonomiako enpresetan enpresa-kudeaketa eta -plangintza, prestakuntza eta gobernu onaren eta gizarte-erantzukizun korporatiboaren sustapena hobetzen laguntzea.
4. ekimena	Gizarte-ekonomiako enpresetan berrikuntza teknologikoko eta ez-teknologikoko proiektuak sustatzea, sektoreko elkarte eta taldeekin lankidetzan.
7. konpromisoa	Zailtasun handienak dituzten langabeen laneratzea sustatzea eta enplegurako sarbidea hobetzea.



1. ekimena	140 milioi euro tokiko eta eskualdeko enplegu-planetara bideratzea. Foru-aldundiekin eta toki-administrazioekin lankidetzan garatuko dira, eta lehentasuna emango zaie gizarte-bazterkeriako arriskuan dauden pertsonari, dibertsitate funtzionala dutenei, gazteei, 45 urtetik gorakoei eta iraupen luzeko langabeei zuzendutako ekimenei, eta arreta berezia jarriko da lehentasunezko jarduera-eskualdeetan.
2. ekimena	45 urtetik gorako pertsonen langabeziaren kronikotasuna saihestea, prestakuntza integraleko eta laneratzeko laguntza pertsonaleko ekintzen bidez, genero-ikuspegia barne. Arreta berezia eskainiko zaie desgaitasuna duten pertsonari.
3. ekimena	Hirugarren sektoreko enpresa eta erakundeekin proiektu pilotuak eta lankidetzakoak gauzatzea, egoera ahulenean dauden langabeen gizarteratzea eta laneratzeko sustatzeko.
8. konpromisoa	Elkarrizketa sozialean sakontzea eta eredu inklusibo parte-hartzailea bultzatzea euskal enpresan.
1. ekimena	Hiru aldeko elkarrizketa soziala eta etengabeko negoziazioa bultzatzea eragile ekonomiko eta sozialen artean, Lan Harremanen Euskal Sistema indartuz eta Elkarrizketa Sozialaren Mahaiko lantaldeak indartuz, Lanaren Nazioarteko Erakundearen orientabideekin bat etorrituz.
2. ekimena	Honako hauen aldeko neurriak hartzea: lan-egonkortasuna eta enpresen lehiakortasuna; soldata-arrakalaren murrizketa; bizitza pertsonalaren, lanaren eta familiaren kontziliazio erantzukidea; telelana; ordutegi-malgutasuna; lan-denborazkotasuna murriztea; nahi ez den partzialtasuna murriztea; langileen etengabeko prestakuntza sustatzea; laneko segurtasuna eta osasuna, bai lantokian, bai "in itinere".
3. ekimena	Lan-harremanen eredu berri bat bultzatzea, langileek enpresan parte hartuz, lotuz eta gardentasuna hobetuz. Eusko Legebiltzarrean 2018ko irailaren 27an aho batez onartutako legez besteko proposamenari erantzun eraginkorra ematea da konpromisoa, euskal enpresen eredu inklusibo eta parte-hartzailean aurrera egiteko.
4. ekimena	Oñatiko Adierazpenaren garapena eta aplikazio praktikoa sustatzea: Lan Harremanen Eredu Berriturako Dekalogoak, 2019ko apirilean onartua, Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) mendeurrena dela-eta.
9. konpromisoa	Lan-iruzurraren aurkako borroka eta Laneko Ikuskaritza indartzea
1. ekimena	Ikuskapen-plan berezi bat abian jartzea, ezarritako lanaldiak behar bezala betetzen direla bermatzeko eta iruzurra jazartzeko, behin-behinekotasunari eta partzialtasunari dagokienez. Helburua da aldi baterako lan-kontratuak erregularizatzea eta mugagabe bihurtzea, batez beste 7.000 pertsonarentzat urtean. Horretarako, ikuskaritzako baliabide materialak eta giza baliabideak indartuko dira.
2. ekimena	Lan-baldintzen aplikazio egokia indartzea eta aurreko legegintzaldian abian jarritako lan-iruzurraren aurkako postontzi anonimoaren erabilera sustatzea.
3. ekimena	Ikuskapen-kanpaina espezifiko bat garatzea, euskal enpresetan gizonen eta emakumeen arteko lan-diskriminazioa ezabatzeko.
11. konpromisoa	Bazterkeriaren aurkako diru-sarrerak bermatzeko sistema garatzea eta hobetzea.
1. ekimena	Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren eredu indartzea, bizitzeko gutxieneko diru-sarreraren errealitate berria kontuan hartuta.

2. ekimena	Unibertsalizazioan sakontzea, gaur egun behar adina estalita ez dauden biztanleria-segmentu jakin batzuetara iritsiz, eta arreta berezia jarriz seme-alabak ardurapean dituzten familia behartsuetan.
3. ekimena	Kudeaketa hobetzea, prestazio eta laguntza ekonomikoak izapidetzeko eta zorrotz eta kontrolatuta.
4. ekimena	Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta jasotzen duten eta enplegarriak diren pertsonen jarduera ekonomikoa eta gizarteratzea eta laneratzea sustatzea
12. konpromisoa	2022-2025eko Inklusio V. Euskal Plana onartzea
1. ekimena	2022-2025eko Inklusio V. Euskal Plana onartzea, erronka berriei erantzuteko. Plan horrek krisi ekonomikoko garaien inpaktuari aurre egitea ahalbidetuko duten neurri antiziklikoak jasoko ditu, bereziki inklusioaren eremuan genero-ikuspegia hartzeari erreparatuta.

Bestalde, taula honetan berdintasuna sustatzeko XII. legegintzaldirako Gobernu Programan jasotako beste konpromiso eta ekimen batzuk zehazten dira. Dokumentu horrek Lan eta Enplegu Sailaren ardura ez dela zehazten badu ere, zuzeneko eskumena du dokumentu hori betetzeko:

GOBERNU-PROGRAMAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERTINTASUNA SUSTATZEKO KONPROMISOAK ETA EKIMENAK	
94. konpromisoa	Soldata-arrakalaren aurkako talka-planaren aplikazioa sustatzea.
1. ekimena	50 langiletik gorako enpresetan berdintasun-planak bermatzea eta 50 langiletik beherako enpresetan berdintasun-planen negoziazioa sustatzea, Elkarrizketa Sozialaren Mahaian lortutako akordioaren arabera.
2. ekimena	Euskadiko laneko ikuskaritzan berdintasun-unitateak indartzea.
3. ekimena	Ordutegiak arrazionalizatzeko itun sozial eta politikoa bultzatzea, gizarte-eragileekin lankidetzan.
4. ekimena	Norberaren bizitza, lana eta familia bateragarri egiteko aukera emango duen enpresa-kultura berri bat abian jartzen laguntzea.
6. ekimena	Emakumeak etorkizunean eskari handiagoa duten lanbideetan sar daitezen erraztea.



GOBERNU-PROGRAMAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO KONPROMISOAK ETA EKIMENAK

7. ekimena	Zainketak berdintasun-politiken erdigunean jartzea, gero eta erantzunkideagoa den gizarte-antolaketa batean aurrera egiteko eta kontziliaziotik erantzunkidetasunerako trantsizioa gauzatzeko.
95. konpromisoa	Balioak aldatzen eta emakumeak eta neskak ahalduntzen laguntzea.
5. ekimena	Emakumeen laneratzea sustatzea, autonomia ekonomikoa bermatzeko, batez ere tradizioz maskulinizatuta egon diren lanetan.

Beraz, Lan eta Enplegu Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan honek bat etorri behar du Gobernu Programarekin, eta sailaren konpromisoak eta ekimenak lortzen lagundu behar du, bai eta haren berdintasun-neurri espezifikoak lortzen ere.

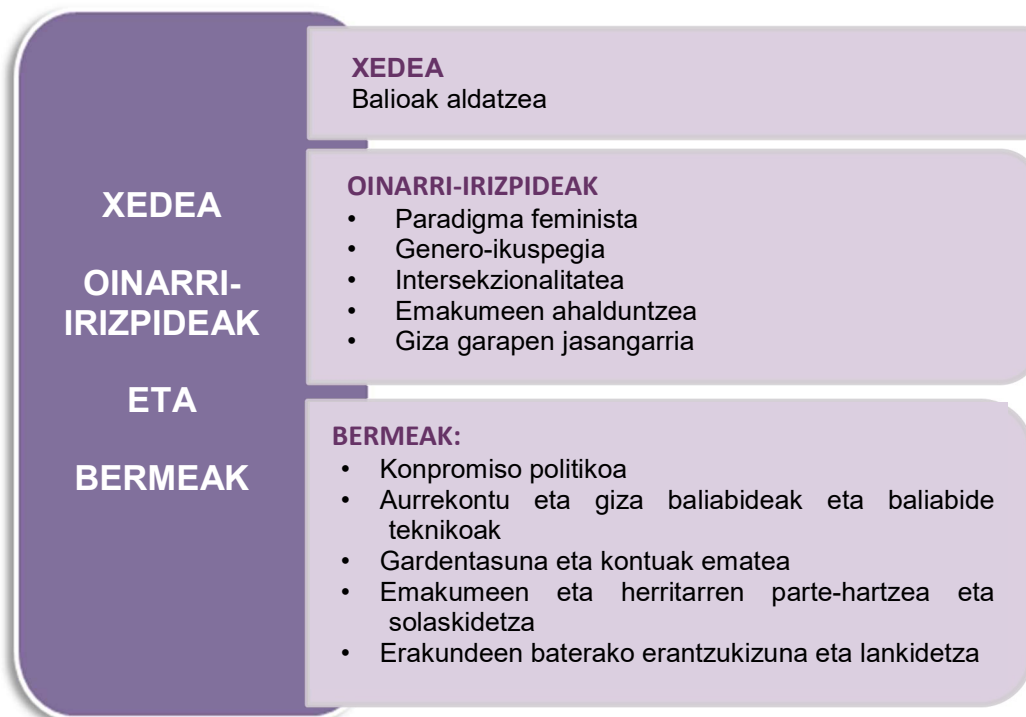
2 EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANA

[Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak](#) modu koordinatuan eta orokorrean jasotzen ditu euskal herri-aginteez berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak. Plana Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak egin du, erakunde publiko eta gizarte-eragile guztiekin batera, eta EAEko emakumeen eta feministen elkarteen eta berdintasun-teknikarien funtsezko lankidetzarekin.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren helburua botere publikoak orientatzea da, bizitzaren eremu guztietan emakumeen eta femeninotasunaren mendekotasuna sostengatzen eta justifikatzen duten balioak aldatzen lagun dezaten, balio horiek gizonak mugatzen baitituzte, botere-egoeran egon arren, patriarkatuak ere baldintzatzen baititu beren bizitzak, unibertsala baita.

Balio-aldaketa hori ezinbestekoa da giza garapen jasangarrirako, eta berekin dakar balio berriak eraikitzea eta finkatzea, androzentrismoak, sexismoak eta matxismoak zeharkatu gabe; printzipio filosofiko, etiko eta politikoak eraikitzea eta finkatzea, emakumeen eta gizonen berdintasuna, emakumeen giza eskubideen errespetua eta herritarren sustapena garatu eta txertatu ahal izateko.

VII. Planean ezarritako printzipioek adierazten dute zein diren VII. Planaren helburu eta jarduera guztiak inspiratzen eta orientatzen dituzten ikuspegi estrategikoak, eta bermeek, berriz, haien eraginkortasuna eta eragina ziurtatzea bilatzen dute.



Horretarako, alde batetik, **Gobernu Onaren** 5 programa ezartzen ditu, Legeak adierazten dituen aginduak jasotzen eta zabaltzen dituztenak eta Administrazio Publiko osorako orokorrak direnak. Bestalde, berdintasunaren arloan **esku hartzeko ardatzak** definitzen ditu, gizarte bidezkoago eta berdinzaleago baterantz aurrera egiteko:



GOBERNU ONA

GOBERNU ONA

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

EMAKUMEAH 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 berdina 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 aipatzen ditu Eusko Jaurlaritzako sailak, beren eskumen-eremua kontuan hartuta, gara ditzaketenak. Jarraian, VII. Planaren arabera Lan eta Enplegu Sailaren eskumenekoak diren programak eta helburuak aurkezten dira.

Gobernu Onerako programak eta neurriak ¹		
I. PROGRAMA: KONPROMISO POLITIKOA.	BG.1. Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea. BG.2.	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 barmeko 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.
	Berdintasunerako organo eta unitate administratiiboak sortzea eta indartzea.	BG4.1 Berdintasunean trebatutako teknikariak dituen unitate espezializatua duten sailen, erakunde autonomoen eta Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde publikoen kopurua handitzea. BG4.2 Berdintasunean trebatutako teknikariak dituen unitate espezializatua duten sailen, erakunde autonomoen eta Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde publikoen kopurua handitzea. BG4.3 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.

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



		BG4.5 Posizio organiko egokia eta beharrezko aurrekontuko zuzkidura duten berdintasunerako unitateen kopurua handitzea.
	BG.4. 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 diseinatzen dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea. BG5.3 Berdintasunera berariaz bideratzen ez diren baina genero-ikuspegia txertatzen duten prestakuntza-jardueren ehunekoa handitzea.
II. PROGRAMA: BERDINTASUNE RAKO TREBAKUNTZA.	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.	BG7.1 EAEko berdintasuneko teknikariak hautatzeko prozesuak, berdintasun arloko berariazko prestakuntza eskatzen dutenak: ehunekoa handitzea. BG7.2 Emakumeen ordezkaritza txikia denean berdinketa hausteko emakumeen aldeko klausula bat duten enplegu publikoak lortzeko, hornitzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea. BG7.3 Beren gai-zerrendan berdintasunari buruzko edukiak dituzten enplegu publikoak 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 oinarritzko dokumentuak guztientzako eskuragarri jartzea.
III. PROGRAMA: GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETA N.	BG.9. Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea.	BG9.1 Generoaren araberako eraginaren ebaluazioak egiten dituzten foru- eta toki-administrazioen kopurua handitzea. BG9.2 Generoaren araberako 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 berdintasunaren 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. 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.
	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.
IV. PROGRAMA: KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA.	BG. 14 Emakumeei eta gizonen ordezkaritza orekatua bermatzea pertsona anitzeko zuzendaritza-organoetan.	BG14.1 Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten kide anitzeko zuzendaritza-organoen ehunekoa handitzea. BG14.2 Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten epaimahaien edo antzeko organoen ehunekoa handitzea. BG14.3 Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten hautaketa-epaimahaien ehunekoa handitzea.
V. PROGRAMA: PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA.	BG. 15 Kontsultarako eta parte hartzeko guneetan genero-ikuspegia txertatzea.	BG15.1 Berdintasunerako herritarren partaidetzako batzorde edo organo bat duten herri-erakundeak gehitzea. 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 helburuak ²		
1. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUNTZE PERTSONAL ETA KOLEKTIBORAKO LAGUNTZA.	1.1 Giza garapen iraunkorrean emakumeek eta feminismoak duten zereginaren aintzatespena bultzatzea.	1.1.1 Berdintasunaren arloko gizarte-aurrerapenari emakumeek eta feminismoak egindako ekarpenen ikusgarritasuna eta aitorten soziala areagotzea. 1.1.2 Bizitzako eremu feminizatuenean gizarte-balorazioa handitzea. 1.1.3 Gizarte-komunikabideetan emakumeen eta feminismoaren lorpenak eta ekarpenak bizitzaren eremu guztietan transmititzen laguntzen duten programen eta edukien kopurua areagotzea. 1.1.4 Emakumeen eta feminismoaren ekarpen soziala eta historikoa beren hezkuntza-proiektuen edukietan txertatzen duten ikastetxeen kopurua handitzea.
	2.1. Gizarte- eta herritar-mugimenduetatik berdintasuna sustatzea, baita horietan emakumeen parte-hartzea ere.	2.1.1 Berdintasunaren alde lan egiten duten emakume-elkarteen kopurua handitzea. 2.1.2 Programazioetan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzera bideratutako helburuak dituzten gizarte-erakundeen kopurua handitzea. 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. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUNTZE SOZIAL ETA POLITIKORAKO LAGUNTZA.	2.2. Emakumeen parte-hartze soziala sustatzea eremu eta espazio 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 gune berrien bidez.
	2.3. Emakumeen presentzia eta eragina handitzea erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan	2.3.1 Sektore publikoko postuetan emakumeen presentzia handitzea, bereziki genero-arrakala handiena dagoen eremuetan. 2.3.2 Sektore publikoko eta pribatuko erakundeetako erabaki-eremuetan eta zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea 2.3.3 Elkarte-mugimenduko, irabazi-asmorik gabeko erakundeetako (kultura, kirola eta aisialdia bame), erakunde politikoetako, sindikatuetako eta enpresa-erakundeetako erabaki postuetan eta guneetan dauden emakumeen kopurua handitzea. 2.3.4 Emakumeek erabaki-postuetan duten eragina areagotzeko laguntza- eta trebakuntza-programak areagotzea

2. ARDATZA: Ekonomiak eta gizarte-antolaketa eraldatzeko programak eta helburuak, eskubideak bermatzeko ³		
3. PROGRAMA: BERDINTASUNA GIZARTEA ETA EKONOMIA ERALDATZEKO BEHARREZKO BALIOA DELA AITORTZEA.	3.1. Emakumeen eta gizonen berdintasuna gizarte-balio gisa aitortzen laguntzea.	3.1.1 Berdintasuna gizarte-aurrerapenarekin lotzen duten pertsonen kopurua handitzea. 3.1.2 Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna gizarte-arazo garrantzitsutzat jotzen duten pertsonen kopurua handitzea. 3.1.3 Emakumei eta gizonei bizitzako eremu guztietan rol eta estereotipo desberdinak esleitzen dizkieten haurren, gazteen eta helduen kopurua murriztea. 3.1.4 Berdintasuna gizarte-balio gisa sustatzeko konpromisoa duten komunikabideen kopurua handitzea. 3.1.5 Gizarte-komunikabideetan neskatoen, mutikoen, gazteen eta helduen presentzia orekatua eta aniztasuneko eta estereotipo sexistanik gabeko irudia sustatzen duten programen eta edukien kopurua handitzea gizarte-bizitzaren eremu guztietan.
	3.2. Zainketa bizitzaren iraunkortasunerako ezinbesteko baldintza dela gizartearen onartzea.	3.2.1 Zaintza-lanak emakumeen inguruan desnaturalizatzen dituzten eta horiek gizarte-premia bat direla eta horiek hornitzeko gizonak, erakundeak, enpresak eta erakunde pribatuak eta gizarte zibila inplikatu behar direla ikasten duten gazteen eta helduen kopurua handitzea. 3.2.2 Eredu maskulino tradizionala zalantzan jartzen duten eta berdintasunarekin koherenteak diren eta zaintza-lanekin konprometitu dauden jarrera eta portaerak dituzten gizon gazte eta helduen kopurua handitzea. 3.2.3 Egungo zaintza-arretaren eredia gero eta handiagoa eta askotarikoa den zaintza-eskariarekin egokitzea aztertzea, erantzuna hobetzeko, erantzukidetasunaren eta zaintza-lanen aitorten sozial eta ekonomikoaren ikuspegitik. 3.2.4 Eztabaida publikoa sustatzea, bizitzaren jasangarritasunean oinarritutako garapen-eredu bati nola lagundu aztertzeke, egungo eredu ekonomikotik abiatuta

²Erakunde guztien eskumeneoak diren helburuak nabarmentzen dira, bai eta Lan eta Enplegu Sailaren eskumen espezifikoak diren helburuak ere.

³Kolore honetan nabarmentzen dira erakunde guztien eskumeneoak diren helburuak eta Lan eta Enplegu Sailaren eskumen espezifikoak direnak.



	3.4. Antolaketa eta enpresaren kultura berdintasunarekin lerrotzea.	<p>3.4.1 Kultura eta enpresa-praktika berdintasunerantz aldatzeko ikuspegia txertatzen duten berdintasun-planak dituzten erakunde publiko, gizarte-eragile, enpresa eta erakunde pribatuak kopurua handitzea.</p> <p>3.4.2 Genero-ikuspegia duten kudeaketa aurreratu sistemak txertatzen dituzten erakunde publikoak, gizarte-eragileak, enpresak eta erakunde pribatuak kopurua handitzea.</p> <p>3.4.3 Berdintasunerako eraldaketarako hausnarketa- eta eragin-guneetan parte hartzen duten erakundeak eta enpresak kopurua handitzea.</p>
<p>4. PROGRAMA: AUTONOMIA EKONOMIKOA EMAKUMEENTZAT.</p>	4.1. Enplegu gehiago eta hobeak sortzea.	<p>4.1.1 Emakumeen jarduera- eta okupazio-tasa handitzea, kalitatezko lanpostuetan parte hartuz.</p> <p>4.1.2 Enplegua eta autoenplegua sustatzen duten emakumeen kopurua handitzea.</p> <p>4.1.3 Emakumeek estatutako enpresa-proiektu finkatu, lehiakor eta/edo nazioartekoak kopurua handitzea.</p> <p>4.1.5 Prekarietate-baldintza berezietan egiten diren lan feminizatuen lan-baldintzak eta gizarte-estaldura hobetzea; besteak beste, zaintza-lan ordainduetan eta lehen sektorean egiten direnetan.</p> <p>4.1.6 Genero-aldea murriztea emakumeek eta gizonen lan ordainduan eta prestakuntzan ematen duten denboran, lan-karga globala handitu gabe.</p> <p>4.1.7 Emakumeen eta gizonen batez besteko urteko soldata gordinen arteko aldea murriztea, batez ere alde handiena duten sektoreetan.</p> <p>4.1.8 Emakumeen eta gizonen pentsioen arteko arrakala ekonomikoa murriztea</p> <p>4.1.9 Lantokietan lanpostuz igotzen diren emakumeen ehunekoa handitzea, jakinarazitako prozesu gardenen bidez.</p>
	4.2. Pobreziaren feminizazioa murriztea	<p>4.2.2 Ezkutuko ekonomian lan egiten duten emakumeen kopurua murriztea.</p> <p>4.2.3 Erakundeek eskaintako erantzunak eta baliabideak (zerbitzu sozialak, gizarteratzeak, ekonomikoak, osasuna, hezkuntza, kultura, enplegua, justizia, segurtasuna eta etxebizitza) pobrezia edo bazterkeria arriskuan edo egoeran dauden emakumeen beharretara hobeto egokitzea.</p>
<p>5. PROGRAMA: ZAINKETA EKONOMIA FEMINISTA</p>	5.1. Zainketa bizitzaren iraunkortasunerako ezinbesteko baldintza dela gizartean onartzea.	<p>5.1.1 Zaintza-lanak emakumeen inguruan desnaturalizatzen dituzten eta horiek gizarte-premia bat direla eta horiek hornitzeko gizonak, erakundeak, enpresak eta erakunde pribatuak eta gizarte zibila inplikatu behar direla ikasten duten gazteen eta helduen kopurua handitzea.</p> <p>5.1.2 Eredu maskulino tradizionala zalantzan jartzen duten eta berdintasunarekin koherenteak diren eta zaintza-lanekin konprometitu dauden jarrera eta portaerak dituzten gizon gazte eta helduen kopurua handitzea.</p> <p>5.1.3 Zaintza-lanen egungo arreta-eredua gero eta handiagoa eta askotarikoa den zaintza-eskariarekin egokitzea aztertzea, erantzuna hobetzeko, erantzukidetasunaren eta zaintza-lanen aitortze sozial eta ekonomikoaren ikuspegitik.</p> <p>5.1.4 Eztabaida publikoa sustatzea, bizitzaren jasangarritasunaren oinarritutako garapen-eredu bati nola lagundu aztertzea, egungo eredu ekonomikotik abiatuta</p>
	5.3. Zainketa antolaketa sozial berri bat babestea, zaintza horiek birbanatzeko	<p>5.3.1 Genero-aldea murriztea emakumeek eta gizonen ordaindu gabeko zaintza-lanetan ematen duten denboran.</p> <p>5.3.2 Haur eta gazteek zainketa-lanak egiten ematen duten denbora handitzea, mutilen arreta berezia eskainiz.</p> <p>5.3.3 Kontziliario erantzukiderako neurriak hartzeko gizonen kopurua handitzea.</p> <p>5.3.4 Gizonen eta emakumeen kontziliario-neurriak hartzeko hautematen duten zailtasun-maila murriztea.</p> <p>5.3.5 Guraso-baimenak parekatzea sustatzea, berdinean eta besterenezin izan daitezkeen</p> <p>5.3.6 Sektore pribatuko enpresek zaintza-lanekiko duten erantzukidetasuna handitzea.</p> <p>5.3.7 Administrazioek eta enpresa publikoek hartutako kontziliario erantzukidexa neurriak kopurua handitzea.</p> <p>5.3.9 Herritarrentzako zerbitzu publikoaren ordutegi-malgutasuna handitzea.</p>
<p>3. ARDATZA: Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzetarako programak eta helburuak⁴</p>		
<p>6. PROGRAMA: SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA.</p>	6.1. Indarkeria estrukturala eta kulturala murriztea.	<p>6.1.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde dauden eta hori sustatzen duten pertsonen kopurua handitzea, batez ere beren kargura adingabeak dituzten pertsonen artean edo, beren erantzukizunengatik, adingabeentzako erreferentzia-eredu diren pertsonen artean.</p> <p>6.1.2 Pertsonak beren sexuaren arabera maila handiagokoak edo txikiagokoak direla adierazten duten irudi eta eduki mediatikoak ezabatzea, bai eta pertsonak sexu-objektu huts gisa aurkezten dituztenak eta emakumeen aurkako indarkeria justifikatzen, hutsaltzen edo bultzatzen dutenak ere, hedabideetan agertzearen ondorioz beriz biktimizatzea saihestuz.</p> <p>6.1.3 Emakumeen aurkako indarkeriaren informazio-tratamendua hobetzea, genero-desberdintasuna oinarritutako elementu gisa ikus dadin, eta emakumeak borrokaren eragile aktibo gisa.</p>

⁴Kolore honetan nabarmentzen dira erakunde guztien eskumenekoak diren helburuak eta Lan eta Enplegu Sailaren eskumen espezifikoak direnak.



	<p>6.2. Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazioa, ikerketa eta prestakuntza hobetzea.</p> <p>6.3. Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa bultzatzea eta sendotzea.</p>	<p>6.1.4 Desberdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeriaren arteko harremana ikusarazten duten programetan eta jardueretan parte hartzen duten pertsonen kopurua handitzea, bereziki mutilena eta gizonena, baita prebenitzen saiatzen direnena eta gatazkak indarkeriarik gabe konpontzea sustatzen dutenena ere.</p> <p>6.1.5 Emakumeen aurkako indarkeria motei eta horiek desberdintasunarekin duten harremanari buruzko gizarte-pertzepzioa areagotzea, bereziki indarkeriaren modu zorrotz eta ezkutukoenei buruzkoa.</p> <p>6.2.1 Informazioa biltzeko eta homogeneizatzeko sistemak hobetzea, EAEn gertatutako emakumeen aurkako indarkeria-kasuei buruzko datu eguneratuak izateko eta arlo horretan esku-hartze publikoa hobetzeko.</p> <p>6.2.2 Emakumeen aurkako indarkeriari eta haren adierazpenei buruzko ezagutza hobetzea.</p> <p>6.2.4 Indarkeriaren kontzeptualizazioari eta esku-hartzean dituen inplikazioei buruzko hausnarketa sustatzea, indarkeria mota berrietan arreta berezia jarritz.</p> <p>6.2.5 Emakumeen aurkako indarkeriatik bizirik atera diren biktimei arreta ematen dieten profesionalen prestakuntza iraunkorra, nahikoa eta eremu eta erantzukizun-maila guztietara egokitua izango dela bermatzea.</p> <p>6.2.6 Beren esku-hartzean emakumeen ahalduzko pertsonalaren ikuspegia eta kaltearen erreparazioaren kontzeptua txertatzeko behar adinako gaikuntza duten profesionalen kopurua handitzea.</p> <p>6.3.4 Emakumeen aurkako indarkeriaren arloko prebentzio- eta arreta-programen eta neurrien eraginokortasuna hobetzea.</p>
<p>7. PROGRAMA: KALTEA DETEKTATZEA, ARTATZEA ETA KONPONTZEA.</p>	<p>7.1. Emakumeen aurkako indarkeriaren detekzio goiztiarra areagotzea.</p> <p>7.2. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta osoa bermatzea, ahalduzkoaren ikuspegitik, eta esku-hartzea nazioarteko estandarrekin lerrokatzea.</p> <p>7.3. Kaltearen erreparazio indibidual eta kolektiborako eskubidea bermatzea</p>	<p>7.1.1 Emakumeen aurkako indarkeria goiz detektatzeko ezarritako protokoloen arabera eta modu proaktiboan jarduten duten profesionalak gehitzea (hezkuntza-, osasun-, polizia-, epaitegi-, lan- eta gizarte-sisteman).</p> <p>7.1.2 Esku hartzeko eremu guztietan indarkeriaren detekzio goiztiarra areagotzea, indarkeria psikologikoan arreta berezia jarritz.</p> <p>7.1.3 Informazio egokia jasotzen duten emakume biktimeen kopurua handitzea, arreta integraleko prozesuaren aurretik, bitartean eta ondoren beren itxaropenei egokitutako erabakiak har ditzaten.</p> <p>7.1.4 Edozein motatako indarkeria jasan duten eta zerbitzuak eta baliabideak goiz erabiltzen dituzten emakumeen kopurua handitzea, zerbitzuak eta baliabideak eskuratzeko zailtasun handienak dituztenei arreta berezia jarritz.</p> <p>7.2.1 Lurraldean eta udalerrien artean arretaren kalitatean eta emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko baliabideen eskuragarritasunean eta zuzkiduran dauden aldeak murriztea, landa-eremuko udalerriari arreta berezia eskainiz.</p> <p>7.2.2 Gizakien salerosketaren biktimea diren eta EAEn dauden baliabide eta zerbitzu espezifikoei erantzuten zaien emakumeen eta neskatuen kopurua handitzea.</p> <p>7.2.3 Beren lantokian sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako prebentzio- eta arreta-protokoloen estaldura duten pertsonen kopurua handitzea.</p> <p>7.2.4 Arriskuan dauden taldeetan egoteagatik eratorritako egoerei erantzuteko behar diren baliabideak dituzten arreta-zerbitzuen kopurua handitzea, ikuspegi interseksionaletik.</p> <p>7.2.5 Emakumeen aurkako indarkeriatik bizirik atera diren seme-alaben berariazko premiei erantzuteko baliabideak dituzten arreta-zerbitzuen kopurua handitzea, ikuspegi interseksionaletik.</p> <p>7.2.10 Sexu-indarkeriako kasuen aurrean arreta-sistemaren erantzuna hobetzea.</p> <p>7.3.1 Baliabide publikoak areagotzea, bizirik atera diren emakumeak eta haien seme-alabak erabat oneratzeko laguntzeko, eta, horretarako, haien aniztasuna eta indarkeriak bakoitzean dituen inaktuak baieztatzea eta aitortzea.</p> <p>7.3.2 Emakumeen aurkako indarkeria gaitzesten duten ekintza publikoen kopurua handitzea, baita bizirik atera direnekiko errespetua adierazten dutenena ere, emakumei ahotza emanez egia zabalten dela ziurtatzeko, eta bizitakoaren aitortze soziala eginez, berriz biktimizatzea saihestuz.</p> <p>7.3.3 Kaltea errepikatuko ez dela bermatzeko formulak aztertzea, arreta kausatzailearengan jarritz, emakume guztiei indarkeriarik gabeko bizitza bermatzeko.</p> <p>7.3.4 Indarkeriak biktimgan dituen eragin guztiak kontuan hartuta, neurriko kalte-ordain ekonomikoa jasotzeko eskubidea aitortzea.</p>
<p>8. PROGRAMA: ERAKUNDEEN ARTEKO KOORDINAZIOA.</p>	<p>8.1. EAEn emakumeen aurkako indarkeriari heltzen dieten erakundeen arteko esku-hartze koordinatua sustatzea.</p>	<p>8.1.1 EAEn emakumeen aurkako indarkeriaren arloan dagoen araudia errealitate horri modu integralean heltzeko dakartzan aurrerapenei eta erronka berriekin lerrokatzea.</p> <p>8.1.2 Indarrean dauden erakunde arteko koordinazio-akordioak emakumeen aurkako indarkeriaren arloko araudi-, teknika- eta gizarte-aldaketetara egokitzea.</p> <p>8.1.3 Emakumeen aurkako indarkeria-kasuetarako prebentzio- eta arreta-protokoloen estaldura duten eta egoera desberdinetara egokituta dauden biztanleen kopurua handitzea.</p>



3

SAILAREN PLANGINTZA ESTRATEGIKOA

3.1. DIAGNOSTIKO-DATU GARRANTZITSUAK

3.1.1. GOBERNU ONA

Lan eta Enplegu Sailaren Gobernu Onerako egungo konpromiso-mailaren diagnostikoa egiteko orduan, honako gai hauek aztertu dira programa bakoitzerako (VII. Planean eta haren adierazleetan gobernu onerako aurreikusitako neurriekin korrelatiboak):

I. PROGRAMA: KONPROMISO POLITIKOA

Lan eta Enplegu Sailaren egungo konpromiso politikoaren diagnostiko xehatua egin da, eta honako alderdi hauek aztertu dira:



Alderdi garrantzitsuak

- ▶ Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuari dagokionez, nabarmendu behar da 2021ean Lan eta Enplegu Sailak handitu egin duela berdintasun-politiketan egindako gastua aurreko urteekin alderatuta. Emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakala saihesteko, arintzeko eta haren aurka borrokatzeko ahaleginek sailaren berdintasun-arloko aurrekontuaren zati handi bat biltzen dute, eta milioi bat euro inguruko gastua izanik (sailari atxikitako erakunde autonomoek, Lanbidek eta Osalanez gauzatutako ekintzak kontuan hartu gabe). Jarduera horiek Soldata Arrakalaren Aurkako Ekintza Plan Eragilean (2021-2025) jasota daude, Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiaren esparruan.
- ▶ Soldata-arrakalaren aurka borrokatzera bideratutako baliabide ekonomikoez gain, berdintasunaren arloan gastu handia dakarten beste jarduera batzuk ere badaude, hala nola: Zainlab proiektua (zainketen arloko prestakuntza-programa, zainketen eremuan gizarte-ekonomiako enpresen aukerak garatzeko eredia eta Silver Economy); emakumeen ekintzailtza sustatzea eta enpresa eta erakundeetako zuzendaritza-organoetan emakumeen talentua sartzeari helburu duten erakundeei zuzendutako dirulaguntzen deialdia; ekintza positiboko neurriak aplikatzea gizarte-ekonomiako enpresentzako laguntza ekonomikoetan.
- ▶ Nolanahi ere, egiaztatu da, nahiz eta berdintasun-arloko jarduerak garatzeko aurrekontu-esleipen zehatzak egon, lehen zehaztu den bezala, ezinezkoa dela aurrekontu espezifiko orokor bat identifikatzea. Nolanahi ere, aurrekontu hori aurrekontu osoaren % 1 baino gutxiago da; beraz, legegintzaldi honi begira, berdintasunaren arloko aurrekontua identifikatzen aurrera egitea proposatzen da, eta pixkanaka Sailaren aurrekontu osoaren % 1era hurbiltzea.
- ▶ Era berean, konpromiso politikoa Lan eta Enplegu Sailaren Zuzendaritza Kontseiluaren osaeran ere islatzen da. Hala ezartzen da egiturari, eta bederatzi pertsona osatzen dute; horietako zortzi, emakumeak: Lehendakarioordea, Lan eta Gizarte Segurantzako Sailburuordea, Kabineteko Zuzendaria, Komunikazioko Zuzendaria, Zerbitzu Zuzendaria, Osalanezko Zuzendaria, Lanbideko Zuzendaria eta lan-arloko Aholkularia.



- ▶ Berdintasunaren arloko plangintzari dagokionez, Lan eta Justizia Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planean (2018-2021) jasotako jarduerak ezarri dira Lanaren eremuan, eta Enpleguaren eremuan, berriz, Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planean (2018-2021) jasotako ekintzak jarri dira abian. Aurreikusitako ekintza guztien % 90 baino gehiago gauzatu dira, eta % 100 partzialki.
- ▶ Lan eta Enplegu Sailari atxikitako erakunde autonomoak, Osalan (Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea) eta Lanbide (Euskal Enplegu Zerbitzua) berdintasunaren arloko plangintza propioa egiten ari dira.
- ▶ Azkenik, berdintasunerako unitate administratiboak sortzeari eta indartzeari dagokionez, nabarmendu behar da sailak Berdintasunerako Unitate Administratiboa duela. Unitate horretan, berdintasun-teknikari bat dago, lanaldi osoan, eta berdintasunaren arloan prestakuntza eta esperientzia egiaztatua du. Sail osoarekiko zeharkakoa den lanpostu hori sailaren egiturari dago, «Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko teknikaria» izenarekin, eta Zerbitzu Zuzendaritzan kokatuta dago, berdintasunaren arloko eskumenak zuzendaritza horri esleitzen baitzaizkio, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuak ezartzen duen bezala.
- ▶ Bestalde, Lan eta Enplegu Sailari atxikitako erakunde autonomoek, Osalanek (Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea) eta Lanbidek (Euskal Enplegu Zerbitzua) berdintasunerako administrazio-unitate propioak dituzte.

II. PROGRAMA: BERDINTASUNERAKO GAIKUNTZA.

Alderdi garrantzitsuak

- ▶ Eusko Jaurlaritzak, 2008az geroztik, eta Funtzio Publikoko Zuzendaritzak, Emakundek eta IVAPek elkarrekin egina, Berdintasunerako Prestakuntza Plan bat du 2008-2018 aldirako, Eusko Jaurlaritzako langileei berdintasunaren arloko gaikuntza eskaintzeko. Lan eta Enplegu Sailak ez duenez prestakuntza-plan propioarik, ez orokorrik, ez berdintasunaren arlokorik, IVAPen plan hori da langileak gaitzeko bide nagusia.
- ▶ Aipatzekoa da, 2021ean zehar, Zerbitzu Zuzendaritzak IVAPek berdintasunaren arloan eskaintzen dituen prestakuntza-ikastaroetara joatea erraztu diela saileko eskatzaileei, ekintza positiboko neurri bat ezarriz, prestakuntza hori prestakuntza-ordu gisa ez zenbatzeko (gehienez bi ikastaro pertsonako eta urteko). Guztira, 21 pertsonak jaso dute prestakuntza hori, 19 emakumek eta 2 gizonak.



- ▶ Halaber, 2021ean berdintasunaren arloko prestakuntzan parte hartu duten saileko langile batzuk daude, IVAPek sustatutakoaz aparte (ikastaroak, jardunaldiak, mintegiak eta antzekoak). Lehenik eta behin, sailak sustatutako prestakuntza, 2 ikastaroko formatuan («Ordainsari-desberdintasunari buruzko prestakuntza» eta «Sexuagatiko soldata-diskriminazioa»). Saileko 109 langilek parte hartu zuten guztira: 77 emakumek eta 32 gizonak. Bigarrenik, sailak sustatutako prestakuntza, 2 jardunaldiko formatuan ("Emakumeen eta gizonen berdintasuna Euskadiko negoziazio kolektiboan" eta "Laneko Ikuskaritza: ordainsari-berdintasunerako tresna"); 732 pertsonak parte hartu zuten (539 emakume eta 193 gizon), eta horien % 20 saileko langileak zirela kalkulatu da. Hirugarrenik, sailak sustatutako prestakuntza, 2 mintegitan (Euskara sexista al da? 'eta Indarkeria matxistaren forma berriak'). Saileko 46 langilek parte hartu zuten, 36 emakumek eta 10 gizonak.
- ▶ Eusko Jaurlaritzatik kanpoko erakundeek antolatutako berdintasun-arloko prestakuntzan parte hartu duten langileak ere badaude. Zehazki, 2 emakume eta gizon 1.
- ▶ Berdintasunerako Unitate Administratiboaren lana izan da sailak berak edo beste erakunde publiko edo pribatu batzuek antolatutako era guztietako ikastaroak, jardunaldiak eta antzekoak zabaltzea.

III. PROGRAMA: GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN.

Lan eta Enplegu Sailaren lan-prozeduretan genero-ikuspegia zenbateraino sartu den aztertu da, eta honako alderdi hauek aztertu dira:

Alderdi garrantzitsuak

- ▶ Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez, adierazi behar da Lan eta Enplegu Sailak 5 estatistika-eragiketa ofizial dituela. Horiek guztiek sexuaren arabera bereizita ustiatzen eta interpretatzen dute informazioa, ahal den guztietan eta zentzua duenean. Honako hauek dira:
 - Lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen estatistika '
Lan-estatistiken estatistika
 - Lan-merkatuaren errolda
 - Lan-baldintzei buruzko inkesta'
 - Diru-sarrerak bermatzeko prestazioen onuradunen estatistika '



► Enplegu publikora sartzeko eta bertan mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetan berdintasunari buruzko edukiak txertatzeari dagokionez, adierazi behar da Funtzio Publikoa - Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailari dagokiola Eusko Jaurlaritzan enplegu publikora sartzeko hautaketa-prozesuen eskumena. Lan eta Enplegu Sailaren erantzukizuna barne-sustapeneko prozesuetara, zerbitzu-eginkizunen hornikuntzara eta izendapen askeko lanpostuetara mugatzen da soilik. Ildo horretan, berrikusitako aldian 73 hautaketa-prozesu egin dira, lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko.

► Komunikazioan berdintasuna txertatzeari dagokionez, nabarmendu behar da hizkera ez-sexista erabiltzen dela prentsa-oharretan eta erabilitako beste informazio-euskarri batzuetan, eta sexuaren arabera bereizitako datuak sartu direla.

► Araudian berdintasun-printzipioa txertatzeari dagokionez, 2021. urtean genero-eraginari buruzko txosten bat egin da (enpresa-elkarteei eta erakunde sindikalei dirulaguntzak ematea arautzen duen Dekretua, elkarte eta erakunde horiei lotutako pertsonen beren jarduera-eremuko gaietan duten kualifikazioa hobetzeko prestakuntza-planak egiteko).

► Sailaren aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez, nabarmendu behar da 2019ko, 2020ko, 2021eko eta 2022ko ekitaldietan saileko aurrekontu-programen generoaren araberrako eraginaren aurretiazko balorazioari buruzko azterketa egin dela.

► Aurrekontuen Legearen generoaren araberrako eragina ebaluatzeko txostenean, Ogasun eta Ekonomia Sailak honako hau nabarmendu zuen Lan eta Enplegu Sailari dagokionez:

- Aurrekontu-programen analisisian izandako sakontze-maila.

- Programak garrantzi handikotzat jo ziren.

- Kasu guztietan aztertu ziren berdintasun-aginduak, aurrekontu-programarekin duten lotura eta horien betetze-maila.

- Aurrekontu-programa bakoitzean garrantzi ertaina edo handia duten helburu batzuk pixkanaka aztertze prozesu bati ekin zaio.

► Lan eta Enplegu Sailaren sektorekako eta zeharkako planetan genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez, nabarmendu behar da 2021ean onartutako sektorekako edo zeharkako planen % 100ek berdintasun-helburuak eta -neurriak dituztela. Hona hemen plan horiek:

- Gizarte Ekonomiaren Sailarteko Plan Estrategikoa 2021-2024

- 2021-2024 aldirako Enplegu Plan Estrategikoa

- ▶ Kontratuetan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak txertatzeari dagokionez, nabarmendu behar da Lan eta Enplegu Sailak egindako kontratazioen % 100ek berdintasunerako klausulak dituztela, funtsean, kontratatutako jarduera gauzatzeko baldintza bereziei buruzkoak. Era berean, sailak emandako dirulaguntzen % 100ek berdintasunerako klausulak zituen, batez ere balorazio-prozesuei buruzkoak.

IV. PROGRAMA: KOORDINAZIOA ETA LANKIDETZA.

Diagnostiko bat egin da berdintasun-politikak ezartzeko Lan eta Enplegu Sailaren koordinazio- eta lankidetzaprozesuei buruz, eta honako alderdi hauek aztertu dira:

Alderdi garrantzitsuak

- ▶ Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzaren indartzeari dagokionez, adierazi behar da Lan eta Enplegu Sailak EAEko berdintasun-politikak koordinatzeko funtsezko hiru egituratan parte hartzen duela: Emakundeko Zuzendaritza Kontseilua; Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordea; eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordea. Sailaren ordezkari titularra Elena Pérez Barredo Laneko eta Gizarte Segurantzako sailburuordea da egituretan.
- ▶ Bestalde, Sailarteko Batzorde horri laguntzeko, Sailarteko Talde Teknikoa (SATT) dago, eta bertan saileko berdintasun-teknikariak parte hartzen du.

V. PROGRAMA: PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA.

Emakumeek eta gizonek Lan eta Enplegu Saileko zuzendaritza-organoetan eta partaidetza-espazioetan parte hartzeko eta eragiteko prozesuen diagnostikoa egin da, eta honako alderdi hauek aztertu dira:



Alderdi garrantzitsuak

- ▶ Zuzendaritza-organo pluripertsonaletan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua sustatzeari dagokionez, nabarmendu behar da Lan eta Enplegu Sailean bete zela helburu hori.
- ▶ Enplegu publikoko prozesuetako hautaketa-epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua sustatzeari dagokionez, Lan eta Enplegu Sailak printzipio hori errespetatu zuen 2021ean deitutako epaimahai bakoitzean.

3.1.2. BERDINTASUNAREN ARLOAN ESKU HARTZEKO ARDATZAK

ALDERDI GARRANTZITSUAK

» EAEko lan-merkatuak 2020an eta 2021ean izan duen bilakaera COVID-19aren pandemiaren inpaktuak markatu du, eta, jakina denez, ondorio garrantzitsuak izan ditu jarduera ekonomikoan eta enpleguan, mundu osoan. Euskadin, COVID-19ak sortutako krisiak ondorio garrantzitsuak izan ditu enpleguan. Aurreko urteetan bilakaera positiboa izan arren, 2020an, erregistratutako langabeak 15.000 pertsona baino gehixeago gehiago ziren Euskadin, eta 2020ko abenduan Lanbiden langabe gisa izena emandako 129.000 pertsona baino gehiago zeuden, Gizarte Segurantzako afiliazio-galera are handiagoa izanik, 21.500 kotizataile gutxiagorekin. Hori guztia, kontuan hartuta ERTEak euste-dike esanguratsu gisa jardun zutela. Pandemia hasi zenetik 2021. urtearen amaierara arte, aldi baterako enplegu-erregulazioko 2.000 aldi baterako espediente baino gehiago daude aktibo, eta 230.000 pertsona baino gehiago daude egoera horretan.¹

Pandemiaren eragin ekonomiko garrantzitsu hori nahiko desberdina izan zen jarduera ekonomikoaren arabera. Orkestraren *Euskal Autonomia Erkidegoko 2020ko Lehiakortasun Txostenaren* arabera, inpaktuak asimetrikoak izan ziren hainbat sektoretan, eta bereziki larriak izan ziren ostalaritzan,

¹Iturria: Enpleguaren 2021-2024 Plan Estrategikoa



merkataritzan eta garraio-materialean, eta gogorrek Metalurgian eta produktu metalikoetan, Kautxuan, plastikoan eta metalezkoak ez diren beste produktu batzuetan, Eraikuntzan, Garraioan eta biltegiatzean, jolas- eta Kultura-jardueretan eta Hezkuntzan.

Hala eta guztiz ere, EAEko bilakaera ekonomikoak eta enpleguak susperraldi nabarmena izan dute 2021ean (2020ko azken hiruhilekoan hasi zen), nahiz eta COVID-19ak eta haren aldaera berriek ziurgabetasun handia sortzen jarraitu bizitza ekonomiko eta sozial osoan.

» Biztanle aktiboak 500.600 emakume eta 543.200 gizon dira.²

» Jarduera-tasak³ lanean ari diren edo lan egiteko prest dauden (langabezia) 16 urtetik gorako biztanleen ehunekoa erakusten du. 1991z geroztik, jarduera-tasa globala handituz joan da, emakumeen jarduera-tasa handitzeak bultzatuta; hala ere, 2015ean lortu zuen mailarik handiena, eta, ordutik, beherakada txiki bat izan du. Gizonen jarduera-tasaren murrizketak are gehiago hurbildu ditu emakumeen eta gizonen jarduera-tasak; izan ere, 2021eko aldea portzentajezko 10 puntutik beherakoa da. 2021ean, Euskadin, % 60,8 da gizonen kasuan eta % 51,7 emakumeen kasuan

» Okupazio-tasak⁴, bestalde, enplegatuta dauden edo norberaren konturako lana duten pertsonen proportzioa erakusten du. 2021ean, 16 urtetik gorako emakumeen % 46,5 zegoen egoera horretan; proportzio hori 8 puntu txikiagoa da gizonena baino (% 54,9).

» Langabezia-tasak⁵ lan egiten ez duen eta lan bila ari ez den biztanleria aktiboaren ehunekoa islatzen du. 2021ean, EAEko emakume aktiboaren % 10,2 eta EAEko gizon aktiboaren % 9,8 lana bilatzeko egoeran daude. Azken lau urteetan, emakumeen eta gizonen langabezia-tasaren arteko aldea apur bat emakumeen aldekoa da (esan bezala, emakumeen jarduera-tasa txikiagoa da). Emakumeen langabezia-tasa 2015ean iritsi zen gorenera, eta 2013tik erregistratutako murrizketa gorabehera, gaur egungo balioak 2005etik 2009ra bitarteko balioetatik urrun daude oraindik, garai hartan langabezia minimo historikoetara iritsi baitzen. 2006az geroztik, emakumeen eta gizonen langabezia-tasaren arteko aldeak 2 puntutik beherakoak izan dira, eta 90eko hamarkadan eta mende berriaren lehen urteetan erregistratzen zen egoeraren oso bestelakoa da, orduan emakumeen langabezia gizonena halako bi baitzen.

²Iturria: EUSTAT. 2021eko datuak

³Iturria: EUSTAT. 2021eko datuak

⁴Iturria: EUSTAT. 2021eko datuak

⁵Iturria: EUSTAT. 2021eko datuak



Bestalde, Gizarte Segurantzaren afiliatutako pertsonen dagokienez⁶, 2020an 454.284 emakume eta 499.947 gizon zeuden Gizarte Segurantzaren afiliatuta EAEn, hau da, ia 46.000 emakume gutxiago gizonak baino. Kopuru hori afiliatu guztien % 47,6 da, nahiz eta proportzio hori aldatu egiten den adin-segmentuen arabera: 16 eta 19 urte bitartean, emakumeak guztizkoaren % 41 dira, eta aldea txikiagoa da 20 eta 39 urtekoen artean. Adinak gora egin ahala, aldeak ere gora egiten du, baina segmentu gazteenetan baino gutxiago, 65 urtetik gorakoen artean izan ezik, horien kopurua handiagoa baita emakumeen artean.

» Biztanleria okupatuaren lan-baldintzei dagokienez⁷, 2021eko hirugarren hiruhilekoan, soldatapeko biztanleria landunaren % 29,8k aldi baterako kontratua zuen (232.200 pertsona inguru), eta % 69,3k kontratu mugagabea edo finkoa zuen. Zifra horiek erakusten dute Euskadiko lan-merkatuaren ezaugarria den behin-behinekotasun handia, enpleguaren kalitatean funtsezko elementua baita.

Genero-ikuspegia kontuan hartuta, 2021eko hirugarren hiruhilekoan soldatapeko emakumeen heren batek aldi baterako kontratua zuen (emakumeen % 32 eta gizonen % 27,5), eta horrek adierazten du emakumeek gizonen baino neurri handiagoan pairatzen dutela behin-behinekotasuna. Bestalde, 2020an, emakume langileen % 1,4 kontraturik gabe zegoen, eta gizonen % 0,5.

Lanaldi motari dagokionez, eskuragarri dauden datuek erakusten dute 2021eko hirugarren hiruhilekoan EAeko biztanleria landunaren % 13,8k lanaldi partzialean lan egiten zuela. Aldagai horretan ere genero-desberdintasun handiak daude: emakume landunen % 22k lanaldi partzialeko kontratua zuten, eta gizonen % 6,2k.

«Soldata-arrakalari dagokionez, Estatistikako Institutu Nazionalak (EIN) urtero argitaratzen duen 2020ko Soldata Egiturari buruzko Inkestaren arabera, EAeko langile bakoitzeko urteko batez besteko irabaziaren araberrako soldata-arrakala % 17,9koa da 2020an, eta % 19,5 ingurukoa 2019an, hau da, ehuneko 2 puntuko murrizketa. Zehazki, emakumeek 27.125,90 € jasotzen dituzte urtean batez beste, eta gizonen 33.040,10 €.

Jarduera-sektoreak kontuan hartuta, urteko batez besteko irabaziko soldata-arrakala handiena zerbitzuen sektorean gertatzen da oraindik ere, eta 2020an % 17,7ko balioa izan du (5.752 €); ondoren, industria-sektorea dator, % 11,8ko balioarekin (4.142 €). 2019. urtearekin alderatuta, nabarmentzekoa da soldata-arrakalak behera egin duela langile bakoitzeko urteko batez besteko irabazian; izan ere, industria-sektorean 0,4 puntu murriztu da 2019. urtearekin alderatuta, eta zerbitzuen sektorean 4 puntu murriztu da.

⁶Iturria: LAN MINISTERIOA. 2020ko Estatistiken Urtekaria

⁷Iturria: EUSTAT. 2021eko datuak



Lanordu normalen araberako datuak aztertuz gero, orduko soldata-arrakala handiena zerbitzuen sektorean ere ikusten da, % 9,4ko balioarekin, eta ondoren industria-sektorean, % 7,2arekin. Bi sektoreetan, orduko arrakala nabarmen murriztu da 2019arekin alderatuta: 1,5 puntu murriztu da industria-sektorean, eta puntu 1 zerbitzuen sektorean.

Okupazio-talde handiei dagokionez, guztizko soldata-arrakala oso esanguratsua ikusten da kualifikazio txikieneko okupazioen (okupazio baxua) urteko batez besteko irabazian (% 38,1) (10.089 €) eta batez besteko kualifikazioko okupazioen (batez besteko okupazioa) urteko batez besteko irabazian (% 25,9). Kualifikazio txikieneko (okupazio baxuko) eta kualifikazio handieneko (okupazio altuko) okupazioen urteko batez besteko irabazian, bilakaera negatiboa izan da 2019arekin alderatuta; izan ere, arrakala 1,2 puntu handitu da okupazio baxuaren kasuan, eta 2 puntu okupazio altuaren kasuan.

Datuak lanordu arruntaren arabera aztertuta, 2019an baino nabarmen murriztu da arrakala erdi-mailako kualifikazioko okupazioetan: 2,6 puntu. Kualifikazio altu eta baxuen kasuan, arrakala 4,6 eta 1,6 puntu handitu da, hurrenez hurren.

Kontratu motari dagokionez, iraupen mugagabeko kontratuak soldata-arrakala handia izaten jarraitzen du; urteko batez besteko irabaziaren kasuan, % 21,1ekoa da (7.405 €), eta lanordu arrunteko irabaziaren kasuan, berriz, % 11,4koa. Aldi baterako kontratua duten pertsonen kasuan, aldiz, langile eta lanordu bakoitzeko urteko batez besteko irabazia handiagoa da emakumeen kasuan gizonen kasuan baino. Hala, aldi baterako kontratuak dituzten emakumeek gizonen baino 1.859 €gehiago irabazten dute urtean batez beste, eta 2,4 € gehiago lanordu arrunt bakoitzeko.

Adin-tarteen araberako urteko batez besteko irabaziaz alde handiagoa erakusten du sexuaren arabera 25 urtetik beherako tartean, eta hori % 22,1eko soldata-arrakalarekin (3.444 €). Ondoren, 45 eta 54 urte arteko tartea dago, % 19,7ko soldata-arrakalarekin (7.049 €); ondoren, 35 eta 44 urte arteko tartea, % 18,8ko arrakalarekin (6.005 €), eta 55 urte eta gehiagoko tartea, % 15,9ko arrakalarekin (5.784 €). 2019. urtearekin alderatuta, ia adin-tarte guztietan murriztu da arrakala, eta bereziki nabarmendu behar da 4 puntu baino gehiagoko murrizketa 25 eta 34 urte arteko tartean. Aitzitik, 25 urtetik beherako adin-tartean, arrakala 14,5 puntu handitu da.

«Gizarte Ekonomiari dagokionez, eta Lan eta Enplegu Saileko Gizarte Ekonomiaren Zuzendaritzak egindako «Gizarte Ekonomiaren Estatistika 2020 eta 2021eko aurrerapena» txostenaren arabera, euskal gizarte-ekonomiaren industria-izaera nabarmenak eta sektore horri lotutako gizonen enpleguaren pisu handiagoak, hirugarren sektoreko euskal ekonomiaren aldean, emakumeen enpleguaren ordezkartza baldintzatzen du oro har. Nolanahi ere, emakumeen enpleguak EAEko gizarte-ekonomian duen pisua, industria-presentzia handiagoaren efektu hori neutralizatuta, % 53an kokatuko litzateke oro har (% 52



2018an), hau da, emakumeen enpleguak EAEko biztanleria landun osoan duen pisuaren 5 puntu baino gehixeago (% 47,8). Gainera, sektoreka, inguruabar hauek aipa daitezke:

- Hirugarren sektorearen feminizazioa askoz nabarmenagoa da Gizarte Ekonomian; hala, zerbitzu-sektoreko enpleguaren % 65,6 emakumeak dira, eta hirugarren sektoreko enpleguaren % 58,6, berriz, euskal enpresa-sarean.
- Gizarte Ekonomiaren industrian ere emakumeen ordezkartza zertxobait handiagoa da: % 22,8, euskal industria osoan % 21,6 izanik.
- Eraikuntza da Gizarte Ekonomiaren sektore bakarra non emakumeen ordezkartza (% 9,3) EAEko enpresa-sarearena (% 12,7) baino txikiagoa den.
- Kooperatibek, industria-osagai garrantzitsua izan arren, euskal ekonomia osoaren antzeko banaketa dute emakumeen enpleguari dagokionez (% 48,1 eta % 47,8, hurrenez hurren).

EAEko gizarte-ekonomian emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakalari dagokionez, 2020an % 10,4ko aldea egongo litzateke. Alde hori EAEko lan-merkatuaren batez besteko ratioaren azpitik egongo litzateke; ratio hori Soldata Egiturari buruzko Urteko Inkestak 2020an kuantifikatu zuen: % 17,9.

EAEko Gizarte Ekonomiako zuzendaritza-postuen banaketari dagokionez, datuek adierazten dute emakumeek presidentziako eta gerentziako postuen herena inguru betetzen dutela, eta tasa horiek oraindik ere handitu behar badira ere genero-oreka lortzeko, Gizarte Ekonomia hurbilago dago EAEko ekonomia osoa baino; izan ere, azken horretan, emakumezko zuzendarien eta gerenteen taldea 2020an txikiagoa da (% 28,9) 4. Jarduera-sektoreen arabera, zerbitzuen sektoreko erantzukizuneko postuetan emakumeen ordezkartza % 42 ingurura igotzen da gerentzia-postuan, eta % 43ra presidentzia-postuan. Proporzio hori, ordea, % 18ra jaisten da industrian, eta % 11tik behera eraikuntzaren kasuan.

Bestalde, emakumeek EAEko gizarte-ekonomiaren artezkartza-kontseiluetan duten parte-hartzeak, 2010 eta 2018 artean pixkanaka aurrera egin ondoren, geldialdi-zantzuak erakusten ditu ordezkartza orekatua lortzeko (gutxienez % 40 eta % 60 arteko ordezkartza). 2020an, emakumeak zuzendaritza-kontseiluetako postuen heren bat dira berriz ere, eta honako hauek dira nabarmendu beharreko alderdi nagusiak:

- Azken hamarkadan erregistratutako goranzko joera progresiboa lehen aldiz gelditu da 2020an (2010: % 24,5; 2014: % 27,6; 2016: % 29,7; 2018: % 33,6; 2020: % 33,4).
- Aurreko biurtekoarekin alderatuta, sektore ekonomiko guztietan, eraikuntzan izan ezik, handitu egin da emakumeek artezkartza-kontseiluetan duten ordezkartza: Zerbitzuetan, % 44,4k posizio orekatua finkatzen du; lehen sektorean, % 12,0tik % 15,8ra.



- Konparatiboki, Eusko Jaurlaritzari atxikitako enpresa eta erakunde publikoetako zuzendaritza-edo gerentzia-karguei lotutako emakumeen batez besteko parte-hartzearen azpitik dago pixka bat, 2020an ordezkariak orekatura iritsi baita. (% 40,7)⁸
- Industriak motelago jarraitzen du bere artezkaritza-kontseilueta parekotasuna lortzeko, eta % 22,7koa da, 2018ko datua zertxobait hobetuz (% 21,8).

Enpresetako Berdintasun Planei dagokienez, Gizarte Ekonomiak % 12,8raino igo du gaur egun Berdintasun eta Familia eta Lana Bateragarri egiteko Plana duten enpresen kopurua (2018ko % 9,7tik).

Datozen urteetan tasa hori handitzea espero da, indarrean dagoen araudiak epe batzuk ezarri baititu 50 enplegu baino gehiago dituzten enpresek, duten dimentsioaren arabera, beren berdintasun-planak txertatu eta erregistra ditzaten. Berdintasun-planen erregistroak 2020ko urritik daude araututa, eta, horregatik, erregistro kopurua oraindik ez da oso handia. Kooperatiba-sozietateak kasu berezi bat dira, legeria besteren kontura kontratatutako langileen bolumenaren arabera aplikatzen baita.

Enpresen baliabide propioek eta araudiaren aplikazioak zehazten dute zenbat eta handiagoa izan erakundeen tamaina, orduan eta presentzia handiagoa izango dutela berdintasun-planek. Horrela, 200 enplegutik gorako enpresa gehienek badute tresna hori gizonen eta emakumeen lanari buruzko diskriminazioari eta estereotipo sozialen iraupenari aurre egiteko; aitzitik, enpresa txikiak dira eta, aldi berean, gehienak gutxien ezarrita daude (mikroenpresak, % 6,1, eta 6-15 enpleguko enpresak, % 12,4). 51-100 enpleguko enpresen eta 101-200 enpleguko enpresen artean, berdintasun-planak dituzten enpresen proportzioa bikoiztea lortu dute 2018-2020 aldian.

Azkenik, kontziliazio-neurriak eta enpresetan gizarte-erantzukizuna kudeatzeko formulak aplikatzeari dagokionez, gizarte-ekonomiako enpresen arteko eraginaren arabera azterketa honako hau litzateke:

- Ordu-tegi-malgutasuna: neurri hedatuena da. Enpresen % 43,4an dago. Industria- eta zerbitzu-enpresen kasuan, tasa hori % 45,8ra eta % 46,6ra igotzen da, hurrenez hurren. Gainera, enpresaren tamainak gora egin ahala, haren eragina handitu egiten da, eta % 91n kokatzen da 201 eta 500 enplegu bitarteko enpresen kasuan. 2020ko datuek oso antzeko mailak erakusten dituzte 2018koekin alderatuta.
- Telelana: pandemia-aldiko protagonista nagusia izan da. Haren eragina handitu egin da 2018ko % 13,7tik 2020ko % 28,1era. Zerbitzu-enpresen kasuan, haien tasa enpresen % 34 ingurura iristen da. Berriz ere tamaina handieneko enpresak dira neurri horretara gehien jotzen dutenak,

⁸Iturria: Emakunderen Zifren Txostena 2020



- eta 16 enplegu baino gehiago dituzten enpresa gehienetan agertzen da baliabide hori. 2018arekin alderatuta, enplegu-segmentu guztietako igoerak esanguratsuak izan dira.
- Lanaldi murriztua: telelanaren hazkunde handiarekin batera, lanaldi murriztuak behera egin du, % 23,1eko tasara iritsi arte, 2018an % 27koa izan arren. 100 enplegutik gorako enpresen artean gehiengoak da aukera hori.
 - Prestakuntza espezifikoak enpresa-balioetan eta EGEan: Gizarte Ekonomiako enpresen % 5,5i soilik eragiten dio neurri horrek. Enplegu gehien dituzten enpresak dira berriz ere gehien erabiltzen dutenak, nahiz eta kasurik onenean (201 eta 500 enplegu arteko enpresak) % 54ko tasa izan.
 - Desgaitasuna duten kolektiboen laneratzea eta laneratzea: kasu horretan ere, intzidentzia oso mugatua da (% 3,9), nahiz eta 201-500 enpleguko enpresen kasuan % 65 ingurura iristen den estaldura.
 - Haurtzaindegi-zerbitzuak: 2020an, enpresen % 2,3an soilik egon dira. Zerbitzu-enpresek pixka bat gehiago erabiltzen dute (% 3,3), baina enpresaren tamaina da berriz ere eragina azaltzen duen faktore nagusia (200 eta 500 enplegu bitarteko enpresen kasuan, proportzioa % 22 ingurukoa da).

» Azkenik, eta bizitzen ari garen pandemiaren ondoriozko osasun-, ekonomia- eta gizarte-krisia kontuan hartuta, diagnostiko honetan COVID-19ak herritarrengan duen eragina erakusten duten eta Lan eta Enplegu Sailaren estrategiari eta jarduerari koherentzia ematen dieten adierazle batzuk aipatu behar dira.

Emakundek 2020ko uztaillean egindako: *Berdintasuna pandemia-garaian. COVID-19aren eragina genero-ikuspegitik* txostenaren arabera, pandemiaren ondoriozko krisiak eragin handia izan du lan-merkatuan. Hala ere, ikusi daitezkeen epe laburreko ondorioak eta gerora gertatuko direla aurreikusten diren ondorioak desberdinak izango dira emakumeengan eta gizonengan, eremu horretan lehendik zeuden desberdintasunekin bat etorritik.

COVID-19aren aurretik, oro har, jarduera- eta okupazio-tasak handiagoak ziren gizonen artean: 2019an, gizonek 61 puntuko jarduera-tasa zuten, eta emakumeek 52 puntukoa. Gizonen enplegu-tasa 72,2 zen, eta emakumeena 64,7. Aldea are handiagoa zen ardurapean seme-alabak zituztenean: bi seme-alaba edo gehiago ardurapean zituzten biztanleen artean, gizonen okupazio-tasa 86,8 zen, eta emakumeena, berriz, 70,7. Era berean, sektore eta okupazio-maila guztietan gizonen eta emakumeen presentzia desberdina zen, eta, beraz, desberdintasun argiak zeuden haien lan-baldintzen artean.



2019ko datuen arabera, EAeko emakume landunen erdiak baino gehiago osasunaren, gizarte-zerbitzuen, txikizkako merkataritzaren, hezkuntzaren eta ostalaritzaren sektoreetan biltzen ziren.

EAEn zuzendaritzako edo gerentziako postuak betetzen zituzten gizonen proportzioa emakumeena baino handiagoa zen, eta emakumeak gainordezkatuta zeuden administrarien, zerbitzu pertsonaletan lan egiten zuten pertsonen eta saltzaileen artean.

Pandemiaren aurreko datuek ere adierazten dute emakumeek gizonek baino askoz proportzio handiagoan lan egiten zutela lanaldi partzialean (% 27,2 eta % 7, hurrenez hurren), eta aldi baterako kontratazioa ohikoagoa zela emakumeen artean (% 26,5 eta % 22, hurrenez hurren). Neurri handi batean, gure lan-merkatuan lehendik zegoen segregazio horizontal eta bertikalaren ondorioz, emakumeek gizonek baino % 24,3 ordainsari gutxiago jasotzen zuten batez beste.

Nabarmentzekoa da etxeko langileen egoera, historikoki prekarietate eta segurtasun falta handiko lan-baldintzek eragindako sektorea, ikusezin bihurtua eta gutxietsia. Kasu batzuetan, beren lanpostuan konfinatuta bizi behar izan dute, familiak kutsatzearen beldur direlako; beste batzuetan, bat-batean kaleratu dituzte. Kalkuluen arabera, EAEn 67.000 etxe baino gehiagok dute etxe-zerbitzua (gutxi gorabehera % 9k barne-etxeko zerbitzua).

Hala ere, 2017an, 29.683 pertsona baino ez zeuden afiliatuta Gizarte Segurantzaren sektore horretan, % 95,6 emakumeak ziren eta % 38 migratzaileak. Horregatik, nahiz eta langile horientzako aparteko subsidio bat onartu den, kalkulatu da gutxienez erdiek ezin izan dutela sorospen hori jaso, ezta prestaziorik jaso ere, egoera irregularrean daudelako.

Era berean, emakume autonomoak ere aipatu behar dira; horietako asko enpresa txikien, tokiko eskalako saltokien eta familia-negozioren buru izan dira, eta jarduera erabat eten behar izan dute, etxe askotan diru-sarreraren iturri bakarra izanik. Aurtengo apirilko azken astean EAEn aplikatutako inkesta baten datuen arabera, emakumeen % 4k eta gizonen % 2k negozio bat zuten, alarma-egoeran itxi behar izan dutena.



3.2. HELBURU ESTRATEGIKOAK

BERDINTASUNAREN ARLOKO ESKU-HARTZEA																				
LAN ETA ENPLEGU SAILAREN HELBURU ESTRATEGIKOAK	Arduraduna	Kronograma			GOBERNU PROGRAMAREKIN BAT ETORTZEA	VII. PLANAREKIKO BATERAGARRITASUNA														
		2022	2023	2024		GOBERNU ONA					1. ARDATZA		2. ARDATZA		3. ARDATZA					
					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. P			
I EHFENTASIINEZKOAK	<ul style="list-style-type: none"> BG.2. Berdintasan-politikak garatzeko aurrekontuak handitzea 	Zuzendaritza guztiak	X	X	X	1., 2. eta 3. ARDATZAK	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> BG.4. Berdintasunerako administrazio-unitateak sortzea eta indartzea 	Zerbitzu Zuzendaritza eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza	X	X	X	1., 2. eta 3. ARDATZAK	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> BG.5. Saileko langile guztiak prestatzea, politikariak barne. 	Zuzendaritza guztiak	X	X	X	1., 2. eta 3. ARDATZAK	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> BG.9. Araudien berdintasunaren printzipioa txertatzea 	Zuzendaritza guztiak	X	X	X	1., 2. eta 3. ARDATZAK	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> BG. 10. Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea 	Zuzendaritza guztiak	X	X	X	1., 2. eta 3. ARDATZAK	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> BG.11. Sektorekako eta zeharkako planetan genero-ikuspegia txertatzea 	Zuzendaritza guztiak	X	X	X	1., 2. eta 3. ARDATZAK	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> EAEko enpresetan emakumeen sarbidea eta lan-baldintzak hobetzea 	Gizarte Ekonomiaren Zuzendaritza eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza	X	X	X	1., 2. eta 3. ARDATZAK	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	▶ EAEko enpresetan, generoarean araberako soldata-arraila murriztea, hau da, emakumeen eta gizonen urteko batez besteko soldata gordinen arteko aldea murriztea.	Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza	X	X	X	2. ARDATZA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▶ Emakumeen jarduera-tasa handitzea, kalitatezko enpleguetan parte hartuz	Enplegu eta Gizarteratze Zuzendaritza; Zerbitzu Zuzendaritza	X	X	X	1. ARDATZA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▶ Enplegua eta autoenplegua sustatzen duten emakumeen kopurua handitzea	Enplegu eta Gizarteratze Zuzendaritza; Gizarte Ekonomiaren Zuzendaritza	X	X	X	1. ARDATZA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▶ Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei babesa eta arreta bermatzea	Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza	X	X	X	1. eta 2. ARDATZAK	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GAINFRAKO HFI RIURIK	▶ BG.3. Berdintasunerako plangintza eta haren ebaluazioa areagotzea eta hobetzea	Zerbitzu zuzendaritza	X	X	X	1., 2. eta 3. ARDATZAK	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▶ BG.6. Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea	Zuzendaritza guztiak	X	X	X	1., 2. eta 3. ARDATZAK	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▶ BG.7. Enplegu publikora sartzeko eta bertan mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetan berdintasunari buruzko edukiak sartzea	Zerbitzu zuzendaritza	X	X	X	1., 2. eta 3. ARDATZAK	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▶ BG.8. Komunikazioan berdintasuna txertatzea	Zuzendaritza guztiak	X	X	X	1., 2. eta 3. ARDATZAK	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▶ BG.12. Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea	Zuzendaritza guztiak	X	X	X	1., 2. eta 3. ARDATZAK	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶ BG.13. Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzat indartzea.	D. Zerbitzuak	X	X	X	1., 2. eta 3. ARDATZAK	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



<p>► BG.14 Emakumeek eta gizonek zuzendaritza-organoetan edo kide anitzeko organoetan ordezkaritza orekatua izan dezaten sustatzea.</p>	<p>Zuzendaritza guztiak</p>	<p>X X X</p>	<p>1., 2. eta 3. ARDATZAK</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>► Enpresa-kultura berdintasunarekin lerrokatzea: enpresa-kultura eta -praktika berdintasunerantz aldatzeko ikuspegia txertatzen duten berdintasun-planak dituzten enpresen kopurua handitzea.</p>	<p>Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza</p>	<p>X X X</p>	<p>1. eta 2. ARDATZAK</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>► Etxeko langileen lan-baldintzak eta gizarte-estaldura hobetzea, baldintza berezietan egiten den lan feminizatua</p>	<p>Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza</p>	<p>X X X</p>	<p>1. eta 2. ARDATZAK</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>► Zaintzen antolaketa sozial berri bat babestea, zainketen hornidura birbanatzeko, sektore pribatuko enpresen zein administrazio publikoaren zainketekiko erantzunkidetasuna areagotuz.</p>	<p>Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza eta Enplegu eta Gizarteratze Zuzendaritza</p>	<p>X X X</p>	<p>3. ARDATZA</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>

4 PLANA KUDEATZEKO SISTEMA

Jarraian, kudeaketa-eredu bat aurkeztuko dugu, Lan eta Enplegu Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana modu koordinatuan eta gardentasunez ezartzea bermatuko duena, eta, aldi berean, sailaren barruan nahiz gizartearekin eta herritarrekin egindako esku-hartzean izandako aurrerapenak eta lorpenak neurtu ahal izango dituen, emaitza horiek sozializatu ahal izateko.

Lan eta Enplegu Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak ezartzen ditu zuzendaritzek eta hari atxikitako erakundeak XII. legegintzaldian berdintasunaren arloan kontuan hartu behar dituzten esku-hartze ildoak. Urte anitzeko dokumentu honetan helburu orokor eta estrategikoak aurreikusten dira, ondoren urteko plangintzan jasoko diren jarduerak izaera operatiboago eta zehatzagoarekin bideratuko dituztenak.

4.1. BERDINTASUNERAKO URTEKO PLANGINTZA

Beraz, urtero **urteko plan** bat diseinatuko da berdintasun-politikak ezartzeko, eta plan hori ebaluatuko da. Plan horretan helburuak, ekintzak, kronograma (hiruhilekoa) eta aurrekontua zehaztu beharko dira.



4.2. BERDINTASUNERAKO EGITURAK

Jarraian, Sailak parte hartzen duen eta plana kokatzen den berdintasun-politiken arloko oinarritzko egiturak aurkeztuko dira modu eskematikoan:



4.3. JARRAIPEN-SISTEMA

Lan eta Enplegu Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren jarraipen-sistema funtsezko tresna izango da, XII. legegintzaldian Sailaren berdintasun-politikaren jarduerari, lorpenei eta inpaktuei buruz hausnartzeko aukera emango duena. Alde horretatik, emaitza positiboak izaten ari diren jarduketan eta kudeaketa-moduen berri emango du, baita hobetu beharreko alderdiak behar dituztenen berri eta hasieran aurreikusi ez diren baina ezarpen-prozesuan egokitzat jotzen diren jardueren berri ere. Azken batean, erabaki politikoak eta teknikoak hartzen laguntzeko, berdintasuna erakundearen kulturaren, jardunean eta sailaren esku-hartzean txertatzen dela bermatzeko.

Lan eta Enplegu Sailak hartutako konpromisoen **4 jarraipen-mota** egitea aurreikusten da.

- ▶ Lehenik eta behin, sailak **urtero informazio xehatua emango dio Emakunderi**, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Plana ebaluatzeko, erakunde publiko guztientzat diseinatutako jarraipen-sistema mekanizatu eta telematikoaren bidez: Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko aplikazioa.

Jarraipen horren emaitza urtero islatuko da **botere publikoen jardunari buruzko memoria** batean, Emakundek argitaratzen duen Berdintasunerako Plana gauzatzeko. Txosten horietan, emandako informazioa jasotzen da, eta euskal administrazio publiko osoaren jardueren azterketa kuantitatiboa eta kualitatiboa egiten da: politika publikoen ebaluazioa

Gainera, informazioa biltzeko eta zabaltzeko beste sistema batzuk prestatu dira, EAEko administrazioek egindako jardueri buruzkoak: Berdintasunaren Mapa eta Jardunbide Egokien Bankua.

- ▶ Bigarrenik, sailak legegintzaldiko bi unetan informatu beharko du, Emakundek koordinatzen duen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen bidez: bere eskumenen babesean identifikatu diren **legegintzaldiko lehentasunen ezarpenaren betetze-mailaren tarteko eta amaierako jarraipena**, horretarako diseinatutako txantiloia bidez.
- ▶ Hirugarrenik, Sailak berak informazioa biltzeko sistema erraz eta arin bat aurreikusi du, **urteko dokumentu sintetiko** batean Saileko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren betetze-maila islatzeko. Dokumentu horrek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordeari urteko planaren betearazpenaren berri emateko balioko du.
- ▶ Halaber, **EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren adierazle estrategikoen sistemaren jarraipena** egingo da: VII. Planaren ebaluazioak berdintasun-politikek epe ertain-luzean duten eraginaren ebaluazioa egitea aurreikusten du, sintesi-adierazle estrategikoen sistemaren bidez. Sistema hori, nagusiki, Genero Berdintasunaren Indizetik abiatuta definitzen da. Sailak, bere eskumenen arabera eta inplikaturako gainerako erakunde publikoekin batera, adierazle horien jarraipenean eta, batez ere, aurrerapenean lagunduko du. Horretarako, lan bateratua eta koordinatua egin behar da Euskadiko bizitza politiko, ekonomiko, kultural eta sozialaren eremu guztietan berdintasunean aurrera egiteko, genero-berdintasunaren arloan Europako lehen herrialdeen artean koka dadin.

4.4. KOMUNIKAZIO-SISTEMA

Lan eta Enplegu Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren beste zutabeetako bat, diseinuaren, kudeaketaren, ezarpenaren eta ebaluazioaren fasean, saileko langileen inplikazioa lortzea da, bai politikoa, bai teknikoa, sail barruko koordinazio bikain baten bidez. Era berean, garrantzitsua da parte-hartze sozialerako prozesuak antolatzea, emakumeen interesak defendatzen dituen elkarte-sareari arreta berezia eskainiz.

Alde horretatik, planak komunikazio ona eskatuko du, **bai barruan, bai kanpoan**, sailak bere eskumen-eremuan emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzeko hartzen dituen konpromisoak sozializatzeko. Komunikazio-plan horrek bi une garrantzitsu izango ditu: plana onartzeko faseko komunikazioa; plana ezartzeko faseko komunikazioa.

4.5. AURREKONTUAK EGITEKO SISTEMA

Esan behar da plan hau ezarri ahal izateko nahitaez behar diren baliabideez hornituta egon beharko duela.

Alde horretatik, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 18ko 4/2005 Legeak 14. artikuluan** ezartzen duenez, administrazio autonomiko, foral eta lokalek, **urtero, lege horretan jasotzen diren eginkizunak betetzeko eta neurriak egikaritzeko behar dituzten ekonomia-baliabideak izendatuko eta zehaztuko dituzte bakoitzaren aurrekontuetan.**

Gainera, **administrazio autonomikoa eta foru-administrazioa ordezkatzeko dituen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordeak** 2016ko uztailaren 21ean **erabaki zuen apurka-apurka handitu beharko dela administrazio horietan berdintasun-politiketara bideratutako aurrekontuaren ehunekoa.**

Beraz, baliabide horiek zehatzago adierazi beharko dira legegintzaldiko plan hau zehaztuko duten urteko planetan. Nolanahi ere, nabarmentzekoa da aurrekontua, batetik, berdintasunerako administrazio-unitaterako partida espezifiko batean eta, bestetik, urteko planetan aurreikusitako ekintzak ezartzeko aurrekontu propio batean banakatuko dela.