

2024RAKO EAE-KO AURREKONTU OROKORREI BURUZKO LEGE-  
PROIEKTUAREN GENERO-INPAKTUARI BURUZKO TXOSTENA

Ekonomia eta Ogasun Saila

2023ko urriaren 19an



## AURKIBIDEA

1. ESPARRU ARAUEMAILEA.....	1
2. EUSKO JAURLARITZAREN 2024RAKO AURREKONTU OROKORRAK. ESTRATEGIA.....	4
3. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO DIAGNOSTIKO SOZIOEKONOMIKOA.....	6
4. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO AURREKONTU OROKORRAK.....	19
5. GASTUEN AZTERKETA (1): EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK ...	20
6. GASTUEN AZTERKETA (2): SAILAK ETA HORIEN GASTUEN AURREKONTU-PROGRAMAK .....	30
6.1. ESTRATEGIA DUALA: GENERO-IKUSPEGIA ETA EKINTZA POSITIBOAK .....	34
6.2. SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO 2030 ESTRATEGIA.....	43
6.3. III. ESKU-HARTZE ARDATZEKO JARDUERAK: "EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK" .....	49
6.4. HELBURU BAKARRA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA LORTZEA DUTEN BESTE JARDUERA BATZUK .....	56
6.5. SAILAK, ERAKUNDE AUTONOMOAK, PATZUERGOAK, EITB TALDEA, OSAKIDETZA, SPRI TALDEA ETA URA.....	65
7. ONDORIOAK .....	174
8. ERANSKINAK.....	175
8.1. TRESNA METODOLOGIKOEN LABURPENA.....	176
8.2. AURREKONTU-PROGRAMEK GENEROAREKIKO DUTEN GARRANTZIA ZEHAZTEKO IRIZPIDEAK .....	177

## TAULEN AURKIBIDEA

1. taula. Euskal AEko biztanleria, adin-taldeen eta sexuaren arabera.2023/ 01/01 .....	7
2. taula. Larrialdiak Koordinatzeko Zentroa. Sexu-erasoa eta genero-indarkeria. 2019-2022 .....	15
3 taula. EAEko administrazioko langileak, taldearen eta sexuaren arabera. ....	20
4. taula. EAEko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen bitartekotasun- indizeak. 2022ko otsaila. ....	24
5. taula. EAEko aurrekontu orokorra 2024, atalka. ....	30
6. taula. Aztertutako aurrekontua sailen arabera. ....	32
7. taula. Genero-ikuspegia duen aurrekontu planifikatua edo diseinu-prozesuan dagoena.....	35
8. taula. Sailek emandako berdintasunerako ekintza positiboak.....	36
9. taula. Sailek Euskadin soldata-arrakala murrizteko aurreikusitako jarduerak .....	44
10. taula. Esku-hartzeak "emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak" ardatzean .....	49
11. taula. Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzea helburu bakartzat duten jarduerak .....	56
12. taula. Aztertutako aurrekontua. Lehendakaritza .....	65
13. taula. Aztertutako aurrekontua. Segurtasun Saila. ....	71
14 taula. Emakumeentzako erreserbatutako plazen ehunekoa. ....	72
15. taula. Aztertutako aurrekontua. Lan eta Enplegu Saila .....	79
16. taula. Aztertutako aurrekontua. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila. ....	88
17. taula. Aztertutako aurrekontua. Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Saila .....	96
18. taula. Aztertutako aurrekontua. Ekonomia eta Ogasun Saila .....	110
19. taula. Aztertutako aurrekontua. Hezkuntza Saila .....	120
20. taula. Aztertutako aurrekontua. Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Saila .....	130
21. taula. Aztertutako aurrekontua. Osasun Saila.....	135
22. taula. Aztertutako aurrekontua. Berdintasun, Justizia eta Gizarte politiketako Saila .....	146
23. taula. Aztertutako aurrekontua. Kultura eta Hizkuntza Politika Saila .....	158
24. taula. Aztertutako aurrekontua. Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila .....	168

## GRAFIKOEN AURKIBIDEA

1. Irudia Genero Berdintasunaren Indizearen bilakaera EAEn, EBko 27 herrialdeetako batez bestekoarekin alderatuta. 2010-2019 .....	8
2. Irudia. Genero berdintasunaren indizea EAEn. 2017-2019.....	9
3. Irudia. Pobrezia-arriskua EAEn. 2022. ....	16
4. Irudia. Administrazio Orokorreko langileen banaketa, adinaren eta sexuaren arabera .....	21
5. Irudia. Osakidetzako batez besteko plantillaren bilakaera 10 urtean (2013–2023ko uztaila) .....	22
6. Irudia. IVAPeko prestakuntza-ikastaroetara joatea. 2008-2022. ....	26
7. Irudia. Aztertutako aurrekontua, generoak duen garrantziaren arabera. ....	33
8. Irudia. Aurrekontuaren banaketa, generoaren eta sailaren arabera garrantziaren arabera. ....	33
9. Irudia. Lehendakaritza. Aurrekontuaren banaketa, generoaren garrantziaren arabera.....	65
10. Irudia. Seguridad. Aurrekontuaren banaketa, generoaren garrantziaren arabera.....	71
11. Irudia. Lan eta Enplegua. Aurrekontuaren banaketa, generoaren garrantziaren arabera.....	79
12. Irudia. Gobernatzatza Publikoa eta Autogobernua. Aurrekontuaren banaketa, generoaren garrantziaren arabera.....	89
13. Irudia. Ekonomiaren Garapena, Jasangarritasun eta Ingurumena. Aurrekontuaren banaketa, generoaren garrantziaren arabera .....	97
14. Irudia. Ekonomia eta Ogasuna. Aurrekontuaren banaketa, generoaren garrantziaren arabera. ....	110
15. Irudia. Hezkuntza. Aurrekontuaren banaketa, generoaren garrantziaren arabera. ....	121
16. Irudia. Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraioa. ....	130
17. Irudia. Osasuna. Aurrekontuaren banaketa, generoaren garrantziaren arabera. ....	135
18. Irudia. Berdintasun, Justizia eta Gizarte politiketakoak. Aurrekontuaren banaketa, generoaren garrantziaren arabera.....	146
19. Irudia. Kultura eta Hizkuntza Politika. Aurrekontuaren banaketa, generoaren garrantziaren arabera.....	158
20. Irudia. Turismo, Merkataritza eta Kontsumoa. Aurrekontuaren banaketa, generoaren garrantziaren arabera. ....	168

# 1. ESPARRU ARAUEMAILEA

Nazio Batuek, erakundea sortzeko gutunean jadanik, funtsezko printzipiotzat hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna. Horren ondorioz, hainbat tresna juridiko landu dituzte, eta horiek, hain zuzen, eskualde-mailako eta tokiko ondorengo lege-garapenerako oinarriak ezartzen dituzte.

Nabarmentzekoa da emakumeen aurkako diskriminazio mota guztiak ezabatzeko Konbentzioa (CEDAW), oro har 1981 ezker indarrean dagoena eta Espainiak 1983ko abenduan berretsitakoa. Nazioarteko lehen lege-tresna da, unibertsalki aplikatzekoa, eta bidea ematen du bizitzaren esparru guztietan (zibila, kulturala, soziala, politikoa eta ekonomikoa) izatezko berdintasuna lortzeko neurri bereziak hartzeko, horrek berekin diskriminaziorik ekarri gabe.

Emakumeari buruzko Nazio Batuen IV. Mundu Konferentziak (1995ean egin zen Beijing-en) jauzi kualitatibo garrantzitsua ekarri zuen, tratamendu sektorialetik “gender mainstreaming” deritzon eta “genero-zeharkakotasuna edo ikuspegia” izenez ere ezaguna den ikuspegi funtsezko eta estrategikora igaro baitzen. Horrek eskatzen du berdintasunaren helburua herrialde kideetako politika publiko eta programa guztietan txertatzea. Geroago, zeharkakotasun-printzipioa eta ekintza positiboak Europako ordenamendu juridikoari gehitu zitzaizkion 1999ko maiatzaren 1ean, Amsterdango Tratua indarrean jarri zenean (2. eta 3. artikulua), eta ordutik funtsezko elementua bilakatu da Europar Erkidegoko politika guztiak diseinatzeko. Nizan (2001), genero-zeharkakotasuna Europar Batasuneko Funtsezko Eskubideen Gutunean jaso zen, eta horrek aintzatespen juridikoa jaso zuen, bete-betean aplikatzekoa, Estrasburgon 2007an Lisboako Tratua sinatzearekin batera.

2006. urtean, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak bere egin zuen emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako eskubidea funtsezko eskubide gisa. Horretarako, eskubide hori bermatzeko asmoz tratatuak interpretatu eta berrinterpretatu zituen.

Emakumeei buruzko NBEren 2000ko Mundu Konferentziak —Beijing +5 delakoa— bere ebazpen orokorrean estatu kideak behartzen ditu genero-ikuspegia aurrekontu publikoetan txertatzera, gobernu-maila guztietan, EBren aurrekontuan barne. Europar Batasuneko estatu kideek, horri erantzuteko, 2015. urtea epemuga gisa ezarri zuten, 2015ean administrazio-maila guztietan aurrekontuak genero-ikuspegiak abiarazteko.

Beijingo Ekintza Plataformaren sorreratik bi hamarkada baino gehiago igaro ondoren, NBE Emakumeak erakundeak "Berdintasun Belaunaldia: emakumeen eskubideen alde eta berdintasunezko etorkizunaren alde" kanpaina jarri du abian, aldarrikapen hauek eskatzeko: berdintasuna ordainsarrietan, berdintasuna etxeko lanak eta ordaindu gabeko zaintza partekatzeak, sexu-jazarpenari eta emakumeen eta neskatuen aurkako indarkeria mota guztiei amaiera emateko, osasun-zerbitzuek beren beharrei erantzuteko eta berdintasunez parte hartzeko bizitza politikoan eta baita erabakiak hartzen diren bizitzaren eremu guztietan ere. Euskadin, Eusko Jaurritzak bate gin du ekimenarekin, Lehendakariak 2022ko ekainaren 15ean aurkeztutako **Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitza eta berdintasunaren aldeko** Herri Itunaren bidez. Emakunde<sup>1</sup> bultzatuta, Euskadiko erakunde publikoek eta pribatuek 2026ra arte emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerako bidean aurrera egiteko duten konpromiso esplizitua jasotzen du.

Azkenik, gaurdaino, indarkeria matxistaren arloko trataturik garrantzitsuena gauzatu zen emakumeen aurkako indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren aurkako prebentzioari eta borrokari buruzko Europako Kontseiluaren Hitzarmenean. Istanbulko Hitzarmena izenez ere da ezaguna, eta 2014tik dago indarrean Europan. Hitzarmen horretan, emakumeen aurkako indarkeria giza eskubideen urraketa larritzat aitortzen da, horren forma guztietan

---

<sup>1</sup> <https://www.emakunde.euskadi.eus/sensibilizacion/-/beijing-igualdad/>

(fisikoa, psikologikoa eta sexuala, emakumeen mutilazio genitala, behartutako ezkontza, jazarpena, behartutako abortua eta behartutako esterilizazioa).

## EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOA

Euskadin gure funtsezko erreferentzia da emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legearen testu bategina, martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartua<sup>2</sup>.

Printzipio orokorrei buruzko 3. artikuluan, bi estrategia hauek jasotzen ditu:

- Batetik, genero-ikuspegia txertatzea euskal aginte publikoen politika eta ekintza guztietan; eta argiro adierazten du horiek guztiek ezarri behar dutela desberdinkeriak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra.

Lege horren ondorioetarako, genero-ikuspegia txertatzeak esan nahi du:

*“emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian ezberdinak modu sistematikoan kontsideratzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduera zehatzak txertatzea”.*

- Bestalde, ekintza positiboak hartzea, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna sustatzeko. Lege horren arabera:

*“herri-agintek denboran ondo mugatutako berariazko neurri zehatzak abiarazi behar dituzte, bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz gertatzen diren egitatezko ezberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko”.*

Gainera, berdintasunerako Legeak 19.1. artikuluan dio:

*“Arauk garatu eta aplikatzerakoan, bai eta planak, programak eta politika publikoak, dirulaguntzen programak eta administrazio-egintzak formulatzeko beste tresna batzuk garatu eta aplikatzerakoan ere, euskal herri-agintek modu aktiboan izango dute kontuan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzearen helburua”.*

Eta 15.3. artikuluan:

*“Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak modu aktiboan eta progresiboan sustatuko du Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorren % 1, gutxienez, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak garatzera bideratzea.”*

Lege horrek honela aintzatesten du Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundea:

*“Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundea da Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatu, taxutu, ebaluatu eta horiei buruzko aholkuak emateko ardura duena”*

11. artikuluan berdintasunerako unitateak sortzea aurreikusten du:

---

<sup>2</sup> Aurreran, Berdintasunerako Legea. <https://www.boe.es/eli/es-pv/dlg/2023/03/16/1/dof/spa/pdf>

“saileko zuzendaritza eta arloak eta horri atxikitako erakunde autonomo, ente publiko eta organoak sustatzea, koordinatzea eta horiekin elkarlanean aritzea, horrela lege honetan eta Eusko Jaurlaritzak onetsitako berdintasun-planean xedatutakoa betetzeko. Unitateok posizio organiko eta harreman funtzional egokia izan behar dute, bai eta beren helburuak bete ahal izateko aurrekontu-zuzkidura nahikoa ere”.

Azkenik, 20. artikulua hau ezartzen du euskal aginte publikoei dagokienez:

“Arau bat egiteko unean, euskal administrazio publikoek, hori sustatzen duen administrazio-organoren bitartez, ebaluatu egin behar dute zein den proposamen horrek emakumeen eta gizonen egoeran izan lezakeen eragina. Horretarako, aztertu behar du ea arauan proiektatutako jarduerak ondorio positiboak edo kontrakoak izan ditzakeen emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburu orokorrean”.

Aurrekoa betetzeko, Gobernu Kontseiluaren 2012ko abuztuaren 21eko Erabakiaren bidez, honako erabaki hauek hartu ziren:

“Genero-eraginaren aurreko ebaluazioa egiteko eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ekidin eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeari buruzko jarraibideak”.

Aurreko guztia kontuan hartuta, Ogasun eta Ekonomia Sailak txosten hau egin du, 2024rako Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorrei buruzko Lege Aurreproiektuari atxikitzeko. Horretarako, sailen ezinbesteko lankidetzatza izan da, eta, oso bereziki, haien berdintasunerako unitate teknikoena..



## 2. EUSKO JAURLARITZAREN 2024RAKO AURREKONTU OROKORRAK. ESTRATEGIA

Eusko Jaurlaritzaren strategiaren zati bat da politika publikoak ez direla generoari dagokionez neutroak, hau da, bestelako eragina izan dezaketela emakumeengan eta gizonengan, eta, beraz, ikuspegi kritikoa behar dutela, desberdinkerien murrizketan duten inpaktua zehazteko.

Esparru horretan, aurrekontuei genero-ikuspegia gehitzeak dakar honako hau kontuan izanda planifikatzea: politika publikoen hartzaile diren emakumeak eta gizonak ez dira abiatzen baldintza- eta aukera-berdintasunean, ez dituzte behar eta helburu berak eta, beraz, espero diren emaitzak aintzat hartuta kontuan izan behar da errealitate-aniztasun hori. Beraz, prozesu horrek zenbait fase ditu, eta, horien artean, nabarmentzekoa da aurrekontuen gainean generoak duen inpaktuari buruzko txostena. Izan ere, dokumentu horrek laburbiltzen du administrazio baten politika publikoetan generoa zein neurritaraino txertatuta dagoen, zein aurrerapen egin diren eta hurrengo ekitaldiari begira hobekuntza-proposamenak zein diren jakiteko.

Horrela, aipatutako txostena, gure Administrazioan nabarmentzen ari den bezala, baliagarria da politikaren arloko prozeduran, plangintzan eta ebaluazioan hobekuntzak bultzatzeko. Aldaketa sakonak dira, politika publikoak eraldatzen dituztenak eta epe luzerako horizonte bat eskatzen dutenak, genero-ikuspegiak egindako aurrekontu orokorrak diseinatu ahal izateko.

Eraldaketarako bide horrek sinergiak aurkitzen ditu 2018ko apirilaren 10ean Gobernu Kontseiluak onartutako Euskadi Basque Country 2030 Agendarekin. Bertan, honako hau jasotzen da berariaz:

*“Basque Country 2030 Agenda honek lotu egiten ditu Eusko Jaurlaritzak bere gobernu-programan hartutako konpromisoak garapen iraunkorrerako 17 helburuekin eta 2030 Agendaren xedeekin, eta aukera ematen du gure politika aktiboak lerrokatzeko agenda unibertsal horrekin, eta agerian jartzeko Euskal Autonomia Erkidegoak egiten duen ekarpena 2030 Agenda gauzatzeko eta garapen iraunkorraren helburuak lortzeko”.*

Garapen Jasangarriko 17 helburuetatik, bosgarrena "genero-berdintasuna" da, eta helburu hau du: "Generoen arteko berdintasuna lortzea eta emakume eta neska guztiak ahalduntzea". Nabarmentzekoa da, halaber, 8. helburua, "Hazkunde ekonomiko inklusibo eta jasangarria, guztiontzako enplegua eta lan duina sustatzea", "Balio bereko lanagatik ordainsari berdina ematea" barne hartzen duena.

Konpromiso hori berriro hartzen da 2020-2024 Gobernu Programa berriarekin (Euskadi martxan), izenekoarekin, honakoa dioenean:

*“Printzipio horiek oinarri hartuta, Eusko Jaurlaritzak lau jarduera-ardatzetan egituratzen ditu Jaurlaritzaren programa-konpromisoak, Nazio Batuen Garapen Jasangarrirako Helburuekin eta gure errealitate ekonomiko, sozial eta instituzionalarekin bat etorritik.”*

Printzipio hauek aipatzen ditu: osasuna bermatzea, ekonomia eta enplegua suspertzea, eta inor atzean ez uztea. Azken horretan, berariaz aipatzen da "gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna zalantzarik gabe defendatzea eremu guztietan".

Hauek dira lau jarduera-ardatzak:

- I. ardatza: oparotasuna. Enplegua eta suspertze ekonomikoa.
- II. ardatza: pertsonak. Osasuna, hezkuntza, zerbitzu publikoak, berdintasuna, gizarte- eta kultura-politikak, bizikidetzeta eta giza eskubideak.

- III. ardatza: planeta. Trantsizio energetiko eta klimatiko justua.
- IV. ardatza: autogobernua. Autogobernu gehiago eta hobea.

Legealdi berrirako 10 herri-helburuak honako hauek dira:

1. Langabezia % 10etik behera jaitea.
2. BPGaren % 40 gainditzea industrian eta zerbitzu aurreratuetan.
3. I+G arloko konbergentzia lortzea Europako batez besteko mailarekin.
4. Euskadi desberdintasun sozial txikiak dituzten Europako 5 herrialdeen artean kokatzea (Gini indizea).
5. Euskadi genero-berdintasunaren indize handiena duten Europako 6 herrialdeen barruan kokatzea.
6. Eskola uztearen tasa % 7tik behera finkatzea, eta euskararen ezagutzan eta erabileran aurrera egitea.
7. Bizi-itxaropena 85 urtera arte luzatzea.
8. Berotegi-efektuko gasen isurketa %30 murriztea.
9. Energia berriztagarrien kuota energiaren azken kontsumoaren % 20 izan dadin lortzea.
10. Jaiotza-tasa %10 handitzea.

Nabarmentzekoa da genero-berdintasunaren indizean aurrera egiteko helburua; hala ere, hori lortzeko, funtsezkoa da gainerako helburuak genero-ikuspegiarekin diseinatzea.

Jaurlaritzaren Kontseiluak ekainaren 13an onartutako 2024rako Euskadiko Aurrekontuen Gidalerroak oraingo legeingintzaldiko azken aurrekontuari dagozkio. Pandemiaren eta munduko ziurgabetasunen ondoren, euskal kontuen planteamendu estrategikoak, GJHekiko konpromisoa berrestez gain, susperraldi ekonomikoa sendotzea du helburu, garapen ekonomiko iraunkorra eta kalitatezko enplegua bermatuz, herritarren ongizatea eta bizi-kalitatea ziurtatuz, erronka demografikoari aurre eginez eta gazteen aldeko apustua.

Genero-berdintasunean aurrerapen ugari eta garrantzitsuak egin diren arren, oraindik ere desberdintasunak daude, eta horietan eragiten jarraitu behar da, ez soilik justizia sozialari dagokionez duen balioagatik, baita desorekek lehiakortasuna handitzean eta enpleguaren eta aberastasunaren sorreran dituzten ondorio larriengatik ere. Ildo horretan, Eusko Jaurlaritzak apustu irmoa egiten eta aurrekontuak genero-ikuspegiarekin garatzen jarraitzen du. Izan ere, txosten hau egiteko, eta administrazio-prozedura arruntaren zati gisa, sail guztiek, erakunde autonomoek, partzuergoek, EITB taldeak, Osakidetzak, SPRI Taldeak eta URAk txosten bat bidali dute Ekonomia eta Ogasun Sailera, datorren ekitaldirako estrategia orokorra eta jarduteko lehentasunak azaltzeko. Gainera, aurreko aldietan bezala, eta denboran zehar jarraipena egiteko asmoz, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren III. Esku-hartze Ardatzaren esparruan egitea aurreikusten dituzten jarduketak laburbiltzeko eskatu zaie: «Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak» eta «Soldata-arrakala»ren aurka 2023ko aurrekontuetarako.

Sailek, bestalde, berdintasunerako Legearen 16. artikulua araber, 2022-2024 aldirako Berdintasun Planak egin dituzte, estrategia duala gauzatzeko formula gisa, eta ekintza positiboko eta politika eta ekintzetan genero-ikuspegia txertatzeko neurriak ezarri dituzte. Aldi berean, sail guztiek, salbuespenik gabe, ohi bezala, Ogasun eta Ekonomia Sailaren Aurrekontu Zuzendaritzari bidali dizkiote dagozkien txostenak eta P-Gen formularioak. Informazio horrek edukiz hornitu du txosten hau.

Gainera, txosten honetan aztertutako aurrekontua pixkanaka handitze aldera, lehen aldiz informazioa eskatu zaie Osakidetzari, EITBri, SPRI eta URA. Orain arte, Administrazio Orokorreko 1. eta 12. arteko ataletara (EAEko Administrazioa osatzen duten beste erakunde batzuentzako transferentziak kenduta) eta haren erakunde autonomoen eta partzuergoen aurrekontuetara mugatzen zen azterketa hori.

### 3. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO DIAGNOSTIKO SOZIOEKONOMIKOA

2020an hasitako Covid-19 pandemiak eragindako osasun-krisiak areagotu egin zituen desberdintasun sozioekonomikoak eta generokoak, gure gizartean ez ezik, maila globalean ere. Ondoren, Errusiak Ukraina inbaditzearen ondorioz, produkzio-kateak hautsi ziren, lehengaiak garestitu egin ziren, energia-krisia, inflazio handia eta interes-tasak<sup>3</sup> igo ziren, eta pertsonen bizi-kalitatean eragin zuzena izan zuen.

Emakumeak eta gizonak, gainera, bestelako posizio eta egoera batetik abiatzen direnak gizartean. Izan ere, lan-merkatuari, partaidetza soziopolitikoari, etxeko lanak egiteari eta zaintzari, emakumeen aurkako indarkeriari, pobrezari eta abarri buruzko datuek oraindik ere erakusten dute hierarkizazioa dagoela gizonen eta emakumeen arteko harremanetan eta posizio sozialean. Hierarkizazio horrek (desberdinkeraren erroa) sexuaren araberako jokabide, estereotipo eta patrio soziokulturaletan du jatorria. Horiek emakumeei esleitzen diete etxearen esparruko erantzukizuna, eta gizonetzko esparru publikoaren ardura, balorazio eta aintzatespen ekonomiko eta sozial oso desberdina oinarri hartuta. Interseksionalitate-ikuspegi batetik, gainera, garrantzitsua da kontuan hartzea emakume askok diskriminazio anizkoitza jasaten dutela; izan ere, sexuaren ondoriozko diskriminazioarekin batera, beste diskriminazio batzuk jasaten dituzte, beste faktore batzuen artean, honako hauen ondoriozkoak: jatorri etnikoa, hizkuntza, adina, dibertsitate funtzionala, ondarea, sexu-orientazioa, etab. Horrek guztiak emakumeei baldintzatu egiten die, sarritan, herritartasunak berezkoak dituen eskubideak bete-betean baliatzea.

Horrela, atal honetan, eta testuinguru horretatik abiatuta, osasun-, gizarte- eta ekonomia-krisiak Euskal Autonomia Erkidegoko emakume eta gizonengan duen eragin berezia aztertuko da, biztanleria horri zuzentzen baitzaizkio nagusiki euskal administrazioko politika publikoak. Emaitzak abiapuntua dira aurrekontu-programek EAEko emakumeen eta gizonen bizi-baldintzetan duten eragina ezagutu ahal izateko, hau da, gauzatzen ari diren jarduerekin emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren fenomeno estruktural eta unibertsal hori ezabatzeko zer neurritan eragiten den jakiteko.

Ezinbestekoa da bizi dugun errealitate berri horren genero-eragina aztertzea, ikuspegi interseksionaletik, erantzun koordinatuak, integralak eta eraginkorrak emateko. Ondorio negatiboak neutralizatuko dituztenak eta inor atzean utzi gabe berdintasunaren bidean aurrera egitea ahalbidetuko dutenak.

---

<sup>3</sup> EAEko 2024ko Aurrekontu Orokorrek egiteko jarraibide ekonomikoak

## BIZTANLERIAREN AZTERKETA DEMOGRAFIKOA

2023ko urtarrilaren 1ean 2.196.745 pertsona bizi ziren EAEan; horietatik 1.131.456 emakumeak ziren (% 51,5) eta 1.064.289 gizonak (% 48,5). Bi urteko beherakadaren ondoren, EAEko biztanleria 10.228 pertsonatan <sup>4</sup> hazi egin da.

1. taula. Euskal AEko biztanleria, adin-taldeen eta sexuaren arabera.2023/01/01

Adina	Biztanlea	%	Emakuneak		Gizonak		Sexu-ratio (E/G)
		Guztira	Zenbat	%	Zenbat	%	
≥ 65	516.038	23%	295.353	26%	220.685	21%	1,34
20-64	1.281.696	58%	642.799	57%	638.897	60%	1,01
≤ 19	399.011	18%	193.304	17%	205.707	19%	0,94
Guztira	2.196.745	100%	1.131.456	51,5%	1.065.289	48,5%	1,06

Iturria: Eustat

Adin-tarteen arabera, bereziki ikusten da 20 eta 64 urte bitarteko emakumeen eta gizonen kontzentrazioa, 19 urtetik beherako biztanleriarena baino hiru aldiz handiagoa. Adin goiztiarretan emakumeak gutxiengoa diren arren, adinean aurrera egin ahala protagonismoa hartzen dute, hirugarren adinean gehiengoa izatera iritsi arte. Belaunaldi-erleborik ez egoteak adierazten du biztanleria pixkanaka zahartzen ari dela, eta are gehiago emakumeen kasuan.

EAEko biztanleriaren batez besteko adina 45,6 urtekoa da 2023an, Espainia osoan baino ia bi urte handiagoa. 2003ari dagokionez, batez besteko adina 3,4 urte igo da. Sexuen arteko aldea 3,1 urtekoa da; izan ere, gizonak 44 urteko batez besteko adina dute, eta emakumeek 47,1eko, adin handiko emakume gehiago daudelako.

Adin handiei erreparatu gero, ikus dezakegu 85 urte eta gehiagoko pertsonak 2003an % 1,9 izatetik 2023an % 4,1 izatera igaro direla, nahiz eta portzentaje hori oso modu desberdinean banatzen den gizonen eta emakumeen artean: Euskadiko gizonen biztanleriaren % 2,7k 85 urte edo gehiago ditu, eta proportzio hori % 5,5eraino igotzen da emakumeen artean. 100 urte eta gehiagoko biztanlerian hazkunde-prozesua biziagoa izan da: 2003an adin horretako 269 pertsona izatetik, 20 urte geroago 883 izatera pasatu da, % 85,7 emakumeak izanik.

EAEko bizi-itxaropenak ez ditu pandemia aurreko mailak erreperatu 2021ean. 2021ean, gizonen bizi-itxaropena 80,7 urtekoa zen, aurreko urteko bera, 86,4 urtetara iritsiz, baina 2019koa baino bi gutxiago, Eusaten datuen arabera. Beherakada hori COVID-19aren pandemiak eragindako gainhilkortasunaren ondorioa da. Tumoreak bizi-itxaropenaren mehatxurik nagusienak dira.

EAEko ugalkortasuna muga oso baxuetan dago konparatiboki; izan ere, 2021ean batez bestekoa 1,25 jaiotza da emakume bakoitzeko, aurreko urtean baino hamarren erdi bat baino gehiago.

## GENERO BERDINTASUNAREN INDIZEA EAEan

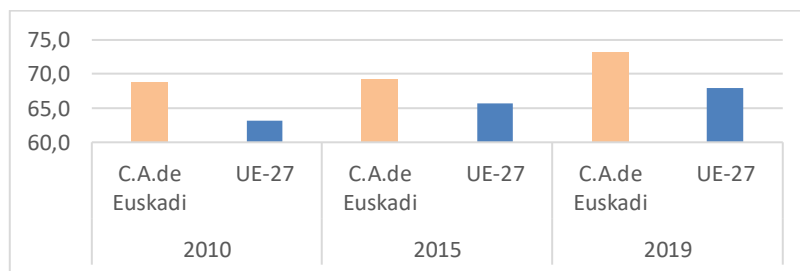
Genero Berdintasunaren Indizea eskala adimentsional batean laburbiltzen duen adierazle sintetiko bat da. Eskala horretan, 1ek erabateko desberdintasuna esan nahi du, eta 100ek erabateko berdintasuna. Adierazle horretan, gizonen eta emakumeen artean oraindik ere dauden desorekak laburbiltzen dira, ongizateari eta garapen

<sup>4</sup> Eustaten prentsa-oharra 2023/10/11: [https://eu.eustat.eus/elementos/ele0021400/ti\\_euskal-aeko-biztanle-kopuruak-gora-egin-du-eta-10228-pertsona-gehiago-daude-2023an-2-urtez-jaitsi-ondoren/not0021452\\_e.html](https://eu.eustat.eus/elementos/ele0021400/ti_euskal-aeko-biztanle-kopuruak-gora-egin-du-eta-10228-pertsona-gehiago-daude-2023an-2-urtez-jaitsi-ondoren/not0021452_e.html)

pertsonalari eragiten dieten alderdi garrantzitsu batzuetan. Osaeran 31 adierazle daude, sei dimentsiotan hierarkikoki egituratuta, eta, era berean, 14 azpidimentsiotan banatuta.

Eustatek<sup>5</sup> Euskal Autonomia Erkidegoko Genero Berdintasunaren Indizea (GET) egiten du, Genero Berdintasunerako Europako Institutuaren (EIGE) metodologia erabiliz. Horri esker, Euskadiko genero-berdintasunaren arloko aurrerapenak Europar Batasunaren eta 27 herrialdeen erreferentziarekin konpara daitezke, bai eta urteetan zehar izan duten bilakaerarekin ere (2010, 2012, 2015, 2017 eta 2019).

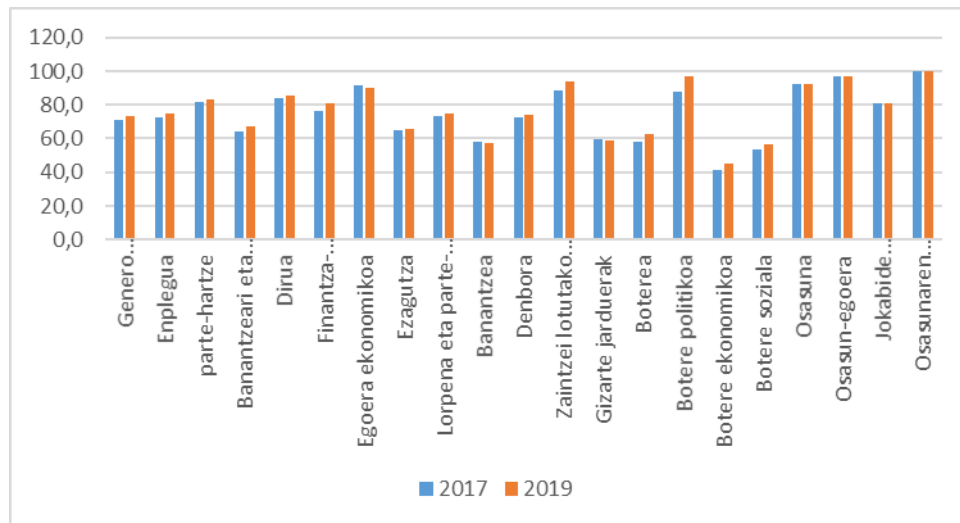
*1. Irudia Genero Berdintasunaren Indizearen bilakaera EAEn, EBko 27 herrialdeetako batez bestekoarekin alderatuta. 2010-2019*



Iturria: Eustat

Euskadin, 2019an lortutako datuek erakusten dute berdintasuna handiagoa dela osasunaren eta diruaren esparruan, eta askoz txikiagoa boterearen edo ezagutzaren eremuan. Izan ere, zenbait alderditan, hala nola osasunaren eskuragarritasunean, Euskadin lortzen ari diren indize sintetikoek (99,8 puntu 2019an) adierazten dute ia erabateko berdintasuna dagoela bi sexuen artean. Ezberdintasun handiena ikusten den dimentsioa botereari dagokiona da, batez ere, alderdi ekonomikoarena. Azpidimentsio horren indize konposatua 48,8 puntukoa da, berdintasun osotik oso urrun. Unibertsitateko ikasleen jakintza-arloen araberrako segregazioa ere 57,6 puntukoa da, eta horrek adierazten du emakumeak gizonak baino askoz gehiago matrikulatzen direla tradizioz femeninoak izan diren titulazioetan: hezkuntza, osasuna, ongizatea eta arteak eta humanitateak. Termino erlatiboetan, Euskal AEko emaitzak Europar Batasunekoak baino hobeak dira dimentsio guztietan eta GETa osatzen duten azpidimentsio gehienetan. Hala ere, Euskadi atzean geratu da hiru azpidimentsiotan. Horietako bitan, denboraren erabilera gizarte-jardueretarako eta gizarte-botererako, Euskal AEko berdintasun-indizea EB-27koa baino nabarmen txikiagoa izan da 2010etik. Aldiz, hirugarren kasuan, botere ekonomikoari dagokionez, Euskadiko egungo balioak Europako azpitik daude, aurreko hamarkadan metatutako atzerapenaren ondorioz. 2010ean, Euskadiko botere ekonomikoan berdintasuna neurtzen duen indizea Europakoa baino % 33 handiagoa zen; 2019an, berriz, % 8 txikiagoa.

<sup>5</sup> Iturria: [https://eu.eustat.eus/elementos/ele0019800/tj\\_euskal-aeko-genero-berdintasunaren-indizeak-hobera-egiten-jarraitzen-du-eta-100etik-731-puntutan-dago-/not0019893\\_e.html](https://eu.eustat.eus/elementos/ele0019800/tj_euskal-aeko-genero-berdintasunaren-indizeak-hobera-egiten-jarraitzen-du-eta-100etik-731-puntutan-dago-/not0019893_e.html)



Iturria: Eustat

## OSASUNA BIZTANLERIAN

Emakundek egindako Zifrak 2022 txostenaren arabera:

- Emakumeak maizago joaten dira medikuarenera gizonetzkoak baino
- Emakumeek pairatzen duten min-maila gizonena baino handiagoa da
- Emakumeen artean medikamentuen kontsomoa gizonena baino handiagoa da. Emakumeen artean, gehienek, %44,4k (430.000) agindutako sendagaiak kontsumitu dituzte eta gizon gehienek, %44,7k diote ez dutela sendagairik hartu.
- Emakumeak gizonetzkoak baino medikalizatuago daude. Alderik handienak tiroideetarako osagaietan (% 88,6), bizigarrietan (% 80) eta antidepresiboetan eta/edo estimulatzaileetan (% 79,1) ikusten dira, gehienak emakumeek erabiltzen dituzten sendagailak baitira. Gizonen artean ohikoagoak dira erreumarako botikak (% 62,8) eta neurri txikiagoan diabeteserako botikak (% 52,1).
- Gizonen artean ohikoagoa da etxeko lanetarako edo adineko pertsonak zaintzeko erabiltzea
- Emakumeek gizonek baino depresio-zorroztasun handiagoa erakusten dute (emakumeen % 79,5% gizonen % 20,5aren aurrean)
- Emakumeek gehiago erabiltzen dute osasun-estaldura Publikoa gizonek baino

Tabakoaren kontsumoari dagokionez, Osakidetzak dioenez, gizonekin alderatuta, emakume gehiago daude inoiz erre ez duten pertsonen artean (% 58,9 emakumeak eta % 41,1 gizonak dira). Era berean, emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ere agerrarazten ditu tabakoa erretzen hasteko motibazioei, prebalentziari, intentsitateari eta tabakoa uzteko prozesuko zailtasunei dagokienez

Herritarren % 76,7k jarduera fisiko osasungarria egin dute. Ariketa fisiko osasungarria egiten duten gizonen proportzioa handiagoa da (% 80,1) emakumeena baino (% 73,5). Emakumeak gizonak baino 40 minutu gutxiago ibiltzen dira astean, eta gizonek baino ordu bat eta 53 minutu gutxiago ematen dituzte emakumeek ariketa fisikoa egiten aisialdian. Errealitate honek ondorioak ditu osasunean eta frogatuta dago, jarduera fisikoa erregulartasunez eginez gero, hauek izateko arriskua murrizten dela: kardiopatia koronarioak, istripu zerebroaskularrak, II motako diabetesa, hipertentsioa, koloneko minbizia, bularreko minbizia eta depresioa. Covid-10aren pandemiak kaltetu zituen **Osakidetzak** egiten dituen herri baheketa-programei dagokionez:

- Bularreko Minbiziaren Baheketa: Gaur egun, gure xede-populazioaren % 70k zita izaten jarraitzen du aurreko itzuleratik 30 hilabete igaro baino lehen; izan ere, 30 hilabetekoa da bularreko minbiziaren baheketan ohiko parte-hartzetzat hartzen den denbora-tartea. Parte-hartzearen datuak % 76,7ra igo dira, eta pandemiaren aurreko aldiaren baliokideak direla esan daiteke.
- Zerbixeko minbiziaren baheketa: Programa 2018an hasi zen, pixkanaka ezarri zen autonomia-erkidego osoan, eta 2019an iritsi zen bere hedapen handienera. Pandemia gorabehera, programaren helburua lortu da: 25 eta 34 urte bitarteko emakumeak gonbidatzea hasiera-dataren ondorengo 3 urteetan, eta 25 eta 65 urte bitartekoak, hasiera-dataren ondorengo 5 urteetan, Erakunde Sanitario Integratu (ESI) bakoitzean. Hala ere, gonbidapenei emandako erantzunak % 50ekoa izaten jarraitzen du.
- Koloneko eta ondesteko minbiziaren baheketa: koloneko eta ondesteko minbiziaren baheketa eragin handia izan zuen COVID-19aren ondorioz, screening-proben kopurua egokitu egin behar izan zelako kolonoskopiak egiteko gaitasunera pandemiagatik gaitasun handieneko aldietan. 2023. urtean, 2022. urtean zitatzeko zeuden pazienteen zitazioa osatu da, eta uztailean 2023. urtean zitatzeko zeuden biztanleen % 20 zitatu da. Horrek esan nahi du, lehenengo aldiz, aurreikuspen-urte berean soilik metatzen dela atzerapena, eta modu eraginkorrean berreskuratzen dela screening jardura baheketa-mota horretan. Emakumeen parte-hartzea % 73,6 da, eta gizonena, berriz, % 68,5; beraz, parte-hartze mailak pandemiaren aurreko aldiaren antzekoak dira.

## HEZKUNTZA<sup>6</sup>

2020/2021 ikasturtean, EAEn araututako irakaskuntzan maila bakoitzeko ikasle guztiek parte hartzen dute, mailaren eta sexuaren arabera:

- Derrigorrezko hezkuntzan (DBH arte), haurren parte-hartzea orekatua da; izan ere, gizonen proportzioa zertxobait handiagoa da adin horietan biztanle gehiago dagoelako.
- Hurrengo hezkuntza-maila Oinarrizko Lanbide Heziketa da (LHB). Bertan banaketarik txikiena dago, emakumeen % 26,9rekin.
- Batxilergoan eta Unibertsitatean, derrigorrezko hezkuntzan bezala, proportzio orekatuak mantentzen dira; hala ere, kasu honetan banaketa alderantziz egiten da eta emakumeen proportzioa handiagoa da.

Erdi-mailako Lanbide Heziketan eta goi-mailako Lanbide Heziketan ere parte hartze maskulinizatuak daude, eta emakumeen presentzia % 34,2koa da erdi mailan eta % 36,3koa goi-mailan.

- Erdi-mailako Lanbide Heziketa: Prestakuntza maila honek urtez urte handitzen jarraitzen du, eta 2020/2021 ikasturtean 15.752 ikasle matrikulatu dira, aurreko ikasturtean baino 650 gehiago. Matrikulazio horien % 34,2 emakumeei dagokie, hau da, 5.385 (aurreko ikasturtean baino 155 gehiago), eta 10.367 gizonei (495 gehiago). Horrela, hezkuntza maila horretan dagoen arrakala mantentzen da. Datuak lanbide-arloka aztertuta, ondorioztatu da maskulinizatutako eta feminizatutako espezialitateak genero-rol eta estereotipoen arabera mantentzen direla:
  - o *Espezialitaterik maskulinizatuenak* (mutilak % 80tik gora dira): elektrizitatea eta elektronika (% 96,0), Instalazioa eta mantentze-lanak (% 96,1), Garraioa eta ibilgailuen mantentze-lanak (% 94,6), Fabrikazio mekanikoa (% 94,4), Itsas arrantza (% 93,8), Informatika eta komunikazioak (% 92,4), Zura, altzairua eta kortxoak (% 88,5), Eraikuntza eta obra zibila (% 82,1 %) eta jardura fisikoak eta kirol jarduerak (% 81,5).

<sup>6</sup> ZifraK 2022 txostena

- *Espezialitaterik feminizatuenak* (neskak % 80tik gora dira): bi baino ez dira identifikatu: Irudi pertsonala (% 89,1) eta zerbitzu soziokulturalak eta komunitatearentzakoak (% 80,4).

2019/2020 ikasturteari dagokionez, presentzia txikia duten sektoreetan (esaterako, Garraioa eta ibilgailuen mantentzea) ikasle kopurua igo egin dela ikus daiteke (aurreko ikasturtean % 4,6 izatetik egun % 5,4 izatera pasatu da) . Gainera, ehungintza, jantzigintza eta larrugintzako ikasleen artean aurreko ikasturtean gehitutakoari eutsi zaio (5 ikasle).

- Formación Profesional de Grado Superior: matrikulazioak % 4,7 gehitu dira aurreko ikasturtekin alderatuta. Ikasleen % 36,3 emakumeak dira (aurreko urtearen antzeko ehunekoa) eta % 63,7 gizonak
- Emakumezko eta gizonazko ikasleen lehentasunei dagokionez, aurretik aztertutako sexu bakoitzari esleitutako genero-rol eta estereotipoen egiturei erreparatzen zaie hautaketetan:
  - *Espezialitaterik maskulinizatuenak (mutilak % 80tik gora dira)*: Itsas arrantza (% 94,8), Garraioa eta ibilgailuen mantentzea (% 94,8), Instalazioa eta mantentzea (% 92,1), Elektrizitatea eta elektronika (% 91,9), Energia eta ura (% 90,1), Fabrikazio mekanikoa (% 88,1), Informatika eta komunikazioak (% 84,9).
  - *Espezialitaterik feminizatuenak (neskak % 80tik gora dira)*: Irudi pertsonala (% 91,9%), Ehungintza, jantzigintza eta larrugintza (% 87,7)

- Hezkuntza-premia bereziak irakaskuntza arautuan eta Lanbide Heziketan : Hezkuntza-premia bereziak dituzten eta hezkuntza-sisteman sartuta dauden gizonen ehunekoa emakumeena baino handiagoa da (% 3,6 gizonen kasuan eta % 1,5 emakumeen kasuan). Gizonen proportzioa handiagoa da hezkuntza-etapa guztietan, eta alde handiagoak daude Lehen Hezkuntzane eta DBHn. Aldiz, Oinarrizko Lanbide Heziketaren kasuan, emakumeek ikasle integratuen maila handiagoa dute (gizonezkoek baino ehuneko 1,1 puntu gehiago), eta, gainera, etapa horretan ikasle horien proportzioa handiagoa da gainerako etapetan baino. Goi Mailako Lanbide Heziketan, ikasle integratuen presentzia txikiagoa da, batez ere emakumeena (% 0,4). Emakumeen eta gizonen arteko aldeak oso esanguratsuak dira hezkuntza-etapa guztietan: gizonen presentzia % 70tik gertu dago etapa guztietan, eta % 77ra iristen da erdi-mailako eta goi-mailako lanbide-heziketaren kasuan.

EAEn adimen-gaitasun handiko 937 ikasle daude, % 30,6 neskek eta % 69,4 mutilak. Ikasle horiek, gehienbat, Lehen Hezkuntzan (404 ikasle, guztizkoaren % 43,1) eta DBHn (421 ikasle, % 44,9) biltzen dira. Oinarrizko LHn ez dago ezaugarri horiek dituen ikaslerik matrikulatuta, eta erdi-mailako LHn ez dago emakumezko ikaslerik. Hezkuntza-etapa guztietan gizonen presentzia handiagoa da. Alde horiek nabarmenagoak dira hezkuntza-etapa goiztiarretan. 2020ari dagokionez, % 9 igo da gaitasun handiko pertsonen kopurua (860 zehazki 2020an): emakumeen kasuan, igoera hori % 12,5ekoa izan da.

- Unibertsitatea-irakaskuntza: 2021ean EAEn unibertsitatera sartzeko probetara aurkeztutako emakumeen kopurua gizonena baino handiagoa da (% 56,3). Proba horien emaitzei dagokionez, gainditutakoen % 98,3 da. Proba horietan emakumeek lortutako batez besteko nota ere gizonena baino 4 hamarren handiagoa da (7,7 neska, 7,3 mutil). Jakintza-arloen arabera, Gizarte Zientziek eta Zientzia Juridikoek matrikulazio guztien ia erdia biltzen jarraitzen dute (% 48,1), eta eremu horretan emakumeak guztizkoaren % 59,1 dira. Hala ere, feminizazio-tasarik altuena Osasun-Zientzietan dago (7.140 ikasle, % 76,9), baita Arte eta Giza Zientzietan ere (% 63,7), non 4.016 emakume matrikulatuta dauden.

Zientzien arloa da emakumeen (% 50,8) eta gizonen (% 49,2) presentzia orekatuena duena, nahiz eta, bolumenean, ikasle gutxien biltzen dituena izan. (4.417 guztira). Ingeniaritza eta Arkitektura dira oraindik ere arlorik maskulinizatuenak. (emakumeen % 28,4 bakarrik).



Euskara-ikasketei dagokienez,<sup>7</sup> 31.134 pertsona matrikulatu dira 2021/2022 ikasturte oso batean; % 65,6 emakumeak dira, eta ikasleen batez besteko adina 37 urtekoa da. Ikasle gehienek C1 maila gainditzeko eman zuten izena, eta, jarraituan, B2 maila. Emakumeek ikasteko edo euskara-maila hobetzeko interes handiagoa izateak zerikusia izan dezake lan-munduan dagoen segregazio horizontalarekin; oro har, zainketetan hartzen duten rol desberdinarekin edota, emakumenean nagusitasunez izaten duten partaidetzarekin etengabeako prestakuntzari, norberaren gaitasunen garapenari edo kulturari lotutako ekimenetan.

## GIZA ESKUBIDEAK, BIKTIMAK ETA ANIZTASUNA <sup>8</sup>

Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak jakinarazi duenez 2022ko abuztuaren eta 2023ko uztailaren artean zuzeneko 227 esku-hartze egin ziren **terrorismoaren biktimekin**; horietatik 129 emakumeentzat eta 98 gizonentzat. Era berean, birsozializazio-prozesuei lotutako pertsonekin 22 esku-hartze egin ziren, guztiak gizonekin. 2023an giza eskubideen urraketak jasan dituzten biktimei dagokienez, 126 espediente izapidetu dira; horietatik 64k biktima-aitorpena jaso dute, 53 gizonen eta 11 emakumeen. Giza eskubideen urraketan 16 biktima izan dira, guztira, 2022ko uztailetik 2023ko ekainera zuzeneko arreta jaso dutenak: 8 emakume eta 8 gizon..

Aniztasunari dagokionez, askotariko diskriminazioei erantzuteko, **ERABEREAN sortu zen, Tratu Berdintasunerako eta Diskriminaziorik Ez Egoteko Sarea**. Sare hori osatzen dute Giza Eskubideen eta Aniztasunaren Zuzendaritzak, Migrazio eta Asilo Zuzendaritzak eta hirugarren sektoreko 13 erakundek. Azken horiek antena gisa jarduten dute diskriminazio-egoerak detektatzeko, eta biktima posibleen zuzeneko arreta bermatzen dute. Sare horrek, prebentzio-, prestakuntza- eta sentsibilizazio-jarduerak egiteaz gain, arreta, aholkularitza eta laguntza eskaintzen dizkie arraza-, etnia- edo nazio-jatorriagatik eta sexu-orientazio eta -identitateagatik eta genero-identitateagatik diskriminatuta dauden biktimei. 2022ko datuek diote banaketa ia ekitatiboa dela diskriminatutako pertsonaren sexuaren arabera, baina ikus daiteke gizonen presentzia handiagoa dela. Izan ere, pertsonaren sexua identifikatu zen 56 kasuetatik 30 (% 53) gizonak izan ziren eta 26 (% 45) emakumeak. Guztira 60 kasu artatu ziren, baina pertsona horren sexua 56 kasu horietan identifikatu zen. Pertsona ez-bitarrak kasu guztien % 2 izan ziren.

Era berean, sexu eta genero-aniztasunarekin lotutako gaiei buruzko informazio eta arreta zerbitzuak, **BERDINDUK**, LGTBI kolektiboekin lan egiten du eta 154 pertsona artatu zituzten 2023ko lehen sei hilekoan: Emakumeek egindako eskaera handiagoa da (% 51), eta kategoria horretan sartzen dira emakume guztiak, transexualak zein zisexualak izan. Ildo horretan, emakume transexualek egindako eskaerak guztizkoaren % 21 izan dira, eta zisexual giza identifikatutako emakumeek egindakoak, berriz, % 29. 2.350 pertsona prestatu ziren ikastetxeetan: 1.160 neska (% 49), 1.147 mutil (% 49) eta 43 pertsona ez-bitar (% 2).

## ZAINTZA LANAK

Zaintza-lantzat hartzen ditugu bizitzaren arretan eta zaintzan zentratutako jarduera guztiak (ordainduak edo ordaindu gabeak). Ikuspuntu biologikotik, premia handieneko etapak haurtzarora eta heldutasun aurreratua dira; hala ere, pertsona guztiek behar dituzte zainketa fisikoak, psikologikoak eta emozionalak bizi-zikloan zehar, gure gizakiaren berezko premia da.

Emakume gehienek beren gain hartu dute etxe barruan eta kanpoan bizitzak mantentzeko ardura. Historikoki, zaintza-lana emakumeei esleitu izan zaie, zaintza ikusezin, sozialki desbalorizatu eta ekonomikoki zigortu. Hala

<sup>7</sup> Haberen 2024ko aurrekontuen txostena

<sup>8</sup> Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailaren 2024ko aurrekontuen txostena

ere, pandemiak iraun duen bitartean, gizarte-onarpen zabala dute, eta herrialdeko bizitzarako eta ekonomiarako ezinbestekotzat jo dute.

Etxeko Lanaren Kontu Satelitearen arabera, EAeko etxeko ekoizpenaren balioa 21.296 milioi euro izan zen 2018an; horrek esan nahi du urte horretako barne-produktu gordinaren (BPGd) % 27,7 izan zela. Emakumezkoek egindako etxeko lanak BPGd-ren % 18,6 lirakeke, eta gizonezkoek egindakoaren pisu ekonomikoa (% 9,1) bikoiztuko lukete.

Eustaten Denbora Aurrekontuen Inkestaren arabera,<sup>9</sup> 2018an emakumeek gizonak baino ordubete eta 11 minutu gehiago ematen zuten etxeko lanetan (garbiketa, erosketak, janaria prestatzea ...), eta egunean 38 minutu gehiago egunean mendeko pertsonak zaintzen. Bestalde, familia askok zailtasun handiak lana eta familia batergarri egiteko: EAeko biztanleria landunaren % 30,2k zailtasun handiak zituen lan-bizitza eta seme-alaba adingabeen zaintza kontziliatzeko, eta % 37k mendeko beste pertsona batzuen zaintza-premiei erantzuteko. Ikuspegi luzeago batetik denboran, azken 25 urteetako bilakaerak erakusten du, gizonak etxeko lanetan duten partaidetza 12 puntu handitu duten arren, emakumeek 2018an oraindik bikoiztu egiten dutela bere gain hartzen duten ehuneko ordaindu gabeko etxeko lan guztiekiko.

Etxeko lanak norbere etxean egiten direnean<sup>10</sup>, % 67,2 emakumeek egiten dituzte. Gainera, nabarmendu behar da emakumezkoek gizonzkoek baino pisu handiagoa dutela aztertutako zaintza-jarduera eta etxeko lan guztietan. Funtzioen arabera, ostatuan eta etxebizitzan (% 38,0) eta zaintzak eta hezkuntza ematean (% 34,7) nabarmentzen da gizonzkoek 2018an egiten duten ekarpen handiena, eta, ondoren, jatekoa emateko funtzioa dator (% 30,9). Gizonezkoek gutxien parte hartzen duten funtzioa arropa eta beste batzuk ematea da (% 17,4).

2021ean, jaiotzako eta adingabeen zaintzako prestazioak EAEn 21.889 izan ziren, 2020an baino 1.058 gutxiago. Horietatik % 48,6 lehen gurasoari dagozkio (eskuarki, ama izaten da). Orokorrean, lehen gurasoak bigarrenak baino hein txikiagoan erabiltzen du jaiotzako prestazioa.

Seme-alabak zaintzeko eszedentziak emakumeek darabiltzate gehienbat, oraindik ere. Guztira, seme-alabak zaintzeko 5.017 eszedentzia eskatu dira, eta % 69,5 emakumeek eskatu dituzte.

Biztanle aktiboen eta ez aktiboen artean, emakumeek egiten dituzte nagusiki etxeko zereginak.

## ORDAINTUTAKO LANAK

Hemen jasotako datuak Zifrak 2021 txostenetik jaso dira. Emakumeak eta gizonak Euskadin, Emakundek editatua eta Lanbideko 2024ko aurrekontuetarako egindako txostena.

2023ko abuztuan 468.234 emakume eta 518.261 gizon egon dira GIZARTE SEGURANTZAN AFILIATUTA. Gizonen eta emakumeen arteko genero-aldea afiliazioaren inguruan % 5ekoa da, iaz baino pixka bat txikiagoa.

ERREGISTRATUTAKO LANGABEZIARI dagokionez (2023ko abuztua), 63.384 emakumeak jaitsi egin dira 2022ko datuekin alderatuta, erregistratutako langabezia osoaren % 58,3 dira, eta genero-aldea puntu bat handitu da hilabete honetan, iazko datuarekin alderatuta. Emakumeak gehiengo dira adin-talde guztietan, 21 urtetik beherakoetan izan ezik, eta presentzia esanguratsua dute 31 eta 40 urte bitarteko taldeetan eta, bereziki, 60 urtetik gorakoetan. Lanbiden erregistratutako langabeen profil bereizgarriena 45 urtetik gorako emakume batena da, zerbitzu-sektoreko langilea, Bilbon bizi dena eta derrigorrezko hezkuntzako ikasketak dituen.

<sup>9</sup> [https://eu.eustat.eus/elem/ele0016500/not0016532\\_e.pdf](https://eu.eustat.eus/elem/ele0016500/not0016532_e.pdf)

<sup>10</sup> Zifrak txostena 2022

2023ko urteko erlazioan, langabeziaren beheranzko joera gizonen eta emakumeen artean ematen da, baina handiagoa da gizonen artean, % 5,8 gutxiago eta emakumeen artean % 3,52 gutxiago. Kriaren hasieran kaltetuenak gizonak izan baziren ere, gero suspertzeko gaitasun handiagoa erakutsi dute.

LANGABEZIAREN iraupenari dagokionez, Lanbiden izena emanda dauden iraupen luzeko langabeen kontzentrazioa handiagoa da emakumeentzat, nahiz eta langabezia mota horrek bi taldeetan (emakumeak eta gizonak) azken urteotan izan duen eragina bateratzen ari den.

Langabeziaren sexuaren arabera banaketari dagokionez, iraupenaren arabera, emakumeen presentzia da nagusi IRAUPEN LUZEKO LANGABEZIAN ere.

ESKATZEN DIREN LANBIDEEN azterketak erakusten du langabezian dauden 3 emakumetik ia 2k enplegu kualifikatuak bilatzen dituztela zerbitzuen sektorean, eta erdiak baino gehiagok kualifikaziorik gabeko enpleguak ere bilatzen dituztela.

BIZTANLERIA OKUPATUAREN analisiak ere desberdintasunak erakusten ditu jarduera-sektoreei eta emakumeek eta gizonen lan egiten duten okupazioei dagokionez. Jarduera-sektore handien eremuan, nabarmendu behar da emakumeen enplegua zerbitzuen sektorean kontzentratzen dela. Egoera hori ez dator bat gizonen enpleguaren dibertsifikazio handiagoarekin.

JARDUERAREN ADARREI dagokionez, lan-merkatuko segregazio horizontalak genero-joera nabarmenak erakusten jarraitzen du, eta zerbitzuen sektorean enplegu gehiena emakumeek osatzen duten arren, eraikuntzaren, industriaren eta nekazaritzaren, abeltzaintzaren eta arrantzaren sektoreetan gehienak gizonak dira.

KONTRATUEN tipologiari dagokionez, aldi baterakoak dira nagusi, eta, gainera, emakumeen presentzia handiagoa da kontratazio horretan. Kontratu mugagabeei dagokionez, emakumeen proportzioa txikiagoa da. Lanaldi partzialak emakumeek egindako kontratuetara mugatzen dira bereziki; 2023ko abuztuan, lanaldi partzialeko kontratuen tasa % 34,71 da ((% 44,33 emakumeen artean eta % 25,32 gizonen artean).

JARDUERA EKINTZAILEARI dagokionez, EAEn datozen 3 urteetan ekiteko asmoa duten pertsonen profilak ezaugarri hauek ditu: 36 urte, batez beste; % 51,7 gizonak dira eta % 48,3 emakumeak <sup>11</sup>. Emakume ekintzaileen parte-hartzea gizon ekintzaileen ehunetara hurbiltzen joan da.

2021. urtean, aurreko urteko pandemiak eragindako osasun-krisiak eragin negatiboa izan du ekintzailetza-jardueran, eta hasierako ekintzailetza-tasan eta finkatutako enpresen jabeen ehunetara txikiak izan dira, bai eta negozioa uztean inplikaturako pertsonen kopuruaren igoera ere.

Laburbilduz, emakumeek lan-merkatuan duten partaidetza gero eta garrantzitsuagoa bada ere, emakumeen enpleguak desabantailak eta desberdintasunak jasaten jarraitzen du, eta, ondorioz, emakumeek gizonen baino pobrezia-egoera handiagoa dute. EAeko emakumeek diskriminazioa jasaten dute honako alderdi hauetan: kontratazio-baldintza okerragoak, lanaldi okerragoak eta soldata txikiagoak. Estereotipo sozialek eta gizonen ugalketa- eta zaintza-lanari gutxiago eskaintzeak ere eragina dute okupazio-segregazioan, emakumeek lanaldi partzialeko lanak egiteko duten ustezko joerari buruzko aurreiritziek bezala.

---

<sup>11</sup> 'Entrepreneurship Monitor Txosten Globala' Euskadi – Euskadi 2020-2021.

**Soldata-arrakalari** dagokionez<sup>12</sup>, 2021eko soldata-egituraren inkestaren arabera (Estatistikako Institutu Nazionalak urtero argitaratzen duena), 2021ean soldata-arrakala, EAEn langile bakoitzak duen urteko batez besteko irabaziaren arabera, % 16koa da. Kontuan hartuta inkesta beraren arabera 2020an % 17,9koa zela eta 2019an % 19,5 ingurukoa, urtero ehuneko 2ko murrizketa ageri da. Zehazki, 2021ean emakumeek 28.084,16 € jasotzen dituzte batez beste urtean; gizonak, berriz, 33.706,34 €

## EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

Emakumeen aurkako indarkeria giza eskubideen urraketatzat hartzen da nazioartean, eta emakumeen kopuru handi bati eta haien seme-alabei eragiten die.

Nahiz eta jakin datu estatistikoek ez dutela arazo horren dimentsio osoa islatzen (indarkeria horietako asko ikusezin bihurtzen dira), Ertzaintzaren<sup>13</sup> erregistroak agerian uzten du EAeko indarkeria matxistaren arazoaren dimentsioa. Zehazki, 4.870 emakumek jasan dute indarkeria 2022an; 2019an baino % 10,21 gehiago, eta 2021ean baino % 12,81 gehiago. Zifra horiek adierazten dute emakumeen aurkako delituek goranzko joera izan dutela azken urteotan.

Indarkeriari buruzko datuen gorakada orokor hori nabarmenagoa da sexu-askatasunaren eremuko indarkeria-kasuetan 2019. urtearekin alderatuta, bai biktima diren emakumeen kopuruan ( % 21,09ko igoera), bai biktimizazioenean ( % 22,64ko igoera). Horri dagokionez, argi dago horrelako delituen artean sartzen direla familiatik kanpoko egileek sexu-askatasunaren aurka egindako delituak. Halaber, azpimarratu behar da 2022ko urriaren 7an sartu zela indarrean 10/2022 Lege Organikoa, sexu-askatasunaren berme integralari buruzkoa, eta horrek aldatu egiten duela gaiari buruz orain arte indarrean egon den araudia.

Era berean, gora egin du nabarmen bikotekideak edo bikotekide ohiak eragindako indarkeriak 2021. urtearekin alderatuta; gorakada hori % 16,37koa izan da biktimizazioen kasuan, eta % 16,20koa emakume biktimen kasuan.

Sexu-indarkeriako kasuen gorakadari dagokionez, 112 app-an erregistratutako datuak aipatu behar dira. Horri esker, genero-indarkeria eta/edo sexu-erasoa pairatu duenak Larrialdiak Koordinatzeko Zentroari jakinarazi ahal dio non dagoen. 2022an, 115 aldiz aktibatu ziren alarma horiek, eta 19 gertakari ireki ziren. Botoi horien erabilerak goranzko joera izan duela ikusi da.

App-aren funtzionalitateen artean, "genero-indarkeria" eta "sexu-erasoa" larrialdiak pertsonalizatzeko aukera nabarmendu behar da; horri esker, Larrialdiak Koordinatzeko Zentroari abisatu ahal zaio, telefonoz deitu beharrik gabe.

2.taula. Larrialdiak Koordinatzeko Zentroa. Sexu-erasoa eta genero-indarkeria. 2019-2022

	GUZTIRA TOTAL		Sexu-erasoak Agresión sexual		Genero-indarkeria Violencia de género	
	Oharrak Avisos	Sortutako gertakariak Incidentes generados	Oharrak Avisos	Sortutako gertakariak Incidentes generados	Oharrak Avisos	Sortutako gertakariak Incidentes generados
2019	63	40	15	4	48	36
2020	36	6	11	2	25	4
2021	102	23	27	9	75	14
2022	115	19	29	7	89	12

Iturria: Segurtasun Saileko 2024ko Aurrekontuen Txostena. DAEM

<sup>12</sup> EIN. Soldata Egituraren Urteko Inkesta 2021

<sup>13</sup> 2024ko Aurrekontuen txostena. Segurtasun Saila

Biktima gehienak 50 urtetik beherako gazteak dira. 31 eta 40 urte bitartekoen artean, biktima guztien % 35 daude, eta 18 eta 30 urte bitartekoen artean, biktimen % 27. 41 urtetik gora % 37 eta 51tik gora biktimen % 9,6 baino ez daude.

Lanbideren txostenaren arabera<sup>14</sup>, 2023ko abuztuan, genero-indarkeriaren biktima izan ziren 1091 emakume erregistratu ziren enplegu-eskatzaille gisa, eta horietatik 627k (% 54,47k) Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta jaso zuten, hau da, Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta (DSBE) jasotzen duten genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei dagokienez, 2022ko datuekin alderatuta, beherakada izan da.

DSBEaren batez besteko nomina handiagoa da indarkeriaren biktimentzat gainerako kolektiboentzat baino. Genero-indarkeriaren biktimen artean pentsiodunak gutxi izateak eta familia-unitate zabalagoen eta etxebizitza-osagarria eta guraso bakarrekoak kobratzen dutenen prebalentzia handiagoak azalduko lukete kolektibo horri lotutako kostu handiagoa.

Emakume pentsiodunen kolektiboa oso txikia da: % 2,5 baino ez dago egoera horretan, eta % 5,7k aitortuta dauka desgaitasun-izaera. % 71k, lautik ia hiruk, dendariren bat du bere ardurapean. DSBEaren titular guztien artean, ehuneko hori askoz ere txikiagoa da. Egoera horretan dauden familia-erantzukizunak emakume horien problematika zailari erantsitako arazo bat dira.

Arreta-prozedurari dagokionez, 42 enplegu-bulegoetan orientazio-zerbitzu espezifiko bat dago, genero-indarkeriaren biktimaren tutorearen figura duena, eta hark emakumeen datu konfidentzialak eta enplegu-historiak tratatzen ditu.

enplegu-eskatzaille gisa edo DSBEaren jasotzaile gisa erregistratutako genero-indarkeriaren biktimei dagokienez, 2023ko urteko metatuan eta 2023ko lehen seihilekoan genero-indarkeriaren biktima izan diren emakumeen kopurua nabarmen txikiagoa da, bai DSBEa jasotzen dutenena, bai enplegu-eskatzailleena, aurreko urteekin alderatuta. Aipatzekoa da, halaber, DSBEaren arau berriak beste kolektibo batzuk jasotzen dituela, hala nola salerosketaren eta sexu-esplotazioaren biktima diren emakumeak aurrerago izango ditugu datu horiek.

## POBREZIA ETA BAZTERKERIA

Europako AROPE<sup>15</sup> adierazlearen arabera –adierazle horrek arriskuan dauden herritarren bolumena kalkulatzeko pobrezia-arriskua, gabezia material larria eta enpleguaren intentsitate txikia neurtzen ditu, eta familien maniobra-gaitasunari buruzko bederatzi itemekin gurutzatzen ditu, baita ezustekoei aurre egiteko edo etxea neguan berotzeko aukerari buruzko itemekin ere-, 2022an, EAEn bizi ziren biztanleen % 15,7 pobrezia- edo gizarte-bazterketa-arriskuan zegoen, % 12,2 pobrezia-arriskuan eta % 5,2 gabezia material larriarekin

### 3. Irudia. Pobrezia-arriskua EAEn. 2022.



Iturria: 2022ko Arope Txostena. Pobrezia-egoera autonomia erkidegotan.

<sup>14</sup> 2024ko Aurrekontuen Txostena. Lanbide

<sup>15</sup> Arope Txostena2022:

[https://bideoak2.euskadi.eus/2023/05/23/news\\_85855/INFORME\\_2022\\_EL\\_ESTADO\\_DE\\_LA\\_POBREZIA\\_EN\\_LAS\\_COMUNIDAD\\_ADES\\_AUTO%CC%81NOMAS.pdf](https://bideoak2.euskadi.eus/2023/05/23/news_85855/INFORME_2022_EL_ESTADO_DE_LA_POBREZIA_EN_LAS_COMUNIDAD_ADES_AUTO%CC%81NOMAS.pdf)

2015ari dagokionez, EAEan ehuneko 2,5 puntu murriztu da pobrezia eta/edo gizarte-bazterketa jasateko arriskuan dagoen biztanleria, hau da, 50.000 pertsona inguru. Pandemia iritsi arte, Euskadik 2030 Agendako urteko helburuak betetzea lortzen zuen. Hala ere, 2020aren ondoren, joera aldatu egin zen, eta eskualde honek helburuak lortzeko egin behar duen ekarpena 40.000 pertsonarengan desbideratu egin da, pobrezia edo/eta gizarte-bazterketa jasateko arriskuan egoteari utzi behar dutenak.

Euskadik dauka **Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistema (aurrerantzean, GZES** prestazio ekonomikoaz osatuta (DSBE/EPO<sup>16</sup>/BGD<sup>17</sup>/GLL<sup>18</sup>) bizitzako oinarritzako premiei aurre egiteko aukera ematen dutenak, eta gizarteratzeko eta laneratzeko tresnek osatzen dute, genero-ikuspegia integratzeko printzipioa nabarmenduz, desberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko, eta, bereziki, pobrezia emakumeen artean eta haur-pobrezian duen eragin handiagoa prebenitzeko eta arintzeko

GZESak unibertsaltasun-printzipioa betetzen du, eta eskatutako baldintzak betetzen dituzten pertsona guztiei zuzenduta dago. DSBE/EPO prestazioari dagokionez, gaur egun EAEko biztanleriaren % 4,5 ari da DSBE prestazioa jasotzen: gizonak, emakumeak, adingabeak, adinekoak...

GDIESaren eraginkortasuna aztertu duten hainbat azterlanen arabera, DSBE/EPOa funtsezkoa da Euskadin pobrezia prebenitzeko eta horri eusteko, bai eta gizarte-kohesioaren eta -ongizatearen indize orokorrak hobetzeko ere. Izan ere, GZESak aztertutako urte batzuetan pobrezia % 35 eta % 40 artean murrizteko gaitasuna duela adierazten da.

Bestalde, azterlan horiek agerian utzi dituzte DSBE/EPOaren mugetako batzuk, hala nola onuradun guztiak pobreziatik ateratzeko zailtasuna – nahiz eta nabarmen murrizten duten diru-sarrera erabilgarriak eta pobrezia-atalasea bereizten dituen distantzia – edo premia-egoeran egon arren prestazioa eskuratzen ez duten pertsonen multzo bat egotea.

BGGren prestazioa berria denez, gaur egun ez dago 2021ean finkatutako daturik; beraz, DSBE/EPOren datuetan jarriko dugu arreta. Esan dezakegu 2023ko abuztuan 51.926 pertsona izan zirela onuradun (22.722 espediente).

DSBE/EPO prestazioak EAEko biztanleriaren % 4 hartzen du, eta % 54 emakumeak dira. Guztira 50.000 bizikidetz-unitate inguru ditugu (aurrerantzean, BU), eta horietatik % 56,7k dute titularrak emakumea.

DSBE jasotzen duten pertsonen profila aztertzean, ikusten da gehienbat emakumezkoa dela eta seme-alabak dituela ardurapean. Adina, jaiolekua eta kotizaziopekoak ez diren pentsioen eta alarguntza-pentsio kontributiboen onuradun izatea aldagai garrantzitsuak dira prestazio-sistemaren barruan egoteko. 2021ean, gizarte-larrialdietarako laguntzen % 65,7 emakumeentzat izan ziren, eta % 34,3 gizonentzat.

## PARTE-HARTZEA EREBAKIAK HARTZEAN <sup>19</sup>

**Emakumeen presentzia Eusko Legebiltzarrerako hauteskundeetan.** 2020ko hauteskundeek, oro har, emakumeen eta gizonen arteko parekotasuna adierazten duten emaitzak utzi zituzten Eusko Legebiltzarrean. Emakumeak % 50,7 dira eta gizonak gainerako % 49,3a. Hala ere, aurreko legegintzaldiarekin alderatuta, emakumeen pisu erlatiboak ehuneko 2,6 jaitsi zen legebiltzarraren osaeran. Bilakaeraren ikuspegiak aldaketa nabarmena erakusten du azken 20 urteotan; izan ere, 2005etik aurrera aldaketa nabaria izan da, urte horretan, lehen aldiz, ordezkariak kameraren erdia baino gehiago izan zen lehen aldiz (% 52), baina aurreko

<sup>16</sup> EPO: Etxebizitzako gastuetarako Prestazio Osagarria

<sup>17</sup> BGD: Bizitzeko Gutxieneko Diru-sarrera

<sup>18</sup> GLL: Gizarte-Larrialdietarako Laguntzak

<sup>19</sup> Iturria: Zifrak 2022 txostena, Emakunde egina.

legegintzaldietan emakumeen pisu erlatiboa % 30 ingurukoa edo txikiagoa izan zen. Eusko Legebiltzarrerako 2020ko hauteskondeek, oro har, emakumeen eta gizonen parekotasuna ekarri dute Legebiltzarraren osaerara. Alderdi politikoei dagokienez, EAJ, Bildu eta PSE-EE/PSOeko emakume hautetsietan, kargudunen gutxienez % 50 emakumeak dira. Podemos/Ahal Dugu-IU eta PP-Cs alderdietan, aldiz, emakumezko bi hautetsiak guttizkoaren % 33 dira (VOXen ordezkari bakarria emakumezkoa da).

**Foru-gobernuen osaera.** 2023ko udal eta foru hauteskundearen ondoren, lehen aldiz, hiru aldundietako bik, Bizkaikoak eta Gipuzkoakoak, emakume bat dute buru. Gainera, Euskadiko Udalen Elkarteaa, Eudelek, emakume bat du buru, eta Finantzen Euskal Kontseiluan emakumeak gehiengo dira.

**Partaidetza elkarteetan.** Emakume gehien ibilitako elkarteak kirolarekin lotutakoak izan ziren 2019an (emakume guztien % 20,0). Ondoren, artearekin eta folkloreakin zerikusia dutenak, eta olgetarakoak (% 11,7); eta, gero, gizarte-laguntzako elkarteak (% 11,3) eta erakunde politikoak, sindikalak eta profesionalak daude (% 11,1). Hala eta guztiz ere, partaidetza hori oso urrun dago gizonen partaidetzatik, bereziki kirolean (% 34,4); izan ere, arlo horretan dago ehunekoaren arteko alderik handiena (14,4 puntu, gizonen alde). Era berean, erakunde politiko, sindikal eta profesionaletan gizonak duten partaidetza handiagoa da emakumeek dutena baino (aldea 2,6 puntukoa da).

**Emakumeen presentzia erakunde sindikaletan.** LAB da sindikatu bakarria erakundearen buru emakume bat duena; gainerako hiru sindikatu nagusietan (ELA, UGT eta CCOO), burua gizon bat da. Erakunde horien batzorde exekutiboetan, emakumeen eta gizonen presentzia orekatuagoa da: emakumeak dabilta horrelako karguen % 47,5ean.

**Enpresa-erakundeak.** Enpresa-erakundeetan, emakumeen presentzia txikia da oraindik. CEBEken eta ConfeBasken kasuetan izan ezik, gizonak daude gainerako presidente-postuetan. Administrazio-kontseiluetan, Iberdrolari BBVA gehitu zaio, emakumeen presentzia orekatua duen enpresa gisa (%40 baino gehiago. Zehazki, emakumeek enpresa horietako kontseiluetan duten ordezkariak % 41,2 eta % 42,9 da, hurrenez hurren; proportzio hori nabarmen handiagoa da IBEX 35ean kotizatzen duten EAeko bost enpresen batez bestekoak erakusten duena baino (% 33,8).

**Finantza-erakundeak.** EAEn egoitza duten lau finantza-erakundeetatik, bakarrak du emakumezko presidentea: Fiare. Horrelako erakundearen administrazio-kontseiluetan, emakumeak % 36,8 dira, eta proportzio hura aurreko ekitaldikoa baino pixka bat handiagoa da.

**IBEX 35eko enpresak.** Aurreko urteen ildo beretik, EAEn egoitza duten IBEX 35eko enpresa guztien presidentek gizonak dira 2021ean ere. Administrazio-kontseiluetan, Iberdrolan besterik ez dago emakumeen eta gizonen presentzia orekatua. Oro har, emakumeak % 29,4 baino ez dira izaten enpresa horien administrazio-kontseiluetan.

## 4. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO AURREKONTU OROKORRAK

Aurrekontu Publikoak urte naturalerako aurreikusitako gastuak eta gutxi gorabeherako diru-sarrerak islatzen ditu, kontzeptuen arabera banakatzen ditu eta kopuru orokorrak orekatzen ditu.

EAEko Aurrekontu Orokorren kasuan, diru-sarrerak hiru Foru Aldundietatik jasotzen dira nagusiki, eta horiek, era berean, zuzeneko eta zeharkako zergen bidez biltzen dituzte funtsak beren lurraldeetan. Horrenbestez, foru-aldundiei dagokie diru-bilketako eskumena. Eusko Jaurlaritzak, bestalde, baliabide horien zati bat zentralizatzen du, eta, ondoren, gastuaren aurrekontu-programen artean banatzen du. Nahiz eta biek, zerga-ezarpenak eta gastuak, eragin berezia izan gure erkidegoan, txosten honen azterketa gastu-partidetan zentratuko da, hori baita Eusko Jaurlaritzaren eskumen nagusia.

Egitura ekonomikoa 8 gastu-kapitulutan banatuta dago:

1. Langile-gastuak
2. Funtzionamendu-gastuak
3. Finantza-gastuak
4. Gastu arrunten transferentziak eta diru-laguntzak
6. Inbertsio errealak
7. Kapital-eragiketen transferentziak eta diru-laguntzak
8. Finantza-aktiboak gehitzea
9. Pasibo finantzarioak gutxitzea

Txosten honen ondorioetarako, bereziki interesgarria da kapitulu hauek aztertzea:

- Langile-gastuak: 1. kapitulua
- Funtzionamendu-gastuak: 2. kapitulua
- Gastu arrunterako diru-laguntzak: 4. kapitulua

1. kapitulua (langile-gastuak) bi ikuspegitik aztertzen da. Alde batetik, langileen egoerari buruzko hurbilketa bat eginez, emakumeen eta gizonen berdintasunari<sup>20</sup> dagokionez (txosten honen 5. atala). Bestalde, sartuta dauden aurrekontu-programak gauzatzeko garatzen duten lanaren bitartez (6. atala).

---

<sup>20</sup> Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikulua: enpresak behartuta daude lan-esparruan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera, eta, helburu horrekin, neurriak ezarri beharko dituzte emakumeen eta gizonen artean lan-izaerako edozein bereizkeria-mota saihesteko.



## 5. GASTUEN AZTERKETA (1): EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK.

2016ko irailaren 6an, Eusko Jaurlaritzak Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen berdintasunerako I. Plana <sup>21</sup> onartu zuen. 2024ko ekitaldirako, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren ildo estrategikoen artean dago EAEko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan Berdintasunerako II. Plana onartu eta ezartzea.

Bestalde, txosten honetan parte hartzen duten zuzenbide pribatuko erakunde publikoek (SPRI, URA, Osakidetza eta EITB) Berdintasunerako Plan propioa dute, eta plan horietan, besteak beste, soldata-arrakala eta genero-indarkeria jorratzen dituzte.

### Goi-kargudunak

**Emakumeen presentzia sailetan eta beste goi-kargu batzuetan** <sup>22</sup>. Aurreko urteen ildo beretik, Eusko Jaurlaritzako lehendakaria gizonetzkoa da. Eusko Jaurlaritzako ordezkari-taldea maila goreneko parte-hartzeari dagokionez, nabarmendu behar da nolabaiteko egonkortasuna badela, 2005etik, emakume sailburuen kopuruan. Hala, 2021ean, Eusko Jaurlaritzako 5 emakumezko sailburuak sailburu guztien % 45,4 dira XII. legegintzaldi honetan.

Sailburuordetzen eta idazkaritza nagusien kasuan, 2022an, emakumeen presentzian aldaketa batzuk gertatu direla ikusi da. Sailburuorde kopurua 14ra igo da (aurreko urtean 12 izan ziren), hau da, XII. Legegintzaldiko sailen % 34,1.

2022an Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde autonomoetako goi-karguetan emakumeen presentzia ez da aldatu aurreko ekitaldiarekin batera, eta %70ra iritsi da lanpostu horietan.

Eusko Jaurlaritzari atxikitako enpresa eta erakunde publikoetako zuzendaritzan emakumeek duten presentziari dagokionez, 2022an % 40tik % 37ra jaitsi da, hau da, egun 27 postuetatik 10 emakumeek betetzen dituzte.

### Plantilla

3 taula. EAEko administrazioko langileak, taldearen eta sexuaren arabera.

EAEko administrazioko langileak, taldearen eta sexuaren arabera					
Taldea\ Sexua	Abril 2023				
	Emakumeak	%	Gizonak	%	Guztira
Administrazio Orokorra	5.336	%64	3.048	%36	8.384
Hezkuntza	22.895	%74	8.065	%26	30.960
Segurtasuna	1.168	%17	5.831	%83	6.999
Justizia	2.048	%78	574	%22	2.622
Guztira	31.447	%64	18.244	63	48.965

Iturria: Gobernantza Publikoa eta Autogobernu Saila

<sup>21</sup> Gobernu Kontseiluaren onarpena:

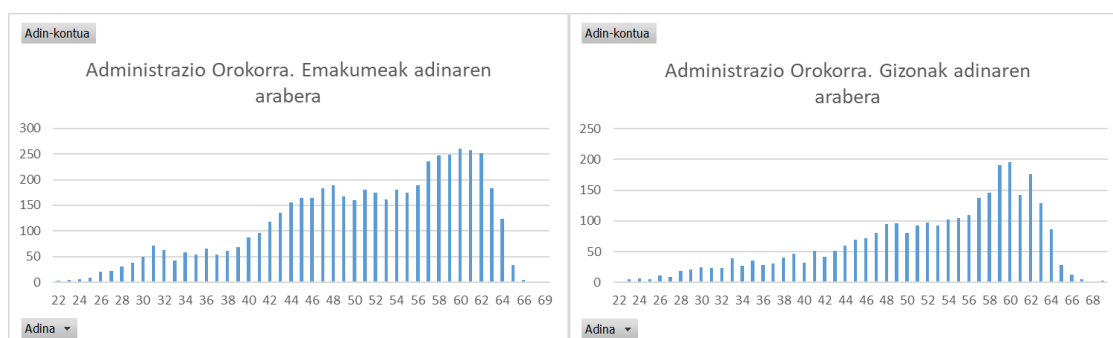
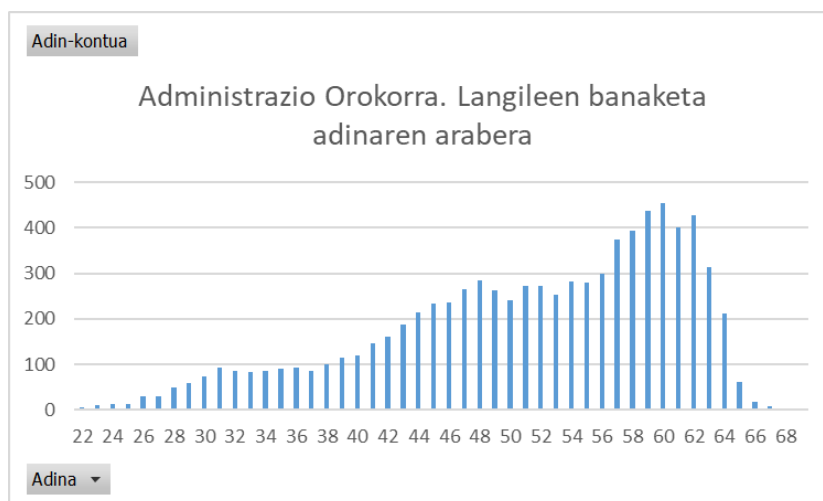
<https://www.irekia.euskadi.eus/eu/news/34384-gobierno-vasco-aprueba-primer-plan-para-igualdad-mujeres-hombres-administracion-general-sus-organismos-autonomos-consejo-gobierno-2016>

<sup>22</sup> Iturria: Zifrak 2022 txostena, Emakundek egina.

Aurreko txostenetan adierazi den bezala, Administrazioaren zerbitzura dagoen plantilla oso feminizatuta dago, oso maskulinizatuta dagoen Segurtasuneko kolektiboa izan ezik. Hala ere, Segurtasunean diharduten emakumeen ehunekoa jaitsi egin da 2022ko uztailarekin alderatuta, eta Administrazio Orokorrean, berriz, %1 hazi da, bi kolektiboetan sexuaren arabera ordezkaritzan dagoen desoreka are gehiago handituz.

Hurrengo grafikoan ikus daitekeenez, langileen feminizazioaz gain, zahartzea ere ezaugarri garrantzitsua da Administrazio Orokorrean.

#### 4. Irudia. Administrazio Orokorreko langileen banaketa, adinaren eta sexuaren arabera.



Iturria: Gobernantza Publikoa eta Autogobernu Saila. Funtzio Publikoaren Zuzendaritza.

Emakume langile gehienak 50 eta 59 urte bitartekoak dira ( % 43,37), eta, ondoren, 40 eta 49 urte bitartekoak (%28,14). Gizonen kasuan ere, kopuru handiena 50-59 adin-tartean biltzen da, emakumeen ehunekoaren oso antzekoa (%43,88), eta ondoren 60 urtetik gorako adin-tartea dago (%23,69).

Emakumeen ordezkaritza handiena duen saila Osasun Saila da (%61,32 emakumeak eta % 38,68 gizonak), eta, ondoren, Lan eta Enplegu Saila eta Segurtasun Saila daude; bietan emakumeak %60 eta gizonak %40 dira. Emakumeen ordezkaritza txikiena duten sailen artean daude, besteak beste, Ekonomia eta Ogasun Saila (emakumeak %34,6 eta gizonak %65,4) eta Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Saila (emakumeak %30 eta gizonak %70).

Segurtasun-kolektiboari dagokionez, Segurtasun Sailak honako hau jakinarazi du:

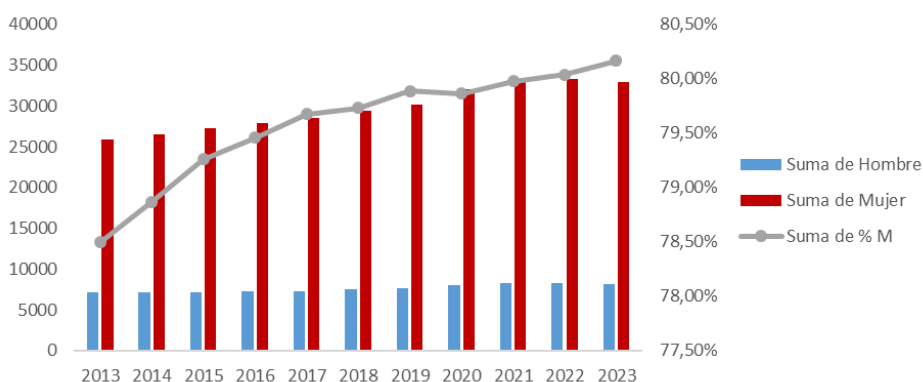
- Gaur egun, emakumeak Ertzaintzako langile guztien % 17,96 dira, 1.343 emakume eta 6.136 gizon ( % 82,04). Ehuneko hori legeak ezartzen duen % 33tik urrun dago, eta are gehiago ordezkaritza orekatutik. Hala ere,

nabarmentzekoa da presentzia horrek gora egin duela urteetan zehar, batez ere lehen promozioetan zeuden mugengatik:

- Lehenengo promozioan emakumeak diskriminatu ziren, Soldadutza beteta izatea baldintza gisa eskatzean.
  - 2, 3 eta 4. promozioetan, emakumeak % 10, % 15 eta % 15era mugatu ziren, hurrenez hurren.
  - 21, 22 eta 23. deialdietan 4/2005 Legea aipatu zen berariaz, eta emakumeentzako plazak gorde ziren.
- Emakumeen presentziaren ehunekoan ez ezik, lanbide-kategorietan ere badago desberdintasuna (segregazio bertikala). Izan ere, emakumeen ehunekoa oso txikia dela intendentearen, komisarioaren eta komisariordearen kategorietan. Emakumeen ordezkariak horrek nabarmen egin du gora ofizialen (% 14,29), agenteen (% 17,92), agente lehenen (% 11,03) eta praktiketako agenteen (% 30,88) kategorian.
  - Bereizketa horizontalari dagokionez, emakume ertzainen ordezkariak Babesaren eta Baliabide Operatiboen arloan zeregin espezifikoak dituzten unitateetan murrizta da, eta horiek plangintzan eta koordinazioan kontzentratzen dira gehienbat.
  - Udaltzaingoaren plantillari buruzko datuek, sexuaren arabera bereizita, Ertzaintzaren plantillakoen oso antzeko ehunekoak ematen dituzte. Gaur egun, 3.792 pertsonatik %80,14 gizonak dira (3.039) eta %19,86 emakumeak (753).
  - Prebentzio, Su Itzalketa eta Salbamendu Zerbitzuen (SPEIS) kasuan emakumeen presentzia aztertutako kolektibo guztien artean txikiena dela. Arabako eta Gipuzkoako Foru Aldundietako Suteak Prebenitzeko eta Itzaltzeko Zerbitzuetan sartzeko hautaketa-prozesuaren lehen deialdi bateratuan, 1.479 eskatzailetatik 1.380 gizonak izan dira eta 99 emakumeak (% 6,69). Zalantzarik gabe, SPEISen kolektiboa erabat maskulinizatuta dago, eta emakumeen presentzia oraindik oso txikia da.

**Osakidetza** enpresa feminizatua da, osasunaren sektoreko enpresa gehienetan gertatzen den bezala, pertsonen arretarekin eta zaintzarekin lotuta egonik. 2022ko uztailerako plantilla erreferentziatza hartuta, ez da alde handirik egon: gizonen % 19,97tik % 19,95era igaro da 2023ko uztailera, eta emakumeen kasuan, 2022ko % 80,03tik gaur egungo % 80,05era.

#### 5. Irudia. Osakidetzako batez besteko plantillaren bilakaera 10 urtean (2013–2023ko uztaila)



Iturria: Osakidetza

Plantilla lanbide-taldearen arabera banatzeari dagokionez, azken urteetan ez da aldaketarik izan emakumeen eta gizonen proportzioari dagokionez:

- Langile sanitarioei, plantillaren % 55 dena, % 84 emakumeek osatzen dute. Adin-tartearen arabera, emakumeak % 81 baino gehiago dira adin-tarte guztietan. Plantilla apur bat gaxtu da, eta 44 urtetik beherako pertsonen artean handitu egin da.

- Pertsonal ez sanitarioaren artean, emakumeak % 68,46 dira. Emakumeek % 70 inguruko balioak dituzte hiru adin-tartetan soilik, erdialdean eta goialdean.

2022tik 2023ko uztailera, 88 pertsonak bete dituzte Osakidetzako zuzendaritzako lanpostuak: 57 emakume eta 31 gizon. Emakume zuzendarien kopurua gizonena baino handiagoa bada balio absolutuetan, datuak erlatibizatzen baditugu sexu bakoitzak plantilla osoan zer proportzio duen kontuan hartuta, desagertu egiten da emakumeen abantaila, emakumeek zuzendaritzako postuen % 64,7 inguru betetzen baitituzte, langile guztien % 80 badira ere; gizonek, ordea, Osakidetzako plantilla osoko % 20 badira ere, zuzendaritzako postuen % 35,2 gizonei dagokie.

Soldata-arrakala asko aldatzen da Osakidetzako lanbide-taldearen artean. 2022an, urteko soldata-arrakala globala % 16,28koa izan zen; hau da, emakume baten batez besteko soldata orokorra gizon baten soldataren batez bestekoa baino % 16,28 txikiagoa izan zen, plantilla osoa aintzat hartuta (langile finkoak eta ez-finkoak). Gizonek, gizonen guztizko plantillaren aldean, ordainsari handiagoko taldeetan (pertsonal medikoa eta agintaritzapostuak) kontzentrazio-indize handiagoa izateak azaltzen du ordainsarien arteko alde hori, beste hainbat arrazoiren artean. Horregatik, lanbide-kategoria bereko emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-aldeei begiratzen badiegu, horietako bakoitzaren barruko arrakala askoz txikiagoa da arrakala globala baino, eta arrakalarik ere ez dago kategoria batzuetan.

2022an, **EITB Taldeko** langileen %46 emakumeak ziren. EITBko langile gehienek 55 urte baino gehiago zeuzkaten, emakumeak argi eta garbi gutxietsita egonda lan-kolektibo honetan (emakumeen % 39 gizonen % 61aren aurrean). Gaur egun, erakundeeko soldata arrakala emakumeen aldekoa da, eta taldearen arrakala oro-korra % 0,60koa da.

**URAK** 185 langile ditu, eta horietatik 90 emakumeak dira. Ordezkaritza orekatua da, bai plantillan, oro har, kargu publikoetan eta baita bestelako kolektiboetan ere. batez besteko adin orokorra jaitsi egin da azken urteetan, 46,9 urtetik 45,8 urtera igaro baita 2022an. Emakumeek mutilek baino adin apur bat txikiagoa dute batez beste. Antzintasunaren analisiak erakusten du URAK enpresa-munduan ohikoa den eredu bati jarraitu diola: gizonen presentzia handiagoarekin hasi ondoren, ondorengo urteetan emakumeen sarrera bizkorra ikusi da, eta horrek lagundu du gaur egun ezagutzen den ia parekotasuna ezartzen.

#### **SPRI eta IKEKS Euskal Herriko Arrisku Kapitalaren Kudeaketa plantillari dagokionez (aurrean IKEKS):**

- Bereizketa bertikala dago; izan ere, bi erakundeek kontratatu dituzten langile guztietatik gizonen % 23 iritsi da lanpostu estrategikoetara, emakumeen % 3ren aldean (IKEKSkok zuzendari nagusia Gaur egun, SPRIren Zuzendaritza Batzordean emakume bat eta SGEICen emakume zuzendari bakarra dago, Zuzendari Nagusia).
- maila taktikoko lanpostuetan edo erdi-mailako arduradunen lanpostuetan emakumeak ugariagoak dira: emakumeen % 24 (8), gizonen % 13ren (5) aldean. Arrisku Kapitallean ez dago zeregin hori.
- Maila eraginkorrean (teknikariak eta administrazio-langileak) daude langile gehienak, emakumeen % 74 eta gizonen % 65. Bi erakundeetan, teknikariak soilik hartuta, aldeak % 60tik % 40ra bitarteko tartea du.
- Halaber, plantillaren sailaren eta sexuaren araberako osaera nahiko orekatua da. Alde handienak Administrazio Sailean daude, 5 lanpostuetatik (4 SPRI sozietatean eta 1 AK erakundeetan) 4 emakumeek betetzen dituzte, eta bakarra dago gizonen esku.
- Bereizketa horizontalari erreparatu, desoreka handiena administrazio-langileen kategorian antzeman da. Izan ere, kontratatutako ia guztiak emakumeak dira.
- Bai SPRI, bai Arrisku Kapitallean, erantzukizun-mailaren araberako hileko soldata gordinak zuzenean erkatzen badira, gizonen eta emakumeen artean desberdintasuna dago lehenengoan alde, antzintasuna dela bide. Bi erakundeetan hitzarmenak finkatzen ditu oinarritzko soldatak, eta aldeak osagarriak aplikatzean sortzen dira.

## Lan-ezegonkortasuna

4. taula. EAEko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen bitartekotasun-indizeak. 2022ko otsaila.

EAEko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen bitartekotasun-indizeak. 2022ko otsaila

TALDEA / AZPITALDEA	GIZONAK		EMAKUMEAK		ALDEA
	KARRERA KOAK	BITARTE KOAK	KARRERA KOAK	BITARTE KOAK	
A1	% 36,35	% 63,65	% 23,81	% 76,19	% 12,55
A2	% 45,82	% 54,18	% 31,99	% 68,01	% 13,83
C1	% 85,16	% 14,84	% 52,06	% 47,94	% 33,09
C2	% 49,10	% 50,90	% 47,51	% 52,49	% 1,60
Laguntzako langileen taldea	% 50,12	% 49,88	% 42,38	% 57,62	% 7,74
<b>GUZTIRA</b>	<b>% 54,03</b>	<b>% 45,97</b>	<b>% 38,49</b>	<b>% 61,51</b>	<b>% 15,54</b>

Iturria: Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila. Funtzio Publikoko Zuzendaritza.

generoaren arabera soldata-arrakala azaltzen duen arrazoi bat enpleguaren behin-behinekotasuna da, emakumeei gehiagori eragiten baitie, bai funtzionarioen artean, bai langile lan-kontratadunen artean. Zentzu horretan, sailak EAEko sektore publikoko langileei buruz 2023ko uztailerako egindako estatistikaren datuen arabera, Administrazio Orokorreko emakumezko funtzionarioen behin-behinekotasun tasa % 68koa da, hau da, gizonen behin-behinekotasun tasa (% 53,8) baino ehuneko hamalau puntu handiagoa. Langile lan-kontratadunei dagokienez, behin-behinekotasun tasa % 63,9koa da emakumezko langileen artean, eta % 57,5koa Administrazio Orokorreko gizonen behin-behinekotasun tasa langileen artean, hau da, ehuneko 6,4 puntu handiagoa.

Horrez gain, 2022ko otsailean sail honetan egindako azterlanean, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen bitartekotasun-indizeetan oinarrituta, egiaztatzen dugu emakumeen bitartekotasun-indizeak gizonenak baino handiagoak direla titulazio-talde eta -azpitalde guztietan, aurreko taulan ikus dezakegun bezala.

**Osakidetzan**, batez besteko plantillan, lotura motaren arabera banaketak erakusten du emakumeen % 79 baino ez direla langile finkoak, eta gizonak, berriz, % 21. Horrek esan nahi du proportzioan lanpostu finkoak dituzten gizonak emakumeak baino gehiago direla. Bestalde, ikusten da finkoak ez diren lanpostuetan emakumeek ordezkaritza handiagoa dutela plantillan (% 81) gizonenak baino (% 19).

Gaur egun, 113.536 pertsona daude aldi baterako kontratazio-zerrendetan (% 72 emakumeak, % 28 gizonak). Aurreko urtearen aldean % 32ko hazkundera izan da, 40.000 pertsona baino gehiagoko hazkunderarekin gero eta gizon gehiago dago kontratazio-zerrendetan, eta gizonen presentzia handitu egiten da.

2022ko datuen arabera, **EITB**ko kontratu finkoak guztizkoen %74 dira. Gizonen eta emakumeen artean aldeak daude, gizonen %77k dutelako kontratu fin-koa, eta emakumeen %71k.

**SPRI eta IKEK**en kasuan, Kontratu motaren arabera aztertuz gero, SPRIko eta Arrisku Kapitaleko emakume eta gizon gehienek kontratu mugagabea dute (plantillaren % 94 inguru), eta sexuen artean ez da desberdintasun adierazgarririk ikusi. Bestalde, lan-egonkortasunarekin batera, lanaldi osoko kontratuen ehuneko oso altua da, 2 emakumeren kasuan izan ezik. Emakume horiek lanaldi murriztuan dihardute.

## Ez dago erantzunkidetasunik zainketetan

Emakumeek dute joera nagusia baimenak eskatzeko edo neurriak ezartzeko, hala nola, lanaldi mota, bizitza pertsonala eta familiarra eta lana uztartzeko.

Murrizketek nahiz eszedentziek, familia eta lana uztartzeko neurriek, eragin negatiboa dute Administrazioaren soldata-arrakalan, kontuan izanda:

- Hirugarren pertsonak zaintzeko eszedentzien % 91 emakumeek dute, eta ehuneko hori nahiko homogeneoa da lau kolektiboen artean<sup>23</sup>.
- Mendetasuna duten adinekoak zaintzeko 50 orduko baimena ere eskatzen dute emakume gehienek. Alde hori mantendu egiten da urteetan zehar, eta batez beste % 80 da lau kolektiboen artean. Hala ere, kasu honetan ehuneko diferentzialik txikiena Segurtasunaren kolektiboan dago (oso maskulinizatua), eta handiena Hezkuntzaren kolektiboan (oso feminizatua).
- Administrazio Orokorreko, Hezkuntzako eta Justiziako kolektiboetan adingabeak, senideak eta dibertsitate funtzionala duten pertsonak zaintzeagatiko murrizketen % 89 emakumeak dira; segurtasunean, berriz, emakumeen eta gizonen ehunekoak % 50koa da.

### 2023an, Osakidetzan:

- Batez besteko plantillaren % 7 inguruk legezko zaintzeagatiko murrizketa hartu du, eta kopuru hori pixkanaka handitu egin da 2018tik, ia puntu bat urtean (2018an % 14,11; 2023an % 16,57). Ehuneko horretatik % 90 emakumeek eskatu dituzte, eta % 10 gizonek.
- Adingabeak eta senitartekoak zaintzeko eszedentziak hartzen dituzten pertsonen % 93 emakumeak dira. Aurreko urteekin alderatuta, beharrezkoa da azpimarratzea gizonen kopuruak gora egiten ari dela duela pixkanaka (gaur egun, % 7), 2018. urtearekin alderatuta (% 6).

**EITB**ko langileek baliatzen dituzten kontziliazio-neurriak buruz, esan beharra dago 2022an 130 langilek hartu zituztela neurriok eta horietatik 81 emakumeak izan zirela (% 62). Hala ere, gizonen eta emakumeen arteko erantzunkidetasuna pixkaka gora egiten ari dela ikus dezakegu. • Neurri motei begiratu gero, honako hauek izan ziren 2022ko ohikoenak: "seme-alabak zaintzeko lanaldi-murrizketa" (% 41,54); "jaiotzeagatiko baja" (% 22,3); "seme-alabak zaintzeko eszedentzia" eta "edoskitzeko baimena" (% 13,08).

**SPRI eta IKEK**Sen kasuan, emakumeek eta gizonen kontziliazio-neurriak antzera erabiltzen dituzte.

## Telelana

Gobernantza eta Autogobernu Sailak emandako datuen arabera, telelana eskatzen duten pertsonen %70 emakumeak dira; % 45ek 50 orduko baimena dute gaixotasun kronikoa duen senideren bat zaintzeko, eta %70ek adingabeak ditu ardurapean. Azken kolektibo horretatik, % 74 emakumeak dira.

Telelanaren modalitateari heltzen dion pertsonaren profila honako hau da: 41-50 urte bitarteko emakumea, bere kargura bi adingabe dituena, 5 eta 10 urte bitartekoak, Gasteizen lan egiten duena baina lan-herrian bizi ez dena, "A" atxikipen-taldeko kide dena, eginkizun teknikoak betetzen dituena eta goi-mailako teknikarien kidegokoa.

2020/21eko deialdian, 867 pertsonak telelan egin ahal izateko eskaera egin zuten. 867 eskaera horietatik 565 baimendu ziren (% 65); horietatik 367 (% 65) emakumei eman zaizkie eta 198 (% 35) gizoni. 2021/22ko deialdian, 864 pertsonak egin zuten telelana egiteko eskaera. 864 eskaera horietatik 646 baimendu ziren (%

---

<sup>23</sup> Administrazio Orokorra, Hezkuntza, Segurtasuna eta Justizia

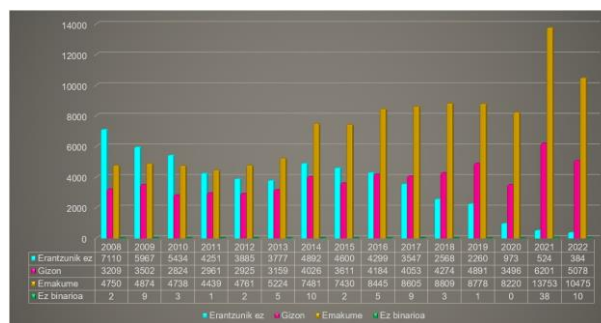
74,7); horietatik 432 (% 67) emakumei eman zaizkie eta 214 (% 33) gizonari. Bi deialdietako eskaeren kopurua ia antzekoa da; hala ere, azken deialdian, baimendutako eskaeren kopuruak gora egin du aurreko urtearekin alderatuta.

### Prestakuntza-ikastaroetan parte hartzea

Sail guztiek ekintza espezifiko gisa jasotzen dute plantillak parte hartzen duen emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko ikastaroak ez zenbatzea prestakuntzan baimendutako urteko gehieneko kopuruaren barruan.

Hurrengo grafikoan ikus daitekeenez, emakumeek gehiegizko ordezkariak dute IVAPek eskaintako prestakuntzetara joateko.

#### 6. Irudia. IVAPeko prestakuntza-ikastaroetara joatea. 2008-2022.



Iturria: IVAP

Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak emandako informazioaren arabera, emakumeek gehiegizko ordezkariak dute IVAPek eskaintako prestakuntzetara joateko. Halaber, autoprestakuntzaren eta online prestakuntzaren modalitatean, gehiago dira emakumeak gizonak baino (% 41,6 eta % 30, hurrenez hurren). Modalitatearen aukeraketan eragiten duen faktorea, honako hau da: antolamendu-malgutasun handiagoa eta familia, lana eta bizitza pertsonala hobeto uztartzea.

IVAPek 2019ko datuei buruz egindako kudeaketa-planaren arabera, presentzia oso feminizatua dago berdintasun-ikastaroetan; lidergoari buruzko ikastaroetan, berriz, gizonen ordezkariak handiagoak da. Berdintasun-ikastaroetara dagokienez, 2022an 15 ikastaro eskaini dira, aurreko urtean baino 4 gehiago..

Euskarazko ikastaroetara eta hizkuntza-gaikuntzari dagokienez, IVAPek jasotako datuen arabera, 2021/2022 ikasturtean, euskara ikastaroetan izena eman zuten emakumeen kopurua gizonena baino handiagoa izan zen, bai autoprestakuntzako modalitatean, bai presentzian.

**Osakidetzak** langileei eskaintako prestakuntzetan, emakumeek hartu dute parte gehienbat:

- 2022ko uztailetik 2023ko ekainera bitartean, 9.704 pertsonak (horietatik % 87,55 emakumeak) jaso dute nolabaiteko prestakuntza berdintasunari, genero-indarkeriari, genero-indarkeriari eta osasunari buruz. Pertsona kopuru hori 9.854ra igo da, eta emakumeen ehunekoa % 87,43ra jaitsi da, haurren aurkako sexu-erasoetara/txarrei buruzko prestakuntza kontuan hartzen badugu (119 emakume eta 31 gizon).
- Guztira 25.785 pertsonak jaso dute prestakuntza motaren bat berdintasunari, genero-indarkeriari, generoari eta osasunari buruz, eta sexu-erasoari/txarri buruz haurtzaroan, 5 urtean, hau da, batez besteko plantillaren (41.775) % 62k (% 80 emakumeak, % 20 gizonak).

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legearen testu bateginaren 11. artikulua honako hau ezartzen du:

*“Autonomia Erkidegoko Administrazioak bere egiturak egokitu behar ditu. Egokitzapen horiekin sail bakoitzean, gutxienez, zuzendaritza edo administrazio-unitate bat egongo da, saileko zuzendaritza eta arloak eta hari atxikitako erakunde autonomo, ente publiko eta organoak bultzatu, koordinatu eta haiekin lankidetzan arituko dena, lege honetan eta Eusko Jaurlaritzak onartutako berdintasun-planean xedatutakoa betetzeko. Zuzendaritza edo unitate horiek izan behar dituzte langile nahikoa eta posizio organiko eta harreman funtzional egokiak; bai eta beren helburuak betetzeko aurrekontu-zuzkidura nahikoa ere. Zuzendaritza edo unitate horiek lege honen 13.1. artikuluan aurreikusitako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen esparruan koordinatuko dira”.*

*Autonomia Erkidegoko Administrazioari atxikita edo lotuta dauden eta 50 langile baino gehiago dituzten erakunde autonomoek eta gainerako erakunde publikoek beren egiturak egokitu beharko dituzte eta administrazio unitateak sortu. Azken horiek arduratuko lirateke lege honen 16. artikuluko 1. paragrafoan aurreikusitako berdintasun-planean jasotzen diren neurrien betearazpena bultzatzeaz eta koordinatzeaz.”.*

Ondoren, 213/2007DEKRETUA, azaroaren 27koa, Eusko Jaurlaritzako sailetan, organismo autonomoetan eta erakunde publikoetan berdintasun-politikak bultzatu eta koordinatzeko ardura duten unitate administratiboak arautzen dituena. 3. artikuluan ezarri zuenez,

*“Sail bakoitzeko unitateez gain, ondorengo organismo autonomo eta erakunde publiko hauetan ere berdintasun-politikak bultzatu eta koordinatzeko ardura izango duten unitate administratiboak egongo dira:*

- *Eustat-Euskal Estatistika Erakundean.*
- *IVAP-Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundean.*
- *HABE- Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundean*
- *Euskal Autonomia Erkidegoko Ertzain Akademian.*
- *Osalan-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundean.*
- *EITB- Euskal Irrati Telebistan.*
- *Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuan.*
- *ETS- Euskal Trenbide Sarean”.*

*Azken batean, aipatutako horiez gain, administrazio-unitateak izan behar dituzte honako erakunde hauek:*

- *Aukerak – Gizarteratzearen Euskal Agentzia*
- *EEE – Energiaren Euskal Erakundea*
- *ITB/ETS*
- *URA – Uraren Euskal Agentzia*
- *UNIBASQ – Euskal Unibertsitate Sistemaren Kalitate Agentzia*
- *SPRI - Enpresa Garapenerako Euskal Agentzia*
- *EEE – Energiaren Euskal Erakundea*
- *EKP – Euskadiko Kirol Portuak*



Egun, Eusko Jaurlaritzako sail guztiek berdintasunerako administrazio-unitate bat dute, normalean pertsona batek osatua, berdintasunaren arloan 150 orduetik gorako prestakuntza espezifikoa duena, lanaldi osokoa eta 25 III-C mailako lanpostua betetzen duena. Gehienak Zerbitzu Zuzendaritzetan daude, eta % 99 emakumeak dira. Horiek guztiek aurrekontu espezifikoa dute beren sailetan edo erakunde autonomoetan berdintasun-politikak bultzatzeko eta koordinatzeko, 5.000 € eta 30.000 €-ren artean.

Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak, gainera, beste berdintasun teknikari bat dauka Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana kudeatzeko.

Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak, bestalde, Justizia Administrazioko Zuzendaritzari atxikitako bigarren berdintasun-teknikaria ere badu, eta haren kontratua bitarteko langileen programari dagokio.

2024ko aurrekontu hauetarako, Ekonomiaren Garapen, Iraunkortasun eta Ingurumen Sailak izapideak hasiko ditu bere berdintasunerako administrazio-unitatea beste pertsona batekin indartzeko.

Berdintasunerako administrazio-unitateak dituzten erakunde autonomoak honako hauek dira: Emakunde, Lanbide, Osalan, IVAP, HABE eta Euskal Herriko Poliziaren Akademia.

Eustatek, bere aldetik, Estatistikako lanpostu tekniko bat dauka bere LPZn, eta bere funtzioa berdintasuna sustatzea da, emakumeen aurkako indarkeria matxistak ezabatzea eta Berdintasunerako Legearen 17. artikuluan (“Estatistikak eta Ikerketak”) ezarritakoa bete eta garatzea. Dotazioa eskuratu ahal izateko, ezinbestekoa da 150 orduetik gorako prestakuntza izatea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan.

Emakunderen kasuan, langileen %100ek (38 pertsona, 30 emakume eta 8 gizon) zuzenean laguntzen dute berdintasuna sustatzen eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatzen. Ezaugarri hauek dituzte<sup>24</sup>:

- Lanpostu gehienak (24) A Mailara atxikita daude, eta lanpostu 1 B Mailaari dagokio, 4 C mailari eta 5 D mailari. Beste 4 lanpostu “beste batzuk” kategorian sartzen dira.
- Era berean, pertsona horietatik 16k (% 42,1k) 150 orduetik gorako prestakuntza espezifikoa dute berdintasunaren arloan, horietatik 11 (% 28) berdintasun-teknikariak dira eta honako arlo hauetan banatzen dira:
  - o Indarkeriaren arloa: 2 berdintasun-teknikari
  - o Programa arloa: 4 teknikari eta berdintasun teknikari 1
  - o Kooperazio programa: 4 berdintasun teknikari
- Plaza guztiak Emakunderen LPZn daude.

Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailean, 2 pertsona baino gehiago ez dira berdintasun-unitatekoak, Gizarte Zerbitzuen Zuzendaritzari atxikita daude eta emakumeen aurkako indarkeriaren eremuan lan egiten dute. Biek berariazko prestakuntza dute berdintasunaren arloan, eta beren denbora osoa eskusiban ematen dute. Plazetako bat Sailaren LPZn dago, eta bestea zeregin-pilaketan.

Hezkuntza Sailak 4 aholkulari ditu bizikidetzaren, hezkidetzaren eta aniztasunaren arloetan, Berreitzegune Nagusian. Lanaldiaren zati bat hezkidetzako II. Plana bultzatzen pasatzen dute, baina ez daude funtzionalki, edo organikoki berdintasun-unitatearen barruan.

---

<sup>24</sup> Politika publikoak ebaluatzeko Emakunderen 2021eko txostena

Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko, kolektiboaren I. kapitulua estaltzeko aurrekontua 2.000.000 eurokoa da.

**Osakidetzan**, Berdintasun Korporatiboko Unitatea Berdintasun eta Parte-hartze Zerbitzuan dago, Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiaren Giza Baliabideen Zuzendaritzako Garapeneko eta Prestakuntzako Zuzendariordetzaren barruan. Honako hauez osatuta dago: bi berdintasun-teknikari, zerbitzuburu bat eta administrari bat. Gainera, zerbitzu-erakunde bakoitzean berdintasun-erreferentea bat dago, bolumen handieneko 5 erakundeetan izan ezik, bina erreferente baitituzte horiek; horrek esan nahi du 25 berdintasun-erreferente daudela, guztira, zerbitzu-erakundeetan. Arduraldia erabat aitortuta dago. Nabarmentzekoa da Berdintasun Plana hedatzeko, haren jarraipena egiteko eta ebaluatzeko, berdintasun-erreferenteak identifikatu eta hautatzeaz gain (beren lanpostuaren lanaldiaren % 30 soilik berdintasunerako izango da), gobernantzarako organoak eratzen direla..

Beraz, 21 berdintasun-batzorde daude, bat zerbitzu-erakunde bakoitzeko, 12 batzordekide titularrek osatua (6 langileen aldetik, 6 administrazioaren aldetik), bai eta presidentek, idazkariak eta ordezkoez ere, 600 pertsona inguruk osatua (% 79 emakumeak eta % 21 gizonak), eta Berdintasunerako Batzorde Tekniko bat, zerbitzu-erakundeetako eta Berdintasunerako Unitate Korporatiboko berdintasun-erreferenteak diren pertsona guztiek osatua, 24 batzordekide titularrek osatua (% 85 emakumeak eta % 15 gizonak). Ezarritako gutxieneko maiztasunarekin: urtean 4 bilera (hiruhileko bakoitzeko bat). Pertsonen Zuzendaritzek osatzen dituzte Berdintasun Batzordeetako lehendakariak.

**EITBk** generoan aditua den langile bat dauka, EHUren “Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna: Berdintasun Eragileak” masterra daukana (enpresaren eta administrazio publikoaren arloko espezializazioetan). EITBko berdintasun-gaietako arduraduna zuzendaritza-taldean dago, eta Plana ezartzeko nahiz emaitzak ebaluatzeko prozesua gidatzen du. Eremu horretan, Estrategia eta Komunikazio Atalean aritzen da, hortxe garatzen baita EITBk zerbitzu publiko gisa duen misioa. Bestalde, EITB Talde osorako zeharkako politikak ezartzen dira bertan. Berdintasuneko helburuak garatzeko, gainera, aholkularitza-enpresa adituen laguntza jasotzen du. Berdintasun-arloko aurrekontuaren zatirik handiena kanpoko aholkularitza-enpresetara bideratzen da. Berdintasunari esleitzen zaion gainerako aurrekontua atal bakoitzak kudeatzen du (prestakuntza, fikzio-ekoizpena, EITBko Kirolen Zuzendaritza eta abar...). EITBren Berdintasunerako III. Planean planteatutako helburuak lortzea, halaber, Zuzendaritzaren eta Berdintasun Batzordearen esku egongo da (azken horretan, besteak beste, parte hartzen dute zuzendaritzako eta sindikatu etako ordezkariak).

**URAn** berdintasun-politikak bultzatzeko eta koordinatzeko ardura bere gain hartzen duen pertsona batek (hemendik aurrera, Berdintasunaren Arduraduna) eta diziplina anitzeko lantalde paritario batek, arduradunarekin batera erakundearen aldaketaren buru izango dena (Berdintasun Taldea).

Era berean, eta langileen parte-hartzea eta ordezkaritza bermatzeko helburuarekin, Berdintasunerako Negoziazio Batzordea eratu zen. Batzorde hori Agentziako 2 ordezkariak eta langileen 2 ordezkariak osatzen dute (3 emakumeak eta gizon batek). Batzorde hori Agentziako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana negoziatzeko eta onartzeko eratu da, horri buruzko araudian ezarritakoaren arabera. Batzordea paritarioa da, eta honako hauek osatzen dute: Agentziaren izenean, bi pertsonak (Administrazio eta Zerbitzuen zuzendaria eta Baliabide Orokorren arduraduna), eta langileen bi ordezkariak (bat Bizkaikoa eta bestea Gipuzkoakoa).

**SPRI eta IKEK**Sen kasuan, gaur egun -2023ko uztailen- 6 boluntarioko lantalde bat dago, eta zeharkako osaera du. 2023rako ekintzak inplementatzen eta egun egiten ari diren barne-diagnostikoa egiten laguntzen dihardu.

## 6. GASTUEN AZTERKETA (2): SAILAK ETA HORIEN GASTUEN AURREKONTU-PROGRAMAK

### 2024KO AURREKONTU OROKORRA

Jarraian, EAeko 2024rako Aurrekontu Orokorra xehatzen da:

5. taula. EAeko aurrekontu orokorra 2024, atalka.

EAE-KO AURREKONTU OROKORRA ATALKA			
ATALA	IZENA	€	Gutzizkoaren gaineko %
00	LEGEBILTZARRA	34.600.000	0,2%
01	LEHENDAKARITZA	107.317.000	0,7%
02	SEGURTASUNA	790.157.000	5,3%
03	LANA ETA ENPLEGUA	1.177.386.000	7,8%
04	GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	166.586.000	1,1%
05	EKONOMIAREN GARAPENA, JASANGARRITASUNA ETA INGURUMENA	873.701.000	5,8%
06	EKONOMIA ETA OGASUNA	139.142.000	0,9%
07	HEZKUNTZA	3.672.898.000	24,4%
08	LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIOAK	966.403.000	6,4%
09	OSASUNA	4.896.575.000	32,6%
10	BERDINTASUNA, JUSTIZIA ETA GIZARTE POLITIKAK	681.975.000	4,5%
11	KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA	369.421.000	2,5%
12	TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONSUMOA	53.385.000	0,4%
51	LAN HARREMANEN KONTSEIKUA. Gizarte Solaskidetzaren Garapena	2.831.049	0,02%
52	EUSKADIKO EKONOMIA ETA GIZARTE ARRAZOETARAKO BATZORDEA	1.715.298	0,01%
53	EUSKADIKO KOORPERATIBEN GOREN KONTSEILUA	1.155.633	0,01%
54	HERRI KONTUEN EUSKAL EPAITEGIA	8.709.611	0,1%
55	DATUAK BABESTEKO EUSKAL BULEGOA	2.728.148	0,02%
90	ZOR PUBLIKOA	861.402.513	5,7%
95	ERAKUNDEEN BALIABIDEAK ETA KONPROMISOAK	157.442.969	1,0%
99	HAINBAT SAIL	59.909.779	0,4%
<b>GUZTIRA</b>		<b>15.025.441.000 €</b>	<b>100%</b>

Aurrekontua, gobernuaren lehentasunen isla, honela banatzen da:

- 1etik 12rako atalak Eusko Jaurlaritzaren egitura organikoa osatzen duten sailei dagozkie. Politika publikoak gauzatzeko, aurrekontu osoaren % 92,48 jasoko dute, puntu bat gehiago 2023ko aurrekontuetan baino.
- Aurrekontuaren erdia baino gehiago (%57) Osasun Sailean (%80 Osakidetzan) eta Hezkuntza Sailean biltzen da. Lan eta Enplegu Saila eta Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila batuta, aurrekontuen kontzentrazioa % 69koa da.
- Emakundera bideratutako aurrekontua berriz ere handitu da, zehazki 298.000 €-tan 2024rako.
- Atalei dagokionez, 00 (Legebiltzarra), 51 (Lan Harremanen Kontseilua), 52 (Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordea), 53 (Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseilua), 54 (Herri Kontuen Euskal Epaitegia), 55 (Datuak Babesteko Euskal Bulegoa), 90 (Zor Publikoa), 95 (Erakundeen baliabideak eta konpromisoak) eta 99 (hainbat sai), nabarmentzekoa da zor publikoaren gastuetara bideratutako aurrekontua asko jaitsi egin dela.

#### TXOSTEN HONETAN AZTERTUTAKO AURREKONTUA

---

Sailek beren politikak lantzen dituzte, gauzatu beharreko helburu eta ekintza garrantzitsuenak zehaztuta, esleitzen zaizkien aurrekontu-baliabideekin. Plangintza-lan hori "aurrekontu-programetan" islatzen da. Programa horiek, aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertze sailetako txostenekin batera, txosten hau aztertze funtsezko elementuak dira.

Aurreko aurrekontuei buruzko genero-eraginari buruzko txostenetan azaldu den bezala, aurrekontuekin ezartzen diren politika publikoen azterketa konplexua denez, epe luzerako hobekuntza-prozesu gisa planteatzen da. Hau esan nahi du:

- Aurrekontu-esleipenek emakumeen eta gizonen aukera sozioekonomikoetan dituzten eraginak aztertzea, euskal administrazio publikoaren jardun-arlo guztietan, plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan.
- Emakumeen eta/edo gizonen egoerak eta/edo posizioak gure gizartean eragindako diskriminazio-egoerak mantentzen edo areagotzen dituzten partidak berregituratzea.

Ilido horretan, Ekonomia eta Ogasun Sailaren estrategia EAeko aurrekontu orokorra faseka aztertzean datza. Horrela, azterketetan sakondu eta aurrekontuak genero-ikuspegiarekin egiteko prozesua finkatu ahala, aztertu beharreko aurrekontu-zenbatekoa handitzen joango da.

2024ko aurrekontu horietarako, azterketa honako hauen gainean egiten da:

- a) Eusko Jaurlaritzako sailen aurrekontua (1-12 sekzioak, EAeko Administrazioa osatzen duten beste erakunde batzuei egindako transferentziak kenduta): 7.343.240.451 €
- b) Eusko Jaurlaritzako sailei atxikitako erakunde autonomoen eta partzuergoen aurrekontu osoa: 1.390.204.602€
- c) el presupuesto administrativo del Grupo Osakidetza (en adelante Osakidetza): 3.936.602.319 €
- d) EITB taldeko aurrekontu administratiboa (aurrerantzean EITB): 211.890.673 €
- e) SPRI taldearen (aurrerantzean, SPRI) administrazio-aurrekontua: 274.640.058 €
- f) URAREN administrazio-aurrekontua: 66.236.359 €

Garrantzitsua da adieraztea zuzenbide pribatuko erakunde publikoak (Osakidetza, EITB, SPRI eta URA) aztertze metodologian desberdina dela. Horrela, sailek eta haien erakunde autonomoek eta partzuergoek kudeatutako aurrekontu-programen kasuan, analisia aurrekontu-programei eta aurkeztutako txostenei buruzko P-Gen formularioetan oinarrituta egin da. Osakidetzaren, EITBren, SPRIren eta URAREN kasuan, azterketa genero-

ikuspegitik egindako azterketa-txostenetan oinarrituta egin da, erakunde bakoitzaren berezitasunak kontuan hartuta. Inprimakiak eta aipatutako txostenak Aurrekontu Orokorrek egiteko arau teknikoaren bidez eskatu dira.

Ilido horretatik, aztertutako aurrekontua honela bana daiteke:

- 8.733.445.053<sup>25</sup> € (66%): Administrazio Orokorra (1-12 sekzioak, EAEko Administrazioa osatzen duten beste erakunde batzuei egindako transferentziak kenduta), haren erakunde autonomoak eta partzuergoak
- 3.936.602.319 € (29,8%): Osakidetza Taldearen ustiapen kontsolidatuaren aurrekontua
- 211.890.673 € (1,6%): EITB Taldearen aurrekontu administratibo finkatua
- 274.640.058 € (2,1%): SPRI Taldearen ustiapen kontsolidatuaren aurrekontua
- 66.236.359 € (0,5%): URAREN ustiapen kontsolidatuaren aurrekontua

Laburbilduz, txosten honetan aztertzen ari garen aurrekontua EAEko aurrekontu osoaren % 88 da, 2023ko aurrekontuetan baino bi puntu gehiago. Geroagoko fase baterako geratzen da Administrazio Orokorren eta gainerako erakunde, fundazio eta sozietate publikoen 00 eta 51 eta 99 atalen azterketa.

6. taula. Aztertutako aurrekontua sailen arabera.

<b>SAILIK SAIL AZTERTUTAKO AURREKONTUA</b>			
(Erakunde autonomoak eta partzuergoak, EITB, Osakidetza, SPRI eta URA barne)			
Atala	IZENA	€	Gutzizkoaren gaineko %
01	LEHENDAKARITZA	106.242.500	0,8%
02	SEGURTASUNA	779.244.220	5,9%
03	LANA ETA ENPLEGUA	1.220.848.190	9,2%
04	GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	90.323.372	0,7%
05	EKONOMIAREN GARAPENA, JASANGARRITASUNA ETA INGURUMEN	962.363.135	7,3%
06	EKONOMIA ETA OGASUNA	79.326.462	0,6%
07	HEZKUNTZA	3.643.865.323	27,6%
08	LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIOAK	384.930.928	2,9%
09	OSASUNA	4.932.287.856	37,3%
10	BERDINTASUNA, JUSTIZIA ETA GIZARTE POLITIKAK	602.275.405	4,6%
11	KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA	378.616.339	2,9%
12	TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA	42.490.732	0,3%
<b>TOTAL</b>		<b>13.222.814.462 €</b>	<b>100%</b>

Azalpen-oharra: sail bakoitzean, aurrekontu bateratuari <sup>26</sup>, erakunde autonomoei eta haien mendeko partzuergoei dagokien aurrekontu osoa gehitu zaio. Gainera, Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailean SPRI eta

<sup>25</sup> 8.733.445.053 euroak 7.343.240.451 euroak eta 1.390.204.602 euroak batuta lortzen da.

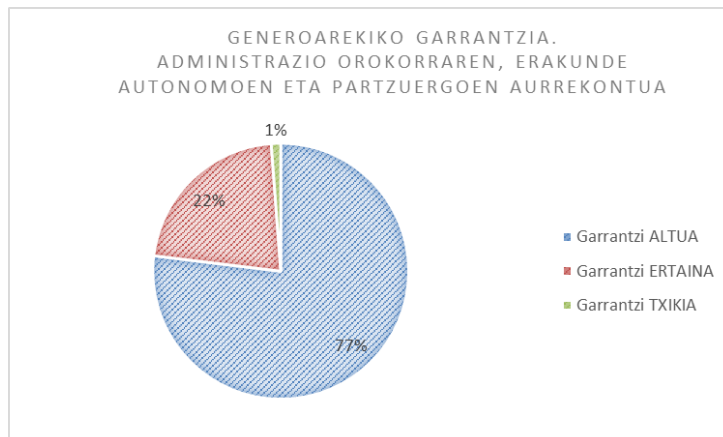
<sup>26</sup> Aurrekontu bateratua: EAEko sektore publikoko beste erakunde batzuk finantzatzeko transferentziak kentzen dira.

URA erakunde publikoen administrazio-aurrekontuak sartu dira, Osasun Sailean Osakidetza taldearen administrazio-aurrekontua sartu da, eta Kultura eta Hizkuntza Politika Sailean EITB taldearen administrazio-aurrekontua sartu da.

Aurrekontua gobernu-politikaren isla ekonomiko eta finantzieroa da, eta, beraz, Gobernuaren eta jarduten duen sektore-eremuen helburuei lotuta dago nahitaez. Horrela, aztertutako aurrekontuaren % 37 Osasun Sailean biltzen da, eta Osakidetzak % 80 kudeatzen du. Osasun eta Hezkuntza Sailek aztertutako aurrekontuaren % 62 kudeatzen dute.

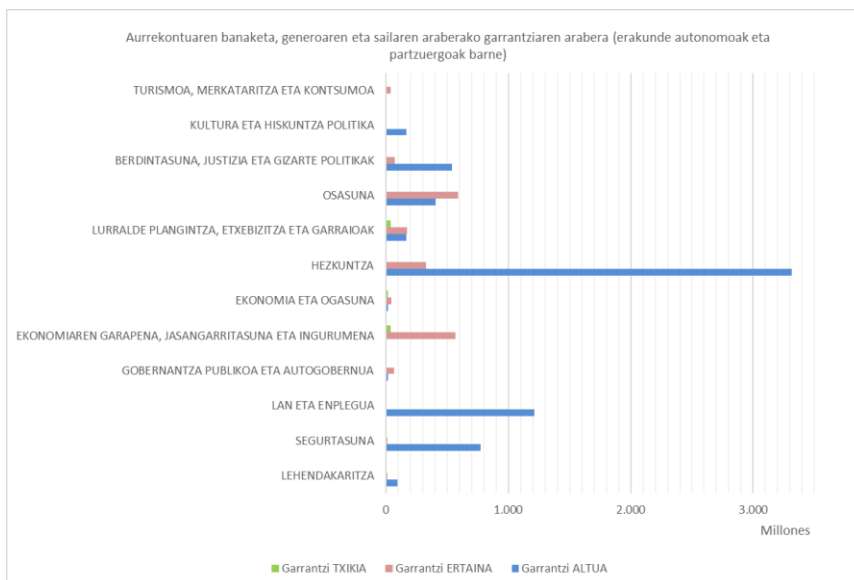
Aزتتutako aurrekontuaren % 99,7 generoari dagokio. Horietatik, % 77 garrantzi handikotzat jo da eta % 22 batez besteko garrantzizkotzat. Beraz, gainerako % 1ek soilik du genero baxuaren garrantzia. Aurrekontu-programetan generoari garrantzi handiago emateko joera ikusten da.

*7. Irudia. Aztertutako aurrekontua, generoak duen garrantziaren arabera.*



Programa batzuen garrantzia aldatu duten sailak <sup>27</sup> honako hauek dira: Segurtasuna, Gobernantza Publikoa eta Autogobernua, Ekonomiaren Garapena, Jasangarritasuna eta Ingurumena, Hezkuntza eta Osasuna.

*8. Irudia. Aurrekontuaren banaketa, generoaren eta sailaren arabera (erakunde autonomoak eta partzuergoak barne).*



<sup>27</sup> Zehaztasun gehiago sail bakoitzeko atalean

## 6.1. ESTRATEGIA DUALA: GENERO-IKUSPEGIA ETA EKINTZA POSITIBOAK

Genero-ikuspegiaren integrazioa eta ekintza positiboak dira, nazioartean, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko estrategia osagarritzat jotzen dira.

Atal honetan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizikidetzarako Legearen testu bateginaren Printzipio Orokorren 3. artikulua jarraipena egin nahi da, 5. atalean (genero-ikuspegia txertatzea) eta 6. atalean (ekintza positiboa).

### GENERO-IKUSPEGIAREKIN PLANIFIKATUTAKO JARDUERAK EDO GENERO-IKUSPEGIAREKIN DISEINATZEKO PROZESUAN DAUDENAK

---

**Genero-ikuspegiarekin diseinatutako jardueratzat** hartzen dira emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunak kontuan hartuta planifikatu direnak, baliabideak baldintza berdinetan eskuratzea bermatzen dutenak eta benetako berdintasunerako bidean izandako emaitzak eta eraginak identifikatu eta ebaluatzen dituztenak.

**Genero-ikuspegiarekin diseinatzeko prozesuan dauden jardueratzat** hartzen dira etorkizunean jarduera horiek genero-ikuspegiarekin diseinatuta egotea ahalbidetzen dutenak.

Genero-ikuspegia duen plangintza-prozesu batean, kontuan hartu beharreko faktore askok esku hartzen dute, hala nola intersektionalitatearen ikuspegiak. Ikuspegi hori planifikatzerakoan zeharka txertatzeak denbora eskatzen du, eta esparru horretan justifikatzen da genero-ikuspegidun diseinu-prozesua.

Ilido horretan, sailek hausnartu dute nola hartu duten kontuan genero-ikuspegia 2023ko aurrekontuen kargura garatuko dituzten jarduerak planifikatzean. Aurrekontua isolatzeko irizpide argirik ez dagoenez, jardueretarako aurreikusitako kostuaren zifra globalak eskaintzea erabaki da, eta ez I. kapituluaren (langileria-gastuak) kargura daudenak aurrekontuan sartzea, Emakunde izan ezik, horren guztizko aurrekontua genero-ikuspegiarekin diseinatuta baitago. Taula honetan, sailen araberako laburpena ageri da. Informazio banakatua txostenaren eranskinean ikus daiteke.

Jarraian agertzen den taulan, sailaren araberako laburpena agertzen da.

7. taula. Genero-ikuspegia duen aurrekontu planifikatua edo diseinu-prozesuan dagoena.

Genero-ikuspegiarekin diseinatutako edo identifikatutako aurrekontuarekin egoteko prozesuan dauden jarduerak. Administrazio Orokorra (1-12 atalak), bere erakunde autonomoak eta partzuergoak	Genero-ikuspegia kontuan hartuta diseinatua	Genero-ikuspegia duen diseinu-prozesuan	2024an identifikatutako guztizkoa (I. kapituluko (Langile-gastuak) kargurako jarduerak ez dira sartzen)
LEHENDAKARITZA	36.025		36.025
SEGURTASUNA	8.578.768	16.903.920	25.482.689
POLIZIA ETA LARRIALDIETAKO EUSKAL AKADEMIA	30.000		30.000
LAN ETA ENPLEGUA	6.279.537	3.775.087	10.054.624
LANBIDE	660.722.384	159.730.978	820.453.362
OSALAN.	8.000	868.000	876.000
GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	112.000	64.671.292	64.783.292
IVAP	10.000		10.000
GARAPEN EKONOMIKOA, IRAUNKORTASUNA ETA INGURUMENA	245.317.706	174.671.643	419.989.349
BRTA	1.150.000	977.146	2.127.146
EKONOMIA ETA OGASUNA	290.430	264.140	554.570
EUSTAT	103.327		103.327
LEHIAREN EUSKAL AGINTARITZA	700		700
HEZKUNTZA	74.193.028	58.665.163	132.858.191
HAURESKOLAK PATZUERGOA	1.127.309		1.127.309
LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIOA	3.248.927	7.040.000	10.288.927
OSASUNA	4.905.675	53.807	4.959.482
BERDINTASUNA, JUSTIZIA ETA GIZARTE-POLITIKAK	16.331.065	120.915.748	137.246.813
EMAKUNDE	5.307.550		5.307.550
GOGORA	541.169	3.769.648	4.310.817
KULTURA ETA HIZKUNTZA-POLITIKA	588.500	32.760.414	33.348.914
HABE -INSTITUTO DE ALFABETIZACIÓN Y REUSKALDUNIZACIÓN DE ADULTOS	25.000		25.000
TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA	36.500	1.919.735	1.956.235
KONTSUMOBIDE	13.000	352.000	365.000
<b>GUZTIRA</b>	<b>1.028.926.600</b>	<b>647.338.722</b>	<b>1.676.265.322</b>
Aztertutako aurrekontuaren % (ENTITATERIK gabe)	12%	7%	19%

Genero-ikuspegia hainbat mailatan txertatuz planifikatutako eta sailek jakinarazitako aurrekontua aztertutako aurrekontuaren % 19 da, Osakidetzaren, EITBren, SPRIren eta URAREN aurrekontua kenduta, 2023ko aurrekontuetan baino hamarren bi gehiago. Gainera, kontuan hartu behar da, lehen azaldu den bezala, aurrekontu espezifikorik ez duten jarduerak gehitu beharko litzaizkiokeela, eta, beraz, I. kapituluaren (langile-gastuak) kargura doazela.

Datuek agerian uzten dute ahalegin handia egin dela genero-ikuspegidun diseinuan aurrera egiteko. Izan ere, genero-ikuspegia txertatuta duten jardueren aurrekontua % 19tik % 61era bitartekoa da, aurreko aurrekontuekin alderatuta. Aldiz, genero-ikuspegitik diseinatzen ari diren jarduketan aurrekontua % 81etik % 33ra jaitsi da.



Aurreko ekitaldian bezala, Lanbide nabarmentzen da genero-ikuspegiaren eremuan aurkeztutako jarduketan aurrekontu-bolumenagatik, gutzitakoaren % 49. Urrunetik jarraitzen diote Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailak (% 25,1) eta Hezkuntza Saila (% 7,9). Lehendakaritzak identifikatutako aurrekontua nabarmen murriztu da; izan ere, aurreko txostenetan 1. kapituluari (langileak) zegozkion gastuak sartu ziren, eta oraingoan ez dira jaso. Hala ere, 2024ko aurrekontuetarako egindako txostenean adierazten duten bezala, aurrekontu bateratuaren gehiengoa genero-ikuspegia lantzen ari da.

Azterketa xeheagoari helduz, ikusten da aurrekontua oso jarduera gutxitan kontzentratzen dela, eta hori, gainera, sail guztietan gertatzen da.

## BERDINTASUNERAKO EKINTZA POSITIBOAK

**Ekintza positibotzat** hartzen dira bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz gertatzen diren egitatezko ezberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko emakumeentzat eta gizonentzat desberdinak diren berariazko eta aldi baterako neurriak.

Guztira, 10 sailek, 3 erakunde autonomok eta partzuergo batek jakinarazi dute berdintasunerako ekintza positiboak daudela jarraian zehazten diren hainbat jardueratan.

### 8. taula. Sailek emandako berdintasunerako ekintza positiboak.

IDENTIFIKATUTAKO BERDINTASUNERAKO EKINTZA POSITIBOAK	2024RAKO AURREKONTU ESPEZIFIKOA
Garai hartako Ogasun eta Herri Administrazio sailburuak, 2006ko maiatzaren 30ean emandako Aginduaren bidez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako lanpostuak zerbitzu-eginkizunetan betetzeko, merituen ebaluazioan berdinketa hausteko klausula bat sartu zen. Klausula horren arabera, lehentasuna ematen zaio emakumeari, baldin eta emakumeak % 40 baino gutxiago badira postuari dagokion kidegoan, aukeran edo eskalan eta lanpostuaren kokapen-mailan.	
<b>SEGURTASUNA</b>	
<b>2211. EGITURA ETA LAGUNTZA</b>	
112 SOS-Deiak App-aren publizitate-kanpaina, emakumeei zuzendua	
Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen garapena, uztailaren 22ko 1/2020 Legegintzako Dekretua, honako neurri hauek jasotzen dituena: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Agenteen eta komisariordeen kategorietan txanda irekiaren bidez sartzeko hautaketa-prozeduretan emakumeei plaza kopuru bat erreserbatzeko betebeharra.</li> <li>2. Karrera profesionalean aukera-berdintasuna sustatzeko neurriak, hala nola, seme-alabak edo senideak zaintzeko eszedentzian edo genero-indarkeriagatiko eszedentzian daudenak barne-sustapenerako prozeduretan aurkezteko aukera,</li> <li>3. Seme-alabak edo senideak zaintzeko eszedentzia-egoeretan edo genero-indarkeriagatiko eszedentzia-egoeretan igarotako aldiak kontuan hartzea, barne-sustapenerako behar den benetako zerbitzu-denbora kalkulatzeko.</li> </ol>	
<b>POLIZIA ETA LARRIALDIETAKO EUSKAL AKADEMIA</b>	
Emakumeek bete beharreko plazen ehunekoa gordetzea agente-kategorian txanda librean sartzeko hautaketa-prozesu bakoitzean. Neurri hau Suteak prebenitzeko eta itzaltzeko zerbitzuetan ezarriko da ere.	
Ertzain irakasleen artean emakume gehiago sustatzea, gutxienez ordezkaritza orekatua izan arte, bi sexuak gutxienez % 40 ordezkatuta.	
<b>LAN ETA ENPLEGUA</b>	<b>1.757.000</b>
<b>3211. ENPLEGUA</b>	

Emakumeen enplegarritasuna hobetzeari lotutako ekintza positiboko irizpideak txertatzea enplegua babesteko hainbat programatan:	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programetan sartzeko hautaketa-prozesuetan sartzea emakumeen eta gizonen artean parte-hartze ekitatiboa egoteko derrigortasuna (hautagai-kopuruak horretarako aukera ematen badu)</li> <li>2. Proiektu batzuetarako, sarbide-baremazioan, puntuazio "estra" ematen zaie emakumeei</li> <li>3. Tokiko eta eskualdeko enplegu-planen bidez kontratatutako pertsonen % 40, gutxienez, emakumeak izango direla bermatzea</li> <li>4. Emakumeentzako ekintza positiboa finkatzea, gutxienez % 10eko igota kontratazioa sustatzeko eta ekintzailatza bultzatzeko programa jakin batzuetan.</li> </ol>	
<b>3212. GIZARTE EKONOMIA</b>	
GIZARTE-EKONOMIAKO ENPRESAK SORTZEKO LAGUNTZA honako agindu honi dagokio: AGINDUA, 2021eko uztailaren 20koa, bigarren lehendakariorde eta Lan eta Enpleguko sailburuarena, gizarte-ekonomian ekiteko laguntzen deialdia egiten duena eta laguntza horiek arautzen dituena. Agindu horren 19. artikuluan dirulaguntzaren zenbatekoa ezartzen da, eta b) puntuazio ekintza positibo bat azaltzen da: b) Aurreko idatz-zatian zehaztutako zenbatekoa 1.000 euro igoko da honako kasu hauetan: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Emakumeak, erakundeko bazkide langile edo lan-bazkideen gehiengoa badira.</li> <li>– Guraso bakarreko aita edo ama izatea, hau da, ordaindutako jarduerarik egiten ez duen ondorengo bat edo batzuk bere kargura izatea.</li> <li>– Etxeko indarkeriaren biktima izan diren pertsonak. Egoera horretan daudela ulertuko da haiek edo haien seme-alabek ezkontidearen edo antzeko afektibitate-harreman baten bidez modu egonkorrean lotuta dagoen edo egon den pertsonaren indarkeria fisiko edo psikikoaren biktima izan direnean, betiere gertaera horiek dagokion polizia-instantzian edo instantzia judizialean salatu badira</li> </ul>	
GIZARTE-EKONOMIAKO ENPRESEN SOZIJETATE-OINARRIA ZABALTZEA Bigarren lehendakariorde eta Lan eta Enpleguko sailburuaren 2022ko uztailaren 26ko Aginduari dagokio. Agindu horren bidez, gizarte-ekonomiako enpresetan bazkideak sartzeko laguntzak arautzen dira eta laguntzetarako deialdia egiten da. Agindu horren 10. artikuluan ezartzen dira diruz lagundu daitezkeen gastuak, diru-laguntzen zenbatekoa eta zenbateko hori zehazteko irizpideak. Eta 3. puntuazio ekintza positibo bat azaltzen da: 3. – Zenbateko hori hirurehun (300) euro handituko da hurrengo ataletan adierazitako kontzeptu bakoitzarengatik, eta metagarriak izango dira: <ol style="list-style-type: none"> <li>a.- Emakumea izatea.</li> <li>e.- Guraso bakarreko aita edo ama izatea, hau da, ordaindutako jarduerarik egiten ez duen seme edo alaba bat edo batzuk ardurapean dituena.</li> <li>f.- Genero-indarkeriaren biktima izan diren pertsonak. Pertsona horiek edo haien seme-alabek ezkontidearen edo antzeko afektibitate-harreman baten bidez modu egonkorrean lotuta dagoen edo egon den pertsonaren indarkeria fisiko edo psikikoaren biktima izan badira. Egoera horretan daudela ulertuko da, baldin eta gertakari horiek genero-indarkeriaren biktimak babesteko dagokion aginduaren bidez egiaztatu badira, edo Fiskaltzaren txostenak adierazten badu zantzuen arabera salatzailea genero-indarkeriaren biktima dela eta, ondorioz, genero-indarkeriako gertakariengatik babes-agindua edo kondena-epaia ematen dela.</li> </ol>	
<b>LANBIDE</b>	<b>1.757.000</b>
<b>3121. GIZARTERATZEA</b>	
DSBE betearazteko ekintza positiboko neurriak genero-indarkeriaren, sexu-salerosketaren eta sexu-esplotazioaren biktima diren emakumeentzat eta guraso bakarreko familientzat.	
<b>3211. ENPLEGUA</b>	
ENPLEGUA SUSTATZEA:	352.000
Familia eta lana bateragarri egiteko laguntzak: Laguntzaren gehieneko iraupena luzatu egiten da ordeztutako pertsona gizona bada eta haren ordezkoa emakumea bada.	
Gazte langabeak euskal enpresetan kontratatzeko Laguntzak. Lehen Aukera Programa: Adierazitako dirulaguntzen zenbateko guztiak % 10 gehituko dira kontratuak emakumeekin egiten direnean.	
Ekintzailentzako laguntzak: Nolanahi ere, proiektuan emakume ekintzaileri % 40ko arreta ematea aurreikusitako behar da.	
Diru-laguntza: % 15 gehiago, baldin eta sustatzailea emakumea bada.	

ENPRESENTZAKO ZERBITZUA:	
Luzaroko langabeentzako laguntzen deialdiak: dirulaguntzaren zenbatekoa % 15 handitzea, langabea emakumea denean edo 45 urte edo gehiago dituenean.	705.000
Enplegu lagundua: dirulaguntzaren zenbatekoa % 10 handitzea kontratatutako pertsona emakumea bada.	700.000
<b>3231. HEZIKETA ETA ENPLEGURAKO PRESTAKUNTZA</b>	
Prestakuntza-ekintzetan parte hartuko duten pertsonak hautatzeko orduan, emakumeei lehentasuna ematen dieten deialdietako klausulak	
Prestakuntzarako eta enplegurako dirulaguntzen ildoak, tradizioz maskulinizatuta edo feminizatuta dauden lanbide-jarduerako sektoreetan emakumeak eta gizonak prestatzeko eta kontratatzeko, hurrenez hurren (AURREKONTUA: 5.000.000 €) <i>Oharra: Jarduera honen aurrekontua soldata-arrakalaren aurkako planari esleituta dago.</i>	
<b>GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA</b>	
<b>1213. FUNTSIO PUBLIKOA</b>	
Berdinketak hausteko klausula aplikatzea Berdintasunerako Legearen testu bateginean jasotzen diren lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautaketa-prozesuetan.	
<b>GARAPEN EKONOMIKOA, IRAUNKORTASUNA ETA INGURUMENA</b>	
<b>4421. INGURUMENA BABESA</b>	
Ekonomia zirkularreko berrikuntzarako dirulaguntzetan, berdinketa hausteko bigarren irizpide gisa, emakumeen ehuneko handiagoko plantilla izatea ezartzen da.	
<b>IKERKETA ETA GARAPENA</b>	
Emakume Nekazarien Estatutuari buruzko urriaren 18ko 8/2015 Legean jasotako ekintza positiboak betetzea: <b>15. Art.:</b> Nekazaritza-jardueran eta landa-inguruneetan jarraitzea erraztuko da. Laguntzak eta dirulaguntzak: lehentasuna emango zaio emakumen nekazarien titulartasunari, baldin eta Europar Batasuneko araudiak debekatzen ez badu: a) Aurkeztutako eskabideak alderatzen diren prozeduretarako balio-irizpideetan, puntuazio bat emango da, lor daitekeen gehieneko kopuruaren % 15ekoa, gutxienez. b) Dirulaguntzaren xedea jarduera bat egitea besterik ez denean, titulartasuna, oro har, aurreikusitakoa baino % 10 edo % 20 artean handiagoa duten ustiategiatarako ezarriko da. c) Hainbanaketa aurreikusten bada, aurreko letran jasotako ustiategiak zenbateko osoa jasoko dute, hainbanatu gabe. d) Konparaziorik edo hainbanaketarik ez badago, kuantifikazio-irizpideen artean ezarriko da laguntza eskatzen duen ustiategiaren titularra emakumea izatea, hau da, titulartasun partekatukoa, edo emakumeen esku dauden partaidetza sozialak edo ehunekoa, gutxienez, % 50 diren pertsona juridiko bat izatea, elkartekideak bi badira, edo gutxienez orekatua gainerako kasuetan. <b>Art. 20.</b> Besteren konturako lana Norgehiagoka: balorazio-irizpideen artean, gutxienez, emakumeen % 40 enplegatzen duten enpresentzat ezarriko da lor daitekeen gehieneko puntuazioaren % 15, gutxienez. Hainbanaketa aurreikusten bada, aurreko lerrokan aipatutako enpresek zenbateko osoa jasoko dute, hainbanatu gabe. Konparaziorik edo hainbanaketarik ez badago, balorazio-irizpideen artean ezarriko da enpresa eskatzaileek emakumeen % 40k, gutxienez, erabiliko dutela. Aurreko lerrokan aurreikusitako lehentasunak ez zaizkie aplikatuko zuzendaritza-organoetan emakumeek, gutxienez, proportzio orekatuan parte hartzen ez duten enpresei. Sasoikako langileentzako ostatu-laguntzetan, puntuak esleitzeko irizpideetan: c) Nekazaritza-ustiategi baten titularra edo titularkidea den emakume nekazaria izatea, edo, pertsona juridikoa bada, emakumeen esku dagoen ehunekoa edo partaidetza sozialak, gutxienez, % 50 izatea, elkartekideak bi badira, edo gutxienez orekatua gainerako kasuetan: Bai: 15 puntu / Ez: 0 puntu.	
<b>7111. NEKAZARITZA ETA LANDAREN ETA ITSASERTZAREN GARAPENA</b>	

<p>Itsaspen laguntzak promoziorako eta itsasertzeko eremuen garapenerako baloratzen dute:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enplegua sortzea. Proiektuak enplegua sortzeko duen gaitasuna baloratuko da, batez ere gazteena eta emakumeena: 5 puntu, gehienez.</li> <li>• Jarduera endogenoa. Lehenetasuna emango zaie itsasertzeko eremuetan bizi diren pertsonen sustatutako proiektuei, bereziki gazteak eta emakumeak. 5 puntu, gehienez.</li> </ul> <p>57. artikulua. – Laguntzaren zenbatekoa.</p> <p>Sortutako lanpostu berri bakoitzeko laguntza 5.591,88 eurokoa izango da, eta 6.010,12 eurokoa epe luzeko langabeen familia-zamak dituzten emakumeen eta elbarrien kasuan..</p>	
<b>7112. ARRANTZA</b>	
<p>ITSASORATU deialdian, tratamendu positiboa ematen zaio emakumeak programa honetan sartzeari, 1.000 euroko plusaren bidez, emakume bat marea batean edo bitan praktikak egiteko ontziratzen duten emakumeei.</p>	
<p>Arrantza-guneetako partaidetzako toki-garapenerako laguntza-programa honen esparruan, proiektuak hautatzeko erabilitako balorazio-irizpideek puntuazio handiagoa jasotzen dute emakumeek sustatutako proiektuetarako.</p>	
<p>Gainera, enplegua sortzeko laguntza-lerro bat dago. Ildo horren barruan, tratamendu positiboa ematen zaio emakumea lan-merkatuan sartzeari, laguntzaren zenbaketan plus bat emanez, betiere sortutako lanpostua emakume batek betetzen badu; horrela, emakumeen presentzia handitu nahi da gizonen ordezkari berdina ez duten espazioetan.</p>	
<b>HEZKUNTZA</b>	<b>80.000</b>
<b>4211. EGITURA ETA LAGUNTZA</b>	
<p>Berdinketa hausteko klausula sartzea lan-eskaintza publikoak deitzeko aginduetan, emakumeen ordezkari % 40ra iristen ez den espezialitateetan.</p>	
<b>4223. UNIBERTSITATEKO IRAKASKUNTZA</b>	
<p>Genero-indarkeriaren biktimei eta beren kargura dituzten 25 urtetik beherako seme-alabei aplikatu beharreko murrizketak urtero sartzea EHU ordaindu beharreko prezio publikoen aginduan</p>	
<p>Autonomia Erkidego honetan egoitza duten unibertsitateekin egindako hitzarmenei eustea. Hitzarmen horien bidez, matrikuletan aplikatzen diren murrizketak ordaintzen zaizkie hainbat arrazoiengatik, hala nola genero-indarkeriaren biktimei izateagatik.</p>	80.000
<b>4231. HEZKUNTZA SUSTAPENA</b>	
<p>Unibertsitateaz kanpoko beken deialdian artikulua bat jasotzen da, eta bertan adierazten da ikaslearen bizikidetzaren unitatean genero-indarkeria jasan duen kideren bat badago, laguntzak emango zaizkiola, baldintza akademikoak ez beteta ere. Genero-indarkeriaren biktimei kasuan, betekizun akademikoak albo batera utzita, bekari eutsiko zaio.</p>	
<p>69/2015 Dekretuak -eskola-garraioari buruzkoak- ezartzen duenez, eskola-garraiorako behin-behineko baimena emateko lehenetasuna izango dute genero-indarkeriaren biktimei diren emakumeen seme-alabek, garraiatzeko baldintzak bete ez eta ikasle kopurua plaza hutsen kopurua baino handiagoa denean.</p>	
<b>5421. IKERKETA</b>	
<p>Euskal unibertsitate-sistemako ikerketa-taldean jarduera eta programa zientifikoak indartzeko laguntzen deialdian puntu bat emango da ikertzaile nagusia emakumea bada, eta 0,5 puntu, ikertzailea emakumea bada.</p>	
<b>LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIOA</b>	<b>39.432</b>
<b>4312. ETXEBIZITZA</b>	
<p>Genero-indarkeriaren biktimei diren emakumeak etxebizitza-premia berezia duten eskatzaile hartzeko dira alokairu-erregimeneko esleipen-prozeduretan</p>	39.432
<p>Errentamendu-erregimeneko etxebizitza zuzenean esleitzea, genero-indarkeriaren biktimei diren emakumeak prozedura orokorretik baztertuz.</p>	

Alokairu-erregimeneko etxebizitza zuzenean esleitzea: genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei alokairu-erregimeneko etxebizitza bat esleitzen zaie, eta haren kuota diru-sarreraren arabera izango da. Neurri hori kasu larrietan eta salbuespenekoetan aplikatzen da, betiere baldintza batzuk betetzen badira	
Etxebiden alokairu-erregimenean izena ematea: 4 puntu gehiago baremazio orokorrean eta lehentasunezko kupo batean sartzea; gutxieneko diru-sarrerak egiaztatetik salbuestea; etxebizitzarik ez izatearen betekizuna salbuesteko aukera; eskatzen duen edozein udalerritan erroldatzeko betebeharretik salbuestea; eta alokairu-erregimeneko etxebizitza aldatzeko aukera, arriskua egonez gero.	
<b>OSASINA</b>	<b>77.646</b>
<b>4116. ADIKZIOAK</b>	
Lehentasuna aterpetxeetan gaua pasatzera joaten diren emakumeei	77.646
<b>BERDINTASUNA, JUSTITZIA ETA GIZARTE POLITIKAK</b>	<b>3.478.000</b>
<b>3123. GIZARTE ZERBITZUAK</b>	
Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako ordainketa bakarrekoko prestazio ekonomikoa	2.100.000
Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren ondorioz hildako biktimen seme-alaba umezurtzentzako laguntza ekonomikoa.	450.000
<b>3124. FAMILIA ETA KOMUNITATE POLITIKA</b>	
Guraso bakarrekoko familia langileentzako laguntzak, jaiotzagatiko eta Gizarte Segurantzaren zaintzagatiko prestazioa bi gurasoko familiekin parekatzeko.	325.000
Eszedentziagatiko edo lanaldi-murrizketagatiko laguntza baliatzeko gehieneko denbora-mugak handitzea eskatzailea gizona denean, bai N lerroan, bai D lerroan	
Familia eta Haurren Zuzendaritzaren konpromisoa Familiaren Euskal Kontseiluaren aurrean, familia eta lana bateragarri egiteko laguntzetan gizonen aldeko diskriminazio positiboko neurriak ebaluatzeko eta, horrela, horien eraginkortasuna baloratzeko.	
Laguntzak % 30 areagotzea guraso bakarrekoko familien kasuan eta genero-indarkeriako kasuetan	
<b>EMAKUNDE</b>	<b>603.000</b>
Ahalduntze pertsonala, kolektiboa, soziala eta politikoa sustatzea, federazioei, fundazioei eta elkartei laguntza emanez emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko; izan ere, emakumeen autonomia sustatzeko eta posizio sozial, ekonomiko eta politikoa indartzeko ekintzak egiten dituzte, dirulaguntzen eta aholkularitzaren bitartez.	495.000
Emakumeen eta feminismoaren ekarpenak ikusaraztea eta bizitzako eremu guztietan parte hartzen lagundu (Emakunde Saria, dirulaguntza izendunak emakumeek hainbat esparrutan parte har dezaten laguntzea –Iruneko Alarde mistoa, Zinemaldi Ikusezina, Bertsolaritza Elkartea, Emakume Teknologoaren Saria, Enpresariak...)	108.000
<b>KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA</b>	<b>220.000</b>
<b>4512. KIROLAK</b>	
Emakumeen ekitaldi-ligak antolatzeko dirulaguntzak.	100.000
Euskal gizarte aktiboa lortzeko egitasmoan emakumei bideratutako ekintzak burutzen dira	

Laneratzeko programaren esparruan, identifikatzea zer enpresak edo erakundek duten interesa beren plantilletan goi-mailako emakume kirolariak sartzeko, eta lankidetzaz espezifikoak zehaztea. BALOREETAN BAT programa.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ekintza positiboa egitea, hala dagokionean, BATeko kirolarien erakusketak publiko handiagoa sortzeko. Era berean, emakumeek neguko modalitatean eta kirol egokitan duten presentzia desberdina zaintzea.</li> <li>– Bat taldeko kirolarien zaintza-beharrak ikusaraztea. Era berean, gizonezkoek (kirolari eta teknikari) erakutsi, zaintza-lanak beren gain hartu eta kirolarekin kontziliatzea posible dela</li> <li>– Berdintasunaren arloko ikus-entzunezko eduki espezifikoak sortzea, martxoaren 8a eta azaroaren 25a bezalako hitzordu esanguratsuak direla eta.</li> <li>– Neska-mutilei kirol erreferente femeninoak erakustea eta kirola egiteari lotutako estereotipoak haustea dakarten ekimenak garatzea edo horiekin lankidetzan aritzea.</li> </ul>	15.000
EAEko Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren arloko lanbideetan sartzeari eta jarduteari buruzko legetik eratorritako emakumeentzako ARDko prestakuntza-ekintzetarako dirulaguntza.	
Lidergoari eta goi-zuzendaritzari buruzko ikastaroa emakumeentzat kirol-erakundeetan	
<b>4513. KULTURA SUSTAPENA</b>	
Emakumeak ahaldundutzea musikaren eta ikus-entzunezkoen esparruan.	25000
NOKA programa: Noka Mentoringen helburua Euskadin eta Nafarroan bizi diren emakume zuzendari hasiberrien film luzeen proiektuak tutorizatu, lagundu eta akonpainatzea da..	50.000
AUKERA Programa: Euskal emakume gazteen film laburrak bultzatzeko mentoring programa	30.000
<b>4514. KULTURA ONDAREA</b>	
Diru-laguntzak emateko aginduan, puntuak ematen zaizkie -proiektuei, kultura-ondarearen eremuan emakumearen presentzia indartzeko eta islatzeko. % 10 inguru	
<b>TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA</b>	
EMET laguntzetan, 4 punturekin baloratzen da % 33ko desgaitasuna edo handiagoa duten emakumeak kontratatzea	
2024ko Merkataritzako Bulego Teknikoen funtzionamendurako laguntzei buruzko Aginduan 2 punturekin baloratzen da erakundearen gobernu-organoetan emakumeen ehunekoa % 40koa edo handiagoa bada.	
<b>IDENTIFIKATUTAKO BERDINTASUNERAKO EKINTZA POSITIBOAK, GUZTIRA</b>	<b>5.652.078</b>

Identifikatutako guztizko aurrekontuak 783.614 € egin du gora 2023ko aurrekontuekin alderatuta . la aurrekontu hori guztia Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak kudeatzen du (% 62), eta Emakundek ehuneko horren % 11 ordezkatzen du. Lanbideek, berriz, ekintza positiboen aurrekontuaren % 31.

Ekintza positiboak, oro har, honako hauek dira:

- Segurtasuna: dirigidas a favorecer la entrada de mujeres en el cuerpo a través de la implantación de las acciones positivas que contempla el Plan de Promoción de las mujeres en la Ertzaintza.
  - Lana eta Enplegua: dirigidas al emprendimiento, a aumentar la participación de las mujeres en las empresas de economía social y a mejorar la empleabilidad de las mujeres.
- Lanbide, gainera, DSBE betearazteko ekintza positiboko neurriak erregistratzen ditu genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen kolektiboarentzat, emakume ekintzaileei laguntza emateko, emakumeak kontratatzeke, eta emakumeen presentzia handitzeko eremu maskunilatuatan. Berrikuntza gisa, gizonen prestakuntza eta kontratazioa bultzatzeko ekintzak sartu ditu tradizionalki feminizatutako jarduera profesionaleko sektoreetan.

- Gobernantza Publikoa eta Autogobernua eta HAEE/IVAP: Berdinketa hausteko klausula aplikatzea arlo maskulinizatueta emakumeen aldeko hautaketa, promizio eta sustapen-prozesuetan.
- Garapen Ekonomikoa, Jasangarritasuna eta Ingurumena: Emakume Nekazarien Estatuta betetzeko neurriak jasotzen ditu, bai eta arrantza-eremuan emakumeen proiektuak bultzatzeko eta sektorean erabat parte hartzeko neurriak ere.
- Hezkuntza: genero-indarkeriaren biktimentzat eta jardura eta programa zientifikoetako emakume ikertzaile nagusientzat.
- Lurralde plangintza, Etxebizitza eta Garraioak: genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei alokairuko etxebizitza erraztea.
- Osasuna: aterpetxeetara lo egitera joaten diren emakumeei zuzenduta.
- Berdintasuna, Justizia eta Giarte Politikak: familia eta lana bateragarri egiten laguntzeko eta genero-indarkeriaren biktimentzat zuzenduta..  
Emakunde: emakumeen asoziazionismoa sustatzera eta emakumeen eta feminismoaren ekarpenak ikusaraztera bideratuta daude.
- Kultura eta Hizkuntza Politika: emakume kirolariei eta emakume sortzaileen, ikertzaileen eta zinemagileen sustapenari zuzenduak.
- Turismo, Merkataritza eta Kontsumo: aniztasun funtzionala duten emakumeentzat eta gobernu-organo parekideentzat.

## 6.2. SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO 2030 ESTRATEGIA

2018ko azaroaren 27ko Gobernu Kontseiluak *SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO 2030 ESTRATEGIA* onartu zuen, Euskadi soldata-arrakala txikiena duten Europako herrialdeen artean kokatzeko. Euskadik 2030ean:

- Soldata-diskriminazioa desagertu den euskal lan-merkatua
- Soldata-arrakala txikiena duten Europako bost herrialdeen artean egotea
- Gizartea (herritarrak eta eragile instituzional, sozial eta ekonomikoak) erabat konprometituta dago ordainsari-berdintasunarekin, berdintasunean oinarritutako hezkuntza eta garatutako berdintasun-balioekin koherenteak diren gizarte-portaerak oinarri hartuta.

Horretarako, 4 jarduera-ardatz proposatzen ditu:

- 1. ardatza: Orduko soldatan dagoen desberdintasuna murriztea.
- 2. ardatza: desberdintasuna murriztea lanaldiari dagokionez.
- 3. ardatza: Gizarte-hezkuntza eta -sentsibilizazioa.
- 4. ardatza: Enpresak eta sindikatuak sentsibilizatzea.
- Estrategia horretan jasotzen den bezala, 3 ekintza-plan eragilearen bidez hedatzea aurreikusten da. Lehenengoa amaituta (2019-2020), Eusko Jaurlaritzak 2022-2025 aldirako Ekintza Plan Eragilea egin du, emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakala murrizteko. Planean sartutako jardueren koordinazioa (20 jarraibide eta 74 neurri) Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak zuzentzen du, Emakunderen bitartez, eta beste zazpi sailek parte hartzen dute: Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailak; Ekonomia eta Ogasun Sailak; Hezkuntza Sailak; Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak; Osasun Sailak (Osakidetzaren bitartez); Lan eta Enplegu Sailak eta Lehendakaritza Sailak.

Eusko Jaurlaritzaren plangintza estrategikoaren esparruan islatu da, 2020-24ko Gobernu Programaren 94. Konpromisoan, *Soldata-arrakalaren aurkako talka-planaren aplikazioa sustatzea*. Bertan, honako hauek parte hartzen dute:

- Emakumeak industrian sartzeko plana.
- STEAM Euskadi Hezkuntza Estrategia.
- Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Plana 2030.
- Familiei Laguntzeko Erakunde arteko IV. Plana.
- Berpiztu. Euskadiko Ekonomia eta Enplegua Suspertzeko Programa.
- Enpleguaren Euskal Estrategia
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Plana.
- Lanbide Heziketako V. Euskal Plana.

Taula honetan zehazten dira sailek 2024ko plangintzari dagokionez jakinarazitako jarduketak:



9. taula. Sailek Euskadin soldata-arrakala murrizteko aurreikusitako jarduerak

SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO JARDUKETAK	IDENTIFIKATUTAKO AURREKONTUA 2024
<b>SAIL GUZTIAK</b>	
Soldata-arrakalaren aurkako neurriei eta emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerako klausulak kontratazio publikoan txertatzeari buruzko akordioa aplikatzea. Gobernu Kontseiluak 2019ko martxoaren 5ean onartua, 42/2019 Ebazpena	
<b>LEHENDAKARITZA</b>	
Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2022-2025 Ekintza Plan Operatiboan jasotako jardueren jarraipena egitea	
Nazioarteko ekintza bat bultzatzea, ordainsari-berdintasunaren arloko jardunbide egokiak hedatzeko eta erakartzeko (Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategiaren esparruan).	
<b>SEGURTASUNA</b>	
<b>POLIZIA ETA LARRIALDIETAKO EUSKAL AKADEMIA</b>	
Emakumeak Ertzaintzaren oinarrizko agente-eskalan sartzeko I. Plana	
<b>LAN ETA ENPLEGUA</b>	<b>8.463.750</b>
<b>SAILA</b>	<b>1.378.469</b>
<b>Lehentasunezko jarduketak::</b>	<b>1.378.469</b>
Jarduera-kanpainak egitea ezbehar-tasan, behin-behinekotasunean, lanaldi partzialeko kontratazioan eta desgaitasunak dituzten pertsonen kontratazioan, genero-ikuspegiarekin	
Ordainsari-berdintasunari buruzko Lan Zuzendaritzaren berariazko plana	75.000
Lan Ikuskaritzaren jarduera-kanpainekin jarraitzea, gizonen eta emakumeen berdintasunarekin lotutako gaietan, sektore espezifikoetan	75.000
Hauteskunde sindikaletan gizonen eta emakumeen arteko berdintasunak duen egoerari buruzko azterlan estatistikoa egitea	
Lan Agintaritzari aurkezten zaizkion hitzarmen kolektiboen eta berdintasun-planen genero-inpaktuari buruzko txostenak egitea, gorde eta erregistratzeko.	40.865
Lan-harremanen eremuan, soldata-arrakalari eta emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko III. kongresua	80.000
"Balio bereko lana" gida, 2020an egina, inplementatzeko proiektu bat gauzatzea euskal enpresen multzo batean Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritzaren berariazko planaren esparruan.	
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko prestakuntza-plan espezifikoak garatzea, Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzarako.	
Berdintasunaren arloko prestakuntza- eta gaikuntza-programak bultzatzea gizarte-eragileentzat, enpresetan berdintasun-planak negoziatzeko, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen 901/2020 Errege Dekretua betez.	170.000
Diskriminazio eta Jazarpen Moralaren Euskal Behatokiari laguntzea. genero-arrazoiengatikoko diskriminazioaren aurkako dibulgazio-lanak egiteko lankidetzak-hitzarmenaren bidez.	
Soldata-arrakalaren aurkako dibulgazio-kanpaina	150.000
Enpresen eta erakundeen zuzendaritza-organoetan emakumeen ahalduntzea sustatzea eta emakumeen talentua txertatzea helburu duten dirulaguntzen agindua	175.000

Zainlab 1 eta 2 zaintzako kualifikaziorako hiru aldundietara	370.000
Mentis proiektua: zaintzaren arloko lanbide-kualifikaziorako prestakuntza-programa	242.604
<b>Beste jarduketa batzuk:</b>	
Hiruko elkarrizketa soziala eta gizarte-eragileen arteko etengabeko negoziazioa bultzatzea Gizarte Elkarrizketarako Mahaiaren bidez, lantaldeak indartuz (besteak beste, Berdintasuneko lantaldea).	
Gizarte- eta lan-arloko estatistikak hilerro argitaratzen eta urteko memoria egiten jarraitzea.	
«Lan-harremanen eredu berritu baterako dekalogo» Oñatiko Adierazpenean aurreikusitako helburuen garapena eta aplikazio praktikoa sustatzea; 2019ko apirilean onartu zen, Lanaren Nazioarteko Erakundearen mendeurrenean.	
<b>LANBIDE</b>	<b>7.085.281</b>
Genero-indarkeriaren, salerosketaren edo sexu-esplotazioaren biktima diren emakumeak kontratatzeke eta gizarteratzeko konpromisoa duen prestakuntza-programa.	85.281
164/2019 Dekretua, familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzkoa.	2.000.000
Emakumeen eta gizonen prestakuntza eta kontratazioa eremu maskulinizatu eta feminizatuetan 2023-2024	5.000.000
<b>GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA</b>	<b>50.000</b>
2030eko Soldata Arrakalaren aurkako Plan Estrategikoari buruzko ekintzak	50.000
Sektore publikoko zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan emakumeen presentzia aztertzea	
Telelanak Administrazioan duen eragina aztertzea	
Soldata-arrakalaren diagnostikoarekin jarraitzea Eusko Jaurlaritzaren Administrazio Orokorrean, baita EAEko erakunde, erakunde autonomo eta enpresa publiko nagusietan ere.	
IVAPekin batera, soldata-arrakalaren arloan prestakuntza ematea	
<b>EKONOMIA ETA OGASUNA</b>	
Soldata-arrakalari esleitutako partiden AURREKONTUA GAUZATZEKO datuak ustiatzeko aukera ematea	
<b>HEZKUNTZA</b>	<b>94.462.501</b>
Orientazio ez-sexistari buruzko prestakuntza, orientazioko langileei zuzendua	
Soldata-arrakala Berritzeguneen Plan Zuzentzailea	50.000
Industria-eremuko LHn emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna murrizteko orientazioa eta sentsibilizazioa	100.000
0-3 urte bitarteko haurrentzako haur-eskolen titularrak diren EAEko udalei zuzendutako diru-laguntza, zero eta hiru urte bitarteko haurrentzako udal-titulartasuneko haur-eskolen mantentze-kostuak finantzatzeko	3.500.000
0-3 urte bitarteko haur-eskola pribatuentzako laguntzak	17.525.126
Hezkuntza-itunak Haur eta Lehen Hezkuntzan	7.069.876
Haurreskolak Partzuergoaren finantzaketa. Haurreskolak Partzuergoak eskaintzen duen zerbitzua doakoa izango da familia guztientzat	65.442.000
Hezkidetzako II. Plana ezartzea eta haren jarraipena eta ebaluazioa egitea	30.000
Irakasleen gaitasun-profilaren etengabeko prestakuntza, hezkidetzaren ereduaren arabera. Prest Gara.	29.250
STEM helburu profesionalak eta STEM asmo profesionalak genero-ikuspegiarekin sustatzea - STEAM Euskadi Hezkuntza Estrategia	716.249

<b>OSASUNA</b>	
<b>OSAKIDETZA</b>	
Kontziliazio-lizentzien erabilerak sustapen-aukeretan eta soldatetan duen benetako eta hautemandako eragina ebaluatzea, genero-ikuspegia txertatuz: inkestetan kontziliazioaren eremua berrikustea	
Osakidetzan Administrazio Publikoko beste arlo batzuekin gertatzen diren lanaldi-murrizketen azterketa konparatiboa egitea, ondoren genero-berdintasunaren ikuspegitik ezar daitezkeen neurriak identifikatzeko: azterlan konparatiboa.	
Lanbide-garapenaren ebaluazioan genero-ikuspegia txertatzea, eta garapen profesionalaren arakasta-tasa aztertzea, sexuen arabera bereizita: genero-ikuspegia lanbide-garapenean	
<b>BERDINTASUNA, JUSTIZIA ETA GIZARTE POLITIKAK</b>	<b>4.254.080</b>
<b>SAILA</b>	<b>3.394.080</b>
Gurasotasun positiboko programa	250.000
Kontzilia zerbitzuaren kudeaketa	58.080
Ebidentzia zientifikoa kontziliazio-politiketan aplikatzea	50.000
Kontzilia komunitatearen garapena	70.000
Ziurtagiria eta aitorpena enpresei	60.000
Enpresentzako dirulaguntzen lerroa, 2024-2025 aldiko diagnostikoa eta kontziliazio-plana egiteko	336.000
3 urtetik beherako seme-alaben zaintzaileak kontratatzea	50.000
Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak, amatasun-lizentzia baliatu ez duten gurasoentzat	390.000
14 urtetik beherako seme-alabak zaintzeko pertsonak kontratatzeko laguntzak	2.000.000
3 eta 14 urte bitarteko seme-alaben zaintzaileak kontratatzea	15.000
18 asterainoko gurasotasun-baimenerako laguntzak, urtebetetik beherako adingabea zaintzeko (dekretu berria)	100.000
Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak, adingabeak zaintzeko langileentzat	15.000
<b>EMAKUNDE:</b>	<b>860.000</b>
EAEko soldata-arrakala murrizteko EKINTZA-PLANAREN (2022-2025) ezarpena, koordinazioa eta jarraipena	130.000
Euskal enpresa-sareak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin duen konpromisoa sustatzea ENPRESETAN eta erakunde pribatuetan berdintasunerako politikak garatuz, eta horretarako, aholkularitza, prestakuntza, laguntza ekonomikoa eta gizarte-aitortza ematea eta EnpresariAK EAEko emakumezko enpresarien, zuzendarien eta profesionalen federazioarekin lan egitea	490.000
Gizartea, eta bereziki gizonak, sentsibilizatzea baterako erantzukizun handiagoa izatearen beharreak, denbora-erabileretako egungo arrakala gutxituz, besteak beste GIZONDUZ ekimenaren bitartez; bere helburua da emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde gizonak gehiago inplikatzeko	230.000
Herritarrak defendatzea eremu pribatuko sexuaren ziozko DISKRIMINAZIO-EGOEREN aurrean, informazioa eta aholkuak ematea, ikerketak egitea eta gomendioak plazaratzea.	
ELKARRIZKETA SOZIALAREN MAHAIAREN genero-taldea koordinatzea, gizarte eragileek soldata-arrakala murrizteko ekintza-plana betetzen duten inplikazioa sustatzeko	
ARIZMENDIARRETA FUNDAZIOARI dirulaguntza bat ematea	10.000
<b>EKONOMIA ETA OGASUNA</b>	
Soldata-arrakalari esleitutako partiden AURREKONTUA GAUZATZEKO datuak ustiatzeko aukera ematea. Jarduera honen bidez, Soldata Arrakalaren aurkako Estrategia osatzen duten plan operatiboetan hartutako konpromisoen jarraipena erraztu nahi da	

Berdintasunerako planen diseinua sustatzea, Elkargi, EBBrekin egindako hitzarmenen bidez. Espero dena da berdintasun-planak dituzten enpresen kopurua handitzea da.	
Emakumeen jarduera-tasa handitzea, FSE+ programaren bidez kalitatezko enpleguetan parte hartuta.	
Ekonomia eta enpresa foroetan emakumeen presentzia bultzatzea, Saileko goi-karguetan emakumeek parte har dezaten.	
<b>TURISMO, MERKATARITZA ETA KONTSUMO</b>	<b>160.000</b>
Turismo-enpresetan gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ezabatzeko esku-hartzeak inplementatzea	160.000
<b>SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO PLAN OPERATIBOA, GUZTIRA</b>	<b>107.390.331</b>
<b>KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA</b>	<b>33.000</b>
“Baloreetan BAT”: gizonetik balio-aldaketa (kirolariak eta teknikariak), kirolarekiko zaintza eta eta kontziliazio lanak bere gain hartzeko	15.000
Euskara-teknikarien feminizazioari buruzko azterlan bat	18.000
<b>GUZTIRA</b>	<b>107.423.331</b>

Taulari buruzko oharra:

1. Bi aurrekontu bereizten dira. Lehenengoa Soldata Arrakalaren aurkako Plan Operatiboan jasotakoa da, eta bigarrenak (Kultura eta Hizkuntza Politika Saila barne) identifikatutako eta soldata-arrakalari aurre egitera bideratutako aurrekontu osoa hartzen du.
2. Taulan agertzen diren jardura batzuek ez dakarte berekin aurrekontu espezifikorik, izan langileen gastuen I. kapituluaren kargura daudelako, edo izan aurrekontu zabalagoen zati direlako
3. Lan eta Enplegu Sailak bikoiztu egingo du, 2023arekin alderatuta, Soldata Arrakalaren aurkako Planera bideratzen duen aurrekontua. Hala, 2023an 610.000 €-koa izatetik 2024an 1.378.460 €-koa izatera igaroko da.
4. Hezkuntza Sailak hirukoiztu egingo du bere aurrekontua, 2023arekin alderatuta, neurri handi batean 0-3 urte bitarteko eskolen doakotasunagatik familia guztientzat.
5. Ezezagun dira Osakidetzaren, EITBren, SPRIren eta URaren aurrekontu zehatzak, nahiz eta, beren planetan soldata-arrakalari aurre egiteko helburuak eta jarduerak dituzten.

**Osakidetza.** Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planaren (2021-2024) helburua da kategoriaren araberako soldata-arrakala % 5 edo txikiagoa izatea. 2022an soldata-arrakala % 16,28koa zen. Horretarako, hurrengo ekintzak planteatzen dira:

- Kontziliazio-lizentzien erabilerak sustapen-aukeretan eta soldatetan duen benetako eta hautemandako eragina ebaluatzea, genero-ikuspegia txertatuz: inkestetan kontziliazioaren eremua berrikustea.
- Osakidetzan Administrazio Publikoko beste arlo batzuekin gertatzen diren lanaldi-murrizketen azterketa konparatiboa egitea, ondoren genero-berdintasunaren ikuspegitik ezar daitezkeen neurriak identifikatzeko: azterlan konparatiboa
- Lanbide-garapenen ebaluazioan genero-ikuspegia txertatzea, eta garapen profesionalaren arrakasta-tasa aztertzea, sexuen arabera bereizita: genero-ikuspegia lanbide-garapenean.

Nabarmentzekoa da Zuzendaritza Nagusiaren barruan SOLDATA-ARRAKALAREN TALDE bat eratu dela. Talde honek prestakuntza espezifiko jaso du soldata-arrakala murrizteko planteatutako ekintzetan lan egiteko.

**EITB.** Orokorrean, erakundeko soldata arrakala emakumeen aldekoa da, eta taldearen arrakala orokorra -% 0,60koa da. Hauek dira soldata-arrakalaren arloan dituen konpromisoak:

- Berdintasun Planean zehaztutako adierazleak zehazten eta aztertzen jarraitzea, eta txostenak erregulartasunez aurkeztea, indarrean dagoen legearen arabera.
- Soldata-arrakalaren aurrerapena zaintzea eta eragin handiko faktoreen analisisan sakontzea, irtenbide egokiak ezartzeko.

**SPRI eta IKEKS.** . Bere ekintza-planaren barruan, bere eskumen-esparruaren barruan, soldata-arrakala murrizten laguntzeko helburua jasotzen du. Zentzu honetan, ekintza nagusiak dira:

- Soldata-auditoria bat egitea, 6/2019 Errege Lege Dekretuaren ezarpen-esparruan argitara ematen diren jarraibide metodologikoei erreparatuz.
- Prestakuntza-planaren barruan, maskulinitate berrien gaiarekin lotutako prestakuntza-ekintza bat eta zainketek egungo eredu ekonomikoan duten eraginari buruzko prestakuntza-saioak egitea, bizitzaren iraunkortasuna kontuan hartzen duen enpresa-eredu bati nola lagundu aztertzeke.
- Emakumeek sustatutako enpresa-proiektuak sustatzea.
- Erabaki eta zuzendaritza eremuetan emakumeen presentzia eta eragina sustatzea helburu duten enpresen edo enpresa-elkarteen ekimenak sustatzea edo diruz laguntzea, hitzarmenen, aitortpenen, laguntzen eta abarren bidez.
- Emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua sustatzea SPRIren eta IKEKSren zuzendaritza-batzordearen osaeran.

**URA.** 2023rako planifikatuta zegoen ordainsari-auditoria genero-ikuspegiarekin egingo du. 2024rako, besteak beste, honako hau planteatzen da:

- Emakumeak kolektibo maskulinizatueta lanpostuetan sartzeko ekintza positiboak diseinatzea eta aplikatzea.
- Erakundearen kontziliazio erantzukiderako plan bat egitea eta ezartzea.
- Emakumeei erabaki-postuetara iristea oztopa diezaieketen faktoreei buruzko informazio espezifikoa izatea.

### 6.3. III. ESKU-HARTZE ARDATZEKO JARDUERAK: "EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK"

Martxoaren 1eko 8/2013 Dekretuaren arabera, Emakunderi dagokio emakumeen aurkako indarkeriaren arloko politikak zuzentzea eta koordinatzea. Zehazki, honako hauekin koordinatzen da:

- Eusko Jaurlaritzako sailak: enplegua eta Gizarte Politikak, Osasuna, Segurtasuna, Lana eta Justizia, Hezkuntza eta Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza.
- Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Foru Aldundiak.
- Udalak – EUDEL.
- Organismo autonomikoak, nazionalak eta nazioartekoak.

Halaber, honako gune hauek koordinatzen ditu:

- Sailarteko Batzordea.
- Erakunde arteko Batzordea.
- Etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakundeen arteko II. Akordioa.
- Berdinsarearen Indarkeria Batzordea (Eudel).
- Emakumeen eta neskatuen sexu-esplotaziorako salerosketaren aurkako mahaia.

Emakumeen aurkako indarkeriak egiturazko sustraiak ditu, eta bizitzako dimentsio eta eremu guztiei eragiten die. Horregatik, Eusko Jaurlaritzak eman beharreko erantzuna diziplinartekoa da. Ildo horretan, Sail guztiak batzen dira, nahiz eta bakoitzak bere eskumenen arabera honetan ikus daitekeen bezala:

10. taula. Esku-hartzeak "emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak" ardatzean

<b>EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK (EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANAREN III. ARDATZA)</b>	
AURREIKUSITAKO JARDUKETAK	Identifikatutako aurrekontua 2024
<b>SAIL, ERAKUNDE AUTONOMO ETA PARTZUERGO GUZTIAK</b>	
Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren 2021eko uztailaren 9ko Aginduaren aplikazioa. Agindu horren bidez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena gertatzen den kasuetan jarduteko prozedura arautzen da.	
<b>LEHENDAKARITZA</b>	<b>11.325</b>
Sexu-hezkuntzari buruzko 2 ikastaro, indarkeria matxistak prebenitzeko. Sexu eta genero aniztasuna arau gisa (eta ez salbuespen gisa)	4.950
Gazteekin indarkeria matxista prebenitzeko estrategiari buruzko 2 ikastaro hezkuntzan	2.375
Auzolandegiak eta Euskadiko Gazteak Lankidetzan programan indarkeria matxistei aurrea hartzeko eta aurre egiteko ezarritako arreta-protokoloak onartzea, eta arlo horretan bi sentsibilizazio-saio ematea	2.000
Indarkeria matxisten aurrean prebenitzeko eta jarduteko Protokoloak lantzearekin batera, bi prestakuntza-saio emango zaizkie Gazteria Zuzendaritzako langileei, Euskadiko Gazteak eta Gazteak Lankidetzan Boluntariotzako Esparruen Programetan arreta emateko	2.000
<b>SEGURTASUNA</b>	<b>15.342.062</b>

"EBA Informazioaren Kudeaketa Partekaturako Polizia Sistema (Etxekoen eta Emakumeen Babesa)" aplikatzea	56.604
Indarkeria matxistari arreta emateko koordinazio-protokoloak 2022-2024 ezartzea eta horien jarraipena egitea Ertzaintzan	62.194
Arreta espezializatua ematen jarraituko du indarkeria matxistari aurre egiten dioten emakumeei (app Bortxa, app 12 SOS Deiak, ...)	5.000.000
Indarkeria matxistaren biktimen arriskua baloratzeko tresnaren ebaluazioa, eguneratzea eta jarraipena	100.000
Biktimak babesteko segurtasun pribatua	5.000.000
Genero-indarkeriaren alorrean arreta berezia duten 99 ertzain	5.123.264
Ertzaintzaren Gizakien Salerosketaren aurkako Plan Estrategikoaren helburu orokorrei jarraipena ematea	
<b>POLIZIA ETA LARRIALDIETAKO EUSKAL AKADEMIA</b>	
Azaroaren 25aren inguruan sentsibilizazio-ekintzak egitea Akademian.	
Genero-indarkeriaren arloan emandako prestakuntza berrikustea eta eguneratzea, emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazioa eta ikerketa hobetuz, beste erakunde eta instituzio batzuekin koordinatuta.	
Genero-indarkeriari buruzko prestakuntza eta sentsibilizazioa emateko ekintza espezifikokoak, emakumeen aurkako indarkeria matxistako egoeretan prebentzioan, detekzioan eta arreta goiztiarrean funtsezko eragile diren aldetik.	
Indarkeria matxistari buruzko prestakuntza espezializatua Akademiako langile guztientzat	
Emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko berariazko prestakuntza ematea Euskal Autonomia Erkidegoko Polizia osoari, eta prestakuntza espezializatua eta etengabea ematea indarkeria matxistaren biktimak diren emakumeak zuzenean artatzen dituzten profesionalentzat.	
Akademian dauden pertsona guztientzat genero-ikuspegia duen jokabide-kode bat definitzea.	
Emakumeen aurkako indarkeria matxistagatiko diziplina-falta oso larria sartzeari buruzko Barne Erregimeneko Araudian, eta, bereziki, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, bai eta hautaketa-prozesuetan izandako beste jokabide batzuk ere.	
Akademian sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean jarduteko protokolo espezifikoko baten diseinua eta ezarpena sustatzea.	
Pertsonen sexuagatiko jazarpena eta sexu-jazarpena identifikatzen jakiteko ekintzak sustatzea.	
Ekintza espezifikokoak bultzatzea sexuagatiko jazarpenaren eta sexu-jazarpenaren aurrean dauden mekanismoak ezagutzeko.	
Eskubideak zabaltzeko ekintza espezifikokoak bultzatzea, emakumeek ez dezaten salatzen beldurrik izan sexuagatiko jazarpen edo sexu-jazarpen kasuetan.	
<b>LAN ETA ENPLEGUA</b>	
<b>LANBIDE</b>	
Hala behar duten eta bizirik atera diren emakumeen eskura jartzen diren enplegu-baliabideak areagotzea, haien laneratzea areagotzeko, biktimak diren emakumeen arretarako barne-protokoloak egokituz eta indarkeria-egoerak egiartzatzeko moduak eguneratuz.	
Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta ematen esku hartzen duten profesionalen prestakuntza iraunkorra, nahikoa eta eremu eta erantzukizun-maila guztietara egokitua bermatzea	
<b>GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA</b>	
EAEko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan jarduteko protokoloaren aplikazioa eta eragin-kortasuna kontrolatzea	

<b>EKONOMIAREN GARAPENA, JASANGARRITASUNA ETA INGURUMENA</b>	
<b>URA – URAREN EUSKAL AGENTZIA</b>	
Sexu-jazarpenera eta jazarpen sexistak edo sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta horrelako egoeretan jarduteko protokoloa	
<b>SPRI - ENPRESA-GARAPENERAKO EUSKAL AGENTZIA</b>	
Sexu-jazarpeneraren eta jazarpen sexistaren aurrean jarduteko protokoloa	
<b>EKONOMIA ETA OGASUNA</b>	
<b>EUSTAT</b>	
Azaroak 25, Genero indarkeriari buruzko txostena argitaratzea	
<b>HEZKUNTZA</b>	<b>80.000</b>
Modu aktiboan parte hartzen dute sexu-indarkeriaren biktimei diren emakumeei harrera hobea egiteko III. Akordioaren Erakundearteko Talde Teknikoan.	
UPV/EHUn ordaindu beharreko prezio publikoei buruzko aginduan sartzea genero-indarkeriaren biktimei eta haien ardurapeko 25 urtetik beherako seme-alabei aplikatu beharreko murrizketak.	
EAEan egoitza duten unibertsitateekin sinatutako hitzarmenei eustea. Hitzarmen horien bidez, matrikuletan aplikatzen diren murrizketak ordaintzen zaizkie, hainbat arrazoiengatik, besteak beste, genero-indarkeriaren biktimei izateagatik.	80.000
Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimek beka jaso ahal izango dute, betiere araudian aurreikusitako baldintza guztiak betetzen badituzte, 2022-2023 ikasturtean gairatutako irakastorduei buruz ezarritako baldintzak izan ezik, bekadun diren urte kopuruaren mugarekin eta 2022-2023 ikasturtean kredituen ehuneko jakin bat gairatutako eskakizunarekin.	
Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei diren emakumeen seme-alabei lehentasuna ematea eskola-garraioan, behin-behineko baimena eskatzen duten ikasleen kopurua plaza hutsena baino handiagoa denean.	
II. Hezkidetzaren Planaren esparruan, honako jarduerak hauek egingo ditu: 1. Indarkeria matxistaren arloko prebentzio- eta sentsibilizazio-jarduerak, Emakunderekin lankidetzan eta Emakunde egiten dituen kanpainak zabalduko dira. Jarduera hori barne-baliabideekin egiten da. 2. Ikastetxeei indarkeria matxistako kasuak (sexu-indarkeria barne) atzemateko eta kasu horietan jarduteko jarraibideak eskaintzea 3. Ikastetxeetan detektatutako emakumeen eta nesken aurkako indarkeria-kasuei buruzko datuak biltzea, mota guztietako eraso sexistak, sexualak, homofobikoak, lesbofobikoak eta transfobikoak barne. 4. Indarkeria matxistako kasuen jarraipena egitea, mota guztietako eraso sexistak, sexualak, homofobikoak, lesbofobikoak eta transfobikoak barne, Hezkuntza Ikuskaritzatik. 5. Hezkuntza Ikuskaritzatik genero-indarkeriako kasuen kopuruari buruzko txosten bat egitea, mota guztietako eraso sexistak, sexualak, homofobikoak, lesbofobikoak eta transfobikoak barne hartuta.	
<b>HAURRESKOLAK PATZUERGOA</b>	
Sexu-jazarpenera prebenitzeko Haurreskoletako Protokoloa berrikustea eta eguneratzea, indarrean dagoen araudian xedatutakoaren arabera.	
<b>LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIOA</b>	<b>39.422</b>
Etxeok tratatu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko Erakundearteko II. Akordioan parte hartzea.	
Alokairu-erregimeneko etxebizitza zuzenean esleitzea: genero-indarkeriaren biktimei diren emakumeei alokairu-erregimeneko etxebizitza bat esleitzen zaie, eta etxebizitza horren kuota haien diru-sarreraren arabera izango da. Neurri hori kasu larrietan eta salbuespenekoetan aplikatzen da, betiere baldintza batzuk betetzen badira.	



Etxebiden izena ematea alokairu-erregimenean: 4 puntu gehiago baremazio orokorrean eta lehentasunezko kupo batean sartzea; gutxieneko diru-sarrerak egiaztatetik salbuestea; etxebizitarik ez izateko baldintza salbuesteko aukera; eskatzen duen edozein udalerritan erroldatzeko betebeharretik salbuestea eta, arriskua dagoenean, alokairuko etxebizitza aldatzeko aukera.	39.422
Indarkeria matxistaren arloko sentsibilizazioa, Etxebizitza Sailburuordetzako langileak prestatzeko eta hedatzeko jardueren bidez.	
Genero-ikuspegia txertatzea lurralde- eta hirigintza-plangintzako tresnetan eta hiri-berroneratzeko prozesuetan. Espazio publikoan segurtasuna bermatzeko beharra.	
Etxebizitza eskuratzeko aukera genero-ikuspegiarekin sustatzea: etxebizitzaren araudia egokitzea genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei arreta emateari dagokionez, martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartutako Berdintasunerako Legea	
Etxebizitza Sailburuordetzak kudeatzen dituen etxebizitzak eraikitze prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea: besteak beste, segurtasunik eza edo segurtasunik ezaren pertzepzioa sor dezaketen elementu guztiak azpimarratuz.	
<b>OSASUNA</b>	
Genero-Indarkeria detektatzeko eta prebenitzeko ekintzak bultzatzea	
<b>OSAKIDETZA</b>	
Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa aplikatzea	
Genero-indarkeriaren, sexu-erasoen eta emakumeen genitalen mutilazioaren biktima diren emakumeei ematen zaien arreta indartzea eta hobetzea	
<b>BERDINTASUNA, JUSTIZIA ETA GIZARTE POLITIKAK</b>	<b>12.632.255</b>
<b>SAILA</b>	<b>11.199.680</b>
EAEko emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzkoa.	259.545
SATEVI (Indarkeriaren Biktimentzako Telefono Bidezko Arreta Zerbitzua) kudeatzea eta koordinatzea.	514.081
Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako prestazio ekonomikoa.	2.100.000
Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren ondorioz hildako biktimen seme-alaba umezurtzentzako laguntza ekonomikoa	450.000
Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen arretaren arloko kudeaketa integratua.	
Erakundeen arteko koordinazio- eta lankidetzak-ekintzetan parte hartzea: Indarkeria Matxistaren III. Erakunde Akordioaren ondoriozko egitura guztietan parte hartzea, maila politikoan zein teknikoan, Bizkaiko Behatokia.	
Barnahus proiektua, sexu-indarkeriaren biktima diren adingabeei eta haien familiei arreta espezializatua eta integratua ematea.	450.000
Haur eta nerabeenganako indarkeriaren aurkako estrategia (2022-2025)	45.000
Haurrak eta Nerabeak Zaintzeko Zerbitzua (Zeuk Esan)	442.750
Doako laguntza juridikoaren kalitatea eta eraginkortasuna eta ofiziozko txanda bultzatzea.	50.000
Jarraipena emango zaio emakumearen aurkako, familia barruko eta sexu-askatasunaren aurkako indarkeria-delituen biktimei berehalako laguntza juridikoa emateko Legelarien Euskal Kontseiluarekin sinatutako hitzarmenari.	2.300.000
Euskadiko espetxe-eredu berriaren garapenean aurrera egingo da. Eredu horretan, berdintasuna eta genero-ikuspegia jarduera-ildo bat dira, bai eta oinarritzko printzipio bat ere.	60.000
Justiziarekiko lankidetzak-zerbitzu guztiak Istanbulgo Hitzarmenean jasotako emakumearen aurkako indarkeriaren definiziora egokitzea.	
Epaitegietan behar adina langile eta material egongo dela bermatuko da, biktimei babes osoa emateko adierazpide guztietan.	
Emakumearen aurkako Indarkeriaren arloko Euskadiko Koordinazio Zentroa .	

Delituen biktimei arreta ematea bultzatuko da Biktimari Laguntzeko Zerbitzuaren lanaren bidez.	1.183.957
Gakoa Programa: emakumeen aurkako indarkeriagatik kondenatutako gizonekin lana	2.486.067
Laguntza psikoterapeutikoko zerbitzu bat eskainiko zaie genero-indarkeriako eta/edo sexu-erasoko delituak egiten dituzten zigortuei	170.997
Justizia Errestauratiboaren Zerbitzua.	687.283
<b>EMAKUNDE</b>	<b>1.432.575</b>
Euskal gazterian emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzeko BELDUR BARIK programa bultzatzea eta kudeatzea	170.000
Emakumeen aurkako indarkeria-portaerei buruzko sentsibilizazio eta/edo prebenitzeko jarduerak bultzatzen eta sustatzen dituzten erakunde, elkarte eta fundazioentzako DIRULAGUNTZEN deialdia kudeatzea	318.075
Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren ezagutza sustatzea, eta indarkeria horren eraginari eta dauden baliabidei buruzko datuak sistematikoki biltzea eta zabaltzea	35.000
JABETUZ – Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimak artatzen dituzten profesionalentzako prestakuntza sustatzea.	214.500
Prebentzioan esku hartzeko eta emakumeen aurkako indarkeriaren adierazpen berriei arreta emateko programak sustatzea (behartutako ezkontzak, salerosketa, EMG...), detekzioan eta erantzun integralean laguntzen duten erakundeei laguntzak emanda	510.000
Etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko Erakundeen arteko II. Akordioaren Jarraipen Batzordearen kudeaketa tekniko eta administratiboa zuzentzea eta bere gain hartzea	90.000
EAEko emakumeen aurkako indarkeriaren arloko beste koordinazio-jarduera batzuk kudeatzea	95.000
EAEko emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean egin beharreko jarduna koordinatzeko Erakundeen arteko III. Akordioa ezartzea	
Indarkeria matxistaren biktima/biziraun duten emakumeen elkarrekin lankidetzak indartzea	
Erakunde, elkarte eta fundazioei laguntzak ematea, emakumeen aurkako indarkeriazko portaerei buruzko sentsibilizazio eta/edo prebentzio jarduerak bultzatzeko eta sustatzeko	
Deustuko Unibertsitatean emakumeen aurkako indarkerian esku hartzeari buruzko unibertsitate-master ofiziala egiteko Laguntzak kudeatzea	
Sexu-esplotaziorako emakumeen eta neskatuen salerosketaren aurkako mahaia koordinatzea.	
BERDINSAREAren esparruan Indarkeria Batzordean parte hartzea eta hari laguntzea.	
<b>KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA</b>	<b>111.500</b>
Lan-kultura Berdintasunerantz eta Anistasunerantz eraldatuz" proiektuaren barruan prestakuntza- eta sentsibilizazio-ekintzak garatzea.	3.000
ZURE TALDEKOAK GARA zerbitzua ematen jarraituko da, kirol-arloko indarkeria-kasuei arreta emateko	60.500
Kirol-klubetan sexu-jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko ingurune inklusiboak sortzeko esku-hartze pilotua.	17.000
Kultura-eremuetan genero-indarkeriaren aurkako ekintzak.	25.000
Kiroleko sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren arloko arreta-protokoloak egitea bultzatuko da, prestakuntzaren, kontrolaren eta ikuskaritzaren bidez.	6.000
<b>HABE</b>	
Emakumeen aurkako indarkeria-motei eta horiek desberdinkeriarekin duten harremanari buruzko gizarte –pertzepzioa areagotzea euskara ikasten ari diren ikasleen artean. Euskara ikasi/irakasteko HABEK lantzen dituen baliabideen bitartez emakumeen aurkako indarkeriari buruzko sentsibilizazioa handitu.	

<b>EITB</b>	
Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa.	
<b>GUZTIRA</b>	<b>28.216.564</b>

Taulari buruzko oharrak:

- Jarduera batzuek ez dakarte aurrekontu espezifikorik, langileria-gastuen I. kapituluaren kargura egiten baitira, edo partida handiagoen parte dira.
- EBA, Emakumeen eta Etxekoen Babesa, proiektua Ertzaintzaren eta udaltzaingoan genero-indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren espediente guztiak elkarrekin kudeatzeko sistema digital berria da. Proiektu horrek aukera emango du:
  - Formatu berean sortzea eta partekatzea emakumeen aurkako indarkeriari buruzko espediente guztiak.
  - Emakume bakoitzaren arrisku-ebaluazio guztiak homologatzea, salaketa edozein polizia-kidegotan jartzen dela ere..
  - Seme-alaben arriskua modu berean ebaluatzea
  - Arrisku diagnostikoaren mailaren arabera babes egokia ezartzea
 Gainera, EBA proiektua emakumeen aurkako indarkeria-gertakari bakoitzean parte hartzen duten gainerako eragileei ere zabalduko zaie: epailetzari, Fiskaltzari, Gizarte Zerbitzuei, Osakidetzari, Emakunderi, Auzitegiko Medikuntzako Institutuari, etab.
- LANBIDEn 42 enplegu-bulegoetan orientazio-zerbitzu espezifikoa dago, genero-indarkeriaren biktimen tutore bat, hain zuzen ere. Tutore horrek emakumeen datu konfidentzialak eta enpleguari buruzko datuak tratatzen ditu.
- SATEVI (Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila) informazio- eta arreta-zerbitzua da; 51 hizkuntzatan ematen du arreta, eta entzuteko eta/edo hitz egiteko desgaitasuna duten pertsonen eguneko 24 orduetan, urteko 365 egunetan. Biktima diren emakumeei eta haien hurbilekoei zuzenduta dago, bai eta emakumeen aurkako indarkeriaren arloan lan egiten duten profesionalen ere. Bikotekideak edo bikotekide ohiak eragindako indarkeriaz gain, beste indarkeria mota batzuk ere artatzen ditu: familia barruko indarkeria, sexu-jazarpena eta/edo sexuan oinarritutako jazarpena lan-eremuan, sexu-erasoak, prostituzio behartua eta gizakien salerosketa sexu-esplotaziorako, besteak beste.
- Segurtasun Sailak aurrekontuaren % 54 biltzen du. Garrantzitsua da nabarmentzea genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen arreta ematen espezializatutako ertzainen kopuruak gora egin duela. Zehazki, 70 langile izatetik 92 izatera pasatuko da 2024rako.
- Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politika Saila, taulan jasotako jarduera aniztarako identifikatutako aurrekontuaren % 44,8rekin. Ehuneko horretatik, Emakundek % 11 kudeatzen du

**Osakidetza.** Genero-indarkeriaren, sexu-erasoen eta emakumeen genitalen mutilazioaren biktima diren emakumeen ematen zaien laguntza indartzeko eta hobetzeko, identifikatutako jarduerak egiten jarraituko da.

**EITB.** Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurrean jarduteko protokoloa dauka. Azken urteotan, gutxika-gutxika, ETBko hitzarmen kolektiboetan, zehapen-araubidearen barruan, falta larri edo oso larri gisa jaso dira “sexu-jazarpeneko eta sexuagatiko jazarpeneko” ekintzak eta jokoak.

**SPRI eta IKEKS.** SPRIk 2015az gero sexu-jazarpenaren eta/edo sexuagatiko jazarpenaren kasuetarako jarduketa-protokoloa du, eta 2021. urtearen amaieran eguneratu da. Formalki, Jokabide desegokietan eta/edo pertsonen arteko gatazketan jarduteko protokoloa deitzen da.

**URA.** sexu-jazarpena eta jazarpen sexista edo sexuagatiko jazarpena prebenitzeko eta horrelako egoeretan jarduteko protokoloa aplikatzen da, 2021eko ekitaldian eguneratua eta Emakumeen eta Gizonen

Berdintasunerako Planaren barruan. Protokoloa Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko 50 langile baino gehiagoko erakundeetan sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokoloaren proposamenean oinarritzen da, Uraren Euskal Agentziaren errealitatera egokituta. Protokoloaren lehenengo bertsioa 2016ko otsailaren 23an onartu zen, eta 2021ean berrikusi egin zen, puntu batzuk aldatuz, hala nola aholkularitza konfidentzialaren osaera eta hura osatzen duten pertsonen langileei komunikatzeko modua.

Emakumeen bizitzak indarkeria matxistatik gabe egotea lortzeko jardueretarako identifikatutako guztizko aurrekontua 1.317.638 € handitu da, 2023ko aurrekontuekin alderatuta. Hala ere, ez da benetako aurrekontua, ez baita kontuan hartu I. kapituluko (Langileak) gastua, 2024an burutzea aurreikusten den jarduera askok dakarrena.

Hala, txosten hau idazteko jaso diren aurrekontu-partidak, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren aurkako borrokari dagokionez, EAEko 2023ko aurrekontu orokorraren % 0,19 dira. Berriz, aztertutako Administrazio Orokorraren (1-12 atalak, EAEko Administrazioa osatzen duten beste erakunde batzuei egindako transferentziak kenduta) , bai eta haren erakunde autonomoen eta partzuergoen aurrekontuaren % 0,21.

## 6.4. HELBURU BAKARRA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA LORTZEA DUTEN BESTE JARDUERA BATZUK

Atal honetan, soldata-arrakalaren, ekintza positibioen eta indarkeria matxistarik gabeko bizitzaren ataletan jaso ez diren eta helburu eskusiboa emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzea duten guztiak jasotzen dira. Alde horretatik, berdintasuna helburu bakarra duten jardueratzat hartzen dira genero-desberdintasunak ezabatzen eta/edo emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzen dutenak.

Jarraian, sailka, berariazko aurrekontua eta jarduketa horiek zehazten dira, identifikatu ahal izan direnean. I. kapituluko aurrekontua ez da kontuan hartu aurrekontua zehazterakoan.

### 11. taula. Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzea helburu bakartzat duten jarduerak

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA LORTZERA BIDERATUTAKO BESTE JARDUERA BATZUK (Soldata-Arrakalaren aurkako Planaren partiden aurrekontua, Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak, eta ekintza positiboak ez dira sartzen )	Identifikatutako aurrekontua 2024
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak sustatzeko eginkizunak dituzten langileentzako aurrekontua. I. Kapituluak. Administrazio Orokorra eta bere organismo autonomoak.	2.000.000
LEHENDAKARITZA	24.700
1121. EGITURA ETA LAGUNTZA	
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	22.000
1311. ACCIÓN EXTERIOR	
Euskadi Basque Country 2025 Estrategiaren jarraipena egitea, bai eta Basque Country Markaren Plan Operatiboaren eta berdintasunaren arloko jarduketa zehatzen jarraipena ere.	
Emakunderen lidergopean nazioarteko lankidetzak-ekintza bat sustatzea, lankidetzak berriak bilatzeko eta akordioak ezartzeko nazioarteko organismoekin eta beste herrialde batzuekin, bai eta egun daudenak sendotzeko ere.	
Berdintasunaren arloan aitortutako agenda globaletako eta nazioz gairik sareetako hitzordu nagusietan parte hartzea sustatzea: nazioarteko erakundeekin lankidetzarako esparru eta/edo dinamika egonkorak ezartzea, bai eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparruan giltzarri diren nazioarteko sareekin ere, hala nola NBE-EMAKUMEAK edo Genero Berdintasunaren Europako Institutuarekin, bai eta Iberoamerikako Idazkaritza Nagusiarekin edo Eskualdeen Europar Kontseiluarekin ere.	
Berdintasunaren arloko prestakuntza- eta sentsibilizazio-proiektua sustatzea mundu osoko euskal etxeetako langileentzat, berdintasuna kudeaketaren kalitate-elementu gisa landuz.	
Europa mailako berdintasun-adierazleen azterketan lan egitea, genero-berdintasunaren indizea hobetzeko. Horretarako, lidergo-posizioari eusteko eremuak identifikatu, eta posizio hobea lortzeko jarduerak areagotuko dira.	
Emakunderen parte hartzea sustatzea NBEko Emakumearen Egoera Juridiko eta Sozialaren Batzordearen edizio berrian.	
Euskadiren, Ameriketako Estatu Batuetako Ordezkaritzaren bidez, Emakunderekin lankidetzan Emakunde-Emakumearen Euskal Erakunde zuzendariaren CSW67ko Side Eventen parte hartzea koordinatzea.	
1122. GIZARTE TRANSIZIOA ETA 2030 AGENDA	
Promover en la línea de ayudas y subvenciones del programa de Bonos Agenda 2030, actuaciones que de manera transversal incorporen el <i>ODS-5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas</i> .	
3222. GAZTERIA	

Gazteen Euskal Behatokiak (GEB), gazteekin lan egiten duten eragileentzako prestakuntza-planaren barruan, 2 ikastaro egingo ditu nerabeekin lan egiteko tresna pedagogikoei buruz, berdintasunari eta maskulinitateari buruz	2.700
Hezkuntza-Aisialdiaren esparruan, berdintasun-edukiak dituzten materialak erabiliko dira, besteak beste, Beldur Barik Gida, aisialdiko begirale izango denak gutxieneko prestakuntza izan dezan gai horretan.	
<b>5414. BERRIKUNTZARAKO FUNTSA</b>	
Ikasleen artean bokazio zientifiko-teknologikoak pizteko neurriak	
Talentu zientifiko-teknologikoa sustatzea, batez ere emakumeen artean, bokazio zientifiko-teknologikoak erraztuko dituzten jardueren bidez (STEAM estrategiaren esparrua)	
<b>SEGURTASUNA</b>	142.000
<b>2211. EGITURA ETA LAGUNTZA</b>	
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana ezartzen laguntzeko ekintzak.	100.000
Ertzaintzarako emakumezko hautagai berriak erakartzeko kanpaina	
Polizia-kidegoetan emakumeak sustatzeko planak egitea, sarbidean eta karrera profesionalean aukera-berdintasuna bermatzeko, emakumeen ordezkartza eskasa zuzentzeko eta polizia-eraginkortasuna areagotzeko.	
Euskal Herriko Poliziaren Hautaketa eta Prestakuntza Araudia onartzen duen uztailaren 19ko 315/1994 Dekretua izapidetzea. Dekretu horretan, hautaketa-prozesuetan sexuen arteko aukera-berdintasunaren printzipioa betetzen dela bermatzeko, ezabatu egiten da hautaketa-prozesuetan parte hartzeko altueraren betekizuna, eta xedapen bat sartzen da, haurdunaldian, erditzean edo erditu ostean dauden emakumeek -medikuek egiaztatuta- prozesuan parte hartzen duten gainerako pertsonen baldintza berberetan egongo direla bermatzeko.	
<b>2223. ERTZAINZA ZERBITZUAN</b>	
Ertzaintzan Emakumeak Sustatzeko I. Plana	
Emakumeak Ertzaintzaren oinarritzko agente-eskalan sartzeko I. Plana	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proba fisikoak hautaketa-prozesuaren hurrengo deialdira atzeratzea, jaio aurreko, erditzeko edo jaio ondoko egoeran dauden emakumeen kasuan.</li> <li>2. Hautaketa-prozesuetan parte hartzeko gutxieneko altuera kentzea.</li> <li>3. Emakumeek beren lanaren ezaugarri anatomiko, fisiologiko eta psikosozialekin lotuta dituzten premia espezifikoko aztertzea, uniformearen, ezkutu edo beste tresna batzuen erabilera barne.</li> </ol>	
Eusko Jaurlaritzako Segurtasun Saileko langile lan-kontratudunen Berdintasunerako I. Plana	12.000
<b>POLIZIA ETA LARRIALDIETAKO EUSKAL AKADEMIA</b>	
Berdintasun II. Planaren Garapena	30.000
<b>LANA ETA ENPLEGUA</b>	639.400
<b>3112. LANA</b>	
Jazarpenaren eta diskriminazioaren aurkako Euskal Behatokiari, genero-diskriminazioaren aurkako dibulgazio-lanak egiteko lankidetzak-hitzarmena dela-eta.	25.000
<b>3211. ENPLEGUA</b>	
“Elkarrekin Gehiago Gara” proiektu esperimentalak.	113.400
“Kontziliatu espazioa” proiektu esperimentalak.	148.000
“Emakumeak, talentuak eta aukerak” proiektu esperimentalak.	150.000
“Gizartean baztertuta dauden edo hala egoteko arriskuan dauden emakumeak eta guraso bakarreko familiak gizarteratzeko zerbitzua” proiektu esperimentalak.	73.000
<b>LANBIDE</b>	
<b>3111. EGITURA ETA LAGUNTZA</b>	

Lanbideren Berdintasun Plana garatzea	50.000
<b>OSALAN</b>	80.000
Genero-ikuspegia eta laneko arriskuen prebentzioa txertatzeari buruzko online prestakuntza-modulu bat egitea langileentzat, enpresaburuentzat eta prebentzio-zerbitzuentzat.	40.000
Genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzian txertatzeari buruzko dibulgazio-jarduerak (egindako azterlanen ondorioak zabaltzea: etorkinen ezbehar-tasa eta gaixotasun profesionala genero-ikuspegiarekin; emakumeen eta gizonen ezbehar-tasa eta gaixotasuna profesionala; generoari eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko jardunaldiak eta txostenak).	10.000
Genero-ikuspegia prebentzio-zerbitzu propioa duten enpresen prebentzio-kudeaketan zenbateraino txertatu den azterzea: hobekuntza-ildoko proposamenak.	15.000
Jarduera bati lotutakoez bestelako patologiak agertzean ordezkari txikiena duen sexua jarduera batean sartzeak duen eragina aztertzeko azterlana.	15.000
Osalani dagozkion jarduerak garatzea, Emakunderekin lankidetzan, laneko segurtasunean eta osasunean genero-ikuspegia txertatzea sustatzeko (sexu-jazarpenaren modulua, berdintasun-planetan laneko arriskuen prebentzioaren atala berrikustea).	
Enpresei aholkularitza emateko proiektua, genero-ikuspegia prebentzioaren kudeaketan txertatzeko jarraibideei buruz.	
<b>GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA</b>	262.000
<b>1211. EGITURA ETA LAGUNTZA</b>	112.000
Berdintasun-politikak bultzatzeko aurrekontua	15.000
Langileei berdintasunaren arloan prestakuntza ematea bultzatzea	7.000
<b>1213. FUNTZIO PUBLIKOA</b>	150.000
Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen berdintasunerako II. Planeko ekintzak	90.000
Genero-ikuspegia duen lan-arriskuen prebentzioaren kultura garatzea	30.000
Berdintasunaren arloko oinarritzko eta etengabeko prestakuntza	30.000
<b>1214. INFORMATIKA ETA TELEKOMUNIKAZIOAK</b>	
Tresna teknologikoak genero-ikuspegidun estatistika eta azterlanetara egokitzeari buruzko 1/2003 Zirkularraren betetze-mailaren jarraipena	
<b>IVAP-HAEE</b>	
<b>1216. ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAKO LANGILEAK AUKERATU ETA PRESTATU</b>	
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	10.000
<b>GARAPEN EKONOMIKOA, JASANGARRITASUNA ETA INGURUMENA</b>	327.000
<b>7211. EGITURA ETA LAGUNTZA</b>	
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	20.000
Berdintasun Unitetari beste berdintasun teknikari bat gehitu.	
Zerbitzuko teknikarien eta arduradunen lanpostuak betetzeko zerbitzu-eginkizunetan, meritu gisa balioesten dira emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko ikastaroak, GOI MAILAKOAK. Ikastaro bat baloratzen da, eta bat baino gehiago badago, ordu gehien dituen aukeratzen da.	
Zerbitzu-arduradunaren lanpostuak betetzeko proiektu-probetan, diagnostikoaren atalean genero-ikuspegiari buruzko galdera bat sartu da, probaren xede den proiektuari buruzkoa.	
Berdintasunari buruzko prestakuntza ez da kontuan hartzen eska daitezkeen urteko ikastaroen zenbaketan.	
Berdintasunari buruzko prestakuntza eska daiteke, baldin eta prestakuntza hori betetzen den lanpostuaren zereginei buruzkoa bada, nahiz eta zeregin-pilaketaren izendapena edo urtebetetik beherakoa izan.	

4421. INGURUMENAREN BABESA	
Ingurumena babesteko inbertsioak egiteko enpresei ematen zaien dirulaguntzan, 3 puntu ematen dira emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko jarduerak egiteko: h) Plantillaren kudeaketan emakumeen eta gizonen berdintasunerako Plan bat duela egiaztatzea, edo "Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea" dela aitortzea, edo emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken edo jardueren garapenean ibilbidea izatea.	
Ingurumen-boluntariotzarako dirulaguntzetan, bost puntu eman zaizkie genero-ikuspegia duten proiektuei.	
5413. TEKNOLOGIA	
Enpresak genero-ikuspegidun I+G proiektuen azterketan trebatzeko kontratazio txikia	15.000
7111. NEKAZARITZA ETA LANDAREN ETA ITSASERTZAREN GARAPENA	
EMA laguntzak	60.000
Jardueraren diseinuan genero-ikuspegia 5 punturekin baloratzen da eta 2 ekintza positiborekin	200.000
7112. ARRANTZA	
Arrantza-udalerrietako jarduera ekonomikoa dibertsifikatzeko programaren barruan (FEMPA 2021-2027 esparruaren barruan), Toki Garapenerako Estrategiak (TGE) hautatzeko prozesuan, eta Arrantzarako Toki Ekintzako Taldearen (ATET) barruan, zeinak arrantza-jardueraren mendeko EAEko eremuetako etorkizuneko Toki Garapen Parte-hartzailea kudeatuko baitu, garrantzia emango zaio arrantza-sektoreari lotutako emakume-kolektiboek parte hartzeari, emakumeek beren komunitateen bizitza ekonomikoan, politikoan eta soziokulturean duten partaidetza areagotzeko eta eremuen garapen iraunkorrean (garrantzia puntuazio handiagoa lortzen da arrantza-jarduerari lotutako emakumeen parte hartzea duten ATETetarako. Estrategiei dagokionez, horien diseinuak, besteak beste, berdintasuna sustatzean eta genero-ikuspegia integratzean oinarritu behar du, eta arreta jarri behar die emakume ekintzaileek gidatutako proiektuei. Hala ezarrita geratu da 2023/7/31ko EHAAn argitaratutako EDLP eta GALP hautatzeko deialdian.	
7212. INDUSTRIA GARAPENA	
Enpresek berdintasun-planak, jazarpen-protokoloak, berdintasunerako enpresa homologatuaren ziurtagiriak eta abar izatea baloratzea, betiere legez behartuta ez badaude.	
<b>EUSKAL PATZUERGO ZIENTIFIKO-TEKNOLOGIKOA</b>	
BRTA Berdintasunerako I. Planean jasotako jarduerak, besteak beste, Emakume Ikertzaileen II. Topaketan.	20.000
<b>URA – URAREN EUSKAL AGENTZIA</b>	
Agentzian berdintasun-politikak kudeatzea	12.000
BAI SAREA berdintasunerako erakundearen sarean parte hartzea.	
<b>SPRI - ENPRESEN GARAPENERAKO EUSKAL AGENTZIA</b>	
2024-2027ko III. Berdintasun Plana egitea	
Berdintasuna sustatzeko lan-taldea	
<b>EKONOMIA ETA OGASUNA</b>	56.121
6110. EGITURA ETA LAGUNTZA	
Berdintasun politikak sustatzeko aurrekontua	35.000
Saileko langileen prestakuntza, kargu publikodunena barne.	8.000
6111. EKONOMIA ETA GASTU PUBLIKOA	
Aurrekontu orokorretan genero-ikuspegia txertatzeko prozesua bultzatzea.	
Ekonomiaz-ko Aholku Batzordean emakumeen eta gizonen arteko ordezkartza orekatua sustatzea.	



Erredakzio Kontseiluan (Ekonomiaz) eta DEPen (Ikerketak) norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko neurri ekonomiko eta fiskalei buruzko azterlanak proposatzea, eta, hala badagokio, azterlana gauzatzea.	12.000
EGEF 2014-2020 eta 2021-2027 y FSE+ programetarako lizitazioetan berdintasun-klausulak sartzea.	
EGEF 2014-2020 eta 2021-2027 EAEEP planifikatu, programatu eta kudeatzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren zeharkako printzipioaren arabera, Sailaren eskumenen esparruan.	
EGEF eta FSE+ programek genero-desberdintasunari egiten dioten ekarpena ikusaraztea.	
EAEko 2014-2020 EGEF eta 2021-2027 EGEF eta EGEF+ programazio-programak planifikatzeko eta programatzeko prozesu integralko emakumeen eta gizonen berdintasunerako arduradunekiko koordinazioa eta lankidetzaren indartzea	
FSE+ 2021-2027 Programa gauzatzeko, kudeatzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatzeko prozesuetan berdintasuna sartzea.	
Generoaren arabera banatutako egikaritze eta emaitza-adierazle komunak erabiltzea, FSE+ gauzatzeko aurrerapenen jarraipena egiteko.	
Genero-ikuspegia txertatzea Euskadiko 2021-2027 FSE+ Programaren komunikazioetan eta publizitatean	
Emakumeen jarduera-tasa handitzea, FSE+ programaren bidez kalitatezko enpleguetan parte hartuta.	
22.5 1/2023 Legegintzako Dekretuan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bateraginean ezarritako baldintza betetzen dela egiaztatzea, fiskalizatu beharreko kontratuetan.	
Dirulaguntzen Erregistro Orokorrean genero-ikuspegiaren datuak behar bezala betetzen direla sustatzea eta egiaztatzea.	
Dirulaguntza Prrogramen eta Laguntzen urteko ebaluazioan genero-ikuspegia txerta dadin bultzatzea.	
Dirulaguntzak arautzen dituen Legearen proiektuan 5 artikulua sartzea: - Sexu-indarkeriaren biktimei buruzko laguntza ekonomikoak - Debeakututa dago Laguntzak ematea sexuagatik bereizkeria egiten duten jarduerari - Dirulaguntzetan genero-ikuspegia txertatzea - Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak desagerrarazteko eta berdintasuna sustatzeko neurriak sartzea - Berdintasunaren arloko ekintzak kontuan hartzea dirulaguntzak baloratzeko irizpideetan - Dirulaguntzen onuradun izateko debekua sexuagatik diskriminazioagatik edo berdintasunaren arloko araudia ez betetzeagatik zigortutako pertsona fisiko eta juridikoek	
Emakunderekin batera, dirulaguntza publikoetan genero-ikuspegia txertatzeko jarraibideak prestatzen parte hartzea	
6112. ZERGA POLITIKA	
Zerga-politikako gaiak genero-ikuspegitik jorratzen dituzten artikulua eta kolaborazioak argitaratzea ZERGAK aldizkarian.	421
Berdintasun-klausulak dituen zerga-hezkuntzako kontratuan genero-ikuspegia txertatzen sakontzea	
6114. ONDARE ETA KONTRATAZIOA	
Kontratazio publikoan genero-ikuspegia txertatzeko jarraibideak aurkeztea eta ezagutaraztea	
6311. FINANTZA POLITIKA	
Elkargirekin, EBBrekin egindako hitzarmenen bidez, BERDINTASUNERAKO PLANEN diseinua sustatzea.	
Hitzarmen bat egitea Euskadiko merkataritza-ganbarekin, GAOa sustatzeko, berdintasun-klausulak txertatuta.	
BGAE-en dekretu berrian berdintasun-klausulak txertatzea	
<b>EUSTAT</b>	
"Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna" web-atala eguneratuta edukitzea	
Euskal AEko emakumei eta gizoni buruzko urteko txostena, martxoaren 8an zabaltzekoa	

<b>LEHIAREN EUSKAL AGINTARITZA. LEA/AVC</b>	
Berdintasunaren arloko prestakuntza	700
Emakumeen sareetan parte hartzea, eremu bereziki maskulinizatueta (W@competition Iberia)	
Bereziki maskulinizatutako eremuetan emakumeei zuzendutako programetan parte hartzea (Mentoring programme eta Activa el Liderazgo Femenino)	
LEAk egin ditzakeen lizitazioetan kontratazioan berdintasunerako klausulak sartzea.	
<b>HEZKUNTZA</b>	<b>306.995</b>
EAEko hezkuntza-sistamarako II Hezkidetzeta Plana, berdintasunaren eta tratu onaren bidean	
4211. EGITURA ETA LAGUNTZA	
Berdintasun politikak sustatzeko aurrekontua	18.000
4221. HAUR ETA LEHEN HEZKUNTZA	
EHUko ikastaroko matrikula Hezkidetzan Esku Hartzen	15.000
4222. BIGARREN HEZKUNTZA ETA LANBIDE HEZIKETA	
Orientazioa eta sentsibilizazioa gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna murrizteko industria-esparruko lanbide-heziketan	10.000
EHUko ikastaroko matrikula Hezkidetzan Esku Hartzen	15.000
4223. UNIBERTSITATEKO IRAKASKUNTZA	
UPV/EHUK, 2023-2026ko Unibertsitate-Enpresa-Gizartea programa-kontratuaren barruan, neurri berriak ezartzen jarraituko du genero-berdintasuna bermatzeko eta horretan aurrea egiten jarraitzeko	160.000
Deustuko Unibertsitateak, Unibertsitatea-Enpresa, Gizartea 2023-2026 programa-kontratuaren barruan, kontzientziazio, sentsibilizazio, prestakuntza, komunikazio, partaidetza, sustapen eta kontziliazio programak eta ekintzak garatzen ditu, genero-berdintasunaren eta parekotasunaren alde, unibertsitate politikan eta jardueran.	88.995
Hiru unibertsitateetako 2023-2026 programa-kontratuaren jasotako jardueren helburua da, besteak beste, emakumeen presentzia handitzea ikasketak STEAMen egiten, eta haien lidergoa areagotzea proiektuetan eta ikerketa-taldeen	
<b>LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIOA</b>	<b>35.500</b>
4311. EGITURA ETA LAGUNTZA	
Berdintasun politikak sustatzeko aurrekontua	15.000
4312. ETXEBIZITZA	
Euskadin etxebizitza eskuratzeari buruzko txostena, genero-ikuspegitik, eta kontratu handiago batean sartutako gainerako txostenetan generoari buruzko kapituluak	5.500
4313. LURRALDE ANTOLAMENDUA	
Lurralde- eta hirigintza-plangintzan genero-ikuspegia tratatzeko gida	15.000
<b>OSASUNA</b>	<b>1.716.956</b>
4111. EGITURA ETA LAGUNTZA	
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	25.000
Administrazio osoko langileei zuzendutako zeharkako ikastaroen eskaintza koordinatzea, IVAPekin batera.	10.000
<b>OSAKIDETZA</b>	<b>1.681.956</b>
Berdintasuna sustatzeko lan-taldea	652.755

2021-2024 aldirako I. Berdintasun Planeko jarduerak (formakuntza, berdintasuna sustatza, genero-indarkeria, ...)	1.029.201
<b>BERDINTASUNA, JUSTITZIA ETA GIZARTE POLITIKAK</b>	<b>2.480.575</b>
14112. JUSTIZIA ADMINISTRAZIOA	
Justizia Administrazioaren Berdintasunerako Planeko ekintzak	30.000
1413. ESPETXE ERAKUNEA	
Espetxe-administrazioko langileen berdintasun-diagnostikoa diseinatzea.	60.000
3111. EGITURA ETA LAGUNTZA	
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	30.000
<b>EMAKUNDE - EMAKUNDEAREN EUSKAL ERAKUNDEA</b>	
Berdintasunerako Legearen Testu Bateginaren aurreikusitako aginduak bete daitezen sustatzea	21.000
Emakunderen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana garatzea	30.000
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030erako Euskal Estrategiaren hedapena bultzatzea	30.000
Kudeatu udalerrri, kuadrila eta mankomunitateek emakumeen eta gizonen berdintasunerako diagnostikoak egiteko eta/edo planak eta/edo plan sektorialak egiteko eta ebaluatzeko diru-laguntzen deialdia, bai eta emakumeen aurkako indarkeriaren arloko tokiko protokoloak egitea ere.	500.000
IVAPekin lankidetzan aritzea berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoa diseinatzen eta ematen eta prestakuntzan genero-ikuspegia txertatzen.	25.000
Aholkatu eta laguntza eman Europako Egitura eta Inbertsio Funtsekin batera finantzaturako esku-hartzeetan genero-ikuspegia txertatzeko	18.000
Sustatu eta onartu Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordearen kudeaketa tekniko eta administratiboa	32.500
Sustatu eta onartu Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail Batzordeko kudeaketa tekniko eta administratiboa	32.500
Garatu EUDELeKin tokiko eremuan berdintasunerako politiketako hitzarmena	84.800
Ezarri Europako eta nazioarteko institutuaren antzeko helburuak dituzten beste erakunde batzuekin partaidetza eta lankidetzak	10.000
Lagundu berdintasuna lortzeko, autonomia sustatzeko eta emakumeen estatus soziala, ekonomikoa eta politikoa indartzeko jarduerak egiten dituzten emakumeen federazio, fundazio eta elkarteei, DIRU-LAGUNTZEN urteko deialdia kudeatuz eta aholkularitza emanez. <i>Oharra: jarduera hau Ekintza Positiboan koadroan ere jasota dago. (AURREKONTUA: 495.000 €)</i>	
Ikustarazi emakumeen eta feminismoaren ekarpenak eta bizitzako eremu guztietan parte hartzen lagundu <i>Oharra: jarduera hau Ekintza Positiboan koadroan ere jasota dago. OHARRA: 108.000 €)</i>	
Generation Equality proiektuaren esparruan, zeina Pekineko IV. Konferentziaren 25. urteurrena ospatzeko prestatu baitzen, HERRIALDE-ITUNA sustatzea berdintasuna lortzeko, eta emakumeen aurkako indarkeriarik gabe bizitzeko.	120.000
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko kanpainak egitea, baita gizartea informatzeko eta sentsibilizatzeko.	854.522
Aurreikusi da EZAGUTZA ADITUA bultzatzeko jarduerak egitea generoaren arloan ikertzeko eta dokumentatzeko, eta laguntzak emateko genero-ikerketak egiteko eta generoan prestatzeko.	472.253
Lan-planaren kudeaketa eta garapena zuzentzea eta bere gain hartzea "publizitate eta komunikazio ez-sexista erabiltzeko Batzordea" (BEGIRA)	60.000
HEZKIDETZA sustatzeko hezkuntza formalean eta ez formalean ikerketak, materialak eta gidak sortuz	70.000
<b>KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA</b>	<b>325.000</b>
4511. EGITURA ETA LAGUNTZA	

Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	15.000
Kargudunei eta langileei berdintasunari buruzko prestakuntza ematea	2.000
4512. KIROLAK	
Euskal Federazioen kirol-programetan berdintasunari lotutako ekintzak puntuatzen dira ematen zaien diru-kopurua finkatzerakoan.	
Euskal Kirol Federazioen Batasunarentzako diru-laguntzaren zati bat berdintasuna bultzatzera dedikatzen dute.	
Kirol Eskolako formakuntza-programan ekintza batzuk berdintasuna bultzatzera bideratuta daude.	40.000
Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista mantentzea BATk egindako edukietan eta antolatutako ekitaldi edo ekitaldietan, eta BATEko kirolariei tratu orekatua ematea, kirolariek gizartean duten ikusgarritasunaren desoreka gaituz.	
BATEko kirolari eta entrenatzaileen zaintza-beharrak modu eguneratuan ezagutzea, Basquetamekin sinatutako kontratu bakoitzarekin bete beharreko formulario baten bidez.	
Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zuzendaritzaren 2023ko berdintasun-plana:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sentsibilizazio-kanpainak.</li> <li>– Prestakuntza.</li> <li>– Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiko langileak sentsibilizatzea</li> <li>– Generoa eta kirola konbinatuko dituen jardunaldi bat antolatzea</li> <li>– Kirolaren eta emakumeen arloan espezializatutako foroetan parte hartzea.</li> <li>– Emakumeari eta kirolari buruzko material espezifikoa egitea eta zabaltzea</li> </ul>	125.000
4513. KULTURAREN SUSTAPENA	
Emakumeen ahalduntzea. Musika, arte eszenikoetan eremuan	25.000
NOKA programa, ikus-entzunezko emakumezko zuzendariak sustatzeko	
AUKERA programa. Unibertsitateko ikus-entzunezko ikasleei mentoring-a, lehen film laburra egiteko	
BDCC genero-plangintzari buruzko aholkularitza	18.000
Kulturklik-etik genero-azterlanak bultzatzea	15.000
4514. ONDARE HISTORIKO ARTISTIKOA	
Emakumeen errealitateari buruzko azterlan espezifikoak egitea arte-sorkuntzaren eta literaturaren eremuetan	
4711. HIZKUNTZA POLITIKA	
BERDINTZEN bekak	30.000
Euskararen Aholku Batzordearen Genero eta Euskara Batzordearen jarduerak	30.000
Euskararen Adierazle Sistemaren genero ikuspegia txertatzeko lantaldea	
<b>HABE -- HELDUEN ALFABETATZE ETA BERREUSKALDUNTZERAKO ERAKUNDEA</b>	
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	25.000
<b>EITB</b>	
2023-2027 Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana ezartzea	
TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA	6.500
7510. EGITURA ETA LAGUNTZA	
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	5.000
Langileei berdintasunaren arloan prestakuntza ematea bultzatzea	1.500
Berdintasun-atal bat sortzea sailaren webgunean, estatistika-arloaren barruan	
<b>GUZTIRA</b>	<b>8.322.747</b>

Identifikatutako aurrekontua ezin da 10. taularekin alderatu. 2023ko aurrekontu orokorrei buruzko genero-eraginari buruzko txostenean emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzea helburu bakarra duten jarduerak, ez baitu partida berak jasotzen. Lehen esan bezala, kanpoan utzi dira Soldata-Arrakalaren aurkako Planean jasota daudenak, ekintza positiboak eta emakumeentzako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak lortzera bideratutako jarduerak.

Identifikatutako aurrekontuaren guztizkoa aztertutako aurrekontuaren % 0,5 da.

## 6.5. SAILAK, ERAKUNDE AUTONOMOAK, PATZUERGOAK, EITB TALDEA, OSAKIDETZA, SPRI TALDEA ETA URA

### 01. LEHENDAKARITZA

18/2022 DEKRETUA,<sup>28</sup> irailaren 23koa, lehendakariarena, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta sail bakoitzaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen Dekretua bigarrenaz aldatzen duenak zehazten ditu Lehendakaritzaren funtzioak eta jarduketak-eremuak. Bere eginkizunak betetzeko, EAEko aurrekontu orokorraren %0,7 dauka.

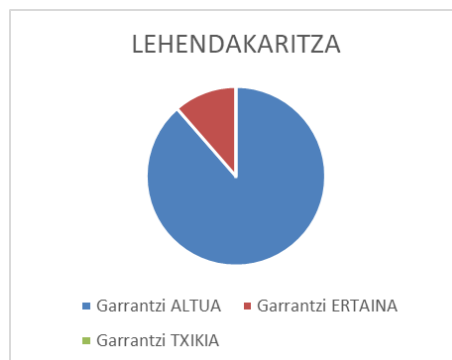
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

12. taula. Aztertutako aurrekontua. Lehendakaritza

LEHENDAKARITZA	
AURREKONTUA <sup>29</sup> :	106.242.500 €
AZTERTUTAKO PROGRAMAK	
1121. Lehendakaritzaren egitura eta laguntza	10.398.263
1122. Gizarte-trantsizioa eta 2030 Agenda	5.030.699
1311. Kanpo Ekintza	12.110.318
3222. Gazteria	65.391.610
5414. Berrikuntzarako Funtza	13.311.610

Aurrekontu guztia da generoarekiko egokia eta garrantzi handikoa, Kanpo Ekintza izan ezik, garrantzi ertainekotzat jo baita.

9. Irudia. Lehendakaritza. Aurrekontuaren banaketa, generoaren garrantziaren arabera



<sup>28</sup> <https://www.legegunea.euskadi.eus/eli/es-pv/d/2022/09/23/18/dof/eus/html/webleg00-contfich/eu/>

<sup>29</sup> Aurrekontu bateratua: EAEko sektore publikoko beste erakunde batzuk finantzatzeko transferentziak ezabatu dira (ikus 42. orrialdea).

Lehendakaritzaren estrategia orokorra, genero-desberdintasunak murrizteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko, Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-arloko plangintza-esparruetan kokatzen da, hala nola EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean (2018-2021), Lehendakaritzaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planean (2022-2024) eta XII. Legegintzaldiko Gobernu Programan (2020-2024), bai eta sektore-planetan ere, besteak beste:

- Euskadi 2030 Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzako Plana (ZTBP 2030)
- Nazioartekotzeko Estrategia 2025 – Euskadi Basque Country
- Kanpo Harremanetako Plana 2025
- Mugaz Gaindiko Politikaren Plan Estrategikoa 2021-2027
- Euskal Gizataldeen Ekintza Institutuzionalerako Lau Urteko Plana
- 2030 Agendaren Lehentasunen Euskal Programa
- 2030 Erronka Demografikorako Euskadiko Estrategia
- IV. Gazte Plana 2020 (V. Gazte Plana onartzeko prozesuan)

Horietan guztietan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lan egiteko borondatea eta konpromisoa islatzen da, eta 2024rako honako helburu estrategiko hauek identifikatzen dira:

#### 1. BERDINTASUN-POLITIKAK SUSTATZEA LEHENDAKARITZAREN EGITURAN.

Jarduera nagusiak gauzatzeko, EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean jasotako neurriak ezarriko dira, bai eta Lehendakaritzaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planean Gobernu Onaren apartatuan jasotako neurriak ere, hau da, berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak areagotuko dira, berdintasunerako plangintza hobetuko da, langile guztiei berdintasunaren arloko prestakuntza emango zaie, genero-ikuspegia txertatuko da lan-prozeduretan eta abar.

#### 2. BERDINTASUNAREN BASQUE COUNTRY MARKA ZABALTZEA, EAE BERDINTASUN-POLITIKETAN AITZINDARI DELA ERAKUSTEKO BERDINTASUN-ELEMENTUAK JARRITA.

Eusko Jaurlaritzak legegintzaldi honetarako duen helburua da Euskal Autonomia Erkidegoa genero-berdintasunaren indize handiena duten EUROPAKO 6 HERRIALDEEN artean kokatzea da. Hala, helburu horri erantzunez, EAEn berdintasunaren arloko nazioarteko proiektioaren eremuan egin behar den jarduketa nagusia EMAKUNDEk sustatutako berdintasunaren eremuko Nazioartekotze Estrategiaren ezarpenean laguntzera bideratuta egongo da. Estrategia horrek EAEk berdintasun-politiketan duen posizionamendua hobetzeko jarduketak aurkezten ditu, lankidetzak berriak bilatzean eta hainbat herrialderekin akordioak ezartzean zentratuta.

Gainera, Eusko Jaurlaritzak atzerrian dituen ordezkartzeekin lankidetzan, berdintasunaren arloko prestakuntza-eta informazio-programa bat sustatuko da mundu osoko euskal etxeetako kideentzat. Horrela, genero-ikuspegiak egunerokotasunean duen garrantzia barneratu nahi da atzerrian diren euskal komunitateetan.

#### 3. 2030 AGENDAREN ETA TRANTSIZIO SOZIAL NAGUSIEN ERAGINA IZAN DUTEN ESTRATEGIAK ETA JARDUKETAK DINAMIZATZEA ETA KOORDINATZEA GENERO-IKUSPEGITIK.

Idazkaritzaren jardueran genero-ikuspegia modu eraginkorrean integratuko dela bermatze aldera, lan egingo da jarduera guztiak barne hartuta egon daitezen: publizitate-kanpainak, 2030 Erronka Demografikorako Euskadiko Estrategia ezartzea, migrazioaren arloko garapen-proposamenak, 2030 Agendaren Lehentasunen Euskal Programa ezartzea, bai eta V. Gazte Plana 2020 delakoan jasotakoak ere, eta, hala, gazte-politika integrala garatzea, gazteria-politikak sendotzea eta areagotzea, helburu hori politika publiko guztietan txertatzearen bidez.

#### 4. IKERKETAN ETA BERRIKUNTZAN GENERO-BERDINTASUNA SUSTATZEA.

ZTBP Euskadi 2030 Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzako Plan berria onartzen denetik aurrera, genero-ikuspegia txertatzen duten jarduketak sustatuko dira. Plan hori Horizon Europe Esparru Programa berriarekin bat dator. Programa horrek gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna eta generoaren dimentsioa modu eraginkorrean sustatzea bermatuko du ikerketaren eta berrikuntzaren edukian. Hiru helburutatik abiatuko da: genero-oreka ikerketa-taldeetan maila guztietan, genero-oreka erabakiak hartzeko orduan eta genero-dimentsioa ikerketan eta edukiaren berrikuntzan txertatzea. Ildo horretan, planaren jarduketak aipatutako hiru helburuekin bat etorriko dira.

Horretarako, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean aurrerapausoak egiteko eta ikerketan eta berrikuntzan genero-ikuspegia txertatzeko asmotan, Jaurilaritzako sailak genero-ikuspegia geroz eta gehiagotan joango dira txertatzen dirulaguntza eskatzen duten I+G+Bko proiektuen ebaluazioan, eta, hala, sektore pribatuak eremu horietan hobera egitea sustatzen dute. Kontuan hartzen diren eta kontuan hartzen jarraituko diren elementuen artean dago, adibidez, emakumeek buruzagitza-postuetan eta proiektu-taldeetan duten presentzia, eta, aldi berean, gizon eta emakumeen arteko oreka indartzen da ebaluazio-batzordeetan eta genero-ikuspegitik prestatzen dira bertako kideak. Horrez gain, berdintasun-klausulak txertatzen jarraituko da ikerketa zientifikoko programen deialdietan ere, hala, curriculumak ebaluatzen direnean, amatasunagatiko edo mendekotasuna duten pertsonak zaintzeagatiko jarduerarik gabeko aldiak kontuan hartzeko.

### JARDUERA GARRANTZITSUAK

---

#### 1. jarduketa: BERDINTASUN-POLITIKAK SUSTATZEA LEHENDAKARITZAREN EGITURAN.

- Lehendakaritzaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2022-2024ko Plana ezartzen eta haren jarraipena egiten jarraitzea, eta EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Estrategia berriaren araberako plan berria egiten hastea (onartzeke dago).
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretu berrian onartutako aldaketen ondoriozko prozesuak eguneratzea.
- Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontu espezifiko bat esleitzea, Berdintasunerako Unitatearen lana indartzeko estrategia gisa.
- Genero-ikuspegia txertatzea 2025eko aurrekontuetan, eta arlo horretako prestakuntza espezifikoa bultzatzea.
- Genero Berdintasunaren Europako Indizearen adierazle-sistema aztertzea eta analizatzea, eta Jaurilaritzaren Plangintza Estrategikoetan eta Sektorialean jasotako berdintasun-adierazleekin alderatzea.
- Berdintasunaren arloko lantalde teknikoetan eta sailen artekoetan parte hartzea.
- Lan-bilerak egitea politikariek eta teknikariek, Lehendakaritzan berdintasun-politiketan aurrera egiteko.
- Lehendakaritzan emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunerako klausulen jarraipena egitea, bai eta soldata-arrakalaren aurkako neurriena ere kontratazioan.



- SOLDATA-ARRAKALA: Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2022-2025 Ekintza Plan Eragilean jasotako jardueren jarraipena egitea. ESLEITUTAKO AURREKONTURIK GABE
- Berdintasun-printzipioa araudian, estatistiketan eta azterlanetan txertatzea.
- Berdintasunerako Unitatearen parte-hartzea sustatzea XII. legegintzaldian adostutako plan sektorialen jarraipena egiteko.
- Jaurlaritzaren plangintzak doitzea, ezarritako genero-adierazleen jarraipenaren bidez.
- IVAPek eta GIZONDUZek oro har berdintasunaren arloan eskaintzen dituzten prestakuntza-programa berrietara joatea sustatzea.
- Sartu berri diren politikariei, teknikariei eta administrariei zuzendutako berdintasunaren arloko sentsibilizazio-saioak antolatzea, printzipio hori Lehendakartzaren lan-prozeduretan sartze aldera.
- EUSKAL BERDINTASUNERAKO ETXEAK – BERDINTASUNERAKO ESKOLAREN esparruan bi prestakuntza-saio ematea eta webgunea mantentzea.

Aurrekontu zenbatetsia - berariaz berdintasunerako: 88.407 €

Berdintasuneko aurrekontu zenbatetsia – ez kuantifikagarria: programa/memoria honen jarduera gehienak genero-ikuspegitik lantzen direnez, egotz daitekeen aurrekontua 1. kapituluan islatzen da.

2. jarduketa: BERDINTASUNAREN BASQUE COUNTRY MARKA ZABALTZEAK, EAE BERDINTASUN-POLITIKETAN AITZINDARI DELA ERAKUSTEKO BERDINTASUN-ELEMENTUAK JARRITA.

- Euskadi Basque Country 2025 Estrategiaren jarraipena egitea, bai eta Basque Country Markaren Plan Operatiboaren eta berdintasunaren arloko jarduketa zehatzen jarraipena ere.
- Emakunderen lidergopean nazioarteko lankidetzak-ekintza bat sustatzea, lankidetzak berriak bilatzeko eta akordioak ezartzeko nazioarteko organismoekin eta beste herrialde batzuekin, bai eta egun daudenak sendotzeko ere.
  - Emakundek nazioarteko hainbat erakunderekin egindako lana babesten parte hartzea.
  - Ordezkaritzek berdintasunaren arloan egin behar duten lana bultzatzea.
  - Kanpoko emakume taldeak sustatzea eta indartzea: laguntza teknikoa eta materiala bidaltzea.
- Berdintasunaren arloan aitortutako agenda globaletako eta nazioz gaindiko sareetako hitzordu nagusietan parte hartzea sustatzea: nazioarteko erakundeekin lankidetzarako esparru eta/edo dinamika egonkorak ezartzea, bai eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparruan giltzarri diren nazioarteko sareekin ere, hala nola NBE-EMAKUMEAK edo Genero Berdintasunaren Europako Institutuarekin, bai eta Iberoamerikako Idazkaritza Nagusiarekin edo Eskualdeen Europar Kontseiluarekin ere.
- SOLDATA-ARRAKALA: Ordainsariaren berdintasunaren arloan nazioarteko ekintza bat bultzatzea, jardunbide egokiak hedatzean eta erakartzean oinarritutakoa (Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategiaren esparruan). ESLEITUTAKO AURREKONTURIK GABE
- Berdintasunaren arloko prestakuntza- eta sentsibilizazio-proiektua sustatzea mundu osoko euskal etxeetako langileentzat, berdintasuna kudeaketaren kalitate-elementu gisa landuz:
  - Berdintasunerako Eskola - Euskal Etxeak prestakuntza-proiektuari eustea.
  - Euskal etxeei zuzendutako Berdintasunerako Eskola - Euskal etxeak proiektuaren edukiak kokatzeko web atala eguneratzea.
  - Euskal diasporako emakumeek egindako ekarpenaren berri ematea EAEn, haien errealitatea eta ekonomiari, kulturari eta EAeko gizarte globalaren garapenari egin dioten ekarria ezagutarazteko, besteak beste, Euskal Diasporako Unibertsitate Espezializazioko azterlanen bitartez.
- Europa mailako berdintasun-adierazleen azterketan lan egitea, genero-berdintasunaren indizea hobetzeko. Horretarako, lidergo-posizioari eusteko eremuak identifikatu, eta posizio hobea lortzeko jarduerak areagotzeko dira.

Aurrekontu estimatua - ez da kuantifikatzen berdintasunaren alorreko berariazko aurrekontua: programa/memoria honen jarduera gehienak genero-ikuspegitik lantzen direnez, egotz daitekeen aurrekontua 1. kapituluaren islatzen da.

3. jarduketa: 2030 AGENDAREN ETA TRANTSIZIO SOZIAL NAGUSIEN ERAGINA IZAN DUTEN ESTRATEGIAK ETA JARDUKETAK DINAMIZATZEA ETA KOORDINATZEA GENERO-IKUSPEGITIK.

TRANTSIZIO SOZIALA ETA 2030 AGENDA:

- Erronka Demografikorako 2030 Euskal Estrategian genero-ikuspegia eraginkortasunez bultzatzea.
- 2030 Agendaren Lehentasunen Euskal Programaren esparruan, irabazi-asmorik gabeko elkarte eta fundazioentzako laguntzen eta dirulaguntzen lerroarekin jarraitzea. Agenda 2030 Bonuak programaren bidez egingo da hori, GJHak ezartzeko eta Euskadi 2030 Agenda Kontratu Sozialari buruzko elkarrizketa eta herritarren parte-hartzea bultzatzeko dibulgazio- eta/edo prestakuntza-ekintzak gara ditzaten.
- Eduki horien artean, 5. GJHarekin, generoen arteko berdintasuna lortzea eta emakume eta neska guztiak ahaldunduz, zerikusia dutenak sustatuko dira, eta aldi berean, zeharkakoak izango dira landutako gainerako GJHekiko.
- EAEko Trantsizio Sozialerako eta 2030 Agendarako eragile anitzeko foroaren bidez (GJHak bultzatzen diharduten erakunde eta entitate guztien bateratze operatiborako gunea), berdintasunaren arloan ezagutza duten ordezkari instituzionalen presentzia mantentzea.

Aurrekontu zenbatetsia - ez da kuantifikatzen berdintasunaren alorreko berariazko aurrekontua: programa/memoria honen jarduera gehienak genero-ikuspegitik lantzen direnez, eta berdintasunaren arloko jardura zehatzik egiten ez denez, egotz daitekeen aurrekontua 1. kapituluaren islatzen da.

GAZTERIA:

- Genero-ikuspegia txertatzea gazteriaren eta gazteen emantzipazioaren zeharkako politikan, abian jarritako programen bidez: GAZen «Emantzipaziorako zerbitzua»; tokian tokiko gazteen emantzipaziorari, ibilbideei eta Gazteen Euskal Behatokiari laguntzea; GAZTEAUKERA gazte ataria; GazteTxartela eta gazteriari lotutako beste txartel batzuk; Euskadiko Gazte-aterpetxeen Sarea; Gazte Informazio eta Dokumentazioaren Euskal Sarea; gazte-ekipamenduen sarea; astialdi hezigarria; gazteen enplegua hobetzeko ekimenak abian jartzea; Europako «Erasmus+/Gazteak» eta «Elkartasunerako Europako Kidegoa» programak kudeatzea; Auzolandegiak programa antolatzea; Euskadiko Gazteak Lankidetzan programa antolatzea; eta gazteen ibilbideen eta Astialdi Hezigarriaren Estrategiaren gaineko ezagutzaren kudeaketa.
- Genero-ikuspegitik publizitate-kanpainak diseinatzea eta ikuspegi hori aintzat hartzen duten azterlanak eta txostenak egitea.
- "Gizonezko nerabeekin lan egiteko tresna pedagogikoak berdintasunari eta maskulinitateari buruz" izeneko 2 ikastaro antolatzea eta ematea. AURREKONTUA, GUTXI GORABEHARA: 2.700 €

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK:

- Berdintasunaren arloko 6 ikastaro antolatu eta ematea Gazteen Euskal Behatokiaren bitartez (horietako 4 Indarkeriaren Prebentzioaren arloan). AURREKONTUA: 7.325 €).
- Auzolandegiak eta Euskadiko Gazteak Lankidetzan programan indarkeria matxistei aurrea hartzeko eta aurre egiteko ezarritako arreta-protokoloak onartzea, eta arlo horretan bi sentsibilizazio-saio ematea. GUTXI GORABEHARA AURREKONTUA: 2.000 €

Aurrekontu zenbatetsia - berariaz berdintasunerako: 12.025 €

Aurrekontu zenbatetsia - ez kuantifikagarria, berdintasunerakoa: programa/memoria honen jarduera gehienak genero-ikuspegitik lantzen direnez, egotz daitekeen aurrekontua 1. kapituluari islatzen da.

#### 4. jarduketa: IKERKETAN ETA BERRIKUNTZAN GENERO-BERDINTASUNA SUSTATZEA.

- ZTBP Euskadi 2030 Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzako Plan berria onartu ondoren, jarduketak genero-ikuspegitik sustatzea: zientzia, teknologia eta berrikuntzaren esparruan genero-ikuspegia duten jarduketak bultzatzea, dagoen arrakala murrizteko, eta aukera-, eskubide- eta erantzukizun-berdintasuna sustatzea, EAEko garapen jasangarriari eta hazkunde ekonomiko inklusiboari lagunduz.
- Gaiari buruzko txostenak eta azterlanak egitea, genero-ikuspegia eta konponbide berritzaileen diseinua integratzeko erronka globalei lotutako arloetan, hala nola klima-aldaketan edo osasunean, emaitzen kalitatea zehaztu dezakeen faktorea baita.
- Talentu zientifiko-teknologikoa sustatzea, batez ere emakumeen artean, bokazio zientifiko-teknologikoak bultzatzen dituzten jarduketan bidez. Horretarako, motibazioa eta garapen osoa erraztuko duen ingurune erakargarri eta estimulatuak sortuko da adin goiztiarretatik, bai eta emakumeen ikerketa-karreraren garapena eta emakumeak erantzukizuneko postuetara iristea bultzatuko duten jarduketak egin ere.
- Genero-ikuspegia txertatzea sustatutako dirulaguntzen lerro guztietan.
- Genero-ikuspegitik berrikuntzaren aldeko komunikazio-kanpainak egitea.
- Zientzia eta teknologiaren hedapenaren eta sozializazioaren eremuan, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailak bultzatutako STEAM estrategiaren barruan, ZTBP Euskadi 2030aren esparruan, emakumezko ikasleen artean bokazio zientifiko-teknologikoak sortzeko neurriekin jarraituko da; izan ere, historikoki ikasketa teknikoetan parte-hartze txikiagoa izan dute.

Gainera, besteak beste, honako neurri hauek sustatuko dira: ordezkaritza orekatua erabakiak hartzeko zenbait eremutan, lankidetzak eta jarduketan koordinazioa esku-hartze eraginkoragoak bultzatzeko, estatistikak eta azterketak egokitzea, programan inplikaturako langileak berdintasunaren arloan gaitzen jarraitzea, hala behar duten arauen edo egintza normatiboen generoaren arabera eraginaren aurreikusitako ebaluazioak egitea, kontratuetan berdintasun-klausulak txertatzea, emandako dirulaguntzetan neurriak hartzea eta sortutako dokumentu guztietan hizkera ez-sexista erabiltzea.

Gutxi gorabeherako aurrekontua - ez da kuantifikatzen berdintasunaren alorreko berariazko aurrekontua: programa/memoria honen jarduera gehienak beste sail batzuen bidez lantzen direnez, eta berdintasunaren arloko jardura zehatzik egiten ez denez, egotz daitekeen aurrekontua 1. kapituluari islatzen da.

## 02. SEGURTASUN SAILA

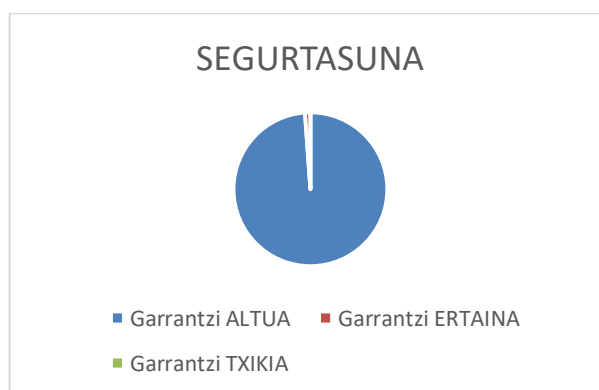
Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak,<sup>30</sup> Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, 5. artikuluan zehazten ditu segurtasunaren alorreko egitekoak eta jardun-arloak. Bere eginkizunak betetzeko, EAEko aurrekontu orokorraren %5,3 dauka. Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

13. taula. Aztertutako aurrekontua. Segurtasun Saila.

SEGURTASUN SAILA	
AURREKONTUA <sup>31</sup> :	779.244.220 €
AZTERTUTAKO PROGRAMAK	
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	1.800.000
2211. Egitura eta laguntza	4.646.766
2221. Trafikoa	14.612.240
2223. Ertzaintza zerbitzuan	710.924.762
2231. Larrialdiei aurre egitea	6.156.432
4611. Hauteskunde-prozesuak	16.433.410
5512. Meteorologia eta Klimatologia	3.290.709
6113. Joko eta ikuskizunak	2.367.561
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:</i>	
Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia	
2224. Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia	19.012.340

Aurrekontu osoa da egokia eta garrantzi handikoa Joko eta Ikuskizunak, garrantzi ertainekoa baita, eta Egitura eta Laguntza, garrantzi handitik ertainera igaro baita.

10.Irudia. Seguridada. Aurrekontuaren banaketa, generoaren garrantziaren arabera



<sup>30</sup> <https://www.legegunea.euskadi.eus/eli/es-pv/d/2020/09/06/18/dof/eus/html/>

<sup>31</sup> Ikus 42. orrialdea

## GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

---

Segurtasun Sailaren 2024rako aurrekontu-plangintzari eta genero-desberdintasunak murrizteko eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko aurreikusitako estrategia orokorrari dagokienez, hauek dira hurrengo ekitaldian lehentasuna eman nahi zaien neurri nagusiak:

Lehenik eta behin, Segurtasun Sailaren helburu estrategikoa da "Euskal Polizian emakumeen kopurua handitzea, polizia-kidego eraginkorragoak eta euskal gizarte osoa hobeto ordezkatzeko dutenak eratzeko bidean aurrera egiteko, Poliziari buruzko Legearen 5. aldaketan berdintasuna bultzatzeko jasotako neurriak garatuz". Horrela, emakumeak Ertzaintzako agentearen oinarritzko eskalan sartzeko I. Planaren lehentasunezko jarduketaren garapenaren bidez, ekintza positiboen neurrien garapenean arreta jarrita, 1/2020 Legegintzako Dekretuaren 44. artikuluan eta 1/2022 Legean jasotako betebeharrei erantzuten die Segurtasun Sailak.

Planaren edukiak EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren egiturari eta esku hartzeko ardatzei jarraitzen die, eta 10 helburu estrategiko ezartzen ditu (guztira 45 jarduketatan garatzen dira); horien artean, honako hauek nabarmentzen dira: konpromiso politikoa bultzatzea, hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten langileak berdintasunean gaitzea, lan-prozeduretan genero-ikuspegia bultzatzea, komunikazioan berdintasuna txertatzea, Ertzaintzan emakumeen ahalduntze indibiduala eta kolektiboa babestea, erakunde erantzukidea bultzatzea eta sarbide-prozesuan indarkeria matxistarekiko zero tolerantziako gune bat sortzea.

Azpimarratu behar da lehen Planak funtsezko jarduera bat jasotzen duela (ekintza positiboko neurria) emakumeek Ertzaintzan duten ordezkartza txikia zuzentzeko. Agente kategorian txanda ireki bidez sartzeko hautaketa-prozesu bakoitzean emakumeek bete beharreko plazen ehunekoak gordetzea da, arrazoizko eta proportziosko irizpideei jarraituz. Planaren indarraldirako erreserba-ehuneko hauek ezarri dira:

14 taula. Emakumeentzako erreserbatutako plazen ehunekoa.

2022. urtean:	%33
2023. urtean:	%35
2024. urtean:	%37
2025. urtean:	%39
2026. urtean:	%40

Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziak indarkeria matxistari aurre egiten dioten emakumeei ematen dizkien zerbitzuei dagokienez, zerbitzu horiek ezartzea eta hobetzea dira sail honen lehentasunezko beste helburuetako bat. 2024an, garrantzi berezia emango zaio indarkeria-egoera horiekiko polizia-erantzuna indartzeari, bai eta arretan inplikaturako sektore guztien arteko koordinazioa indartzeari ere. Horretarako, EBA (Etxekoen eta Emakumeen Babesa) proiektua sendotzeko urratsak egiten jarraituko da. Proiektu horren bidez, Ertzaintzak eta udaltzaingoek emakumeen aurkako indarkeriaren espedienteak digitalki partekatzen dituzte.

### JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

---

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren ("Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak") esku hartzeko III. ardatzari dagokionez, Segurtasun Sailak honako jarduera hauek egitea aurreikusten du 2024an:

2024ko aurrekontuan ezarritako jarduera garrantzitsuenetako bat "Indarkeria matxistaren biktimen arriskua baloratzeko tresnaren ebaluazioa, eguneratzea eta jarraipena" da. Proiektu hori aurrera eramateko Euskal Herriko Unibertsitatearekin hitzarmen bat sinatuko da, 4 urteko iraupena izango duena eta 2024ko ekitaldirako jardueren egutegi hau aurreikusten duena, 100.000 euroko aurrekontuarekin:

- Funtzionamendua, aurreikuspena, eguneratzea (indarkeria bikarioa, multierasotzailea/multibiktima).
- EPV-Rrekin aurrez egindako azterlanak eta txostenak berrikustea (2009 eta 2012).
- Kasuen ebaluazioari dagokionez, gaur egungo eguneroko funtzionamendua ezagutzea (EBA sistema).
- Datu-basea araztea, azken 10 urteetako aplikazioekin.
- Funtzionamendu-estatistikak.
- EPV-R 2013-2023 txostena.
- Datuen balorazioa eta helburu berrietara egokitzea.
- Tresnaren aldaketak.
- Sistema berria proposatzea.
- Sistema berriaren txostena.

Bestalde, "**EBA Informazioaren Kudeaketa Partekaturako Polizia Sistema (Etxekoen eta Emakumeen Babesa)**" aplikatzeak jarduera garrantzitsuetako bat izaten jarraituko du. Horri esker, lehenik eta behin, emakumeen aurkako indarkeriaren espediente guztiak formatu berean sortu eta partekatu ahal izango dira, eta, bigarrenik, emakume bakoitzaren arrisku-ebaluazio guztiak homologatu ahal izango dira, salaketa jartzen den polizia-kidegoa edozein dela ere, eta, azkenik, seme-alaben arriskua modu berean ebaluatu ahal izango da. Datorren urtean 56.603,80 euroko aurrekontua bideratuko da proiektu horretara.

Indarkeria matxistari ematen zaion arreta hobetzeko beste proiektu garrantzitsu bat "**Indarkeria matxistari arreta emateko koordinazio-protokoloak 2022-2024 ezartzea eta horien jarraipena egitea Ertzaintzan**" izango da. Lehen fasean, 2020an eta 2021ean diseinatu ziren protokolo eta jarraibideen proposamena mahaigaineratu eta baliozkotuko da. Bigarren fasean, aurreko fasetik eratorritako protokoloak EBA (Etxekoen eta Emakumeen Babesa) Informazioaren Kudeaketa Partekaturako Polizia Sistemari integratzeko laguntza eta jarraipena aurreikusten dira. Zeregin horretarako, 2024ko aurrekontuak 62.194 euroko aurrekontu-partida barne hartzen du.

2024an, **Ertzaintzak arreta espezializatua ematen jarraituko du indarkeria matxistari aurre egiten dioten emakumeei**. Kasu bakoitzerako ezarritako arriskuaren arabera (oinarrizkoa, ertaina, handia eta berezia), dagozkion babes-neurriak esleituko dira, besteak beste: autobabes-neurriei buruzko prestakuntza, Bortxa app-aren edo 12 SOS Deiak app-aren eskaintza, epaitegira 1. agerraldira joateko laguntza-eskaintza, errutinei eta eremuei buruzko zaintza, kontrazaintzak aktibatzea, eskumuturreko elektronikoa Epaitegian kudeatzea (urruntze-neurria izanez gero) eta etengabeko zaintza-eskaintza arrisku bereziko kasuetan. Biktimen babesari dagokionez, 2024an, segurtasun pribatura bideratutako aurrekontu-partida 5.000.000 eurokoa izango da guztira.

#### Aurrekontu-programetako jarduera garrantzitsuenak

"**Ertzaintza zerbitzuan**" aurrekontu-programari dagokionez, indarkeria matxistaren arretaren arloko jardueraz gain, azpimarratu behar da 2024an **SAZLko langileei zuzendutako I. Berdintasun Plana** ezartzen jarraituko dela. 12.000 euro bideratuko dira programatutako jarduerak gauzatzeko.

"**Egitura eta laguntza**" programari dagokionez, Berdintasunerako Administrazio Unitatera bideratutako aurrekontua nabarmentzen da; besteak beste, Saileko Berdintasun Plan berria (2022-2024) implementatu beharko du. Unitate horretara 100.000 euro bideratuko dira datorren urtean, hau da, 25.000 euro gehiago 2023. urtearekin alderatuta.

Hauteskunde-prozesuen esparruan, Eusko Legebiltzarrerako hauteskundeak direla-eta argitaratzen eta komunikabideetan zabaltzen diren publizitate-kanpainetan hizkuntza eta irudi inklusiboak behar bezala erabiltzen direla berrikusiko da.

**"Joko eta Ikuskizunen"** aurrekontu-programari dagokionez, Jokoaren Behatokia egiten ari den sektorearen diagnostiko integralak genero-aldeak identifikatzea ahalbidetuko du (bereziki interesgarriak izango dira emakumeen ludopatiari buruzko datuak, emakumeen eta gizonen parte-hartzea jokoaren sektorean, etab.). Aldi berean, genero-ikuspegia joko osasungarri baten sustapenean eta horren inguruan egiten diren kanpaina guztietan txertatuko da.

**"Larrialdiei Aurre Egiteko"** aurrekontu-programari dagokionez, 112 SOS Deiak app-aren funtzionalitateetako bat lehenesten jarraituko du. Horri esker, larrialdiak "genero-indarkeria" eta/edo "sexu-eraso" gisa pertsonalizatu ahal izango dira, eta horiek aktibatzeak aukera ematen du Larrialdiak Koordinatzeko Zentroari lokalizazioaren berri emateko, telefonoz deitu beharrik gabe. Atzemandako eten digitala murrizteko eta funtzio hori herritarrei eta erakunde interesdunei zabaltzeko neurriak landuko dira.

Amaitzeko, eta aurreko atalean aipatu den bezala, Trafiko Zuzendaritzari dagokion aurrekontu-programak **"Mugikortasun Seguru eta Jasangarriko Bide Segurtasuneko 2021-2025 Plan Estrategikoa"** gauzatzen jarraituko du, genero-ikuspegiarekin idatzi dena. Plan horren asmoa da genero-berdintasuna sustatuko duten adierazleak hedatzea egokitzat jotzen diren jardun-arloetan.

Azkenik, adierazi behar da **Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak** garrantzi handia izango duela datorren urtean zehar Ertzaintzako agentearen oinarrizko eskalan emakumeak sartzeko I. Plana aplikatzeko.

## POLIZIA ETA LARRIALDIETARAKO EUSKAL AKADEMIA

Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia Euskadiko segurtasun publikoaren prestakuntza-zentroa da, eta, bere garaian, funtsezko elementua da euskal autogobernuaren garapenean eta Ertzaintzaren sorreran. Akademiaren helburuek segurtasunari buruzko prestakuntza osoa eta zeharkakoa barne hartzen dute, Ertzaintzako eta Euskadiko polizia-kidegoetako kideen prestakuntzatik hasi eta Larrialdiei Aurre Egiteko Euskal Sistemari sartuta dauden profesional eta boluntarioen kolektiboetarako.

Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak berdintasunaren arloan duen estrategia orokorrari dagokionez, nabarmendu behar dugu PLEaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planaren onarpena. Plan horretan hainbat jarduerara-ildo ezartzen dira emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko oinarrizko elementu gisa, Akademiak dituen eskumenen eta aukeren barruan.

Plan propio horrez gain, Akademiak sailaren berdintasun-arloko honako plan hauetan ezarritako hainbat ekintza gauzatzeko erantzukizuna du:

- Emakumeak Ertzaintzaren Oinarrizko Eskalako agente kategorian sartzeko I. Sustapen Plana 2026
- Eusko Jaurlaritzako Segurtasun Saileko lan-kontratuko langileen Berdintasunerako I. Plana
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Saileko II. Plana 2022-2024

Akademiak diseinatzen dituen ekintza guztiek genero-ikuspegia txertatuta dute. Hala ere, oraindik ere erronkak daude hautaketa-prozesuetan eta prestakuntzan. Gizarteak berdintasunaren arloan aurrera egin ahala identifikatu eta aztertu dira erronka horiek, genero-maistreamingean sakonduz eta, ondorioz, politika publikoak genero-ikuspegitik bultzatuz.

1/2020 Legegintzako Dekretuak, uztailaren 22koa, Euskal Herriko Poliziari buruzko Legearen testu bategina onartzen duenak (aurrerantzean, 1/2020 LD), Ertzaintzan emakumeen presentzia eskuratu, bete eta sustatzeko neurriak zehazten ditu. Honako hau dio 44. artikulua: Berariaz edo berdintasun-planen parte gisa, planak egingo dira polizia-kidegoetan emakumeak sustatzeko, emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna berma dadin,

kidegoetan sartzeko eta karrera profesionala egiteko. Arau horren ondorioz, Emakumeak Ertzaintzaren Oinarrizko Eskalako agente kategorian sartzeko I. Sustapen Plana 2026garatu da, eta Akademiak zeregin garrantzitsua du bertan deskribatutako jarduerak abian jartzeko.

Akademiak berdintasunaren arloan duen estrategia orokorraren beste zutabeetako bat, Euskal Autonomia Erkidegoko segurtasun-kidegoen prestakuntzan erreferentziatzeko erakundea den aldetik, langileen eta ikasleen prestakuntza bera da, modu espezifikoan eta zeharkakoan jorratua.

Akademiako langile guztien etengabeko prestakuntza bermatzeko prestakuntza-ibilbide bat diseinatu da, eta, kasu honetan, Akademian egindako lan guztian genero-ikuspegia txertatzeko ezagutzak, jarrerak eta gaitasun praktikoak eskuratzea du helburu. Prestakuntza-ibilbidea bitarteko bat da langileak zeharkako ikuspegia onartzeak eskatzen dituen aldaketetara egokitzeko prozesuan aurrera egiteko.

Akademiako langileen prestakuntza-ibilbidearen helburua da lanbide-jardueran emakumeen eta gizonen arteko tratua- eta aukera-berdintasunaren printzipioa integratzea ahalbidetuko duten lanbide-gaitasunen maila lortuz. Ibilbidea hainbat prestakuntza-egiturek osatzen dute, lan-arlo espezifikoaren arabera, eta horrek, modu dinamikoan, langileak modu mailakatuan prestatzea ahalbidetuko du, betetzen duten lanpostuaren arabera.

## JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

---

Garrantzitsua da kontuan hartzea aurrekontuei dagokienez, gauzatu nahi diren ekintza guztiek ez dutela zenbateko zehatza, zeharka jorratzea aurreikusten baita. Berariaz kontuan hartzen da 30.000 euroko partida bat Berdintasun Plana garatzeko eta baita berdintasun-teknikariaren aurrekontua, zeharkako beste gastu batzuek gain.

Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak berdintasunaren arloan 2024rako egingo duen plangintzak hainbat arlotako jarduerak lantzen ditu, eta bertan funtsezko zutabeak izango dira Ertzaintzaren agente kategorian Emakumeak Sartzeko I. Sustapen Plana eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana.

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren eskemari eta esku-hartze ardatzak kontuan izanik, honako jarduera hauek nabarmendu behar dira, emandako eskemari jarraituz:

### EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK:

Akademiaren II. Berdintasun Planean planifikatutako jarduerari dagokienez, I Sustapen Planeko jardura garrantzitsuenak txertatu eta ildo estrategikoak berrikusi eta eguneratu ostean 1/2023 Legegintza Dekretua bezalako arau-aldaketak txertatuz, honako jardura hauek gauzatzea proposatzen da:

Azaroaren 25aren inguruan sentsibilizazio-ekintzak egitea Akademian.

- Genero-indarkeriaren arloan emandako prestakuntza berrikustea eta eguneratzea, emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazioa eta ikerketa hobetuz, beste erakunde eta instituzio batzuekin koordinatuta.
- Genero-indarkeriari buruzko prestakuntza eta sentsibilizazioa emateko ekintza espezifikoak, emakumeen aurkako indarkeria matxistako egoeretan prebentzioan, detekzioan eta arreta goiztiarrean funtsezko eragile diren aldetik.
- Indarkeria matxistari buruzko prestakuntza espezializatua Akademiako langile guztientzat.
- Emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko berariazko prestakuntza ematea Euskal Autonomia Erkidegoko Polizia osoari, eta prestakuntza espezializatua eta etengabea ematea indarkeria matxistaren biktima diren emakumeak zuzenean artatzen dituzten profesionalentzat.
- Akademian dauden pertsona guztientzat genero-ikuspegia duen jokabide-kode bat definitzea.



- Emakumeen aurkako indarkeria matxistagatiko diziplina-falta oso larria sartzea PLEaren Barne Erregimeneko Araudian, eta, bereziki, sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera, bai eta hautaketa-prozesuetan izandako beste jokabide batzuk ere.
- Akademiaren sexu-jazarpeneraren eta sexuan oinarritutako jazarpeneraren aurrean jarduteko protokolo espezifiko baten diseinua eta ezarpena sustatzea.
- Pertsonen sexuagatiko jazarpenera eta sexu-jazarpenera identifikatzen jakiteko ekintzak sustatzea.
- Ekintza espezifikoak bultzatzea sexuagatiko jazarpeneraren eta sexu-jazarpeneraren aurrean dauden mekanismoak ezagutzeko.
- Eskubideak zabaltzeko ekintza espezifikoak bultzatzea, emakumeek ez dezaten salatzen beldurrik izan sexuagatiko jazarpenera edo sexu-jazarpenera kasuetan.

#### SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO JARDUERAK

Soldata-arrakala hainbat faktoretan oinarritzen da, hala nola, lehenago aipatu den segregazio horizontalean eta bertikalean. Kontuan izan behar dugu, lan egiten dugun pertsonen gain, garrantzitsua dela Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiaren lan egiten duten lan-kontratuko langileen egoera ere kontuan hartzea eta aztertzea.

Lan-kontratuko langileei buruzko azken datuen arabera, langileen % 61 emakumeak dira, baina, hala ere, buruzagitzen % 60an gizonak daude. Dagoen segregazio horizontala ere aztertzen ari gara, beste faktore batzuekin batera soldata-auditoretza osatuko duena, eta hori gure lan-ingurunean dagoen soldata-arrakala agerian uzten duten datuak atera ahal izango ditugu. Ateratako ondorioetatik abiatuta, errealitate hobeto egokitzen diren mekanismoak abiarazi ahal izango dira. Lan hori Segurtasun Saileko Giza Baliabideen Zuzendaritzarekin koordinatuta egingo da, Segurtasun Saileko lan-kontratuko langileen berdintasunerako I. Planaren lantaldearen bitartez.

Hauetako dira Akademiaren II. Berdintasun Planaren soldata-arrakalaren aurka zuzenean edo zeharka egiten den lanarekin zerikusia duten jarduerak:

- Berdintasuna kalitate-faktoretzat hartzea.
- Akademiako langileekin eta ikasleekin sentsibilizazio-ekintzak garatzea, emakumeek segurtasun-kidegoetan duten balioa aitortzeko.
- Proba fisikoak hurrengo hautaketa-prozesuaren deialdira atzeratzea, jaio aurreko, erditzeko edo jaio ondoko egoeran dauden emakumeen kasuan.
- Ikasleen artean dauden kontziliario-beharrak aztertzea, genero-ikuspegitik.
- Berdintasunerako koordinazio eta lankidetzarako Eusko Jaurlaritzaren sail barruko eta sail arteko egituretan parte hartzea.
- Beste autonomia-erkidego batzuetako, estatuko edota nazioarteko segurtasun-kidegoekin lan-espazioen sorrera bultzatzea, esperientziak eta jardunbide egokiak trukatzeko, hautaketa-prozesuetan eta prestakuntzan desberdintasunak ezabatzei dagokionez.
- Genero-inpaktuari buruzko aurreneko txostenak betetzen direla zaintzea, eta hori betetzeko ardura duten langileei prestakuntza emanez sakontzen eta hobetzen joatea.
- Akademiaren azterlan eta estatistika guztietan genero-ikuspegia txertatzen dela zaintzea.
- Kontratu eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak sartzen direla bermatzea.
- Barneko edo kanpoko komunikazio edota publizitate orok emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa eta hizkuntza-eskubideak betetzen dituela bermatzea, bai eta euskararen erabilera eta hizkuntzaren erabilera inklusibo eta ez-sexista sustatzea ere.

- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa ezartzea eta indartzea, Akademiaren balioen oinarri gisa.
- "Agentearen profila" berrikustea, Euskadiko Segurtasun Publikoaren 2020-2025 Plan Orokorrean zehaztutako Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-ereduaren arabera, zeinak benetan pertsonen zerbitzura dagoen segurtasun publikoko izaerari erantzuten dion.
- Agente kategorian txanda ireki bidez sartzeko hautaketa-prozesu bakoitzean emakumeek bete beharreko plazen ehunekoia gordetzea, segurtasun-zerbitzu publikoan emakumeen eta gizonen presentzia orekatzeko.
- Akademiak sustatutako deialdietan % 40tik beherako ordezkariak duten eskala, maila eta kategorietan, emakumei lehentasuna ematen dien klausula jasotzen dela zaintzea.
- Emakumeen egoerari buruzko azterlanak egitea genero-ikuspegitik eta ikuspegi intersektionaletik, Euskadiko segurtasun-kidegoetarako sarbideari dagokionez.
- Emakumeek segurtasun-kidegoetan bizi duten egoerari buruzko azterlanak egitea, sartzeko abiapuntuko baldintzen inguruan ez ezik, baldintza horietan benetan jarduteko eta kontrolatzeko baldintzei buruzkoak ere.
- Genero-adierazleak identifikatzea eta sartzeko ikerketa-lanen fase guztietan, eta genero-ikuspegitik aztertzea.
- Proba fisikoaren berrikuntza bultzatzea, genero-ikuspegitik.
- Sarbide-probak genero-ikuspegitik eta ikuspegi intersektionaletik berrikustea, aztertzea eta egokitzea, datu zientifiko neutraletan oinarrituta.
- Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-kidegoetako oinarriko eskalako agente-kategorian sartzeko ikastaroko ikasleen "Liburu zuria" berrikustea, genero-ikuspegitik, Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-eredu berria erreferentziatzen hartuta, eta sartzeko gainerako ikasleei harrera egiteko dokumentazioa sustatzea.
- Ebaluazio-sistema eta jarrera balorazio-tresnak genero-ikuspegitik berrikustea eta egokitzea.
- Erreferenteak sortzea, emakumeen lana ikusaraziz, segurtasun-kidegoetan ez ezik, unitate desberdinetan ere.
- Praktiketako segurtasun-kidegoetako emakumeentzat erreferenteen programa espezifikoak bultzatzea.
- Sentsibilizazio-ekintzak egitea martxoaren 8aren inguruan.
- Akademiako emakumeek genero-desberdintasunak eta -diskriminazioak beren bizitzetan duten eraginaz jabetzeko ekintzak bultzatzea, beren autoestimuan eta autonomian aldaketak sustatuz, trebakuntza-prozesuen bidez.
- Akademiaren ikastaroetan ekintzak bultzatzea, Euskal Segurtasun Sistemako segurtasun-kidegoetako erabaki-postuetan dauden emakumeak ikusarazteko.
- Emakumeak ahalduzko programa pilotu espezifiko bat sortzea, Akademian sortzen diren kidegoetan garapen eta sustapen profesionala lortzeko, lidergoan eta generoan oinarrituta.

#### BESTE INFORMAZIO GARRANTZITSU BAT

Aurrekontuari dagokionez, genero-ikuspegia zeharkakoa izatea da lehentasunezko helburua, genero-egokitasuna duten Akademiaren jardura guztietan, eta, beraz, zaila da zehaztea emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzera bideratuko den aurrekontuaren zenbatekoa zehaztea, zeharka heldzea aurreikusten baita. Berdintasun-neurri espezifikoak gauzatzeko, 30.000 €-ko partida izango da, gainera, Akademiaren II. Berdintasun Plana garatzeko, eta, zehazki, 2023an abian jarritako prestakuntza-ibilbideari jarraipena emateko, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Indarkeria Matxistatik Gabeko Bizitzetarako Legearen Testu Bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 18. artikulua betez, Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiaren eskumeneko jardura guztietan genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna lortzeko funtsezko jardura gisa.

Azkenik, eta laburpen gisa, esan behar da biztanleria hartzaileari dagokionez, aurrerapauso nabarmenak ematen ari direla Euskal Autonomia Erkidegoko Polizia Kidegoetako (Ertzaintza eta Udaltzaingoa) kide izateko deialdietara aurkezten diren emakumeen kopuruan.

Aurrerapen horri funtsezko ekarpena egin dio ekintza positiboko neurriak ezartzeak, emakumeak polizia-kidegoetan sartzen laguntzeko eta gaur egun dagoen desberdintasun nabarmena zuzentzeko. Neurri horiek, 7/2019 Legearen zioen azalpenean posibletzat ezarriak, lege-testu batean egokitu dira, hala nola Euskal Herriko Poliziari buruzko Legearen Testu Bategina onartzen duen 1/2020 Legegintzako Dekretuan, uztailaren 22koan, eta, zehatzago, lege horren 66. artikuluan, “Berdintasunerako neurriak” deiturikoa.

### 03. LAN ETA ENPLEGU SAILA

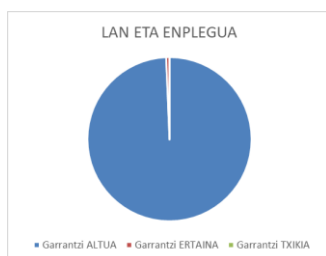
Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak,<sup>32</sup> Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 6. artikuluan. Bere eginkizunak betetzeko, EAeko aurrekontu orokorraren %7,8 dauka. Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

15. taula. Aztertutako aurrekontua. Lan eta Enplegu Saila

LAN ETA ENPLEGU SAILA	
AURREKONTUA <sup>33</sup> :	1.220.848.190 €
AZTERTUTAKO PROGRAMAK	
3110. Egitura eta laguntza	4.348.979
3112. Lana	22.498.663
3121. Gizarteratzea	331.169
3211. Enplegua	9.528.048
3212. Gizarte Ekonomia	7.797.601
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:</i>	
LANBIDE - Euskal Enplegu Zerbitzua	
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	133.738
3111. Enplegu eta Pol. Egitura eta Laguntza Sozialak	46.743.748
3121. Gizarteratzea	759.514.153
3211. Enplegua	213.070.145
3231. Heziketa	139.280.946
OSALAN - Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea	
3113. OSALAN - Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea	17.601.000

Aurrekontu osoa iraunkorra da, eta garrantzi handia eta ertaina du. Hau da, eragin nabarmena izan dezake emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken hartzaile diren herritarren artean. Gizarte Ekonomiaren programa garrantzi ertainarekin kalifikatu den bakarra da.

11. Irudia. Lan eta Enplegua. Aurrekontuaren banaketa, generoaren garrantziaren arabera.



<sup>32</sup> <https://www.legegunea.euskadi.eus/eli/es-pv/d/2020/09/06/18/dof/eus/html/>

<sup>33</sup> Ikus 42. orrialdea

## GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

---

Lan eta Enplegu Sailak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan duen estrategia orokorrak honako hauek ditu oinarri: genero-desberdintasunak murriztea eta benetako berdintasun eraginkorra sustatzea helburu duten lehentasun eta jarduerak.

Estrategia hori diseinatzean, kontuan hartu dira EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana (2018-2021), Lan eta Enplegu Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana (2022-2024), XII. legegintzaldiko Gobernu Programa (2020-2024) eta sailtako plan sektorialak (besteak beste, Enplegu Plan Estrategikoa 2021-2024 eta Gizarte Ekonomiako Sailarteko Plan Estrategikoa 2021-2024). Halaxe agertuko da 2024ko aurrekontuetan.

Lan eta Enplegu Sailak lanean jarraituko du jarduketa publikoan genero-ikuspegia pixkanaka txertatzeko, eta, horrela, GOBERNU ONERANTZ aurrera egiten lagunduko du. Aurrerapen hori ahalbidetuko duten neurriak bultzatzeko konpromiso politikotik abiatuta, 2024an zenbait jarduketa aurreikusten dira, besteak beste: Sailaren berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea; langileak berdintasunaren arloan trebatzea Prestakuntza Plan bat diseinatuz, genero-ikuspegia esku-hartzean eta lan-prozeduretan integratzeko; eta berdintasun-printzipioa txertatzea araudian eta sailtako plan estrategikoetan. Hori guztia Berdintasun Unitateak sailean egiten duen lana indartzeko estrategia baten garapenean oinarrituta, sektorekako koordinazio-taldeetan parte hartuz eta aurrekontu espezifiko bat esleituz.

LANAREN eremuan, zehaztutako strategiaren ardatza da, batez ere, EAEko enpresetan soldata-arrakala murriztea eta enpresetan emakumeen sarbidea eta lan-baldintzak hobetzea. Horretarako, Lan eta Enplegu Saila 'EAEn soldata-arrakala murrizteko strategiaren eta ekintza-plan operatiboaren' (2022-2025) sustatzaile nagusietako bat da. Estrategia horren bidez, Eusko Jaurlaritzak, hainbat dimentsiotan, soldata-desberdintasunari eragiten dioten faktoreei heldu nahi die, eta EAEn gaur egun dagoen soldata-arrakala (urteko batezbesteko irabazia) % 16 murrizteko modu eraginkorragoan borrokatzeko estrategia abiarazi nahi du.

Ildo horretan, Lan eta Enplegu Sailak Lan Ikuskaritzaren kanpaina espezifikoak egingo ditu lan-iruzurraren aurka eta emakumeentzat diskriminatzailetzat jotzen den ororen aurka, edo, oro har, indarreko legeriak berdintasunaren arloan ezartzen dituen betebeharrak betetzen ez dituen guztiaren aurka, eta sexuagatiko soldata-bereizkeriarik ez egiteko eskubideari buruzko komunikazio-, sentsibilizazio- eta salaketa-jardunaldiak eta -kanpainak egiten jarraituko du. Horren baitan antolatuko da, hain zuzen ere, lan-harremanen eremuko emakume eta gizonen arteko berdintasunari eta soldata-arrakalari buruzko II. kongresua.

Bestalde, Gizarte Elkarrizketarako Mahaia sendotzeko lanean jarraituko du, lantaldeak indartuz (horien artean, berdintasuneko lantaldea) eta, horrez gain, gizarte-eragileei (sindikatu- eta enpresa-erakundeak) zuzendutako prestakuntza- eta gaikuntza-programetan lanean jarraituko du enpresetan berdintasun-planak negoziatzeko, betiere berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen 901/2020 Errege Dekretua betez. Era berean, Lan Agintaritzari aurkezten zaizkion hitzarmen kolektiboan eta berdintasun-planen genero-inpaktuari buruzko txostenak egiten jarraituko du.

ENPLEGUARI dagokionez, ekonomia eta enplegua suspertzea eta kalitatezko enplegu inklusiboa sustatzea dira strategiaren helburu nagusiak, lehiakortasunari laguntzeko funtsezko erronka gisa, euskal enplegu-sistema eraldatu ahala. Euskal Autonomia Erkidegoa ez dago sistema ekonomikoaren eraldaketa global sakonetik kanpo, hiru trantsizio digitalen zeharkatzen baitute: digitala, energetiko-klimatikoa eta soziodemografikoa. Trantsizio horiek zuzeneko inplikazioak izaten ari dira enpleguan eta, batez ere, sortzen ari den eta etorkizun hurbilean

sortuko den enplegu-motan. Erronka garrantzitsuak planteatzen dira biztanleria aktiboak profil profesional berriekin bat datozen gaitasunak eskura ditzan.

Hala, honako hauek dira proposatutako helburuak: enplegua hazkunde iraunkorarekin, 2030 Agendarekin eta 'Sure' eta 'Next Generation EU' programekin lerrokatzea; Enplegu Plan Berezi bat garatzea, enpresa txiki eta ertainentzako eta autonomoentzako likidezia-neurriekin; enplegurako prestakuntza ematea, eta, bereziki, 45 urtetik gorakoentzako birkualifikazioa sustatzea; gazteen enplegurako tokiko eta eskualdeko talka-planak bultzatzea; enpresen eta lanpostuen sorrera sustatzea ekintzailertzan, batez ere digitalizazioarekin, trantsizio ekologiko bidezkoarekin edo green economyrekin, zahartze aktiboarekin edo silver economyrekin eta zaintzen ekonomiarekin lotutako enplegu-haztegi berrietan.

Lan eta Enplegu Sailak enpleguaren arloan dituen eginkizunen artean, aipatzekoa da enpresa- eta hezkuntza-munduarekin lankidetzan aritzeko eginkizuna, enpleguaren eta prestakuntzaren arloan ikertze aldera. Hala, kolektibo desberdinentzako enplegua lortzeko irtenbide berritzaileak aplikatzen laguntzen da, bereziki emakumeen eremuan.

GEM Euskadiren (Global Entrepreneurship Monitor) 2019-2020 txosten exekutiboak erakusten duenez, Jarduera Ekintzailearen Tasak (TEA) izan duen bilakaera ikusita, gizonen azken bi hamarkadetan ekiteko duten joera emakumeena baino handiagoa da. Joera hori berriro ikusten da 2019an –azken ekitaldia, dagokion datuekin–; urte horretan, ekintzailertza-jarduera orokorraren tasa % 4,7koa izan zen EAEn: emakumeen kasuan, TEA % 4,1koa izan zen, eta gizonen kasuan, % 5,2koa.

Eta, jarduera ekintzaile finkatuan genero-ekitatean aurrerapen nabarmena ikusten den arren (emakumeen % 49,6 gizonen % 50,4 aldean, 42 hilabete baino gehiagoko proiektuetan), desberdintasunak oraindik azpimarragarriak dira ekintzailertzaren hasierako faseetan. 2019an, ekintzaile potentzialen genero-arrakala, hurrengo hiru urteetan ekiteko asmoa dutenena, % 13,4koa izan zen (emakumeen % 43,3 eta gizonen % 56,7); 42 hilabete baino gutxiagoko indarraldia duten abiarazitako proiektuen kasuan, berriz, genero-arrakala % 11,6koa izan zen ekitaldi horretan (emakumeen % 44,2 eta gizonen % 55,8).

Era berean, enpresetako zuzendaritza-organoetako ordezkariari dagokionez, lbex-35en parte diren enpresetako administrazio-kontseilu guztietako emakumeen ehunekoak % 30,7 izan zen 2021ean. Urte horretan bertan, aipatutako administrazio-kontseiluen % 5,9 soilik ziren emakumeak buru (Estatistikako Institutu Nazionala, emakumeak eta gizonak Espainian). Horregatik, Lan eta Enplegu Sailak beharrezkotzat jo du emakumeen ekintzailertza sustatzeko eta enpresetako eta erakundeetako zuzendaritza-organoetan emakumeen talentua sartzeko 2023rako deialdia egiten duen Agindua berrargitaratzea.

## JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

---

Lehen aipatutako datu guztiak kontuan hartuta, eta estrategian adierazi den bezala, Lan eta Enplegu Sailak honako jarduketak hauek lehenetsiko ditu GOBERNU ONAREN eremuan:

- Saileko berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak gehitzea.
- Berdintasun Unitateak sailean egiten duen lana indartzeko estrategiarekin jarraitzea, sektorekako planak egiteko koordinazio-taldeetan parte hartuz.
- Araudian berdintasunaren printzipioa sartzeko, Emakunde genero-eraginari buruzko txostenetan egindako gomendioak jasotzea, eta sailaren txosten juridikoetan berdintasunaren printzipioa sistematizatzea.
- Genero-ikuspegia txertatzea 2024ko aurrekontuetan, eta sailari dagokion aurrekontu-programa bakoitzaren azterketa-txostenak egitea genero-ikuspegiarekin.

- Genero-ikuspegia txertatzea Sailaren plan estrategikoan: V. Gizarteratzeko Euskal Plana (2022-2026).

LANAREN eremuan, lehentasunezko jotzen dira Euskal Autonomia Erkidegoan soldata-arrakala murrizteko jarduketak, lehen aipatutako 'Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintza-plan operatiboa' (2022-2025) izenekoan jasotakoak.

- Jarduera-kanpainak egitea ezbehar-tasan, behin-behinekotasunean, lanaldi partzialeko kontratazioan eta desgaitasunak dituzten pertsonen kontratazioan, genero-ikuspegiarekin.
- Lan Ikuskaritzaren jarduera-kanpainekin jarraitzea, gizonen eta emakumeen berdintasunarekin lotutako gaietan, sektore espezifikoetan.
- Ordainsari-berdintasuna ikuskatzeko plan espezifikoarekin jarraitzea, eta soldata-auditoriako sistema bat abian jartzea.
- Sexuagatiko soldata-bereizkeriarik ez jasateko eskubideari buruzko sentsibilizazio- eta informazio-kanpainak egiten jarraitzea, enpresei zein herritarrei oro har zuzenduta.
- Hauteskunde sindikaletan gizonen eta emakumeen arteko berdintasunak duen egoerari buruzko azterlan estatistikoa egitea.
- Lan Agintaritzari aurkezten zaizkion hitzarmen kolektiboen eta berdintasun-planen genero-inpaktuari buruzko txostenak egitea, gorde eta erregistratzeko.
- Lan-harremanen eremuan, soldata-arrakalari eta emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko III. kongresua antolatzea.
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko prestakuntza-plan espezifikoa garatzea, Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzarako.
- Berdintasunaren arloko prestakuntza- eta gaikuntza-programak bultzatzea gizarte-eragileentzat, enpresetan berdintasun-planak negoziatzeko, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen 901/2020 Errege Dekretua betez.
- Diskriminazio eta Jazarpen Moralaren Euskal Behatokiari laguntzea. genero-arrazoiengatiko diskriminazioaren aurkako dibulgazio-lanak egiteko lankidetzeta-hitzarmenaren bidez.
- 232/2021 Dekretua betetzea, enpresa-elkarte eta sindikatuentzako prestakuntza-planak garatzeko.

Soldata-arrakalarekin lotutako lehentasunezko jarduketa horiek garatzeko, 1.419.141 euroko aurrekontua aurreikusten da. Era berean, EAEko enpresetan emakumeen lan-baldintzak hobetzea helburu duten beste jarduketa batzuk planifikatuta daude.

- Hiruko elkarrizketa soziala eta gizarte-eragileen arteko etengabeko negoziazioa bultzatzea Gizarte Elkarrizketarako Mahaiaren bidez, lantaldeak indartuz (besteak beste, Berdintasuneko lantaldea).
- Gizarte- eta lan-arloko estatistikak hilerok argitaratzen eta urteko memoria egiten jarraitzea.
- «Lan-harremanen eredu berritu baterako dekalogo» Oñatiko Adierazpenean aurreikusitako helburuen garapena eta aplikazio praktikoa sustatzea; 2019ko apirilean onartu zen, Lanaren Nazioarteko Erakundearen mendeurrenean.

Bestalde, gizarte-ekonomiako enpresa-sarea sustatzeko eta bultzatzeko, 2024an Gizarte Ekonomiako Sailarteko eta Erakundearteko Plan Estrategikoa (2022-2026) ezartzen jarraituko da, eta diruz laguntzeko programa batzuk bultzatuko dira:

- Gizarte-ekonomian ekiteko eta gizarte-ekonomiako enpresen lurralde-sustapen planifikatua bultzatzeko laguntzak deitzen eta arautzen dituen agindua.
- Gizarte-ekonomiako enpresetara bazkideak sartzeko laguntzak deitzen eta arautzen dituen agindua.
- Enpresetan langileen parte-hartzea bultzatzeko laguntzak deitzen eta arautzen dituen agindua.
- EAEko enpresen gizarte-erantzukizuna hedatu eta ezartzeko laguntzak deitzen eta arautzen dituen agindua.

ENPLEGUAREN eremuari dagokionez, honako hauek dira genero-desberdintasunak desagerraraztea eta berdintasuna sustatzea helburu duten jarduketak nagusiak, eta, gainera, genero-ikuspegiarekin diseinatuta daude:

- Enpresen eta erakundeen zuzendaritza-organoetan emakumeen ahalduntzea sustatzea eta emakumeen talentua txertatzea helburu duten dirulaguntzen agindua
- “Elkarrekin Gehiago Gara” proiektu esperimentalak
- “Kontziliatu espazioa” proiektu esperimentalak
- “Emakumeak, talentuak eta aukerak” proiektu esperimentalak
- “Gizartean baztertuta dauden edo hala egoteko arriskuan dauden emakumeak eta guraso bakarreko familiak gizarteratzeko zerbitzua” proiektu esperimentalak
- Arabako Foru Aldundiarentzako dirulaguntza izenduna, “zaintzetako” kualifikazioa lortzeko, Zainlab 1 eta 2 proiektu esperimentalaren bidez
- Bizkaiko Foru Aldundiarentzako dirulaguntza izenduna, “zaintzetako” kualifikazioa lortzeko, Zainlab 1 eta 2 proiektu esperimentalaren bidez
- Gipuzkoako Foru Aldundiarentzako dirulaguntza izenduna, “zaintzetako” kualifikazioa lortzeko, Zainlab 1 eta 2 proiektu esperimentalaren bidez
- Mentis proiektua garatzeko gizarte-zerbitzu integratuentzako dirulaguntza (zaintzen eremuan kualifikazio profesionala eskuratzeko prestakuntza-programa)
- yecto Mentis, programa formativo para la cualificación profesional en el ámbito de los cuidados

Jarduera hauek egikaritzeko aurreikusitako aurrekontua 1.172.004 €-koa da.

- Bestalde, hona hemen genero-ikuspegiarekin diseinatzen ari diren jarduerak:
- “Enplegu Inklusiboko Proiektu Integrala. UBA Aterpetxe-Eskola” proiektu esperimentalak
- “Desgaitasun psikikoa edo intelektuala duten artista plastikoen gizarteratzea eta laneratzea” proiektu esperimentalak
- “Gizartean baztertuta dagoen edo hala egoteko arriskua duen eta osasun mentaleko eta adikzioen inguruko arazoak dituen pertsonan oinarritutako arreta integraleko sistema eta prozesu soziosanitarioen interkonexioa” proiektu esperimentalak
- “Arkigune” proiektu esperimentalak
- “Nomada Jaialdia” proiektu esperimentalak
- “Itsaslur Capacita” proiektu esperimentalak
- Enplegu, prestakuntza, aktibazio eta laguntzako programak, Hiria Birsortzeko programari lotuta
- Dirulaguntza izenduna SARTU elkarteari, W proiekturako
- Dirulaguntza izenduna TENDEL Elkarteari, gizarte-birsorkuntzako Diersi-Otxar proiekturako
- Dirulaguntza izenduna Novia Salcedo Fundazioari, IX Bilbao Youth Employment Forum delakoa antolatzeko eta Gazteen Enpleguaren Hamarkada Aitortzeko nazioarteko kanpainaren 2024ko ekintza-plana egiteko eta gazteen enplegarritasuna hobetzeko esperientzia errazten duen programa egiteko.

## LANBIDE

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren helburua da enplegu egonkor eta kalitatezko eskubidea erabat garatzen laguntzea, eta langileen enplegarritasuna bermatzen eta enpresen eskakizunetara egokitutako langileen beharrak asetzen lagunduko duen lan-merkatua eratzen laguntzea, bai eta gizarte- eta lurralde-kohesioari laguntzea ere, enplegu-politikak kudeatuz eta legeria egikaritzuz. Lan-legepekoak direnak Halaber,



bere zerbitzuen erabiltzaileei arreta emateko sistema modernizatzea eta informazioaren eta komunikazioaren teknologia berriak sartzea du helburu.

Lanbide - Enplegu Zerbitzu Publikoak hiru helburu estrategiko planteatzen ditu emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan.

1. BERDINTASUNAREN ALDEKO KONPROMISOA LANBIDEREN ANTOLAKETAN ETA FUNTZIONAMENDUAN TXERTATZEA, BERDINTASUNERAKO POLITIKA PUBLIKOEN ESTRATEGIAK ETA ESKAERAK GARATZEKO
2. ZERBITZU INTEGRAL ETA PERTSONALIZATUAK ESKAINTZEA, EMAKUMEEK LAN-MERKATUAN BERDINTASUN-BALDINTZETAN SARTZEKO, IRAUTEKO ETA AURRERA EGITEKO AUKERA IZAN DEZATEN
3. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN ALDEKO KONPROMISOA ENPRESEKIKO HARREMANETAN ETA ZERBITZUETAN TXERTATZEA

#### JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

---

Lanbidek, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan duen jarduerari dagokionez, honako lan-ildo hauek lehenetsi ditu:

- Berdintasun-politikak garatzeko AURREKONTUA bermatzea eta giza baliabideak eta baliabide teknikoak ematea.
- Erakundeko langileak PRESTATZEA eta SENTSIBILIZATZEA: emakumeen aurkako indarkerian eta maskulinitatearen eraikuntzan esku hartzeko prestakuntza, komunikazio ez-sexistari eta elebidunari buruzko prestakuntza, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko sentsibilizazioa.
- SEPErekin lankidetzan, genero-zeharkakotasuna enplegu-politika aktibo guztietan ezartzeko plana egitea.
- EBALUATZEA, Europako Gizarte Funtzaren Programa Operatiboaren eta Next Generation EU Espainiako Ekonomia Berreskuratu, Eraldatu eta Erresilientziarako Planaren esparruan, Lanbideren deialdiak genero-ikuspegitik
- SEKTORE MASKULINIZATUETAN eta FEMINIZATUETAN emakumeak eta gizonak prestatzeko eta sartzeko neurriak ezartzea
- Genero-indarkeriaren eta sexu-esplotaziorako salerosketaren biktima diren emakumeak GIZARTERATZEKO ETA LANERATZEKO programa ebaluatzea.
- ENPLEGUA AKTIBATZEN LAGUNTZEKO POLITIKA PUBLIKOETAN GENEROAREN ZEHARKAKOTASUNERAKO neurriak abian jartzea.

Ildo horretan, Lanbidek honako neurri hauek jasotzen ditu:

- Errenta-arrakalari aurre egiteko, eta DIRU-SARRERAK BERMATZEKO ERRENTARI dagokionez, egungo prestazio publikoen sistema garatzen laguntzea, honako hauetan oinarrituta: diru-sarrerak bermatzeko errenta (DSBE), etxebizitzako gastuetarako prestazio osagarria (EPO) eta gizarte-larrialdietarako laguntzak (GLL). Ildo horretan, Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemari buruzko abenduaren 22ko 14/2022 Legea erabat ezartzea planteatzen da.
- Pobrezia-egoera berriei erantzutea, beharriak erantzuneko dieten eta kronifikazioa saihestuko duten proposamen integral, iraunkor eta eraginkorrek. Honako kontzeptu hauek berrikusiko dira: seme-alabak ardurapean dituzten emakumeentzako zenbatekoak, erroldatzeko eta benetan bizitzeko baldintzak, bizikidetz-unitatea eta genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako eta sexu-salerosketaren eta -esplotazioaren biktimentzako sarbidea malgutzea.

- Enpleguan dagoen arrakalari aurre egiteko, eta indarkeria matxistaren aurrean, emakumeen aurkako indarkeria iraunkor, behar besteko eta esparru eta erantzukizun-maila desberdinetara egokitutako biktimezako arretan esku hartzen duten profesionali PRESTAKUNTZA bermatzea.
- Hala behar duten BIZIRIK DAUDEN EMAKUMEEN eskura jartzen diren enplegu-baliabideak areagotzea, emakume biktimei arreta emateko barne-protokoloak egokitzuz eta indarkeria-egoerak egiaztatzeke moduak eguneratuz.
- Soldata-arraila murrizteko, ENPLEGURAKO PRESTAKUNTZAN lanbide-segregazioa murrizteko, lanbide-arloei eta tradizionalki maskulinoak izan diren prestakuntza-espezialitateei zuzendutako prestakuntzetan emakumeak sartzeari lehentasuna emateko, familien edo prestakuntza-espezialitateen urteko txostenak argitaratzeko, emakumeen ordezkariak nabarmen txikiagoarekin. Emaitzak genero-ikuspegitik aztertzea prestakuntzako dirulaguntzen deialdietan.
- Emakumeen kontratazioa sustatzea langabeen deialdian, prestakuntza-enpresei sustatuz beren plantilletan emakumeak kontrata ditzatela eta, gainera, kontratu mugagabeekin egin dezatela. Emakumeen eta gizonen enplegurako eta prestakuntzarako deialdi espezifikoak, sektore maskulinizatu eta feminizatuetan. Familia eta lana UZTARTZEA eta sortutako enplegu-aukerak sustatzea: Enpresentzako laguntzak, kontziliazio-neurriak (eszedentzia edo lanaldi-murrizketa) dituzten langileak ordezkatzeko kontratazioengatik.

## OSALAN

Programak Osalaneen jarduera biltzen du bere erantzukizun-arloan, hau da, Autonomia Erkidegoko botere publikoek laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan ezartzen dituzten politikak kudeatzean, lanari datzekion arriskuak jatorrian ezabatzeko edo murrizteko eta laneko osasuna sustatzeko.

Osalanek laneko segurtasun- eta osasun-politikak garatu nahi ditu, pertsonak ardatz hartuta eta berdintasuna bermatuz pertsona guztien babestean. Horretarako, lehentasun hauek planteatzen ditu emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, XII. Legealdirako:

Gobernu onerantz aurrera egiteko lehentasunei dagokienez, Osalanek sail eta erakunde autonomo guztientzat ezarritako lehentasun komunak hartzen ditu bere gain. Horien artean, honako hauek nabarmentzen dira:

- Osalaneen berdintasun-politiketarako aurrekontua handitzea, aurrekontu osoaren % 1era iritsi arte. Horretarako, ezinbestekoa da genero-ikuspegia txertatzeari lotutako gastua egozteko modua hobetzea, Osalanek egiten duen lan gehiena bere barne-baliabideekin egiten baitu. Adibide gisa, genero-taldeak laneko segurtasun- eta osasun-materialak genero-ikuspegiarekin sortzera eta gai horri buruzko sentsibilizaziora eta prestakuntzara bideratzen du lanaren zati handi bat, baina ahalegin hori ezin da aurrekontuan islatu egungo irizpideen arabera.
- Beren langileen generoari eta laneko segurtasunari eta osasunari buruzko prestakuntza handitzea, berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoak txertatuz eta Osalaneen barne-prestakuntzako planean genero-ikuspegia txertatuz, berdintasunari buruzko gai ez-espezifikoetan.
- Osalaneen kudeaketa-sisteman genero-ikuspegia txertatzeko prozedurak sistematizatzen jarraitzea (Osalaneen proiektuetan genero-ikuspegia txertatzeko prozedura).
- Genero-ikuspegia txertatzea Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2021-2026 Euskal Estrategiaren hedapenean eta jarraipenean (LSOEE).

Era berean, LSOEEen ezarritako lan-ardatz guztietan genero-ikuspegia txertatu nahi du Osalanek. Horrenbestez, aurreikusten du:

- Laneko arriskuen prebentzioaren kultura sustatzea, euskal gizartearen kultura-ezaugarri gisa, genero-ikuspegia kontuan hartuta. Horretarako, lehentasunezko jarduera horiek garatuko ditu, besteak beste:

- Herritarrek Laneko Arriskuen Prebentzioari buruz duten pertzepzioa eta komunikabideek ematen duten informazio-tratamendua aztertzea, tratamendu edo pertzepzio partziala den eta pertzepzio horretan emakumeen eta gizonen artean alderik dagoen ikusteko.
- Lanbide Heziketarako sortzen diren materialetan genero-ikuspegia txertatzea.
- Genero-ikuspegia kalitate-irizpideetako bat izango duen prebentzio-kudeaketa sendo eta kalitatezkoan aurrera egitea. Horretarako, lehentasunezko jardura horiek garatuko ditu, besteak beste:
  - Genero-ikuspegia irizpidetzat hartzea garatu nahi den prebentzio-kudeaketako eremuan eta prebentzio-ekintzarako tresnetan (Arriskuen Ebaluazioa).
  - Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko materiala eta prestakuntza garatzea.
  - Prebentzio-ordezkarien prestakuntzan genero-ikuspegia sustatzea.
- Laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko gobernantzari balioa ematea. Laneko segurtasun- eta osasun-politiketan genero-ikuspegia kontuan hartzea. Horretarako, lehentasunezko jardura hauek garatuko ditu, besteak beste:
  - Genero-ikuspegia txertatzea LAPean sartzeko zailtasunak dituzten kolektiboekin (autonomoak, plataformetako lana, etxeko lana) egin beharreko jarduketetan: langile autonomoentzako online prestakuntzan genero-ikuspegia txertatzea.
  - Genero-ikuspegia txertatzea laneko segurtasun eta osasuneko profesionalen prestakuntzan (prebentzio-zerbitzuetako teknikariak eta osasun-langileak; laneko segurtasun eta osasuneko masterra) eta foro profesionaletan ezagutzak zabaltzea.
  - Osasunari eragindako kalteei eta arriskuen eraginpean egoteari buruzko informazioa genero-ikuspegitik lantzea (emakumeen eta gizonen istripu-tasari eta gaixotasun profesionalei buruzko txosten berria, LBIren datu eguneratuak kontuan hartuta).
  - Genero-ikuspegia duten ikerketak gauzatzea.

#### JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

---

Aurreko ataletan adierazitako datu guztiengatik, eta estrategiari buruzko puntuan jaso den bezala, Osalaneke lehentasunezko zatitza jotzen du generoak laneko segurtasunean eta osasunean duen eraginaren ezagutzan sakontzea; ezagutza hori zabaltzea eta hedatzea prebentzioko eta Osalanekeko profesionalei zein herritarrei, oro har, eta ezagutza hori enpresen prebentzio-praktikara eta zailtasun bereziak dituzten lan-sektoreetara eraman dezaketen materialen eta tresnen garapenean eragitea. Horregatik, eta lehen aipatutako estrategiari jarraituz, Osalaneke honako jardura hauek lehenetsiko ditu 2024an:

Dirulaguntza hauetan berdintasun-klausulak txertatzea edo, hala badagokio, mantentzea, berrikustea eta ebaluatzea:

- 1. Jardura: UPV/EHUrentzako dirulaguntza, Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko Masterra garatzeko. Era berean, master horren esparruan, Osalaneke hainbat prestakuntza-saio emango ditu, eta, horien artean, generoak LSON duen eraginari buruzko bat.
- 2. jardura: UPV/EHU Laneko Medikuntza eta Erizaintzari buruzko Katedrako jarduerak burutzeko dirulaguntza.
- 3. jardura: Laneko arriskuen prebentzioaren arloko ikerketa-proiektuetarako dirulaguntza.
- 4. jardura: Ekintzaileentzako laneko arriskuen prebentzioari buruzko modulua sortzeko dirulaguntza

Genero-ikuspegia txertatzea, berdintasun-klausulen bidez, honako jardura hauek garatzeko egiten diren kontratuetan, bai eta Osalaneke bertatik zuzenean berdintasun-, segurtasun- eta osasun-edukiak sortuz ere:

- 5. jardura: EAEn laneko arriskuen prebentzioa komunikatzeko eta sustatzeko kanpainak.
- 6. jardura: Prebentzio-kultura gizartean eta hedabideetan.

- 7. jarduera: Laneko Arriskuen Prebentzioaren kalitate-eredu bat aztertzea eta bilatzea enpresa-eredu desberdinetarako: ETEak, Laneko Arriskuen Prebentzioan sartzeko zailagoa duten sektoreak.
- 8. jarduera: Arazo muskuloeskeletikoak gutxitzeko proiektua: egoera aztertzea eta zerbitzuen sektoreko prebentzio-neurriak hobetzeko proposamena – ERGO PREBEN webgunea sortzea.
- 9. Jarduera: Osasuna sustatzeko eta osasun-langileak prestatzeko ikus-entzunezko materialak (pilulak) de la salud y formación personal sanitario.

Proiektu horietarako aurreikusitako aurrekontua, guztira, 868.000 eurokoa da.

Genero-ikuspegia txertatzea honako jarduera hauen fase guztietan (diagnostikoa, generoaren eta laneko arriskuen prebentzioaren arloko ezagutzak dituzten profesionalak proiektua gauzatzea, eta horien jarraipena eta ebaluazioa egitea):

- 10. jarduera: Genero-ikuspegia eta laneko arriskuen prebentzioa txertatzeari buruzko online prestakuntza-modulu bat egitea langileentzat, enpresaburuentzat eta prebentzio-zerbitzuentzat.
- 11. jarduera: Genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan txertatzeari buruzko dibulgazio-jarduerak (egindako azterlanen ondorioak zabaltzea: etorkinen ezbehar-tasa eta gaixotasun profesionala genero-ikuspegiarekin; emakumeen eta gizonen ezbehar-tasa eta gaixotasuna profesionala; generoari eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko jardunaldiak eta txostenak).
- 12. jarduera: Genero-ikuspegia prebentzio-zerbitzu propioa duten enpresen prebentzio-kudeaketan zenbateraino txertatu den aztertzea: hobekuntza-ildoko proposamenak.
- 13. jarduera: Jarduera bati lotutakoez bestelako patologiak agertzean ordezkari txikiena duen sexua jarduera batean sartzeko duen eragina aztertzea azterlanak.

Proiektu horietarako aurreikusitako aurrekontua, guztira, 80.000 eurokoa da.

Gainera, Osalanez honako jarduerak garatuko ditu bere langileekin, eta, beraz, ez du langileen gastuaren isla independenterik aurrekontuan:

- 14. jarduera: Osalari dagozkion jarduerak garatzea, Emakunderekin lankidetzan, laneko segurtasunean eta osasunean genero-ikuspegia txertatzea sustatzeko (sexu-jazarpenaren modulua, berdintasun-planetan laneko arriskuen prebentzioaren atala berrikustea).
- 15. jarduera: Enpresei aholkularitza emateko proiektua, genero-ikuspegia prebentzioaren kudeaketan txertatzeko jarraibideei buruz.

## 04. GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak,<sup>34</sup> Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 7. artikuluan. Horretarako, EAEko aurrekontu orokorraren %1,1 dauka.

Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

16. taula. Aztertutako aurrekontua. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila.

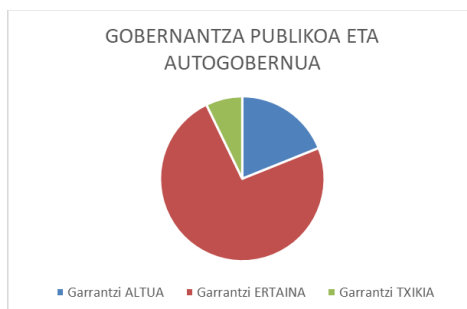
GOBERNANTZA PUBLIKO ETA AUTOGOBERNU SAILA	
AURREKONTUA <sup>35</sup> :	90.323.372 €
AZTERTUTAKO PROGRAMAK	
1125 - Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoa	1.497.135
1211 - Eusko Jaurlearitzaren egitura eta laguntza Pub. eta Autogob.	4.362.524
1212 - Zerbitzu Orokorrak	39.318.398
1213 - Funtzio Publikoa, Langileen Hautaketa eta Prestakuntza	6.545.317
1214 - Informatika eta Telekomunikazioak	2.999.506
1215 - Berrikuntza eta Administrazio Elektronikoa	9.213.599
1217 - Erakunde-harremanak	3.528.813
1218 - Araubide juridikoa	4.582.095
1219 - Administrazio-datuen babesak EAEko publikoa	430.985
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	3.300.000
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:</i>	
HAEE/IVAP - Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea	
1216. Administrazio langileak hautatzea eta prestatzea	6.185.987
4714. Euskalduntzea eta Hizkuntza Normalizazioa	8.359.013

Aurrekontu guztia iraunkorra da. Programei emandako garrantzia honako hau izan da:

- Egitura eta Laguntza, Funtzio Publikoa, eta Langileen Hautaketa eta Prestakuntza genero-garrantzi handiko programak dira.
- Euskalduntzea eta Hizkuntza Normalizazioa, aurreko aurrekontuekin alderatuta, garrantzi txikitik garrantzi ertainera pasatu da.
- Batzorde Juridikoak, Araubide Juridikoak eta Datuen Babesak genero baxuari eusten diote.

<sup>34</sup> <https://www.legegunea.euskadi.eus/eli/es-pv/d/2020/09/06/18/dof/eus/html/>

<sup>35</sup> Ikus 42. orrialdea



## GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana (2022-2024) esparru-dokumentua da, sailak legegintzaldi honetan garatuko dituen programa estrategikoak jasotzen dituena. Horrez gain, planak saileko jarduerak zehazten ditu EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren jarraibideetan oinarrituta, bereziki gobernantzaren atalean.

Plan horri esker, modu erantzukide eta koordinatuan lan egin dezakegu zuzendaritzen eta sailetako erakundeen artean, bai eta gainerako sail eta erakundeekin ere, 2020-24 aldirako Euskadiko Gobernu Programan jasotako helburu komuna lortzeko (hau da, Euskadi genero-berdintasun handiena duten Europako sei herrialdeen artean kokatzea). Beheko taulan sailaren lehentasunezko helburu estrategikoak agertzen dira:

1. Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak handitzea.
2. Berdintasunerako plangintza eta horren ebaluazioa areagotzea eta hobetzea.
3. Berdintasunerako unitate administratiboak indartzea.
4. Erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, baita politikariak ere.
5. Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.
6. Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea. Araubide Juridikoa.
7. Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.
8. Genero-ikuspegia txertatzea sektorekako eta zeharkako planetan.

Bestalde, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako otsailaren 18ko 4/2005 Legea berriki aldatu denez, erakundeek erantzun beharreko aginduak garatu, zabaldu, aldatu edo txertatu behar dira. Horregatik, 17. artikulua (euskal botere publikoetako langileen gaikuntza) praktikan jartzea izango da hurrengo urtean egin beharreko jarduketa estrategikoetako bat. Jarduera hori Funtzio Publikoko Sailburuordetzak, IVAPek eta Emakundek batera egingo dute. Bestalde, STT (Berdintasuneko Saileko Talde Teknikoa) eta Berdintasunerako Batzorde Iraunkorra prestatzen jarraituko da.

Era berean, sexuaren arabera bereizitako adierazleak biltzen jarraituko da, eta, horrela, genero-arrakala posibleak detektatzeko adierazleak sortu ahal izango lirarteke. Sistema informatikoak ere egokituko dira, datuak sexuaren arabera bereizita lortu eta ustiari ahal izateko.

Gainera, sailak 2024an izango duen ildo estrategikoetako bat EAEko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan Berdintasunerako II. Plana onartzearekin eta ezartzearekin lotuta dago. Horrez gain, genero-ikuspegia duen lan-osasuna prebenitzeko eta sustatzeko politika bat garatu nahi da.

Bestalde, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna Ardatz 2030 - Gobernantzaren, Berrikuntza Publikoaren eta Gobernu Digitalaren Plan Estrategikoaren ardatzetako bat da, hain zuzen ere, saila arduratzen da plan hori egiteaz eta koordinatzeaz. Ardatz planaren lehen eremu estrategikoak (Gobernu zuzena, berdinzalea eta elebiduna) zeharka txertatzen du genero-ikuspegia sailak gobernantzaren arloan egiten dituen jardueretan.

Horrez gain, komunikazioaren eta zabalkundearen eremuan, aurkeztutako ekintzak erakundearen kulturaren jarduera-ardatzari dagozkio. Erakundeak genero-ikuspegia bere egin eta esparru guztietan txerta dezan, berdintasuneko kultura sustatu behar da, administrazioaren barruan detektatzen diren genero-estereotipoak eta desberdintasunak desagerraraztea sustatzeko. Horretarako, langile guztiak sentsibilizatuta egon behar dira, eta sentsibilizazio hori aldian-aldian egin behar da.

Bukatzeko, sailak Euskadin Soldata Arrakala Murrizteko Estrategia eta Plan Operatiboa (2020-2025) ekimenean parte hartzen du, txosten honen hurrengo atalean zehazten diren jardueren bidez.

## JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

---

Lehenik eta behin, 2022-2024 aldian indarrean dagoen saileko berdintasunerako planaren barruan dauden jarduera nabarmenenak azaltzen dira.

### GOBERNU ONA

Saileko plana bat dator EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren helburu programatikoekin, eta, berdintasunerako lehentasuneko neurri gisa ezartzen ditu, saileko eskumenean esparruan, VII. Planaren lehen esku-hartze eremuari (Gobernu Ona) dagozkionak. Esku-hartze eremu hori botere publikoen barne-esparrura bideratuta dago, eta bost programa ditu. Programa horietan daude 2024rako aurreikusitako jarduera esanguratsuenak saileko bederatzi aurrekontu-programen barruan.

#### I. programa. Konpromiso politikoa

– Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak handitzea

2024an, 1213 Funtzio Publikoa programan berdintasuna sustatzeko aurrekontua 200.000 eurokoa da, 2023an baino bi aldiz handiagoa. Aurrekontu horren barruko neurrietako bat Administrazio Orokorren eta haren Erakunde Autonomoen Berdintasunerako II. Planarekin lotuta dago. Plan hori 2024an ezartzea aurreikusten da, I. Planean hartutako neurriak sendotuz, egiteke dauden neurriak ezarriz eta neurri berriak proiektatuz.

Gainera, aipatutako aurrekontuan 90.000 euroko partida bat dago, genero ikuspegiarekin diseinatua, ikerketa kuantitatiboak eta kualitatiboak sustatzeko (2023an, 73.000 eurokoa zen partida hori, eta 2022an, 43.000 eurokoa). Era berean, 30.000 euroko partida bat dago, genero-ikuspegia txertatzeko prozesuan, Administrazio Orokorren, haren erakunde autonomoen eta sozietate publikoen zerbitzura dauden laneko osasunean eragin positiboa izango duena langileen lan-osasunean eragin positiboa izango duen arriskuen prebentziorako kultura eta politika bat garatzeko genero-ikuspegiarekin. Azkenik, 30.000 euro bideratuko dira langile guztiak berdintasunaren arloan prestatzeko behar diren neurriak hartzera, eta 50.000 euro bideratuko dira administrazioko soldata-arrakala murrizteko strategiaren ekintzetarako. Aurrerago zehaztuko dira ekintza horiek.

Bestalde, 2024an aurreko bi urteetako aurrekontu bera mantendu da sailean emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzeko 1211 programan (Egitura eta Laguntza): 15.000 euro.

#### II. programa. Berdintasuna sustatzeko trebakuntza

Saileko langileen emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza espezifikorako aurrekontuko partida 7.000 eurotan mantentzen da 2024an, aurreko bi urteetako kopuru bera. Sailean lan egiten duten

pertsonen berdintasunerako prestakuntza sustatzeko. Berdintasunaren arloko prestakuntza-orduak ez dira kontabilizatzen prestakuntzako ordu-kredituaren urteko zenbaketan.

Horrez gain, 80.000 euroko aurrekontua dago saileko langileen prestakuntza orokorrerako, 1211 eta 1213 programetan banatuta. Partida horretan aurreikusitako prestakuntza-ekintzen plangintzan genero-ikuspegia sar daitekeenez, PGEN-24 inprimakien aurrekontua islatzeko tauletan "prozesuan" zutabea sartu da.

Halaber, 2024an, EAEko Administrazio Orokorreko prestakuntza-politika genero-ikuspegiarekin aztertzea aurreikusten da, modalitateak, ordutegiak, edukiak eta prestakuntza-tipologiak erabiltzeko aukerak planteatzeko, prestakuntza kontziliazio-neurriekin bateragarria den jakiteko, eta, hala badagokio, neurri zuzentzaileak diseinatzeko.

### III. programa. Genero-ikuspegia lan-prozeduretan

#### – Genero-ikuspegia lan-prozeduretan

Jarduera honek ez du partida espezifikorik programen aurrekontuan, batez ere saileko langileen lanaren bidez gauzatzen delako. Hala ere, sailaren lan-prozeduretan genero-ikuspegia txertatzeko aurrerapauso garrantzitsua da, aukera emango baitu diagnostiko eta ikerketa berriak egiteko, adierazleak sortzeko eta genero-berdintasunerantz aurrera egiteko politikak eta neurriak diseinatzeko, aplikatzeko eta horien jarraipena egiteko datu erabilgarriak lortzeko.

Ildo horretatik, 2023 amaitu baino lehen, EAEko Estatistikaren Legea aldatzea eta 2026ra arte EAEko estatistika-jarduera antolatuko duen Euskal Estatistika Planaren Lege-proiektua onartzea aurreikusi da. Plan berriak emakumeen eta gizonen berdintasunari garrantzi handiagoa ematen dionez, 2024an saileko estatistika-arloa egokitu egingo da eragiketa, adierazle eta genero-analisi berrietara. Saileko barne-prozeduretan aldaketak eragiteaz gain, genero-ikuspegia estatistiketan eta azterlanetan sistematikoki txertatzeak herritarrei zuzenean ematen zaien informazioa hobetzen eta areagotzen laguntzen du, saileko Estatistika Organo Espezifikoaren web-atariaren bidez, zeinak emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko atal bat baitu.

Bestalde, neurriak aldaketak dakartza sistema informatiko berrien garapenean, baita informazio-sistemen eguneratzeetan eta aldaketetan ere. Hemendik aurrera, sistema horiek diseinatu beharko dira sexuaren arabera bereizitako datuekin estatistikoki ustiatu ahal izateko moduan. Ildo horretatik, Informazioaren eta Komunikazioaren Teknologien Zuzendaritzak 1/2023 Zirkularra eman du uztailen, tresna teknologikoak genero-ikuspegia duten azterlanetara egokitzeari buruzkoa; eta 2024an egingo da zirkular horren jarraipena.

#### – Kontratu, diru-laguntza, hitzarmen, beka, sari, hautaketa-prozesu eta epaimahaietan berdintasunerako klausulak sartzea.

Kontratazio publikoan eta diru-laguntzetan berdintasunerako klausulak sistematikoki txertatzeak aukera ematen du genero-erikoko sentsibilitatea duten aurrekontuak ezartzeko bidean aurrera egiteko. Adibide bat ematearren, aurrekontuko partida bat Informatika eta Telekomunikazioak programari dagokio, 2024rako milioi bat euro baino gehiago daukana, telekomunikazio-seinaleen zerbitzua eta garraioa eskaini eta bermatzeko. Jarduera horren barruan egindako enkarguetan berdintasunerako klausulak txertatzeak, baliabideak modu bidezkoagoan eskuratzen direla zaintzeaz gain, tradizionalki maskulinizatuta egon den sektore batean genero-berdintasuna sustatzea ahalbidetzen du.

Bestalde, 1/2023 Legegintzako Dekretuak ezarritako berdintasunerako klausulak administrazio-egintzetan sartzeko lan-prozedurak egokitzeaz gain, 2024an aurrera egingo da sailak emandako sarietan genero-ikuspegia txertatzeko lanean, adibidez, Teknologia eta Komunikazio Zuzendaritzak urtero ematen dituen Adimen Artifiziala sustatzeko eta garatzeko sariaren kasuan (90.000 euro) eta Gobernu Irekiaren Zuzendaritzak ematen dituen Elkarlan sariaren kasuan (1215 programa), 2024an 36.000 eurokoa..

#### – Genero-ikuspegia txertatzea sektorekako eta zeharkako planetan.

Sailerako, zeharkako planik esanguratsuen Ardatz 2030 - Gobernantzaren, Berrikuntza Publikoaren eta Gobernu Digitalaren Plan Estrategikoa da, sail honek egin eta koordinatzen duena, Berdintasunerako Administrazio-Unitateak parte hartuta. Emakumeen eta gizonen berdintasuna printzipio inspiratzaileetako



bat da, baita esku hartzeko ardatz bat ere. Planaren jarraipenari eta ebaluazioari dagokienez, 2024an planaren tarteko ebaluazioa egingo da. Tarteko ebaluazioak legegintzaldi bakoitzaren amaieran egiten dira, 2030ean planaren azken ebaluazioa egin arte. Zehazki, Herritarrak Hartzeko eta Zerbitzu Digitaletako Zuzendaritza, Berrikuntzaren eta Administrazio Elektronikokoaren 1215 programari atxikitakoa, arduratuko da planaren bitarteko ebaluazioa egiteaz 2024an.

– **Komunikazioan berdintasuna txertatzea**

Komunikazio inklusiboari dagokionez 1/2023 Legegintzako Dekretuak xedatutakoa betetzeko, sail osoaren lan-prozedurak egokitzeaz gain, Gobernantza Publikoaren Egitura eta Laguntza programari atxikitako Kabinete Zuzendaritzaren aurrekontuan 170.000 euroko aurrekontuko partida bat ere badago 2024rako, genero-ikuspegiarekin diseinatzeko prozesuan.

#### EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERARIK GABEKO BIZITZAK

##### **Kalte hautematea, arretea ematea eta konpontzea (EAEko Berdintasunerako VII. Planaren 7. programa)**

Sailaren Berdintasunerako Unitatearen bidez urtero sustatzen diren sentsibilizazio-jarduerez gain, atal honetan nabarmendu behar da sailak parte hartzen duela EAEko Administrazio Orokorrean eta bere erakunde autonomoetan sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan jarduteko protokoloa aplikatzen. Alde horretatik, sailak protokoloaren fase guztietan parte hartzen du: lehen komunikazio- eta harrera-fasean, Aholkularitza Konfidentzialaren kargura; bigarren ikerketa-fasean, Ikerketa Batzordearen bidez, eta hirugarren fasean, ebaztekoa, Funtzio Publikoko Sailburuordetzaren ardurapean.

Era berean, saileko Berdintasun Unitatea eta Prebentzio Zerbitzua arduratzen dira, prozeduraren ondoren, protokoloa aplikatzearen ondorioz sortu diren neurri zuzentzaileen aplikazioa eta eraginkortasuna kontrolatzeaz, baita prozeduraren ondoren pertsonak inplikaturik geratu diren lan-egoera berrikusteaz ere. Programa horretarako ez dago partida espezifikorik aurrekontuan, saileko langileen lanetik abiatuta garatzen baita..

#### SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO JARDUKETAK

Euskadin Soldata-arrakala Murrizteko Estrategia 2030 eta 2022-2025 aldirako Plan Operatiboa ekimenari dagokionez, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailari dagozkion jarduketak garatzen jarraituko da 2024an. Planaren lehen gidalerroaren barruan (erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea), sektore publikoko zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan emakumeen presentzia aztertzen jarraituko da 2024an.

Bestalde, Euskal Administrazio Publikoan kontziliazio erantzukidea sakontzea gidalerroaren esparruan, sailari dagokio telelanak administrazioan duen eragina ebaluatzea, hura egokitze aldera. Azkenik, Euskadiko soldata-arrakalean eragina duten faktoreen bilakaeraren jarraipena egitea eta arazoa monitorizatzea ahalbidetuko duen ikerketa-dinamika bat txertatzea gidalerroaren jarraipenari dagokionez, sailak soldata-arrakalaren diagnostikoa egiten jarraituko du Eusko Jaurlaritzaren Administrazio Orokorrean, baita EAEko erakunde autonomo eta enpresa publiko nagusietan ere.

Era berean, IVApekin partekatzen da 2024an langileei zuzendutako soldata-arrakalaren arloko prestakuntzaren gaineko erantzukizuna. Soldata-arrakala murrizteko estrategia eta plan operatiboa garatzeko aurrekontua nabarmen handitu da 2024an, 50.000 euroko aurrekontuko partida batekin (2023an 18.000 eurokoa izan zen), eta partida hori genero-ikuspegiarekin diseinatzeko prozesuan dago Funtzio Publikoaren 1213 programan..

Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea (IVAP) erakunde autonomoa da, eta Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailari atxikita dago. Hiru jardun-eremu nagusi ditu:

- Giza baliabideen hautaketa eta prestakuntza,
- Herri-administrazioetako langileen euskalduntzea, bai eta administrazio-hizkeraren itzulpena, interpretazioa, terminologia eta normalizazioa ere, eta
- Administrazioari buruzko ikerketa eta irakaskuntza, oro har, eta, bereziki, euskal autonomiaren berezitasunei buruzkoa, bai eta liburuak eta aldizkari espezializatuak argitaratzea ere.

IVAPeko plan estrategikoko helburuen artean (2021´2024), berdintasuna hobetzeko ekimenak jasotzen dira. 2021. urtean, IVAPeko Berdintasun teknikari lanpostua sortu zen, eta, horrekin batera, egituraren kokatu zen Berdintasunerako Zerbitzua. Horrela, aurrerapauso garrantzitsua eman zen aipatutako konpromisoan, oinarritzko baldintzetako bat jarri baitzen helburua lortzeko.

Berdintasun Zerbitzuko egitekoak, besteak beste, hauek dira: IVAPen, berdintasun-planak eta -programak proposatzea; haien jarraipena egitea; erakundearen jardura-eremuan, genero-ikuspegia txertatzea; erakundeko pertsonalari aholku ematea; pertsonalaren prestakuntzari buruzko diagnostikoa eta proposamenak egitea, eta berdintasun-politiken koordinazio teknikoan parte hartzea.

2022. urtean, Berdintasunerako Zerbitzua IVAPen egituraren egonkortzen joan da. Zehar-lana eta koordinazioa indartu dira hala Barneko Berdintasun Batzordearen bidez, nola bestelako koordinazio-guneetan parte aktiboa izanik. Horrela, bada, premiak eta erronkak identifikatuta, oinarriak jarri dira premia eta erronka horiei erantzuteko baliabideak sortzeko. Horrez gain, IVAPeko Berdintasun-plana indartu da, eta, besteak beste, diagnostikoa egiteko eta datuak biltzeko baldintzak garatu dira.

Egun EAEko Berdintasunerako lege berriak –martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretua, zeinaren bidez onartzen baita Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta emakumearen aurkako indarkeriarik gabe bizitzeko testu bategina– ezartzen dituen berrikuntzak direla eta, neurriak landu dira erakundearen jardueran txertatzeko. Prestakuntza-arloan, zehazki, berdintasunari buruzko prestakuntza aztertu da, eta Emakunderekin elkarlana finkatu da 18. artikulua jasotzen duena bermatzeko bidean. Bestalde, kontratuak aztertzen ere bagabiltza, Legeak ezartzen dituen agindu berrietara egokitzeko.

IVAPeko Berdintasun zerbitzuak lan aktiboa egiten du Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordean, eta baita Administrazio Orokorreko eta haren organismo autonomoetako berdintasun-batzorde iraunkorrean ere. Besteak beste, lehenengoan, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VIII. planaren diseinuan parte hartzen ari da. Eta, bigarrean, II. Berdintasun-plana egiteko lanketan aritu da.

Era berean, Gobernantza eta Autogobernu Saileko Berdintasunerako talde teknikoan ere parte hartzen du..

### JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

Aurreko puntuan aipatutako eskemari jarraituz, hauek dira 2024rako IVAPek planifikatutako dituen ekintza estrategikoak:

- IVAPen Berdintasun-planerako diagnostikoa egitea.
- IVAPeko urteko Berdintasun-plana egitea arlo guztiekin elkarlanean (GP. 8.1.4.).
- IVAPeko langileen oinarritzko prestakuntza egitea berdintasun gaitan (GP. 4.1.1.)

- Kontratuen klausulei buruzko berriazko prestakuntza. / Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea
- Berdintasunari buruzko prestakuntzarako plan-estrategikoa Emakunderekin – diagnostikoaren fasea.
- Berdintasunera berriaz bideratzen ez diren baina genero-ikuspegia txertatzen duten prestakuntza-jardueren ehunekoa handitzea.
- Egindako prestakuntzari buruzko informazio-bilketa sistematizatzea, emakumeengan eta gizonengan duten eraginaren aldizkako jarraipena errazteko, hala nola, prestakuntza-modalitatea, interes handiagoko edukiak, zaintza-premiekin bateragarritasuna, hizkuntza, etab. Datu edo informazio horiek erraztu egin beharko dute Administrazioan emakumeek eta gizonen duten egoerari buruzko diagnostikoa eguneratzea. Administrazio Orokorra eta erakunde autonomoak Lan Harremanetako zuzendaritzarekin elkarlanean (AO 8.1.49).
- Gainerako sailek eta erakunde autonomoek egindako prestakuntzari buruzko informazio-bilketa homogeneizatzea, informazioak emakumeengan eta gizonengan duen eragina hobeto ezagutzeko (AO 8.1.50).
- Genero ikuspegia lehenetsuz txertatzea ondorengo prestakuntzetan: Lidergoa (Emakumeak eta lidergoa Administrazio Publikoan ikastaroa) eta, pertsonen garapen profesionalari berriaz lotuta diseinatzen eta ematen diren formakuntzak. Genero ikuspegia txertatzeak esan nahi du, prestakuntza-edukietan berriazko exekuzio klausulak sartu direnean eta formatzaileei berdintasunean formazioa edukitzea eskatu zaienean (AO 8. 1.51).
- Sail bakoitzean berdintasunaren arloan egiten den oinarritzko prestakuntza ezagutzea ahalbidetuko duen koordinazio-dinamika bat ezartzea, sentsibilizazioaren edo oinarritzko prestakuntzaren hedapenari buruzko benetako informazioa izateko eta, horrela, irizpideak bateratzeko eta koordinatzeko, sistematizatze (AO 9.1. 57)
- Prestakuntza-ekintzetan emakumeen eta gizonen parte-hartzea bultzatzeko ekintzak garatzea, eta, bereziki, gizonen maskulinitateekin eta erantzukidetasunarekin lotutako ekintzetan parte hartzea (adibidez, prestakuntza horiek gehiago puntuatuz, berriazko barne-kanpainak eginez, etab.) (AO 9.1.60).
- Datu-bilketa automatizatzea eta sistematizatzea (GP. 6.3.1.)
- Hizkuntzaren erabilera ez sexista bermatzeko gaiari buruzko plangintza espezifiko egitea.
- IVAPen estilo liburu berritzean genero ikuspegia eta hizkuntzaren erabilera inklusiboa kontuan hartuta eguneratzea.
- Harrera protokoloa eguneratzea eta behar bezala betetzen denaren jarraipena egitea (pertsonen inkesta) ekintzaren barruan, harrera protokoloa eguneratzea genero ikuspegia kontuan hartuta eta sexu eta sexuagatiko jazarpen protokoloa txertatzea. (PZ-03-9)
- Argitalpenetan eta ikerlanetan gaiak genero ikuspegitik lantzen direla bermatzeko behar diren baliabideen inguruan hausnartzea.
- 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duenak jasotako printzipio berriak eta aldaketak egitea, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailean eragina dutenak. (GP &.12.).
- Hautaketa-, sarbide- eta hornidura-prozesuetan haurdunaldian, erditze-egoeran eta erditze-ostean dauden emakumeek izan behar dituzten eskubideak edo neurriak ezartzea, beste administrazio publiko batzuetan garatutako esperientzien azterketaren ondorioz (AO 4.1.28).
- Hautaketa-, sarbide- eta hornidura-prozesuetan salbuespen-egoeretan dauden pertsonen izan behar dituzten eskubideak edo neurriak ezartzea (adibidez, genero-indarkeriaren biktima diren emakumeek arrazoitu ditzaketenak, erditzera laguntzea, eta abar.), beste administrazio publiko batzuetan garatutako esperientzien azterketaren ondorioz (AO 4.1.29).
- Berdintasun arloari aurrekontu propioa esleitzea 2024rako.

- Euskara planean genero ikuspegia bermatzea.
- EKI proiektuko proiektu guztietan genero ikuspegia bermatzea.
- IVAPeko kudeaketa-planean berdintasunari buruzko ekintzak uztartzea (GP 8.1.3.).
- Lidertza garatzeko prozesu espezifikoak diseinatu, ezarri eta ebaluatzea, plantillako emakumeentzat (Lan Harremanetako zuzendaritza eta Funtzio Publikoarekin elkarlanean. AO6.1.38.).
- Berdintasunetik edo zuzendaritzatik lidergorako prestakuntza-ekintzak planifikatzea, etorkizunean erantzukizun handiagoko lanpostuak bete ditzaketen bigarren mailako teknikarientzat bereziki, helburu bikoitzarekin: buruzagitza-postuetan dauden pertsonen genero-ikuspegia integratuta izatea eta emakumeek lanpostu horiek eskuratzea (proportzionalki, gizonekiko) (AO 8.1.52.).
- IVAPeko langile guztiek ezagutzea Administrazio Orokorreko eta haren Erakunde Autonomoetako sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak gertatzen direnerako prozedura-protokoloa.
- Aholkularitza konfidentzialetan parte hartzea.

## 05. EKONOMIAREN GARAPEN, JASANGARRITASUN ETA INGURUMEN SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak,<sup>36</sup> Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 8. artikuluan. Bere eskumenak garatzeko, EAeko aurrekontu orokorraren %5,8 du.

Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

17.taula. Aztertutako aurrekontua. Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Saila

EKONOMIAREN GARAPEN, JASANGARRITASUN ETA INGURUMEN SAILA	
AURREKONTUA <sup>37</sup> :	962.363.135 €
AZTERTUTAKO PROGRAMAK	
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	15.026.923
4421. Ingurumena babestea	32.758.083
5151 - Portuak	30.872.732
5411. Nekazaritzako eta basogintzako ikerketa eta garapena	19.585.662
5413. Teknologia	198.955.540
5414. Berrikuntza Funtza	20.604.577
5415 - Eraldaketa digitala eta ekintzaitza berritzailea	7.064.672
7111. Nekazaritza eta Landaren eta Itsasertzaren Garapena	109.223.895
7112. Arrantza	28.324.927
7113. Elikagaien Sustapena eta Kalitatea	36.559.292
7211. Egitura eta laguntza. Ekin, Sosten. eta MA garapena	7.790.662
7212. Industria Garapena	85.981.338
7213. Industria-segurtasuna	9.400.777
7214. Berrikuntza eta Lehiakortasun Estrategia	2.163.196
7311. Energia eta Meatzeen Politika eta Garapena	14.946.442
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:</i>	
EUSKAL PARTZUERGO ZIENTIFIKO-TEKNOLOGIKOA	
5413. Tecnologia	2.228.000
<i>Zuzenbide pribatuko erakunde publikoa. Administrazio-aurrekontua:</i>	
SPRI TALDEA – Enpresa Garapenerako Euskal Agentzia	274.640.058
URA – Uraren Euskal Agentzia	66.236.359

SPRIk sailaren aurrekontuaren % 17 kudeatzen du, eta URAk % 8. Bi erakundeak beren berdintasun-planak lantzen ari dira. URAREN kasuan, barne-plana da, bere jarduera generoarekin bat ez datorrela uste baitu.

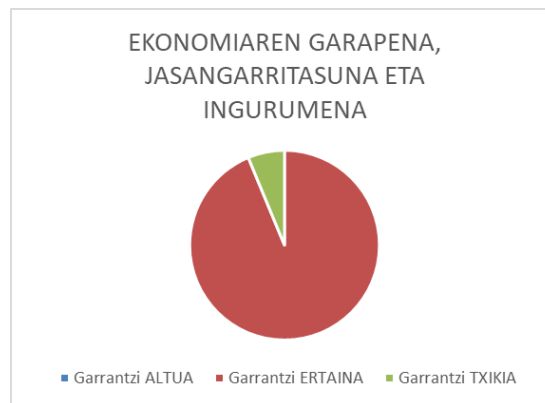
<sup>36</sup> <https://www.legegunea.euskadi.eus/eli/es-pv/d/2020/09/06/18/dof/eus/html/>

<sup>37</sup> Ikus 42. orrialdea

Industria Segurtasuneko eta Meatzeen Politika eta Garapen Energetikoko programak ez dira generoarekin bat etorri (aurrekontuaren % 4, SPRI eta URA kanpo utzita). Bestalde, gainerako aurrekontu-programei ez zaie garrantzi handiegirik eman.

Garrantzi txikiko programak Portuak eta Eraldaketa Digitala eta Ekintzaitza Berritzailea dira.

*13.Irudia. Ekonomiaren Garapena, Jasangarritasun eta Ingurumena. Aurrekontuaren banaketa, generoaren garrantziaren arabera*



## GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren estrategia orokorra Jaurlaritzaren berdintasunaren arloko plangintzan eta Berdintasunerako Sailaren XII. Legegintzaldiko Planaren zirriborroak ezartzen dituen legegintzaldiko lehentasunetan kokatzen da. Estrategia horrek islatzen du zer borondate eta konpromiso duten erantzukizun politikoak dituzten pertsonak Sailaren egitura-dekretuak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde ezartzen dituen erantzukizunak betetzearekin.

2024an Sailak estrategia hauek hartuko ditu emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lan egiteko:

- Konpromiso politikoak, Saileko zuzendaritza guztiek partekatzen dutena.
- Berdintasunerako trebakuntza.
- Prozeduretan berdintasun-printzipioa txertatzea: araudia, aurrekontuak, kontratuak, dirulaguntzak...
- Eta zuzendaritzen aldetik, emakumeek eta gizonek zuzendaritza-organoetan eta/edo kide anitzeko organoetan ordezkariak izan dezaten sustatzea, eta partaidetza- eta kontsulta-guneetan genero-ikuspegia txertatzea.

Eta sektore arloan:

- Berdintasunerako Legearen printzipio orokorrak eta, bereziki, genero-ikuspegia, gizonak berdintasunerantz aurrera egiten inplikatzeko eta emakume-taldeek eta gizarte-eragileek parte hartzea, Sailak gidatutako politika publikoen zeharkako printzipio gisa.
- Genero-ikuspegia txertatzea trantsizio energetiko-ekologikoaren eta teknologiko-digitalaren erronkei heltzeko orduan, 4.0 industriarako bidezko trantsizioa lortzeko, trantsizio demografiko eta sozialarekin koherentea izango dena.
- Euskadiraiko Nekazaritza Politika Erkidearen (NPE) landa-garapenerako esparru juridiko berriaren garapenean genero-ikuspegia printzipio gisa txertatzea.

- Emakumeen enplegurako sarbidea sustatzea, bereziki etorkizuneko potentzial handieneko sektoreetan, RIS3 Euskadi estrategian definitutako lehentasun estrategikoekin bat etorriz. Bai industrian eta teknologian, bai enplegu berdean eta ekonomia zirkularraren eremuan.
- Landa- eta itsasertz-eremuetan emakumeen enplegua sustatzea, eta nekazaritza-ustategien titulartasuna eskuratu dezaten sustatzea.
- Kudeaketa Aurreratuaren bidez, antolamendu- eta enpresa-kultura berri bat bultzatzea, inklusiboagoa eta berdintasunarekin lerrokatuago egongo dena, berdintasuna berrikuntza- eta lehiakortasun-faktoretzat hartuta.
- Emakumeek industriaren, garapen teknologikoaren eta energia-esparruarekin eta ekonomia zirkularrarekin lotutako enpresa-sarearen esparruko ikerketa- eta berrikuntza-proiektuetan eta RIS3 Euskadi estrategiarekin lotutako proiektuetan parte har dezaten eta lider izan daitezten laguntzea.
- Emakumeek gidatutako ekintzailtza berritzailea ikusaraztea eta babestea, publikoki aitortuz emakume ekintzaileen figura eta haiek gizarteari egiten dioten ekarpena.
- Emakumeen ahalduntze politikoa sustatzea, bereziki sailburuordetzen eremuetan eta nekazaritzako eta, landa- eta kostalde-inguruneko antolakunde eta elkarten erabakiguneetan parte-hartze handiagoa izan dezaten.
- Emakume Nekazarien Estatutua ezartzen jarraitzea.
- Bere eskumen-eremuaren barruan, soldata-arrakala murrizten laguntzea.

## JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

---

Berdintasuna sustatzeko berariazko jarduketak

- Berdintasunarekiko konpromiso politikoan sakontzea: hasitako prozesuak finkatzea eta zabaltzea.
- Saileko Berdintasun Unitatea eta berdintasunerako lantaldeak indartzea.
  - BUAREN zereginen zerrenda berrikustea, 1/2023 Legegintzako Dekretuaren betebeharren arabera.
  - Berdintasun Unitatearen dokumentu-seriea ezartzeko lanekin segitu
  - Saileko STT lantaldeei eta genero-ikuspegia duten aurrekontuei eustea.
  - Berdintasun Unitateari beste berdintasun teknikari bat gehitu.
- Lan-prozesuak eta -prozedurak hobetzea.
  - Sailaren lan-prozesu komunaren egutegia eta Zerbitzu Zuzendaritzak zuzendariei uanean-uean eskatuko dizkien dokumentuak zabaltzea.
  - Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legean egindako aldaketak lan-prozesu eta -prozeduretan sartzea.
- Berdintasuneko prestakuntza ematea.
  - Saileko langileen berdintasunari buruzko ezagutzen mapa eguneratzea, sailean sartu berri diren langileena integratuz.
  - Saileko langile guztiak prestatzea, eta, bereziki, zerbitzuburuak, Berdintasun Atariko edukiak erabiliz, berdintasuneko oinarrizko prestakuntzak ezartzeko.
    - Ekintza positiboa urtebetetik beherako zereginak eta ordezkapenak metatzen ari diren pertsonentzat: Zereginak metatuz edo urtebete baino gutxiagorako kontratutako pertsonen berdintasuneko ikastaro bat onartzea, baldin eta beren zereginekin zerikusia badu.
  - Berdintasun-araudia hobeto ezagutzea eta lan-prozesuetan eta -prozeduretan aplikatzea.
  - Sailaren intraneteko Berdintasun Ataria mantentzea eta eguneratzea.
  - Zuzendaritzei berdintasuneko ezagutza sektoriala ezagutaraztea.

- Lanpostuak betetzeko garaian, batik bat zerbitzu-arduradunen eta III.A teknikarien lanpostuak, lehentasuna ematea berdintasuneko ezagutzari.
  - Merezimendutzat hartuko dira emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko ikastaroak, ALT lanpostuarekin lotura mailarekin, teknikarien eta zerbitzu-arduradunen lanpostuak betetzeko zerbitzu-eginkizunetan.
  - Genero-ikuspegiari buruzko galdera bat sartuko da zerbitzu-arduradunaren eta IIIA teknikariaren lanpostuak betetzeko proiektu-proben diagnostikoaren atalean.
- I+G+B arloko politika publikoetan genero-ikuspegia gehiago txertatzea.
  - Enpresei, Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sareko eragileei eta ebaluatzaileei prestakuntza ematea, I+G proiektuak eratzeko eta ebaluatzeko, 2023an sortutako edukiekin proiektuaren memorietan genero-ikuspegia nola txertatu eta ebaluatu jakiteko.
- NPBrako Plan Estrategikoko (NPB) jardueretan adierazleak hobetzea: datuak sexuaren arabera bereiztea pertsona juridikoetan, nekazaritza-ustategiak barne, eta izaera juridikoaren aldagaia gehitzea.
- Emakume Nekazarien Estatutuaren ekintza positiboak aplikatzen jarraitzea:
  - Nekazaritza-jardueraren negozio-eredua berrikustera bideratutako gaikuntza, ikuspegi enpresarialago batetik eta ustategiei enpresa-erabakiak hartzeko aholkularitza aktibotik. Emakume Nekazarien Estatutua ezartzea.
- ENE laguntzak, emakume nekazarien lana aitortzeko eta asoziazionismoa sustatzeko.
- Arrantza-jardueraren eremu guztietan emakumeen enplegua zehatz-mehatz aztertuko duen ikerlan bat egitea. Asoziazionismoari eta erabakiguneetan emakumeek duten presentziari buruzko atal bat sartuko da.
- “Itsasoratu” izeneko beketan ekintza positibo bat sartzea, praktikak egiteko emakumeak ontziratzen dituzten armadoreentzat.

## PATZUERGO TEKNOLOGIKOA - BRTA

BRTA Partzuergo Teknologikoa (Basque Research and Technology Alliance) sortu da Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sareko 16 zentro teknologikoren eta ikerketa kooperatiboko zentroyen, Eusko Jaurlaritzaren, Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako foru-aldundien eta SPRI Taldearen arteko lankidetzaz hitzarmen baten bidez. Helburua da Euskadiko industria-erronkei erantzun eta ikerkuntzan eta teknologiaren garapenean nazioarteko korporazio lider handiekin lehiatu.

### GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

BRTA bat dator Euskadi 2030 Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Planarekin (ZTBP 2030).

ZTBP 2030ek trantsizio hirukoitz teknologiko-digitala, energetiko-klimatikoa eta soziala eta sanitarioa hartzen du bere gain. Trantsizio horrek, behar bezala aurre eginda, Euskadi digitalago, berdeago eta inklusiboago batera eramane behar du, eta haren zutabeen artean daude genero-berdintasuna, zaintza-eredu berriak eta gizarte- eta lurralde-kohesioa.

Zientziaren, teknologiaren eta berrikuntzaren esparruan genero-berdintasuna bultzatzea, dagoen arraila murrizteko eta aukera-berdintasuna, eskubideak eta erantzukizunak sustatzeko, eta, horrela, Euskadin garapen iraunkorra eta hazkunde ekonomiko inklusiboa lortzen laguntzea.

Era berean, bereziki garrantzitsua izango da genero-ikuspegia kontuan hartzea ikerkuntzan eta soluzio berritzaileen diseinuan erronka globalei lotutako arloetan, hala nola klima-aldaketan edo osasunean, emaitzen kalitatea zehaztu dezakeen faktore bat baita.



4. HELBURU OPERATIBOA: Talentu ikertzailea sustatzea, batez ere emakumeen artean.

ZTBP 2030en politikak Berpiztu programaren (Euskadiko Ekonomia Suspertzeko eta Enplegurako 2020-2024) denbora-esparruan jasotzen dira.

Berpiztu COVID-19aren osasun-pandemiak sortutako ekonomia- eta enplegu-krisia gainditzeko euskal erakundeen erantzun globala eta partekatua da,

ZTBP 2030 ere bat dator GJHeekin, besteak beste, ODS5arekin. Genero-berdintasuna Euskadik Garapen Jasangarriko Helburuekin (GIH) bat egiteko konpromisoa hartzen du, eta Euskadi Basque Country 2030 Agendan txertatzen du.

Aurreko politika eta jarduera-ildo guztietan, bai eta programa eta neurri guztietan ere, genero-ikuspegia txertatzen da, emakumeen eta gizonen abiapuntuko egoerak eta premiak kontuan har daitezzen.

BRTAk bere gain hartzen ditu Berdintasun Plana osatzen duten ildo estrategikoak: konpromiso politikoa, prestakuntza, genero-ikuspegia txertatzea lan-prozeduretan eta -jardueretan, gutxieneko berdintasun-politikak partekatzea eta nazioarteko erakunde eta eragileekin sinergiak baliatzea eta BRTAren zuzendaritzan emakumeen gutxieneko parte-hartzea bermatzea.

#### JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

Ondoren, 2024ko ekitaldian gauzatzea aurreikusi diren ekintzak zehazten dira, horietako bakoitzaren arduraduna adierazita. Ekintza guztietatik 3.5 eta 4.2 nabarmendu nahi ditugu:

HEL.	EKINTZA
1.2.	1.2.2. Berdintasunerako Plana garatzen dela bermatu eta segimendua egin.
	1.2.3. Berdintasunerako Planaren segimendua egin, ekintzen betetze-maila neurtuz eta ekintza-gakoen inpaktu adierazleak jasoz. Urtean behin, urte bukaeran, memoriarako datuak biltzearekin batera.
1.3.	1.3.2. Berdintasun Batzordean Planaren segimendua egin. Urtean behin.
3.2.	3.2.1. Sexuaren arabera bereizita bildutako datuak aztertu genero-ikuspegitik eta, beharrezkoa bada, neurri zuzentzaileak zehaztu. Urtean behin, kudeaketa-planerako.
	3.2.2. BRTAren urte bukaerako Asanblada Orokorrean, egindako ekimenen inguruko datuak sexuaren arabera bereizita aurkeztu (adib, asistentzia datuak, etab)
3.5.	3.5.1. <b>Genero-ikuspegia ikerketan:</b> genero-ikuspegia ikerketan txertatzearen garrantziaz sentsibilizatzeko hitzaldi/saioa antolatu sareko kideei begira.
	3.5.2. <b>Genero-ikuspegia ikerketan:</b> genero-ikuspegiz egindako ikerketei ikusgarritasuna emateko bideak pentsatu eta landu.
	3.5.3. <b>Genero-ikuspegia kudeaketan:</b> genero-ikuspegia kudeaketan txertatzeari buruzko trebakuntza antolatu, sarean parte hartzen duten erakundeetako kudeatzaile eta BRTAko kideei zuzendutako saioa izango da.
4.2.	4.2.3. <b>Urtean behin Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailarekin erakunde bakoitzaren Planaren nondik norakoak partekatu, eta elkargune posibleak bilatu.</b>
	4.2.4. <b>Sail berarekiko lotura duten beste erakundeekin SPRI, IHOBE, EVE, URA... berdintasunaren eremuan elkarlanean aritzeko aukerak aztertu.</b>
4.3.	4.3.1. Emakunderen erakunde laguntzaile izateko baldintzak betetzen ditugun aztertu, eta hala balitz, ziurtagiria lortzeko prozedura martxan jarri.
4.4.	4.4.1. Hitzarmenak / harremanak ditugun eragileei BRTAren berdintasun-politikaren berri eman eta beraien politikak ezagutu. Besteengandik ikasteko aukera.
5.2.	5.2.2. Antolatutako hitzaldi, jardunaldi eta ekimenetako gonbidatuen erregistroa jaso eta honi segimendua egin, beharrezkoa balitz neurri zuzentzaileak aplikatu.

SPRI Taldea sortu da EAEko enpresen lehiakortasuna bultzatzeko eta hobetzen laguntzeko, horrela, Euskadin aberastasuna sortzen eta herritarren ongizatea hobetzen laguntzen baita, giza garapen iraunkorraren bidez, Eusko Jaurlaritzaren Ekonomia Sustatzeko Politikaren esparruan. Arlo estrategiko hauek ditu: 4.0 industria, zibersegurtasuna, nazioartekotzea, inbertsioak erakartzea, ekintzailtza, eraldaketa digitala, I+G eta berrikuntza.

Azaldutakoaren ildotik, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2020-2023 aldiko SPRIren II. Plana** zeharkako ardatzetan eta esku-hartze ardatzetan antolatzen da EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak (XII. Legealdia) proposatzen duen egiturari jarraikiz. Programak ere bat datoz VII. Planak euskal administrazio publikoarentzat proposatzen duen esparruarekin. Hala, SPRIren plangintza modu berekoa da:

Azpimarratzen da SPRIren II. Planeko ekintza bakoitzak EAEko VII. Planaren ardatz eta programari buruzko informazioa duela, baldin eta ekintzak berak horiekin harremana badu.

SPRIk helburuen artean du bere estrategia Euskadiko esparru publikoarekin bateratzea eta,aldi berean, berdintasun-politiketan lankidetzan jardutea, gizarteari eta enpresa-eremuari begira erreferentzia eragilea izan dadin. Xede horrez, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak edo ingurune gertuko beste intereseko erakunde edo talde batzuek eman ditzaketen orientabideei erreparatuko die. Ildo horri jarraikiz, Sailak eta bere Administrazio Unitateak, Sailari atxikitako erakundeen Talde Teknikoak (STT), Genero Aurrekontuen Taldeak, eta abarrek proposatutako jarduketetan parte hartzen da.

**Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2024-2027 aldiko SPRIren etorkizuneko III. Plana** egiteko kontuan hartuko dira EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana (XII. Legealdia) eta Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako 2022-2024 aldiko V. Plana. Esparru estrategiko horien guztien egitura lerrokatuta dago, eta hurrengo hilabeteetan berdin jarraitzea espero da.

**Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailari** dagokion Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2022-2024 aldiko V. Planean **berdintasunaren eremuan XII. legealdirako arlokako lehentasunak** zehazten dira, eta SPRIk bere egiten ditu, beraz, 2024-2027 aldiko III. Plana egitean aintzat hartuko ditu.

- Politika publikoei dagokienez, Berdintasunari buruzko Legearen berdintasun-printzipio orokorrak zeharkako printzipio gisa txertatzea Sailaren eskumeneko arloetan eta SPRIrekin zerikusia dutenetan (I+G+b, enpresa-lehiakortasuna, eraldaketa digitala eta enpresa-ekintzailtza, industria-garapena, nazioartekotzea, enpresa-lehiakortasuna...), eta bereziki honako hauek: genero-ikuspegia, gizonak inplikatzea berdintasunerantz aurrerapausoak ematean eta emakumeen taldeek nahiz gizarte eragileek parte hartzea.
- 4.0 Industriari bidezko trantsizioaren erronkari aurre egitean genero-ikuspegia txertatzea.
- Industria-eremuarekin zerikusia duten ikerketa- eta berrikuntza-proiektuetan emakumeen partaidetza eta lidergoa babestea.
- Kudeaketa Aurreratuaren bidez, enpresen berrikuntza- eta lehiakortasun-faktore gisa, antolaketa- eta enpresa-kultura inklusiboago eta berdintasunarekin lerrokatuago baterantz aurrera egiten laguntzea.
- Emakumeak buru diren ekintzailtza berritzailea ikusgai bihurtzea eta babestea, eta emakume ekintzaileen figura eta gizarteari egiten dioten ekarpena jendaurrean aintzatestea.
- Emakumeak industriaren enplegetara eta teknologian aurreratuenak eta intentsiboak diren sektoreetara iritsi daitezen sustatzea, bereziki industria garatzeko eta nazioartekotzeko estrategian definitzen diren lehentasuneko estrategien ildotik etorkizunean ahalmen handiena duten sektoreetara.
- Emakumeen ahalduntze politikoa bultzatzea, eta SPRIrekin lotuta, Sailaren jarduketa-eremuen barruan erakundeetan nahiz elkarteetan erabakiak hartzen diren esparruetan partaidetza areagotzea (arlo teknologikoa, digitala, berrikuntzarena, industria-garapena, nazioartekotzea, enpresa lehiakortasuna...).

- Eskumenen esparruan, ordainsarien arrakala murrizten laguntz.

#### JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

Dagoeneko aipatutakoaren bidetik, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako 2020-2023 aldiko SPRIren II. Planak indarrean dirau. Hala, gaur egun batera doaz 2023rako planifikatutako ekintzak inplementatzea eta berdintasunerako 2024-2027 aldiko III. Planaren jatorri izango den diagnostikoa egiten hastea. III. Plana 2023. urtearen amaieran bukatzea espero da.

Gaur egun, ez da jarduketarik diseinatu 2024rako eta ez dago berezko aurrekonturik, III. Plana egin eta 2027ra arteko ekintzak (III. Planaren indarraldia) definitzearen aurreko diagnostiko-fasean baitago.

Jarraian, 2023rako planifikatu ziren ekintzei dagokienez, 2023ko ekainaren 30ean egindako II. Planaren jarraipenak eman duen informazioa erakusten da.

- Zeharkako ardatza: Gobernu Ona. / I. programa. Konpromiso politikoa
  - 1. helburua. SPRIk berdintasun-politiken alde egiten duen apustu politikoa eta teknikoa finkatzen jarraitzea.

EKINTZAK	VII. P. EJ	AURREK.	EGOERA
1.2. Berdintasunerako II. Plana berezko aurrekontuaz zuzkitzea, bitarteko ekonomikoetan eta giza baliabideetan egindako inbertsioa islatu ahal izateko eta, bide batez, SPRIren eta AKren berdintasun-politiken aldeko konpromiso politikoa azpimarratzea.	GO 2.1	42.000 €	EGINA
1.3. Ordainsarien auditoretza egitea, 6/2019 Errege Dekretu-legea ezartzearen esparruan argitaratzen diren jarraibide metodologikoei jarraikiz	4.1.8	5.000 €	ABIAN
1.7 Berdintasun Taldea eguneratzea pertsona gehiago inplikatzeko.	GO 3.3	0 €	EGINA

- Zeharkako ardatza: Gobernu Ona / III. programa. Genero-ikuspegia lan-prozeduretan
  - 3. helburua. Erakundearen estatistiketan eta azterketetan genero-ikuspegia txertatu dadin finkatzea

EKINTZAK	VII. P. EJ	AURREK.	EGOERA
3.3. SPRIren eta AKren sailek barnean edo kanpoko kontratuen bidez egindako azterketak eta inkestak ustiatu eta interpretatzean sexuen araberako banaketa finkatzea eta datuak biltzeko sistemetan pixkana generoaren ikuspuntu ez-bitarra sartu dadin baloratzea.	GO 6.2	0 €	ABIAN

- 4. helburua. B arneko eta kanpoko komunikazioan berdintasuna txertatzea.

EKINTZAK	VII. P. EJ	AURREK.	EGOERA
4.1. SPRIren eta AKren sailetan hizkuntzaren eta irudien erabilera inklusiborako arauen aplikazio-egoera aldizka ikuskatzea hobekuntzak identifikatu eta prestakuntza-ekintzak definitzeko.	GO 8.2	0 €	ABIAN

4.2. SPRIren eta AKren sailek erabiltzen dituzten komunikazio-euskarrien kopurua (memoriak, webguneak, sare sozialak, etab.) areagotzea, erakundearen berdintasun-politika ezartzean egindako aurrerapausoak ikusgai bihurtzeko.	GO 8.3	0 €	ABIAN
4.3. Intraneten bidez, SPRIko eta AK-ko langileek Berdintasunerako II. Plana eta bestelako barne-dokumentu garrantzitsuak eskuratzeko erraztasunak ematea eta langile berrientzat diseinatzeko diren harrera-eskuliburuetan sartzea.	GO 8.4	0 €	ABIAN

- Zeharkako ardatza: Gobernu Ona / IV. programa. Koordinazioa eta elkarlana
  - 6. helburua. Barnean eta euskal erakundeekin berdintasunerako koordinazioa eta elkarlana indartzea.

EKINTZAK	VII. P. EJ	AURREK.	EGOERA
6.1. Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren Berdintasunerako Saileko Talde Teknikoan (STT) Berdintasun Taldeko ordezkarien partaidetza bermatzea.	GO 13.1	0 €	EGINA

- Zeharkako ardatza: Gobernu Ona / V. programa. Parte-hartzea eta eragina
  - 7. helburua. Zuzendaritza-organoetan eta/edo pertsona anitzeko organoetan emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua sustatzea.

ACCIONES	VII P.GV	PPTO.	SITUACIÓN
7.2. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los Comités de Dirección de SPRI y CR. <i>SPRI: el CODI actual, vigente entre 2020 y 2024, incorpora 1 mujer (en el anterior no había ninguna). CR tiene 1 mujer como directora.</i>	BG 14.1		REALIZADO

- 1. esku-hartze ardatza: Emakumeak ahalduntzea / VI. programa. Emakumeen ahalduntze sozialari eta politikoari laguntzea

EKINTZAK	VII. P. EJ	AURREK.	EGOERA
8.3. Langileen artean emakumeen eta gizonen lana zabaldu eta aintzatesteko neurriak definitzea, eta berdintasun-politikekin lotutako sareetan edo proiektuetan balizko partaidetzen gaineko informazioari arreta berezia jartzea.	2.3.2		ABIAN
8.4. Erabakitzeko eta zuzentzeko eremuetan emakumeen presentzia eta eragina bultzatzea helburu duten enpresen edo enpresa-elkarteen ekimenak ekonomikoki sustatzea edo laguntzea, hitzarmenen, aintzatespenen, laguntzen eta abarren bidez (10.2 eta 11.2 ekintzekin lotuta).	2.3.4	36.000 €	ABIAN

- 2. esku-hartze ardatza: Ekonomiak eta gizarte-antolaketa eraldatzea / VII. programa. Berdintasuna gizarte- eta ekonomia-eraldaketarako beharrezko balioztat jotzea
  - 9. helburua. Gizarte-balio gisa emakumeen eta gizonen berdintasuna onartzen laguntzea.

EKINTZAK	VII. P. EJ	AURREK.	EGOERA
9.1. Emakunderen Martxoak 8ko kanpaina zabaltzen laguntzea	3.1.1	0 €	EGINA
9.2. Erakunde bakoitzeko sailen laguntzaz, Martxoak 8a ospatzeko ekintza diseinatzea (koadernoak banatzea – mikroantzerkia)	3.1.1	2.000 €	EGINA
9.3. Enpresaren munduan berdintasun-politikak sustatzeari buruzko berri, ekitaldi eta informazio aipagarriak intraneten, webgunearen eta sare sozialen bidez zabaltzea.	3.1.1	0 €	ABIAN

- 10. helburua. Antolaketaren eta enpresaren kultura berdintasunarekin lerrokatzea

EKINTZAK	VII. P. EJ	AURREK.	EGOERA
10.2. Ekonomiaren eta/edo teknikaren ikuspegitik emakumeen egoerari eta/edo berdintasunari buruzko berezko azterlanak egiten interesa duten enprekin eta enpresa-elkarteekin lankidetzan jardutea, eta ikuspegi intersektionala sartzen dutenei arreta berezia jartzea (8.4 eta 11.2 ekintzekin lotuta).	3.3.4	36.000 €	ABIAN

- 2. esku-hartze ardatza: Ekonomiak eta gizarte-antolakuntza eraldatzea / VIII. programa. Emakumeen autonomia ekonomikoa
  - 11. helburua. Enplegu gehiago eta hobeak sortzea

EKINTZAK	VII. P. EJ	AURREK.	EGOERA
11.2. Emakumeek sustatzen dituzten enpresa-proiektuak bultzatzea (8.4 eta 10.2 ekintzekin lotuta).	4.1.3.		ABIAN

- 2. esku-hartze ardatza: Ekonomiak eta gizarte-antolakuntza eraldatzea / IX. programa. Zaintzen ekonomia feminista
  - 12. helburua. Zaintzen gizarte-antolaketa berria babestea estaldura birbanatzeko.

EKINTZAK	VII. P. EJ	AURREK.	EGOERA
12.2. Langileen ondorengoen eta aurrekoen zaintza-erantzukizunei buruzko informazio eguneratua biltzea kontziliazio-neurri eskuragarrien erabileraren jarraipena egiteko.	5.1.3 5.3.3	0 €	ABIAN

- Ardatz eta programa guztietako prestakuntza- edo trebakuntza-ekintzak:

HELBURUAK	EKINTZAK	VII. P. EJ	AURREK.	EGOERA
2. Berdintasunerako berezko prestakuntza finkatzea eta berdintasunerako ez diren jarduketetan genero-ikuspegia gehiago txertatzea.	2.4. Urtero langileek prestakuntza-ikastaroetan duten partaidetzaren sexuaren araberako jarraipena egitea, balizko desorekak antzeman eta, beharrezkoa izanez gero, neurri zuzentzaileak definitzeko.	GO 5.2	0 €	ABIAN
8. Erabakitze- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina areagotzea.	8.2. Lidergoari eta zuzendaritzari buruz sailek barnean nahiz euskal enpresentzat ematen dituzten ikastaroetan genero-ikuspegia sartzea.	2.3.2		Kanpoan EGINA. Barnean ABIAN
HELBURUAK	EKINTZAK	VII. P. EJ	AURREK.	EGOERA
9. Berdintasuna aintzatesten laguntzea	9.4. Prestakuntza-planaren barruan, maskulinitate berrien gaiarekin lotutako prestakuntza-ekintza egitea.	3.1.2		ABIAN
10. Antolaketa-kultura lerrokatzea	10.1. Antolaketa-kulturaren genero-analisiari buruzko tailerra egitea, bi enpresetan sinesmen mugatzaileak eta berdintasun-indartzaileak ikuskatu eta haien gainean sentsibilizatzeko.	3.3.4		ABIAN
	10.3. Urteko prestakuntza-planaren esparruan genero-ikuspegia duten enpresa-proiektuak edo -azterketak aurkeztea, egindako lana zabaltzeko eta taldeko ikaskuntza sustatzeko ( <i>barne-prestakuntza</i> ).	3.3.4	0 €	ABIAN
12. Zaintzen gizarte-antolaketa berria babestea	12.3. Egungo eredu ekonomikoan zaintzen eraginari buruzko prestakuntza-saioak egitea, bizitzaren jasangarritasuna aintzat hartzen duen enpresa-ereduan nola lagundu aztertzeko.	5.1.4.		ABIAN

## URA – URAREN EUSKAL AGENTZIA

Uraren Euskal Agentzia da Euskadin uraren arloan eskumena duen agintaritza. Hauek dira bere lanaren ardatzak:

- uholde-arriskuaren kudeaketa eta lehortzak,
- ekosistema urtarrak osorik babestea, kontserbatuz eta hobetuz,
- hornidura unibertsala behar adinako kantitatean eta kalitatean lortzea, uraren ingurumen-balioak babestearekin bateragarria, uraren aprobetxamendu jasangarria eta ateratzen den ingurunera behar bezala itzultzea ziurtatuz.

Agentziaren I. Berdintasun Plana (2015-2018) Eraberriaren laguntza teknikoarekin garatu zen. Erakunde aholku-emaille hori Emakundeek homologatu zuen, enpresei eta erakundeei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan laguntza teknikoa emateko.

2018an, Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko lankidetzaren erakunde gisa aitortu zuen. Era berean, Uraren Euskal Agentziak Berdintasunerako erakunde publikoen sarean parte hartu du,

erakundeak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde duen konpromiso handiaren erakusgarri, eta gaur egun BAI SAREA sarearen parte da.

2019an jarriko da indarrean Agentziaren II. Berdintasun Plana (2019-2022), modu autonomoan eta laguntza teknikorik gabe.

2022an, I. Berdintasun Planaren ebaluazio orokorra eta II. Berdintasun Planaren eguneratzea jarri ziren abian, eta 2023aren hasieran, 2022ko ekitaldiko datuekin, ordainsarien auditoria egin zen, EDE Fundazioaren lankidetzarekin, bai eta berdintasunari buruzko diagnostikoa ere, Uraren Euskal Agentziaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana egiteko, Oreka Sarearen lankidetzarekin.

Berdintasunerako III. Plana onartuta, berritu egin da Agentziako Zuzendaritza Nagusiaren konpromisoa, emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorrerantz aurrera egiteko.

Berdintasunerako III. Plana neurri multzo ordenatu bat da, aipatutako ordainsari-egiletza eta egoeraren diagnostikoa egin ondoren hartutakoa, erakundearen emakumeen eta gizonen arteko tratua- eta aukera-berdintasuna lortzeko eta sexuagatiko diskriminazioa ezabatzeko.

URAREN Berdintasunerako III. Planak planaren indarraldian lortu beharreko helburuak eta ezarri beharreko neurriak jasotzen ditu, honako esku-hartze ardatz hauetan sailkatuta, diagnostikoan landutako eremuekin zuzenean lotuta:

- Gobernu ona: kudeaketa-prozeduretan berdintasuna integratzeko, administrazioko beste erakunde eta egitura batzuekin batera lan egiteko, Administrazioa beste erakunde eta egitura batzuekin batera lan egitea, berdintasunaren arloan aurrera egiteko eta Berdintasuna sartzeko lanpostuak betetzeko, barne-sustapeneko eta prestakuntzako hautaketa-prozesuetan.
- Ekonomiak eta gizarte-antolamendua eraldatzea, eskubideak bermatzeko: emakumeen enplegu-kalitatea hobetzen laguntzeko eta berdintasunarekin konprometitutako antolaketa-kultura bultzatzeko.
- Emakumeen ahalduntzea: erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina areagotzeko.
- Lan-ingurune osasungarria eta indarkeriarik gabekoa: lan-giro osasungarria eta arriskurik gabekoa bermatzeko.

Zehaztutako jardueraren ardatzei heltzeko, III. Planaren indarraldian ezarri beharreko neurri hauek planteatu dira::

1. Ardatza: Gobernu ona	
1. Helburua. Kudeaketa-prozeduretan berdintasuna integratzea	
<b>1.1</b>	Berdintasunerako III. Planaren jarraipena, ebaluazioa eta komunikazioa egitea.
<b>1.2</b>	Estatistiketan eta azterlanetan sexuaren aldagaia txertatzen eta ustiatzen dela bermatzea.
<b>1.3</b>	Kontratu, enkargu eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulen jarraipena hobetzea.
<b>1.4</b>	Aurrekontu-partida espezifiko bat bideratzea berdintasun-politikak garatzeko.
<b>1.5</b>	Berdintasunerako lantaldeak sortzea, indartzea eta hornitzea.
<b>1.6</b>	Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista sistematizatzea.
<b>1.7</b>	Urteko ordainsarien erregistroa egitea, sexuaren arabera bereizita.

<b>2. Helburua.</b> Administrazio beste erakunde eta egitura batzuekin batera lan egitea, berdintasunaren arloan aurrera egiteko.	
<b>2.1</b>	Berdintasunerako koordinazio-egituretan parte hartzea. URA berdintasunerako erakunde laguntzaile gisa.
<b>3. Helburua.</b> Berdintasuna sartzeko lanpostuak betetzeko, barne-sustapeneko eta prestakuntzako hautaketa-prozesuetan.	
<b>3.1</b>	Informazio estatistikoa izatea, sexuaren arabera bereizita, eta, ondoren, genero-analisia egitea, sarbide-, hornidura-, barne-sustapen- eta prestakuntza-prozesuei buruz.
<b>3.2</b>	Kontrol-zerrendak egitea berdintasun-irizpideen arabera, sartzeko, lanpostuak betetzeko, barne-sustapeneko eta prestakuntzako prozesuetarako.
<b>3.3</b>	Emakumeak kolektibo maskulinizatuetakako lanpostuetan sartzeko ekintza positiboak diseinatzea eta aplikatzea
<b>3.4</b>	Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Indarkeriarik gabeko Bizitzetarako 3/2005 Legeak ezartzen dituen sartzeko, hornitzeko eta sustatzeko prozesuetarako baldintza berriak aplikatzea
<b>Línea 2: Ekonomiak eta gizarte-antolamendua eraldatzea, eskubideak bermatzeko</b>	
<b>4. Helburua.</b> Emakumeen enplegu-kalitatea hobetzen laguntzea	
<b>4.1</b>	Erakundearen kontzilio erantzukiderako plan bat egitea eta ezartzea.
<b>4.2</b>	Ekintza positiboak egitea gizonen etxeko eta zaintzako gaiekiko duten erantzukidetasuna sustatzeko
<b>4.3</b>	Emakumeak eta gizonak behar bezala ikusaraztea URAREN komunikazioan: URAREN antolatutako ekitaldi eta ekitaldietan parekotasuna bermatzea.
<b>5. Helburua.</b> Berdintasunarekin konprometitutako erakunde-kultura sustatzea	
<b>5.1</b>	Agentziako langileen berdintasunari buruzko sentsibilizazioa eta prestakuntza erraztea.
<b>5.2</b>	Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza ematea, inplikaturako taldeentzat pertsonen ordainketari eta kudeaketari dagokienez.
<b>3. Ardatza: Emakumeen ahalduntzea</b>	
<b>Objetivo 6.</b> Erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina areagotzea.	
<b>6.1</b>	Emakumei erabaki-postuetan sartzeko zaildu diezaieketen faktorei buruzko informazio espezifiko izatea.
<b>6.2</b>	Lidargo- eta genero-ereduei buruzko hausnarketa bultzatzea.
<b>4. Ardatza: Lan-ingurune osasungarria eta indarkeriarik gabea</b>	
<b>7. Helburua:</b> Lan-giro osasungarria eta arriskurik gabea bermatzea	
<b>7.1</b>	Genero-ikuspegia txertatzea Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuan.
<b>7.2</b>	Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeretan prebenitzeko eta jarduteko dagoen protokoloa eguneratzea.
<b>7.3</b>	Prebentzio-protokoloaren beharrezko hedapena bermatzea eta sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeretan jardutea.



Agentziaren Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako III. Plana definitzeko erreferentziatzat hartzen dira Eusko Jaurlaritzaren Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Planean ezarritako helburuak:

- Eusko Jaurlaritzaren VII. Planaren I. Programak (Konpromiso Politikoa) honako helburu hauek zehazten ditu, berdintasunarekin konprometitutako Enpresa-kulturaren II. Agentziaren Planaren ardatzean ezarritako neurriekin bat etorritik:
  - BG.2 Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak handitzea. (2.1 NEURRIA)
  - BG.4 Berdintasunerako administrazio-organoak eta -unitateak sortzea eta indartzea. (2.2 NEURRIA)
- Eusko Jaurlaritzaren VII. Planaren II. Programak (Berdintasunerako gaikuntza) honako helburu hauek definitzen ditu, Agentziaren II. Planaren ardatzean ezarritako neurri berak:
  - BG.5. Erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, baita politikariak ere. (3.1 NEURRIA)
- Eusko Jaurlaritzaren VII. Planaren III. Programak (Genero-ikuspegia lan-prozeduretan) honako helburu hauek definitzen ditu, Agentziaren II. Planaren ardatzean (Genero-ikuspegia lan-prozeduretan) eta "Komunikazioa" ardatzean (Komunikazioa) ezarritako neurriekin bat etorritik:
  - BG. 6. Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea. (1.2 NEURRIA)
  - BG.7. Berdintasunari buruzko edukiak sartzeari enplegu publikora sartzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetan. (1.3 NEURRIA)
  - BG.9. Komunikazioan berdintasuna txertatzea (5.2 NEURRIA)
  - BG.12. Berdintasunerako klausulak txertatzea kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan (1.4. NEURRIA)
- Eusko Jaurlaritzaren VII. Planaren IV. Programak (Koordinazioa eta Lankidetzak) honako helburu hauek zehazten ditu, berdintasunarekin konprometitutako Enpresa Kulturaren Agentziaren II. Planaren ardatzean ezarritako neurriekin bat etorritik:
  - BG.13. Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzak indartzea (2.4 NEURRIA)
- Eusko Jaurlaritzaren VII. Planaren V. Programak (Parte-hartzea eta eragina) honako helburu hauek zehazten ditu, berdintasunarekin konprometitutako Enpresa-kulturaren II. Agentziaren Planaren ardatzean ezarritako neurriekin bat etorritik:
  - BG.15. Kontsultarako eta parte hartzeko guneetan genero-ikuspegia txertatzea (5.1 eta 5.4 NEURRIAK)

#### JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

---

2023a trantsizio-urtea izan da berdintasunaren eremuan Uraren Euskal Agentziarentzat, Berdintasunerako III. Plana egiteko prozesuan gaudelako, eta erreferentziako araudi berrian ezarritako neurriak eta ekintzak sartu ditugulako: negoziazio-batzordea, ordainsarien auditoria, etab. Puntu horretan egin da diagnostikoa, ordainsarien auditoria, eta hori guztia langileen ordezkariekin negoziatu da.

III. Plana 2023an indarrean sartzearekin lotuta, honako ekintza hauek egiten dira:

- Soldata-arraulari heltzeko, azaldu den bezala, ordainsarien auditoria genero-ikuspegiarekin egin da, dagokion araudian ezarritakoaren arabera (902/2020 ED), III. Berdintasun Planerako diagnostikoa egitearekin eta plana bera diseinatzearekin batera (2023-2026). 3.899,83 euroko kostua izan du (BEZa barne) auditoria honek, 2023ri egotz dakiokiena.
- III. Plana langileen ordezkariekin diseinatu eta negoziatu ondoren, informazio-saioak antolatuko dira, langile guztiei jakinarazteko (5. ardatza: gardentasunaren kultura). Kanpoko aholkularitza-enpresa bat dago, Agentziarekin lankidetzan aritzen dena berdintasunaren arloko dinamizazioan eta Planaren diseñu y en el diseño del Plan. Se estima un presupuesto por este concepto de 3.500,00 euros más IVA para 2024.

Hala ere, III. Planaz gain, berdintasuna sustatzea eta genero-ikuspegia txertatzea helburu duten beste ekintza zehatz batzuk garatu dira, hala nola:

- Astean gehienez 2-3 eguneko telelanarekin jarraitzea, gutxienez 2024ko otsailaren 28ra arte, orduan amaitzen baita deialdi hau, eta araudi berriaren arabera berrikusi beharko da (2. lerroa, 4. helburua: kontziliazio erantzukidea).
- 2023ko ekitaldian, URAko ikuskatzaileen kolektiboa ikusarazteko ariketa honen jardunbide egoki gisa aurkeztutako ekintza gauzatu da, dagozkion kanalen bidez zabaldu den bideo baten bidez. Bideoaren kostua 4.283,40 eurokoa izan da, BEZa barne. Ildo horrek, printzipioz, ez du aurrekontu-inplikaziorik izango 2024rako.
- Bestalde, azken bi ekitaldietan, martxoaren 8an esaterako, sentsibilizazio-kanpainak eta -ekintzak zabaltzen lagundu da, Eusko Jaurlaritzak Bizkaia Plazan duen eraikin zentralizatuko beste erakunde batzuekin batera. 2023an lotutako kostua 581,15 eurokoa izan da, eta 2024rako antzeko gastua aurreikusten da.
- Azkenik, kalkulatu da berdintasunaren alorreko prestakuntzak 3.500,00 euroko kostua izango duela 2024ko ekitaldirako, kontuan hartuta Agentzian sartzen diren langile guztiek emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz egiten duten oinarrizko ikastaroa, gehi Berdintasun Taldeko eta Negoziazio Batzordeko langileen prestakuntza, bai eta kontziliazio erantzukideari eta karga mentalari buruzko sentsibilizazio-jardunaldi posible bat ere.

Aipatutako ekintzez gain, Uraren Euskal Agentziak Emakundek ematen duen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundearen izaera. Horretaz gain, BAI SAREA Berdintasunerako Erakundearen Sareko kide gara. Sare horretako kide garen aldetik, konpromiso batzuk ditugu, berdintasuna sustatzeko eta genero-ikuspegia txertatzeko ekintza espezifikoetan zehazten direnak.

Zehazki, Agentziaren Berdintasun Batzordeko arduraduna Bai Sareko Agente Taldeko kidea da, eta berdintasunerako eragileak bultzatzea du eginkizun espezifiko.

Era berean, Agentziak honako ekintza hauek egiteko konpromisoa hartzen du:

- Bai Sareak urtero antolatzen dituen bi batzarretan parte hartzea. Bertan, sarea osatzen duten taldeek egindako ekintzak bateratzen dira.
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna kudeatzeko jardunbide egoki bat bidaltzea urtero.
- Dagozkion erakundearen sarean garatutako berdintasun-planerako neurrien proposamenak egitea.
- Bai Sarearen intranetean parte hartzea: podcastak entzutea, inkestak osatzea, posten gaineko iritziak ematea, etab.
- BAI SAREA osatzen duten taldeetako bateko kide gisa parte hartzea, kasu honetan, 2023ko eta 2024ko ekitaldietan, "espazio jasagarriak" taldean.

## 06. EKONOMIA ETA OGASUN SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak,<sup>38</sup> Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 9. artikuluan. Bere eginkizunak betetzeko EAEko aurrekontu orokorraren %0,9 dauka.

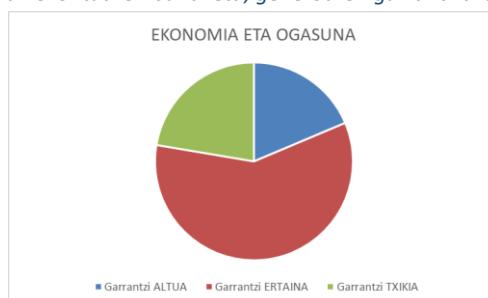
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

18. taula. Aztertutako aurrekontua. Ekonomia eta Ogasun Saila

EKONOMIA ETA OGASUN SAILA	
AURREKONTUA <sup>39</sup> :	79.326.462 €
AZTERTUTAKO PROGRAMAK	
6110. Ekonomia eta Ogasuneko egitura eta laguntza	2.385.541
6111. Ekonomia eta gastu publikoa	12.404.227
6112. Zerga-politika	3.521.956
6114. Ondarea eta Kontratazioa	12.206.362
6311. Finantza-politika	29.839.914
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:</i>	
EUSTAT - Euskal Estatistika Erakundea	
5513. Eragiketa eta argitalpen estatistiko ofizialak	16.974.462
Lehiaren Euskal Agintaritza	
6115. Lehiaren Euskal Agintaritza	1.994.000

Aurrekontu guztia iraunkorra da, eta horietatik bi programa garrantzi handikotzat jo dira (6110 y 6111), hau da, eragin nabarmena izan dezake emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken hartzaile diren herritarren artean. Eustaten eta Finantza Politikaren programak garrantzi ertainekotzat jotzen dira.

14. Irudia. Ekonomia eta Ogasuna. Aurrekontuaren banaketa, generoaren garrantziaren arabera.



<sup>38</sup> <https://www.legegunea.euskadi.eus/eli/es-pv/d/2020/09/06/18/dof/eus/html/>

<sup>39</sup> Ikus 42. orrialdea

2020-2024 Gobernu Programaren herri-helburuen artean dago Euskadi genero-berdintasunaren indize handiena duten Europako lehen sei herrialdeen artean kokatzea. Gainera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana eta Euskadi Basque Country 2030 Agendako konpromisoak ditu, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko estrategia garatzeko.

Bestalde, Ekonomia eta Ogasun Sailak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik gabeko Bizitzetarako buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 16. artikulua arabera, 2022-2024 aldirako berdintasunerako saileko plana egin du, Berdintasunerako VII. Planetik datozen esku-hartze ildoei eta jarraibideei jarraituta. Horretarako, zuzendaritza, erakunde autonomo eta atxikitako erakunde guztien parte-hartzea izan du, modu koordinatuan eta parte-hartzailean. Horrela, saileko berdintasun-plan berriak islatzen du politikariek eta teknikariek beren jardura-eremuetan emakumeen eta gizonen berdintasun erreal eta eraginkorrean aurrera egiteko duten konpromisoa.

2022-2024rako helburu estrategikoak genero-desberdintasunak murrizteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko hauek dira:

#### 1. AURREKONTU OROKORRETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEKO PROZESUAN AURRERA EGITEA

Genero-ikuspegia EAEko Aurrekontu Orokorretan txertatzeko prozesuan aurrera egiten jarraituko da. Aurrekontu Zuzendaritzari dagokio prozesu horren eskumen nagusia, eta lidergo eta bultzatzaile lanak egin behar ditu. Aurreko urteetan, egindako bidea eta aurkitutako zailtasunak aztertu dira, eta urrats sendoak eman dira prozesuan aurrera egiteko. 2022-2024 aldiran, estrategia nagusia metodologia eta kontzeptu-esparrua hobetzea izango da eta Berdintasunerako Legearen testu bateginak planteatzen dituen erronkei aurre egiteko aukera emango digun kontzeptu esparruak honakoa planteatzen duenean:

– 15.1. artikuluan:

“Euskal administrazio publikoek genero-ikuspegia txertatu behar dute aurrekontu publikoetan, bereziki diseinu fasean, emakumeen eta gizonen hainbat beharrekin sentikorrek izan daitezkeen eta berdintasuna sustatzen eta sexuaren araberako ezberdintasunak ezabatzen lagun dezaten”

– eta Aurrekontuetako 15.3. artikuluan:

“Autonomia Erkidegoko Administrazioak modu aktibo eta progresiboan Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorren %1, gutxienez, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun politiken garapenerako izan daitezkeen sustatuko du”.

#### 2. LANGILE GUZTIAK TREBATZEA, POLITIKARIAK BARNE

Oinarrizko prestakuntza, progresioa eta etengabea, berdintasunaren alorrean genero-ikuspegia administrazio-jardunean pixkanaka txertatzeko beharrezkoak diren ezagutzak zabaltzen laguntzen du. Izan ere, trebakuntzak gaitasunean duen zeregina, garapena, ebalazioa eta berdintasunerako politika publikoen hobekuntzarako proposamenak, Berdintasunerako Legearen testu bateginaren artikuluetan jasota dago, bai herri-administrazioetako langileek berriazko ezagutzak eskuratzeko beharri dagokionez, bai botere publikoek hasierako eta etengabeko prestakuntza-eskaintzan berdintasuna sartzeko duten beharri.

Hori horrela, Sailak jarraibide bat eman zuen 2017an. Horren arabera, berdintasun-ikastaroak urteko gehieneko prestakuntza-jardueren zenbaketatik kanpo geratzen dira.

Gainera, 2022-2024 epealdi honetan, langileek saileko berdintasun-unitateak koordinatutako prestakuntza-beharren diagnostikoari buruzko inkesta batean parte hartu dute, prestakuntza-beharrak lan-praktikara bideratzeko helburuarekin. Jasotako informazioaren arabera, langileek prestakuntza eskasa dute berdintasun gaiari dagokionez (langileen %36,4 eta buruen %28,6). Horregatik, sailaren estrategia da zerbitzu-buruen %100era iristea prestakuntza nahikoarekin, eta berdintasunaren arloko Prestakuntza duten langileen ehunekoa handitzea, kargu publikodunak barne. Bide honetan, 2023an zehar saileko langile guztiek, sailburuak, goikargudunek eta behin-behineko langileek barne, sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako kasuetarako Administrazioaren protokoloa ezagutzeko eta sentsibilizatzeko ikastaro batean parte hartu dute. Era berean, 2022an eta 2023an zehar, EAEko sektore publikoko sailek, erakunde autonomoek eta erakundeek parte hartu duten kontratazio publikoan berdintasun-klausulak txertatzeari buruzko prestakuntza eta hausnarketa-guneak ireki ditugu.

### 3.EAE-KO SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO ESTRATEGIAN LAGUNTZEA

Gobernu Kontseiluak, 2018ko azaroaren 27an, Euskadiko Soldata-Arrakala murrizteko Estrategia eta Plan Operatiboa onartu zituen. Estrategia horretan jasotzen den bezala, 3 ekintza-plan operatiboren bidez hedatzea aurreikusten da. Lehenengoa amaituta (2019-2020), Eusko Jaurlaritzak 2022-2025 aldirako Ekintza Plan Eragilea egin du, eta, beste behin ere, Ekonomia eta Ogasun Sailak bertan parte hartzen du.

Hala, estrategia horren esparruan, Gobernu Kontseiluak, 2019ko martxoaren 8an, jarraibide bat onartu zuen, Ekonomia eta Ogasun Sailak proposatuta. Jarraibide horrek euskal kontratazio publikoan emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunerako klausulak eta soldata-arrakalaren aurkako neurriak txertatzea zuen helmuga. Gainera, plan operatiboan jarduketan aurrekontu-jarraipena egiten ari da EIKA aplikazio informatikoaren bidez. Lizitatuzaileen eta Enpresa Sailkatuen Erregistroaren aplikazioa egokitu egin da, arau-errekerimendu berriak betetzeari aurreratuz. Azkenik, 2023an zehar, Emakunderekin batera, kontratazio publikoan berdintasun-klausulak sartzea erraztuko duen jarraibide berri bat lantzen ari da.

### 4.ESTATISTIKETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA.

Euskal Estatistika Erakundeak (EUSTAT), euskal gizartearen eta ekonomiaren alderdi guztiei buruzko estatistika-informazioa biltzeaz, aztertzeaz eta zabaltzeaz arduratzen den Euskal Autonomia Erkidegoko erakunde publikoa den aldetik, honako eginkizun hauek ditu: estatistikak berdintasun-printzipiora egokitzeko metodologia planifikatzea eta diseinatzea, eta estatistikak egokitzea eta eguneratuta mantentzea, Euskal Autonomia Erkidegoaren esku-hartzearen eremu guztietan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun-egoera zein den jakiteko. Hori lortzeko, genero-ikuspegia txertatzen saiatzen da 2023-2026 Euskal Estatistika Planean. Bestalde, sailak Estatistika Organo bat du, etengabe hobetzeko jarraibideak ezartzen dituen, bere estatistiketan genero-ikuspegiaren ezarpenean sakontzeko.

## JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

---

Jarraian, Ekonomia eta Ogasun Sailak 2024rako aurreikusita dauzkan jarduketarik garrantzitsuenak zehazten dira, genero-desberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko:

### 1.SAILEAN BERDINTASUN-POLITIKAK BULTZATZEAZ ETA KOORDINATZEAZ ARDURATZEN DEN BERDINTASUNERAKO UNITATE ADMINISTRATIBOA INDARTZEA:

- BUari aurrekontu nahikoa esleitzea, Sailean berdintasun-politikak bultzatu ahal izateko. 2024rako 35.000 € esleitu dira.

- Sailaren jardun-eremuekin zerikusia duten berdintasunerako sare eta lantaldeetan parte hartzea.
- FSE+ eta FEDER-ren planifikazio eta programazio prozesu integralaren koordinazioa eta lankidetzaz indartzea UAIrekin.

## 2.SAILEKO LANGILEEN PRESTAKUNTZA:

- Saileko zerbitziburuen prestakuntza erraztea, gutxienez 20 orduko ikastaro bat izan dezaten berdintasunari buruzko gai espezifikoetan.
- Lanbide-profilari lotutako prestakuntza espezifikoa proposatzea langileei.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntzarako aurrekontua gordetzea (8.000 €).
- AURREKONTU OROKORRETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEKO PROZESUAN AURRERA EGITEA
- Aurrekontu orokorrak diseinatzeko fasean hobekuntzak sartzea.
- Berdintasun-politiketan egindako gastuaren jarraipena egiteko beharrezko mekanismoak sartzea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabeko bizitzetarako Legearen testu bateginaren 15. artikulua (Aurrekontuak) arabera.
- Aurrekontuko diru-hornidura erraztea, egiteke dauden berdintasunerako administrazio-unitateak sortzeko.
- Emakumeen sareetan parte hartzea, bereziki maskulinizatutako eremuetan: “Women Leaders Global Forum” emakume politiko liderren sarean aktiboki parte hartzea Reykaviken (Islandia), gizarte inklusiboak eraikitzeko, genero-ikuspegidun aurrekontuaren bidez.

## 3.KONTRATU, DIRULAGUNTZA ETA HITZARMENETAN BERDINTASUNAREN PRINTZIBIOA TXERTATZEA

- Berdintasunaren arloko instrukzioa auzeraketa eta ezagutaraztea Kontratazio publikoan emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerako klausulak eta soldata-arrakalaren aurkako neurriak txertatzeari buruzko jarraibideak eguneratzen duena, hala nola gizarte eta ingurumen-irizpideak txertatzeari buruzko hitzarmena eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta haren sektore publikoaren 2008ko kontratazio- beste politika batzuk, argibideak eta gomendioak sartuta, gaur egun indarrean dagoen araudiaren arabera.
- 22.5 1/2023 Legegintzako Dekretuan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Indarkeria Matxistatik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bateraginarekin ezarritako baldintza betetzen dela egiaztatzea, fiskalizatu beharreko kontratuaren. Jarduketara kontratazio-organismoek kontratazio-pleguetan jasotzen dutela egiaztatzea:
  - Emakumeen eta gizonen berdintasunerako esleipen-irizpideak, baremo osoaren %5eko ponderazioarekin, gutxienez.
  - Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako exekuzio-baldintza berezi bat gutxienez, hizkuntzan eta irudietan erabilera ez-sexista egitetik haratago.
- Baldintza hauek betezen ez badira, kontratuaren helburuak emakumeen eta gizonen berdintasunarekin harreman objektiborik ez duela egiaztatuko da.
- Baldintza horiek betetzen ez badira, egiaztatuko da kontratuaren helburuak ez duela lotura objektiborik emakumeen eta gizonen berdintasunarekin.
- Dirulaguntzen Erregistro Orokorrean genero-ikuspegiaren datuak behar bezala betetzen direla sustatzea eta egiaztatzea.
- Dirulaguntza Programaren eta Laguntzen urteko ebaluazioan genero-ikuspegia txerta dadin bultzatzea.
- Emakunderekin batera, dirulaguntza publikoetan genero-ikuspegia txertatzeko jarraibideak prestatzea.
- Hitzarmen bat egitea Euskadiko merkataritza-ganbarekin, GAOa sustatzeko, berdintasun-klausulak txertatuta.
- EGEF programetarako lizitazioetan berdintasun-klausulak sartzea.
  - Programaren kontrol integrala egiteko laguntza teknikoak.
  - Ebaluaziorako eta komunikaziorako Asistentzia Teknikoa.

- Europako Funtsen eta Inbertsio Funtsen Informazio Sistema (SIFEI)2014-2020 eta 2021-2027.
- EGEF 2014-2020 eta 2021-2027 EAEEP planifikatu, programatu eta kudeatzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren zeharkako printzipioaren arabera, Sailaren eskumenen esparruan
- FSE+ programei dagokionez, proposatzen da:
  - Berdintasun-klausulak sartzea kontratuen lizitazioetan.
  - FSE+ 2021-2027 Programa gauzatzeko, kudeatzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatzeko prozesuetan berdintasuna sartzea.
  - Generoaren arabera banatutako egikaritze eta emaitza-adierazle komunak erabiltzea, FSE+ gauzatzeko aurrerapenen jarraipena egiteko.
- Genero-ikuspegia indartzea Zerga Hezkuntzako kontratuan, honako jarduketara hauekin:
  - Ondare eta Kontratazio Zuzendaritzarekin batera, estandarrez gain, berdintasunerako klausula gehigarriak sartzeko aukerak aztertzea, zerga-hezkuntzako kontratu berriaren ondorioetarako, 2025ean izapidetzea aurreikusita dagoena.
  - Indarrean dagoen zerga-hezkuntzako kontratuan berdintasun-klausulak betetzen diren kontrola sistematizatzea, halaber jarraipena eta balorazioa egitea, enpresa esleipendunak klausula horien aplikazioari buruzko informazioa eman dezan.
  - Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 19.4 artikulua betetzen dela kontrolatzea, zerga-hezkuntzako programa emateko erabilitako hezkuntza-materialaren eguneratzei dagokionez. Hezkuntza-materiala kontratuaren enpresa esleipendunak egiten du, saileko Zerga Administrazioako Zuzendaritzaren arduraduna dena, eta erakunde arteko batzorde batek balioztatzen du. Batzorde horretan foru-ogasunek ere parte hartzen dute. Ohartarazi behar da material hori foru-ogasun bakoitzak diseinatutako unitate didaktikoak erreferentziatzen hartuta egiten dela. Eskumenen ikuspegitik, sailaren eskuduntzak hiru unitate didaktikoen harmonizazioa sustatzera mugatzen dira, baina foru-ogasunei dagokien plana egiteko eskumena.
- Genero-ikuspegidun BGAEen dekretu berria diseinatzea.

## 5.ESTATISTIKA ETA AZTERLANETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATzea

- Saileko Estatistika Organoaren estatistiketan genero-ikuspegia txertatzea.
  - Koiuntura dokumentuetan genero-ikuspegia pixkanaka txertatzea:
  - Koiuntura klik batean: sexuen arabera desberdintasunei erreferentzia handiagoa egiten saiatuko da enpleguan eta langabezia.
- Urteko txostena: emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunei garrantzi handia ematen jarraituko da.
- EKONOMIAZ aldizkariari dagokionez, honako hau planteatzen da:
  - Erredakzio Kontseiluan (Ekonomiaz) eta DEPen (Ikerketak) norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko neurri ekonomiko eta fiskalei buruzko azterlanak proposatzea, eta, hala badagokio, azterlan gauzatzea. .
  - Ekonomiaz-ko Aholku Batzordean emakumeen eta gizonen arteko ordezkariak orekatua sustatzea.
- Sexuaren eta errenta-mailen aldagaia txertatzea EAeko Ogasunen Urteko Txosten Integratuaren aplikazio berrian. Zergei buruzko informazioa hobetu eta zabaldu nahi da, eta, horretarako, kasu batzuetan garatu eta beste kasu batzuetan txertatu egin nahi dira genero-ikuspegitik garrantzitsuak diren datu berriak. Hartara, zergen funtzionamendua eta ondorioak genero-ikuspegitik hobeto ezagutu ahal izateko. Gainera, zuzeneko eskumenik ez duten beste administrazio batzuetan, DATak edo DRIk egindako estatistiketan eta azterlanen iturri den informazioa sexuaren arabera xehakaturik pixkanaka egitea sustatuko da.
- Erreklamatzailen sexua identifikatzen duen eremu bat sartzeko Euskadiko Auzitegi Ekonomiko Administrazioaren (EAEA) kudeaketarako aplikazio informatikoan, eta EAeko txantilo guztietan hizkuntza inklusiboa eta sexu-aldagaia sartzeko.

- Gizarte-Aurreikuspenari buruzko urteko txostenean genero-ikuspegia txertatzea. Datuak sexuaren arabera eta beste aldagai batzuen arabera (esaterako, adina), eta genero-arrakalak hautematea, zeharkakoak dira dokumentu osoan. Hala eta guztiz ere, analisisan genero-ikuspegitik sakontzeko hobetu beharreko eremuak hauteman dira.

#### 6.KOMUNIKAZIOAN BERDINTASUSA SUSTATZEA

- Sailaren webgune nagusian gune bat uztea, Emakundek zuzendutako kanpainak zabaltzeko (martxoaren 8ari eta azaroaren 25ari dagokionez).
- Desberdintasunak ezabatzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea eta emakumeen aurkako indarkeria bere adierazpen guztietan prebenitzea helburu duten kanpaina instituzionalak zabaltzea.
- Kanpaina grafikoetan, gure irudi grafiko guztietan, emakumeen eta gizonen presentziari dagokionez, oreka egon dadin ahalegintzea (bideoak, kartelak, etab).
- Sare sozialen bidez, Sailak emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko egiten duen ekarpena ikusaraztea. Argitaratutako mezu gehienetan, emakumeen presentzia bilatzen da irudietan. Hauek dira gure profilak: Facebook, Instagram, X, LinkedIn (Sailburuarena zein sailarena).
- Enpleguan dauden genero-desberdintasunak nabarmentzea, kanpoko eragileei koituntura ekonomikoari buruz egiten dizkieten aurkezpenetan.
- EGEF eta FSE+ programek genero-desberdintasunari egiten dioten ekarpena ikusaraztea.

#### 7.ENPLEGU PUBLIKOAREN SUSTAPENEAN BERDINTASUNARI BURUZKO EDUKIAK SARTZEA

- Langileak sustatzeko prozeduren ebaluazio-probetan berdintasunari buruzko gaiak txerta daitezten bultzatzea.

#### 8.EAE-KO SOLDATA ARRAKALA EZABATZEN LAGUNTZEA

- Soldata-arrakalari esleitutako partiden AURREKONTUA GAUZATZEKO datuak ustiatzeko aukera ematea. Jarduera honen bidez, Soldata Arrakalaren aurkako Estrategia osatzen duten plan operatiboetan hartutako konpromisoen jarraipena erraztu nahi da.
- Berdintasunerako planen diseinua sustatzea, Elkargi, EBBrekin egindako hitzarmenen bidez. Espero dena da berdintasun-planak dituzten enpresen kopurua handitzea da.
- Emakumeen jarduera-tasa handitzea, FSE+ programaren bidez kalitatezko enpleguetan parte hartuta.
- Ekonomia eta enpresa foroetan emakumeen presentzia bultzatzea, Saileko goi-karguetan emakumeek parte har dezaten.

#### 9.POLITIKA FISKALAREN EREMIAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNARI BURUZKO EZTABAIDA BULTZATZEA GIZARTEAN

- Zerga-politikako gaiak genero-ikuspegitik jorratzen dituzten artikulak eta kolaborazioak argitaratzea ZERGAK aldizkarian. Aurrekontua: 420 euro. Horretarako, zerga-politikan eta berdintasunean adituak diren pertsonen zerrenda eguneratuko da, arlo honetan esperientzia eta inplikazioa dutenak, aldizkarian parte hartzera gonbidatzeko.
- Tasa, precio publiko eta tarifei (edo beste zerga batzuei) buruzko araudian genero-ikuspegia txertatzea. Helburua da tasak, precio publikoak eta tarifak (edo beste zerga propio batzuk) kudeatzen dituzten sailen artean jarduera-arlo hori genero-ikuspegitik aztertzea, ikuspegi hori araudi erregulatuazilean txertatzeko aukerak hautemateko, eta kontabilitate eta kudeaketa-aplicazioen diseinua sustatzea, tasen, precio publikoen eta genero-ikuspegia duten tarifen zerga-gastuak aztertzeko



Eustat da Euskal Aeko estatistika-informazio ofiziala garatu, ekoitzi eta zabaltzen duen erakunde publikoa. Estatistika-jarduerari dagokionez, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen Aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Buruzko Otsailaren 18ko 4/2005 Legeak 5. artikuluan xedatzen duenez, erakunde komunek emakume eta gizonen berdintasunaren arloan duten eskumena da “Estatistikak berdintasun-printzipiora egokitzeko metodologia planifikatu eta diseinatzea, bai eta estatistikak egokitu eta eguneratzea ere, Autonomia Erkidegoak esku hartzen duen eremu guztietan emakumeek eta gizonek bizi duten egoera desberdina ezagutu ahal izateko”.

Eustatek, martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartutako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legearen Testu bateginean ezarritakoa betez, 2023-2026 Euskal Estatistika Planean ezartzen du jasotako eragiketa estatistikek genero-ikuspegia txertatuko dutela fase guztietan, diseinutik hasita hedapenerarte.

Urteko Estatistika Programak urtean zehar eskumen-eremu horretan jardun behar duten Autonomia Erkidegoko organo eta erakundeen estatistika-jarduera arautzen du, apirilaren 23ko 4/1986 Legearen 7. artikuluari erantzunez. Horren arabera, Urteko Estatistika Programak plana garatzeko eta gauzatzeko tresna dira, eta Jaurlaritzaren dekretu bidez onartu beharko dira.

2024ko Urteko Estatistika Egitarauaren estatistika-eragiketen zerrenda I. eranskinean dago.

Eustatek genero-ikuspegia garatzen du 2024ko Estatistika Programaren estatistika-eragiketetan, baldin eta hala badagokio. Eragiketa horiek II. eranskinean zehazten dira.

Illo horretan, biztanleria modu interseksionalean aztertzeak ahalegina egingo da, interesgarriak izan daitezkeen biztanleriaren ezaugarriak gurutzatuz, adibidez, biztanleria heldua, nerabea eta haur-populazioa aztertuz, migratzaile-izaerarekin, premia bereziak dituzten pertsonekin, gizarte-bazterketako arriskuan dauden kolektiboekin, genero-indarkeriaren biktimekin eta abar lotuz.

Galdetegietan sexu baten eta bestearen errealitatearekin bat datozen galderak eta erantzunak txertatuz, landako langileak jabetu daitezela elkarriketetan genero-joerarik ez sartzeak duen garrantziaz, ezta informazioaren edozein etaparako tratamenduan ere, dela balidazioaren, egozpenaren eta estimazioaren etapan, dela pertsonen sexuari buruzko suposizio neutroak erabiltzea saihestuz, eta beharrezkoa izango da informazio guztia bereizita aurkeztea.

Eustatek berdintasuna sustatzeko tresna diren genero-estatistikak egiten ditu, eta politika publikoak diseinatzeaz eta inplementatzeaz arduratzen diren pertsonen oinarri bat eskaintzen die desberdintasunak saihesten lagun dezaketen neurriak aplikatzeko, eta, aldi berean, estereotipoak suntsitzen laguntzen du. Eustatek eta euskal estatistika-erakundeak ahaleginak egingo dituzte estatistika-eragiketa guztien sexuaren araberako informazioa gardenago egiteko.

### JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

Eustatek zuzenean egiten ditu emakumeei eta gizonei buruzko informazioa zabaltzearekin lotutako jarduerak, hala nola:

1.-Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko atala EUSTATen webgunean.

Atal honen helburua da berdintasunaren aldeko kultura sustatzea (balioak aldatzea) eta informazio estatistikoa generoaren arabera gardentzea, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko ezagutza estatistikoa sentsibilizatzeko, zabaltzeko eta komunikatzeko, gizarte zibilari, gizarte-eragileei eta administrazioari berari zuzenduta.

2.-Euskal AEko emakumeei eta gizonei buruzko urteko txostena, martxoaren 8an zabaltzekoa, Eustaten webgunean Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna atalari buruzko informazio berrienarekin eta alderdi garrantzitsuenekin.

Berdintasunaren aldeko kultura sustatzen duen etengabeko jardura (balio-aldaketa), emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparruan ezagutza estatistikoa sentsibilizatzeko, zabaltzeko eta komunikatzeko, sare sozialei zuzenduta

Emakume eta gizonen arteko berdintasuna (eustat.eus)

3.-Azaroak 25, Genero indarkeriari buruzko txostenean, gaiarekin harremana duen informazio berri eta esanguratsuena biltzen du. Eustatek, eragiketa estatistiko bat dauka, non gertakariei buruzko hainbat ezaugarri jasotzen diren, hala nola, delitu edo falta mota, emakumeak jasandako kaltegarritasuna, biktimizazioa bikotearen eskutik, bai eta emakumeek etxean izaten dituzten antzeko beste indarkeria mota batzuk ere.

4.-Eustatek, bestalde, jarduketa positiboak egiten ditu honako alderdi hauetan:

- Emakumeei eta gizonei buruzko estatistika-informazioa sortzea.
- Estatistika-planak eta -programak garatzea, estatistika-eragiketen diseinuan genero-ikuspegia bermatuz.
- Pixkanaka eguneratzea estatistika-eragiketen proiektu teknikoak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako atalaren hedapenean sartzen diren sexuaren araberako taulak barne.
- Euskal Estatistika Planeko estatistika-eragiketa bakoitzaren urteko ebaluazioan, Eustat arduratuko da generoa aldagai egokia den lekuetan horri buruzko hausnarketa bat sartzeaz, eta ebaluatuko du, gutxienez, aldagai garrantzitsuenak sexuaren arabera tabulatuta daudela eta eragiketaren definizioetan genero-ikuspegia kontuan hartu dela.
- Hizkuntzaren inguruko landa-eskuliburuak, galdetegiak eta bestelako dokumentazioa pixkanaka hobetzea, genero-joera duten kontzeptuak saihestuz.
- Generoari dagozkion prentsa-oharretan genero-ikuspegia ziurtatzea eta oraindik falta diren oharretan garatzea.
- Genero-ikuspegiaren araberako estatistika-eragiketen aldizkako ebaluazioa
- Langileei berdintasunari buruzko prestakuntza ematea.
  - Eustateko langile gehienek dagoeneko jaso dute emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko oinarrizko prestakuntza. Hortik aurrera, hasi berri diren langileen berdintasunari buruzko prestakuntza sustatzen da.
  - Lanbide-profilari lotutako prestakuntza espezifikoak, IVAPen bidez, Eustatek diseinatua. Lanbide-profilaren araberako prestakuntza diseinatzea.
  - Eguneroko prentsa-dosierrean genero-ikuspegia aipatzen duten albisteak sartzea.
- Besteak beste, honako gai hauetan,
  - Berdintasun-printzipioa erakundearen araudian txertatzea.
  - Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.

## LEHIAREN EUSKAL AGINTARITZA

Lehiaren Euskal Agintaritzaren (LEA) helburua da lehia askeko eta merkatuko gardentasuneko baldintzak sustatzea, bermatzea eta hobetzea, Euskal Autonomia Erkidegoaren lurralde-eremuan gauzatzen diren jarduera ekonomikoari dagokienez (1/2012 Euskal Legea, otsailaren 2koa, Lehiaren Euskal Agintaritzari buruzkoa. 2012ko otsailaren 9ko EHAA, 29. zk.). Horrela, jarduera. nahiz eta azken eragina izan kontsumitzaileengan, batez ere pertsona juridikoengana (operadore ekonomikoengana) eta administrazioengana – operadore gisa zein erregulatzaile gisa – zuzentzen da.

LEA/AVC. euskal administrazio publikoaren erakunde autonomoa. genero-ikuspegia txertatzen du bere politika eta ekintza guztietan. Horretarako, honako lege eta plan hauek hartu ditu erreferente nagusitaz:

- 4/2005 Euskal Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.
- XII. legegintzaldiko Gobernu Programa: 2020 – 2024
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana 2018-2021 aldirako, Gobernu Onerako Programak eta Neurriak finkatzen dituena.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Saileko 2022-2024 Plana

Dokumentu horietatik abiatuta, planteamendu errealista bat egin da, LEAren helburua eta funtzioak, aurrekontua eta osaera, eta jarduketek generoan duten garrantzia kontuan hartuta. Baldintza horiek kontuan hartuta, langileek genero-ikuspegi kontzientea izatea erabaki da, beren ekoizpen/komunikaziora...eramango dena, bai eta emakumeen ahalduntzeari laguntzea ere, hainbat programaren bidez. Bi kasuetan, prestakuntza tresna erabakigarria da.

Laburbilduz, LEAk 2024rako emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lan egiteko dituen helburu estrategikoak honako hauek dira:

- Komunikazioan berdintasuna bultzatzea.  
LEAren lanaren zati handi bat genero-ikuspegia zaindu behar den kanpo-komunikazioetan errepikatzen da, diskriminazio-elementuak saihestuz: hizkuntzaren erabilera ez-sexista, emakumeen irudi diskriminatzaileak edo estereotipo sexistarik ez erabiltzea, berdintasun-balioak dituen irudia sustatzea, irudietan edo materialetan sexuen presentzia orekatua erabiltzea.
- LEA/AVCko langileak prestatzea, politikariak barne.  
Berdintasunaren arloan finkatutako helburuak lortzeko, beharrezkoa da printzipio hori kontzienteki onartzea eta printzipio hori egunero gauzatzeko behar diren ezagutzak izatea. Horregatik, genero-berdintasunaren arloko prestakuntza zabaldu eta bultzatzen da.
- Berdintasunerako plangintza eta haren ebaluazioa hobetzea, Agintaritza hau atxikita dagoen Ogasun eta Ekonomia Sailaren jarduerekin koordinatuta.
- Berdintasunerako klausulak sartzea hainbat erakunderekin egin daitezkeen hitzarmenetan.
- LEAk egin ditzakeen lizitazioetan kontratazioan berdintasunerako klausulak sartzea.
- Bereziki maskulinizatutako eremuetan emakumeen sareetan parte hartzea, emakumeen ahalduntze pertsonalaren ikuspegia txertatuz, berdintasuna lortzeko ezinbesteko baldintza baita.

Nazio Batuen Garapen Iraunkorrerako 2030 Agendaren (GJH) Garapen Jasangarrirako 17 helburuen artean, helburu espezifiko bat jasotzen da: genero-berdintasuna lortzea eta emakume eta neska guztiak ahalduntzea. Horretarako, besteak beste, (5. helburuko jomugak) honako hau aurreikusten du: «Emakumeen parte-hartze osoa eta eraginkorra zaintzea, bai eta lidergo-aukera berdintasuna ere bitzita politiko, ekonomiko eta publikoan erabakiak hartzeko maila guztietan».

Esparru horretan, LEAk prestakuntza, mentoring eta sareetan parte hartzeko programen aldeko apustua egitea erabaki du.

#### JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

---

LEA/AVCren jarduketak genero-ikuspegia txertatzeko:

- Komunikazioan berdintasuna bultzatzea:
  - Sortzen den kanpoko dokumentazioaren hizkuntza artatzea eta berrikustea, betiere genero-ikuspegitik egin dadin: hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista, eta emakumeen eta gizonen irudi berdinzalea eta estereotiporik gabea transmititzea.
- 2. LEA/AVCko langileak prestatzea, politikariak barne.
  - Langileak genero-ikuspegian trebatzea, eguneroko lanean genero-ikuspegia finkatzeko.Aurrekontu zenbatetsia: 700 €
- 3. Berdintasunerako plangintza eta haren ebaluazioa hobetzea
  - Berdintasun Plana planifikatzea eta haren jarraipena egitea, Sailaren Planarekin koordinatuta.
- 4. Berdintasunerako klausulak sartzea hainbat erakunderekin egin daitezkeen hitzarmenetan.
- 5. LEAk egin ditzakeen lizitazioetan kontratazioan berdintasunerako klausulak sartzea.
- 6. Bereziki maskulinizatutako eremuetan emakumeen sareetan parte hartzea, emakumeen ahalduntze pertsonalaren ikuspegia txertatuz, berdintasuna lortzeko ezinbesteko baldintza baita.

## 07. HEZKUNTZA SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak,<sup>40</sup> Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 10. artikuluan. Bere politikak gauzatzeko EAEko aurrekontu orokorraren % 24,4 dauka. Txosten honetan honako hau aztertzen da:

19. taula. Aztertutako aurrekontua. Hezkuntza Saila

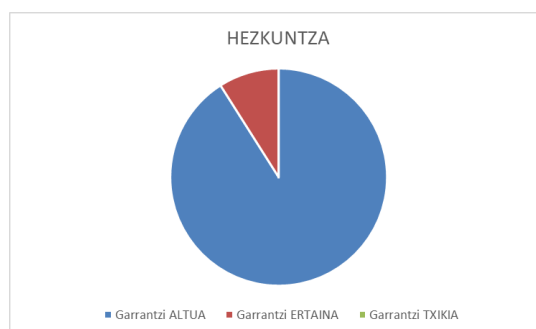
HEZKUNTZA SAILA	
AURREKONTUA <sup>41</sup> :	3.643.865.323 €
AZTERTUTAKO PROGRAMAK	
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	81.850.060
4211. Hezkuntzaren egitura eta laguntza	44.734.132
4221. Haur eta Lehen Hezkuntza	1.140.742.552
4222. Hezkuntza Bigarren Hezkuntza eta Lanbide Heziketa	1.449.150.287
4223 - Unibertsitateko irakaskuntza	395.783.000
4224. Araubide Bereziko Irakaskuntzak	60.850.047
4225. Hezkuntza- eta prestakuntza-berrikuntza Irakasleen arduraduna	32.302.647
4226. Etengabeko Ikaskuntza eta Arg. Helduen Hezkuntza	36.817.928
4231. Hezkuntza Sustapena	182.279.508
4715. Hezkuntza-sistemaren euskalduntzea	33.794.801
5412. Ikerketa	98.205.412
5414. Berrikuntza Funtsa	10.412.949
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:</i>	
Haurreskolak Partzuergoa	
4221.Haur eta Lehen Hezkuntza	76.942.000

Aurreko ekitaldiko aurrekontuetan bezala, aurrekontuaren % 100ari garrantzi handia edo ertaina eman zaio. Horietatik, garrantzi ertaina duten programak dira: Araubide Berezia, Ikerketa eta Haurreskolak Partzuergoa.

<sup>40</sup> <https://www.legegunea.euskadi.eus/eli/es-pv/d/2020/09/06/18/dof/eus/html/>

<sup>41</sup> Ikus 42. orrialdea

15. Irudia. Hezkuntza. Aurrekontuaren banaketa, generoaren garrantziaren arabera.



## GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

2020-2024 Gobernu Programaren 10 helburuetako bat “Euskadi genero-berdintasunaren indize handiena duten Europako 6 herrialdeen artean kokatzea da”. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak modu koordinatu eta orokorrean jasotzen ditu euskal herri-agintek berdintasunaren arloan izango duten jarduera orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak. Esparru horretan, eta Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legearen testu bategina martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartuaren 16 artikulua betetzeko, Hezkuntza Sailak indarrean du Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana. Plan horrek aurreko planean ezarritako ildo nagusiei jarraitzen die, plan hori ere Berdintasunerako VII. Planean oinarritzen baita. Ildo horretan, 2024rako lehentasunezko helburu eta jarduerak zehazten dira jarraian:

**Gobernantza hobetzeari** dagokionez, Hezkuntza Sailaren lehentasunezko helburuak dira 2024rako genero-ikuspegia Sailak egiten dituen lan-prozesuetan txertatzen aurrera egitea. Horretarako, hurrengo urteetako berdintasun-unitatearen aurrekontua 2021ean berdintasunaren arloan prestatu zen prestakuntza-plana abian jartzera zuzenduko da, eta, horrela, saileko langileak berdintasunaren eta generoaren arloan sentibilizatu eta trebatzera. Ildo horretan, berdintasunaren arloan antolatzen diren ikastaroez gain, sentibilizazio-pilulak egingo dira Saileko langile guztientzat hurrengo bi urteetan (2024 eta 2025).

Era berean, Sailak jarraituko du **emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako** Legearen aginduei erantzuten dieten eta dagoeneko etengabe egiten ari diren jarduerak garatzen eta horiek hobetzeko neurriak hartzen, hala nola, araudian berdintasun-printzipioa txertatzea, aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea, diru-laguntzetan, laguntzetan, hitzarmenetan eta kontratuetan berdintasun-klausulak sartzea, hori guztia berdintasun-unitatearen aholkularitzarekin.

Azkenik, **berdintasunaren arloko koordinazioa hobetzeko**, berdintasunerako unitateak modu aktiboan parte hartuko du emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta indarkeria matxistaren aurka koordinatzeko sailarteko, erakunde arteko eta sail barruko egituretan.

**Berdintasunaren arloan esku hartzeko ardatzei dagokionez**, Hezkuntza Sailak lehentasunezko zatitza jotzen ditu 2024rako honako jarduera-ildo hauek:

**HEZKUNTZA** Sailburuordetzaren esku-hartze eremuan, “**EAEko hezkuntza-sistemarako II Hezkidetzeta Plana, berdintasunaren eta tratu onaren bidean 2019-2023**” nabarmendu behar da. Plana 2019an onartu zen. Horren bidez, Hezkuntza Sailak Euskal Hezkuntza Sistemari eta, zehazkiago, Haur Hezkuntzari, Lehen Hezkuntzari eta

Bigarren Hezkuntzari eskaintzen die aurretik hezkidetzak- eskolarantz hasitako bidean urratsak ematen jarraitzeko esparrua. Planak hiru helburu estrategiko ditu: (1) Hezkuntza Saila eta Hezkuntza- sistema prestakuntza, egiturez eta pertsonaz hornitzea, hezkidetzako eskola-eredua era koordinatuan eta integratuz bultzatzeko, Haur Hezkuntzako, Lehen Hezkuntzako eta Bigarren Hezkuntzako etapetan.; (2) ikastetxeek genero-ikuspegia beren kulturaz, politiketan eta praktiketan txerta dezaten bultzatzea; eta (3) emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean prebentzioa, detekzio goiztiarra eta erantzun eraginkorra lortzeko mekanismoak abian jartzea.

Helburu horiek lortzeko, Planean jasotako jarduerak inplementatzen jarraituko da, baina honako hauek lehenetsiko dira: ikastetxeek hezkidetzak- plana izatea; ikastetxeen hezkidetzak sarea sortzea ikas-egoerak disenatzeko helburuarekin; irakasleei eta hezkuntza-komunitateari zuzendutako prestakuntza ematea hezkidetzan: 2023-2024 ikasturtean lehen aldiz hezkidetzak arduradunak izango diren irakasleei derrigorrezko online prestakuntza eskainiko zaie; eta irakasleei pornografiak nerabeengan duen eraginaz prestakuntza eskeinitako zaie, prestagarako eskaintzaz gain. Gainera, ikastetxeetan emakumeen aurkako indarkeria matxistaren kasuak antzemateko eta jarduteko jarraibideak ezagutarazteko materialak zabalduko dira eskola komunitatean. Halaber, 2024rako lehentasuna da ikastetxeek hezkidetzan duten maila neurtzeko tresna martxan jartzea eta baita II Hezkidetzak Planaren ebaluazioa egitea eta, horretan oinarritutako III Plana definitzea.

**LANBIDE HEZIKETAREN** eremuan, **ikastetxe integratuetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatuko da**, ikastetxeetan berdintasun-ekintzak ezartzea sustatuz. Gainera, Lanbide Heziketako Sailburuordetzaren lehentasuna da industria-zikloetan emakumeen ehunekoa handitzeko neurriak sustatzea, eta, horretarako, sentsibilizazio-kanpainak egingo ditu, besteak beste.

**UNIBERTSITATE ETA IKERKETA** Sailburuordetzak, **Euskal Unibertsitate Sistemaren Plan berriaren bidez (2023-2026), genero-berdintasunerako politikak garatuko ditu euskal unibertsitate-sistema osatzen duten hiru unibertsitateetan.** Plana zazpi jarduerak-ardatzetan oinarritzen da, eta ardatz horiek estrategikoak dira. Bostgarren ardatza Unibertsitate Komunitate Inklusiboa eta Berdintasunezkoa da, eta horretan genero-berdintasuna ezinbesteko elementutzat hartzen da. Ardatz hau Euskal Unibertsitate Sistemara sartzen diren pertsona guztiek unibertsitateko prestakuntza aukera berdintasunean egin ahal izatea bermatzeko ardatz gisa planteatzen da. Zehazki, genero-berdintasuna eta ekitatea bezalako alderdiak azpimarratzen dira, euskal gizarteko talde guztiei unibertsitateko prestakuntzarako aukerak emanaz. Gainera, Unibertsitate komunitatearen ardatzako jarduerak guztiak Euskadiko 2030 Agendaren barruan daude, eta, beraz, GJHen barruan. Euskadiko 2030 Agendan sartzen den bezala, 2023-2026 Unibertsitate Sistema Planak lanean dihardu, besteak beste, hezkuntzan genero-desberdintasunak ezabatzeko eta irakaskuntza- maila guztietan berdintasunezko sarbidea ziurtatzeko. Hala, ardatz horretarako honako helburu nagusi hau aurreikusten da: “Unibertsitateak genero berdintasunean erreferente gisa finkatzea, prestakuntza eta ikerketa arloetatik hasi eta garapen profesionalera arte”. Ardatz honen jarduerak nabarmenak honako hauek dira:

- Irakaskuntza-eta lan-arloko jarduerak, fakultate bakoitzeko berdintasun-planekin bat etorritik.
- Kontzientziatzeko, sentsibilizatzeko, prestatzeko, komunikatzeko, parte hartzeko eta sustatzeko programak eta ekintzak garatzea.
- Lana eta familiako eginkizunak bateratzeko gidaliburua argitaratu eta eguneratzea: soldata-arrakalari, generoari eta abarri buruzko informazioa.
- Genero-berdintasunaren eta sexu aniztasunaren esparruan lan egiten duten taldeak koordinatzea.

Bestalde, **ikerketaren esparruan**, lanean jarraituko du Sailak Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legearen testu bategina martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartutakoaren printzipio orokorrak leialtasunez betetzeko. Era berean, estatistikak eta azterlanak egokitzen jarraituko du, genero-ikuspegia kontuan hartuta, eta sexuaren araberako bereizketa eskatuko du, bai ikerketa zuzendaritzak egindako txosten eta estatistiketan, bai kanpoan

egindakoetan. Ildo beretik, arreta berezia jarriko da sortzen diren dokumentuak eta euskarriak idazterakoan, betiere hizkuntzaren erabilera sexista saihestuz eta diru-laguntzetan, laguntzetan, beketan eta sarietan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak sartuz.

Bestalde, Euskadin **SOLDATA ARRAKALA** murrizteari dagokionez, Eusko Jaurlaritzak bere lehentasunezko helburuetako bat ezarri zuen: Euskadi, 2030erako, soldata-desberdintasun txikiena duten Europako bost herrialdeen artean kokatzea. Konpromiso hori, gainera, XII. legegintzaldirako Gobernu Programan islatu da, besteak beste. Horretarako, **Euskadin soldata-arrakala murrizteko Estrategia eta Ekintza-plan operatiboa** onartu ziren 2018an. Lehen plana 2021ean amaitu zen, eta, ondoren, Eusko Jaurlaritzak dagokion ebaluazioa egin zuen, eta 2022-2025 aldirako Ekintza Plan Operatiboa onartu zuen, gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakala murrizteko. Plan hori 2018an onartutako soldata-arrakala murrizteko strategiaren barruan dago. Ildo horretan, Hezkuntza Sailak, orain arte bezala, jarduteko lehentasunezko 4 ardatzetatik 3 lantzen jarraituko du: orduko/soldata desberdintasuna murriztea; lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea; eta gizarte-hezkuntza eta -sentsibilizazioa.

Azkenik, **Hezkuntza Sailak zientzian eta teknologian oinarritutako hezkuntza sustatzen jarraituko du hezkuntza-maila guztietan, eta arreta berezia eskainiko die ikasle neskei STEAM Euskadi Estrategiaren bidez.** Beste helburu batzuen artean, bereziki garrantzitsutzat jo behar da estrategia honek STEM eremuan bokazio eta asmo profesionalak sorrarazi nahi dituela, ikasle neskei arreta berezia eskainiz, etorkizuneko erronken aurrean behar bezala prestatzeko. Gainera, ikastetxeetan STEAM estrategia garatzera bideratutako lana hiru taldetan jasotako sei jarduera-ardatz nagusiren inguruan egituratu daiteke, eta kasu honetan bi nabarmendu behar dira: "5. ardatza: STEM helburu profesionalak eta STEM asmo profesionalak sustatzea genero-ikuspegiarekin", STEM lanbideak ikasleengana eta, bereziki, neskengana hurbiltzeari erreferentzia egiten diona, estereotipoak aktiboki haustea bilatzen duen planteamendu batetik eta lanbide horiei buruzko ikuspegi errealista eta hurbila emanaz, eta "6. ardatzak "STEM arloen eta ikasgaien genero-ikuspegia hobetzea", STEAM arloak eta ikasgaiak genero-ikuspegiarekin lantzeko beharra aipatzen du, ikasleekin genero-estereotipoak lantzeaz gain, motibazioetan eta interesetan eragina duten beste faktore batzuk ere landuz, hala nola bakoitzaren gaitasunei buruzko autopertzepzioa, etorkizunean STEM eremuetan ikasteko edo lan egiteko eta 6. ardatza: genero-ikuspegia hobetzea STEM arlo eta ikasgaietan".

## JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

**"Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak" (EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren III. ardatza) eta horren helburuak lortzeko 2024rako aurreikusita dauden ekintzak:**

Berdintasun-unitateak eta hezkuntza-ikuskaritzako ordezkariak batek modu aktiboan parte hartzen dute **sexu-indarkeriaren biktima diren emakumeei harrera hobea egiteko III. Akordioaren Erakundearteko Talde Teknikoan**. Hezkuntza Sailak koordinazio-egitura horretan adostutako neurri guztiak bultzatuko ditu.

Era berean, Hezkuntza Sailburuordetzak, **II. Hezkidetzaren Planaren esparruan**, honako jarduera hauek egingo ditu, denak barneko baliabideak erabiliz:

- Indarkeria matxistaren arloko prebentzio- eta sentsibilizazio-jarduerak, Emakunderekin lankidetzan eta Emakundek egiten dituen kanpainak zabalduko dira. Jarduera hori barne-baliabideekin egiten da.
- Ikastetxeei indarkeria matxistako kasuak (sexu-indarkeria barne) atzemateko eta kasu horietan jarduteko jarraibideak eskaintzea. Horretarako, hezkuntza-etapa guztietako ikasleei, irakasleei eta hezkuntza-komunitate osoari zuzendutako laguntza-materialak zabalduko zaizkie. Era berean, irakasleak arlo horretan prestatzen jarraitzea aurreikusten da.



- Ikastetxeetan detektatutako emakumeen eta nesken aurkako indarkeria-kasuei buruzko datuak biltzea, mota guztietako eraso sexistak, sexualak, homofobikoak, lesbofobikoak eta transfobikoak barne.
- Indarkeria matxistako kasuen jarraipena egitea, mota guztietako eraso sexistak, sexualak, homofobikoak, lesbofobikoak eta transfobikoak barne, Hezkuntza Ikuskaritzatik-
- Hezkuntza Ikuskaritzatik genero-indarkeriako kasuen kopuruari buruzko txosten bat egitea, mota guztietako eraso sexistak, sexualak, homofobikoak, lesbofobikoak eta transfobikoak barne hartuta.

Aurreko jarduketetz gain, honako hauek egingo dira:

- UPV/EHU ordaindu beharreko prezio publikoei buruzko aginduan sartzea genero-indarkeriaren biktimei eta haien ardurapeko 25 urtetik beherako seme-alabei aplikatu beharreko murrizketak.
- EAEan egoitza duten unibertsitateekin sinatutako hitzarmenei eustea. Hitzarmen horien bidez, matrikuletan aplikatzen diren murrizketak ordaintzen zaizkie, hainbat arrazoiengatik, besteak beste, genero-indarkeriaren biktima izateagatik. 80.000€.
- Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimek beka jaso ahal izango dute, betiere araudian aurreikusitako baldintza guztiak betetzen badituzte, 2022-2023 ikasturtean gauditutako irakastorduei buruz ezarritako baldintzak izan ezik, bekadun diren urte kopuruaren mugarekin eta 2022-2023 ikasturtean kredituen ehuneko jakin bat gainditzeko eskakizunarekin.
- Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktima diren emakumeen seme-alabei lehentasuna ematea eskola-garraioan, behin-behineko baimena eskatzen duten ikasleen kopurua plaza hutsena baino handiagoa denean.

Azkenik, adierazi behar da berdintasuna helburu duten eta PGen24 formularioko 4.4.5 atalean jasota dauden jarduera gehienek, besteak beste, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren prebentzioa dutela helburu, hala nola:

- Hezkidetzan, emakume eta gizonen berdintasunean eta indarkeria matxistaren inguruan prestatzea:
  - ISEI-IVEIko, Hezkuntza Ikuskaritzako eta Berritzegune eta ikastetxeetako hezkidetzako arduradunak, UPV/EHUko 250 orduko on-line Hezkidetzan Esku hartzen ikastaroaren bidez. 2024rako aurrekontua 15.000 €-koa da.
  - Irakasleak prestatzea, Prest Gararen bidez. Horren baitan, 2023/2024 ikasturterako 10 ikastaro diseinatu dira gizonen eta emakumeen arteko genero-berdintasuna sustatzeari buruz. Honen aurrekontua 29.250€koa da.
  - Irakasleak prestatzea pornografiak gazteengan duen eragina gaiaren inguruan hiru lurraldeetan antolatuko diren jardunaldietan. 15.000€

Bestalde, Soldata-arrakala murrizteko Estrategiari eta Plan operatiboari dagokienez, Eusko Jaurlaritzak 2022-2025 aldirako ekintza-plan operatiboa prestatu du gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakala murrizteko; plan hori 2018an onartutako soldata-arrakala murrizteko strategiaren barruan sartzen da. Ildo horretan, Hezkuntza Sailak, orain arte bezala, jarduteko lehentasunezko 4 ardatzetatik 3tan lan egiten jarraituko du, hau da, soldata/orduko desberdintasuna murriztea, lanaldiari dagokionez, berriz, desberdintasuna murriztea, eta hezkuntza eta gizarte sentsibilizazioa Jarraian, 2024an ardatz bakoitzeko garatu beharreko jarduerak espezifikoki adierazten dira:

**1. ardatzaren neurriak: Soldata/ordua desberdintasuna murriztea.** 1.3. Jarraibidea: Bokazio-orientaziorako jarduera indartzea eta hobetzea, EAEko gazteek karrera profesionala genero-estereotiporik gabeko informazio gehiago izanda aukera dezaten:

- Orientazio ez-sexistari buruzko prestakuntza, orientazioko langileei zuzendua. Horretarako, jarduera hauek egingo dira barne-baliabideekin:
  - Bokazio-orientazio ez-sexistari buruzko prestakuntza-moduluak diseinatzea orientatzaileentzat, Prest Gara programaren bidez.
  - Berritzeguneko zonako mintegien bidez moduluak ematea.
  - Tutoretzako ekintza-planak berrikustea eta eguneratzea, aipatutako helburuari erantzuteko.
  - Orientatzaileek enpresak bisitatzea, lan-merkatuaren egungo errealitatea eta emakumeek enpresan duten eginkizuna ezagutzeko.
  - Aurrera orientazio-programa hobetzea, orientazio profesionaleko galdetegiarentzako laguntza teknikoaren bidez.
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea Lanbide Heziketako ikastetxe integratuetan. Horretarako:
  - Lanbide Heziketako ikastetxe publiko bateratuetako ikasturte bakoitzaren antolaketa-ebazpenean ezartzen denek, ikastetxearen urteko planak genero-berdintasunarekin lotutako bi jarduera jaso beharko ditu gutxienez. Ikastaroa amaitutakoan, ikastetxeetan egindako jardueren jarraipena eta ebaluazioa egingo da.
  - Sentsibilizazio-programak egingo dira emakume nerabe eta gazteentzat, industria-, teknika- eta teknologia-esparruetara hurbiltzeko eta nerabe eta gazte gizonentzat, osasun- eta zaintza-eremuetara hurbiltzeko.

**2.ardatzeko neurriak. Desberdintasunak murriztea lanaldietan. 2.4. Jarraibidea. 0-3 urtekoen eskolatzea bultzatzea**

- 0-3 urte bitarteko haurrentzako haur-eskolen titularrak diren EAEko udalei zuzendutako diru-laguntza, zero eta hiru urte bitarteko haurrentzako udal-titulartasuneko haur-eskolen mantentze-kostuak finantzatzeko. 3.500.000€
- EAEko titulartasun pribatuko Haur Hezkuntzako lehen zikloko eskolei zuzendutako diru-laguntza, horiei eusten laguntzeko, familien kuotak gutxitu eta homogeneizatzeko, familia eta lana uztartzen lagunduko duen zerbitzu zabala eskaintzeko eta hezkuntza-arretaren kalitatea hobetzeko. 24.595.000 €
- Haurreskolak Partzuergoak eskaintzen duen zerbitzua doakoa izango da familia guztientzat. Ekintza hau Soldata arrakala murrizteko ekintza planean Haureskolen Partzuergoaren ardurapean dago.

**3. ardatzaren neurriak: Hezkuntza eta gizartea sentsibilizatzea. 1.1. jarraibidea. Haurtzarotik berdintasunean oinarritutako hezkuntza sustatzea:**

- Hezkidetzako II. Plana ezartzea eta haren jarraipena eta ebaluazioa egitea. 30.000€.
- Irakasleen gaitasun-profilaren etengabeko prestakuntza, hezkidetzaren ereduaren arabera: 60.000 €-ko kostua izango du, gutxi gorabehera.
  - Prest Gara deialdia, non, besteak beste, hezkidetzaren arloko prestakuntza eskaintzen den (hezkidetzako II. Planaren oinarriekin lotuta). 29.250€ (emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko 10 ikastaroak).
  - Ikastetxeetako hezkidetzaren arduradunei hezkidetzaren oinarriari buruzko prestakuntza ematea Berritzeguneeen bitartez.
  - Egindako jardueren jarraipena eta ebaluazioa egitea.
  - UPV/EHUren «hezkidetzaren esku hartzen» ikastaroaren eskaintza, irakasleei zuzendua, besteak beste. 15.000€
  - Pornografiak gazteengan duen eraginari buruzko prestakuntza eskaintzea irakasleei hiru lurraldeetan. 15.000€ko kostea izan dezakeela kalkulatu da.

- STEM helburu profesionalak eta STEM asmo profesionalak genero-ikuspegiarekin sustatzea - STEAM Euskadi Hezkuntza Estrategia. Esparru horretan, STEM lanbideak ikasleengana eta, bereziki, neskengana hurbiltzea bultzatuko da, estereotipoak aktiboki haustea bilatzen duen planteamendu batetik eta lanbide horiei buruzko ikuspegi errealista eta hurbila emanez. Era berean, topaketak sustatuko dira ikasleen eta STEM langileen arteko elkarrekintza egon dadin, eta ikasleek STEM profesionalen rola praktikatu ahal izan dezaten bultzatuko da, bai langune profesionalean, bai testuinguru simulatuetan.

**Berdintasuna sustatzeko beste ekintza garrantzitsu batzuk:**

- "Egitura eta laguntza" programari dagokionez, Berdintasunerako Administrazio Unitatera bideratutako aurrekontua nabarmentzen da. 18.000 € bideratuta egongo dira sensibilizazio pilulak diseinatzera:
  - Gurean aldizkariaren bi ale: ale bakoitzak maistreamingarekin edo hezkuntza saileko esku-hartze arloarekin harremana duen gaia jorratuko du.
  - Hurrengo gaiak jorratuko dituzten hiru bideo: berdintasun-politiken hastapenak Hezkuntza Sailean; zer da aurrekontu bat genero ikuspegiarekin? eta Hezkidetzak: indarkeria matxista prebenitzeko eta esku hartzeko oinarriak.
- Unibertsitate ikaskuntza programari dagokionez, unibertsitate ezberdinekin kontratu-programen bidez, honako hau sustatuko da:
  - EHU/UPVik ikastetxeekin, enpresa-elkarteeekin, administrazioekin eta erakundeekin lankidetzan arituko da, ikerketaren emaitzak eta aplikazioak zabaltzeko, STEAM bokazio zientifikoak sustatzeko, batez ere neskatoen eta nerabeen artean (300.000€); genero-berdintasuna bermatzeko eta horretan aurrera egiten jarraitzeko neurri berriak ezartzen jarraituko du (160.000€); ikertzaile berrien eta emakumeen lidergoa bultzatuko du proiektuetan eta taldeetan (275.000€).
  - Deustuko Unibertsitateak, kontzientziatzeko, sensibilizatzeko, prestatzeko, komunikatzeko, parte hartzeko, sustatzeko eta bateratzeko programak eta ekintzak garatzen ditu, genero-berdintasuna sustatzeko unibertsitate-politikan eta –jardueran. 88.995€.
  - Mondragon Unibertsitateak, LHko eta unibertsitateko profilen enplegarritasuna birkualifikatzeko eta hobetzeko estrategia garatu eta inplementatzen du, arreta RIS3 eremuetan eta emakumeetan jarrita. (333.512€); prestakuntza-ereduak (aintzatespena, tutoretza, etab.) finkatzean eta titulazioetan hedatzean lan egingo du, txandakatze eta dualtan, nazioarteko orientazioan eta emakumeen generoan arreta jarrita (177.915€); prestakuntzaren eremuan genero-berdintasuna sustatzera bideratutako jarduerak abiaraziko ditu, arreta nagusia ikasleengan eta ikerketaren eremuan jarrita, fakultate bakoitzeko berdintasun-planekin koherentzian

Azkenik, Txostenean jasotzen den moduan, 2024an eta laburpen gisa, Sailak bereziki lan egingo du EAEko hezkuntza-sistamarako hezkidetzako II. Planaren ezarpenean, ebaluazioan eta horretan oinarritutako III Planaren oinarrien definizioan, Soldata-arrakala murrizteko hartutako konpromisoak ezarpenean Eusko Jaurlaritzaren soldata-arrakala murrizteko estrategiaren esparruan, Lanbide Heziketako ikastetxe integratuetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzean, industria-eremuko Lanbide Heziketan gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna murrizteko orientazioan eta sensibilizazioan, eta Euskal Unibertsitate Sisteman berdintasun-politikak indartzea bultzatzen Unibertsitateen V. Planean jasotako jardueren bidez.

Halaber, ahalegin berezia egingo da lan-prozedurak Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legearen aginduetara egokitzeko.

Nolanahi ere, aipatu behar da, Saila, lanean jarraitzen duela genero-ikuspegia lan-prozeduretan sartzeko, eta, batez ere, hizkuntzaren erabilera ez-sexista egiteko, Sailak kudeatzen dituen diru-laguntzetan, hitzarmenetan eta beketan berdintasun-klausulak sartzeko, eta estatistikak genero-ikuspegitik egokitzeko. Hori guztia errazteko, ezinbestekotzat jotzen da Saileko langileek berdintasunaren arloko prestakuntza egokia izatea. Horretarako,

langileei berdintasunaren inguruko ikastaroak eskaintzeaz gain, saileko Berdintasun unitatea sentsibilizazio pilulak diseinatuko ditu saileko langile eta kargudunen artean zabaltzeko.

## HAURRESKOLAK PATZUERGOA

Haurreskolak Partzuergoaren xedea haur-eskolen kudeaketa integrala eta hiru urtetik beherako adingabeen asistentzia- eta hezkuntza-arreta da, partzuergoa osatzen duten udalerrien lurralde-eremuan.

2023. urteari begira Partzuergoaren egitekoak gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren diagnostikoa berrikustea eta gizonen eta emakumeen arteko berdintasunerako III. Plana egitea bazen ere, azkenean ez da helburua gauzatu. Beraz, 2024rako helburua horixe izango da. Hala ere, Haurreskolak Partzuergoak adierazten du gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren aldeko konpromisoa sendoa duela eta egunerokotasunean berdintasuna sustatzeko ahalegina egiten duela.

Horretarako, funtsezkoa da Haurreskolak Partzuergoaren hiru eremu bereizgarriak aipatzea.

Lehenbizikoa, hezkuntza-esparrua da. Familiekin elkarlanean eta prestakuntzaren eta gizarteratzearen bidez haurren garapen osoa bultzatzea da esparru horren helburua, betiere, haurren eskubideak eta haien ongizate psikofisikoa errespetatu eta haien gaitasun guztiak (gaitasun afektiboak, sentitu eta mugitzeko gaitasunak, gaitasun kognitiboak eta harremanetarako eta gizartean parte hartzeko gaitasunak) garatzearen ikuspegitik. Horri lotuta, Hezkuntzari buruzko Lege Organikoak honako hauek ditu helburu, besteak beste: ikasleen nortasuna eta gaitasun afektiboak guztiz garatzea, oinarrizko eskubideak eta askatasunak errespetatzea eta gizon eta emakumeen arteko benetako aukera-berdintasuna oinarri dituen heziketa ematea, aniztasun afektibo-sexuala onartzea eta desberdintasunak era kritikoan balioestea, jarrera sexistak alde batera utz ditzaten.

Hori dela-eta, Haurreskolak Partzuergoak zenbait ezagutza, balio eta jarrera transmititu nahi dizkio eskola-komunitate osoari, eta beharrezko trebetasunak indartu nahi ditu, pertsona bakoitzak, emakumezko zein gizonezko izan, bere baitarako har ditzan. Alegia, lortu nahi du pertsona orok aukera izatea nortasuna guztiz garatzeko aukera emango dioten balio, jarrera eta ezagutzak indartzeko. Izan ere, horrek, aldi berean, lagunduko dio bizi den gizartean modu arduratsuan integratzen, sexua dela-eta inor bereizi gabe.

Bigarrena esparru soziala da. Izan ere, Haurreskolak Partzuergoak, hezkuntza-zerbitzuaz gainera, bi urtetik beherako haurrak zaindu eta haiei arreta emateko zerbitzua eskaintzen die familiei. Hortaz, herritarrentzako gizarte- eta komunitate-zerbitzua da, familia eta lana bateratzen laguntzen duena.

Azkenik, hirugarrena langileen barne-kudeaketaren eremua da, eta emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna lortzea du helburu.

Azpimarratu behar da Haurreskolak Partzuergoak konpromisoa hartu duela kontzientzia kolektiboan dauden balioak aldatzen jarraitzeko, lan-eremuari esleitutako roletan eta etxeko eremuari esleitutako roletan, bai eta berdintasunean proaktiboak diren pertsonen sustapenean ere, bereziki haurren hezkuntzan. Haur eskoletan etengabeko lana da beren lan-programetan hezkidetzatxertatzen jarraitzea, laneko zeharkako eta berariazko printzipio gisa.

2024. urtean Haurreskolak Partzuergoan berdintasunaren arloan esku hartzeko ardatzak izango dira honakoak:

### 1.- Erakundea:

- Ezagutza eta kontzientzia indartzea:
  - Gerentziak eta zerbitzu-buruek emakume eta gizonen arteko berdintasunaren arloko ezagutza eta kontzientzia indartzea, ondoren bere ardurapeko lankide eta jardueretan modu egokian eragiteko.
- Berdintasunerako Plana:
  - Erreferentziatzat hartuko dira EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana, berariazko Berdintasunerako Plana 2022-2024, Gobernu Programa eta plan sektorialak
  - Haurreskolak Partzuergoaren berdintasun-diagnostikoa eguneratzea.
  - Haurreskolak Partzuergoan Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Ekintza Plana lantzea.
- Komunikazio ez-sexista eta inklusiboa:
  - Haurreskolek egindako dokumentuetan hizkuntzaren erabilera ez-sexista hobetzen jarraitzea.
  - Haurreskolak eskaintzen duen zerbitzuaren berri emateko kanpainak egitea hizkuntzaren erabilera ez-sexista ongi zaintzea.
- Kontratazioa:
  - Enpresekin eta beste erakunde batzuekin egindako kontratuetan berdintasun-klausulak txertatzen jarraitzea.

### 2.- Langileak:

- Formazioa:
  - Hezitzaileak eta kudeaketako langileak berdintasun-gaietan trebatzen jarraitzea.
  - Berdintasuna zeharka lantzen jarraitzea prestakuntza-jarduera guztietan.
- Jazarpen sexuala eta indarkeriaren prebentzioa:
  - Haurreskoletako “Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa” berrikustea eta eguneratzea.

### 3.- Haurreskolak:

- Haurreskolen doakotasunaren jarraipena familiei gehiagori zaintza eta hezkuntza zerbitzuaren eskaintza eginez.
- Haurreskoletan izen-ematea kontziliazio erantzunkidetasuna zainduz egitea.
- Familiekiko harreman sendoak lantzea, euren seme-alaben zaintzarako konfindantzazko gune izan dadin.
- Hezitzaileen eskuhartzean aldi oro genero ikuspegia sartzea.

## JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

Haurreskolak Partzuergoak, 2024. urteari begira, honako jarduera garrantzitsu hauek ezartzea aurreikusten du, genero-ikuspegia txertatzeko, genero-desberdintasunak ezabatzeko eta erabateko berdintasuna sustatzeko.

Berdintasuna sustatuko duten ekintzak hainbat multzotan banatzen dira:

### Berdintasuna

EKINTZA	AURREKONTUA
Haurreskoletan berdintasun-diagnostikoa eguneratzea, Haurreskolak Partzuergoan gaurko errealitatea zein den jakiteko.	Prestakuntzako aurrekontuan sartuta (170.000€)
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Ekintza Plana ebaluatzea, III. Plana egin aurretik neurri zuzentzaileak ezartzeko.	Prestakuntzako aurrekontuan sartuta (170.000€)

Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako III. Plana egitea Haurreskoletan berdintasuna sustatzeko.	Prestakuntzako aurrekontuan sartuta (170.000€)
---	--

#### Kontratazioa

EKINTZA	AURREKONTUA
Enpresekin eta beste erakunde batzuekin egindako kontratuetan berdintasun-klausulak txertatzen jarraituko da, berdintasuna bermatzeko	969.000€

#### Komunikazio ez-sexista eta inklusiboa

EKINTZA	AURREKONTUA
Haurreskolek egindako kanpaina eta dokumentuetan hizkuntza eta irudi ez sexista erabil dadin zaintzea.	75.000€

#### Formazioa

EKINTZA	AURREKONTUA
Beste erakunde batzuetatik eta batez ere Emakundetik antolatzen diren jardunaldi eta ikastaroetan parte-hartzea sustatzea.	Prestakuntzako aurrekontuan sartuta (170.000€)

#### Familiak

EKINTZA	AURREKONTUA
Familiei haurreskolak eskaintzen duen zerbitzuaren berri emateko kanpainak egitea.  Haurreskolen doakotasuna  Haurreskoletan izen-ematea kontziliazio erantzunkidetasuna zainduz egitea.	Prestakuntzako eta publizitaterako aurrekontuan sartuta. Giza baliabideen aurrekontuan %15 arteko igoera 2023ko aurrekontuekin alderatuta. Giza-baliabideen aurrekontuan sartuta.

Jazarpen sexuala eta indarkeriaren prebentzioa sustatzen duen ekintza:

#### Jazarpen sexuala eta indarkeriaren prebentzioa

EKINTZA	AURREKONTUA
Haurreskoletako "Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa" berrikusi eta eguneratu nahi dugu gaurko legediak markatzen duenari jarraituz.	Haurreskolak Partzuergoaren urteko aurrekontuan sartuta

## 08. LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIOAK

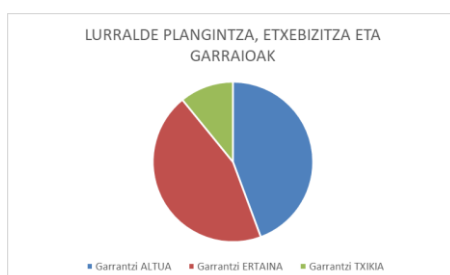
Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak,<sup>42</sup> Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 11. artikuluan. Bere politikak gauzatzeko EAEko aurrekontu orokorraren %6,4 dauka. Txosten honetan honako hau aztertzen da::

20. taula. Aztertutako aurrekontua. Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Saila

LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIO SAILA	
AURREKONTUA <sup>43</sup> :	384.930.928 €
AZTERTUTAKO PROGRAMAK	
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	160.139.102
4311. Egitura eta laguntza planf. Lurraldea Etxebizitza eta Garraioa	4.354.732
4312. Etxebizitza	128.324.800
4313. Lurralde Antolamendua	35.495.617
5131 - Trenbideko Garraioaren Azpiegitura eta Kudeaketa	41.233.539
5135 - EAEko trenbide-sare berria - Kudeaketa-kredituak	5.675.000
5141 - Garraioaren plangintza	8.153.138
5414. Berrikuntza Funtza	1.555.000

Aurrekontu osoa da egokia eta garrantzi handi eta ertainekoa Trenbideko Garraioaren Azpiegitura eta Kudeaketa programa izan ezik, garrantzi txikiari eutsi diona, eta EAEko Trenbide Sare berria, generoarekiko desegokitzat jo dela.

16. Irudia. Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraioa.



<sup>42</sup> <https://www.legegunea.euskadi.eus/eli/es-pv/d/2020/09/06/18/dof/eus/html/>

<sup>43</sup> Ikus 42. orrialdea

Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Sailak 2022-2024 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan bat du, Gobernu Programarekin eta EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planarekin bat datorrena. Planak, Sailak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan dituen helburu estrategikoak jasotzen ditu. Sailak 2022-2024 aldirako dituen helburu estrategiko orokorrak honako hauek dira:

1. Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak handitzea.
2. Berdintasunerako administrazio-unitateak indartzea.
3. Erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, baita politikariak ere.
  - Berdintasunaren arloko prestakuntza espezifikoak jasotzen duten politikarien eta teknikarien kopurua handitzea.
  - Lehentasuna ematea berdintasunari buruzko prestakuntzari, ordu horiek langile bakoitzak urtero duen xedapenean zenbatu gabe.
  - Berdintasunaren alorreko prestakuntza espezifikoak eskaintzea, Sailaren jardun-eremuekin lotuta, IVAPek emandako prestakuntza orokorraz gain.
4. Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea.
5. Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.
6. Sektorekako eta zeharkako planetan genero-ikuspegia txertatzea.
7. Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea.
8. Genero-ikuspegia txertatzea lurralde- eta hirigintza-plangintzako tresnetan eta hiri-berroneratzeko prozesuetan.
  - Genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez, LAGetan xedatutakoaren aplikazioan aurrera egitea.
  - Mekanismoak antolatzea LPPen eta LPSen berrikuspenek eta aldaketek genero-ikuspegia txerta dezaten (edukiari eta izapidetzeari dagokienez).
  - Gida-dokumentuak egitea, lurralde- eta hirigintza-plangintzan genero-ikuspegia txertatzen lagunduko duten tresna gisa.
  - Hiri-berroneratzeko prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea.
9. Etxebizitza eskuratzeko aukera genero-ikuspegiarekin sustatzea:
  - Araudia
  - Etxebizitzarako eskubide subjektiboa
  - Gazteek etxebizitza bat eskuratzeko.
10. Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimen etxebizitza-beharrei erantzuteko beharrezkoak diren bitartekoak eta baliabideak jartzea eta gogoeta egitea:
  - Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktima diren emakumeentzako etxebizitza-bermea erregulatzen duen araudia.
  - Etxebizitza Sailburuordetzako langileak sentsibilizatzea eta prestatzea.
  - Dauden koordinazio-egituretan parte-hartze aktiboa izatea.
  - Lehendik dauden informazioa eta sistemak koordinatzea, eta informazioa zabaltzen eta erabiltzen saiatzea.
11. Etxebizitza eraikitzekeko prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea.
  - Genero-ikuspegiaren integrazioan aurrera egitea, Bizigarritasunari buruzko Dekretuaren bidez.
  - Etxebizitza Sailburuordetzak kudeatutako eraikuntza-prozeduretan neurriak antolatzea, prozedura horietan genero-ikuspegia txertatzeko.
12. Genero-ikuspegia txertatzea Garraio Sailburuordetzaren eskumen-eremuan.
  - Genero-ikuspegia txertatzea garraioaren eta mugikortasunaren arloko azterlanetan.
  - Emakumeek garraioaren sektorean duten egoera aztertzea.

Gainera, legegintzaldi honetarako beste helburu batzuk aurreikusten dira:



13. Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.
14. Komunikazioan berdintasuna txertatzea.
15. Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzaren indartzea.
16. Pertsona anitzeko erakundeetan eta partaidetza-prozesuetan ordezkariak orekatuak sustatzea.

#### JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

---

Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Sailaren 2024ko jardura garrantzitsuak zehazteko, Sailak berak egindako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana hartu da abiapuntutzat. Plan horretan, Sailak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan dituen helburu estrategikoak jasotzen dira, aurreko atalean definitu direnak.

Jarraian, Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Sailak 2024an egitea aurreikusten dituen jarduketak garrantzitsuenak zehazten dira. Jorrazten duen helburuarekin lotzen da; helburu bakarra berdintasuna sustatzea duten jarduketak zehazteko irizpideari ere eutsi zaio, baita genero-ikuspegia txertatzeko lan egitea aurreikusten duten jarduketak aipagarrienei ere, eta 2024rako kalkulaturako aurrekontua adierazten da.

##### **Helburua: berdintasunerako administrazio-unitateak indartzea:**

- Berdintasun Unitateak antolatutako berdintasun-jardueretarako aurrekontuari eustea (Berdintasuna sustatzeko helburu eskusiboa): 15.000 euro.
- Informazioa prestatu eta zabaltzea, Berdintasun Unitatea eta berdintasun-politikak ezagutzeko tresna gisa (berdintasuna sustatzeko helburu eskusiboa).

##### **Helburua: erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, baita politikariak ere:**

- Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Sailaren emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza-planaren esparruan, Sailaren jardura-eremuekin lotutako berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoa diseinatu eta eskaintzea. (Berdintasuna sustatzeko helburu eskusiboa).

Jarduketa horiez gain, Legearen aginduei erantzuten dieten eta araudia, plangintza estrategikoa, estatistikak eta azterlanak, komunikazioa, ordezkariak orekatuak, kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetak.

##### **Helburua: Genero-ikuspegia txertatzea lurralde- eta hirigintza-plangintzako tresnetan eta hiri-berroneratzeko prozesuetan.**

Helburu estrategiko horren barruan, helburu hauek planteatzen dira:

- Mekanismoak antolatzea LPPen eta LPSen berrikuspenek eta aldaketek genero-ikuspegia txerta dezaten (edukiari eta izapidetzeari dagokienez).
  - Araba Erdialdeko LPParen eta Arabako Errioxako LPParen berrikuspena sustatzea, izapidetzea eta onartzea, genero-ikuspegia txertatuta, LAGen Berrikuspena erreferentziatuta hartuta. Jarduketa horien aurrekontu orokorra 32.217 €-koa da.
  - Lurralde- eta hirigintza-plangintzan genero-ikuspegia tratatzeko gida (berdintasuna sustatzeko helburu eskusiboa) .15.000 €.
  - Debagoieneko LPParen berrikuspena sustatzea, izapidetzea eta onartzea, genero-ikuspegia txertatuta, LAGen Berrikuspena erreferentziatuta hartuta. Jardura honen aurrekontu orokorra 120.000 eurokoa da.
  - Debabarreneko LPPren berrikuspena sustatzea, izapidetzea eta onartzea, genero-ikuspegia txertatuta, LAGen Berrikuspena erreferentziatuta hartuta. Jardura honen aurrekontu orokorra 121.000 eurokoa da.

- Baliabide Turistikoen Lurralde Plan Sektoriala egitea. Aurreikusitako aurrekontu orokorra 139.150 eurokoa da. Además, se prevé estudiar mejoras para integrar la perspectiva de género tanto en actuaciones de la Agenda Urbana de Euskadi como en los proyectos de regeneración urbana.
- Gainera, genero-ikuspegia txertatzeko hobekuntzak aztertzea aurreikusten da, bai Euskadiko Hiri Agendaren jarduketetan, bai hiria berroneratzeko proiektuetan.

**Helburua: Etxebizitza genero-ikuspegiarekin eskuratzea bultzatzea: etxebizitza eskuratzeko irizpideen bidez eta irizpide horiek berrikusiz.**

**Helburua: Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimen etxebizitza-premiei erantzuteko beharrezkoak diren bitartekoak eta baliabideak jartzea eta horiei buruz hausnartzea (Berdintasuna sustatzeko helburu eskusiboa).** Etxebizitza Sailburuordetzak EAEn emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimezako arreta koordinatzeko Erakundeen arteko III. Akordioan parte hartzen du, bertan deskribatutako ekintzak gauzatuz:

- Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak etxebizitza-premia berezia duten eskatzailetzat hartzen dira alokairu-erregimeneko esleipen-prozeduretan.
- Etxebizitza errentamendu-erregimenean zuzenean esleitzea, prozedura orokorretik kanpo utzita genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak.

Neurri horiek garatzeko 39.432 €-ko gastua aurreikusi da.

**Helburua: Etxebizitza eraikitze prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea.**

Etxebizitzaren Bizigarritasunari eta Diseinu Arauei buruzko Dekretuan genero-ikuspegia txertatzeko lanaren jarraipena eginez, 2024rako jarduketa hau aurreikusten da: genero-ikuspegia txertatzea oinarrizko proiektua, exekuzio-proiektua eta obren zuzendaritza fakultatiboa idazteko 2024rako aurreikusitako lizitazioetan. Aurreikusitako aurrekontu orokorra 2.500.000 eurokoa da.

**Helburua: genero-ikuspegia txertatzea Garraio Sailburuordetzaren eskumen-eremuan. 2024an, jarduketa hauek aurreikusten dira:**

- EUSGABE: Euskadiko oinarrizko informazioa eguneratzea. Aurreikusitako aurrekontu orokorra 70.000 eurokoa da.
- MAAS Euskadi sistema. Aurreikusitako aurrekontu orokorra 100.000 €-koa da.

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANAREN ("EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK") ESKU HARTZEKO III. ARDATZA.**

EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren «emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak» III. Esku-hartze Ardatzaren barruan 2024rako aurreikusitako jarduketei dagokienez, nabarmendu behar da Etxebizitza Sailburuordetzak EAEn emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei arreta koordinatzeko Erakundeen arteko III. Akordioan parte hartzen duela, eta Sailaren Legealdiko Planak honako helburu hau jasotzen duela: «EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTAREN BIKTIMEK DITUZTEN ETXEBIZITZA-PREMIEI ERANTZUTEKO BEHARREZKOAK DIREN BITARTEKOAK ETA BALIABIDEAK JARTZEA ETA HORIEI BURUZKO GOGOETA EGITEA.

Etxebizitza Sailburuordetzak honako ekintza hauek egiten jarraituko du 2024an:

- Alokairu-erregimeneko etxebizitza zuzenean esleitzea: genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei alokairu-erregimeneko etxebizitza bat esleitzen zaie, eta etxebizitza horren kuota haien diru-sarreraren arabera izango da. Neurri hori kasu larrietan eta salbuespenekoetan aplikatzen da, betiere baldintza batzuk betetzen badira.

- Etxebiden izena ematea alokairu-erregimenean: 4 puntu gehiago baremazio orokorrean eta lehentasunezko kupo batean sartzea; gutxieneko diru-sarrerak egiaztatetik salbuestea; etxebizitzarik ez izateko baldintza salbuesteko aukera; eskatzen duen edozein udalerritan erroldatzeko betebeharretik salbuestea eta, arriskua dagoenean, alokairuko etxebizitza aldatzeko aukera.
- Indarkeria matxistaren arloko sentsibilizazioa. Etxebizitza Sailburuordetzako langileak prestatzeko eta hedatzeko jardueren bidez.

Lehen zehaztu den bezala, jarduketa horien 2024rako gastu-aurreikuspena 60.432 €-koa da.

Aipatutako helburuaz gain, Sailaren Planak beste hiru helburu ditu, III. Esku-hartze Ardatzean ("emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak") eragina dutenak, eta horietan lan egiten jarraituko da 2024an zehar:

- Genero-ikuspegia txertatzea lurralde- eta hirigintza-plangintzako tresnetan eta hiri-berroneratzeko prozesuetan. Lurralde Antolamenduaren Gidalerroek "Genero-ikuspegia" kapituluaren eta gidalerroetan sartzen dute espazio publikoan segurtasuna bermatzeko beharra, eta hori lurralde- eta hirigintza-plangintzako gainerako tresnetara eraman beharko da.
- Etxebizitza eskuratzeko aukera genero-ikuspegiarekin sustatzea: etxebizitzaren araudia egokitzea genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei arreta emateari dagokionez, martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartutako Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako eta Emakumeen Aurkako Indarkeria Matxistarik gabeko Bizitzetarako Legearen Testu Bateginera.
- Etxebizitza Sailburuordetzak kudeatzen dituen etxebizitzak eraikitzeko prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea: besteak beste, segurtasunik eza edo segurtasunik ezaren pertzepzioa sor dezaketen elementu guztiak azpimarratuz.

## 09. OSASUN SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak,<sup>44</sup> Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 12. artikuluan. Horretarako, aurrekontu osoaren % 32,6 hartzen du.

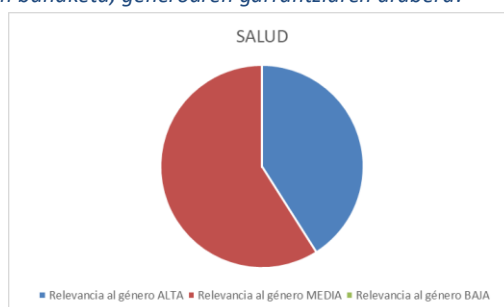
Txosten honetan aztertutako aurrekontua honako hau da:

21. taula. Aztertutako aurrekontua. Osasun Saila

OSASUN SAILA	
AURREKONTUA <sup>45</sup> :	4.932.287.856 €
AZTERTUTAKO PROGRAMAK	
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	125.000
4111. Osasunaren egitura eta laguntza	14.385.249
4112. Finantzaketa eta Kontratazio Sanitarioa	318.193.870
4113. Osasun Publikoa	55.141.635
4114. Ikerketa eta Plangintza Sanitarioa	15.519.882
4115. Farmazia	582.085.773
4116. Adikzioak	5.034.128
5414. Berrikuntza Funtza	5.200.000
<i>Zuzenbide pribatuko erakunde publikoa. Administrazio-aurrekontua:</i>	
OSAKIDETZA - Servicio Vasco de Salud	3.936.602.319

Osakidetzak Sailaren aurrekontuaren % 80 eta txosten honetarako aztertutako aurrekontu osoaren % 30,1 kudeatzen du. Erakunde hori bere berdintasun-plana ezartzen ari da. Programa guztiak generoarekin bat datoz, eta garrantzi handikoak dira, Farmaziako programa izan ezik, generoari dagokionez garrantzi ertainekotzat jotzen dena.

17. Irudia. Osasuna. Aurrekontuaren banaketa, generoaren garrantziaren arabera.



<sup>44</sup> <https://www.legegunea.euskadi.eus/eli/es-pv/d/2020/09/06/18/dof/eus/html/>

<sup>45</sup> Ikus 42. orrialdea

Osasun Sailak XI. Legegintzaldian genero-desberdintasunak murrizteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko estrategia landu zuen (XII. legegintzaldi honetan indarrean jarraitzen du), honako hauetan oinarrituta:

- **XII. legegintzaldiko Gobernu Programako** konpromisoak, bai Osasun Sailari dagozkionak, bai sail horrek bere egin nahi zituen beste batzuk. Konpromisoa hartu zuen pertsonen erantzunkidetasuna sustatzeko osasunaren zaintzan, osasun-arretan ekitatea babesteko, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko garapen iraunkorraren funtsezko zutabe gisa, eta, nola ez, emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko..
- **EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana hartu zuen erreferentziatzat (oraindik indarrean dago), bai eta XI. Legegintzaldirako** (oraindik indarrean dago) Sailak berdintasunaren arloan dituen lehentasunen dokumentua egiteko Gobernu Programak hartutako konpromisoak ere. Dokumentu horretan, Osasun Sailak konpromisoa hartu zuen aipatutako konpromisoak betetzeko, eta, gainera, berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak handitzeko, aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzeko, Berdintasun-Unitatea indartzeko, berdintasun-arloko langileak prestatzeko, araudian berdintasun-printzipioa txertatzeko, genero-ikuspegia sektore-planetan eta zeharkako planetan txertatzeko, Emakumeen autozaintza eta osasuna sustatzea adin guztietan, emakumeen presentzia eta eragina handitzea erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan, emakumeen eta gizonen berdintasuna gizarte-balio gisa onartzen laguntzea eta emakume ikertzaileen kopurua handitzea.
- **Osasun Sailaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako Plana (2022 – 2024)** egitean, aurretik azaldutako guztia hartu zen kontuan, honako helburu estrategiko hauekin batera: emakumeen osasuna hobetzea beren bizi-ziklo osoan, eta, bereziki, horietan eragin handiena duten osasun-arazoak kontuan hartzea; sexuaren araberako osasun-desberdintasunak saihestea; emakumeei zuzendutako sendagaiei buruzko informazio fidagarria, argia eta erabilgarria ematea, haien autozaintza sustatzeko; esku-hartze estrategikoko kolektiboetako pertsonen behar soziosanitarioak identifikatzea, genero-ikuspegitik; emakumeak behar bezala ordezkatzea, eta kanpaina eta komunikazio guztietan gizartean duten eginkizuna aitortzea, ahalduntze pertsonala eta kolektiboa errazteko; jokabide suizida errepikaria prebenitzea, genero-ikuspegia barne hartzen duen estrategia baten bidez; osasun-erregistroak eta -inkestak biltzen jarraitzea, ikertzea eta osasun-txostenak eta -gidak egitea, genero-ikuspegitik; emakumeen eta gizonen ezaugarri bereizgarriak ezagutzea, drogekin eta jokoarekin lotutako arazoei dagokienez, eta adikzioak dituzten emakumeentzako esku-hartzea sustatzea.

Osasun Sailak, Zuzendaritza bakoitzaren inplikazioaren bidez, helburu horiek guztiak bere aurrekontu-programetan sartu ditu, 2024an lantzeko asmoarekin..

2024ko aurrekontuak egiteko jarraibideen arabera, hainbat arrakalatan gauzatutako desorekak murrizten dituzten jarduerak lehenetsiko dira, besteak beste, generoarena. Gure jarduera guztiak genero-arrakalak eragindako desorekak murriztearen ildoan doaz. Bestalde, bereziki kontuan hartuko dira EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren III. Ardatzarekin zerikusia duten jarduerak “**Genero-indarkeriarik gabeko bizitzak**”. Txosten honen 3. puntuan, gizonen eta emakumeen artean dauden desorekak murrizteko ekintzak zehaztuko dira, baita emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztera bideratutakoak ere. 2024 urterako, era berean, lehentasuna emango zaie 2024rako aurreikusita dauden “**Soldata-arrakalaren aurkako plan**”eko jarduketeki.

Lehendakaritzaren eta Emakunderen artean “Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia eta plan operatiboa” landu zenean, Osasun Sailak premisa hau onartu zuen: azken hamarkadetan aurrerapen nabarmena lortu den arren, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak oraindik ere indarrean daude gure gizartean, eta gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakala desberdintasun horien ondorio larrietako bat da, eta, aldi berean, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna erreproduzitzen eta iraunarazten duen faktoreetako bat da (EAEn % 24,4ko soldata-arrakala dago).

Sail honen ustez, **euskara eta berdintasuna** osasun-sistema publikoaren kalitatea eta gizarte-kohesioa hobetzen laguntzen duten bi gai dira.

#### JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

---

2020. urtera arte, ez ziren agertzen zuzendaritza bakoitzaren programetan genero-desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburua zuten jarduera guztiak, ez eta genero-ikuspegia txertatzeko ere. Une horretan ahalegin handia egin zen aurrekontu-programak aldatzeko eta ekintza horiek sartzeko. Hori dela eta, oso gutxi dira genero-ikuspegia txertatzera eta genero-desberdintasunak ezabatzera bideratutako jarduerak, dagoeneko islatzen ez direnak. Ondoren, genero-ikuspegia txertatzera eta genero-desberdintasunak ezabatzera bideratutako aurrekontu-programetatik ateratako jarduerak azalduko ditugu:

#### **PROGRAMA 4111: Egitura eta laguntza**

- Administrazio osoko langileei zuzendutako zeharkako ikastaroen eskaintza koordinatzea, IVAPekin batera
- Sailean gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren bultzada koordinatzea
- Berdintasunerako Administrazio Unitateari laguntza ekonomikoa ematea – 1. kapitulua

#### **PROGRAMA 4112: Osasun finantzaketa eta kontratazioa**

- Kontratazioaren kalitatea ebaluatzeko 2023ko urteko txostena, emaitzak sexuaren arabera berezita. Genero-ikuspegia txertatzea botton-up proiektuen urteko deialdian
- Sailen arteko planetan eta programetan parte hartzea: immigrazioa, arreta goiztarra
- Aurretiazko Borondateen Erregistroaren erabilera/betetze-maila ebaluatzeko urteko txostena egitea, sexuaren arabera berezitatiko datuekin. 2023ko urtarrietik uztailera erregistroen % 64,23 emakumeek bete zituzten eta % 35,68 gizonek. Ez da ageri % 0,09
- Ama-esnearen bankua finantzatzen jarraitzea, edoskitze goiztiar eta goiztiarra bermatzeko, amek bularra eman ezin dietenean
- Kontratazio-prozesuak indarrean dagoen araudira egokitu. Gizonen eta emakumeen ordainsari-berdintasuneko irizpideak eta soldata-arrakalaren aurkako neurriak sartzera Gobernu Kontseiluaren Erabaki bidez onartutako kontratazio publikoan

#### **PROGRAMA 4113: Osasun Publikoa**

- Txertaketa-programak hedatzen jarraitzea (12 urteko haurrei giza papilomaren birusaren aurkako txertoa jartzea)
- Genero-indarkeria detektatzeko eta prebenitzeko ekintzak bultzatzea
- Haurdunaldi, erditze eta erdiberriarorako emakumeari laguntzeko materiala editatzea

#### **PROGRAMA 4114: Ikerketa eta plangintza sanitarioa**

- 1.3.5 Ekintza Sailaren laguntza-deialdiaren bidez finantzatutako I+G proiektuen gutxieneko ehunekoa, emakumeak buru direla (ikertzaile nagusiak, IP). Aurreko deialdietan emakumeek gidatutako proiektuen kopuruaren arabera, % 60 kalkulatu da
- Osasunari eta generoari buruzko ikerketa-ildoak sartzea 2024ko deialdian
- Genero-ikuspegia proiektua baloratzeko irizpidetzat hartzea
- Emakumeen arteko desberdintasunak ikerketa-subjektu gisa kontuan hartzea
- Adina modu desberdinean kontuan hartzea ikertzaile emergenteetan. Normalean, amatasunagatikoa geldialdia dela eta, emakumeek beranduago hasten dute ikerketa (ikertzaile nagusi bat "gorabidean" dagoela jotzeko adin-muga desberdina sartzea)
- 23ko EAEOIren datuak aztertzea eta ustiatzea (betiere genero-ikuspegiarekin)
- 23ko EAEOI jasotako datuetan oinarritutako azterlanak eta txostenak diseinatzea
- Ekintza 23ko EAEOI jasotako datuetan oinarritutako txostenak prestatzea eta argitaratzea
- Osasun desberdintasunen monitorizazioa (kuantifikatzea). Generoa da kontuan hartu beharreko adierazleetako bat
- Osasunaren determinatzaileei eta osasun-arloko desberdintasunei buruzko ebidentziak zabaltzea. Osasun behatokia eta Osagin
- Haurdunaldiaren Borondatezko Etenduren Erregistroa kudeatzea eta 2023 urteko txostena argitaratzea
- Bularreko Minbizia Goiz Detektatzeko Programaren (BMGDP) Kalitateko Bermatzeko Programa (KBP) garatzen eta gainbegiratzen parte hartzea
- Osasunean genero-desberdintasunak murrizten laguntzen duten prestakuntza-jardueren ehunekoa (Etengabeko prestakuntza)
- Osasunean genero-desberdintasunak murrizten laguntzen duten prestakuntza-jardueren ehunekoa (Laguntzak eta bekak)
- Osasun-zientzietako espezialitateetan bizi diren profesionalak kanpoan txandakatzeko laguntzak
- Osasun-arloko erakundeei laguntzak ematea prestakuntza-jarduerak antolatzeke (elkartek eta fundazioak)

#### **PROGRAMA 4115: Farmazia**

- Gernu-inkontinentziako xurgatzaileak hornitzea eta banatzea. Tailu estra-txikiko xurgatzaileak hornitzen jarraitzea. Biztanle-talde batek, gehienak emakumeak, ez zituen bere beharrak aseta
- Urtean gutxienez fitxa bat egitea, herritarrei zuzendutako sendagaiei buruzko informazioa emateko (i-botika fitxa), emakumeen osasun-gaiei buruzkoa

#### **PROGRAMA 4116: Adikzioak**

- Hitzarmenak eta diru-laguntza izendunak egitea eta prebenitzeko eta arrisku eta kalteak gutxitzeko programak (programa horiek erabiltzen dituzten emakumeak biztanleria osoaren % 20 dira; beraz, zenbatetsi egiten da zenbateko hori)
- Prestakuntzako eta sentsibilizazioko eskuhartze publikoak (eztabaidak, solasaldiak, jardunaldiak eta abar). Profesionalei zuzendua. Generoari eta adikzioei buruzko ikastaro eta jardunaldietarako zenbatetsitako zenbatekoa zehazten da
- Eskola-eremuan kontsumoa prebenitzeko programak eta proiektuak (genero-ikuspegiarekin). Kerik gabeko gazteak – Alkohola eta adingabeak
- Adikzioen Behatokia. Genero-ikuspegia bultzatzea adikzioen arloko azterlan eta ikerketetan
- Adikzioen VIII. Plana abian jartzea
- "Adinekoentzako eta adikzioentzako" prebentzio- eta osasun-programa. Emakumeentzat izango diren ekintzetarako zenbatekoa kalkulatu da

2024N BERDINTASUNEAN EGINDAKO GASTUAREN ZENBATEKO ZENBATETSIA: 5.021.455,81 €

Jarraian, EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Planaren II. Esku-hartze ardatzaren barruan egitea aurreikusten diren jardueren laburpena aurkezten da. “**Indarkeriarik gabeko bizitzak**”. Genero-Indarkeria detektatzeko eta prebenitzeko ekintzak bultzatzea.

**Soldata-arrakalaren aurkako Planaren** jarduera bat aurkeztu da. Osasun Sailak 2023an gauzatu zuen, eta 2024an berriro egingo da. Kontratazio-prozesuak indarrean dagoen araudira egokitzea. Gizonen eta emakumeen ordainsari-berdintasuneko irizpideak eta soldata-arrakalaren aurkako neurriak sartzea kontratazio publikoan. Gobernu Kontseiluaren erabaki bidez onartua.

Merezi du ekintza berritzaileenak nabarmentzea, Osasun Sailak genero-desberdintasunak ezabatzeko inplikazio handiagoa duela erakusten baitute. 2019an ahalegin handia egin zen 2020rako ekintza berritzaileak proposatzeko. Oraingoan, eta 2024rako, eutsi egin zaie ekintza berritzaile horiei, eta ez da besterik proposatu. Sailaren 2022-2024 Planaren helburu estrategikoak 2018-2021 Planekoen berdinak dira, Emakundek luzatu egin baitu EAEko VII. Berdintasun Plana, beste bat egin gabe.

Ikerketa eta Berrikuntza Sanitarioko Zuzendaritzak osasunari eta generoari buruzko ikerketa-ildo berri bat txertatzen jarraituko du 2024ko laguntza-deialdian. Genero-ikuspegia proiektua baloratzeko irizpidetzat hartuko du. Gainera, adina beste modu batean hartuko du kontuan sortzen ari diren ikertzaileen kasuan. Normalean, amatasunak eragindako geldialdia dela eta, emakumeek geroago hasten dute ikerketa, eta hori desabantaila da emakumeentzat. Egiten dituzten ikerketetan, kontuan hartuko dituzte ikerketaren subjektu gisa emakumeen artean dauden desberdintasunak. Duela gutxi arte, lortutako emaitzak neutrotzat jotzen ziren, nahiz eta emakumeek neurri txikiagoan parte hartzen zuten saiakuntzetan.

Farmaziako Zuzendaritzak herritar guztiei zuzentzen zizkien bere jarduerak. 2020tik, Larrialdi Inkontinentziako Absorbenteen (AIU) sorta berri bat sartu du, taila estra-txikikoa, zentro soziosanitarioetan. Izan ere, populazio-talde bat zegoen, gehienak emakumeak, eta haien beharrak ez ziren betetzen zeuden xurgatzaileekin.

XII. legegintzaldi honetan Osasun Sailak Arreta Soziosanitarioko Zuzendaritza sortu du. Haien jarduerak 4112 Programan sartu dira. Nahiz eta egia den jarduera horiek lehenago genero-ikuspegiarekin egiten zirela, Legegintzaldi honetan garrantzi berezia eman nahi izan zaie.



## OSAKIDETZA

Osakidetza – Euskal Osasun Zerbitzua zuzenbide pribatuko erakunde publikoa da, Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legearen bidez sortua. 1983tik, EAEko osasun-prestazio publikoen sistemaz arduratzen da.

### GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

---

Genero-ikuspegia osasunean zeharkako arlotzat hartzen da, eta jarduketa espezifikoekin hedatu behar da, Osakidetza osatzen duten zerbitzu-erakunde guztietan (21 erakunde hiru lurralde historikoetan: Araba, Bizkaia eta Gipuzkoa; 13 erakunde sanitario integratu, ESI; osasun mentaleko 3 sare; egonaldi ertain eta luzeko 2 ospitale; eta Euskadi osoan zerbitzu komunak ematen dituzten 3 erakunde). Genero-ikuspegia kontuan izanda lan egitea Euskal Osasun Sistemaren konpromiso estrategiko bat da, hala maila asistentzian nola antolamendukoan.

Osakidetzaren lehentasun sektorialak honako hauek zehazten dituzte: Jaurlaritzak Osasunari dagokionez XII. legegintzaldirako hartutako konpromisoek, eta Osasun Sailak 2021-2024 aldirako Marko Estrategikoan bildutako helburuek. Halaber, kontuan hartzen dira EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren jarraibideak, plana gauzatzean genero-ikuspegia txertatzen dela bermatzeko.

#### Marko Estrategikoa 2021-2024

Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailak, 2021-2024 aldirako Marko Estrategikoan, ekitatea ezartzen du desberdintasunei aurre egiteko paradigma gisa, pertsonari arreta pertsonala emanez, premia handiena duenari babes espezifiko emateko.

Funtsezkoa da Euskadin gizonen eta emakumeen arteko ekitatea bermatzea, osasun-sistema osorako zeharkako elementu gisa. Horretarako, beharrezkoa da identifikatzea zer osasun-esparrutan eta -arazotan txertatu behar den genero-ikuspegia gai horri heltzeko, inplikaturako eragile guztiekiko lankidetzan.

#### Osasun Plana 2030

2030erako Euskadiko Osasun Planak osasun-arloko desberdintasunak murriztea planteatzen du printzipio gidari gisa, talde zaugarrien eta gehien behar dutenen osasun-premiak asetzea lehenetsiz. Aurreko Osasun Planak jasotzen zuen helburuetako bat izan zen, eta gaur egun ere lehen mailako erronka da.

Osasunean ekitatea lortzeak esan nahi du pertsona bakoitzak bere osasun-potentziala bete-betean garatzeko gaitasuna izatea, bere baldintza sozialak edozein izanik ere (posizio soziala, generoa, bizilekua, lan mota, diru-sarrerak, ikasketa-maila eta jatorrizko herrialdea).

Erronka hori gauzatzeko, mekanismoak garatu behar dira osasun-arloko desberdintasunen determinatzaileetan eta ondorioetan eragiteko. Diskriminazio-egoerak eta beste indarkeria-mota batzuk, genero-indarkeria eta adingabeen, adinekoen eta beste talde zaugarri batzuen aurkako indarkeria barne, funtsezko erronka honen erdigunean dauden osasun-arloko desberdintasunen muturreko adierazpenak dira.

#### Osakidetza 2023-2025 Plan Estrategikoa

1. Ildoa: “Osasuna sustatzea eta gaixotasuna prebenitzea, bizitzaren bilakaeraren ikuspegia txertatuz, eta aurrera egitea pertsonen eta komunitatearen erantzunkidetasunetik eta parte-hartze aktibotik”.

Ildo horretan, pertsonen osasun integralari ikuspegi biopsikosozaletik heltzen zaio, haien premiei aurrea hartuz, kontuan hartuta zer bizi-etapatan dauden: jaio aurreko etapa, haurtzarora, nerabezarora, helduarora, adinekoak eta bizitzaren amaiera, eta erantzunkidetasuna eta kudeaketa partekatua sustatzen da, bai osasunari dagokionez, bai gaixotasunari dagokionez.

Gainera, ildo horren helburu espezifiko hauek jasotzen ditu:

- Bizi-ohitura osasungarriak, zahartze aktiboa eta gaixotasunaren prebentzioa bultzatzea, Lehen Mailako Arreta indartzeko estrategia garatuz eta hedatuz (1), sektore anitzeko eta lankidetzako inguruneak sustatuz.
- Erantzunkidetasuna, parte-hartzea eta koordinazioa sustatzea, osasunaren prebentzio- eta sustapen-jarduerak laguntza-eremu guztietan hedatzeko.
- Osasun komunitarioa sustatzea, herritarrek beren osasunaren kudeaketa autonomoenean eta gailu asistentzialen erabilera arrazionalen parte-hartze aktiboa izan dezaten lortzeko. Komunitateko arretaren estrategian jasota dago.
- Osasuna zaintzeari dagokionez, herritarren ahalduntzea gidatzea eta bultzatzea: Ahalduntze-estrategian eta Paziente Bizia/Osasun Eskola programan jasota dago.

5. Ildoa: “Osasun-emaitezkin eta jakintza sortzearekin konprometitu dauden pertsonak, taldean lan eginez”. Helburu eta ekintza hauek ditu, besteak beste:

- • Osakidetza lan-ingurune erakargarri eta osasungarria sustatzen duen erakunde gisa identifikatzea, pertsonen zaintzaren bidez, ongizatea lortzeko eta berdintasunean oinarrituta.

Ekintzak: Berdintasunaren kultura bultzatzea, Berdintasun Planaren bidez hedatua.

### **Komunitateko Arreta**

Irisgarritasuna osasun-sistemaren printzipio gidarietako bat da, baina oraindik ere erronka nagusietako bat da. Lehen mailako arreta, pertsonak osasun-zerbitzuetara sartzeko eta zerbitzu horietara iristeko ate gisa, funtsezkoa da osasuna eskuratzeko berdintasunari heldu ahal izateko, hau da, osasunaren sustapenean eta gizonen eta emakumeen arteko laguntzan dauden desberdintasunak zuzentzeko.

Premisa horren ildotik, arreta komunitarioko estrategia bat ezartzen ari da, desberdintasun-faktoreak zuzentzeko, eta eragin handiagoa du gabezia handieneko puntuetan, MEDEA indizean (gabezia-indizea). MEDEA indizea adierazle sozioekonomiko sinpleen hautaketa batek osatzen du, eta horren bidez gabezia-indize bat egiten da osasun-arloko desberdintasun sozioekonomikoak aztertzeko.

Erizaintzako profesionalen zuzkidura bat ezarri da, ESI bakoitzaren dimentsioarekiko proportzionala. KE bakoitza erreferentziatzeko pertsona izango da 63.000 Osasun Identifikazio Txartel (OTI) inguruko populazio batentzat, eta LMAU/ESI bakoitzaren sakabanaketa eta MEDEA gabezia-indizea kontuan hartu dira dimentsionamendua doitzeko.

Gaur egun 37 profesional kontratatu dira (35 emakume eta 2 gizon).

Ekimen hau ikuspegi integral baten barruan kokatzen da, eta agerian uzten du garrantzitsua dela genero-ekitaterik ezak etapa goiztiar batetik jorratzea, kalitatezko arreta eskainiz eta emakumeen osasuna ahaldundu eta hobetuko duten prebentzio-neurriak sustatuz, zerbitzu sanitarioetarako sarbide ekitatiboa ziurtatzeaz gain. Azken batean, Osakidetzaren lehen mailako arreta ez da soilik arreta sanitarioa efizientzia- eta berdintasun-irizpideekin ematean oinarritzen, baizik eta baita osasun-arloan aukera-berdintasuna bultzatzean ere.

### **Prebentzioa eta osasuna sustatzea**

Are eremu handiagoa hartu behar du oraindik osasuna sustatzeko kulturak: ohitura osasungarriak bultzatu behar dira, Osasun Sailarekin elkarlanean, biztanleen zenbait kolektiboren artean, haien osasuna hobetzeko; Osasunerako Heziketa eta emakumeei zuzendutako baheketak-programak hobetu behar dira, eta aurrera egin behar da Agindu Bizimodu Osasuntsua (ABO) programaren ezarpenean. Programa horrek aukera ematen die Lehen Mailako Arretako profesionaleri kontsultara joaten zaizkien pertsonak beren udalerriko edo erkidegoko jardueretara bidaltzeko, inguruko baliabideak erabil ditzaten.

Osasun Sailarekin batera, prebentzio-programa espezifikoak indartzen jarraituko da, desberdintasunak gutxitzeko ikuspegiarekin, bai eta dieta, tabako eta alkoholari lotutako prebentzio-programak ere, eta jarraipena emango zaio VII. Adikzio Planaren garapenari, bereziki tabakismoa eta alkoholaren prebentzioari dagokionez.

### **Osakidetzako Berdintasun Plana**

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren I. Plana (2021-2024) 2021eko apirilean onartu zen. Plan horrek ekintzak zehazten ditu bi eremutan: barneko bat, langileei zuzenduta, eta kanpoko beste bat, Osakidetzak arreta emandako biztanleei zuzenduta.

Hogei (20) ardatz ditu, eta 4 urtean gauzatu beharreko 100 ekintza jasota daude horietan. Berdintasun-plan horren helburuen eta lehentasunen artean daude Osakidetzan egindako diagnostikoan antzemandako beharrak.

### **Emakumeen aurkako indarkeria matxista**

Genero-indarkeriaren prebentzioan eta, bereziki, genitalen mutilazioaren prebentzioa aurrera egiten jarraituko da, tratu txarrak eta indarkeria jasaten dituzten emakumeei ematen zaien arreta hobetuz eta detekzio goiztiarra, datuen erregistroa eta bilketa eta beste erakunde batzuekiko lankidetzak bultzatuz.

Ildo horretan, emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta ematen dieten langileak prestatuko dira plantillan.

### **JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO**

---

2021-2024 esparru estrategikoak osasuna politika guztien erdigunean jartzen ditu, eta pertsonak, berriz, desberdintasunik gabeko arreta hurbil baten erdigunean. Konpromiso horri erantzunez, Osakidetzak hainbat jarduera egingo ditu, besteak beste:

- Ekitatea babestea osasun-arretan, arreta berezia jarriz genero-ikuspegian eta giza talde zaugarrienen.
- Lehen Mailako Arreta bultzatzen eta sendotzen jarraitzea, herritarrengandik gertuen dagoen maila asistentziala baita. Xedea da Lehen Mailako Arretara jende gehiagorengana heltzen dela bermatzea eta osasuneko ekitate- eta berdintasun-ezarik ez egotea.
- "Osasun Eskola" programa indartzea, bizimodu osasungarriagoak sustatzeko eta osasun-zerbitzuak behar bezala erabiltzeko.
- Gaixotasun kronikoak dituzten pazienteei laguntzea beren osasun-arazoan gaineko kontrola hartzen. "Paziente Bizia" programa.
- Osasuna sustatzea ingurune komunitarioan.
- Tresna berriak sartzeko osasun-karpetan, hala nola bularreko, koloneko eta zerbixeko minbiziaren baheketa-programen jakinarazpenak kudeatzea, besteak beste.
- Gaixotasun kronikoei, gaixotasun mentalei eta gaixotasun arraroei berriazko arreta ematea.
- Enplegu publikoaren eskaintzaren hautaketa-prozesua amaitzea, lan-egonkortasuna emanez.
- Osakidetzan Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana (2021-2024) programatzen eta ezartzen jarraituko dugu.

2024ko urteko Programa eragilean programatutako ekintzak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren I. Planaren (2021-2024) ondoriozkoak, egitea hitzematzen du Osakidetzak, Berdintasun Batzorde Korporatiboak proposatuta eta Osakidetzako Zuzendaritza Kontseiluak onetsita.

### **Berdintasuna sustatzeko eta genero-ikuspegia txertatzeko jarduketak**

Barne-eremua: 1. dimentsioa. Enpresa. Osakidetzako profesionalak

- Giza baliabideen prozesuetan genero-adierazleak txertatzea, eta emaitza guztiak bereizita aurkeztea, genero-analisiak eginez: emaitza bereiziak eta emaitzen genero-analisia.
- Negoziazio kolektiboan genero-ikuspegia txertatzea: erantzukidetasun-neurriak negoziatzen hastea. Telelana eta malgutasuna.

- Egiten diren lan-giroari buruzko inkestetan berdintasunari buruzko galderak sartzea, emaitzak genero-ikuspegiarekin aztertuta, hobekuntza-ekintzak garatzeko: emaitzak genero-ikuspegiarekin aztertzea eta hobetzeko ekintzak proposatzea.
- Genero-ikuspegia txertatzea epe ertain eta luzerako lanpostu funtzionalen premien plangintzari buruzko azterlanetan.
- Ordu-malgutasunerako eta telelanerako neurriak ezartzeko aukera aztertzea, ahal den neurrian lanaldi-murrizketak saiheste aldera. Malgutasunaren eta telelanaren azterketa: neurriak eta erabilera, eta gogobetetzea eta eragina zainketengatiko lanaldi-murrizketen murrizketan.
- Osakidetzan kontziliazio-plan bat onartzen saiatzea.
- Aldizkako inkesta bat egitea plantillako gizonen erantzukidetasun-ohiturei buruz, eta hori sustatzen duten ekintzak sustatzea: erantzukidetasunari buruzko inkesta.
- Egiten diren arrisku psikosozialen ebaluazioetan genero-ikuspegia txertatzea, datuak sexuaren arabera berezita eta, hala badagokio, beste edozein aldagairen arabera berezita, bai eta genero-ikuspegia kontuan hartuta aztertzea ere, aniztasunari eta egoera ahulenean dauden kolektiboei arreta berezia eskainiz: genero-ikuspegidun azterketa, aniztasunari eta egoera ahulenean dauden kolektiboei arreta berezia eskainiz.
- Kolektibo profesionalak berdintasunaren arloan duten sentsibilizazio- eta prestakuntza-maila diagnostikatzea, eta beharren araberako plan espezifikoak egitea: inkestean bidez, sentsibilizazio-mailaren diagnostikoa egitea.
- Kategoria profesional feminizatuenen lana ikusarazteko eta balioa eta prestigioa emateko kanpainak egitea.
- Genero-ikuspegia txertatzea Osakidetzaren aurrekontuak egitean..

Barne-/kanpo-eremua: 2. dimentsioa. Berrikuntza eta ikerkuntza

Osakidetzaren 2023-2025 Plan Estrategikoak, 6. ildoan ("Osasunean balioa sortzen duten berrikuntza eta ikerketa"), bere helburu espezifikoaren artean, Osakidetzan eta zerbitzu-erakundeetan berrikuntza kudeatzeko eredu bat definitzea du, bai eta profesionalen talentuak aitortutako osasun-arloko ikerketa- eta berrikuntza-sare bat lortzea ere.

Beraz, Osakidetzaren I. Berdintasun Planaren dimentsio horretan planifikatutako ekintzek eragina izan dezakete lehen aipatutako helburuak lortu arte.

2024rako planifikatutako ekintzak, ahal den neurrian egingo direnak, honako hauek dira:

- Osakidetzako ikertzaileen artean emakumeen presentzia proportzionala sustatzen eta ikerketa-taldean lidergoan laguntzea, eta Euskadiko ikerkuntza klinikoaren kudeaketa-sisteman erregistratutako Osakidetzako parte-hartzaileen datuak aztertzea.
- Osakidetzako Berrikuntza eta Ikerkuntza arloetako batzordeetan eta beste organo batzuetan emakumeen presentzia orekatua sustatzen laguntzea.
- Amatasun-/aitatasun-baimenaren edota mendekoen zaintzarako baimenaren ondoren ikertzaileek ikerketa-jardunera itzuli daitezkeen errazteko neurrien azterketa.
- Eskuragarritasunari, diagnostikoari eta tratamenduari dagokienez emakumeen eta gizonen arteko desparekotasunei arreta emango dien ikerketa zientifikoa sustatzen laguntzea, saiakuntza klinikoaren nahiz asistentzialen alderdiei dagokienez.
- Osakidetzan egiten diren ikerketa-lanen fase guztietan genero-adierazleak identifikatzen eta txertatzen laguntzea.
- Generoa osasunaren mugatzaile gisa eta emakumeen gaixotasun espezifiko edo prebalentzia handiagoko gaixotasun gisa ardatz duten ikerketa-lanak sustatzen laguntzea: mota horretako ikerketak sustatzeko dauden neurriak aztertzea.
- Generoa osasunaren mugatzaile gisa eta emakumeen gaixotasun espezifiko edo prebalentzia handiagoko gaixotasun gisa ardatz duten ikerketa-lanak sustatzen laguntzea: gai horietan ikerketa-lanak sustatzeko neurriak proposatzea.

- Osasun-arloko genero-berdintasunaren gaia jorratzen duten berrikuntza-proiektuei laguntzea.
- Osakidetzako berrikuntza-jardueretan parte hartzen duten eta lider diren emakumeen presentzia proportzionala izan dadin sustatzea.
- Emakumeen presentzia proportzionala sustatzea Osakidetzako berrikuntza-erreferenteen sarean.
- Berdintasunaren eta osasunaren arloko nazioarteko ikerketa-proiektuetan akordioak eta lankidetzak bultzatzea.
- Erakundeekiko, elkarteekiko eta unibertsitateetako eskola eta fakultateekiko lankidetzak sustatzea, berdintasunari buruzko ekintza berritzaileak ezagutzeko eta partekatzeke.
- Beste pertsona eta erakunde batzuen berrikuntzarako potentziala aprobetxatzea, herritarren inplikazioa sustatuz.

Kanpo-eremua: 3. dimentsioa: Euskal gizartea. Pazienteak, erabiltzaileak eta arreta sanitarioa

- Emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzea osasun-arretako kontsultetarako sarbidean eta horien erabileran: aztertu aldeak. Neurriak proposatzea.
- Emaitzei genero-ikuspegia emango dieten aldagai soziodemografikoak biltzea inkestetan. Emaitzak genero-ikuspegiarekin aztertzea.
- Osakidetzak HBE programan (haurdunaldia borondatez etetea) emakumeei ematen dien arreta hobetzeko neurriak ezartzea, Osasun Sailaren jarraibideak betez.
- Zaurgarritasun-egoeran dauden emakumeen kolektiboen osasun-premia garrantzitsuenak identifikatzen laguntzea.
- Emakumeen kolektiboen eta elkarten parte-hartzearekin, osasun-heziketako materiala prestatzea, premia espezifikoek erantzuteko.
- Sexualitateari buruzko informazioa eta genero-ikuspegidun prestakuntza ematea (harreman afektibo-sexualak, sexu- eta ugalketa-osasuna, menopausia)..

### **Soldata Arrakala**

Soldata-arrakalari dagokionez, honako ekintza hauek garatuko dira 2024an, Osakidetzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planaren arabera:

- Kontziliazio-lizentzien erabilerak sustapen-aukeretan eta soldatetan duen benetako eta hautemandako eragina ebaluatzea, genero-ikuspegia txertatuz: inkestetan kontziliazioaren eremua berrikustea.
- Osakidetzan Administrazio Publikoko beste arlo batzuekin gertatzen diren lanaldi-murrizketen azterketa konparatiboa egitea, ondoren genero-berdintasunaren ikuspegitik ezar daitezkeen neurriak identifikatzeko: azterlan konparatiboa.
- Lanbide-garapenaren ebaluazioan genero-ikuspegia txertatzea, eta garapen profesionalaren arrakasta-tasa aztertzea, sexuen arabera bereizita: genero-ikuspegia lanbide-garapenean.

Aipatzekoa da soldata-arrakalak azken urteetan Osakidetzan izan duen beheranzko bilakaera, 2017ko % 22,04tik 2022ko % 16,28ra jaitsi baita.

Nabarmentzekoa da Zuzendaritza Nagusiaren barruan SOLDATA-ARRAKALAREN TALDE bat eratu dela. Talde honek prestakuntza espezifikoak jaso du soldata-arrakala murrizteko planteatutako ekintzetan lan egiteko, Osakidetzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planaren arabera.

Era berean, eta Euskadin soldata-arrakala murrizteko Estrategia eta Ekintza Plan Operatiboari dagokionez, Osasun Sailak, Osakidetzaren bitartez, 2022-2025 aldirako Ekintza Plan Operatiboan parte hartzen du, eta hainbat neurriekin laguntzen du, bere jarraibideekin lerrokatuta, estrategia horretan zehaztutako erronkei erantzuteko eta helburuak lortzeko.

### **Emakumeen aurkako indarkerarik gabeko bizitzak**

Genero-indarkeriaren, sexu-erasoen eta emakumeen genitalen mutilazioaren biktima diren emakumeei ematen zaien arreta indartzea eta hobetzea helburu hartuta, identifikatutako jarduerak egiten jarraituko da:

- Tratu txarren eta genero-indarkeriaren prebentzioa eta detekzio goiztiarra sustatzea, eta emakumeen osasun mentaleko arazoak, tratu txarrekin eta genero-indarkeriarekin zerikusia dutenak, goiz detektatzeko ekintzak hedatzea.
- Osasun mentaleko sare guztiek izan dute prestakuntza, eta genero-indarkeriaren gida lantzen ari dira. 2022an, Osasun Mentala izan da genero-indarkerian lehenetsitako ardatzetako bat.
- Elkarteen eta erakundeen parte-hartzearekin jarduerak indartzea, sexu-organoen ebaketa prebenitzeko eta praktika horren biktima diren emakume eta neskatilen arreta hobetzeko.
- Genero-indarkeriaren eta haren adierazpen ezberdinen arloko laguntza ematen duten langileei prestakuntza ematea, haiek identifikatzeko eta datuak erregistratzearen garrantziaz sentsibilizatzeko.
- Osakidetzako langileei zuzendutako berdintasunari buruzko prestakuntzari dagokionez, berdintasunari, genero-indarkeriari eta generoari eta osasunari buruz etengabe eskaintzen diren prestakuntza-ekintzez gain, aurrera egin da "haurren aurkako sexu-erasoa/tratu txarrak" prestakuntzarekin.
- Urtero, Prestakuntza Zerbitzu Korporatiboarekin batera, genero-indarkeriari, generoari eta osasunari, sexu-aniztasunari eta abarri buruzko prestakuntza-plan espezifiko bat garatzen da, planifikatutakoaren arabera gauzatzen dena.
- Informazioa biltzeko sistemak hobetzea eta erizaintzaren sarbidea gaitzea, genero-indarkeriari buruzko datuak historia klinikoan erregistratzeko.
- Genero-indarkeriarekin lotuta kalteberatasun berezia duten emakumeen premia espezifikoak aztertzea kolektibo horien ordezkari-taldeekin.
- Genero-indarkeriaren protokoloaren aplikazioaren jarraipena egitea
- Zerbitzuen arteko barne-koordinazioa hobetzea, batez ere, Lehen Mailako Arretaren, Larrialdien, Osasun Mentalaren eta Pediatriaren artekoa, informazioaren zirkuitua zehaztea eta edukiak eta pertsona erreferenteak identifikatzea.
- Koordinazio soziosanitarioa hobetzen laguntzea, arreta integrala eta pertsonalizatua lortzeko, bai eta erakundearteko taldeetan parte hartzen jarraitzea eta genero-indarkeriaren eremuan lankidetzak berriak ezartzea ere.
- Euskadin genero-indarkeriaren arloan dauden arreta-baliabideak zabaltzea.
- Genero-indarkeriaren arloko baliabideekin lotutako dokumentu guztietan, Emakunderen webgunean jasotako baliabide geolokalizatuak zabaltzen dira, bai eta tokiko protokolo bakoitza baino tokiko baliabide gehiago ere (udalerría, mankomunitatea...).
- Aurrez aurreko topaketak eta foroak antolatzea, genero-indarkeriari buruzko ezagutzak, zalantzak eta esperientziak partekatzeko eta intranetean gune bat sortzeko.

## 10. BERDINTASUNA, JUSTIZIA ETA GIZARTE-POLITIKAK SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak,<sup>46</sup> Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 13. artikuluan. Bere eskumenak gauzatzeko EAeko aurrekontu orokorraren % 4,5 jasotzen du..

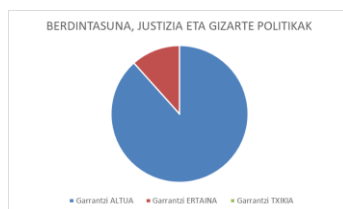
Txosten honetan, aurrekontu hau aztertzen da:

22. taula. Aztertutako aurrekontua. *Berdintasun, Justizia eta Gizarte politiketako Saila*

BERDINTASUN, JUSTIZIA ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA	
AURREKONTUA <sup>47</sup> :	602.275.405 €
AZTERTUTAKO PROGRAMAK	
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	10.267.854
1411. Justizia Administrazioa	185.658.163
1412. Justizia	47.331.731
1413. Espetxe-erakundeak	60.550.512
3111. Berdintasun, Just. eta Pol. Egitura eta Laguntza SOC.	6.700.260
3122. Immigrazioa	17.433.465
3123. Gizarte-zerbitzuak	90.053.724
3124. Familia eta Komunitate Politika	162.191.071
4621. Bictimak eta Giza Eskubideak	7.871.869
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:</i>	
EMAKUNDE - Emakumearen Euskal Erakundea	
3223. Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea	7.685.256
Gogora - Memoriaren, Bizikidetzaren eta Giza Eskubideen Institutua	
4622. Memoriaren, Bizikidetzaren eta Giza Eskubideen Institutua	6.531.500

Aurrekontu osoa egokitzen eta genero altuarentzat garrantzitsutzat jo da, espetxeen programa izan ezik garrantzi ertainari eusten diona. Hau da, eragin nabarmena izan dezakete emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken hartzaile diren herritarren artean.

18. Irudia. *Berdintasun, Justizia eta Gizarte politiketako. Aurrekontuaren banaketa, generoaren garrantziaren arabera.*



<sup>46</sup> <https://www.legegunea.euskadi.eus/eli/es-pv/d/2020/09/06/18/dof/eus/html/>

<sup>47</sup> Ikus 42. orrialdea

Eusko Jaurlaritzaren XII. Legegintzaldirako Gobernu Programaren helburu estrategikoetako bat da "Euskadi genero-berdintasun handiena duten Europako 6 herrialdeen artean kokatzea". Europar Batasuneko Berdintasun Indizeak 2017an 71,1eko puntuazioa eman zion EAERI 1etik 100erako eskala batean, eta horrek berresten du pixkanaka hobetu egin dela 2010ean lortutako puntuazioa (68,8 puntu), 2012an (69,1 puntu) eta 2015ean (69,3 puntu). Bestalde, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak modu koordinatuan eta orokorrean jasotzen ditu euskal herri-agintek berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak. Berdintasunerako Euskal Legearen aldaketa onartu ondoren, eta EAeko VII. Berdintasun Plana erreferentziatzat hartuta, Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legealdiko Plan berria onartu da. Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailaren estrategiak eta ekintzak arreta berezia jartzen du berdintasun-politiken zeharkakotasunean, barneko eta sailarteko mailan, bai eta gobernantza ireki eta kolaboratiboan ere.

Helburu horrekin bat etorritik, Sailak Berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzaren aldeko Herri Ituna bultzatu zuen, EAeko udaletan bultzatzen ari dena. Halaber, Berdintasunerako Euskal Legearen aldaketa onartu da: 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik gabe Bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. Helburu nagusia da berdintasun-politikak indartzea eta emakumeen aurkako indarkeria matxista desagerrarazteko lan egitea. Sailak lanean jarraituko du bere zerbitzuak eta baliabideak Legean ezarritako aginduetara egokitzeko.

Bestalde, Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei ematen zaien arreta hobetzeko erakundearen arteko III. Akordioa onartu zen, biktimei eta haien seme-alabei lehenetsunezko, osoko, doako eta kalitatezko arreta bermatzeko. Leihatila bakarraren sisteman aurrera egingo da, biktima diren emakumeen arretaren kudeaketa integratuaren bidez. Sistema horren helburua da, sarrerako lehen atetik, biktima diren emakumeek aukeratutako babes-sistemari laguntzea ibilbide pertsonalizatuetan, ahalduz errazteko eta biktimizazioak saihesteko. Aldaketa horrek, halaber, biktimen erreparazio-eskubidea aitortzea ahalbidetuko du, eta neurriak hartzeko betebeharra planteatzen du, biktima eta biziraun duten guztiei bermatzeko egia aitortuko dela eta indarkeriazko eta oneratzeko ekintzak ez direla errepikatuko.

Desberdintasunaren egiturazko kausei aurre egiteko, enprekin eta soldata-arrakalaren aurka lan egiten jarraituko da, eta Emakunderen lidergoarekin, soldata-arrakalaren aurkako plan berria garatuko da. Modu integralean lan egingo da soldata-arrakala murrizteko, pobrezia feminizazioa murrizteko neurriak sustatuz. Azkenik, zainketak erdigunean jartzeko eta zainketen gizarte-antolaketa-eredu publiko, komunitario eta gero eta erantzukideago baterantz aurrera egiteko, Zainketen aldeko Euskal Itun bat bultzatuko da. Sailaren berdintasun-estrategiaz gain, hura osatzen duten eremuek jarduerak garatuko dituzte genero-desberdintasunak murrizteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko. Giza Eskubide, Memoria eta Lankidetzak Sailburuordetzak diskriminazio-mota guztien aurkako borrokari eta bizikidetzaren sustapenari helduko die, adiskidetasunean eta bakean oinarritutako euskal gizarte baterantz aurrera egiteko asmoz, eta helburu hori ez da ulertzen emakumeen eskubideak eta ekarpenak kontuan hartu gabe. Horretarako, Udaberri 2024 Bizikidetzak, Giza Eskubide eta Aniztasunaren Plana garatzen jarraituko da.

Justizia Sailburuordetzak justizia humanizatzen eta gizarte-gatazkak konpontzen lagundu nahi du, arreta berezia jarritz kolektibo ahulenen irisgarritasunean, besteak beste, indarkeriaren biktima diren emakumeengan. Era berean, espetxeetako eredu berriaren ezarpenean aurrera egingo da, berdintasuna eta genero-ikuspegia



funtsezko osagai direla; epaitegiei, fiskaltzari eta Auzitegi Medikuntzako Euskal Erakundeari nahikoa langile emango zaie, eta sistema judizialaren modernizazioan aurrera egingo da.

Gizarte Politiketako Sailburuordetzak Gizarte Zerbitzuen II. Plan Estrategikoaren garapena bultzatuko du, eta Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistema hedatzen jarraituko du, erantzukizun publiko eta mistoko sistema gisa, kudeaketa publiko zuzena nagusituz eta gizarte-ekimenaren bidez. Migrazio eta Asilo Zuzendaritza Etorkinei Arreta Emateko Euskal Sistema sendotzen saiatuko da. Sistema horrek harrera, sentsibilizazio, aholkularitza eta informazioko zerbitzu erreferente eta integrala izan nahi du, bai etorkinentzat, bai herritarrentzat, oro har. Familia eta Haurren Zuzendaritzak Arabako Lurralde Historikoan sexu-indarkeriaren biktima diren adingabeei eta haien familiei arreta espezializatua eta integratua ematen jarraituko du (Barnahus eredu), bai eta haurren eta nerabeen aurkako indarkeriaren aurkako estrategia garatzen ere. Dagoeneko finkatuta dauden Zeuk Esan bezalako zerbitzuak eta familia, bizitza pertsonala eta lana uztartzen laguntzeko nahiz familiei seme-alaben hazkuntzan eta mantentzean laguntzeko laguntzak eskainiz. Gizarte Zerbitzuen Zuzendaritzatik emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloko zerbitzuak eta baliabideak egokitzen jarraituko da, Berdintasunerako Lege berrian jasotakoa betetzeko.

#### JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

---

Berdintasuna sustatzeko helburu eskusiboa duten jardueri dagokienez, gobernantza hobetzeari dagokionez, Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak lehentasunezko helburu hauek ezarri ditu: berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea; saileko langileak berdintasunean prestatzea; eta genero-ikuspegia txertatzea legetan, estrategietan eta plan sektorialetan, bai eta zeharkakoetan ere. Helburu horiek betetzeko, jarduketa hauek egingo ditu 2024an:

- Berdintasunerako unitatearen 30.000 euroko aurrekontuari eustea.
- Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako legealdi-plana ezartzea.
- Sailaren berdintasun-arloko prestakuntza-plana garatzea.
- EAEko emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko inkesta garatzea: 259.545 €
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako II. Plana garatzea Justizia Administrazioako langileen eremuan: 30.000 €
- Espetxe-administrazioako langileen berdintasun-diagnostikoa diseinatzea eta EAEko Administrazio Orokorraren Planean hautemandako desberdintasunak ezabatzeko sartu beharreko neurrien proposamena egitea: 60.000 €
- Haurren eta Nerabeen Legea onartzea.
- Familien Erakundearteko V. Plana diseinatzea
- Sailak, halaber, Legearen aginduei erantzuten dieten eta dagoeneko etengabe egiten ari diren jarduerak garatzen jarraituko du, hala nola: araudian berdintasun-printzipioa txertatzea eta aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.

Berdintasunaren arloan esku hartzeko ardatzei dagokienez, Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak lehentasunezko helburuak ezartzen ditu esku hartzen duen sektore-eremuetarako.

"Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak" lortzeko helburu espezifikoetara dagokienez, Sailak honako hauek garatuko ditu 2024an:

- SATEVI (Indarkeriaren Biktimentzako Telefono Bidezko Arreta Zerbitzua) kudeatzen eta koordinatzen jarraituko dugu, baita emakume biktimentzako laguntza ekonomikoak eta arreta emateko kudeaketa integratua ere. 2024rako, zerbitzuaren aurrekontua handitu da, kalitatea eta irismena irabazteko. Era berean, erakundeen arteko koordinazio- eta lankidetzak-ekintzetan parte hartzen jarraituko da, arretaren

kalitatea hobetzeko. Bestalde, hirugarren sektoreko erakundeei dirulaguntzak ematen jarraituko da, emakumeekin esku-hartze sozialeko jarduerak egin ditzaten. Arlo honetako berritasuna emakumeen aurkako indarkeria matxistaren ondorioz hildako biktimen seme-alaba umezurtzentzako laguntzak dira. Agindu hori 1/2023 Legegintzako Dekretuan jasota dago, eta Gizarte Zerbitzuen Zuzendaritzari dagokio.

- Etxeko indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako informazio- eta arreta-zerbitzua (SATEVI): 514.081 €
- Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako prestazio ekonomikoa: 2.100.000 € (aurreko ekitaldian baino 500.000 € gehiago)
- Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimen seme-alaba umezurtzentzako laguntza ekonomikoa: 450.000 €
- Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen arretaren arloko kudeaketa integratua: aurrekontu espezifikorik gabe, Gizarte Zerbitzuen Zuzendaritzako, Justizia Zuzendaritzako eta Emakundeko genero-indarkeriaren arloko langileen zereginak.
- Erakundeen arteko koordinazio- eta lankidetzak-ekintzetan parte hartzea: Indarkeria Matxistaren III. Erakunde Akordioaren ondoriozko egitura guztietan parte hartzea, maila politikoan zein teknikoan, Bizkaiko Behatokian. Aurrekontu-partida espezifikorik gabe, zerbitzuko langileen zereginen zati bat.
- Barnahus proiektua, sexu-indarkeriaren biktima diren adingabeei eta haien familiei arreta espezializatua eta integratua emateko: 450.000 €
- Haur eta nerabeenganako indarkeriaren aurkako estrategia: 45.000 €
- Haurrak eta Nerabeak Zaintzeko Zerbitzua (Zeuk Esan): 442.750 €
- Doako laguntza juridikoaren kalitatea eta eraginkortasuna eta ofiziozko txanda bultzatuko dira. Doako laguntza juridikoko zerbitzua ematen parte hartzen duten abokatuen eta ofiziozko txandako prokuradoreen baldintzak hobetu dira, behar duten prestakuntza eta espezializazioari arreta berezia eskainiz: 50.000 €
- Jarraipena emango zaio emakumearen aurkako, familia barruko eta sexu-askatasunaren aurkako indarkeria-delituen biktimei berehalako laguntza juridikoa emateko Legelarien Euskal Kontseiluarekin sinatutako hitzarmenari: 2.300.000 €
- Euskadiko espetze-eredu berriaren garapenean aurrera egingo da. Eredu horretan, berdintasuna eta genero-ikuspegia jarduera-ildo bat dira, bai eta oinarritzko printzipio bat ere. Horretarako, espetzeetako diagnostikoa eta berdintasun-plana diseinatuko dira: 60.000 €.
- Justiziarekiko lankidetzak-zerbitzu guztiak Istanbulgo Hitzarmenean jasotako emakumearen aurkako indarkeriaren definiziora egokitzen jarraituko da.
- Epaitegietan behar adina langile eta material egongo dela bermatuko da, biktimei babes osoa emateko adierazpide guztietan. Arreta berezia jarriko da emakumeen aurkako indarkeriaren arloko epaitegietako langileen prestakuntzan, biktimak eta biktimagileak bereizteko instalazioen egokitzapenean, eta biktimei informazioa, arreta eta laguntza integrala emateko zerbitzuen indartzean.
- Emakumearen aurkako Indarkeriaren arloko Euskadiko Koordinazio Zentroa koordinazio-gune izango da. Koordinazio-gune horrek babes-aginduak jasoko ditu, eta biktimak eskatutako edo beharrezkoak diren laguntzak bideratuko ditu, komunikazio-sistema telematikoko baten bidez, egunean 24 orduz, 365 egunez.
- Delituen biktimei arreta ematea bultzatuko da Biktimari Laguntzeko Zerbitzuaren lanaren bidez. Zerbitzu horrek lehen mailako arreta integrala ematen du, baliabide espezializatuera bideratzen du eta delituen biktimen jarraipena egiten du, lehen mailako biktimizazioa arinduz eta bigarren mailakoa saihestuz. Eredu horretan, biktimei laguntzeko zerbitzua indartuko da, batez ere indarkeria matxistaren biktimei laguntzeko. Horretarako, emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei laguntzeko sailaren jardura-planean jasotako ekintzak garatuko dira: 1.183.957 €
- Justizia Errestauratiboaren Zerbitzua bermatuko da, zeinak organo judizialen eta herritarren eskura jartzen baitu epaitegietara eta auzitegietara iristen diren gatazkak ebazteko bide judizialaren metodo osagarri bat. Zigor-arloko jurisdikzioan eta jurisdikzio zibil-familiarrean egiten du lan banantzeen eta dibortzioen kasu

judizializatueta eta gure autonomia-erkidegoko barruti judizial guztietan. Doako izaera izango du: 687.283 €.

- Emakumeen aurkako indarkeriagatik kondenatutako gizonekin lanean jarraituko da Gakoa Programaren esparruan: 2.486.067€ (Zigorrek Kudeatzeko Zerbitzuaren aurrekontu osoa, programa barne).
- Laguntza psikoterapeutikoko zerbitzu bat eskainiko zaie genero-indarkeriako eta/edo sexu-erasoko delituak egiten dituzten zigortuei, hainbat dirulaguntzaren bidez: 170.997 €

"Soldata-arrakala murriztera" bideratutako helburu espezifikoei dagokienez, Sailak Euskadin soldata-arrakala murrizteko ekintza-plana diseinatzen eta garatzen parte hartuko du 2024an. Estrategia zehaztu gabe badago ere, neurri espezifikoak bultzatuko ditu, hala nola:

- Enpresa txiki eta ertainei laguntzeko programa, diagnostikoa eta kontziliazio-plana egiteko: 126.000€ (2023-2024) eta 210.000€ (2024-2025)
- Aintzatespen-sistema bat (ziurtagiria) sortzea, erakundeek kontziliazioarekiko duten konpromisoari balioa emateko: 50.000 €
- Familia-ingurunean zaintzaileei laguntzeko estrategia: 2024an, orain arte abian jarritako ekintzei eutsiko zaie: Besteak beste, ZAINTEL, ASCUDEAN, betiON familia zaintzaileei laguntzeko programa, familia zaintzaileei laguntzeko app-a. Era berean, estrategian jasotako beste ekintza batzuk ere jarriko dira abian: aldizkako azterlan bat egitea, errealitate horri partzialki helduko dioten beste batzuk osatuko dituen, kolektiboa zehatzago kuantifikatzeko eta haren ezaugarriak, egoera, premiak eta igurikimenak ezagutzeko; zainketari eta laguntza-baliabideei, administrazio-kudeaketei, online prestakuntzari eta familia zaintzaileen foroi buruzko informazioa eta orientazioa eskainiko duen web-atari bat dinamizatzea; zaintzaileen bakardadea, kontziliazio-beharrak eta zaintzek haiengan duten eragin ekonomikoa murrizteko ekintzak bultzatzea; eta, Euskadiko Familia Zaintzaileen Eskubideen Estatutua edo Karta diseinatzea.

Kontziliazio Erantzukidearen programaren esparruan, lanean jarraituko da zainketetan eta kontziliazioan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna hobetzeko ekimenak eskaintzeko. Kontzilia informazio- eta laguntza-zerbitzuak, enpresei eta herritarrei zuzenduak. Kontziliazio-neurriak, bi hilean behingo newsletter bat eta gaiari buruzko ikerketa-proiektuak ezartzen laguntzeko tresnak, bai eta Kontzilia enpresa-erkidegoari laguntzea eta Erkidegoa osatzen duten enpresen kopurua handitzea ere. Haren helburu nagusia kontziliazio erantzukidea sustatzea da, bai enpresa-kolektiboan, bai langileen artean: 200.000€ (kontziliazio erantzukiderako programa) eta 58.080€ (Kontzilia zerbitzua).

Azkenik, zaintza-lanek bizitzari eusteko ardatz gisa duten garrantziari, zaintza-lanen eta etxeko lanen erantzukidetasunari eta bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko neurriei buruzko gizarte-sentsibilizazioan lan egiten jarraitzea aurreikusten da.

Sailaren beste helburu eta/edo jarduera garrantzitsu batzuei dagokienez, 2024an honako hauek garatuko ditu:

- Eraberean-Tratu Berdintasunaren eta Diskriminazioaren aurkako Sarea bultzatzea: 2024an, gorroto- eta diskriminazio-delituekin lotutako prozesuetan arreta eta aholkularitza sustatzen jarraituko da, bai eta dibulgazio-materialak eta sensibilizazio-kanpainak diseinatzen ere: 80.000 €
- BERDINDU zerbitzuarekin jarraitzea, LGTBI pertsonen, haien ingurukoei eta familiei orientazioa eta aholkularitza emateko, eta LGTBI pertsonen aurkako jarrera diskriminatzaileak saihesteko eta borrokatzeko neurriak garatzea (errealitatearen ezagutzari buruzko azterlanak, sensibilizazio-jarduerak, etab.): 528.000 €
- Biktimei errekonozimendua eta arreta ematea, Terrorismoaren Biktimei Aitorpena eta Erreparazioa egiteko den ekainaren 19ko 4/2008 Legean aurreikusitako laguntza integraleko sistemaren bidez, biktimek eskubideak baliatzea sustatzeko ekimenak bultzatzea, eta lotutako funtzioak eta lankidetzak biktimei laguntzeko sortutako gizarte zibileko erakundeekin eta arloan eskumena duten beste erakunde publiko batzuekin: 414.800 €

- Uztailaren 28ko 12/2016 Legean (Motibazio politikoko indarkeria-egoeran giza eskubideen urraketak jasan dituzten biktimei errekonozimendua eta erreparazioa ematekoan) xedatutakoa garatzea eta ezartzea: 1.919.000 €
- Hirugarren sektoreko erakundeei dirulaguntzak ematea, pertsona, familia, talde eta komunitateekin esku-hartze sozialeko jarduerak egin ditzaten, pertsona guztien autonomia pertsonala eta integrazio komunitarioa sustatu eta babesteko. Gaur egun 3 dirulaguntza lerro daude:
  - Esku-hartze sozialeko jarduerak pertsona, familia, talde eta komunitateekin: 3.743.480 €
  - Esku-hartze sozialaren eremuan ekintza boluntarioa eta parte-hartze asoziatiboa indartzeko jarduerak: 499.000 €
  - Esku-hartze sozialerako ezagutza kudeatzeko jarduerak: 450.000 €

Dirulaguntza ildo horien bitartez, elkarrekin esku hartzeko proiektuak finantzatu dira, emakume ijitoen elkarrekin, gizarte-bazterketako egoeran dauden emakumeekin, prostituzioaren esparruko proiektuekin, guraso bakarreko familiei zuzendutako zaintzari laguntzeko proiektuekin eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako hainbat gairi buruzko proiektuekin, besteak beste.

- Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko 18/2008 Legeko eta Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legean ezarritako gizarte-larrialdietarako laguntzak. Bi jarduketek 41.500.000 euroko zuzkidura osatzen dute.
- Oinarritzako laguntza materialeko programa: 5.500.000 €
- Telelaguntza-zerbitzua, 2024rako 12.965.278 €-ko zenbatekoa duena.
- Erronka Demografikorako 2030 Euskal Estrategia garatzea. Estrategia horren neurrien artean daude seme-alabak dituzten familientzako laguntzak eta kontziliaziorako laguntzak hobetzea, oso kontuan hartuta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren ikuspegia, alde batetik, emakumeek beren lanak eta karrera profesionalak garatzen jarraitu ahal izateko, eta, bestetik, etxetik kanpo eta etxe barruan egindako etxeko lanen eta zaintza-lanen aitorpen soziala eta ekonomikoa lortzeko: 170.765.300 €(37.788.100 kontziliaziorako laguntzetarako, 132.977.200 seme-alaben hazkuntzarako laguntzetarako)
- Laguntza juridikoko, integrazioko eta kultura arteko bizikidetzako zerbitzua: 1.020.134 €
- Tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren zerbitzua: 511.225 €
- Etorkinak gizarteratzeko Euskal Foroaren esparruan sortutako berdintasun-batzordeari laguntzea (berdintasunari buruzko prestakuntza Foroko batzordeei eta ezkontza behartuei buruzko protokoloa Emakunderekin lankidetzan): 180.000 €
- Euskadiko migratzaileentzako aldi baterako harrera-zentro hedatu eta experimentalaren kudeaketa eta funtzionamendurako dirulaguntzak (Olakueta Etxea, Berriz): 500.000 €
- IKUSPEGI- Immigrazioaren Euskal Behatokiaren lana babestea. Behatoki horrek, bere lanaren esparruan, emakumeek eremu horretan duten egoerari buruzko azterlanak eta ikerketak egiten ditu: 300.000 €
- Espetxeko harrera-etxebizitzak erdi-askatasuneko erregimenean dauden emakumeentzat (Goiztiri eta Adap): 388.803 €
- Familia-bitartekaritzako zerbitzua: 840.000 €
- Familia-elkarguneak: 2.335.291 €

## EMAKUNDE

Emakunderen<sup>48</sup> misioa berdintasun-politikak diseinatu, bultzatu, aholkatu, koordinatu eta ebaluatzea da, eta gizartea sentsibilizatzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erreala eta eraginkorra lortzeko Euskal Autonomia Erkidegoko bizitza politiko, kultural eta ekonomikoaren esparru guztietan.

Programa hori da Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-politiken giltzarria.

### GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

Emakunderen misioa da berdintasun-politikak diseinatu, bultzatu, koordinatu eta ebaluatzea, horietarako aholkuak ematea, eta gizartea sentsibilizatzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko – benetakoa eta eraginkorra– Euskal Autonomia Erkidegoko esparru guztietan. Hala, misio hori gauzatzeko, Emakundek bi jarduketa-ildo estrategiko osagarri ditu:

- Batetik, administrazio publikoekin egindako lana, batik bat Eusko Jaurlaritzarekin, foru-aldundiekin eta udalekin, haietan berdintasunaren aldeko egiturak eta baliabideak sendotzeko, eta bultzatzea egiteko politika publikoetan genero-ikuspegia txertatzera bideratutako neurriak martxan jar daitezten.
- Bestetik, gizartearekin oro har egiten duen lana, bultzatzen duena emakumeen ahalduntzea, gizonak inplikatzeko eta herritarrak eta eragile gakoak sentsibilizatzea berdintasunaren alde eta emakumeen aurkako indarkeriaren aurka. Lan hori, batez ere, aldaketarako giltzarritzat jotzen diren gizarte-eragileen bitartez egituratzen da, hala nola emakumeen elkarteak eta kolektibo feministak, hezkuntza-eragileak, enpresak eta erakundeak, bai eta komunikabideak eta publizitate-agentziak ere.

Bi estrategia horien hedapena Emakunderen Plana osatzen duten eta 2024rako jarduera zehazten duten helburu estrategikoetan gauzatu da. Helburu estrategiko horiek bi mailatan egituratzen dira. Alde batetik, lehentasunezko zatitza jotzen diren helburuak daude, lehentasunezko erronkei aurre egitea ahalbidetuko dutenak, eta, bestetik, helburu orokorrak, jarraipena ematen dieten erakunde honek aurretik hasitako lan-ildoei eta lan-ildo horiek sendotzen dituztenak. Gainera, bat datoz lehentasunezko helburuekin, bilatzen baitute baldintzak sortzea emakumeen mendekotasuna eta bereizkeria sostengatzen eta justifikatzen dituzten balioak aldatzeko, zer eta, Gobernu Olean oinarritutako gobernagarritasun-eredu baten, emakumeen ahalduntzearen, eta ekonomien eta gizarte-antolakuntzaren eraldaketaren bitartez, eskubideak bermatzeko eta emakumeen aurkako indarkeria matxista ezabatzeko. Hirugarren atalean zehazten dira.

Jarraian, Emakunderen lehentasunezko lau helburuak identifikatuko ditugu. XII. Legegintzaldirako Gobernu Programan jasotako konpromisoekin lotuta daude, eta bat datoz Berdintasunerako VII. Planeko esku hartzeko arloekin:

- EAE-KO BERDINTASUNERAKO POLITIKA PUBLIKOEN BURU IZATEA: Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Indarkeria Matxistarik Gabe Bizitzeko Legearen testu bateginean (aurrerantzean, Berdintasunerako Legea) ezarritako agindu berriak aplikatu eta betetzea sustatuz, eta Berdintasunerako 2030erako Euskal Estrategian onetsiko diren erronka eta helburu estrategikoekin bat etorrituz.
- EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BENETAKO BERDINTASUNA LORTZEKO GIZARTE ZIBILAREN KONPROMISOA ETA PROTAGONISMOA SUSTATZEAK barne hartzen ditu emakumeak ahalduntzera bideratutako jarduketa gehienak. Emakundek aurrerantzean ere elkarlan estuan jarraituko du ekonomia-ehuneko eragile gakoekin, emakumeen elkarteekin eta kolektibo feministekin, hezkuntza-

<sup>48</sup> <https://www.emakunde.euskadi.eus/hasiera/>

- komunitatearekin, komunikabideekin eta publizitate-agentziekin, gizarte-aldaketa sustatzeko lan-egituren eta sareen bidez, bai eta ezagutza sortzeko sentsibilizazio- eta prestakuntza-prozesu eta tresnen bidez ere.
- **EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTAREN AURREAN ERAKUNDEEN ESKU-HARTZEA INDARTZEA ETA SENDOTZEA:** Emakumeen aurkako indarkeria matxista murrizteko eta prebentzioa, detekzioa eta arreta hobetzeko egiten diren askotariko ekintzen artean, koordinazio-jarduketak gisa azpimarratu behar dugu EAEn emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei ematen zaien arreta koordinatzeko erakundeen arteko III. akordioaren Jarraipen Batzordearen kudeaketa tekniko eta administratiboa zuzendu eta bere gain hartu izana. Prebentzioa hobetzeko eta emakumeen aurkako indarkeriaren biktimentzako araututako arreta-zerbitzuak emateko, koordinatzeko eta ebaluatzeko batera egiten den lan horretan jarraituko dugu.
  - **EREMU EKONOMIKO ETA SOZIALEKO GENERO-ARRAKALAK TXIKIAGOTZEA: SOLDATA-ARRAKALA** ezabatzeke helburuari jarraipena emango zaio, EAEko emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakala murrizteko Estrategiaren 2022-2025 urteetarako Ekintzarako Plan Operatiboa diseinatuz, koordinatuz eta jarraituz.

Izaera zentrala eta lehentasunezkoa dutenez, Emakunderen lanaren eta baliabideen zati handi bat helburu horietan kontzentratuko da, eta Sailarteko Batzordeak, bestalde, haien garapenaren berariazko jarraipena egingo du.

#### JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

---

Ondoren, azalduko da zein diren Emakunderen 2024rako ekintza-planaren helburuak eta helburu horietarako esleitutako aurrekontua. Era berean, **Soldata Arrakalaren aurkako Planaren** jarduketari buruzko informazioa emango da. Emakunderen aurrekontu-programaren P24-Gen inprimakian zehazten da zein diren helburu orokor horiek osatzen dituzten gainerako jarduketak (dokumentu honi atxiki zaizkio).

- **Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako Legea aplikatzea sustatzea.**  
Berdintasunerako Legean aurreikusitako aginduak betetzen direla sustatzeko, programak **21.000 euroko** zuzkidura du.
- **Institutuaren kudeaketa hobetzea eta gizartearekiko eta jasangarritasunarekiko konpromisoa sendotzea berrikuntzaren, etengabeko hobekuntzaren, gardentasunaren eta kontuak ematearen bidez, bai eta hizkuntza-eskubideak babestuz eta euskararen erabilera sustatuz ere.**  
Emakunderen kudeaketa hainbat planen bidez egiten da, hala nola Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana, Kudeaketa Publiko Aurreratuko Plana eta Euskararen Erabilera Normalizatzeko Plana. Horretarako, **66.000 euroko** aurrekontua dago.
- **EAEko botere publikoen berdintasuneko jarduera bideratzeko jarraibide orokorrak ezartzea.**  
Helburu horretarako aurrekontua **530.000 eurokoa** da, eta nagusiki honako hau da xedea: Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako 2030erako Euskal Estrategia zabaltzea eta laguntzak kudeatzea udalerrri, kuadrilla eta mankomunitateek emakumeen aurkako indarkeriaren arloko diagnostikoak egiteko eta/edo emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako planak egin eta ebaluatzeko, eta/edo sektoreko berdintasun-planak eta emakumeen aurkako indarkeriari buruzko toki-protokoloak egiteko.
- **Administrazio publikoetako langile ororen berdintasunerako gaikuntza sustatzea.**  
IVAPekin elkarlanean diseinatu eta eman nahi da berdintasunaren arloko prestakuntza espezifiko, baita prestakuntzan genero-ikuspegia txertatu ere, eta horretarako, Emakundek **25.000 euroko** zuzkidura espezifiko du.

- **EAEko erakunde publikoei laguntzea berdintasuna txertatzen beren antolamenduan, lan-prozeduretan eta politika espezifikoetan.**  
Emakundek **18.000 euroko** aurrekontu espezifikoa bideratzen du EAEko erakunde publikoei aholku emateko eta teknikoki laguntzeko berdintasuna txertatzen beren antolamenduan, lan-prozeduretan eta politika espezifikoetan, eta esku hartzeko Europako egitura- eta inbertsio-funtsetan.
- **EAEn, koordinazioa bultzatzea berdintasunerako politika publikoak gauzatzeko.**  
Emakundek **149.800 euro** ditu Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordearen eta Sailarteko Batzordearen arteko koordinazioaren kudeaketa teknikoa eta administratiboa egiteko, bai eta EUDELein tokiko berdintasun-politiketarako hitzarmena garatzeko ere.
- **Estatu mailako eta nazioarteko lankidetzaren areagotzea.**  
Elkarlanean aritzeko eta parte hartzeko bideak finkatu eta bultzatu nahi dira antzeko helburuak dituzten beste erakunde batzuekin, hala Estatukoekin nola Europakoekin eta nazioartekoekin. **10.000 euroko** aurrekontua du.
- **Emakumeen ahalduntze pertsonala, kolektiboa, soziala eta politikoa sustatzea.**  
Emakumeen ahalduntze pertsonala, kolektiboa, soziala eta politikoa sustatzeko **558.400 euroko** aurrekontua dago. Horri esker, laguntza ekonomikoa ematen zaie emakumeen federazio, fundazio eta elkarteei emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko; aurreko horiek, ekintzak egiten dituzte emakumeen autonomia sustatzeko eta beren posizio soziala, ekonomikoa eta politikoa indartzeko helburua dute, eta halaber, laguntza ekonomikoa ematen zaie emakumeen eta feminismoaren ekarpenak ikusaraztera eta eremu guztietan parte hartzera bideratutako jarduketeei.
- **Antolaketa soziala eta ekonomikoa eraldatzea sustatzea, eskubideak bermatzeko.**  
Helburu horren aurrekontua **2.406.775 eurokoa** da, eta honako xede hauek dituzten jarduketetarako da: Diseinu-, koordinazio- eta jarraipen-lanak egitea, EAEn SOLDATA-ARRAKALA murrizteko estrategia hedatzeko eta aurre egiteko emakumeek soldata-eremuan pairatzen duten diskriminazioari. Generation Equality proiektuaren esparruan, zeina Pekineko IV. Konferentziaren 25. urteurrena ospatzeko prestatu baitzen, HERRIALDE-ITUNA sustatzea berdintasuna lortzeko, eta emakumeen aurkako indarkeriarik gabe bizitzeko.  
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko kanpainak egitea, baita gizartea informatzeko eta sensibilizatzeko beste ekintza batzuk egitea eta/edo horietan laguntzea ere, hala nola martxoaren 8ko kanpainak, Emakumeen Nazioarteko Eguna, eta azaroaren 25ekoa, Emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko Nazioarteko Eguna.  
Era berean, gizarte-antolaketa berdintasunerantz eraldatzea bultzatzeko, aurreikusi da EZAGUTZA ADITUA bultzatzeko jarduerak egitea generoaren arloan ikertzeko eta dokumentatzeko, eta laguntzak emateko genero-ikerketak egiteko eta generoan prestatzeko.  
Dagoeneko finkatuta dauden lan-ildoak garatzen jarraitzen da informazio-, aholkularitza- eta ikerketa-jarduketekin, eta gomendioak bidali dira helburu hauetarako: herritarrak defendatzeko eremu pribatuko sexuaren ziozko DISKRIMINAZIO-EGOERETAN; HEZKIDETZA sustatzeko hezkuntza formalean eta ez formalean ikerketak, materialak eta gidak sortuz; GIZONDUZ ekimena garatzeko, gizonak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde gehiago inplika daitezen bultzatzeko; eta BEGIRA publikitate eta komunikazio ez-sexista erabiltzeko batzordearen lan-plana garatzeko.  
Gainera, gizarte- eta ekonomia-antolaketa eralda dadin, sustatuko da berdintasuneko politikak gara daitezela ENPRESETAN eta antolakunde pribatuetan, eta, horretarako, aholku, prestakuntza, ekonomia-laguntza eta gizarte-aitortzak emango dira.

– **Laguntza emakumeen aurkako indarkeria matxista murrizten eta prebentzioa, detekzioa eta arreta hobetzen.**

Emakumeen aurkako indarkeriaren aurreko erantzun instituzionala indartzera eta finkatzera bideratuta dago Emakunderen ahaleginen eta baliabideen zati handi bat; zehazki, **1.191.500 euro** 2024ko aurrekontuan.

Besteak beste, jarduketa hauek egin nahi dira:

Emakumeen aurkako indarkeria matxista murrizten laguntzea, gazteen artean emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzeko BELDUR BARIK erakundearteko programaren bidez, eta emakumeen aurkako indarkeria-portaerak prebenitzeko eta/edo horien inguruan sentsibilizatzeko jarduerak bultzatzea eta sustatzea, erakunde, elkarte eta fundazioentzako DIRULAGUNTZEN deialdien bidez.

Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak artatzen dituzten profesionali zuzendutako prestakuntza sustatzea (JABETUZ), edo Deustuko Unibertsitateko emakumeen aurkako indarkerian esku hartzeko unibertsitate-master ofiziala egiteko laguntzak kudeatzea.

Erakundearteko koordinazioa zuzentzea eta babestea emakumeen aurkako indarkeriaren arloan eta EAEn emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei ematen zaien arreta koordinatzeko erakundearteko III. akordioaren Jarraipen Batzordearen esparruan, sexu-esplotaziorako emakume eta neskatuen salerosketaren aurkako mahaia koordinatzea, emakumeen aurkako askotariko indarkeria matxistaren formak lantzeko esku-hartze prebentibo, sentsibilizazioko eta arretako programak bultzatzea erakundeek ematen zaizkien dirulaguntzen eta/edo jarduketa zuzenen bitartez salerosketaren biktima diren emakume eta neskatoei arreta osoa emanez eta detekzioaren eta harreraren bidez, eta Gela Morea ekimena martxan jarri duten udal eta ikastetxeek laguntzea.

Azkenik, lehen adierazi dugun bezala, Emakunderen 2024ko lehentasunezko helburua da **soldata-arrakala ezabatzea** (zehazki, **860.000 euro** 2024ko aurrekontuan). Jarraian, hainbat ekintza zerrendatzen dira, erakundeak aurreikusi dituenak soldata-arrakala ezabatzeko estrategia eta jarduketa-plana garatzeko:

- EAEko soldata-arrakala murrizteko EKINTZA-PLANAREN (2022-2025) ezarpena, koordinazioa eta jarraipena (125.000 €).
- Euskal enpresa-sareak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin duen konpromisoa sustatzea ENPRESETAN eta erakunde pribatuetan berdintasunerako politikak garatuz, eta horretarako, aholkularitza, prestakuntza, laguntza ekonomikoa eta gizarte-aitortza ematea eta EnpresariAK EAEko emakumezko enpresarien, zuzendarien eta profesionalen federazioarekin lan egitea (490.000 €).
- Gizartea, eta bereziki gizonak, sentsibilizatzea baterako erantzukizun handiagoa izatearen beharrez, denbora-erabileretako egungo arrakala gutxituz, besteak beste GIZONDUZ ekimenaren bitartez; bere helburua da emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde gizonak gehiago inplikatzeko (230.000 €).
- Herritarrak defendatzea eremu pribatuko sexuaren ziozko DISKRIMINAZIO-EGOEREN aurrean, informazioa eta aholkuak ematea, ikerketak egitea eta gomendioak plazaratzea.
- ELKARRIZKETA SOZIALAREN MAHAIAREN genero-taldea koordinatzea, gizarte eragileek soldata-arrakala murrizteko ekintza-plana betetzen duten inplikazioa sustatzeko.
- ARIZMENDIARRETA FUNDAZIOARI dirulaguntza bat ematea (10.000 €).



## GOGORA

Gogora Institutuaren eginkizun nagusia memoria kritiko bat gordetzea eta transmititzea da, dibulgazio- eta pedagogia-helburuekin. Horretarako, memoriaren eremuan lan egiten duten beste instituzio eta gizarte-erakunde batzuekiko eta giza eskubideen sustapenarekiko lankidetzeta eta elkarlana sustatzen ditu, gizartearekin ahalik eta harreman handiena izateko bidea bermatuz.

### GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

#### - Zuzendaritza Kontseilua

Memoriaren, Bizikidetzaren eta Giza Eskubideen Institutuaren Estatutuei buruzko azaroaren 3ko 204/2015 Dekretuaren 7. artikulua 3. puntua betez, Gogora Institutuaren Zuzendaritza Kontseilua modu parekidean osatuta dago, emakumeen eta gizonen kopuru berdinarekin. Bestalde, genero-politika publikoen zeharkakotasuna kontuan hartuta, Emakundeko zuzendari nagusia Kontseiluko kide izendatutako pertsonetako bat da, eta, beraz, organo horretan hartzen diren erabaki guztietan, genero-ikuspegia presente dago.

#### - Diru-laguntzak

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako araudiak politika publikoetan eta ekintzetan genero-ikuspegia txertatzeko betebeharra jasotzen du, horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezar dezaten.

Araudi hori betez, Gogora Institutuak urtero deitzen dituen diru-laguntzen hiru deialdietan, diruz lagundu beharreko proiektuaren memorian genero-ikuspegiaren tratamendua sartu behar da. Zehazki, hautaketa- eta balorazio-irizpideen artean zeharkako politikak sartzeta nabarmentzen da, eta horietatik puntuaziorik handiena lortuko dute egindako jardueren genero-eragina memorian jasotzeko konpromisoa hartzen dutenek, baldin eta emakumeen parte-hartzea erraztuko duten ekintza positiboak egitea aurreikusten badute.

### JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

Memoria historikoaren eta memoriaren elkarte-mugimenduen memorialistaren esparruan, begirada androzentrikoa gailentzen da, eta, horregatik, gizonak dira oroitzen diren gertakarien eta gogoratzen diren biktimen eragile nagusiak. Memoria-elkarte eta -erakunde gehienak gizonak osatzen dituzte, eta, oro har, ez dute ikerketarik egiteko prestakuntzarik, nagusi den begirada androzentrikoa alde batera utzita.

Gogora Institutuak hori egiaztatu du, eta genero-ikuspegia txertatuko duen memoria berreskuratzeko lanean ari da. Horrela, emakume biktimen ezagutza eta errekonozimendua sustatzen da, baita emakumeek gidatutako borroketa ere, eta balio demokratikoen aldeko borrokan subjektu politiko eta aktibo gisa identifikatzen dira.

#### – Genero-desberdintasunak ezabatzea eta berdintasuna eta genero-ikuspegia txertatzea helburu duten jarduerak:

Alde batetik, 2024eko ekitaldian, 1936-1978 bitartean oinarriko eskubideen urraketei buruzko txostena garatzen jarraitzea aurreikusten da. Txosten horretan, Gerra Zibilean eta lehen frankismoan (1936-1945) egindako espetxe-errepresioa eta ikerketa datu-base baten bidez jendaurrean jartzea aztertzen dira. Tresna horrek argi eta garbi erakusten ditu biktimen zifrak, sexuen arabera bereizita, bai eta biktimek jasan duten giza eskubideen urraketa mota ere, eta, horrela, agerian uzten du emakumeek gerra-garaian eta gerraostean izan duten presentzia.

Jarduera hori gauzatzeko, Gogora Institutuak 195.000 euroko dirulaguntza izenduna emango dio Euskal Herriko Unibertsitateari, aipatutako txostena egin dezan.

– Dibulgazio-jarduerak

Aurreko ekitaldietako jardunen ildotik, Gogora Institutuak jardunaldiak eta hitzaldiak antolatzen ditu genero-ikuspegia bi alderditan txertatzeko:

- «Emakumeen memoria demokratikoa berreskuratzea».
- «Emakumeak, gaian adituak diren ahots espezializatu gisa».

2023ko ekitaldirako jarduera horietarako aurreikusitako aurrekontua 125.000 eurokoa da.

– Dirulaguntzen programa

Gogora Institutuak urtero deitzen ditu norgehiagokako dirulaguntzak, eta horien oinarriak genero-ikuspegiarekin diseinatuta daude; horrela, genero-ikuspegiarekin egiten diren eskaerek balorazio handiagoa dute. Ondoren, dirulaguntzak zerrendatzen dira:

- «Euskal Autonomia Erkidegoko elkarteek edo fundazioek memoria historikoa berreskuratzeko garatutako proiektuak egiteko laguntzak». 112.500 euro.
- «Memoria historikoa berreskuratzeko proiektuak egiteko dirulaguntzak, Euskal Autonomia Erkidegoko udalerriek eta gainerako toki-erakundeek garatutakoak». 137.500 euro.
- «Memoria demokratikoa berreskuratzeko liburuak argitaratzeko eta dokumentalak egiteko dirulaguntzak». 80.000 euro.

## 11. KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak,<sup>49</sup> Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 13. artikuluan. Bere eskumenak gauzatzeko EAEko aurrekontu orokorraren % 2,5 jasotzen du.

Txosten honetan, aurrekontu hau aztertzen da:

23. taula. Aztertutako aurrekontua. Kultura eta Hizkuntza Politika Saila

KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA SAILA	
AURREKONTUA <sup>50</sup> :	378.616.339 €
AZTERTUTAKO PROGRAMAK	
4511. Kultura eta Pol. Egitura eta Laguntza HIZK.	3.487.254
4512. Kirolak	13.878.834
4513. Kultura sustatzea	26.614.245
4514. Ondare Historiko Artistikoa	35.164.388
4515. Gizarte Hedabideak	570.000
4711. Hizkuntza-politika	24.938.169
5414. Berrikuntza Funtza	1.451.000
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:</i>	
Habe - Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundea	
4713. Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundea	60.621.776
<i>Zuzenbide pribatuko erakunde publikoa. Administrazio-aurrekontua:</i>	
EITB - Euskal Irrati Telebista	211.890.673

Sailaren aurrekontuaren %54 EITB-Euskal Irrati Telebistak kudeatzen du.. Berdintasun-plan propioa ezartzen ari den erakundea.

Aurrekontua, guztira, generoari dagokio, guztiak garrantzi handikoak dira. Hau da, eragin nabarmena izan dezakete emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken hartzaile diren herritarren artean.

19.Irudia. Kultura eta Hizkuntza Politika. Aurrekontuaren banaketa, generoaren garrantziaren arabera.



<sup>49</sup> <https://www.legegunea.euskadi.eus/eli/es-pv/d/2020/09/06/18/dof/eus/html/>

<sup>50</sup> Ikus 42. orrialdea

Sailaren 2022-2024 Berdintasun Planak Sailaren berdintasunaren arloko estrategia orokorra jasotzen du. Hemen sartzen dira EAEko berdintasun-politikak egituratzen dituzten ardatzetan eragina duten sektore-mailako helburu estrategikoak (kultura, ondarea, hizkuntza-politika, jarduera fisikoa eta kirola):

Hemen sartzen dira EAEko berdintasun-politikak egituratzen dituzten ardatzetan eragina duten sektore-mailako helburu estrategikoak (kultura, ondarea, hizkuntza-politika, jarduera fisikoa eta kirola):

- Gobernu ona
- Emakumeen ahalduntzea
- Ekonomiak eta gizarte-antolaketa eraldatzea, eskubideak bermatzeko
- Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak

### **GOBIERNU ONA**

Gobernu onari buruzko lehen ardatzari dagokionez, Sailak 13 helburu estrategiko ezarri ditu. Horien artean, nabarmentzekoa da hiru helburu berri txertatu direla, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legean onartutako xedapen orokor berriekin bat etorritik (1/2023 Legegintzako Dekretuaren testu bategina): alde batetik, emakumeen eta gizonen berdintasunaren eremuan euskararen erabilera sustatzea (3.15 artikulua). Eta, bestetik, sexu-identitatearekin eta/edo genero-identitatearekin eta sexu-orientazioarekin lotutako politikak sustatzeko agindua (3.8 artikulua).

- 9. helburua. Berdintasun-politikak eta hizkuntza-normalizaziorako politikak bateratzen dituzten koordinazio-guneen, ekimenen eta proiektuen kopurua handitzea, bultzatzea eta indartzea Emakunderekin.
- 10. helburua. Sailaren bidez garatzen diren normalizazio-planetan genero-ikuspegia txertatzea.
- 11. helburua. Genero-ikuspegia eta sexu-aniztasuna txertatzea Sailaren administrazio-jardueran eta politika publikoetan. de género y la diversidad sexual en la actividad administrativa y en las políticas públicas del Departamento.

### **I.Ardatza: emakumeen ahalduntzea**

Ardatz horri dagokionez, adierazi nahi dugu saileko berdintasun-planak 13 helburu estrategiko jasotzen dituela horren barruan, kirolaren eta jarduera fisikoaren, kulturaren, ondarearen eta euskararen arloetan emakumeen ahalduntzean eragiteko. Berariaz nabarmendu nahi dugu Sailak 2024an honako helburu hauek landuko dituela ardatz honen barruan, eta helburu horietan jarduerak planifikatu eta aurrekontu espezifikoa esleitu duela:

- 15. helburua. Esparru teorikoa, diskurtsoa, eztabaida-foroak eta ezagutza eraikitzea, berdintasun-politiken (feminismoa) eta hizkuntza-politikaren (euskalgintza) inguruko ezagutza eta praktikak uztartzeko oinarri izango dena.
- 16. helburua. Sorkuntzaren eta kulturaren azpisektore maskulinizatuetan emakumeen presentzia areagotzea.
- 17. helburua. Sormen- eta kultura-arloko emakume-elkarteen kopurua eta berdintasunaren alde egiten duten elkarten kopurua handitzea (indartzea).
- 20. helburua. Kirol-politiketan genero-ikuspegia txertatzea eta balioak aldatzea sustatzea.

## **II. Ardatza: ekonomiak eta gizarte-antolaketa eraldatzea eskubideak bermatzeko**

Ardatz horri dagokionez, adierazi behar da sailak 2 helburu biltzen dituela hori garatzeko. 2024an gehien hedatuko diren helburuak nabarmenduko ditugu:

- 25. helburua. Berdintasun-plana duten edo berdintasunezko kultura lortzeko aldaketa-prozesua hasten duten kultura-industrietako enpresen kopurua handitzea.
- 26. helburua. Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zuzendaritzak eta Basque Team-ek goi-mailako kirolariei, kirolariei, teknikariei eta entrenatzaileei ematen dizkieten zerbitzu eta baliabide guztietan (prestakuntza, bekak, laguntzak) kontziliazio- eta zaintza-beharrak kontuan hartzea.

## **III. Ardatza: emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak**

Saileko Berdintasun Planak 3 helburu estrategiko jasotzen ditu ardatz honen esparruan. 2024. ekitaldirako hiru jarduera hauetan jarduerak areagotzea aurreikusten da:

- 28. helburua. Jaialdietan, kultura-industrietan eta kultura-espazioetan jazarpen sexista eta sexuala jasateko protokoloen kopurua handitzea.
- 30. helburua. Zure Taldekoak Gara zerbitzua ezagutzen duten pertsonen eta kirol-erakundeen kopurua handitzea
- 31. helburua. Ardatz horri dagokionez, adierazi nahi dugu saileko berdintasun-planak 13 helburu estrategiko jasotzen dituela horren barruan, kirolaren eta jarduera fisikoaren, kulturaren, ondarearen eta euskararen arloetan emakumeen ahalduntzean eragiteko. Berariaz nabarmendu nahi dugu Sailak 2024an honako helburu hauek landuko dituela ardatz honen barruan, eta helburu horietan jarduerak planifikatu eta aurrekontu espezifikoak esleitu duela:
  - 15. helburua. Esparru teorikoa, diskurtsoa, eztabaida-foroak eta ezagutza eraikitzea, berdintasun-politiken (feminismoa) eta hizkuntza-politikaren (euskalgintza) inguruko ezagutza eta praktikak uztartzeko oinarri izango dena.
  - 16. helburua. Sorkuntzaren eta kulturaren azpisektore maskulinizatuetan emakumeen presentzia areagotzea.
  - 17. helburua. Sormen- eta kultura-arloko emakume-elkarteen kopurua eta berdintasunaren alde egiten duten elkarten kopurua handitzea (indartzea).
  - 20. helburua. Kirol-politiketan genero-ikuspegia txertatzea eta balioak aldatzea sustatzea.

## **II. Ardatza: ekonomiak eta gizarte-antolaketa eraldatzea eskubideak bermatzeko**

- Ardatz horri dagokionez, adierazi behar da sailak 2 helburu biltzen dituela hori garatzeko. 2024an gehien hedatuko diren helburuak nabarmenduko ditugu:
- 25. helburua. Berdintasun-plana duten edo berdintasunezko kultura lortzeko aldaketa-prozesua hasten duten kultura-industrietako enpresen kopurua handitzea.
- 26. helburua. Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zuzendaritzak eta Basque Team-ek goi-mailako kirolariei, kirolariei, teknikariei eta entrenatzaileei ematen dizkieten zerbitzu eta baliabide guztietan (prestakuntza, bekak, laguntzak) kontziliazio- eta zaintza-beharrak kontuan hartzea.

## **III. Ardatza: emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak**

- Saileko Berdintasun Planak 3 helburu estrategiko jasotzen ditu ardatz honen esparruan. 2024. ekitaldirako hiru jarduera hauetan jarduerak areagotzea aurreikusten da:
  - 28. helburua. Jaialdietan, kultura-industrietan eta kultura-espazioetan jazarpen sexista eta sexuala jasateko protokoloen kopurua handitzea.

- 30. helburua. Zure Taldekoak Gara zerbitzua ezagutzen duten pertsonen eta kirol-erakundeen kopurua handitzea
- 31. helburua. Kiroleko indarkeria sexistari eta sexualari buruzko ikerketen kopurua handitzea

## JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

Sailak 2024rako egingo dituen jarduera garrantzitsuenei dagokienez, atal honetan Eusko Jaurlaritzak berdintasunaren arloan hartutako konpromiso estrategikoekin (emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitza eta soldata-arrakalaren aurkako jarduerak) bat datozenak nabarmentzen ditugu. Era berean, Sailaren plangintzan aurrekontu-inpaktuaren eta genero-ikuspegia txertatzearen azterketan garrantzitsuenak direnak jasotzen ditugu.

### Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak

Konpromiso horren esparruan, Kultura eta Hizkuntza Politika Sailak bost jarduera garrantzitsu garatuko ditu 2024an.

- "Lan-kultura Berdintasunerantz eta Anistasunerantz eraldatuz" proiektuaren barruan prestakuntza- eta sentsibilizazio-ekintzak garatzea, Sailean sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren prebentzioan lan egiteko (3.000 €), Kultura eta Hizkuntza Politikaren Egitura eta Laguntza programaren barruan (4511 programa).
- ZURE TALDEKOAK GARA (60.500 €) zerbitzua ematen jarraituko da, kirol-arloko indarkeria-kasuei arreta emateko (jarduera fisikoa eta Kirola, 4512 programa).
- Kiroleko sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren arloko arreta-protokoloak egitea bultzatuko da, prestakuntzaren, kontrolaren eta ikuskaritzaren bidez (6.000 €). (4512 programa, jarduera fisikoa eta kirola).
- Kirol-klubetan sexu-jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko ingurune inklusiboak sortzeko esku-hartze pilotua (17.000 €). (4512 programa, Jarduera fisikoa eta kirola).
- Kultura-eremuetan genero-indarkeriaren aurkako ekintzak egingo dira (25.000 €). (4513 programa)

### Soldata-arrakala

Basqueteamek "baloreetan BAT" programan lan egingo du sektoreko hainbat eragilerekin, balioak berdintasunerantz aldatzeko eta kirol-eremuan genero-estereotipoak hausteko. Bere jardueren artean, BAT taldeko kirolarien zaintza- eta uztartze-beharrak ikusaraztea bezalako jarduerak nabarmentzen dira. Eta balioen aldaketa lantzea gizonekin (kirolariak eta teknikariak), zaintza-lanak bere gain hartzeko eta kirolarekin bateragarri egiteko (15.000 €).

Hizkuntza Politikako programan, euskara-teknikarien feminizazioari buruzko azterlan bat egingo da (18.000 €), eta, bertan, lan-baldintzak ere aztertuko dira..

### Berdintasunaren edo genero-ikuspegia txertatzearen arloko jarduera garrantzitsu

- Egitura eta laguntza programaren esparruko jarduera garrantzitsuak (4511)

Sail honek estrategikotzat jotzen du bere langileak eta saileko karguak berdintasunaren arloan gaitzen eta sentsibilizatzen jarraitzea. Ildo horretan, berdintasun-unitateak sentsibilizazio-, prestakuntza- eta hausnarketa-ekintzak antolatzen ditu urtero, Sailaren zeharkako gaiei dagokienez: estatistikak, hizkuntza inklusiboa, berdintasuna kontratazio publikoan, sexu-jazarpena eta sexuagatiko eta generoagatiko jazarpena. 2024rako prestakuntza-ekintza horiek bultzatzeko aurrekontua 2000 €-koa da, eta, oro har, berdintasun-plana garatzeko aurrekontua 10.000 €-koa da.

Azpimarratzekoak dira, halaber, "Lan-kultura Berdintasunerantz eta aniztasunerantz eraldatu" proiektuaren esparruan egitea aurreikusten diren jarduerak. Proiektu horren helburua da eraso sexistarik, matxistarik eta

LGTBI fobikarik gabeko lan-eremu segurua sortzea. (3000 €). 2023an, Sailean jazarpena prebenitzeko dekalogo bat egin da, eta 2024an katalogo hori hainbat ekintzaren bidez zabaltzea aurreikusten da.

– Kultura sustatzeko programaren esparruko jarduera garrantzitsuak (4513)

Programa honetan, kulturaren arloko azpisektoreetan dauden genero-arrakalak aztertzeke egiten ari den lana nabarmendu behar da. Urtero, azterketa bat bultzatzen da Kulturklik plataformaren esparruan. Bertan, kulturaren azpisektore ezberdinetan emakumeen lanek duten ikusgarritasun maila aztertu nahi da (15.000 €). 2023an Emakumeek eta gizonek EAEko musika-sorkuntza eta -ekitaldietan duten presentziaren eta parte-hartzearen azterketa argitaratu da 2022an. Horrelako txostenak urtero egingo dira kulturaren azpisektore guztiekin.

Programa honetako beste jarduera garrantzitsu bat Basque District of Culture and Creativity (18.000 €) proiektuaren bidez kultura-industrien sektoreari genero-arloko aholkularitza eta berdintasun-planak eskaintzen jarraitzea da.

Azkenik, programa honen esparruan lortu nahi diren beste jarduera garrantzitsuenetako bat kultura-sektoreko emakume-elkarteei laguntzea eta emakumeek sortutako kultura-produktuak bultzatzea da. Alde horretatik, Kultura Sustatzeko Zuzendaritzak NOKA programa (50.000 €) babesten du. Ikus-entzunezko emakume zuzendarientzako mentoretza-programa da, duela 5 urte sortua. 2023rako. Zuzendaritzak bultzatzen duen beste programetako bat AUKERA programa da (ikus-entzunezko ikasleei lehen film laburra egiteko mentoretza-programa) (30.000 €). Programa hau EMEN ikusentzunezko emakumeen elkarrekin kudeatzen du eta Kultura Sustatzeko Zuzendaritzak finantzatzen du.

– Kultura-ondarearen programaren esparruko jarduera garrantzitsuak (4513)

Programa honetan, Kultura Ondarearen Zuzendaritzaren ondareari, museoei eta artxiboei buruzko deialdietan genero-ikuspegia txertatzeko lanean jarraituko da. Era berean, eremu artistikoan eta literarioan emakumeen lana ikusarazteko berariazko azterlanak egitea aurreikusten da, baina ez da momentuz aurrekonturik zehaztu.

– Hizkuntza-politika programaren esparruko jarduera garrantzitsuak (4711)

Aurreko legealdiaz geroztik, Hizkuntza Politikarako Sailburuordetza lanean ari da genero-ikuspegia bere politiketan txertatzeko eta generoak euskararen duen eraginari buruzko hausnarketa-guneak bultzatzeko, bai eta berdintasun- eta normalizazio-politikek zeharkako politika gisa elkarriketa bat ezartzeko eta elkarrekin indartzeko guneak sortzeko ere.

2024an, aurreko urteetan hasitako lanarekin jarraituko da, eta orain arte bultzatutako proiektuak indartuko dira, hala nola: Genero eta Hizkuntza Batzordea (EAEko Euskararen Aholku Batzordearen barruan) (30.000 €); generoari eta euskarari buruzko ikerketa-lanak egiteko laguntzen deialdia (BERDINTZEN) (30.000 €).

Egin beharreko beste ekintza bat "Euskararen Adierazle Sistema" n genero-ikuspegia txertatzeko prozesu bat bultzatzea da (10.000 €).

– Jarduera fisikoaren eta Kirolaren-programaren esparruko jarduera garrantzitsuak (4512)

Jarduera Fisikoaren eta Kirolen Zuzendaritzak 39.500 € aurrekontu bat du gordeta urteko kudeaketa-berdintasunerako plana garatzeko. Plan horren esparruan, sektoreko eragileei, federazioei, klubei eta abarri zuzendutako sentsibilizazio-kanpainak, materialak, jardunaldiak, prestakuntza eta sentsibilizazio-jarduerak lantzea aurreikusi da.

Estatuko, Europako eta nazioarteko esperientziak identifikatzea ere aurreikusten da, goi-mailako kirolari laguntzean genero-ikuspegia txertatzeko, intereseko jardunbide egokiak identifikatzeko eta eragile horiekin lankidetzaren harremanak ezartzeko (20.000 €).

HABEren erakunde-helburua da helduen euskalduntzea sustatzea eta, horretarako, euskara-ikastaroak ematea, nola euskaltegietan aurrez aurre, hala hizkuntzak irakasteko eta ikasteko beste modalitate batzuen bitartez (osorik edo zati batean baliabide digitaletan oinarritzen diren modalitateen bitartez hain zuzen ere —e-learning edo b-learning—).

### GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

XII. Legealdirako 2020-2024 gobernu-programan onartu zen. Gobernu programa horretan herri-helburuen artean 5. Euskadi genero-indizerik altuena duten Europako 6 herrialdeen artean kokatzea dugu. II. ardatzean Pertsonak 13. Jarduketa-arloa: Genero-berdintasuna berorri dagozkion konpromiso eta ekinbideak finkatuz.

Halaber, Gobernu XII. legegintzaldirako 2020-2024 Gobernu Programan jasota daude euskararekiko 3 konpromiso nagusiak: 118. konpromisoa: Euskararen ezagutza areagotzea eta, batez ere, euskararen erabilera azpimarratzea gizarte- eta kultura-eremuetan, eremu ekonomikoetan, digitaletan eta sektore publikoan; 119. konpromisoa: Hizkuntza-eskubideen erabateko errespeturantz eta normalizatutako hizkuntza-bizikidetzat baterantz aurrera egitea eta 120. konpromisoa: Erakunde arteko lankidetzat indartzea euskararen lurralde guztiakin. Bestalde, euskarari lotuta dauden eta Euskararen Agenda Estrategikoa 2021-2024 dokumentuan jasotzen diren konpromisoetatik, honako honetan du HABEk ekarpen zuzena egin beharra:

Euskararen ezagutza areagotzea eta, batez ere, euskararen erabilera eragitea gizarte- eta kultura-eremuetan, eremu ekonomikoetan, digitaletan eta sektore publikoan.

Berdintasun plangintza orokorrari dagokionez, Eusko Jaurlaritzako Sailarteko Batzordeak legealdiko sailtako berdintasunerako planak egiteko irizpideak adostu zituen eta 2021ean batzorde horrek Emakunderen proposamena onartu zuen. Horrela, Eusko Jaurlaritzako sailek- eta HABE erakunde autonomo bezala irizpide bera jarrituz- XII. legealdirako berdintasunerako plana 2022an diseinatu da 2022-2024 epealdirako, erreferentziako markotzat hartuta legealdiko Gobernu Programa eta indarrean jarraitzen duen EAEko emakumeen eta gizonen VII. Plana. Halaber, aipatzekoa da HABE 2023an Eusko Jaurlaritzako Sailarte Batzorde berrituan parte hartu duela eta, bertan, aurkeztu zituela hurrengo urteko plangintzaren ildo nagusiak.

HABEk 2022-2024 plangintzan hurrengo urteetarako helburu estrategikoak finkatu ditu.

- Lehenetsunekoak honako hauek dira:
- Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua bideratzen jarraitu.
- Berdintasun Unitate administratiboa indartu.
- Erakundeko langileen berdintasun-arloko prestakuntza sustatu.
- Erakundeak egiten dituen estatistika, ikerketa eta azterlanenetan genero-ikuspegia txertatu.
- Genero-ikuspegia txertatu HABEren aurrekontu-programan eta berdintasun-helburu eta -ekintzak zehaztu.
- HABEren araudietan berdintasun-printzipioa txertatu eta berdintasunerako legearen aldaketak erakundearen ezagutarazteko egikaritze-prozesuak abiarazi.
- Dirulaguntzetan, kontratuetan eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak txertatu eta horien jarraipena egin.
- Emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatu epaimahaietan eta, oro har, kide anitzeko erabakitze-organoetan.
- Euskara ikasteko helduentzako atarien ataletako tresna didaktikoetan eta liburutegian emakumeen ikusgarritasuna, berdintasunaren onarpena eta emakumeen aurkako indarkeriei buruzko sentsibilizazioa sustatu.
- Helduen euskara irakaskuntzako sektorean —euskaltegietan—, berdintasunaren aldeko jarrerak eta ekintzak sustatu.
- HEOCaren mailak egiaztatzeke azterketetan genero-ikuspegia txertatu.

Gainerako helburuak honako hauek:



- Berdintasunerako plangintza eta horren ebaluazioa hobetu.
- Helduen euskalduntzearen prestakuntzan berdintasuna sustatu eta genero-ikuspegia txertatu.
- HABEren komunikazioan berdintasuna txertatu.
- HABEren berdintasun-politikak Emakunderekin, Eusko Jaurlaritzako sailekin eta sektorearen baitako berdintasun-eragileekin indarrean dauden ekimenak eta proiektu-kopurua handitu eta indartu.
- Helduen euskalduntzerako ikas-ereduen bidez ikasleen kontziliazioa erraztuko duen eskaintza egin.
- HABEk hizkuntza eta generoa eta euskara eta generoa berariazko ezagutza-esparru bezala garatzen eta hedatzen laguntzea.
- Euskalduntze-eremuan lan egiten duten enpresetan edota erakundeetan sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko neurrien ezarpena sustatu.

## JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

---

Aipatutako datuak eta aipatutako estrategia kontuan hartuta, HABEk lehentasunezkotzat jotzen du helduen euskararen irakaskuntzan genero-ikuspegia txertatzeko bidean aurrera egitea. Horregatik, eta lehen aipatutako 2024ko strategiari jarraituz, honako jarduera hauek lehenetsiko ditu:

- Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua bermatzea eta 25.000 euro esleitzea.
- Berdintasun arloan erakundeko langileen sentsibilizazioa eta prestakuntza hobetzea.. Langileak gaitzea, IVAPen, Emakunderen edo sailaren ikastaro espezifikoen bidez edo barne-prestakuntzaren bidez, bai administrazio-prozeduretan genero-ikuspegia hobeto txertatzeko, bai euskararekin eta generoarekin lotutako prestakuntzan.
- Erakundearen kontratuetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak sartzeari dagokionez, Eusko Jaurlaritzan onartzea espero diren jarraibideak aplikatzea.
- Erakundearen berdintasun-politikaren gardetasuna sustatzeko web gunearen kudeatzailearen lankidetzan eta berdintasunari dagozkion berriak erakunde osoan zabaldu. Aldi berean, Berdintasun-unitatearen web guneako atala elikatu eta era iraunkorran gaurkotu.
- Berdintasunerako administrazio-unitatea sendotzea eta ezagutaraztea ezinbestekoa eta, horretarako erakundearen langile berriei harrera egiteko “HABEn Berdintasun politika, egiturak, plangintza eta genero ikuspegia txertatzeko oinarriak” dokumentua langileen artean hedatzen jarraitu da. Berdintasun harrera-dokumentua eguneratuko da.
- Genero-ikuspegia txertatzea erakundearen komunikazioan eta abian jartzen dituen kanpainetan.
- Berdintasunerako lege bateginak ezarri dituen mandatu juridiko berriak aztertu egingo dira eta betetze aldera aurrerapausoak eman. Eusko Jaurlaritzan gai honi lotuta egiten diren analisiak eta adosten diren irizpide komunak kontratuetan eta diru-laguntzetan martxan jarri genero ikuspegia txertatzeko.
- Erakundeak egingo dituen estatistika eta ikerketetan genero ikuspegia txertatu.
- Helduen euskalduntzeari buruzko informazioa bildu, aztertu eta zabaltzean genero-ikuspegia kontuan hartu eta beste aldagai batzuekin (adina, jatorria, etabar) nola gurutzaten den jakiteko interseksionalitatearen azterketan aurrerapausoak eman.

### Sektoreko ekintzak:

- Genero-berdintasunaren ikuspegitik euskara maila egiaztatzeako proben analisia egin, emaitzak baieostea eta txostena egin.
- Prestakuntza arlotik 2024.urteko prestakuntza-saioak antolatzeari begira, genero- berdintasunaren alorreko berariazko saioak aurreikusi.
- IKASBIL atarian, berdintasuna sustatu atal guztietan. (dokuteka, jarduerak, biografiak.)
- IRAKASBIL webguneko Didakteka atalean Berdintasun arloa elikatu.
- Helduen euskara ikasteko material didaktikoetan emakumeen ikusgarritasuna eta genero berdintasuna sustatu. Horrela, Primeran C1.2 material didaktikoetan genero ikuspegia txertatu.

- Sekuentzia didaktikoetan edota ariketen gaiak hala eskatzen badu berdintasun unitatearen txosten edota aholkua jaso ahal izango da.
- Helduen euskalduntzerako ikas-ereduen bidez ikasleen kontziliazioa erraztuko duen eskaintza egin.
- HABEren liburutegian ondare bibliografikoan feminismoa eta berdintasuna jorratzen dituzten liburuak eskuratu eta zabaldu. Bestalde, sare sozialetan nobedade aukeratuen berri ematerakoan, gizon eta emakumeen arteko berdintasuna, feminismoa eta generoa aztertzen duten lanen berri eman.
- Hizkuntza Politikarako sailburuordetzatik sustatutako hizkuntza eta genero politika publikoen lantaldeko lan teknikoetan parte hartu da. 2023an ekarpenak egin zaizkio Berdintasunerako 2030 Estrategiaren zirriborroari, berdintasun-politiketan hizkuntza-ikuspegia txertatzeari dagokionez, eta ekarpen horien inguruan sakontzen jarraitzea aurreikusten da.
- Euskadiko Irakurketa Publikoko Sareak 2030 agendako GJH 5 helburuaren inguruan egiten den lanketa (Genero-Berdintasuna) HABEko liburutegiko zerbitzuetara ekarri eta erakunde barruan zabaldu.
- eHIZPIDE aldizkarian didaktika eta generoaren arteko lotura esploratzen duten artikuluak argitaratu.

#### **Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak**

- Emakumeen aurkako indarkeria-motei eta horiek desberdinkeriarekin duten harremanari buruzko gizarte – pertzepzioa areagotzea euskara ikasten ari diren ikasleen artean. Euskara ikasi/irakasteko HABEK lantzen dituen baliabideen bitartez emakumeen aurkako indarkeriari buruzko sentsibilizazioa handitu.
- Gobernantza eta Autogobernu sailak sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako kasuak gertatzen direnean prozedura arautzen duen Agindua onartu zuen. Berdintasun Unitateak Gobernantza eta Autogobernu sailak antolatutako prestakuntza espezialitua jaso zuen. Agindu honek ekar ditzakeen lan-jardunak burutzea eta protokoloaren ezagutza erakundearen barne sustatu.

#### **Soldata-arrakalaren aurka**

- Gobernu Kontseiluak 2019ko martxoaren 5ean egindako bilkuran onartutako “Soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta gizonak eta emakumeak ordainsari bera jasotzeko klausulak kontratazio publikoan sartzeko jarraibidea” aplikatu.
- 2023ko uztailaren 27ko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunarako Sailarteko Batzordean adostu zen arabera Euskadin Soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategian aldaketak egingo dira. Hausnarketa-prozesu berri bat irekitzea planteatu da, Estrategia honetan Eusko Jaurlaritzako sail eta erakunde guztiei parte hartzeko aukera irekitze aldera.  
Horretarako, lan teknikoko prozesu bat planteatzen da Sailarteko Talde Teknikoan. Beraz, HABEK prozesu horretan parte hartuko du eta prozesu horretatik eratortzen diren ekintzak egingo ditu.

## **EITB TALDEA**

EITB – Euskal Irrati Telebista zuzenbide pribatuko erakunde publikoa da. Eusko Jaurlaritzak 1982an sortu zuen, eta euskal irrati eta telebista publikoari sostengua eman zion.

## **GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA**

2023an, Berdintasun Batzordea EITBren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunera-ko IV. Plana (2023-2027) prestatzen ari da. Gaur egun eta bitartean, EITB Taldeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana (2019-2022) dago indarrean. Lau urterako plana izango da, eta aurreko planetako helburu askori eusteko die; aldi berean, ordea, ikuspegi eta asmo berriak jasoko ditu ziur aski, herritarrek nahiz EITBko langileek berdintasun-arloan helarazten dizkiguten eskaerei erantzuteko.

EITBk komunikabide publiko erreferentea izan nahi du, eta erantzukizunez har-tzen dugu xede hori geure gain. Gure gizartean oso errotuta dauden elementuak alda daitezten sustatzea da kontua. Alabaina, elementuon kausak eta adierazpenak faktore ugariak dira; beraz, jarduketek ibilbide luzea beharko dute, eta beste agente batzuekiko aliantzak sortu beharko ditugu.

2010etik, EITBk berdintasunerako lau urteko planak egiten ditu, diagnostiko kualitatibo eta kuantitatibo zehatzak egin ondoren. Gaur egun, EITB Taldeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana (2019-2022) dago indarrean.

Berdintasunerako Plana abiarazteko, hura bultzatzeko eta koordinatzeko egitura bat zehaztu dugu. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak 10. artiku-luan jasotzen duen moduan, administrazioek beren egiturak egokitu behar dituzte, halako moduz non administrazio bakoitzak emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak bultzatu, programatu, ebaluatu eta horiei buruzko aholkuak ematen jardun-go duen erakunde, organo edo administrazio-unitate bat izango baitu, gutxienez, dagokion jarduera-eremuan.

Berdintasunaren kultura arlo eta maila guztietan indartzeko xedez berdintasunerako lehenengo plana egin zenetik, taldeko goi-mailako dokumentuetan berdintasun-helburuak jasotzeari eman zaio lehentasuna, dokumentu horietan finkatzen baitute, "goitik" finkatu ere, zer estrategia jarraitu behar den. Gainerako politika korporati-boetan bezalatsu, berdintasunerako politikaren garapena arlo guztietan zeharkakoa izatea da estrategia, bai eta plan bakarraren aterkipean jardutea ere. Horretarako, ur-tean behar den aurrekontua hornituko da. Kudeaketa-eredu horrekin, bada, berdintasunaren aldeko helburuak eta kultura garatu eta ezarriko direla ziurtatzen da, lan horretan laguntzarekin batera.

- Eremu horretan, nabarmendu egin behar dugu 2022an "EITB 2030 ESTRA-TEGIA" eta "2022-2025eko PROGRAMA-KONTRATUA" onetsi zirela. Bi dokumentuetan, EITBk datozen urteetan izango dituen ildo estrategikoak eta lehentasunak finkatzen dira, eta EITBk berdintasunaren alde duen berariazko konpromisoa jasotzen da, zeharka.

Edonola ere, EITBk generoan aditua den langile bat dauka, EHUren "Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna: Berdintasun Eragileak" masterra daukana (enpresaren eta administrazio publikoaren arloko espezializazioetan). EITBko berdintasun-gaietako arduraduna zuzendaritza-taldean dago, eta Plana ezartzeko nahiz emaitzak ebaluatzeke prozesua gidatzen du. Eremu horretan, Estrategia eta Komunikazio Atalean aritzen da, hortxe garatzen baita EITBk zerbitzu publiko gisa duen misioa. Bestalde, EITB Talde osorako zeharkako politikak ezartzen dira bertan. Berdintasuneko helburuak garatzeko, gainera, aholkularitza-enpresa adituen laguntza jasotzen du. Berdintasun-arloko aurrekontuaren zatirik handiena kanpoko aholkularitza-enpresetara bideratzen da. Berdintasunari esleitzen zaion gainerako aurrekontua atal bakoitzak kudeatzen du (prestakuntza, fikzio-ekoizpena, EITBko Kirolen Zuzendaritza eta abar...).

EITBren Berdintasunerako III. Planean planteatutako helburuak lortzea, halaber, Zuzendaritzaren eta Berdintasun Batzordearen esku egongo da (azken horretan, besteak beste, parte hartzen dute zuzendaritzako eta sindikatu etako ordezkariak).

Modu osagarrian, Plana ezartzeko prozesuan, edukiei buruzko zatian (5. programa), helburu zehatzak dituzten lantaldeak sortzen dira (adibidez, kanpainak edo gidak abiarazteko). Lantaldeotan, EITBko arlo desberdinetako profesionalak hartzen dute parte, berdintasunerako politikaren garapena zeharkakoa izan dadin. Lantalde horietatik, besteren artean, "Sexu-erasoen berri emateko gida" eta "Berdintasuna da Hel-muga" martxoaren 8ari buruzko kanpaina sortu dira.

Nabarmendu egin behar dugu EITB Taldeak bere jardura garatzeko orduan oina-rrizko printzipio dituela pertsonen duintasunarekiko errespetua eta eskubideen babe-sa; horrenbestez, zero tolerantzia erakusten du

sexu-jazarpenaren eta sexuagati-ko jazarpenaren aurrean edota zuzeneko diskriminazio motaren bat ezartzen du-ten jarrera guztien aurrean.

EITBk Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurrean jarduteko protokoloa dauka. Protokoloaren esanetan, aholkularitza-talde konfidentzial bat sortu behar da, protokoloan jasotzen diren kasu posibleak kudea ditzan. Azken urte-otan, gutxika-gutxika, ETBko hitzarmen kolektiboetan, zehapen-araubidearen barruan (IX. kapitulua), falta larri edo oso larri gisa jaso dira "sexu-jazarpeneko eta sexu-agatiko jazarpeneko" ekintzak eta jokaerak.

Berdintasuna prozesu guztietan zeharkakoa dela erakusteko, EITBk arrisku psikoso-zialen azterketa bat egin zuen 2023an, eta, analisi horretan, sexu-jazarpenarekin eta sexuagatiko jazarpenarekin lotutako alderdiak sartu zire

#### JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

---

2024an, EITBko berdintasun-egoeraren diagnostikoa egingo da, baita hurrengo urteetarako berdintasunerako plan berria idatzi ere. Plan horrek, forman nahiz emaitzetan, indarreko legediaren errekerimenduei eta "EITB 2030 ESTRATEGIA" nahiz "2022-2025eko PROGRAMA-KONTRATUA" dokumentuek finkatutako konpromisoei erantzungo die. Diagnostikoari esker, gogoan hartzeko foku eta helburu berriak ikusi ahalko ditugu.

- Edukietan genero-ikuspegia txertatzeko jarduketan artean, 2024ko aurrekontu-banaketari begira, EITBk oso proiektu interesgarritzat jotzen ditu honako hauek, zuzkidura garrantzitsu espezifikoak jaso dezaten:
- Proiektu pilotu bat garatzea, EITBren edukiak genero-ikuspegitik monitorizatzeko metodologia definitzeko.
- "Akelarre": Ikuspegi feminista eta aldarrikatzaile argia duten hiru emakumek aurkeztutako programa da. Prime-time espazio bat emakumeek eta emakumeentzat.
- Emakumeen kirolak eskubideak eskuratzea eta tratamendu indartua duten ekoizpena eta komunikazioa garatzea. Lehentasun estrategikoen barruan, kirolari buruzko informazioan emakume gehiago egoteko apustua nabarmentzen da. Horren ondorioz, emakume kirolariak gero eta gehiagotan agertzen dira hedabide guztietako eguneroko albistegietan eta pilotako, futboleko, saskibaloiko, eskubaloiko, txirrindularitzako, estropadetako nahiz herri-kiroletako emankizunetan.
- EITBk berdintasunari ekarpena egiteko asmoan jarraitzen du, "Irabazi arte!" fikziozko saioarekin. Euskarazko telesail bat da, gazteei begirakoa, eta Gasteizko FesTVal jaialdiaren CIMA TV saria jaso du 2022an, berdintasunaren arloan.. Fikzioarekin batera, garapen transmedia interesgarria sortu da audientzia gaztea erakartzeko, Instagramen, web-orriaren, podcast-aren eta app formatuan lor daitekeen komiki digital interaktiboaren bidez.
- "Ellas primero" dokumentalaren espiritu berarekin (2023ko dokumentala, pro-tagonistak euskal sukaldariak zirena) dokumental sail bat egingo da Primeran edukien plataforman. Helburua justizia egitea izango da berriro, hain maskulinizatuta dagoen sektore batekin, ez baititu aintzat hartzen nazioarteko sukaldaritzan garrantzitsua izan den eta den papera duten emakume sukaldariak.
- Era berean, Primeran ere eta Basque Culinary Centerrekin batera, sektorearen garapenari aurre egin dioten emakume guztien papera jasoko duen gune bat jarri nahi da abian, sukaldarien lanbidetik haratago: ekoizleak, etab.
- Zinemari dagokionez, 2022an EITBk aurrerapauso garrantzitsua eman du hemendik aurrera emakumeen presentzia bultzatzeko, ikus-entzunezkoen sektoreko elkarteekin hitzarmen bat sinatuz. Hitzarmen honen helburua emakumeek sustatutako ikus-entzunezko lanen proiektuak garatzen eta ekoizten laguntzea da. Horretarako, EITBk, alde batetik, intereseko gutunen % 40 bideratuko ditu proiektu horietara, eta, bestetik, finantzaketa aurreratuaren zenbatekoa handituko du Ikus-entzunezko Obraren proiektuak ezarritako aldagairen bat biltzen duenean (emakumeek produkzioan duten parte-hartzea).

## 12. TURISMO, MERKATARITZA ETA KONTSUMO SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak,<sup>51</sup> Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 15. artikuluan. Horretarako, EAeko aurrekontu orokorraren % 0,4 dauka, 4 aurrekontu-programatan banatuta

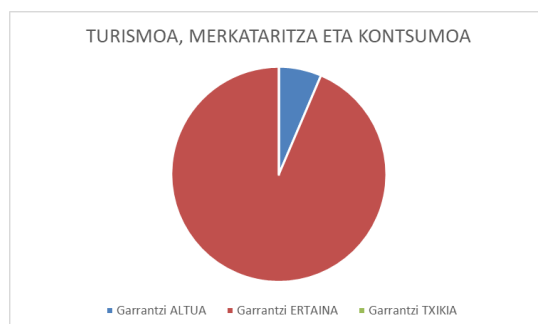
Txosten honetan aztertutako aurrekontua honako hau da:

24. taula. Aztertutako aurrekontua. Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila

TURISMO, MERKATARITZA ETA KONTSUMO SAILA	
AURREKONTUA <sup>52</sup> :	42.490.732 €
AZTERTUTAKO PROGRAMAK	
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	230.000
7510. Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren egitura eta laguntza	2.727.713
7511. Turismoa eta ostalaritza	10.736.404
7612. Barne-merkataritza	21.470.077
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:</i>	
KONTSUMOBIDE - Kontsumoko Euskal Institutua	
4432. KONTSUMOBIDE - Kontsumoko Euskal Institutua	7.326.538

Aurrekontuaren %100 egokitzen eta genero altu eta ertainerako garrantzitzat jo da Egitura eta Laguntza programa izan ezik, horrek garrantzi handia baitu generoan

20. Irudia. Turismo, Merkataritza eta Kontsumoa. Aurrekontuaren banaketa, generoaren garrantziaren arabera.



<sup>51</sup> <https://www.legegunea.euskadi.eus/eli/es-pv/d/2020/09/06/18/dof/eus/html/>

<sup>52</sup> Ikus 42. orrialdea

Dokumentu honetan Sailaren strategiaren ikuspegi orokorra emango da, eta, era berean, 2024. ekitaldirako lehentasuneko neurriak nabarmenduko dira.

Eusko Jaurlaritzaren XII. legegintzaldirako Gobernu Programak 3 printzipio, 4 ardatz, 10 herri-helburu, 25 jardun-arlo, 150 konpromiso eta 699 ekimen ezartzen ditu. Helburu estrategikoen artean, Euskadi Genero Berdintasunaren Indize handiena duten Europako 6 herrialdeen artean kokatzea dago.

Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren lehentasunak zehazteko, gurutzaketa bat egin da Gobernu Programaren eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren ekimenean artean, eta arreta jarri da, batez ere, Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren berriazko eskumenekoak diren ekimen eta helburuetan.

Beraz, Sailaren Berdintasun Plana eta haren barruan sartzen diren lehentasunak Gobernu Programarekin eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planarekin lerrokatuta daude.

Azpimarratu behar da, plangintza egiteko, genero-arrakala nagusiak eta berdintasun-politikek egin duten bidea kontuan hartu direla jarduera-estrategiak diseinatzerakoan. Gainera, plana egiteko, partaidetza-prozesu bat aktibatu da eta prozesu horretan saileko zuzendaritza guztiek parte hartu dute, bai eta Kontsumobidek eta Basquetourrek ere.

Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak legegintzaldi honetarako dituen helburuetan arreta berezia jarri da:

#### **GOBERNU ONAREN EREMUA**

- Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak handitzea. Berdintasunerako Unitate Administratiboa aurrekontuz hornituko da.
- Langile guztiak prestatzea, politikariak barne. Teknikarien zein politikarien prestakuntzari garrantzi berezia ematen jarraituko da.
- Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea. Ildo beretik jarraituko dugu lanean, genero-ikuspegia duten aurrekontuei buruz 2019an hasitako hausnarketa-prozesuan sakontzeko. 2023ko prozesuaren ebaluazioa egingo da, eta hautemandako hobekuntza-neurriak abian jarriko dira.
- Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea. Gaur egun laguntzetan eta kontratuetan eta Sailak sinatutako hitzarmenetan sartzen ari diren berdintasun-klausulak aztertzeke lan-prozesuarekin jarraituko da, beharrezkoak diren hobekuntzak egiteko eta horien jarraipena bereziki azpimarratzeko.
- Estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea. Saitetako estatistika ofizialen azterketa egingo da, ahal den neurrian, sexuaren arabera bereizitako informazio guztia ustiatzeko eta interpretatzeko.

#### **SEKTORE-EREMUA**

- 2022an turismo-sektoreko emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunei buruz egindako diagnostikoan oinarrituta, eta arrakala nagusiak antzeman eta genero-desberdintasunak murrizteko garatu beharreko lan-ildoak eta esku-hartzeak identifikatu ondoren, turismo-enpresetan berdintasun-programa bat garatzeko bigarren fasea martxan jarriko da, sektorearekin koordinatuta. Programa honen helburu nagusietako bat

turismo-sektoreko soldata-arrakala murriztea da. Ekimen hau 41. konpromisoaren barruan dago: "Euskadi-Basque Country turistikoa seguru, iraunkor eta arduratsua".

- Era berean, sailaren estrategia orokorraren parte izango da genero-ikuspegia txertatzea politikaren guztietan eta arau-jardueran, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistatik gabeko Bizitzetarako Legearen testu bateginak, martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartua, adierazten duen moduan.

## JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

---

Jarraian, labor deskribatuko dira Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailak 2024an egingo dituen jarduerak genero-desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburua dutenak, bai eta genero-ikuspegia txertatzekoak ere.

Aurreko idatz-zatietako logika berari jarraituko dioten ekintzak deskribatzeko, hau da, alde batetik, gobernu onaren eremuko jarduerak aipatuko dira, eta, bestetik, sektore-eremukoak.

### GOBERNU ONAREN ARLOKO JARDUERAK

- Aurrekontu espezifikoak emango zaio Berdintasunerako Unitate Administrazioari, berdintasunaren aldeko gobernantza-neurriak bultzatzeko. Aurrekontua 5.000 eurokoa izango da.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako ikastaroetan parte hartzea sustatuko da, langile guztiak pixkanaka prestatzeko. Horretarako, 1.500 euroko aurrekontu-zuzkidura aurreikusi da.
- Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzeko lanean jarraituko da. Detektatutako hobekuntza-neurriak abian jarriko dira.
- Laguntzetan eta kontratuetan sartzen ari diren berdintasun-klausulak aztertzen jarraituko da, beharrezko hobekuntzak egiteko, eta bereziki azpimarratuko da klausula horien jarraipena.
- Berdintasun-atal bat sortuko da sailaren webgunean, estatistika-arloaren barruan. Horretarako, saileko estatistika ofizialak eta sailaren jardun-eremuarekin zerikusia duten kanpoko beste iturri batzuk aztertuko dira, dauden desberdintasunak ikusarazi ahal izateko.

### SEKTORE-EREMUKO JARDUERAK

#### – Turismoa

2022an turismo-sektoreko emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunei buruz egindako diagnostikoan oinarrituta, eta arrakala nagusiak antzeman eta genero-desberdintasunak murrizteko garatu beharreko lan-ildoak eta esku-hartzeak identifikatu ondoren, turismo-enpresetan berdintasun-programaren bigarren fasea garatuko da, sektorearekin koordinatuta. Programa honen helburu nagusietako bat turismo-sektoreko soldata-arrakala murriztea da. Diagnostikotik eratorritako esku-hartze ildoak martxan jartzeko aurrekontua 30.000 eurokoa da. Aurrekontu hori lan teknikoetarako eta emandako beste zerbitzu batzuetarako 160.000 euroko partidatik aterako da.

Ostalaritzako enpresa-elkarteentzako diru-laguntza izendunetan adierazi da garatu beharreko ekintzetako bat genero-ikuspegia sustatzera eta enpresa elkartuetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-politikak sustatzera bideratuta egon behar dela. Neurri honen helburua da erakundeak sentsibilizatzea, eta haien lan-agendan genero-ikuspegia txertatzea, enpresa elkartuei eremu horretako desberdintasunak gaitzetzeko neurriak ezartzen laguntzeko.

Lehiaketa-programa (EMET laguntzak). Bertan, proiektuen lehentasun-irizpideak baloratuko dira, besteak beste, laguntzen lehentasuna zehazteko: Enpresaren eta kontsumitzailearen aurreko erantzukizun soziala: guztira 12 puntu irizpide honetan:

- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-plan bat izatea (irizpide hori ez da baliozkoa Berdintasunerako Legeak behartutako enpresentzat), lana eta familia bateragarri egiteko plan bat izatea, edo gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasunerako erakunde laguntzailea izatea (Emakunde): 2 puntu.
- Gutxienez % 33ko desgaitasuna duten emakumeak kontratatu izana egiaztatzea: 4 puntu.

#### – **Merkataritza**

2024ko Merkataritzako Bulego Teknikoen funtzionamendurako laguntzei buruzko Aginduan, eskabideen balorazioan gehienez ere 10 puntu emango dira 100 puntu posibletik, eta 50 proiektuaren edukian, proiektuan genero-ikuspegia txertatzeko:

A. Proiektua genero-ikuspegitik planifikatu, garatu eta ebaluatzen da: 5 puntu, gehienez:

I) Gehienez ere puntu 1, erakundearen misioan, ikuspegiaren eta/edo helburu estrategikoetan emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde egitea kontuan hartzeagatik eta sartzegatik.

II) Gehienez ere 2 puntu, proiektuan zehar eta zeharka genero-ikuspegia txertatzeagatik.

III) Gehienez ere 2 puntu, aplikatutako berdintasun-neurriak neurtu eta ebaluatzeagatik.

B. Berdintasunaren arloko ekintza zehatzak garatzeagatik, 0,5 puntu kontzeptu hauetako bakoitzeko, gehienez 3 puntu:

I) Sektoreak bere jarduera-eremuan duen emakumeen eta gizonen berdintasun-egoerari buruzko diagnostikoa edo analisisa egiteagatik edo proiektuaren zati gisa sartzegatik.

II) Sektoreari zuzendutako berdintasun-arloko prestakuntza-ikastaroren bat emateagatik edo erakundeak sustatutako sektoreko prestakuntzetan genero-ikuspegia zeharka sartzegatik.

III) Sektorean indarkeria matxista, sexu-orientazioa edo genero-identitatea prebenitzeko eta egoera horiei aurre egiteko protokolo bat edo neurri espezifikoak landu eta zabaltzeagatik.

IV) Sektorean genero-hizkuntza erabiltzeko protokolo espezifiko bat onartzearen eta zabaltzearen alde, hizkuntzaren erabilera ez-sexista sustatzeko, estereotipo sexistak saihesteko eta berdintasun, aniztasun, erantzunkidetasun eta rol eta identitate anitzak sustatzeko.

v) Erakundearen genero-hizkera erabiltzeko protokolo espezifiko bat onartu eta zabaltzeagatik. Proiektua edo jarduera gauzatzean sortzen den dokumentazio, publizitate, irudi edo material guztiak hizkuntzaren erabilera ez-sexista egin behar du, emakumeen diskriminazioa edo estereotipo sexistak eragiten dituen edozein irudi saihezi behar du, eta berdintasunaren, presentzia orekatuaren, aniztasunaren, erantzunkidetasunaren eta genero rol eta identitate aniztasunaren balioak sustatu behar ditu. vi) Norberaren bizitza, lana eta familia uztartzeko neurriak diseinatu, ezarri eta aplikatzeagatik, proiektua gauzatzen duten langileentzat edo haren jardun-eremuko sektoreko pertsonentzat.

vii) Emakumeen eta gizonen aukera eta tratu-berdintasuna sustatzen eta bermatzen duten ekintzak sartzegatik, aurrekoetatik desberdinak direnak.

viii) Emakumearen ahalduntzea bultzatzen eta/edo emakumeen inplikazioa sustatzen duten ekintzak sartzegatik, eta/edo berdintasunaren alde esku hartzen dutenak.

ix) Emakumeen elkarte batekin edo emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeko helburu espezifikoak duen erakunde batekin lankidetzan jarduteagatik.

x) Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak edo beste edozein administrazio publikok emandako Emakumeen eta Gizonen Aukera Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundearen aitortzea izateagatik.

xi) Berdintasun-plan bat edukitzeagatik, legez horretara behartuta egon gabe.

C. Erakunde eskatzailearen gobernu-organismoan kideen artean genero-parekotasuna dagoela egiaztatzen duen egiaztagiria: 2 puntu, emakumeen ehunekoa % 40koa edo handiagoa bada



## KONTSUMOBIDE

Kontsumobide-Kontsumoko Euskal Institutua erakunde autonomoa da, Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailari atxikia, eta helburu hau du: kontsumitzaileak eta erabiltzaileak defendatzeko eta babesteko Jaurlaritzaren politikak definitzea, planifikatzea, bultzatzea eta betearaztea.

Genero-desberdintasunak murrizteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko Kontsumobidek duen strategiaren ikuspegi orokorra emateko, bi ikuspegitatik aztertu behar da: administrazioaren ikuspegitik eta gobernu onaren parametroetatik, eta kontsumoaren esparruko ikuspegi espezifikoetik.

Gobernu Onaren ikuspegitik, adierazi behar da berdintasun-plana Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailak definitu zuela 2022-2024 aldirako, eta, ildo horretan, antolamendu-mailari eta erakundea osatzen duten pertsonen kolektiboari eragiten dieten jarduketak sailaren gainerako esparruekin bat etorri definitu dira, eta, eremu horiek, era berean, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako X. Gobernu Programako eta VII. Planeko parametroei jarraitzen diete. Estrategia hori honako ekintza espezifiko hauetan zehazten da:

- Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak handitzea, Berdintasunerako Administrazio Unitateari berariazko aurrekontua emanez.
- Langile guztiak prestatzea, baita politikariak ere.
- Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea, aurrekontuak egiteko genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioa eginez.
- Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea.
- Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.

Kontsumoaren arloaren ikuspegi sektorialetik, Institutuak kontsumitzaileen esparruan lan egiten du saileko berdintasun-planean definitutako zenbait jarduera-ildotan, bat datozenak gure plan estrategikoan definitutako ardatzekin. Zehazki, Kontsumobideren plan estrategikoarekin bat egin beharreko ekimenak nabarmentzen dira. Plan horren ardatzak honako jarduera hauek dira:

- Kontsumobideren ikusgarritasuna eta herritarrek institutua hobeto ezagutzea
- Kontsumoaren arloko beharrei erantzuneko dien araudi eguneratua izatea.
- Koordinazioa sendotzea kontsumoko beste eragile batzuekin eta erakundeekin
- Erakundearen egitura behar berrietara eguneratzea.
- Nazioarteko sareetan parte hartzea sustatzea, batez ere Europako eremuan.

Herritarrek baliabide baliagarritzat hartzea nahi du Kontsumobidek, kontsumitzaileengan eta erabiltzaileengan konfiantza sortzea eta erreferente instituzionala izatea kontsumitzaileen eskubideen defentsan.

"Euskadiko kontsumitzaileen eta erabiltzaileen eskubideak defendatzea eta haien babes propioaren protagonista izateko beharrezkoak diren tresnak ematea" misioa gauzatu ahal izateko, ezinbestekoa da herritarrek institutua dagoela eta kontsumitzaileen eskubideak babesteko egiten duen lan garrantzitsua ezagutzea..

## JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

Txostenean adierazi den bezala, ez dago helburu bakarra berdintasuna sustatzea duten ekintza zehatzik, baina badira emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun eraginkorraren helburua lortzen lagun dezaketen ekintzak. Hauek nabarmen ditzakegu:

- Kontsumobideko langileen barne-prestakuntza: gobernu onaren estrategian jasotzen denez, erakundeko langileak prestatzea funtsezko piezetako bat da genero-berdintasunaren helburua zeharka txertatu ahal izateko Institutuaren jarduera guztietan. Kontsumobidek genero-berdintasunari buruzko

ikastaro espezifiko bat jartzen du eskatzaileen eskura urtean, bai eta beste 2 prestakuntza-ekintza ere, helburu horri mesede egin diezaioketen beste gai batzuetan.

- Kontsumitzaileei informazioa eta prestakuntza ematea: kontsumitzaileak babesteko politika publikoak diseinatu eta ezarri nahi ditu Kontsumobidek. Plana behar bezala ezartzeko eta eraginkorra izateko, ezinbestekoa da herritarrek informazio nahikoa eta eguneratua izatea beren eskubide eta betebeharrei buruz. Alde horretatik, institutuak kalitatezko informazioa, eskuragarria eta argia zabaldu nahi die euskal kontsumitzaile guztiei. Helburu hori oso garrantzitsua da, alde batetik, gatazkak konpontzeko eraginkorragoak izateko eta, bestetik, gatazkak sor ez daitezen, behar bezala informatuta dagoen pertsona batek horiei aurrea hartzeko behar adina tresna izan ditzan. Gainera, funtsezkoa da kontsumo-arloko prestakuntza eguneratua ematea, egungo kontsumo-arazoekin bat datorrena.
- Azterlanak: 2024ko ekitaldirako azterlanak egitea aurreikusi da, oraindik zehazteke daudenak, baina azterketan generoaren aldagaia sartuko dutenak, datuak sexuaren arabera bereizita.

## 7. ONDORIOAK

Covid-19aren pandemiak eta, oraintsuago, Ukrainako gatazka belikoak eragindako inpaktu sozial eta ekonomikoak eragindako aparteko zailtasunak markatutako urte hauetan, Eusko Jaurlaritzak indartu du pertsonekiko konpromisoa, eta bere politiken erdigunean jarri ditu. Horregatik, 2024ko aurrekontuak aurrekontuak egitea bideratu duten aurrekontu-jarraibideek gizarte-babeseko sistema, gizarte-zerbitzuak eta osasun-, hezkuntza- eta mendetasun-arloko funtsezko zerbitzu publikoak indartzeko jarduerak sustatzen jarraitzeko konpromisoa azpimarratzen dute, gizarte-eskubideak zabaltzeko bidean aurrera eginez eta zeharkako bi konpromisotan aurrera eginez: euskara biziberritzea eta normalizatzea eta emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun eraginkorra.

Bestalde, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretua indarrean sartzeak etorkizunean aurre egin beharreko erronka oso garrantzitsuak dituen arau-esparru bat eskaintzen du. Ildo horretan, 2024rako, beste jarduera askoren artean, honako hauek planteatzen dira: 2030erako Berdintasunerako Estrategia diseinatzea, 2030erako Soldata Arrakalaren aurkako Plan Estrategikoa egitea, Zaintzen aldeko Euskal Ituna bultzatzea eta Haurreskoak Partzuergoak familia guztientzat ematen duen zerbitzua doakoa izatea.

Gainera, aurrekontuak genero-ikuspegiarekin diseinatzen jarraitzeko konpromisoari eusten zaio. Ibilbide luzeko prozesua da Eusko Jaurlaritzan, eta sail guztiek, haien erakunde autonomoek eta partzuergoek eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoek (EITB, Osakidetza, eta lehenbiziko aldiz, SPRI eta URA) parte hartzen dute. Horren emaitza txosten honen aurkezpena da. Parte-hartze horri guztiari esker, aztertutako aurrekontua handitu ahal izan da EAEko aurrekontu osoaren % 86ra iritsi arte, eta egiaztatu da aztertutako aurrekontuaren % 99,8 generoarekin bat datorrela, eta % 85 garrantzi ertain-altukoa dela. Hala ere, bide hori konplexua da berarekin dakarren paradigma-aldaketagatik, eta horregatik, denbora eta zehaztasuna behar dira. Horregatik, Ekonomia eta Ogasun Sailak lanean jarraituko du marko kontzeptualean sakontzeko, metodologiaren hobekuntzan eta aurrekontu orokorretan genero-ikuspegia txertatzea errazten duten prozesuetan. Lan kolektibo horren emaitzetako bat izango da informazio zehatzagoa eta argudiatuagoa erakustea emakumeen eta gizonen berdintasunaren, eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzaren alde egitea aurreikusten diren jarduerari buruz.

2024ko EAEko aurrekontu orokorrari dagokionez, gutxienez % 0,71 genero-arrakalari aurre egiteko erabiliko da, eta, gutxienez, EAEko aurrekontu orokorraren % 0,19 emakumeen aurkako indarkeria matxistaren aurka borrokatzeko. Indarkeria matxistaren aurkako borrokan laguntzen dute, halaber, genero-desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburu espezifikoarekin garatuko diren jarduketak guztiek, bai eta genero-ikuspegiarekin diseinatzen direnek ere, neurri txikiagoan bada ere. Alde horretatik, txosten honetan egiaztatu ahal izan denez, aztertutako Administrazio Orokorraren aurrekontuaren % 19, gutxienez, 2024ko plangintzan genero-ikuspegia beste neurri batean txertatzen duten jarduketetara bideratuko da. Ehuneko horiei Osakidetza, EITBren, SPRIren eta URAREN berdintasun-planen ekarpena gehitu beharko litzaieke. Gainera, aipatzekoa da, ehuneko horiekin batera, Administrazio langileek aurreko jarduerak garatzeko egindako ahalegina ere kontuan hartu beharko litzatekeela (I. kapituluaren jasota dago horien aurrekontua), bai eta II. kapituluaren jasota dauden horiek gauzatzeko beharrezkoak diren funtzionamendu-gastuak ere.

Izpta.: Josu Iñaki Garay Ibañez de Elejalde Aurrekontu Zuzendaria Ekonomia eta Ogasun Saila	Izpta.: Zaloa Urbizu Sierra Berdintasunerako Administrazio Unitatea Zerbitzu Zuzendaritza Ekonomia eta Ogasun Saila
---	--

## 8. ERANSKINAK

## 8.1. TRESNA METODOLOGIKOEN LABURPENA

Ekonomia eta Ogasun Saileko Aurrekontu Zuzendaritzak formularioak eta txostenak eskatu eta bildu ditu, beharrezkoak baitira genero-ikuspegia duten aurrekontuen diseinuan aurrera egiteko eta aurrekontu orokorre buruzko genero-eraginari buruzko txostena egiteko.

### 1. SAILAK, ERAKUNDE AUTONOMOAK ETA PATZUERGOAK

---

Alde batetik, aurrekontu-programa bakoitzeko formulario bat (P-Gen) betetzen dute. Programak bost atal eta hainbat azpiatal ditu:

1. Programa
2. Programaren generoarekiko egokitasunaren analisia
3. Programaren generoarekiko garrantziaren analisia
  - 1.1. Programaren deskribapen orokorra eta berdintasun-betebeharrak barne hartzen dituzten arau- eta programa-aginduen betetze-mailarekiko alderaketa.
  - 1.2. Programak generoari garrantzia ematea
4. Garrantzi handiko edo ertaineko programaren analisia:
  - 1.1. Sailera atxikirik dauden beste entitate publikoek kudeatzen dituzten helburuen zerrenda
  - 1.2. Berdintasunerako ezegokitzat jotako programako helburuen zerrenda
  - 1.3. Programak bereziki nabarmentzen duen biztanleriaren azterketa: emakumeen eta gizonen bizibaldintzak
  - 1.4. Azterketa, aurrekontu-inpaktuari eta aurrekontuaren plangintzan genero-ikuspegia txertatzeari buruzkoa
5. Gogoeta eta programaren hobekuntza-proposamenak:
  - 5.1. Aurrerapenak aurreko ekitaldien aldean
  - 5.2. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta horrek dakartzan emaitzak bultzatzeko eta desberdintasunak ezabatzeko bidean aurrera egiteko hobekuntza-neurri zuzentzaileak
  - 5.3. Zer prozesuri jarraitu zaio formularioa betetzeko? Zenbateraino hartu dira kontuan berdintasun-unitateak planteaturiko oharrak? Hobekuntza-proposamenak.
  - 5.4. Beste hausnarketak eta proposamenak.

Bestetik, hiru atal dituen txostena egin dute:

1. Sailaren, erakunde autonomoaren edo patzuergoaren jardura nagusien hartzaile den biztanleriaren diagnostiko sozioekonomikoa
2. 2022-2024 estrategia orokorra.
3. Jardura nabarmenak.

### 2. ENTEAK: EITB-Euskal Irrati Telebista, Osakidetza, SPRI-Enpresen Garapenerako Euskal Agentzia eta URA-Uraren Euskal Agentzia

---

Bakoitzek ere honako egitura hau duen txostena betetzen dute:

1. Diagnostikoa genero ikuspegitik
  - 1.1. Hartzaileei zuzendua
  - 1.2. Enteren zerbitzura dauden langileentzat
2. Emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra sustatzeko estrategia orokorra
3. Jardura nabarmenak.

## 8.2. AURREKONTU-PROGRAMEK GENEROAREKIKO DUTEN GARRANTZIA ZEHAZTEKO IRIZPIDEAK

Programarekin zerikusia duten berdintasunerako agindu programatikoak eta arauemaileak aztertu ondoren, aurrekontu-programak generoarekiko duen garrantzia zehazten da. Horretarako, bi irizpide hartuko dira kontuan, eta 1etik 3ra bitarteko balio bat emango zaio irizpide bakoitzari (garrantzi txikienetik handienera):

**1. IRIZPIDEA: XEDE-BIZTANLERIA.** Generoarekiko garrantzia programak potentzialki eragiten dion xede-biztanleriaren izaera estrategiko edota lehentasun izaeraren arabera neurtzen da. Balorazioan kontuan hartzen dira xede-biztanleriaren tamaina eta programaren helburu den gizataldea. Hala, gerta liteke programa batek eragiteko gaitasun handia izatea, xede-biztanleria biztanleriaren ehuneko txikia izanda ere, kolektibo hori berdintasunerako bidean aurrera egiteko talde estrategikoa bada.

Biztanleria-estrategikoa da epe ertain eta luzean berdintasunerantz joatea ahalbideratzen duten aldaketa esanguratsuak ezartzeko eragile izateko ahalmenik handiena duena. Adibidez, ikasleak, irakasleak eta enpresariak.

Lehentasunezko biztanleria da emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren ondorioak bereziki jasaten dituen eta berariazko berdintasun ekintzak behar dituen. Adibidez, indarkeria matxistaren biktima diren emakumeak.

- 3 balioa: xede-biztanleria estrategikoa, edota lehentasunezkoa, da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko bidean aurrera egiteko, edo programa xede-biztanleria osoari heltzen zaio. Nahikoa da programako helburuetako bat berdintasunaren bidean aurrera egiteko estrategikoa den biztanleria-multzo bati heltzea, programari puntuazio gorenarekin (3).
- 2 balioa: programa xede-biztanleriaren zati nahiko handi bati heltzen zaio.
- 1 balioa: programa xede-biztanleriaren zati txiki bati heltzen zaio.

**2. IRIZPIDEA: ALDAKETARAKO AHALMENA.** Genero diskriminazioa murrizteko eragin gaitasuna neurtzen du. Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko eman dezakeen laguntza maila da. Aurreko irizpidearekin alderatuz, honek programaren helburuak eta ekintzak baloratzen ditu, hau da: programako ekintzek, zuzenean edo zeharka, generoarekin zerikusia duten estereotipo eta rolak aldatzeko, nola eragiten dute? Adibidez, kontratuetan berdintasun-klausulak jarritz, diagnostikoak genero ikuspegitik eginez ...

Genero desberdintasunak dira gizartean emakume eta gizonen, berezirik eta hierarkikoki egituraturik, rolak esleitzetik eratorritakoak.

Genero estereotipoak dira gizonek eta emakumeek dituzten, edo izan behar lituzketen, atributu edo ezaugarrien edo betetzen dituzten, edo bete behar lituzketen, gizarte eginkizunen balorazio, iritzi edo aurreiritzi orokortuak (NBEren arabera).

- 3 balioa: programak emakumeen eta gizonen bizi-baldintzetan eragiten badu eta desberdintasunetan inpaktua izateko ahalmen handia badu. Programako helbururen batek genero-desberdintasunetan eragin handia badu, puntuazio gorenarekin emango zaio programari (3). Ezberdintasunak murrizteko erabakiak hartzeko erabiltzen diren programak sartu (adibidez, azterlanak eta estatistikak sortzekoak), edo berdintasun-klausulak ezartzea ahalbidetzen duten prozedurak. Adibidez, gazteriari zuzendutako hezkuntza programen bidez.
- 2 balioa: programak emakumeen eta gizonen bizi-baldintzetan eragiten badu, baina desberdintasunetan inpaktua izateko tarteko ahalmena badu.
- 1 balioa: programak emakumeen eta gizonen bizi-baldintzetan apenas eragiten badu eta genero-desberdintasunetan (genero rolean...) inpaktua izateko oso ahalmen txikia badu.

Gero, batura kalkulatu da, eta azken emaitza baremazio-eskala honen arabera sailkatu da:

**GARRANTZI-BAREMOA:**

- Baremo 5 - 6: Garrantzi HANDI  
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko bidean aurrera egiteko interes handiko programak.
- Baremo 3 - 4 : Garrantzi ERTAINA  
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko bidean aurrera egiteko tarteko eragineko programak.
- Baremo 2: Garrantzi TXIKIA  
Batik bat izaera instrumentala duten programak.