

EAEKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO

VI. BERDINTASUN-PLANA



SARRERA

EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VI. planaren helburua, funtsean, esku hartzeko zenbait ildo eta jarraibide zehaztea da, euskal herri-aginteei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango duten jarduerak zuzentzeko.

VI. berdintasun-planak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak ezarritako lege-agindu bati erantzuten dio, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko -benetakoa eta eraginkorra-, Euskal Autonomia Erkidegoko politikagintzaren, ekonomiaren, kulturegintzaren eta gizartearen esparru guztietan.

15. artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak

1. Legegintzaldi bakoitzean, Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onetsi behar du. Plan horretan, hain zuzen, euskal herri-aginteei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dira.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari dagokio emakumeen eta gizonen berdintasunerako VI. plana osatzea, EAEko berdintasun-politikak bultzatzeaz, aholkatzeaz, planifikatzeaz eta ebaluatzeaz arduratzen den organoa baita.

VI. planean azaltzen da zer lan egin behar den emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko. Euskal herri-aginte eta herri-administrazio guztiek aplikatu beharko dute; hala, planean zehaztutako esku-hartzeko ildoekin bat, berdintasun arloko jarduerak eta -programak osatu beharko dituzte.

EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VI. plana Eusko Jaurlaritzak X. legegintzaldirako onartutako plan estrategikoen programaren barruan dago. Horiek oinarri hartuta egituratu eta planifikatuko dira Eusko Jaurlaritzak Gobernu Programan aurreikusita dituen politika publiko gehienak.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako VI. plana baino lehen, plan ugari egin dira gai honen inguruan:

EAEko berdintasun-planak	Indarraldia
EAEko Emakumeentzako Ekintza Positiboko I. Plana	1991-1994
EAEko Emakumeentzako Ekintza Positiboko II. Plana	1995-1999
EAEko Emakumeentzako Ekintza Positiboko III. Plana	1999-2004
EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako IV. Plana	2006-2009
EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako V. Plana	2010-2013

VI. planaren helburuak zehazteko oinarri izan dira berdintasunerako plan horiek guztiak abian jartzeak eta ebaluatzeak erakutsi diguna, Euskadiko emakumeen eta gizonen errealitatearen analisia, eta, batez ere, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak ezarritako eskubide eta aginduak. Planaren helburua berdintasunaren arloan urte hauetan guztietan egin den esku-hartze publikoan egindako aldaketak irmotzea eta lortutako aurrerapenak finkatzea da.

Era berean, planak arlo ekonomikoaren, politikoaren, sozialaren eta kulturalaren alderdi guztietan balioa-aldaketaren lantzearen aldeko apustua egiten du, gizarteak berdintasunerantz egin dezan. Pertsonen usteetan eta gizartearen maila sinbolikoan eragina izatea. Lan zaila den arren, ezinbestekoa da aldaketak eta transformazioak eragiteko. Hala, VI. plaka balio-aldaketari zehazki eskainitako programa du. Plana zuzentzeaz gain, gainerako planetan ere eragina du.

Berdintasunerako Legea onartu ondoren ezarritako aurreko bi planen orientazioari jarraiki, VI. plana gida-plan bat izateko taxutu da, eta hor jasotzen dira berdintasuna lortzeko erronkak. Gida-plan bat denez, datozen urteetan lehentasunez zer helburutan esku hartu nahi den adierazten da, baina ez da definitu esku-hartzean zer estrategia baliatu behar den eta zer jarduera zehatz egin behar den helburuok lortzeko; izan ere, onuragarria litzateke erakunde bakoitzak bere jarduteko modua diseinatzea, bere barneko nahiz kanpoko errealitatearekin bat.

Hori horrela izanik, herri-erakunde eta -administrazioek autonomia handiagoa dute emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko beren planak eta programak definitzeko, bai eta malgutasun maila handiagoa ere, esku hartzeko metodologiak hautatzeko garaian. Nolanahi ere, eta aldi berean, denek norabide berean eta helburu berak lortzeko lan egiten dutela bermatzen da.

VI. berdintasun-planean jasotako helburuek administrazioaren antolaketa eta barne-funtzionamendua aldatzeko erronkak eta gizartea aldatzeko erronkak (balio-aldaketak, emakumeen ahalduntzea, gizarte antolaketa erantzukidea eta emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea bultzatzeko) biltzen dituzte.

Helburu-talde horiek osatzen dute, hurrenez hurren, VI. plana egituratzen duten bi blokeak, hain zuzen ere, berdintasunaren aldeko gobernantza hobetzeko neurriak eta berdintasunaren arloan esku-hartzeko ardatzak.

- **Berdintasunaren aldeko gobernantza hobetzeko neurriak:** Guztira 13 neurri dira, emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legeak berdintasun-printzipioa euskal herri-aginteen antolakuntzan eta funtzionamenduan txertatzeko ezartzen dituen aginduak biltzen eta hedatzen dituztenak.
- **Berdintasunaren alorrean esku-hartzeko ardatzak:** VI. planak proposatzen dituen erronkak hiru ardatzen inguruan antolatu dira. Berdintasunaren alorreko herri-aginteen jardura honela antolatzen dute:
 - I. ardatzak balio-aldaketa eta emakumeen ahalduntze pertsonala, kolektiboa eta soziala bultzatzen ditu;
 - II. ardatzak antolaketa sozial erantzukidea garatzea du helburu;
 - eta III. ardatzak emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazi nahi du.

VI. PLANA PRESTATZEKO PROZESUA

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako VI. plana osatzeko prozesua 2013aren hasieran abiarazi zen. Emakundeko teknikariek hasierako analisia egin ostean, martxotik maiatzera, ekarpenak eztabaidatzeko eta biltzeko prozesua egin zen EAEko berdintasun-politiken arloko koordinazio-egiturekin. Zehazki, lan-bilera teknikoak egin ziren.

Guztira, bost lantalde sortu ziren: lehen bilera, Sail arteko Talde Teknikoko berdintasun-teknikariek egin zen; bigarrena, Berdinsarean dauden udalerrietako berdintasun-teknikariek; eta hirugarrena, Berdinbidean sareko kideekin. Laugarren lantaldea Etxeko tratatu txarrak eta sexu-erasoak jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakundeen arteko akordioaren Jarraipen Batzordearen esparruan antolatu zen; azkenik, bosgarren lantaldean, Aholku Batzordeko emakume-elkarteak bildu ziren, eta hiru lurralde historikoetan egin zituzten bilerak.

Eztabaida-prozesu horretan, VI. planean aurreko planean ezarritako oinarritzko egiturekin jarraitzeko eskatu zuten berdintasuneko teknikariek. Gainera, nabarmentzekoa da EAEko emakume-elkarteek parte hartzeko egin duten ahalegin handia, haiei zor baitzaie balio-aldaketari garrantzi handiagoa ematea VI. planean. Proposamena bat dator Emakunderen planteamenduarekin, hots, balio-aldaketa indartzearekin eta genero-rolak eta estereotipoak ezabatzearekin, eta, funtsean, planaren hasiera izango den programa bereizi bat da, bizitzako arlo guztietan balioak aldatzeko lan egiteari buruzko programa, hain zuzen.

Planaren I. zirriborroa Sail arteko Batzordeak aztertu zuen ekainean eta Zuzendaritza Kontseiluak, uztailan. Ondoren, irailean eta urrian publikoarentzako eskuragarri jarri zen, eta besteak beste, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean lan egiten duten gizarte-eragileei, egiturei, zerbitzuei eta elkartei jakinarazi zitzaion. Halaber, eztabaida eta partaidetza sustatzeko, hiru bilera egin ziren berdintasunaren arloko aholkularitza-enpresa homologatuekin eta enpresa kolaboratzaileekin, elkarte mistoekin eta gizonezkoen elkarteekin eta gazteen elkarteekin. Era berean, Emakunderen web orrian wordpress espazio bat sortu zen, eta emakume adituei egindako elkarrizketak argitaratu ziren, edonork planaren arloei eta helburuei buruzko gogoetak parteka zitzaion.

Jasotako eta egindako ekarpenak balioztatu ondoren, planaren behin betiko zirriborroa(e)an onartu zuen Emakunderen Zuzendaritza Kontseiluak eta(e)an Jaurkitzaren Kontseiluak. Azkenik, EAEko emakumeen eta gizonen VI. berdintasun-plana Eusko Legebiltzarrari bidali zitzaion ezagut zezan.

	2013
1. Planaren orientazioa eta egitura zehaztea: aurretiazko diagnosia eta azterketa.	Urtarrila - martxoa
2. Informazioa ematea eta proiektua kontrastatzea, Berdinsareako teknikekin.	Martxoaren 14a eta maiatzaren 13a
3. Informazioa ematea eta proiektua kontrastatzea, Sail arteko Talde Teknikoko berdintasun-teknikariekin.	Martxoaren 18a
4. Informazioa ematea eta proiektua kontrastatzea, Etxeko tratu txarrak eta sexu-erasoak jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakunde arteko akordioaren Jarraipen Batzordeko kideekin.	Martxoaren 19a
5. Informazioa ematea eta proiektua kontrastatzea, Aholku Batzordeko emakume-elkarteekin, eta tailerrak egitea hiru lurralde historikoetan.	Martxoaren 20a eta maiatzaren 6a, 10a eta 17a
6. Informazioa eta proiektua kontrastatzea, Berdinbidean sareko kideekin.	Martxoaren 22a
7. Ekarpinak egitea, on-line.	Maiatza - ekaina
8. VI. Plana egiteko prozesuari buruzko informazioa ematea Emakundeko Zuzendaritza Kontseiluari.	Maiatzaren 27a
9. Emakundeko teknikariek ekarpinak aztertu eta sartzea, eta VI. Planaren 1. zirriborroa egitea.	Ekaina
10. Berdintasunerako Sail arteko Batzordeari VI. plana egiteko prozesuari buruzko informazioa ematea, eta 1. zirriborroari ekarpinak egitea.	Ekainaren 19a Ekainaren 27tik uztailaren 4a
11. Emakundeko Zuzendaritza Kontseiluak VI. Planaren 1. zirriborroari ekarpinak egitea.	Uztailak 24
12. Publikoari erakustea: wordpress espazio bat dinamizatzea, hiru tailer antolatzea eta ekarpinak online jasotzea.	Irailaren 12tik urriaren 14ra
13. Emakundeko teknikariek ekarpinak aztertu eta sartzea, eta VI. Planaren 1. zirriborroa egitea.	Urria-azaroa
14. Emakundeko Zuzendaritza Kontseiluari VI. planaren 2. zirriborroa aurkeztea eta hark onartzea.	
15. Gobernu Kontseiluak VI. plana onartzea.	

VI. PLANAREN EZARPENA ETA GARAPENA

Aurretik adierazitakoaren arabera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 15. artikulua xedatutako lege-agindu bati jarraiki sortu da VI. plana. Artikulu horren arabera, legegintzaldi bakoitzean, Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onetsi behar du, eta horretan, euskal herri-agintek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dira.

Era berean, Legeak xedatzen du jarraibide eta gidalerro horiek garatzean, Eusko Jaurlaritzako sailek, foru aldundiek eta udalek berdintasunerako planak eta programak onetsiko dituztela, bakarrik edo mankomunitateetan.

Ondorioz, VI. berdintasun-plana gida-plan batekin konfiguratzeko da. Horrek ez du jarduera zehatzik gauzatzea jasotzen, baina euskal herri-erakundeek, beren berdintasun-planen edo programen bitartez, erakundeetan eta gizartean gauzatu behar diren aldaketak biltzen ditu. Hala, euskal herri-erakundeen berdintasun-plan eta programek ahalbidetzen dute VI. planean adierazitako berdintasun-helburuak eta gizartea aldatzeko erronkak zehaztea eta betetzea.

Eusko Jaurlaritzako sailek, foru aldundiek eta EAEko udalek Berdintasun-planak diseinatzeko dituztenean, VI. berdintasun-planean ezarritako erreferentzia-markoa kontuan hartu beharko dute eta, horretan oinarriturik, esku-hartzeko estrategiak eta jarduerak zehaztu beharko dituzte. Horretarako, erakunde bakoitzak, bere eskumenak eta jarduteko ahalmena ahaintzat hartuz, VI. berdintasun-planaren zer helburu landu behar dituen, zer helburu lan ditzakeen eta zer helburu landu dituen aztertzea gomendatzen da, horren arabera, planaren buruz zer xede ezarri behar dituen zehazteko eta adosteko. Ondoren, xede horiek abiapuntutzat hartuz, zer lortu nahi duen, zergatik, nola, noiz eta zer baliabide material, baliabide ekonomiko eta giza-baliabide edukiko dituen definitu beharko du.

Planen diseinu, kudeaketa eta ebaluazio prozesuetan, garrantzitsua da erakundeko teknikariek ez ezik langile politikoek ere parte hartzea, eta sailen eta erakundeen arteko koordinazioa egokia izatea. Bestalde, herritarrei dagokienez, funtsezkoa izango da parte hartzeko prozesuak sortzea banakoentzako eta taldeentzako, batez ere, emakumeen elkarreentzako. Plana gizarteari jakinarazteko, prestakuntza-prozesuari eta emaitzei buruzko barne- eta kanpo-komunikazio egokia beharko dira.

Jaurlaritzako sailek, foru aldundiek eta udalek beren berdintasun-planak onartu aurretik, Emakunderi bidali beharko dizkiote legearen 15.4 artikuluan xedatutakoa betetzen dutela egiaztatzen duen adostasun-txostena eman dezan. Txostenean, Emakundek ziurtatuko du planaren edukiak VI. berdintasun planeko gidalerroekin eta jarraibideekin bat datozela, eta planek prestatuko, gauzatuko eta aztertuko diren edukiak badituzten.

Berdintasun-planek nahitaez eduki beharreko edukiak:

- Egoeraren diagnosia edo azterketa.
- Helburuak eta jarduerak.
- Planak sustatzeko arduradunak eta teknikariak.
- Adierazleak.
- Kronograma.
- Aurrekontua.
- Kudeaketa-sistema eta egiturak.
- Ebaluazio-sistema eta egiturak.

Erakunde bakoitzak erabakiko du planaren zer maiztasun den egokiena, baina hainbat urteetakoak izatea gomendatzen da. Era berean, planek irauten dituzten urteetan, urteko programazioak egitea gomendatzen da, helburuak eta jarduerak zehazte aldera.

Planak prestatzeko, gauzatzeko eta ebaluatzeko, Berdinsarearen barruan sortutako eta Emakunderen web-orrian kontsulta daitekeen *Tokiko berdintasun-planak diseinatzeko, kudeatzeko eta balioesteko gidan* jasotako jarraibideak begiratzea gomendatzen da.

VI. PLANA KUDEATZEKO EGITURAK

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea:

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea Eusko Jaurlaritzaren Lehendakariitzaren mendeko erakunde autonomoa da, otsailaren 5eko 2/1988 Legearen bidez sortua, eta haren funtsezko xedea EAEko politika-, ekonomia-, kultura- eta gizarte-bizitzako alor guztietan emakumezkoen eta gizonezkoen arteko benetako eta egiazko berdintasuna lortzea da.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari dagokio EAEko emakumeen eta gizonen Vi. berdintasun-plana diseinatzea, aplikatzea eta ebaluatzea, EAEko berdintasun-politikak bultzatzeaz, aholkatzeaz, planifikatzeaz eta ebaluatzeaz arduratzen den organoa baita. Halaber, VI. plana garatzeko, Emakundek EAEko herri-erakunde guztiei behar duten aholkularitza eta laguntza teknikoa eman behar dizkie.

Izan ere, gida-plan gisa osatutako VI. planak emakumeen eta gizonen arteko berdintasun gaietako lan-ibilbidea zehazten du, eta EAEko autonomia-, foru- eta toki-administrazioaren ondoko sustapen-, koordinazio-, lankidetzaz eta partaidetza-egiturak biltzen ditu.

Erakundeen sustapen-egiturak:

VI. berdintasun-plana garatzeko, Eusko Jaurlaritzako sailek, foru aldundiek eta EAEko udalek beren planak eta jardura-programak onetsi beharko dituzte. Hala, erakunde bakoitzeko honako hauei dagokie horiek prestatzea:

- **Eusko Jaurlaritzako sailetako berdintasunerako administrazio-unitateak.** Unitate horiek azaroaren 27ko 213/2007 Dekretuaren arabera arautzen dira.
- **Berdintasunerako foru-organoak edo foru administrazio-unitateak.**
- **Berdintasunerako udal-organoak edo administrazio-unitateak**

Berdintasunerako unitateak eta organoak, gainera, planak gauzatzeaz, jarraitzeaz eta ebaluatzeaz arduratu beharko dira, eta erakundearen gainerako organoei eta langileei berdintasunaren eta generoaren arloko aholkularitza aditua eman beharko diete.

Erakundeen sustapen- eta koordinazio-egiturak:

Departamentuen edo arloen artean plangintza koordinatzeko, jarduerak gauzatzeko eta, batez ere, planaren jarraipena egiteko, erakundeek berdintasunaren koordinazio-organoak dituzte:

- **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail arteko Batzordea.** Batzordea 1993an sortu zen, abenduaren 26ko 261/2006 Dekretuaren arabera araututa dagoen arren. Lehendakaria du presidentetzat eta Eusko Jaurlaritza osatzen duten sail bakoitzeko ordezkari batek osatzen du. Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-jarduerak koordinatzeko organoa da eta berdintasunaren arloan aditua den Sail arteko Talde Teknikoaren babesa du.
- **Berdintasunerako foru koordinazio-organoak.**
- **Berdintasunerako tokiko koordinazio-organoak.**

Erakunde arteko lankidetzak eta koordinazio egiturak:

Berdintasunaren arteko erakundeen arteko lankidetzak eta koordinazioa ahalbidetzeko, EAEn ondoko erakunde eta egitura hauek daude:

- **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea.** Urtarrilaren 16ko 5/2007 Dekretuaren bidez araututako organo hau autonomia-, foru- eta udal-administrazioek berdintasunaren alorrean sortzen dituzten politikak eta programak koordinatzeaz arduratuko da. Jaurlaritzako, foru aldundietako eta EAEko udaletako ordezkari kopuru berberak osatzen dute, eta berdintasunaren arloan adituak diren teknikariek Erakunde arteko Talde Teknikariaren babesa du.
- **Etxean tratatu txarrak eta sexu-erasoak jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakunde arteko akordioaren Jarraipen Batzordea.** 2009ko otsailaren 3an sinatutako *Etxeko tratatu txarrak eta sexu-erasoak jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakunde arteko II. akordioak* biltzen du Batzordearen sorrera, eta biktimak artatzeko prozesuaz arduratzen diren erakundeetako eta instituzioetako ordezkariak osatzen dute. Erakunde arteko Talde Teknikoaren babesa du.

- Berdinsarea - Berdintasunaren aldeko eta emakumeen aurkako indarkeriaren kontrako Euskadiko Udal Sarea.** Berdinsarea 2005ean sortu zuten, Emakunderen eta Eudelen arteko lankidetzaren hitzarmen baten bidez. Udalek lan egiteko espazio azkarra eta eraginkorra eta erreferentzia izatea du helburu, udal-gobernuek kudeatzen dituzten berdintasunaren aldeko eta emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko programak eta zerbitzuak sustatzeko, indartzeko, koordinatzeko eta balioesteko.

- Berdinbidean.** Emakundek, Eudelek eta foru aldundiek udalerri txikienei berdintasunaren arloko laguntza teknikoa emateko sortutako zerbitzua da.

Gizarte-lankidetzako eta partaidetzako egiturak:

Berdintasun-planak kudeatzeko prozesuen fase guztietan gizarte-partaidetza bideratzeo eta artikulatzeko honako egitura hauek daude EAEn:

- Aholku Batzordea.** Batzordea ekainaren 9ko 103/1998 Dekretuaren bidez eratu zuten 1998. urtean, Emakunderen barruan. EAEko elkarte-sarearen zati batek proposatutako zuen, eta informazioa eta aholkularitza ematen du. Emakundeko zuzendariak eta teknikariek ez ezik, Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeen elkarte eta fundazioek ere osatzen dute, baldin eta, beren estatutuetan jasotzen denaren arabera, berdintasun-printzipioa sustatzea badute xede bakarra.

- Berdintasun-kontseiluak edo foru aldundien bestelako partaidetza organoak.**

- Berdintasun-kontseiluak edo udalen bestelako partaidetza organoak.**

VI. PLANAREN EBALUAZIOA

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea arduratuko da EAEko emakumeen eta gizonen arteko VI. berdintasun-planaren segimendua eta ebaluazioa egiteaz, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 9. artikuluan xedatutakoaren arabera.

Ebaluazioa ikuspuntu pluralistatik eta malgutik egingo da, eta planak irauten dituen urteetan, epeak askotarikoak izango dira:

- Planaren gauzatze-mailaren balioespen zorrotza eta orokorra, batez ere, kontuak aztertze eta balorazio orokorra egiteko.
- berdintasun-politiken eraginerako funtsezkotzat jotzen diren eta ikasteko eta hobetzeko oso erabilgarriak diren alderdietako batzuen azterketa.

Genero-berdintasunerako politiken arloan ezinbestekoak diren gai batzuen gainean hausnartzeko hainbat estrategia konbinatuko ditu prozesuak:

Betetze-mailaren ebaluazioa:

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sorrarazteari buruzko otsailaren 5eko 2/1988 Legearen 4. artikuluari jarraiki, erakundeak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean herri-agintaritzek izan duten jokabideari buruzko txostena prestatu beharko du. Horregatik eta horretarako:

- Emakundek jarraipen-sistema mekanizatua eta telematikoa du, herri-agintaritzen informazioa erraz eta azkar biltzeko.
- Urtearen amaieran, Emakundek baterako analisisa egingo du, EAEko administrazioek emandako informazio guztia aztertuko du, eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako plangintzari lotutako euskal herri-aginteen jarduerari buruzko aipatutako egiteko.
- VI. berdintasun-plana ezartzeko aldia amaitzen denean, Emakundek planaren betekizun maila balioesteko txostena prestatuko du.

Koherentziaren ebaluazioa:

Metodologia kualitatibo baten bidez gauzatuko da, eta Saileko politiken kontzeptuzko dimentsioari eta errealitateari helduko die. Jardueren gauzatzea aztertzeaz gain, eduki politikoen balioespena egingo du, baita jardueren kalitateari eta eraldatzeko gaitasunari buruzko hausnarketa ere.

Prozesu-ebaluazioa:

Planaren ezarpen-prozesua eta hedapena aztertzea helburu izango du, eta parte hartu duten eragileen balioespenei erreparatuko die, batez ere, ikuspegi pluralista batetik, laguntzarako jarritako baliabideekiko gogobetetzea eta baliabide horiei hautemandako erabilgarritasuna identifikatzea kontuan hartuta. Horrenbestez, ikastea eta hobetzea ardatz hartzen dituen ebaluazio-mota da, eta erabakiak hartzeko garrantzitsuak diren alderdi kualitatiboak aztertzeko aukera ematen du.

Eraginaren ebaluazioa:

Berdintasunerako politiken eragina aztertuko du, bai espero diren eraginak, bai espero ez direnak. Honako galdera hauei erantzungo die: Nolako aldaketa gertatu da berdintasunerako politiken helburu diren kolektiboen egoeran? Zenbateraino aldatu da emakumeen eta gizonen arteko aldea gizartean? Zer-nolako eragina izan dute esku-hartzearen helburu ez diren kolektiboetan?

Horretarako, ondokoetan oinarritutako metodologia planteatuko da:

- **Bigarren mailako iturriak biltzea.** Orain dauden iturriak osatzeko, eragiketa estatistikoak behar bezala ustiatur sortzen diren datuak erabiliko dira, baita estatistika ofizialeko galdera-sortetan sar daitezkeen adierazleen bidez sor daitezkeenak ere.
- **Lehen mailako iturriak sortzea eta prestatzea.** Aurreko kasuetan bildu ezin diren adierazleak ad hoc sortuko dira eragiketa estatistiko berezi baten bidez.
- Genero-berdintasuneko politiken helburuen eta balioen bilakaeraren berri ematen duten **sinthesi-adierazleen multzo bat zehaztea.**

VI. PLANA JAURLARITZAREN PROGRAMAN

EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VI. plana Eusko Jaurlaritzak X. Legegintzaldirako onartutako Plan Estrategikoen Programaren barruan dago. Horiek oinarri hartuta egituratu eta planifikatuko dira Eusko Jaurlaritzak Gobernu Programan aurreikusita dituen politika publiko gehienak.

Izan ere, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan Eusko Jaurlaritzak bere programaren bidez hartutako konpromisoetatik lehena beteko du VI. plana prestatzen duenean.

Halaber, hurrengo urteetan, VI. plana gauzatu eta ezarri ahala, Jaurlaritzaren programak biltzen dituen emakumeen eta gizonen arteko berdintasuneko gainerako konpromisoak beteko dira. Hona hemen konpromiso horien xedeak:

- aukera-berdintasunaren, emakumeen ahalduntzearen eta kultura-aniztasunaren errespetuaren alde egitea;
- indarkeria matxista desagerraraztea eta gizartean emakumeekiko indarkeriaren aurkako kontzientziazioa zabaltzea, batez ere, gazteen artean, edozer hedabide erabiliz;
- gizartearen usteak aldaraztea, pertsonak sinetsi dezaten emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bezalako balioek pertsonen bizi-kalitatea hobetzen dutela eta gizarte zuzenagoa, askeagoa eta iraunkorragoa sortzen dutela.
- emakumeen eta gizonen artean aukera-berdintasuna, lan-baldintza berberak eta EAEko enpresa-sarean, ekoizpen-arloetan eta jakintza garatzeko arloetan partaidetza zuzena bultzatzea.

Hurrengo taulan ikus daitekeenez, Gobernu-programaren berdintasun-politiken atalean adierazitako helburuak eta ekimenak bat datoz VI. planean adierazitako erronkekin eta helburuekin, gizartea eta erakundeak aldatzea helburu dituztenekin:

EMAKUMEEN BERDINTASUNA PROGRAMAKO EKIMENAK	ETA SUSTATZEKO	GIZONEN	ARTEKO GOBERNU	BATERAGARRITASUNA PLANAREKIN	VI.
Ordainsarien berdintasunean aurrera egitea eta emakumeek ardurazko lanpostuak eskuratzea bultzatzea.				3.1.4 helburu operatiboa eta 4.2 helburu estrategikoa	
Bizitza pertsonala, familia-bizitza eta lan-bizitza uztartzeko aukera bultzatzea, erantzukidetasuna eta ordutegien malgutasuna eta arrazionalizazioa sustatuz eta haur-eskolen eta laguntza-zerbitzuen sarea indartuz.				5.1, 5.2, 6.1. eta 6.2 helburu estrategikoak.	
Hezkuntza-sistemeekin batera berdintasuna bultzatzea, ikasleen alderdi pertsonala, soziala eta komunitarioa garatzeko.				1.1.6 eta 1.1.7 helburu operatiboak.	
Zientziaren eta ikerketaren arloan aukera-berdintasuna bultzatzea				3.1.1 eta 3.1.7 helburu operatiboak.	
Genero-indarkeria desagerrarazteko sentsibilizazio- eta babes-ekintzak antolatzea.				7.1, 7.2, 8.1 eta 8.2 helburu estrategikoak.	
Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei emandako arreta hobetzea, erakunde arteko koordinazioaren bidez.				G.3.4 gobernantza-neurria	
Enpresei zuzendutako sentsibilizazio-programa bat prestatzea, enpresaren garapena eta lehiakortasuna bultzatzen dituen genero-ikuspegia jarduera arlo guztietan txerta dezaten.				G.1.2 gobernantza-neurria eta 3.1.8 y 6.1.1 helburu operatiboak.	
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko ikerketa-programa bultzatzea, jakintza-diziplinetan eta arlotan genero-ikuspegia txertatzeko.				G.4.1 eta G.10.2 gobernantza-neurriak	
Genero-berdintasuneko politiken arloan, erakundeen arteko koordinazioa indartzea, Emakunderen balioa nabarmenduz eta koordinatze, kontsulta eta partaidetza organoak sortuz.				G.3 eta G.1.3 gobernantza-neurriak.	

Gobernu-programaren ekimenekin bat etortzeaz gain, VI. berdintasun planak proposatutako helburuak ezinbesteko erreferentzia dira gobernuaren sektorekako planetan eta, bereziki, X. legegintzaldian onartuko eta ezarriko diren plan estrategikoetan (berrikuntza publikoaren, hezkuntzaren, enpleguaren, zientzia, teknologia eta berrikuntzaren, gizarte-zerbitzuen, osasunaren eta segurtasunaren arloetan) genero-ikuspegia txertatzeko.

EAEko politika, plan eta sektorekako programa guztietan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna txertatzeko beharra Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako 4/2005 Legearen 18.1 artikulua ezartzeaz gain, ezinbestekoa da demokrazian aurrera egiteko eta gizarte zuzenagoa, kohesionatuagoa eta gizartearen eta ekonomiaren aurretik garatuago dagoena sortzeko.

X. LEGEGINTZALDIKO PLAN ESTRATEGIKOEN PROGRAMA

- 1.- Bake eta Elkarbizitza Plana
- 2.- Enplegua Suspertzeko Programa
- 3.- Industrializazio Plana
- 4.- Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Plana
- 5.- Euskadi Nazioartekotzeko Plan Estrategikoa
- 6.- IV. Ingurumen Esparru Programa
- 7.- Euskadiko Berrikuntza Publikoaren Estrategia
- 8.- EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VI. Plana
- 9.- Gizarte Zerbitzuen Plan Estrategikoa
- 10.- Unibertsitate Plana
- 11.- Lanbide Heziketako EAEko IV. Plana
- 12.- Segurtasuneko Plan Estrategikoa
- 13.- Osasun-plana
- 14.- Euskararen Agenda Estrategikoa

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO GOBERNANTZA

Genero-ikuspuntua edo genero-mainstreaminga txertatzea nazioartean eta European gomendatzen diren lan-estrategietako bat ez ezik, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko euskal herri-aginteen jarduera zuzendu eta orientatu behar duten printzipio orokorretako bat ere bada, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 3.4 artikuluari jarraiki.

3.4. artikulua. Genero-ikuspegiaren integrazioa.

Euskal herri-aginteeek genero-ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekintza guztietan, halako moduz non horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarriko duten.

Lege honen ondoretarako, honako hau da genero-ikuspegia txertatzea: emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian ezberdinak modu sistematikoan kontuan hartzea, eta, horretarako, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburu eta jarduketa zehatzak txertatzea politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze eta ebaluazio-fase guztietan.

Genero-ikuspegia administrazioaren jardueran txertatzeak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko gobernantza hobetzen laguntzen du, herri-aginteeek berdintasunarekin duten konpromisoa indartzen du eta partaidetza publiko eraginkorragoa eta zuzenagoa eragiten du.

Euskal administrazioaren maila eta jarduera guztietan berdintasuna bultzatze aldera, Emakumeen eta gizonen VI. berdintasun-planak gobernantzaren alorreko hamahiru neurri biltzen ditu, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak multzoan eta artikulua ezberdinetan ezarritako betekizunak betetzeko.

Berdintasunaren aldeko gobernantzaren atala osatzen duten hamahiru neurriak esanguratsuak eta nahitaez bete beharrekoak badira ere –aipatu berdintasunerako legetik baitatoz–, horietako batzuk, izaera bultzatzailea dutenez, estrategikoak dira genero-ikuspegia herri-aginteeek garatzen dituzten politika eta ekintza guztietan txerta dadin lortzeko.

Berdintasun-politiken plangintza, horiek bultzatzeko eta koordinatzeko egiturak eta horiek garatzeko baliabide nahikoak neurri estrategikoen lehen lerroan sartuko lirateke. Horiek euskal administrazioen maila guztietan bultzatu behar dira, horiek gabe nekez ziurta baitaiteke genero-ikuspuntua behar bezala ezartzea.

Gobernantzaren atala osatzeko, administrazioaren lanaren arlo zehatzetan genero-ikuspegia txertatzen laguntzen diren beste neurri batzuk definitu dira, adibidez, jarduera estatistikoan, prestakuntzan, arautegi-jardueran, aurrekontuetan, kontratuetan, diru-laguntzetan, eta abarren.

Ondoren, berdintasunaren aldeko gobernantza hobetzeko hamahiru neurri azaldu dira. Aurrerago, planaren indarraldian lehentasunez bete beharko diren helburuak adieraziko dira. Era berean, helburu bakoitza betetzeko zer erakundek parte hartu behako duen eta jarraipen-eta ebaluazio-adierazleak zehaztuko dira. Adierazleak, batez ere, planaren urteko balioespena egiteko datuak biltzeko eta ustiatzeko jarraipen-sistemari dagokionez zehaztuko dira.

Helburu horiek zehazteko, euskal herri-administrazioetan gobernantza hobetzeko neurrien betetze-maila aintzat hartu da eta, egokitzen jo denean, erkidego, foru eta udal administrazioetarako helburuak bereizi dira, baita neurri txikiagoko tokiko administrazioetarako ere.

GOBERNANTZA HOBETZEKO NEURRIAK

- G1. Berdintasunerako plangintza areagotzea eta hobetzea.
- G2. Berdintasunerako unitate administratiboak sortzea eta indartzea.
- G3. Berdintasunerako koordinazio-egiturak sortzea eta indartzea.
- G4. Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.
- G5. Prestakuntza jardueretan genero ikuspegia sartzea.
- G6. Enplegu publikora sartzeko eta bertan sustatzeko hautaketa prozesuetan berdintasunari buruzko edukiak sartzea.
- G7. Hizkuntza eta/edo beste komunikazio-elementu batzuk modu ez-sexistan erabiltzea.
- G8. Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea.
- G9. Aurrekontuetan genero ikuspegia txertatzea.
- G10. Sektorekako eta zeharkako planetan genero-ikuspegia sartzea.
- G11. Kontratu, diru laguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea.
- G12. Epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua sustatzea.
- G13. Kotsultarako eta parte-hartzeko organoetan genero-ikuspegia sartzea.

G1: BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA AREAGOTZEA ETA HOBETZEA:

Plangintzak erabateko garrantzia du berdintasun politikak lantzeko prozesuan. Alde batetik, hausnarketa egiteko guneak antolatzen dituztelako, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna errealitatean nolakoa den ikusteko, berdintasun horren bilakaera nolakoa izan den jakiteko, eta zer aldaketa gertatu diren eta zergatik aztertzeko; eta, beste aldetik, erakundeei berdintasunerako helburuetan trebatzen laguntzen dietelako, administrazioen barruan politikak ezartzeko aliantzak eta lantaldeak sortzeko eta, oro har, berdintasun politiken eraginkortasuna areagotzeko.

4/2005 Legeak emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak egiteko beharra arautzen du hainbat artikulutan, eta eskakizun hori ezartzen du, bai administrazioen hainbat mailatarako (15. artikulua), bai partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresetarako (40. artikulua).

15. artikulua. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako planak.

- 1. Legegintzaldi bakoitzean, Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onetsi behar du. Plan horretan, hain zuzen, euskal herri-aginteei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dira. Plan hori egiteko orduan, euskal herri-administrazio enparauei parte hartzeko aukera eman behar die Eusko Jaurlaritzak.*
- 2. Aurreko paragrafoan aipatutako plan orokorraren jarraibideak eta gidalerroak garatzeari dagokionez, Jaurlaritzaren sail bakoitzak bere planak edo jarduketak programak egingo ditu.*
- 3. Foru-aldundiek eta udalek berdintasunerako planak eta programak onetsi behar dituzte, Eusko Jaurlaritzaren plangintza orokorrean ezartzen diren jarraibide eta gidalerroekin bat; halaber, eta horretarako beharrezkoak diren baliabide materialekin eta ekonomi eta giza baliabideak eskainita, beren sail, erakunde autonomo eta menpean edo lotuta dituzten gainerako ente publikoetan aipatutako planek eta lege honek jasotzen dituzten neurriak benetan eta modu koordinatuan betetzen direla bermatuko dute. Udalek banaka zein kide diren edo ondore horietarako osa ditzaketen mankomunitateen bidez egin ditzakete jarduketak horiek. Horretarako, Eusko Jaurlaritzaren laguntza teknikoa eta dagokion foru aldundiaren laguntza ekonomikoa izango dituzte, batez ere ahalmen ekonomiko eta kudeaketa-ahalmen txikia dutenek”.*

40. artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak.

- 1. Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresek (...) emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko neurri zehatzak eta eraginkorrak biltzen dituzten planak edo programak egin behar dituzte.*

1991n, EAEko Emakumeentzako Ekintza Positiboko I. Plana onartu zen, eta, harrezkero, Eusko Jaurlaritzak plan orokorrak onartu ditu legegintzaldi bakoitzean, herri-aginteen jarduera bideratzeko emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan. Berdintasunerako plan orokorrean aurreikusitakoa garatzeko, Eusko Jaurlaritzako sail guztiek berdintasunerako programazioak osatzen dituzte urtero.

Hiru foru-administrazioek ere berdintasunerako planak dituzte, azken urteotan eginak, iraupen bera ez badute ere. Toki-administrazioei dagokienez, 2010ean 67 udalerri eta 6 mankomunitatek zuten onartutako berdintasunerako plan bat (mankomunitate horietan 29 udal zeuden).¹ Harrezkero, beste hiru plan onartu dira; hortaz, euskal biztanleen % 87, gutxienez, berdintasunerako plan bat duen udalerri batean bizi dira.

Hori horrela izanik, euskal herri-administrazioen helburua ez da soilik planen kopurua handitzea, berdintasunerako plangintza-prozesuak hobetzea ere bada; udalerri txikien egoerari ere arreta berezia jarri beharko litzaioke.

Egoera bestelakoa da partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresetan; izan ere, motel eta bakoitza bere erara ari dira sartzten berdintasunaren arloko plangintza. 2011n, lau enpresa publikok zuten barneko berdintasun-plana, eta beste batek osatze-prozesuan zuen berea. Hortaz, hazkuntza-irizpidea aurrerapenaren faktore esanguratsutzat har daiteke.

Plangintza-prozesuak garatzen eta ezartzen laguntzeko, Berdinsarearen barruan sortutako eta Emakunderen web-orrian kontsulta daitekeen *Tokiko berdintasun-planak diseinatzeko, kudeatzeko eta balioesteko gida* begiratzea gomendatzen da.

¹ Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen betetzearen, garapenaren eta aplikazioaren jarraipena.

Plan honen indarraldian helburu hauetan eragin beharko litzateke lehentasunez:

G1.1 Berdintasunerako plan bat duten udalerrien kopurua handitzea

Inplikaturako erakundeak	Autonomia-erkidegoko administrazioa, foru-administrazioa eta toki-administrazioa.
Adierazleak	Berdintasunerako plan bat duten udalen, mankomunitateen, koadrilen eta partzuergoen kopurua. Plangintza-prozesuei ekin dieten edo berdintasunerako programak edo planak dituzten udalerri txikien kopurua.

G1.2 Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresak, berdintasunerako plan bat dutenak, gehitzea.

Inplikaturako erakundeak	Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresak.
Adierazleak	Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresak, berdintasunerako planak dituztenak: kopurua.

G1.3 Berdintasunerako plangintza-prozesuak hobetzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Berdintasunerako plana osatzerakoan honako hauek izan dituzten erakundeen kopurua: - aurretiko diagnostikoa - arlo guztien partaidetza teknikoa eta politikoa - herritarrek parte hartzeko prozesuak Berdintasunerako plana ebaluatzea aurreikusten duten erakundeen kopurua. Berdintasunerako plan edo programarako berriazko aurrekontu bat esleituta duten erakundeen kopurua.

G2. BERDINTASUNERAKO UNITATE ADMINISTRATIBOAK SORTZEA ETA INDARTZEA

Berdintasunerako erakunde, organo edo unitateak sortzea, eta horiek berdintasuna bultzatzeko langileak izatea giltzarria da berdintasun-politikak euskal erakunde guztietan sar ditzaten sustatzeko. Horiek sortzeaz edo egotez gain, oso garrantzitsua da, halaber, honako hauek aintzat hartzea: erakunde-organigraman duten lekua, osatzen dituzten pertsonen kopurua eta profila, eta horien dedikazioa.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legeak ezartzen duenez, egitura horiek sortzeko beharra dago, bai Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan (11. artikulua), bai foru- eta toki-administrazioetan (10. artikulua).

11. artikulua. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako unitateak.

1. Autonomia Erkidegoko Administrazioak bere egiturak egokitu beharko ditu, eta horren bidez, Eusko Jaurlaritzako sail bakoitzean administrazio-unitate bat egongo da, eginkizun hauek betetzeko: saileko zuzendaritza eta arloak eta 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.

10. artikulua. Foru- eta toki-administrazioak.

1. Foru- eta toki-administrazioek, bakoitzak bere burua antolatzeke dituen eskumenen eremuan, beren egiturak egokitu behar dituzte, halako moduz non administrazio bakoitzak emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak bultzatu, programatu, ebaluatu eta horiei buruzko aholkuak ematen jardungo duen erakunde, organo edo administrazio-unitate bat izango baitu, gutxienez, dagokion jarduera-eremuan.

Bestalde, azaroaren 27ko 213/2007 Dekretuak berdintasuneko unitate administratiboen funtzioak, trebakuntza eta horiek Eusko Jaurlaritzako sailetara nola atxiki arautzen ditu, eta zehazten du zer erakunde autonomok eta ente publikok eratu behar duten beren berdintasunerako unitate propioa. Honako hauek, hain zuzen:

- Eustat, Euskal Estatistika Erakundea.
- IVAP, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.
- HABE, Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundea.
- Euskal Herriko Polizia Ikastegia.
- Osalan, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.
- EITB, Euskal Irrati Telebista.
- Osakidetza, Euskal Osasun Zerbitzua.
- ETS, Euskal Trenbide Sarea.

Orain arte gai horren inguruan egindako ebaluazioek adierazten dute Eusko Jaurlaritza sailek, Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzuak, Garapenerako Lankidetzaren Euskal Agentziak eta foru aldundiek berdintasunaren aldeko egiturak dituztela. Gutxienez dedikazio osoa eta prestakuntza berezia dituen pertsona batek osatzen ditu.

Egoera bestelakoa da toki-administrazioan –udal-administrazioa edo udalaz gaindikoa–. 2010ean, 49 udalek eta 5 mankomunitatek zuten berdintasuneko administrazio-unitate bat; horietatik 30ek berdintasunarekin soilik lotutako egitekoak zituen unitate bat zuten. Ez dirudi egoera hori asko aldatu denik 2011n.

2010ean, 103 lagunek lan egiten zuten 54 administrazio-unitatetan, eta hori aurrerapen bat izan zen 2008aren aldean; baina, 2011ko datuek diotenez, kopurua zertxobait mantendu da, handitu baino gehiago. Krisiaren eraginak zehatzago ezagutzeko zain gaude, baina, teknikari batzuek aurreratu dutenez, arlo horretako langileen berdintasun-lanetarako dedikazio-denborari eragingo lioke gehiago (arlo horretako zereginak beste jarduera batzuekin partekatu behar dituzte), kopuruari baino.

Eusko Jaurlaritzako eta foru-aldundietako berdintasunerako unitateak osatzen dituzten langile gehienek (% 70) 150 orduko edo gehiagoko berdintasuneko berariazko prestakuntza dute. Udaletan, berdintasunerako sailetan lan egiten duten hiru lagunetik bik 150 ordu baino gehiagoko berariazko prestakuntza izan dute.

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako eta foru-administrazioetako langile horietako gehienak A mailan daude; udaletan, berriz, gehienak B mailan. Behin-behinekotasuna ohikoagoa da toki-administrazioan (kontratuen % 55) gainerako administrazioetan baino (% 90 inguru kontratu finkoak dira), 2011ko datuen arabera.

Lehentasunezko helburuak planteatzerako orduan, kontuan izan behar da berdintasunerako unitateen egungo egoera, bai eta aurrekontu-murrizketak administrazioei dakarzkien erronkak ere (berdintasuneko teknikariek denbora gutxiago ematea zeregin horietan, kontratuak ez berritzea, zenbait jarduera garatzeko azpikontrataziora jotzea, eta abar). Ildo horretatik, ezinbestekoa da iraunkortasun-baldintzetako berdintasunaren arloko teknikariak kontratatzekeo babes- eta sustapen-neurriak eustea edo, halakorik egon ezean, sortzea.

Nolanahi ere, toki-administrazioetan berdintasuneko teknikariak kontratatzeko, baliagarria izango da *Berdintasunerako teknikariak kontratatzeko eredu*a kontsultatzea. HAEek, EUDELe, Funtzio Publikoko Zuzendaritzak eta Emakundek egin dute, eta Emakunderen web-orrialdean kontsulta daiteke.

Berdintasunerako unitateen arloan, planaren indarraldian helburu hauetan eragin beharko litzateke lehentasunez:

G2.1 Berdintasunerako unitateak edo teknikariak dituzten toki-administrazioen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Toki-administrazioak.
Adierazleak	Berdintasunerako unitateak edo teknikariak dituzten toki-administrazioen kopurua. Berdintasunean soilik eta lanaldi osoz lanean diharduten teknikariak dituzten udalerrien ehunekoa.

G2.2 Berdintasunerako unitateak edo teknikariak dituzten erakunde autonomoen eta Eusko Jaurlaritzako sailei atxikitako herri-erakundeen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde autonomoak eta Eusko Jaurlaritzako sailei atxikitako herri-erakundeak.
Adierazleak	Berdintasunerako unitateak edo teknikariak dituzten erakunde autonomoen eta Eusko Jaurlaritzako sailei atxikitako herri-erakundeen kopurua.

G2.3 Berdintasuneko teknikarien egoera eta maila profesionala hobetzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Herri-erakundeetan berdintasuna bultzatzen lan egiten duen pertsonen kopurua, hauen arabera: - kontratu-harremana - lanaldi-mota - lan-kategoria edo maila administrazio-eskalan izaera zentral edo horizontaleko organoei atxikitako berdintasunerako administrazio-unitateen kopurua

G3. BERDINTASUNERAKO KOORDINAZIO EGITURAK SORTZEA ETA INDARTZEA.

Koordinazioa kudeaketaren oinarrizko helburu bat da; bereziki beharrezkoa da arlo batean diharduen erakundea edo batera diharduten erakundeak konplexuak bada/badira. Zeharkakotasun-estrategia bat maila eta funtzio guztietan bultzatu nahi denean, helburua ezinbesteko bihurtzen da; halaxe esan dute EAEn arlo horretan diharduten profesionalek berdintasunerako politikak hobetzeko azken urteetan egin diren foroetan.

Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako 4/2005 Legearen 12. eta 13. artikuluek EAEko berdintasun-politikak koordinatzeko oinarrizko egiturak biltzen ditu: Emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde arteko eta sail arteko batzordeak.

12. artikulua. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea.

1. Horren bidez, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea sortu da; organo horren eginkizuna izango da Autonomia Erkidegoko Administrazioak eta foru- eta toki-administrazioek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan garatzen dituzten politikak eta programak koordinatzea. Emakunderen zuzendaria izango da batzordearen buru.
2. Emakunde Emakumearen Euskal Erakundeari atxiki zaio Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea.
3. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordearen osaera, eginkizunak, antolaketa eta funtzionamendu-araubidea erregelamenduz ezarriko dira. Eusko Jaurlaritzak, foru-aldundiek eta udalek ordezkari-kopuru bera izango dute batzordean.

13. artikulua. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail arteko Batzordea.

1. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail arteko Batzordea da Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan gauzatzen dituen jarduketak koordinatzeko organoa; batzordea Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundeari atxikiko zaio.
2. Batzordearen eginkizunak, osaera, antolaketa eta funtzionamendu-araubidea erregelamenduz ezarriko dira.

Legeak agindutakoa betez, 2006an, emakumeen eta gizonen berdintasunerako sailen arteko batzordea arautzen duen abenduaren 26ko 261/2006 Dekretua onartu zen, eta 2007an, emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakundeen arteko batzordea arautzen duen urtarrilaren 16ko 5/2007 Dekretua. Biak funtzionatzen ari dira.

Foru-erakundeei dagokienez, 4/2005 Legearen betetze, garatze eta ezartze mailaren jarraipen-txostenaren arabera, 2010ean hiru foru aldundiek sail arteko koordinazio egiturak zituzten.

Halaber, udalerrien arteko koordinazioa sustatu da Berdinsarearen bidez. Berdinsarea berdintasunaren aldeko eta indarkeriaren kontrako euskal udalerrien sarea da, eta 2005ean sortu zen Emakunderen eta Eudelen hitzarmenaren bidez. Egun, 59 udalerrik parte hartzen dute, eta horiek Euskadiko biztanleriaren % 76 hartzen dute. Horrez gain, udalerri txikietan emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko eta emakumeen kontrako indarkeria ezabatzeko, Berdinbidean zerbitzua jarri da abian, berdintasun-politiketan dinamizatzeko eta aholkatzeko helburuarekin.

Euskal udalerrietako sail arteko (edo arlo arteko) koordinazioko egiturak nabarmen gehitu ziren 4/2005 Legea atera eta lehendabiziko urteetan: 6 ziren 2005ean, eta, 15, berriz, 2010ean. Azkeneko datuen arabera, baina, gelditu egin da, nolabait, egitura horien sorkuntza: 2011n, 16 ziren. Nolanahi ere, gero eta berdintasunerako politika gehiago sartzen dira beste helburu batzuekin diseinatutako koordinazio-egituretan (30 udalerrik izaera orokorragoko koordinazio-egituretan dute berdintasunaren lotura hori).

Berdintasunerako politiken koordinazioaren arloan bada oso auzi garrantzitsu bat: erakundeek zer egiten duten emakumeen kontrako indarkeriari aurre egiteko. Horretarako, 4/2005 Legeak berariazko mekanismoak ezartzen ditu.

62. artikulua. Erakundeen arteko koordinazioa.

1. Autonomia Erkidegoko Administrazioak gai honetan eskumenak dituzten gainerako euskal herri-administrazioekin erakunde arteko lankidetzak-akordioak egin daitezzen sustatuko du; horrela, etxeko tratu txarrak eta sexu-erasoak gertatzen diren kasuetan, erantzuna koordinatua eta eraginkorra izango da, eta biktimei laguntza integrala eta kalitatezkoa bermatuko zaie. Era berean, gai honetan eskumenak dituzten gainerako erakundeekin ere lankidetzarako bideak bilatu beharko dira.

2. Lankidetzak-akordio horietan, Autonomia Erkidego osorako homogeneousak izango diren jarduketak-irizpideak edo -protokoloak finkatuko dira, era horretako kasuetan dihardutenei zuzenduak. Gainera, mekanismo batzuk ezarriko dira akordiotan, aldeek konpromisoak betetzen dituzten jarraipena egiteko eta ebaluatzeak.

3. Foru- eta toki-administrazioek zera bultzatuko dute: aurreko bi paragrafoetan aipatutako akordioak eta protokoloak garatu, zehaztu eta administrazio bakoitzaren errealitatera egokituko dituzten lankidetzak-akordioak eta protokoloak har daitezela beren lurralde-eremuan.

2009ko otsailaren 3an, etxeko tratu txarren eta sexu indarkeriaren biktima diren emakumeei arreta hobea emateko erakundeen arteko II. Akordioa sinatu zen, jarduera-protokolo homogeneo eta koordinatu bat ezartzeko erkidego osorako, biktimak artatzen dituzten talde profesionalen jarduerari dagokionez. Erakundeen Arteko II. Akordioak Jarraipen Batzorde bat sortzea aurreikusten du, akordioan jasotzen diren neurriak ezartzen direla bermatzeko, eta jarduera bateratuak eta hobekuntzak proposatzeko.

Aurrerapenak egin badira ere, berdintasuneko teknikarik behin eta berriro esan dute administrazioetako arloen jarduerak genero-ikuspegia administrazioen jarduera-arloetan txertatzea zaila dela. Prozesu hori bereziki zaila da kezka horiez urrun egon izan diren arloetan. Koordinazio horretan, aurre egin behar zaio berdintasunerako politikak berdintasuneko teknikarien eta arloen gai eksklusiboak direlako usteari: prestakuntza bidez eta berdintasuna bultzatuz aurre egin behar zaio, erakundeetako goi mailetatik.

Koordinazioaren arloan, helburu hauetan eragin beharko litzateke lehentasunez:

G3.1 Udalerrri arteko koordinazio-espazioetan parte hartzen duten toki-administrazioen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Toki-administrazioak.
Adierazleak	Berdinsarean edo berariaz berdintasuna lortzeko diren udalerrri arteko beste koordinazio-espazio batzuetan parte hartzen duten euskal udalerrien kopurua. Berdinbidean edo beste koordinazio-espazio batzuetan parte hartzen duten euskal udalerrri txikien kopurua.

G3.2 Berdintasunerako sail arteko koordinazio-egiturak dituzten toki-administrazioen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Toki-administrazioak.
Adierazleak	Berdintasun arloko sail arteko koordinazio-organoa duten toki-administrazioen kopurua. Berdintasun arloko sail arteko koordinazio-prozesuak gauzatzen dituzten udalerrri txikien kopurua.

G3.3 Berdintasunerako sail arteko koordinazio-egitura duten Eusko Jaurlaritzako sailen kopurua handitzea eta horrek parte hartzen duen arlo kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Autonomia-erkidegoko administrazioa.
Adierazleak	Berdintasun arloko koordinaziorako Saileko Talde Teknikoa duten sailen kopurua eta ehunekoa. Saileko Talde Teknikoan parte hartzen duten arlo eta erakunde autonomoen eta sailei atxikitako herri-erakundeen ehunekoa, sailaren arabera banakatua.

G3.4 Emakumeen aurkako indarkeriaren arloan berriazko koordinazio-egiturak dituzten herri-administrazioen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Autonomia-erkidegoko administrazioa, foru-administrazioa eta toki-administrazioa.
Adierazleak	Prebentzioa, antzematea eta indarkeriaren biktimak diren emakumeak artatzea hobetzeko berriazko koordinazio-organoa duten administrazioen kopurua.

G4. ESTATISTIKA ETA AZTERLANETAN GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA

Errealitatea ezagutzeko eta politika publikoekin jorratuko diren beharrak zehatz-mehatz ezaugarritzeko –diren modukoak direla ere–, beharrezkoa da informazio zehatza eta eguneratua izatea politika horien xedeari buruz. Berdintasunaren berariazko arloan, hau egin behar da ezagutza hori lortzeko: estatistika-erregistroak aldatu; datu-baseak aldagai berriekin definitu; laginak aldatu, estatistika-lanak zorrotasunez azal ditzaten emakumeen eta gizonen artean egon daitezkeen diferentziak; eta, nagusiki, genero-ikuspegia txertatu euskal administrazioek informazioa jasotzeko eta aztertzeko egiten dituzten lan guztien oinarrian.

Helburu hori emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legearen 16. artikuluan jasotzen da: herri-aginteei zenbait baldintza bete behar dituzte beren azterlanak eta estatistikak egiterakoan.

16. artikulua. Estatistiken eta azterlanen egokitzapena.

Eguneroko jardunean genero-ikuspegia behar den moduan integratuko dela bermatzeko, azterketa eta estatistikak prestatzeko orduan, euskal botere publikoek:

- a. Egiten dituzten estatistika, inkesta eta datu-bilketa guztietan sexu-aldagaia sistematikoki sartu.*
- b. Estatistikako eragiketetan adierazle berriak ezarri eta sartu; hain zuzen ere, emakumeen eta gizonen balio, rol, egoera, baldintza, jomuga eta beharretan dauden aldeak, horien guztien adierazpena eta aztertuko den errealitatearekin duten elkarreragina hobeto ezagutzea posible egiteko.*
- c. Beste aldagai batzuen eragina ezagutzea posible egiteko beharrezkoak diren adierazleak eta mekanismoak diseinatu eta sartu, aldagaiok agertzeak bereizkeria anizkoitzeko egoerak sorrarazten baditu esku hartzeko eremuetan.*
- d. Sartutako aldagaiak sexu-aldagaia oinarri hartuta ustiatu eta aztertzeko adinako lagin zabalak aurkeztu.*
- e. Dauden datuak ustiatu; horrela, esku-hartzearen eremu ezberdinetan emakumeek eta gizonek bizi dituzten egoera, baldintza, jomuga eta premia ezberdinen berri eduki ahal izango da.*
- f. Gaur egun dauden estatistika-definizioak berrikusi eta, hala badagokio egokitu, emakumeen lana aintzatetsi eta baloratzeko laguntzeko eta emakumeen zenbait kolektiboren estereotipazio negatiboa saihesteko.*

Araudi hori onartu zenetik aurrerapenak egin dira, zalantzarik gabe: horien artean, nabarmentzekoa da Eustatek arlo honetan hasitako lana, hots, bere webguneak toki bat eskaintzen dio emakumeen eta gizonen berdintasunari; bestalde, erakundeetako estatistikak daude, non eskuarki informazioa sexu aldagaiaren arabera bereizita ematen den. Hala ere, oraindik ere handia da euskal herri-aginte guztiek 16. artikuluan eskatutako baldintza guztiak betetzea lortzeko erronka.

Hori horrela, 2011n, beren estatistiketan sexu aldagaia sartzen zuten 28 euskal udalerritatik erdiak noizbehinka egiten zuten, eta antzeko proportzio batek ustiatzen eta interpretatzen zuen informazioa genero-ikuspegia aintzat hartuta, sistematikoki edo noizbehinka. Genero-adierazleak ez dira maiz erabiltzen; udaletxeetan ia anekdotikoa da, eta beste administrazio batzuetan noizbehinkakoa, sistematikoa baino.

Egoera oro har hori bada ere, euskal erakundeek zenbait gauza interesgarri gauzatu dituzte, sortzen eta aztertzen duten informazioa, erregistroak eta datu-baseak genero-ikuspuntutik aztertzeko kezka erakutsi dute. Hala ere, horrek ez du esan nahi kasu guztietan adierazle berriak erabili direnik, bai ordea, alor guztiek parte hartu dutela eta datuak sortzeko eta tratatzeko prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeko modu berri bat dagoela. Nolanahi ere, argi dago arlo hau garatzen jarraitu behar dugula, eta lan horretan ezinbestekoa izango dela Euskal Estatistika Batzordearen eta Euskal Estatistika Kontseiluaren lankidetzak.

Estatistikaren eta azterlanen arloan, planaren indarraldian helburu hauetan eragin beharko litzateke lehentasunez:

G4.1 Emakumearen egoerari buruzko eta/edo berdintasunaren arloko berariazko azterlanen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Euskal herri-erakundeek egindako emakumearen egoerari buruzko eta/edo berdintasunaren arloko berariazko azterlanen kopurua. Euskal herri-erakundeek emakumearen egoerari buruz eta/edo berdintasunaren arloan egindako eta askotariko diskriminazioa pairatzeko arriskuan dauden taldeak aintzat hartzen dituzten berariazko azterlanen ehunekoa.

G4.2 Azterlan eta estatistiketan sexu aldagaia sartzen duten euskal herri-erakundeen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Sexu aldagaia noizbehinka edo sistematikoki sartzen duten herri-erakundeen kopurua. Web-orrialdeetan eskaintzen duten estatistika-informazio ofizialean sexu aldagaia sistematikoki sartzen duten herri-erakundeen kopurua.

G4.3 Azterlan eta estatistiketan sexu aldagaia ustiatzen eta aztertzen duten euskal herri-erakundeen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Honako hauek noizbehinka edo sistematikoki egiten dituzten herri-erakundeen kopurua: - Datuak sexuaren arabera bereizi, datuak ustiatu edo interpretatzerakoan. - Sexu aldagaiaren eta askotariko diskriminazioaren beste aldagai batzuen arteko gurutzaketa erabili. - Gizon-emakumeen arteko ezberdintasunak identifikatu eta aztertu. - Genero-adierazleak sartu. Herri-erakundeek egindako azterlan eta estatistikak, generoaren arabera ezberdintasunen analisia duten txostena jasotzen dutenak: ehunekoa.

G5. PRESTAKUNTZA JARDUERETAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA.

Euskal herri-administrazioen gobernantzan genero-ikuspegia sartzeak bi gauza eskatzen ditu: batetik, langileek emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko oinarritzko ezagutzak izatea, eta, bestetik, gizon-emakumeen arteko ezberdintasunak eta ezberdintasun-arlo nagusiak identifikatzea. Herri-erakundeen agendan, desberdintasunaren kontrako borroka lehentasun izateko, ezinbestekoa da arduradun politiko guztiak sentsibilizatzea, administrazioen maila guztietan.

Beharrezkoa da, halaber, berdintasuneko berariazko prestakuntza erabilgarri eta eguneratua izatea; eta trebakuntza-prozesu horietan berdintasun-politikak bultzatzen, diseinatzen, betearazten eta jarraitzen dituzten langileak aritzea, baina baita beste politika sektorial batzuen edo politika orokorren arduradunak diren teknikariak ere; hala, administrazioen estrategia eta jarduera guztietan nabaritutako da genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legearen 17. artikuluaaren arabera, euskal herri-administrazioetako langileak arlo horretan gaitu behar dira.

17. artikulua. Euskal herri-administrazioetako langileen gaikuntza.

- 1. Euskal herri-administrazioek neurri egokiak hartu behar dituzte beren langileei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan oinarritzko prestakuntza mailakatu eta iraunkorra eskaintzeko (...).*
- 2. (...) euskal herri-administrazioek beren langileak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan trebatzeko planak gertatu eta egikaritu behar dituzte, bai eta erantzukizun politikoa duten pertsonak sentsibilizatzeko jarduketak egin ere.*

HAEEk emandako informazioarekin bat, herri-administrazioetako hainbat mailatako 292 lagunek jaso zuten 2011n berdintasuneko berariazko prestakuntza; erakunde horrek sustatutako prestakuntza guztietako parte-hartzaile guztien % 2 inguru. Zenbaketa hurbilago baten arabera, (aurreko horiez gain) 1.105 lagunek jaso dute berdintasunarekin lotutako berariazko prestakuntza, eta horien % 70 emakumeak izan dira. Halaber, 2011n, 13 euskal erakundek zituzten berdintasuneko prestakuntza-planak.

Zifra horien arabera, jaitsi egin da urteko parte-hartzaile kopurua 4/2005 Legea atera eta lehendabiziko urteekin alderatuta. Zifra horiekin batera, berdintasuneko teknikariek adierazi dute, batetik, pizgarriak bilatu beharra dagoela, berdintasunarekin lotutako gaietatik urrun egon diren arloetako langileek berdintasuneko prestakuntzan parte har dezaten, eta, bestetik, garrantzitsua dela herri-administrazioek sustatzen eta diseinatzen duten prestakuntza guztiak genero-ikuspegia aintzat har dezaten lortzea.

Genero-ikuspegia prestakuntza-ekintzetan txertatzeak zera eskatzen du:

- Emakumeen eta gizonen behar eta interes desberdinak kontuan hartzea prestakuntza-beharren diagnostikoan, eta prestakuntza-ekintza ezagutarazteko kanalak zehaztean.
- Neurriak hartzea, bai ikasleen eta bai irakasleen artean, bi sexuetako pertsonen ordezkaritza orekatua edo, gutxienez, esparruko ordezkaritzarekiko proportzionala izan dadin.
- Ekintza positiboko neurriak hartzea, emakumeek ordezkaritza gutxi duten esparruei buruzko prestakuntza-ekintzetan eta zuzenean sustapen profesionalari loturiko prestakuntza-ekintzetan emakumeek parte har dezaten errazteko.
- Hala badagokio, prestakuntza-ekintzari dagokion esparruan emakumeek eta gizonen duten egoerari buruzko alderdi diferentzialak barne hartzea prestakuntza-dukietan.
- Prestakuntza-ekintzarako prestatuko diren materialetan hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egitea.
- Prestakuntza-ekintzan parte hartzen duten pertsonen ikastarora joatea ardura pertsonalekin eta familiarekin bateratu ahal izateko neurriak egituratzea (prestakuntza lan-ordutegian gauzatzea, mendetasuna duten pertsonentzako zaintza-zerbitzuak ezartzea, eta abar).
- Ebaluazio-sistematik lortutako emaitzak sexuaren arabera aztertzea, neurri zuzentzaileak hartzea justifikatzen duen diferentziarik dagoen ikusteko.

Prestakuntzaren arloan, planaren indarraldian helburu hauetan eragin beharko litzateke lehentasunez:

G5.1 Berdintasuneko berriazko prestakuntza-plana duten herri-administrazioen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Autonomia-erkidegoko administrazioa, foru-administrazioa eta toki-administrazioa.
Adierazleak	Berdintasunaren arloko indarreko prestakuntza-plan bat duten euskal herri-administrazioen kopurua.

G5.2 Berdintasuneko berriazko prestakuntza jasotzen duten teknikarien eta politikarien kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Berdintasunaren arloko berriazko prestakuntza jaso duten euskal herri-erakundeetako teknikari eta politikarien kopurua, erakundearen arabera.

G5.3 Berdintasun-edukiak dituzten baina berdintasunera berriaz bideratzen ez diren prestakuntza-jardueren ehunekoa handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Berdintasun-moduluak edo -edukiak sartzen dituzten baina berdintasunera berriaz bideratzen ez diren ikastaroen, saioen edo mintegien kopurua eta ehunekoa, erakundearen arabera azalduta.

G6. ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEKO ETA BERTAN SUSTATZEKO HAUTAKETA PROZESUETAN BERDINTASUNARI BURUZKO EDUKIAK SARTZEA.

Herri-administrazioetako langileen berdintasunaren arloko prestakuntza handitzeko helburua bi estrategien inguruan egituratu da: alde batetik, oraingo langileen prestakuntza, eta, bestetik, enplegu publikorako hautagaiei eskatuko zaizkien ezagutzetan gai hau sartzea.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legearen 17. artikulua aurreneko bi paragrafoen arabera, berdintasuna bultzatzeaz arduratzen diren langileak arlo horretan gaitu behar dira, eta, horrez gain, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko edukiak sartu behar dira enplegu publikorako hautaketa-prozesuen ikasgai-zerrendan.

17. artikulua. Euskal herri-administrazioetako langileen gaikuntza.

3. Halaber, euskal herri-administrazioek bermatu egin behar dute emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko programak sustatu eta diseinatzeko eta aholkularitza teknika eskaintzeko lanpostuetan dauden langile teknikoek esperientzia edota gaitasun zehatza dutela. Xede horrekin, ezagutzei buruzko berariazko betekizunak ezarriko dituzte lanpostu horietara sartu ahal izateko.

4. Enplegu publikora sartzeko hautapen-prozesuen gaien artean, euskal herri-administrazioek emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioari eta horrek administrazio-jardueran duen aplikazioari dagozkion edukiak sartu behar dituzte.

Bestalde, berdintasunerako Legearen 20. artikulua arabera, enplegu publikora sartzeko eta hori lortzeko eta sustatzeko prozesu guztietan berdinketa hausteko klausula bat sartu behar da, emakumeen aldekoa, baldin eta emakumeen ordezkartza txikia bada.

20. artikulua. Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

4. Egoki ikusten diren beste neurri batzuk ere hartu ahal diren areen, enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautapen-prozesuak erregulatzen dituzten arauak honakoak izan beharko dituzte:

a) Klausula bat, administrazioaren jardueraren kidego, eskala, maila eta kategorietan emakumeei lehentasuna ematen diena, baldin eta trebakuntzaren ikuspegitik emakumeen eta gizonen artean gaitasun bera badago, eta kidego, maila, eskala eta kategoria horietan emakumeak %40 baino gutxiago badira. Salbuespena

izango lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten ezaugarriak dituenen –nolanahi ere, ezaugarriok ez dute eragin behar sexuaren ziozko bereizkeriarik–; kasurako, laneratzeko eta lanbide-sustapenerako arazo bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea.

Berdintasunerako unitateetan lan egiten duten langileen berariazko prestakuntzak edo esperientziak bilakaera ona izan du, finkatuz joan da azken urteetan. Eusko Jaurlaritzako, foru-

aldundietako eta udaletako berdintasunerako unitateak osatzen dituzten langileek 150 ordu baino gehiagoko berariazko prestakuntza dute kasu gehienetan –% 60k baino gehiagok–.

Euskal herri-administrazioetako hautaketa-prozesuen ikasgaietan emakumeei eta gizonei buruzko berdintasunari buruzko edukiak sartzeari dagokionez, 4/2005 Legearen betetze, garatze eta ezartze mailaren jarraipen-txostenaren arabera, 2005etik 2010era % 17,6tik % 40,6ra handitu da.

Enplegu publikoaren eskaintzen eta lekualdaketa-lehiaketen arloan, helburu hauetan eragin beharko litzateke lehentasunez:

G6.1 Berdintasun arloko berariazko prestakuntza eskatzen duten berdintasuneko teknikariak hautatzeko EAEko prozesuen ehunekoa handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Autonomia-erkidegoko administrazioa, foru-administrazioa eta toki-administrazioa.
Adierazleak	Berdintasuneko teknikariak eta eragileak hautatzeko edo sustatzeko prozesuak, berdintasunaren arloan gutxienez 150 orduko berariazko prestakuntza eskatzen dutenak: kopurua eta ehunekoa, esparruka (EAEko hiru administrazio mailetakoa).

G6.2 Emakumeen ordezkaritza txikia denean berdinketa hausteko emakumeen aldeko klausula bat duten enplegu publikoa lortzeko, hornitzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Autonomia-erkidegoko administrazioa, foru-administrazioa eta toki-administrazioa.
Adierazleak	Enplegu publikoa lortzeko, hornitzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuak, berdinketa hausteko emakumeen aldeko klausula bat dutenak, emakumeen ordezkaritza % 40koa baino txikiagoa den talde, eskala, maila eta kategorietan: ehunekoa, arloa (EAEko hiru administrazio mailetakoa).

G6.3 Enplegu publikoa lortzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen, ikasgai-zerrendan berdintasun-edukiak dituztenen, ehunekoa handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Autonomia-erkidegoko administrazioa, foru-administrazioa eta toki-administrazioa.
Adierazleak	Enplegu publikoa lortzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuak, gaietan – orokorretan eta espezifikoetan– emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko edukiak dituztenak: ehunekoa, esparruka (EAEko hiru administrazio mailetakoa).

G7. HIZKUNTZA ETA/EDO BESTE KOMUNIKAZIO ELEMENTU BATZUK MODU EZ SEXISTAN ERABILTzea.

Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun-egoera hizkuntzan islatzen da (eta komunikazio-elementuetan, irudietan barne), eta askotan hizkuntzak berak indartu egiten du egoera hori; izan ere, biei balio eta rol ezberdinak ematen dizkie oraindik ere. Euskal administrazioek rol garrantzitsua dute; hots, hizkuntza erabili behar dute gizartea eraldatzeko tresna gisa, eta, horretarako, errealitatea aipatzeko duten gaitasuna baliatu behar dute, baina baita errealitatea sortzekoa ere.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legeak administrazioen rol garrantzitsu hori jasotzen du. Horren arabera, hizkera sexista inoiz ez erabiltzeko eskatzen zaie administrazioei.

18. artikulua. Xedapen orokorrak.

4. Euskal herri-aginteez ez dute hizkera sexista erabiliko, ez zuzenean, ez beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen dituzten dokumentuetan eta euskarrietan.

Ez da erraza arau-eskakizun hori betetzen dela kontrolatzea; izan ere, nekeza da euskal erakunde guztien komunikazio guztiak aztertzea.

Nolanahi ere, 4/2005 Legearen ezarpenari buruzko tarteko ebaluazioak, hainbat motatako dokumentuak aztertu ondoren (deialdiak, lizitazioak, ebazpenak, EAEko eta lurralde historikoetako aldizkari ofizialetako edukiak, eta abar), 2005etik 2008ra hizkeraren erabilera ez-sexista % 2,9tik % 68,8ra gora egin zuela ondorioztatu zuen. 2010eko emaitzen arabera, hizkuntzaren erabilera ez-sexistak mailari eutsi zion (% 66,36).

Arlo honetako politikak hobetzeko berdintasuneko teknikariek egindako foroetan egindako analisisen arabera, erakunde guztietako arlo guztietako komunikazio orotan genero-ikuspegia sar dadin lortzeko ardura dago, bai eta arlo guztietako langileak gai honi buruzko prestakuntza izateko beharra ere.

Hizkuntzaren erabilera ez-sexista bideratzeko eta lortzeko, Emakundek zenbait gidaliburu egin ditu. Horietako batzuk arlo bakoitzeko berariazkoak dira, eta bere web-orrialdean kontsulta daitezke. Honako hauek dira:

- Guía de lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo (gaztelaniaz soilik).
- Guía de lenguaje para el ámbito de la cultura (gaztelaniaz soilik).
- Guía del lenguaje para el ámbito de la salud (gaztelaniaz soilik).
- Guía del lenguaje para el ámbito del deporte (gaztelaniaz soilik).
- Hezkuntzan erabiltzeko hizkuntza-jarraibideak.
- Euskararen erabilera ez sexista.

Halaber, erabilgarria izan daiteke *Nombra en red* doako software librea deskargatzea. Hizkera sexistarik ez erabiltzeko idazketa-proposamenak eskaintzen ditu, eta Emakumearen Institutuaren web-orrialdean eskura daiteke. Euskarako zuzenketak egiteko, MS Word-erako zuzentzailea deskarga daiteke Emakunderen web-orrialdetik.

Hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren arloan, plan honen indarraldian helburu hauetan eragin beharko litzateke lehentasunez:

G7.1 Hizkuntzaren erabilera ez-sexista egiten duten EAEko aldizkari ofizialetan argitaratutako dokumentuen ehunekoa handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Hizkuntzaren erabilera ez-sexista egiten duten EAEko aldizkari ofizialetan argitaratutako dokumentuen ehunekoa.

G7.2 Hizkuntzaren eta gainerako komunikazio-elementuen erabilera ez-sexista egiten duten euskal herri-administrazioen webguneetako edukien kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Hizkuntzaren eta gainerako komunikazio-elementuen erabilera ez-sexista egiten duten euskal herri-administrazioen web-orrialdetako edukien ehunekoa.

G8. ARAUDIAN BERDINTASUNAREN PRINTZIPIOA TXERTATZEA.

Generoaren arabera eragina aurrez ebaluatzea 4/2005 Legeak aurreikusitako tresna bat da, eta araudi- eta administrazio-jardueran berdintasun-helburuak txertatzen laguntzea du helburu, arauetan edo administrazio-ekintzetan proiektatutako jarduera aztertuz, eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak areagotzeko edo gutxitzeko ekarpenak eginez.

Hausnarketa bat eskatzen du –ex ante ebaluaketaren bidezkoa–, arau edo administrazio-ekintza baten diseinuan horrek emakumeen eta gizonen egoerarengan zer eragin izango duen aintzat hartzeko. Analisi horri esker, neurri zuzentzaileak ezarri ahal izango dira, baldin eta berdintasunaren gaineko eragin negatiboa antzematen bada, araua edo administrazio-ekintza indarrean jarri aurretik.

Betebehar horiek (berdintasuna txertatzea, aurretiko ebaluazioa eta, hala badagokio, neurri zuzentzaileak sartzea) 4/2005 Legearen 18., 19. eta 20. artikuluetan jasotzen dira.

18. artikulua. Xedapen orokorrak.

1. Arauak garatu eta aplikatzerakoan, bai eta planak, programak eta politika publikoak, diru-laguntzen programak eta administrazio-egintzak formulatzeko beste tresna batzuk garatu eta aplikatzerakoan ere, euskal herri-aginteei modu aktiboan izango dute kontuan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzearen helburua.

2. Artikulu honetako lehen paragrafoan xedatutakoa betetzeko, euskal herri-administrazioen mende dauden sail, erakunde autonomo edo ente publikoek lege honetako 19. artikulutik 22.era bitartean ezarritakoari jarraitu behar diote. Nolanahi ere, foru- eta toki-erakundeek, beren eskumenez baliatuz eta beren arauetan dauden berezitasun formal eta materialak aplikatuz, artikuluetan ezarritakoa erakundeok dauzkaten antolakuntza- eta eginkizun-beharretara egokitu ahal izango dute.

19. artikulua. Generoaren arabera eraginaren aurretiazko ebaluazioa.

1. Administrazio-arau edo egintza bat egiten hasi aurretik, hori sustatzen duen administrazio-organoak ebaluatu egin behar du zein den proposamen horrek emakumeek eta gizonek kolektibo gisa bizi duten egoeran izan lezakeen eragina.

2. Eusko Jurlaritzak, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak proposatuta, arauak edo gidalerroak onetsi behar ditu, non adieraziko diren, batetik, zein izan behar diren aurreko paragrafoetan aipatzen den generoaren arabera eraginaren aurretiazko ebaluazioa

20. artikulua. Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

1. Egindako genero-eraginaren ebaluazioaren arabera, arau edo administrazio-egintzaren proiektuan sartu behar dira emakume- eta gizon-kolektiboaren egoeretan sor dezakeen eragin negatiboa indargabetzea helburu duten neurriak, bai eta antzemandako desorekak desagerraraztea eta sexuen berdintasuna sustatzea helburu dutenak ere.

V. planaren ebaluazioan bildutako datuen arabera, generoaren arabera eraginaren aurretiko ehun bat ebaluazio egin ziren urtean, gehienak Eusko Jaurlaritzarenak. Horrelako ebaluazio gutxiago daude foru-administrazioen arau eta administrazio-ekintzetan, eta are gutxiago, toki-administrazioetan. Zehazki, 2011. urtean, EAEn generoaren arabera 139 ebaluazio egin ziren guztira. Horien % 83 Eusko Jaurlaritzak, % 13 foru aldundiek eta % 4 udalek egin zituzten.

Aurretiko ebaluazioak egitea da xedea, baina baita egindako analisietatik ateratako neurri zuzentzaileak aplikatzea ere, dagokion araua berdintasunaren aldetik neutroa ez dela ondorioztatzen denean eta, horrenbestez, genero-eragina duenean. Hala, 2011n EAEko herri-administrazioek jakinarazitako arauetatik, aurretiko ebaluazioa egin zutenetik, erdian baino pixka bat gehiagotan baino ez zen araudia aldatu.

Administrazio Nagusian generoaren arabera eragin-ebaluazioak errazteko, 2012ko abuztuaren 21ean generoaren arabera eraginaren aurretiko ebaluazioa gauzatzeko jarraibideak eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ekidin eta berdintasuna sustatzeko neurriak onetsi zituzten.

Era berean, Emakundek *Generoaren arabera eraginaren txostenak egiteko gidaliburu*a prestatu zuen (web orriaren bidez kontsulta daiteke). Web-orrialdean, halaber, arlo jakin batean emakumeek eta gizonek duten egoera ezberdinaren analisia testuinguruan jartzen duten material osagarriak daude, eta baliagarriak dira generoaren arabera eraginari buruzko txostenak egiteko arlo hauetan:

- Kirolak
- Landa-garapena eta nekazaritza
- Herritarren segurtasuna
- Ekintzailatza eta ETEak
- Garraioa eta mugikortasuna
- Ikerketa, garapen teknologikoa eta berrikuntza (I+G+B)
- Informazioaren gizartea.

Gipuzkoako Foru Aldundiak ere gidaliburu bat du web-orrialdean: *Gipuzkoako Foru Aldundiaren izaera orokorreko xedapenen Genero Inpaktua Ebaluatzeko Txostenak egiteko jarraibideak*.

Araugintzan berdintasuna txertatzearen arloan, helburu hauetan eragin beharko litzateke lehentasunez:

G8.1 Generoaren araberako eraginaren ebaluazioak egiten dituzten foru- eta toki-administrazioen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Foru- eta toki-administrazioa.
Adierazleak	Araudiaren generoaren araberako eraginaren ebaluazioak egin dituzten foru- eta toki-administrazioen kopurua. Generoaren araberako aurretiko ebaluazioak egitea arautzen duten jarraibideak eta beste ildo edo akordio batzuk onartu dituzten foru- eta toki-administrazioen kopurua.

G8.2 Generoaren araberako eraginari buruzko alde zuzeneko ebaluazioa duten arauen ehunekoa handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Autonomia-erkidegoko administrazioa, foru-administrazioa eta toki-administrazioa.
Adierazleak	Generoaren araberako eraginari buruzko txostena duten arauen kopurua eta ehunekoa, administrazio-mailaren arabera.

G8.3 Berdintasuna sustatzeko neurriak dituzten arauen ehunekoa handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Autonomia-erkidegoko administrazioa, foru-administrazioa eta toki-administrazioa.
Adierazleak	Berdintasunera bideratutako neurriak barne hartu dituzten arauen kopurua eta ehunekoa: - Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa egin dela-eta. - Beste arrazoi batzuk.

G9. AURREKONTUETAN GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA.

Genero-ikuspegia aurrekontu-arau eta -programen diseinuan txertatzeari esker ikusten da aurrekontu-banaketak zer eragin duen –ez beti neutroa– emakumeen eta gizonen bizitza-egoeran eta -baldintzetan (eta emakumeen eta gizonen talde ezberdinetan); horretaz gain, berdintasuna lortzea erraztuko duen jarduera publikoa laguntzen da.

Diru-sarreraren eta gastuen politikak diseinatzeko, betearazteko eta ebaluatzeko orduan, ezin da ahaztu emakumeek eta gizonek egoera ezberdina bizi dutela arlo ekonomikoan, sozialean eta politikoa. Aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertuz gero, baliabide publikoek gizon-emakumeen arteko ezberdintasunak murrizteko zer ekarpen egiten duten jakin dezakegu, eta komunitatearen ongizatearen sorreran eta banaketan modu ekitatiboan lagundu.

Helburu hori bereziki egokia da egun, krisi ekonomikoa bizi dugun honetan; izan ere, nabarmen ari dira handitzen euskal populazioaren pobrezia-arriskuaren adierazleak, eta emakumeak dira kaltetuenak. Zerbitzu publikoak murriztearen mehatxuak ere areagotu dezake desberdintasuna (kasu batzuetan gauzatu egin da mehatxu hori); izan ere, emakumeak izan ohi dira adingabeen eta mendeko adinekoen zaintzaileak, krisi ekonomikoak bereziki kaltetutako bi taldeak, hain zuzen.

Halaber, euskal administrazio guztietan zeharkako politika bat ezartzen bada, esplizituki identifikatu behar da zer aurrekontu esleitzen zaien berdintasunerako politikei, nekez gauzatuko bailirateke baliabide nahikorik gabe.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak ezarritakoaren arabera, euskal administrazioek berariazko aurrekontu-esleipenak izendatzeko betebeharra dute berdintasun-politikei heltzeko (14. artikulua).

14. artikulua. Xedapen Orokorra.

Administrazio autonomiko, foral eta lokalek, urtero, lege honetan jasotzen diren eginkizunak betetzeko eta neurriak egikaritzeko behar dituzten ekonomia-baliabideak izendatuko eta zehaztuko dituzte bakoitzaren aurrekontuetan.

Berdintasun-politikei azken urteetan egindako jarraipenari esker, legea betetzeko zenbait zailtasun hauteman dira: hala, berdintasun-plan bat dutela adierazi duten tokiko administrazioen % 56k soilik baieztatu du aurrekontuetan berdintasunerako atal zehatz bat dutela. Foru-administrazioek identifikatu dute aurrekontu hori, bai eta EAEko Administrazio Orokorrek ere, zailtasun batzuekin bada ere.

Aurrekontuak genero-ikuspegiarekin diseinatzeari dagokionez, zailtasunak identifikatu dira horren hedapenean administrazioaren maila guztietan, bai eta nolabaiteko irizpidezberdintasuna ere. Gainera, egoera sozioekonomikoaren eraginez berdintasunera bideratutako aurrekontuak murrizteko arriskua adierazi da; izan ere, egungo testuinguruan, udalerri askok oso aurrekontu mugatuak dituzte.

Aurrekontuen arloan, planaren indarraldian helburu hauetan eragin beharko litzateke lehentasunez:

G9.1 Berdintasunerako berariazko aurrekontuak dituzten herri-administrazioen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Autonomia-erkidegoko administrazioa, foru-administrazioa eta toki-administrazioa.
Adierazleak	Berdintasunera bideratutako berariazko aurrekontua duten euskal herri-administrazioen ehunekoa. Berdintasunera berariaz bideratutako aurrekontuaren ehunekoa, administrazio bakoitzeko aurrekontu osoaren aldean.

G9.2 Aurrekontuak berdintasunean duen eraginaren aurretiko balorazioa egiten duten herri-administrazioen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Autonomia-erkidegoko administrazioa, foru-administrazioa eta toki-administrazioa.
Adierazleak	Onartu aurretik berdintasunean duten eragina ebaluatu duten euskal herri-administrazioen aurrekontu orokorren kopurua. Onartu aurretik berdintasunean duten eragina ebaluatu duten euskal herri-administrazioen aurrekontu partzialen kopurua.

G9.3 Genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzeko jarduerak egiten ari diren herri-administrazioen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Autonomia-erkidegoko administrazioa, foru-administrazioa eta toki-administrazioa.
Adierazleak	Genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzeko jarduerak egiten ari diren erakundeen kopurua.

G10. SEKTOREKAKO ETA ZEHARKAKO PLANETAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA.

Gero eta plangintza gehiago erabiltzen ari da euskal erakundeetan azken urteetan, eta horrek estrategiak, helburuak eta horiek lortzeko baliabideak eta tresnak definitzen lagundu du. Plangintza-prozesuei eta horien jarraipena egiteari esker, hobetu egin da EAEko administrazioen kudeaketaren eraginkortasuna.

Administrazioetako mailetako plan kopuruak gora egiteak koordinazio-erronka garrantzitsua dakar; eta hori bereiziki garrantzitsua da zeharkako politikak ezartzeko orduan; berdintasun-politiketan, kasu, administrazio guztietako estrategia eta neurri guztiak iragazkortu nahi baitituzte.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legearen 3.4 eta 18.1 artikuluen arabera, EAEko sektorekako politika guztiek genero-ikuspegia barneratu behar dute.

3.4. artikulua. Genero-ikuspegiaren integrazioa.

4. Euskal herri-agintek genero-ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekintza guztietan, halako moduz non horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeke eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarriko duten.

18.1. artikulua. Xedapen orokorrak.

Arauak garatu eta aplikatzerakoan, bai eta planak, programak eta politika publikoak, diru-laguntzen programak eta administrazio-egintzak formulatzeko beste tresna batzuk garatu eta aplikatzerakoan ere, euskal herri-agintek kontuan hartuko dute emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko helburua, eta horren arabera jardungo dira.

Hori lortzeko formula hau da: berdintasun-politikez eta sektorekako edo zeharkako beste politika batzuek arduratzen diren pertsonen arteko lan-prozesuak ezartzea, prozesu horietan neurri zehatzak sortzeko, eta neurri horiek urteko plan operatiboetan kontuan hartu, ezarri eta ebaluatzeko, nola berdintasun arloko planei dagokienez, hala kasuan kasuko eremuko edo sektoreko planei dagokienez.

Genero-ikuspegia sektorekako politiken plangintzan txertatzeko zereginean, gizon-emakumeen arteko ezberdintasun handia dutenek daukate lehentasuna, bai eta askotariko diskriminazioa pairatzen duten emakumei eragin dietenek ere, zaugarritasun handiko egoerak bizi baitituzte. Kontuan hartu behar dira, halaber, garapenerako lankidetzari eragiten dioten politikak, bestelako errealitate soziopolitiko, kultural eta ekonomikoak bizi dituzten gizon-emakumeengana bideratzen baitira; horietan, gizon-emakumeen arteko arraila oso handia izaten da.

Euskal erakundeek V. planaren jarraipen-prozesuan emandako informazioaren arabera (2011), identifikatutako sektorekako planen erdiak baino gutxiagok zeukaten gizon-emakumeen arteko ezberdintasunen bilketa eta analisia beren diagnostikoetan, eta berdintasunerako unitateen partaidetza –dela diseinuan, dela ezarpenean– ezberdina izan da administrazio mailaren eta aztertutako urtearen arabera. Ondorioz, esan daiteke ez dela jardun sistematizatu bat, garapenean aldaketa handiak dituen jarduna baizik.

Genero-ikuspegia sektorekako eta zeharkako planetan txertatzearen harira, plan honen indarraldian helburu hauetan eragin beharko litzateke lehentasunez:

G10.1 Berdintasunerako unitate edo eragile batek osatu eta ezarri dituen sektorekako edo zeharkako planen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Berdintasunerako unitate edo eragile batek osatu dituen sektorekako edo zeharkako plan estrategikoen kopurua eta ehunekoa. Berdintasunerako unitate edo eragile batek ezarri dituen sektorekako edo zeharkako plan estrategikoen kopurua eta ehunekoa.

G10.2 Beren diseinu-, ebaluazio- eta kudeaketa-prozesuetan genero-ikuspegia kontuan hartzen duten sektorekako eta zeharkako planen ehunekoa handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Honako hauek egiten dituzten sektorekako eta zeharkako plan estrategikoen kopurua eta ehunekoa: - diagnostiko-fasean gizon-emakumeen egoera ezberdina aztertu; askotariko diskriminazioa pairatzeko arriskua duten emakume-taldeak berariazko egoerak barne. - berdintasunaren aldeko helburu eta neurriak barne hartu; askotariko diskriminazioa pairatzeko arriskua duten emakume-taldeak berariazko egoerak barne. - jarraipena eta ebaluazioa egiteko genero-adierazleak aurreikusi; askotariko diskriminazioa pairatzeko arriskua duten emakume-taldeak berariazko egoerak barne.

G11. KONTRATU, DIRU LAGUNTZA ETA HITZARMENETAN BERDINTASUNERAKO KLAUSULAK SARTZEA.

Herri-administrazioek kontratazioen, diru-laguntzen edo hitzarmenen bidez sustatzen duten jarduera ekonomikoa oso tresna interesgarria da jarduera hori berdintasuna sustatzen duen ikuspegi batetik egiten laguntzeko.

Administrazioek berariazko irizpideak ezarri izan dituzte diru-laguntza, kontratu edo hitzarmenatarako, kontratatzen diren, diruz laguntzen diren edo hitzarmenak sinatzen dituzten erakundeek gaitasun edo esperientzia maila jakin batzuk dituztela bermatzeko; hartara, esku-hartzeen kalitatea bermatzen da. Hala, aurretiko esperientzia, jarduerak egingo dituzten langileen gaitasuna eta kaudimen ekonomikoa administrazioen eta egitura ekonomikoaren arteko harremana zehaztu izan duten irizpideetako batzuk dira.

Azken urteetan, irizpide horiez gain, zenbait klausula edo baldintza hartu dira aintzat; horien artean, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzkoak. Neurri horien lege-estaldura 4/2005 Legearen 20.2 artikuluan dago, hor aipatzen baitira nola jarduera garatzeko baldintzak (kontratatutako, diruz lagundutako edo hitzartutako proiektuaren edukia), hala antolakuntzan berdintasun-irizpideak aplikatzea (gaitasun teknikoa, antolakuntzako langileen artean berdintasun-neurriak aplikatzea, eta abar).

20. artikulua. Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

2. Egoki irizten zaien beste neurri batzuk ere hartu ahal diren arren, euskal herri-administrazioek, beren diru-laguntzak arautzen dituen araudian eta legeei buruzko kontratuetan horrela baimentzen duen kasuetan, aurkeztutako proiektu edo eskaintzan genero-ikuspegiak duen integrazioa baloratuko duen irizpide bat sartuko dute esleipenerako irizpideen artean. Kasu horietan beretan, hautagaien edo lizitatzailleen gaitasun teknikoa baloratzeko irizpideen artean eta, hala badagokio, diru-laguntzen onuradunek bete behar dituzten baldintzen artean, pertsona horiek emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken edo jarduketaren garapenean izan duten ibilbidea baloratuko da.

Orobat, kontratuen legediari eta hurrengo paragrafoan jasotakoari men eginez, kontratua gauzatzeko baldintzen artean esleipendunak izango duen betebeharrak jasoko da: prestazioa egiterakoan, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak aplikatzea.

Zaila da euskal herri-administrazioek azken urteetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko klausulak aplikatzeko prozesuari buruzko ondorioak ateratzea. Izan ere, berrikusketan modu ezberdinak erabili dituzte (laginen azterketa dokumentala, instituzioek emandako informazioa...) eta era askotako informazioaren aurkeztu dute; beraz, urtero aztertutako kontratazio prozeduren, diru-laguntzen eta/edo hitzarmenen marjinak oso zabalak dira.

Nolanahi ere, dirudienez berdintasun-klausulen eragina zertxobait txikiagoa izan da hitzarmenei dagokienez (% 15etik behera 2010eko eta 2011ko hitzarmenetan), eta gehiago erabiltzen dira kontratazioetan eta diru-laguntzetan (kasuren batean % 34ra iristen da). Administrazioek ere ezberdin erabiltzen dituzte irizpide horiek; gutxiago ageri dira udal eta mankomunitateetan, eta, gehiago, berriz, foru-administrazioetan eta EAEko Administrazio Orokorrean.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde arteko batzordeak eta berdintasunerako klausulei buruzko lan-talde teknikoak egindako lanaren fruitu, gaian espezializatutako espazio berri bat kontsulta daiteke *Emakunderen webgunean. Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmen publikoetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulei buruzko gidaliburuaz* gain, bestelako material ugari eskaintzen ditu: klausula-ereduak, plegu-ereduak, oinarri arautzaileen ereduk, txosten juridikoak, eta abar.

Kontratuetan eta diru-laguntzetan berdintasun-klausulak txertatzearen harira, helburu hauetan eragin beharko litzateke lehentasunez:

G11.1 Kontratu eta/edo diru-laguntzetan berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten herri-erakundeen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan, berdintasunerako klausulak txertatu dituzten herri-erakundeen kopurua. Kontratuetan berdintasunerako klausulak aplikatzeari buruzko akordioak, arauak edo zirkularrak onartu dituzten herri-erakundeen kopurua. Diru-laguntzetan berdintasunerako klausulak aplikatzeari buruzko ordenantzak, erregelamenduak edo akordioak onartu dituzten herri-erakundeen kopurua.

G11.2 Berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten kontratuen ehunekoa handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Berdintasunerako klausulak txertatu dituzten kontratuen kopurua, administrazio arloaren eta sartutako irizpide motaren arabera.

G11.3 Berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten diru-laguntzen, hitzarmenen eta beken ehunekoa handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Berdintasunerako klausulak txertatu dituzten diru-laguntzen kopurua, administrazio arloaren eta sartutako irizpide motaren arabera. Berdintasunerako klausulak txertatu dituzten hitzarmenen kopurua, administrazio arloaren eta sartutako irizpide motaren arabera. Berdintasunerako klausulak txertatu dituzten beken kopurua, administrazio arloaren arabera.

G12. EPAIMAHAIETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ORDEZKARITZA OREKATUA SUSTATZEA.

Helburu honetan honako hauek bateratzen dira: emakumeen eta gizonen arteko oreka egotea, bai enplegu publikoko prozesuetako hautaketa-epaimahaietan, bai administrazioen sariak emateko sortutako epaimahaietan.

4/2005 Legeak 20. artikuluko 4.b, 5. eta 6. paragrafoetan aurreikusten ditu errekerimendu horiek.

20. artikulua. Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

4. (...) enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautapen-prozesuak erregulatzen dituzten arauak honakoak izan beharko dituzte:

4. b) Klausula bat, hautaketa-epaimahaietan trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izango dela bermatzeko.

5. Egoki ikusten diren beste neurri batzuk ere hartu ahal diren arren, administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako edozein sari mota emateko sortzen diren epaimahaiak erregulatuko dituzten arauak, eta kultura edota arte-funtsak eskuratzeko gaitutako antzeko organoak erregulatzen dituztenek, klausula bat izango dute, hautaketa-epaimahaietan trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izango dela bermatzeko.

6. Aurreko bi paragrafoetan adierazitakoaren ondoreetarako, ordezkariak orekatua izango da lau kide baino gehiago dituzten epaimahaietan edo antzeko organoetan sexu bakoitzak gutxienez % 40ko ordezkariak baldin badu. Gainerakoetan, sexu biak ordezkariak daudenean.

Euskal instituzioek mandako informazioaren arabera, lehen alderdiari dagokionez, nahiko ohikoa da enplegu publikoko lanpostuak eskuratzeko, betetzeko eta sustatzeko prozesuetan epaimahaien osaera orekatua izatea: 2011n, EAEko administrazioetako hainbat arlotan identifikatutako epaimahai guztietatik osaera orekatua zutenak % 55 eta % 96 artean izan ziren.

Epaimahaietan gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua bermatzen duen klausula bat barne hartzen duten sarien ehunekoaren bilakaerari dagokionez, datuen arabera, oso aldagarritasun handia dago urtearen eta erakundearen arabera, eta ezin da ondorio erabakigarriarik atera. Nolanahi ere, ez dira hain ohikoak toki-administrazioen artean (% 15 2010ean eta % 28 2011n), V. planeko diagnostikoak jasotzen zuen egoera gaingaitu bada ere. Horren arabera, EAEko Administrazio Orokorrek sustatu zituen 20.5 artikuluan adierazitakoa aintzat hartu zuten sari guztiak.

Epaimahaien osaeran emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatuak sustatzearen harira, helburu hauetan eragin beharko litzateke lehentasunez:

G12.1 Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatuak duten epaimahaien edo antzeko organoen ehunekoa handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Funts kulturalak eta/edo artistikoak eskuratzeko epaimahaiak eta sariak emateko epaimahaiak, emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatuak sustatzeko klausula bat txertatzen dutenak: ehunekoa.

G12.2 Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatuak duten epaimahaien ehunekoa handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautapen-prozesuetako epaimahaiak, emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatuak sustatzeko klausula bat txertatzen dutenak: ehunekoa. Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatuak sustatzeko klausula bat duten enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautapen-prozesuetako epaimahaien ehunekoa.

G13. KONTSULTARAKO ETA PARTE HARTZEKO ORGANOETAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA.

Herritarrek politika publikoak diseinatzeko, kudeatzeko eta jarraitzeko prozesuetan gero eta gehiago parte hartzeak partaidetza hori legitimatzen du, bai eta herritarrak auzi publikoetan inplikatu daitezten ahalbidetzen ere. Hori oso interesgarria da, une honetan herritarrak arlo publikotik aldentzen ari baitira.

Hainbat prozesu eta egitura moten bidez parte har daiteke –mota batzuk egonkorragoak dira, beste batzuk puntualagoak–, eta herritarrek ez ezik, ezaugarri, baldintza edo interes jakin batzuk dituzten pertsonak biltzen dituzten erakundeek (elkarteek) ere egin dezakete.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak administrazioei eskatzen die berdintasun-politiketan parte hartzearen eremuan bideak jar ditzatela elkarteek eta erakundeek politika sozialak, ekonomikoak eta kulturalak garatzen parte har dezaten, bai Administrazio Orokorrean, bai foru eta udal-administrazioetan (24.5 artikulua, 6.k artikulua eta 7.1.k artikulua).

24. artikulua. Elkarteak eta erakundeak.

5. Autonomia Erkidegoko Administrazioak beharrezkoak diren baliabideak bultzatu eta jarriko ditu entitate bat sortzeko, emakumeek eta herritarren elkarteek politika sozial, ekonomiko eta kulturalen garapenean benetan eta modu askean parte hartzeko bidea eskainiko duena, eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal herri-administrazioekin hitz egiteko solaskide onargarria izango dena.

6. artikulua. Foru-administrazioen eginkizunak.

k) Erakunde publiko zein pribatuekin harremanak finkatzea eta partaidetza eta lankidetzarako bideak ezartzea, baldin eta erakundeon xedeek edo eginkizunek lurralde-eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesten laguntzen badute.

7. artikulua. Tokiko administrazioaren eginkizunak.

1. k) Erakunde publiko zein pribatuekin harremanak finkatzea eta partaidetza eta lankidetzarako bideak ezartzea, baldin eta erakundeon xedeek edo eginkizunek lurralde-eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesten laguntzen badute.

Administrazio Orokorrari dagokionez, ekainaren 9ko 103/1998 Dekretuari jarriki, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen Aholku Batzordea sortu zen, emakumeen eta gizonen berdintasunaren helburuan inplikaturako EAEko elkarte-egituraren informazio-, kontsulta- eta proposamen-organo moduan. Batzordearen helburua berdintasun-printzipioa sustatzea da, eta lau jarduera-arlo ditu: sozio-kulturala, prestakuntzakoa, osasun-laguntzakoa eta hausnarketa feministarena.

Halaber, berdintasun-politikei 2010ean eta 2011n egindako jarraipenarekin bat, foru-administrazioek ere badute herritarrek parte hartzeko berdintasun-batzorde edo -organorik. Gutxienez 24 euskal udalerrik erregistratu dute egoera hori urte horietan –2008ko zifren oso antzekoak–. Azken administrazio-eremu horretan, ohikoagoa da berdintasunekoak berariaz ez diren arren beren funtzio eta helburuen artean hori sustatzea aurreikusten duten organoak egotea (32 udalerrri 2011n).

Bilakaera positiboa izanagatik ere, badago zer hobetu: dela erakunde guztietan hedatzeari dagokionez, dela gizarte-partaidetzako benetako tresna gisa duten ahalmena indartzeari dagokionez.

Bestalde, 4/2005 Legearen printzipio orokorretako baten arabera, administrazio-organoetan emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua sustatu behar da:

3. artikulua. Printzipio orokorrak.

Euskal aginte publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lor dadin erabakiak hartzeko eremu guztietan. Lege honen ondoreetarako, pertsona anitzeko administrazio-organoetan ordezkartza orekatutzat joko da, hain zuzen, sexu biek % 40ko ordezkartza dutenean, gutxienez.

Organo horiek diagnostikoz, helburuz eta gizarte-aldaketako tresnez hornitzen dituzte politika publikoak; eta kontsulta, aholkularitza, kooperazio eta ebaluazio funtzioak izaten dituztenez, ezinbestekoa da horietan emakumeen ikuspegia, beharrak eta egoerak presente egotea.

Arlo honetan EAEn azken urteetan lortutako ezarpen mailari dagokionez, aipatu beharra dago 2011n euskal administrazioetan identifikatutako 201 kide anitzeko organoetatik % 38 inguruk emakumeen eta gizonen partaidetza orekatu zutela. Beraz, 8 puntu igo da 2009ko egoeraren aldean.

Parte hartzeko eta kontsultarako organoen harira, helburu hauetan eragin beharko litzateke lehentasunez:

G13.1 Berdintasunerako herritarren partaidetzako batzorde edo organo bat duten herri-erakundeak gehitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Herritarrek parte hartzeko batzorde edo organo bat, berdintasunera berariaz bideratua; horrelako kontseilu edo organoren bat duten herri-erakundeen kopurua eta ehunekoa.

G13.2 Herritarrek parte hartzeko batzordeak eta organoak, beren osaeran eta beren funtzio eta helburuen artean berdintasuna txertatzen dutenak, gehitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Berdintasunera berariaz bideratuta ez dauden eta honako baldintza hauek betetzen dituzten batzorde edo organoen kopurua eta ehunekoa. - Epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzeko klausula bat txertatzea. - Berdintasun arloan diharduten gizarte zibileko erakundeek parte hartzea. - Berdintasunean adituak diren pertsonen parte hartzea. Berdintasunera berariaz bideratuta ez dauden batzorde edo organoak, beren funtzio eta helburuen artean berdintasuna bultzatzea dutenak: horrelako batzorde edo organoen kopurua eta ehunekoa.

BERDINTASUN GAIETAN ESKU HARTZEKO ARDATZAK

Gobernantza hobetzeko neurriak ez ezik, Emakumeen eta gizonen VI. berdintasun-planak berdintasunaren arloko lehentasunezko jarduera-alorrak biltzeko ardatzak ere jasotzen ditu. Ardatz bakoitza lanerako lehentasunezko ildoak zehazten dituzten programak biltzen ditu. Guztira, VI. planak hiru ardatzetan bildutako zortzi programa ditu:

ESKU HARTZEKO ARDATZEN ETA PROGRAMEN ZERRENDAA		
I. ARDATZA: BALIOAK ALDATZEA EMAKUMEAK AHALDUNTZEA	BALIOAK ETA	1. programa: Balioak aldatzea.
		2. programa: Ahalduntze pertsonala laguntzea.
		3. programa: Ahalduntze kolektiboa laguntzea.
		4. programa: Ahalduntze soziala eta politikoa laguntzea.
II. ARDATZA: ANTOLAKUNTZA ERANTZUKIDEA	GIZARTE	5. programa: Erantzunkidetasuna eta denboraren erabilera berriak.
		6. programa: Erantzunkidetasunezko adiskidetzea.
III. ARDATZA: AURKAKO DESAGERRARAZTEA	EMAKUMEEN INDARKERIA	7. programa: Sentsibilizazioa eta prebentzioa.
		8. programa: Detekzioa eta arreta.

Programa bakoitzera bi helburu estrategiko edo orokor ezarri dira, programari orokorki eta koherentziaz heltzeko. Bestalde, helburu estrategikoak helburu operatibotan banatu dira, errazago betetzeko. Helburu operatiboetan zer erakundek hartuko duten parte eta jarraipen-eta balioespen-adierazleak zehaztu dira. Adierazleak zehazteko, haien erabilgarritasuna hartu da kontuan, batez ere, eragiketa estatistikoak edo aldizkako azterlan ofizialak erabiliz. Orain erabilgarri ez dauden adierazleei dagokienez, ezinbestekoa da parte hartuko duten administrazioekin lankidetzan aritzea, berdintasuna bermatzeko beren erantzukizunak ere proposatutako adierazleak neurtzeko mekanismoak biltzen baititu.

Helburu estrategikoen eta operatiboen planaren bidez lortu nahi diren xedeak argitzen dituzte. Ondorioz, plana gauzatzen parte hartuko duten erakunde bakoitzak gauzatu beharko dituen jarduerak zehazteko abiapuntua dira.

Ondoren, emakumeen eta gizonen VI. berdintasun-planaren ardatzak, programak eta helburu estrategikoen egitura zehaztu da. Aurrerago, helburu operatiboak azalduko dira.

I. ARDATZA: BALIOAK ALDATZEA ETA EMAKUMEAK AHALDUNTZEA				II. ARDATZA: GIZARTE ANTOLAKUNTZA ERANTZUKIDEA		III. ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA DESAGERRARAZTEA	
1. PROGRAMA: BALIOAK ALDATZEA	2. PROGRAMA: AHALDUNTZE PERTSONALA LAGUNTZEA	3. PROGRAMA: AHALDUNTZE KOLEKTIBOA LAGUNTZEA	4. PROGRAMA: AHALDUNTZE SOZIALA ETA POLITIKOA LAGUNTZEA	5. PROGRAMA: ERANTZUKIDETASUNA ETA DENBORAREN ERABILERA BERRIAK	6. PROGRAMA: KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA	7. PROGRAMA: SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA	8. PROGRAMA: DETEKZIOA ETA ARRETA.
1. Balioak aldatzea sustatzea, pertsonen sexuaren arabera emandako genero estereotipoak eta rola ezabatuz.	1. Emakumeen autoestimua konpontzen eta garatzen laguntzea.	1. Emakumeen laneratzea, lan baldintzak eta maila igozteko aukerak hobetzea, taldeen eta egoera aniztasuna kontuan hartuta.	1. Emakumeen elkarte mugimenduak sustatzea eta emakumeen parte hartzea bultzatzea.	1. Erantzukidetasuna eta zaintzaren etika bultzatzea.	1. Enpresen kultura eta jardura kontziliazio erantzukiderantz aldatzea.	1. Indarkeriarik gabeko portaera ereduak bultzatzea.	1. Portaera bortitzak garai hautematea eta horiei buruzko informazioa areagotzea.
	2. Genero kontzientzia bultzatzea eta emakumeen autonomiaren garapena sustatzea.	2. Pobrezia edo/eta bazterketa arriskuan edo egoeran dauden emakumeen kopurua murriztea.	2. Erabaki eta eragin guzietan emakumeen presentzia eta partaidetza handitzea.	2. Emakumeek aisialdiaz gozatzeko eta autonomia/independetzia ekonomikoa lortzeko bideratutako denbora handitzea	2. Zerbitzuen ordutegien malgutasuna eta estaldura areagotzea.	2. Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazioa eta ikerketa hobetzea.	2. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimen babesa eta arreta oso bermatzea.
		3. Emakumeek gizarte baliabideak eskuratzeko aukera hobetzea, batez ere erabilera desberdintasun handia duten horietan, eta askotariko diskriminazio egoerei arreta handia jarri.			3. Hirigintzako plangintza eta herritarrei zuzendutako zerbitzuak aldatzea, kontziliazio erantzukidea errazteko		

I. ARDATZA: BALIOAK ALDATZEA ETA EMAKUMEAK AHALDUNTZEA

VI. planaren I. ardatzari jarraiki, balio-aldaketa eta emakumeen ahalduntzea ezinbesteko elementuak dira Euskadiko berdintasun-politika publikoetan. Balio-aldaketa eta emakumeen ahalduntzea batera lantzen dira; izan ere, emakumeen eta gizonen berdintasuna maila ezberdinetatik sustatzen duten erakunde guztien gomendioa izateaz gain, oso-oso lotuta daude.

Balioak aldatzea

Balioak aldatu ezean, ezin da gizartea eraldatu. Balioek edozer gizarte-eredu iraunarazten eta justifikatzen dute, eta eredu androzentriko eta matxista batetik berdintasunezko eredu batera igarotzen laguntzeko, beharrezkoa da beste balio batzuk garatzea, beste printzipio filosofiko, etiko eta politiko batzuk garatzea, eta gizartea horietan oinarritzea.

Zalantzarik gabe, egungo balioak, gureak, aldatu egin dira, baina oraindik ere onartzen dute hierarkian gizonak emakumeak baino gorago daudela, eta gizonen ekintzak emakumeenak baino garrantzitsuagoak direla. Emakume eta gizonek oso gazte direla barneratzen dituzte balio horiek, genero-bereizketako sozializazio-prozesu baten bidez. Gainera, mundua ulertzeko eta azaltzeko dugun moduaren parte dira, eta, horiei esker, gure sistemak genero-desberdintasunak eta -diskriminazioak onartzen eta iraunarazten jarraitzen du.

Ildo horretatik, planaren lehen ardatzari eta lan-programari izena jartzen dien balioak aldatzeko ideia indarra hartzen ari da; hain zuzen ere, izenburu hori du atal honek, eta VI. planak ardatz guztietarako hartu duen konpromisoa da. Pertsonen usteak aldatu beharra ekartzen duen lan zaila den arren, plan honek nahi duen gizarte-aldaketa lortzeko ezinbestekoa da. Ez da plan honetara mugatzen, gizartea eraldatzeko prozesu baten parte baita.

Zer balio aldatu nahi du VI. planak? Sexu-hierarkiari eusten dioten balioak; hots, arlo guztietan emakumeak eta femeninitasuna gutxiesten eta menderatzen dituztenak, maskulinitasunari nagusitasuna eta prestigioa ematen dioten balioen aldean. Sistema androzentriko batean, gizonen nagusitasuna legitimatzen da, eta emakumeen kontrako indarkeria iraunarazten da; hori dela eta, argi dago horrelako sistema batean hazi eta garatu den gizarte baten balioak aldatzeko prozesuak denbora gehiago behar duela.

Zer balio garatu eta finkatu nahi du VI. planak? Aurretik idatzi bezala, balio tradizionalak eraisteko, beste berri batzuk sortu, eraiki eta/edo finkatu beharra dago. Hori dela-eta, plan honek emakumeen eta gizonen berdintasuna balio gisa garatzeko lanean eragingo du. Berdintasuna, eskubide bat ez ezik, balio bat ere bada; gizakien aniztasuna aitortzetik eta pertsonen arteko desberdintasunak errespetatzetik sortzen den balioa, hain zuzen. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen zioen azalpenaren

arabera, sustatu nahi den berdintasun horrek «*emakumeen eta gizonen aniztasuna errespetatzen du, eta horien berezitasunak integratzen ditu, gaur egun gizonen eredia ezarri eta orokortzeko zabaldu den joera zuzentze aldera*».

Gizarte demokratikoetan berdintasunak gero eta pisu handiagoa du ordenamendu juridikoan, instituzionalean eta sozialean. Hala ere, nabaria da oraindik ez dagoela benetako berdintasunik, eta, gainera, emakumeak eta gizonak ez ditugula berdin aitortzen eta balioesten. Hori dela-eta, planaren helburu nagusi eta zeharkakoa emakumeen eta gizonen berdintasuna balio gisa garatzea dela idazten denean, esan nahi da berdintasunaren balioa garatu eta finkatzeko, bi mailatan lan egin behar dela.

Lehen mailak gizarte- eta lege-berdintasuna lortzearekin du zerikusia; hots, gure gizarteak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzeko mekanismo egokiak izatearekin. Lan horrek matxismoa eta androzentrismoa espazio publikotik indargabetzea eta ezabatzea ahalbidetzen du, emakumeei gizartean botere handiagoa izaten laguntzen die –ikusgai egongo baitira arlo guztietan eta historian–, eta beren ekintzak balioesten laguntzen du. Maila hori honako hauekin lotuta dago: aurrerapen juridikoekin eta emakumeentzako herritartasun-eskubideak finkatzearekin; gizarteak zaintza-lanak eta emakumeen lanak, funtzioak eta jarduerak balioestearekin; emakumeen eta gizonen behar eta egoera ezberdinei egokitutako baliabide publikoak diseinatzearekin; eta bizitza pribatu eta publikoko arlo guztietako ordezkaritzan ekitatea egotearekin. Maila horretan aurreratu da gehien, berdintasuneko politika publikoak medio.

Bigarren maila, emakumeen eta gizonen berdintasuna balio bat izateko, berdintasuna gure subjektibotasunean kokatzea da; hots, sinestea berdintasuna ez dela emakumeei emandako zerbait, emakumeei dagokien eskubidea baizik. Balio hori emakumeengan garatzeko, jarduerak diseinatu behar dira emakumeen horien ahalduzko pertsonala eta kolektiboa laguntzeko. Baldintza horiek emakume bakoitza bere bizitzaren gune bihurtzen lagundu behar dute, autonomiaren, autoestimua eta aintzatezte pertsonalaren eta kolektiboaren bidez, baita emakume bakoitzak bere gorputza eta ekintzak baliozta ditzan ere. Gizonen dagokienez, berdintasunaren balioa onartzeko, emakumeen baliokide izaten ikasi behar dute eta beren gorputzari, gaitasunei eta ekintzei ematen dieten gehiegizko balioa ahaztu behar dute. Berdintasunaren balioan maila horretatik eragitea funtsezkoa da indarkeria maskulinoa desagiteko, deslegitimatze eta errotik ezabatzeko, eta gizonengan gizakien garapenaren ikuspuntutik positiboak eta aberasgarriak diren beste esperientzia batzuk garatzeko, besteak beste, zainketa etika.

Azken batean, berdintasun subjektiboa, balio gisa, pertsona bakoitzak berdintasunerako eskubidea duela jabetzearekin lotuta dago; berdintasuna, hain zuzen, baliabideak, aukerak, bizitza-itzaropenak eta denbora-, aisia- eta gozamen-aukerak izateko eta bakean eta indarkeriarik gabe bizitzeko. Maila horretan aurrera egiteko, eraitsi eta ezabatu egin behar dira norberaren eta taldearen buruan sakon errotuta dauden balioak, sinesmenak, mitoak, estereotipoak eta rolak. Horra hor berdintasun-politika publikoen eta gizartearen erronka

handia. Europar Komunitateen Batzordearen 2006-2010 aldirako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako lan-planaren lehentasunezko arloetako bat estereotipo sexistak desagerraraztea zen. Era berean, Europako Batzordearen 2010-2015 aldirako Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako estrategian, diskriminaziorik eragiten ez duten rolak bultzatzea da banakoen aukerak eta potentziala ez mugatzeko gakoa. Horri jarraiki, 2011-2020 aldirako genero berdintasunaren aldeko Europako itunak ere neurri gisa biltzen du.

Gizartea planak proposatzen duen moduan eraldatzeko, balioak aldatu behar dira; balioak aldatzeko, berriz, emakumeen eta gizonen berdintasuna gizartearen eta norbanakoaren balio gisa garatu behar da. Horixe da plan honek genero-kultura berri bat lortzeko eta emakumeen eta gizonen erabateko herritartasuna lortzeko planteatzen duen xedea eta bidea.

Emakumeen ahalduntzea

Zer da emakumeen ahalduntzea? Emakumeen ahalduntzearen kontzeptua emakumeen eta gizonen berdintasuneko politiken esparruan ezagutarazi zen, Nazio Batuen Erakundearen Nairobiko Nazioarteko Konferentzian. Baina, handik urte batzuetara hartu zuen garrantzia, 1995ean, erakunde horrek Pekinen emakumeei buruz egindako IV. konferentzian, herri-aginteei emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzeko politikak eta jarduerak egiteko akordioen esparruan. Hala, Pekineko Adierazpenaren zenbait artikuluk kontzeptu horren garrantzia nabarmentzen dute. Zehazki, 7. artikulua arabera, *«muga eta oztopo horien kontra borrokatzeko eta mundu osoko emakumeen aurrerapena eta ahalduntzea sustatzeko konpromisoa hartzen dugu, eta erabaki dugu zeregin horrek premiaz ekitea eskatzen duela; erabakitasunez, itxaropenez, lankidetzan, elkartasunez, orain eta hurrengo mendeari begira ekitea, gainera»*. Ildo horretatik, 12. artikulua honako hau nabarmentzen du: *«emakumeen ahalduntzea eta aurrerabidea, baita pentsatzeko askatasunerako, kontzientzia, erlijio eta sinesmen, eta abarrerako eskubideak ere»*. Azkenik, 13. artikulua xedatzen du *«emakumeen ahalduntzea eta gizartearen arlo guztietan berdintasun egoeretan, erabakiak hartzeko prozesuetan botere-postuetan parte hartzea ezinbestekoak dira berdintasuna, garapena eta bakea lortzeko»*. Adierazpen hori egin zenetik, emakumeen ahalduntzea gizarteko eta politikako maila eta esparru guztietatik bultzatu behar den ezinbesteko elementutzat jo da. Euskadiko VI. planak esplizituki jasotzen du konpromiso hori.

Ahalduntzea *«emakumeen bide efektibo eta sendoa da, eta horrek pertsonalki eta genero gisa inorentzen dituzten gatibualdietatik ateratzea eta gatibualdiak ezabatzea dakar»*. *«Ahalduntzea eraldaketa-prozesu bat da, eta, horren bidez, emakumeak, poliki-poliki eta, batzuetan, urrats handiak eginez, historiako, politikako eta kulturako objektu izateari uzten dio, besteen objektu izateari uzten dio; hots, besteentzako izateari uzten dio eta bere bizitzako subjektu bilakatzen da; bera da historiako, kulturako, politikako eta gizarte-bizitzako protagonistal*»*.

Hori horrela izanik, emakumeen ahalduntzea VI. planeko helburu bat da, tresna bat eta prozesu bat, eta norberaren, taldearen, genero eta gizarte mailan gauzatu behar da. Berdintasun-politika publikoek ahalduntzea sustatu, garatu eta finkatu behar dute maila horietan guztietan.

Ardatzak lau programa ditu: lehenak balio-aldaketa du hizpide; balio-aldaketa beharrezkoa da emakumeen eta gizonen berdintasuna gizartearen lorpena izan dadin; etengabeko lorpena, eta atzeraezina. Gainerako hirurek norbanakoaren, taldearen eta gizartearen ikuspegirik heltzen diote ahalduntzeari.

VI. PLANA. I. ARDATZA. BALIOAK ALDATZEA ETA EMAKUMEAK AHALDUNTZEA

1. PROGRAMA: BALIOAK ALDATZEA	2. PROGRAMA: AHALDUNTZE PERTSONALA LAGUNTZEA
1.1 BALIOAK ALDATZEA SUSTATZEA, PERTSONEI SEXUAREN ARABERA EMANDAKO GENERO ESTEREOTIPOAK ETA ROLAK EZABATUZ. 1.1.1. Erantzukizun ekonomikoa gizonekin eta familiaren eta etxearen ardura emakumeekin lotzen duten umeen, gazteen eta helduen kopurua murriztea. 1.1.2. Emakumei eta gizonei lan-arloko rol eta estereotipo ezberdinak izendatzen dizkieten umeen, gazteen eta helduen kopurua murriztea. 1.1.3. Gazteek eta helduek etxeko lanak eta zaintza gizarte-behar bezala hartzea, eta arlo horretan gizonek, erakunde publikoek eta pribatuak eta gizarte zibilak ere parte hartu behar dutela ikustea, eta hala pentsatzen duten gazteen eta helduen kopurua handitzea. 1.1.4. Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin konprometitu dauden eta hori defendatzen duten pertsonen kopuru handitzea, batik bat beren kargura adingabeak dituzten, edo, beren erantzukizunengatik, adingabeentzako erreferentzia-eredu diren pertsonak (irakasleak, senideak, zaintzaileak, begiraleak, eta abar). 1.1.5. Eredu maskulino tradizionala zalantzan jartzen duten eta berdintasunarekin koherenteak diren jarrera eta portaerak dituzten gizon gazte eta helduen kopurua handitzea. 1.1.6. Urteko lan-programetan hezkidetzat sartzen duten ikastetxe formalen eta ez formalen kopurua handitzea. 1.1.7. Komunikabide sozialetan bi sexuen ordezkartza orekatua eta irudi plurala sustatzen duten programen eta edukien kopurua handitzea, edertasun-kanonetatik eta estereotipo sexistetatik at.	2.1. EMAKUMEEN AUTOESTIMUA KONPONTZEN ETA GARATZEN LAGUNTZEA 2.1.1. Autoestimua handiagoa antzematen duten emakumeen kopurua handitzea. 2.1.2. Emakumeen eta beren ekarpenen gizarte-aitorpena handitzea. 2.1.3. Mugimendu feministak eta emakumeen elkarteek gizarte-hobekuntzari egindako ekarpena hobeto aitortzea. 2.2 GENERO KONTZIENTZIA BULTZATZEA ETA EMAKUMEEN AUTONOMIAREN GARAPENA SUSTATZEA 2.2.1. Genero-desberdintasunek beren errealitateari zer-nola eragiten dioten eta beren autonomia, independentzia eta erabakiak hartzeko botere maila zer-nola aldatzen diren dakiten emakumeen kopurua handitzea. 2.2.2. Bizitzaren hainbat arlori dagokienez (osasuna, zainketa, lana, prestakuntza eta aisia) erabakian beren nahien, irizpideen, interesen eta beharren arabera hartzen dituzten emakumeen kopurua handitzea. 2.2.3. Bere burua zaintzeko ohitura duten neskak, emakume gazte eta helduen kopurua handitzea (aipatu ohiturak: behar pertsonaletara eta bizitza estilora egokitutako elikadura orekatua, jarduera fisiko pozgarria, eta arrisku jarrerak murriztea, besteak beste). 2.2.4. Aniztasun sentimentaletik eta sexualetik, harreman eta jokabide afektibo-sexualak beren nahi eta interesetara egokitzen dituzten emakumezko gazteen eta helduen kopurua handitzea.
3. PROGRAMA: AHALDUNTZE KOLEKTIBOA LAGUNTZEA	4. PROGRAMA: AHALDUNTZE SOZIALA ETA POLITIKOA LAGUNTZEA
3.1 EMAKUMEEN LANERATZEA, LAN BALDINTZAK ETA MAILAZ IGOTZEKO AUKERAK HOBETZEA, TALDEEN ETA EGOERA ANIZTASUNA KONTUAN HARTUTA 3.1.1. Emakume-taldeen jarduera- eta okupazio-tasa handitzea, kalitatezko lanpostuetan (mugagabeak eta lanaldi osoak) parte hartuz. Ildo horretatik, lehentasuna izango du, batetik, zientzia, teknologia, ekonomian eta finantzetan emakume ikerlarien kopurua handitzeak, eta, bestetik, teknologiako sektore aurreratu eta trinkoenetan emakume langileen kopurua handitzeak. 3.1.2. Enplegua eta autoenplegua sustatzen duten emakumeen kopurua handitzea. 3.1.3. Emakumeek sustatutako enpresa-proiektu finkatu, lehiakor eta nazioartekoak kopurua handitzea.	5.1 EMAKUMEEN ELKARTEEN MUGIMENDUAK SUSTATZEA ETA EMAKUMEAK HORIETAN PARTE HARTZERA BULTZATZEA 4.1.1. Berdintasunaren alde lan egiten duten emakume-elkarteen kopurua eta elkarteetan parte hartzen duten kideen kopurua handitzea. 4.1.2. Elkarte-mugimenduetan, alderdi politikoetan, sindikatuetan eta enpresa-elkarteetan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea. 4.1.3. Politika- eta gizarte-arloan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea, parte hartzeko formula berrien bidez. 4.1.4. Egitarauetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko helburuak dituzten erakunde sozialen kopurua handitzea.

- 3.1.4 Emakumeen eta gizonen batez besteko urteko soldata gordinen arteko aldea txikitzea, batez ere, aldea handiena duten sektoreetan.
- 3.1.5 Lantokietan mailaz igotzeko aukera duten emakumeen ehunekoa handitzea, batik bat gehien feminizatuta dauden sektoreetan.
- 3.1.6 Egoera txarrenetan dauden emakumeen gizarte-estaldura eta lan-baldintzak hobetzea; batik bat, lehen sektorean dihardutenena, etxekoandreena eta ezkutuko ekonomian dihardutenena, lan-baldintzak okertzearekin batera sortzen ari diren beste arrisku-talde batzuen artean.
- 3.1.7 Ikasketak aukeratzean, sexuen arteko ezberdintasun kuantitatiboa murriztea, sexu-bereizketa handiena dutenei eta laneratzeko aukera handiena dutenei lehentasuna emanez.
- 3.1.8 Enpresa eta erakunde pribatuetan berdintasun-planen kopurua handitzea.

3.2 POBREZIA EDO/ETA BAZTERKETA ARRISKUAN EDO EGOERAN DAUDEN EMAKUMEEN KOPURUA MURRIZTEA

- 3.2.1 Pobrezia edo/eta bazterketa arriskuan edo egoeran dauden emakumeen ehunekoa murriztea.
- 3.2.2 Erakundeek eskainitako erantzunak eta baliabideak baztertze-arriskuan dauden emakumeen beharretara hobeto egokitzea (zerbitzu sozialak, ekonomikoak, osasuna, hezkuntza, enplegua, justizia, segurtasuna eta etxebizitza).

3.3 EMAKUMEEK GIZARTE BALIABIDEAK ESKURATZEKO AUKERA HOBETZEA, BATEZ ERE ERABILERA DESBERDINTASUN HANDIA DUTEN HORIETAN, ETA ASKOTARIKO DISKRIMINAZIO EGOEREI ARRETA HANDIA JARRIZ

- 3.3.1 Generoaren araberako eten digitala murriztea, teknologia berriak erabiltzen dituzten emakumeen kopurua handituz; bereziki, nagusien artean eta horretarako zailtasunak dituzten taldeen artean.
- 3.3.2 Garraio eta ekipamendu publikoaren estaldurarekin pozik dauden emakumeen kopurua handitzea, talde- eta behar-aniztasuna aintzat hartuta.
- 3.3.3 Osasun-arreta emakumeen beharretara hobeto egokitzea, eta beren gogobetetze maila hobetzea.
- 3.3.4 Kirol-baliabideak eskuratzen dituzten emakumeen kopurua eta horien gogobetetze maila hobetzea, egoera- eta behar-aniztasuna aintzat hartuta.
- 3.3.5 Aisiako eta kulturako baliabideak eskuratzen dituzten emakumeen ehunekoa eta horien gogobetetze maila hobetzea, egoera- eta behar-aniztasuna aintzat hartuta.

4.2 ERABAKI ETA ERAGIN GUNEETAN EMAKUMEEN PRESENTZIA ETA PARTAIDETZA HANDITZEA.

- 4.2.1 Sektore publikoko zuzendaritza-postuetan emakumeen presentzia handitzea, bereziki, desoreka handiena dagoen alorretan.
- 4.2.2 Sektore pribatuko enpresetako erabaki-guneetan eta zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea.
- 4.2.3 Elkarte-mugimenduko, irabazi asmorik gabeko erakundeetako, erakunde politikoetako, sindikatu etako eta enpresa-erakundeetako erabaki postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea.

1. PROGRAMA: BALIOAK ALDATZEA

Lehen esan bezala, balioak edozein gizarteren oinarrian daude, eta balioak nolakoak diren, gizarte eta emakumeen eta gizonen arteko harreman mota bat edo beste sortuko dute. Balioak aldatzea ezinbestekoa da, ez bakarrik benetako berdintasun eraginkorrerako bidea argitzen duen zerumuga gisa, baita lan-esparru eta ekintza-programa gisa ere. Horiek baliatuz helburu eta jardura zehatzak diseina daitezke, balio patriarkal androzentrikoak berdintasuneko balio baliokide, demokratiko eta bidezko bihurtzeko.

Azken urteetan, euskal gizartea gero eta kezkatuagoa dago balio tradizionalak eraldatzen joatearekin. Eremu publiko edo pribatu guztietako aldaketa- edo hobekuntza-proposamen edo diagnostiko guztietan, nagusi diren balioak aztertzeke dei saihestezina sortzen da, balioak eraldatzea aldaketa gauzatzeko beharrezko baldintzat jotzeko ezinbesteko deia. Izan ere, balioak dira emakumeen eta gizonen portaera arautzen eta justifikatzen duten irizpideak, eta, hortaz, mundua nola ikusten dugun eta jarduten dugun adierazten dute.

Gizartearen balioak emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez aztertzeak sinkretismoa du bereizgarri, hots, balio modernoak eta tradizionalak nahasten dira. Emakundek 2012an egindako Erantzukidetasuna, balioak eta generoa azterlanaren arabera, *«genero-rolen banaketari buruzko imaginario kolektiboa balio zahar eta berrien eremu ñabar gisa ageri zaigu. Balio horiek, batzuetan, elkarren ondo-ondoan ageri dira, eta, zenbait garaitan, liskarrean»*.

Jarraian, eta aipatu azterlana erreferentzia hartuta, hainbat datu bildu dira, euskal gizarteak berdintasun arloan aurreratua den gizarte baten berezko balioak zer-nola barneratzen dituen azaltzeko:

- Gizonak emakumeak bezain gai dira seme-alabak zaintzeko: % 85,8 ados edo oso ados (EAE, 2008).
- Gizonek emakumeak beste erantzukizun hartu beharko lituzkete etxean eta seme-alabekin: % 96,4 ados edo oso ados (EAE, 2008).
- Senarrak eta emazteak egin behar dute diru-ekarpena: % 85,9 (EAE, 2008).
- Gurasoetako bat oso gaixo dagoenean, seme-alaben betebeharrak nagusia hura zaintzea da: % 84,6 ados edo erabat ados, emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasun nabarmenik gabe (EAE, 2008).
- Enplegu bat ondo dago, baina emakume gehienek nahi dutena da etxe bat eta seme-alabak edukitzea da: herriarren % 63 ez dago ados (EAE, 2008). Zifra hori herrialde nordikoetan eta Alemanian soilik da handiagoa, Estatuaren gainerakoan, Frantzian, Italian edo Grezian, adierazpen horrekin ados ez daudenen kopurua txikiagoa baita.

Datu horiek pentsaraz dezaketenez, euskal gizartea berdintasun-diskurtsoa barneratzen ari da. Nolanahi ere, errealitateari zor, diskurtso hori ez dator bat emakumeen eta gizonen arteko funtzio eta rolen ezberdintasunekin, edo horien denboraren erabilera edo gizarte-balioarekin. Erantzukidetasuna, balioak eta generoa ikerketa kualitatiboan, gazteen, ama profesionalen eta guraso berrien zalantzak, pertzepzioak eta bizipenak jaso dira, eta azaltzen da, batetik, ez dagoela loturarik pentsatzen denaren eta egiten denaren artean, eta, bestetik, ustezko berdintasunaren mitoa edo berdintasunaren beloa presente daudela oraindik ere gure gizartean. Horrek azaltzen du, esate baterako, emakume eta gizon gazteagoak berdinak direla sinetsita bizi direla, eta hala hartzen dituztela erabakiak, eta ez dutela genero-desberdintasunik eta -diskriminaziorik ezabatzeke lan egiteko beharrik ikusten.

VI. planak emakumeen eta gizonen berdintasunaren balioa bultzatu eta finkatu nahi du pertsona bakoitzarengan eta gizartean, balio-aldaketarako funtsezko zutabe gisa. Jarraian, lan-programa honetako helburuak deskribatzen dira.

1.1. HELBURU ESTRATEGIKOA: BALIOAK ALDATZEA SUSTATZEA, PERTSONEI SEXUAREN ARABERA EMANDAKO GENERO ESTEREOTIPOAK ETA ROLAK EZABATUZ.

1.1.1. helburu operatiboa Erantzukizun ekonomikoa gizonekin eta familiaren eta etxearen ardura emakumeekin lotzen duten umeen, gazteen eta helduen kopurua murriztea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Ettxeko erantzukizun ekonomikoa gizonekin emakumeekin baino gehiago lotzen duten EAEko herritarren ehunekoa, sexuaren, adinaren, prestakuntzaren eta lan-egoeraren arabera bereizita. Ettxeko lanen erantzukizuna emakumeekin gizonekin baino gehiago lotzen duten EAEko herritarren ehunekoa, sexuaren, adinaren, prestakuntzaren eta lan-egoeraren arabera bereizita.

1.1.2. helburu operatiboa Emakumeei eta gizonei lan-arloko rol eta estereotipo ezberdinak izendatzen dizkieten umeen, gazteen eta helduen kopurua murriztea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Emakumeei eta gizonei lan-arloko rol eta estereotipo ezberdinak izendatzen dizkieten EAEko herritarren ehunekoa. EAEko herritarrek soldatetan dauden aldeei ematen dien garrantzia (administrazioak esku hartu behar lukeen arazotzat hartzen bada), adinaren eta sexuaren arabera bereizita.

1.1.3. helburu operatiboa Gazteek eta helduek etxeko lanak eta zaintza gizarte behar bezala hartzea, eta arlo horretan gizonek, erakunde publikoek eta pribatuek eta gizarte zibilak ere parte hartu behar dutela ikustea, eta hala pentsatzen duten gazteen eta helduen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	EAEko 15 urtetik gorako herritarren ehunekoa, etxeko lanei eta zaintza-lanei ordaindutako lanaren garrantzi bera edo handiagoa ematen diena, adinaren eta sexuaren arabera. EAEko 15 urtez gorako herritarren ehunekoa, gizonek etxeko lanetan eta zaintza lanetan parte hartzeari garrantzia ematen diotenak, adinaren eta sexuaren arabera.

1.1.4. helburu operatiboa Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin konprometitu dauden eta hori defendatzen duten pertsonen kopuru handitzea, batik bat beren kargura adingabeak dituzten, edo, beren erantzukizunengatik, adingabeentzako erreferentzia-eredu diren pertsonak (irakasleak, senideak, zaintzaileak, begiraleak, eta abar).

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	EAEko 15 urtetik gorako herritarrek berdintasun politikei ematen dieten garrantzia, beste politika sozialekin alderatuta, sexuaren, adinaren, prestakuntzaren eta adingabeekiko egoeraren arabera. Berdintasunaren defentsan proaktiboak diren 15 urtetik gorako EAEko herritarren ehunekoa (manifestazioetara joaten direnak, elkarteetako kide direnak edota azken urtean jarduera publikoren baten parte hartu dutenak), sexuaren, adinaren, prestakuntzaren eta adingabeekiko egoeraren arabera.

1.1.5. helburu operatiboa Eredu maskulino tradizionala zalantzan jartzen duten eta berdintasunarekin koherenteak diren jarrera eta portaerak dituzten gizon gazte eta helduen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	EAEko 15 urtez gorako herritarrak, eredu maskulino tradizionala gizarte justuago bat lortzeko aldatu behar dela pentsatzen dutenak: ehunekoak, adinaren arabera. Maskulinitasun-eredu nagusiari lotutako jarduera arriskutsuak gauzatzen dituzten eta beren eta inguruko ongizatea eta osasuna arriskuan jartzen duten gizonen kopurua: - Zirkulazio-istripuetan sartutako gizonen gidarien kopurua. - Droga kontsumitzeagatik arazoak dituzten gizonen kopurua. - Sexu-jarduera arriskutsuak egiten dituzten gizonen kopurua. Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea helburu duten erakundeetan eta elkarteetan parte hartzen duten gizonak. Gizonduz ekimenean parte hartzen duten gizonen kopurua (ikastaroetan, gutuna sinatzen edo sare sozialean parte hartzen dutenak).

1.1.6. helburu operatiboa Urteko lan-programetan hezkidetzak sartzen duten ikastetxe formalen eta ez formalen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila eta Ingurumen eta Lurralde Politika Saila.
Adierazleak	EAEko ikastetxeak, beren urteko lan-programen hezkidetzak txertatzen dutenak: kopurua, Lurralde Historikoaren, ikastetxe motaren eta ikasleen adinaren arabera. Irakasleei laguntzeko zerbitzuak, hezkidetzan espezialista den pertsona bat dutenak: kopurua. Beren urteko lan-programetan hezkidetzak txertatzen duten EAEko aisialdiko ikastetxeak. lurralde historikoaren arabera.

1.1.7. helburu operatiboa Komunikabide sozialetan bi sexuen ordezkaritza orekatua eta irudi plurala sustatzen duten programen eta edukien kopurua handitzea, edertasun-kanonetatik eta estereotipo sexistetatik at.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Hitzarmen edo akordio bidez berdintasunaren aldeko konpromisoa hartu duten komunikabideen kopurua, motaren arabera: telebista, prentsa, irratia... Berdintasuneko berriarazo programen edo berdintasuneko berriarazo edukiak dituzten programen kopurua, motaren arabera: telebista, prentsa, irratia. Eduki sexistei edo estereotipuei buruzko erreklamazioen edo kexen ehunekoak, motaren arabera: telebista, prentsa, irratia...

2. PROGRAMA: AHALDUNTZE PERTSONALA LAGUNTZEA

Ahalduntze-prozesuak lagundu egin daitezke, baina ahalduntzen diren pertsonen baitatik soilik lortzen dira. Hori dela-eta, programa honek emakumeak ahalduntzen lagundu nahi du. Horretarako, emakumeek autonomia eta beren bizitzaren gaineko kontrola hartu behar dute, beren interesak ordezkatzeko dituzten erabaki independenteak hartu behar dituzte, eta autoestimua handiagoa eskuratu behar dute. *«Subjektibotasunean berean, ahalduntzeak zera esan nahi du: eskubideak izateko eskubidea izatearen kontzientzia garatzea, autoritatea bera aintzatestea eta xedeak lortzeko gaitasunean konfiantza izatea. Autoritate hori emakume bakoitzak autokonfiantza, segurtasun subjektiboa eta dena izateko eta existitzeko legimitatea sortzen duenean gertatzen da; hau da, bere burua berresteko, ausartzeko, erabakiak hartzeko eta horiek existitzen duen bitartean gauzatzeko mobilizatzeko. Emakume bat ahalduna da edo ahaldunduta dago gaitasun horiek botere birtual bilakatzen direnean eta egiturazko bihurtzen direnean, beren izateko modura bueltatzen direnean*».*

Emakundek argitaratutako *Emakume helduen ahalduntze-prozesuak Euskal Autonomia Erkidegoan* azterlanaren arabera –2012ko datuak dira–, euskal emakume gehienek uste dute autonomia dutela beren bizitzetako erabakiak hartzeko, eta, beren autonomiak bilakaera positiboa izan duela aurreko belaunaldiarekin alderatuta Nolanahi ere, 18 urtetik eta 65 urtera arteko emakumeen % 30,5ek uste dute erabakiak hartzeko autonomia handiagoa edo txikiagoa izatea emakume edo gizon izatearen araberrakoa dela, eta % 88k uste dute emakumeek, erabaki autonomoak hartzerako garaian, gehiago pentsatzen duela inguruan beren buruetan baino.

Eredu eta balio patriarkal eta androzentrikoek, autonomia ez ezik, emakumeen autoestimua ere kaltetu eta hondatu dute; hain zuzen ere, emakumeek autonomia gara zezaten galarazi zuten, mendekoak izan zitezten eta sistema hierarkiko eta desberdin baten aginduen menpe egon zitezten. Eredu horren ondorioz, emakumeak ikusezinak eta baliogabeak izan dira botere- eta erabaki-guneetan, eta horietatik kanpo egon dira; horretaz gainera, zailtasunak izan dituzte beren subjektibotasuna garatzeko. Horrez gain, hainbat mekanismoren bitartez, emakumeek mendetasuna eta pasibotasuna beren izaera «naturalaren» parte gisa barnera dezaten lortu da, eta ez interesak dituen sorkuntza kultural bat bezala.

Emakume guztien autoestimua kaltetu da, banakoena eta taldearena, eta hori bizitzako eta gizarte-harremanetako arlo askotan ikus daiteke; izan ere, horietan emakumeak ez dira seguru, indartsu edo ausart sentitzen. Hori dela-eta, beste pertsona batzuen onarpena behar dute beren jarduerari balioa emateko eta beren buruak balioesteko. Autoestimua subjektibotasunaren –emakumeen izatearen eta pertsonen izatearen– egituran dago, eta emakume bakoitzak bizitzari aurre egiteko eta bizitza bizitzeko duen autokonfiantzan,

balorazioan eta indarrean oinarritzen da. «Autoestimua oinarrian, kontzientzia bat dago: emakume bakoitzak baliabide propioak ditu, trebezia eta gaitasun subjektiboak eta praktikoak garatu ditu –bizitzan erabiltzeko–, bere izatearen parte direnak, bera eratzen dutenak. Autoestimua kontzientzia izanez gero, emakume bakoitzak bere bizi-ezaugarriak eta -trebeziak ikusaraziko eta balioetsiko ditu, horiek bultzatuko ditu, eta beste emakume batzuekin egingo dituen prozesu pedagogikoetan partekatuko ditu*».

Illo horretatik, programa honen helburuetako bat emakumeen autoestimua eragindako kaltea konpontzearekin erlazionatuta dago. Programa honek emakumeen eta femeninoetasunaren ikusgarritasun-gabezia eta balio-galera landu nahi ditu, baina baita, hainbat ekintzaren bitartez, emakumeen autoestimua garatu ere; hau da, emakumeei, beren subjektibotasunean, «izan nahi duten emakumeak izaten» ikasten lagundu.

Bide bat baino gehiago daude emakumeei «izan nahi duten emakumeak izatea» ahalbidetzeko. Horietako baten arabera, emakumeen behar eta interesak bizitzako arlo guztietan sartu behar dira (prestakuntza, aisia, zainketa, osasuna, gizarte-partaidetza, eta abar). Ahalduntzea sustatzeko beste bide bati jarraiki, autonomia bultzatu behar da arrisku-egoeretan erabakiak hartzerakoan (mendetasuna sortzen duten substantziak kontsumitzea edo sexu-transmisiozko gaixotasunak edo nahi ez diren haurdunaldiak ekar ditzaketen sexu-jarduera ez-segurua egitea). Gainera, plan honek autozaintzako jarduerak –elikadura orekatua eta ariketa fisikoa– sustatu nahi ditu, emakumeen ahalduntze pertsonalaren bitartez; izan ere, beren irudiaren gaineko gizarte-presioak eta emakumeek –batik bat gazteenek– horri buruz duten autopertzepzio negatiboak eragiten dituzten kalteak saihesteko tresna gisa.

Emakumeen autoestimua garatzen laguntzeak balioak aldatzen eta gizarte zuzenagoa sortzen lagunduko du. Genero-kontzientzia eta emakumeen autonomia emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko bi oinarri dira, eta horiek egon ezean, berdintasuna ez da egiazkoa edo efektiboa izango. Hori dela-eta, lehen aipatutako bideen bitartez, emakumeen ahalduntze pertsonala lagunduz gero, VI. planak Euskadira proposatzen dituen aukerak eta erronkak gauzatuko dira, eta, gainera, emakume bakoitza benetako berdintasuna eraikitzeko prozesuaren protagonista izango da.

2.1. HELBURU ESTRATEGIKOA EMAKUMEEN AUTOESTIMUA KONPONTZEN ETA GARATZEN LAGUNTZEA

2.1.1. helburu operatiboa Autoestimu handiagoa antzematen duten emakumeen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Autoestimu maila aski ona antzematen duten EAEko 15 urtetik gorako emakumeen ehunekoa. Autoestimua garatzeko programetan edo jardueretan –ahalduntzeko ikastaroetan, tailerretan...– parte hartzen duten emakumeen kopurua.

2.1.2. helburu operatiboa Emakumeen eta beren ekarpenen gizarte-aitorpena handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Emakume-izena duten espazio publikoak (kaleak, plazak eta eraikinak): kopurua, udalerriaren arabera bereizita. Emakume-izena duten sari edo lehiaketen kopurua. Emakumeen egitate zehatzak hedatzea, ezagutzea eta aintzatestea helburu duten sari eta lehiaketen kopurua. Emakumeen kultur-, arte- edo zientzia-ekoizpena hedatzeko jardueren kopurua. Jarduera akademikoetan, trebakuntza-jardueretan eta dibulgazio-jardueretan parte hartzen duten emakumeen kopurua. EAEko museotan eta erakusketa aretoetan programaturako emakume artisten erakusketen portzentajea. EAEko museoek erositako emakumeen lanen portzentajea.

2.1.3. helburu operatiboa Mugimendu feministak eta emakumeen elkarteek gizarte-hobekuntzari egindako ekarpena hobeto aitortzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Mugimendu feministak eta emakume-elkarteek gizarte-hobekuntzari egindako ekarpena positiboki baloratzen duten EAEko 15 urtetik gorako pertsonen ehunekoa, sexuaren, adinaren, prestakuntzaren eta adingabeekoki egoeraren arabera.

2.2. HELBURU ESTRATEGIKOA GENERO KONTZIENTZIA BULTZATZEA ETA EMAKUMEEN AUTONOMIAREN GARAPENA SUSTATZEA

2.2.1. helburu operatiboa Genero-desberdintasunek beren errealitateari zer-nola eragiten dioten eta beren autonomia, independentzia eta erabakiak hartzeko botere maila zer-nola aldatzen diren dakiten emakumeen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Beren errealitatean (hezkuntza-arloan, lan-arloan, etxean...) eragiten duten genero-desberdintasunak identifikatzen dituzten EAEko 15 urtetik gorako emakumeen ehunekoa. Azken lau urteetan beren autonomia, independentzia eta erabaki-botere mailan aldaketak identifikatu dituzten EAEko 15 urtetik gorako emakumeen ehunekoa, identifikaturako aldaketaren (handitu edo txikitu) arabera eta aldaketon arrazoen (pertsonala, familiakoa, lanekoa...) arabera. EAEko 15 urtez gorako emakumeek nabaritutako kontrol maila eguneroko jardueretan eragina duten erabakiak hartzerakoan.

2.2.2. helburu operatiboa Bizitzaren hainbat arlori dagokienez (osasuna, zainketa, lana, prestakuntza, aisia) erabakiak beren nahien, irizpideen, interesen eta beharren arabera hartzen dituzten emakumeen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Azken urtean osasun, zainketa, lan, etxebizitza, prestakuntza edo aisialdi arloetan erabaki pertsonalak hartzeko informazio bila aritu diren EAEko 15 urtez gorako emakumeen ehunekoa. Azken urtean osasun, zainketa, lan, etxebizitza, prestakuntza edo aisialdi arloetan erabaki pertsonalak genero-aginduaren mende egon gabe hartu dituzten EAEko 15 urtez gorako emakumeen ehunekoa.

2.2.3. helburu operatiboa Bere burua zaintzeko ohitura duten neskatilen, emakume gazte eta helduen kopurua handitzea (aipatu ohiturak: behar pertsonaletara eta bizitza estilora egokitutako elikadura orekatua, jarduera fisiko pozgarria, eta arrisku jarrerak murriztea, besteak beste).

Inplikaturako erakundeak	Sailak (Segurtasun Saila; Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila; Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila; eta Osasun Saila).
Adierazleak	EAEko 16 urtez gorako biztanleak, normalean ariketa fisikoa egiten dutenak: ehunekoa, sexuaren arabera. EAEko 16 urtez gorako herritarrak, osasunerako arriskutsuak izan daitezkeen substantziak hartzen dituztenak (alkohola, tabakoa, drogak, hipnolasaigarriak eta barbiturikoak): ehunekoa, sexuaren arabera. EAEko 16 urtez gorako herritarrak, elikatzeko-arazoak dituztenak: ehunekoa, sexuaren eta arazo motaren arabera. EAEko 16 urtez gorako herritarrak, egunean sei ordu baino gehiago lo egiten dutenak: ehunekoa, sexuaren eta adinaren arabera. EAEko 16 urtez gorako herritarrak, medikuaren kontsultara joaten direnak: maiztasuna, sexuaren eta espezialitatearen arabera. EAEko 18 urtez gorako herritarrak, modu arriskutsuan gidatzen dutenak: ehunekoa, sexuaren arabera. EAEko 15 urtez gorako herritarrak, sexu-harremanetan jarrera arriskutsuak dituztenak (sexu-transmisiozko gaixotasunak ez prebenitzea, edo nahi ez diren haurdunaldiak ez prebenitzea...): ehunekoa, sexuaren arabera.

2.2.4. helburu operatiboa Aniztasun sentimenterik eta sexualetik, harreman eta jokabide afektibo-sexualak beren nahi eta interesetara egokitzen dituzten emakumezko gazteen eta helduen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Sailak (Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila; Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila; eta Osasun Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	EAEko 15 urtez gorako emakumeak, beren harreman afektibo-sexualak askatasunez bizitzeko nahikoa leku dutela uste dutenak: ehunekoa, aukera afektibo-sexualaren eta adin tartearen arabera. EAEko 15 urtez gorako emakumeak, beren harreman afektibo-sexualetan bikotearen aldetik jeloskortasuna eta beren jardueren eta ekintzen kontrola neurri onartezinean edo/eta kezkarria nabari dituztena: ehunekoa, aukera afektibo-sexualaren eta adin tartearen arabera.

3. PROGRAMA: AHALDUNTZE KOLEKTIBOA LAGUNTZEA

Emakumeak ahalduntzeko prozesuan landu beharreko beste arloetako bat ahalduntze kolektiboa da: emakume guztiek partekatzen duten genero-nortasuna eta -izaera. *«Talde-prozesuetan, ahalduntzea zera da emakumeentzat: munduaren beste erdia izateari edo gizonen –erdi menderatzaile, androzentriko eta gailenaren– mende dagoen eranskin bat izateari uztea, eta gizadiaren, gizartearen eta taldearen erdi bilakatzea, eta gizartean, kulturen, politikan, ekonomian, garapenean eta demokrazian protagonista izatea, gizonen proportzio berean. Bai eta kulturako subjektu izatea ere, esateko, jakinarazteko, esperimendatzeko eta sortzeko legimititatea pentsatu eta sentitze aldera*»*. Emakumeak, emakume izate hutsagatik, diskriminaziozko desberdintasun-egoeran daude bizitzako zenbait eremutan, bai taldean, bai gizarte-talde gisa. Programa honen eta helburu estrategiko eta operatiboen bitartez, VI. planak eremu horietan eragin nahi du, hain zuzen ere.

Programa honek emakumeen ahalduntze kolektiboa laguntzeari heltzen dio. Horretarako, emakumeek jarduera ekonomikoan, lan-merkatuan eta enpleguan parte hartzea nabarmendu nahi du, emakume pobreentzat eta bazterketa-egoeran edo hori pairatzeko arriskuan daudenentzat ekintzak proposatuz, bai eta emakumeek baliabideak hobeto erabiltzea eta kontrolatzea ere. Ondorengo datuek informazio esanguratsua eskaintzen dute emakumeek hiru arlo horietan duten egoerari buruz.

Lehen arloa (jarduera ekonomikoa, lan-merkatua eta enplegua) aztertuta, ikus daiteke emakumeek desabantailak eta diskriminazio nabarmenak pairatzen dituztela oraindik ere. Arlo horretan bide luzea egin bada ere, zifrek esku hartzea eskatzen duten errealitateei buruzko informazioa ematen digute, eta esku-hartze hori politika publikoetatik eta gizarte zibiletik egin behar da. Helburua, hain zuzen ere, emakumeak lan-merkatuan, ekonomian eta enpleguan egotea, garatzea, sustatzea eta gelditzea galarazten duten oztopoak zuzentzea eta ezabatzea baita. Hori horrela izanik, zera baieztatu daiteke lan-merkatuari dagokionez:

- Emakumeen jarduera- eta enplegu-tasa txikiagoa mantentzen da, azken urteetan hazi egin bada ere. Oraindik ere urrun dago Europako beste herrialde batzuen tasatik, eta, oso urrun, berriz, EBk jarritako helburuetatik (% 75eko enplegu-tasa 2020. urtean). Nolanahi ere, egoera hori lanaldi partzialaren eragina aintzat hartuta ere aztertu behar da, bai Euskadin, bai beste herrialde batzuetan. Hori horrela, jarduera- eta okupazio-tasa handitzeak ez dakar zuzenean emakumeen eta gizonen enplegu-berdintasuna (soilik Finlandian dute emakumeen enplegu-tasa handia eta lanaldi partzialeko lanaren eragin txikia).

- ▶ 2012ko jarduera-tasa: % 49,1 emakumeak; % 61,1 gizonak
- ▶ 2012ko okupazio-tasa: % 43,3 emakumeak; % 53,3 gizonak
- ▶ Lanaldi partzialeko kontratua duten pertsonen % 82 emakumeak dira.

Emakumeen enplegu-tasa txikiagoa bizi-zikloarekin lotzen da (orekatuagoa da adin txikiagoetan, eta handiagoa emakumeek adingabeak eta/edo mendekoak zaintzeko lanak beren gain hartzen dituztenean). 50 urtetik gorako pertsonen enplegu-tasa oso txikia da, oro har, bai gizonen kasuan, bai emakumeen kasuan. Emakumeen jarduera-tasa handiagoa da goi mailako hezkuntzan. Gainera, erretiroari buruzko araua gogortu egin da, eta horrek eragin negatiboak izan ditzake ekoizpen-lana egiten duten emakumeengan (eragina du lanaldi partzialean).

- Hezkuntza-sistemara sartzeari dagokionez, EAEko egoerak EB 27koak baino maila handiagoak ditu, eta hori handiagoa da emakumeen kasuan (2011n, 20 urtetik eta 24ra arteko emakume gazteen % 84,2k bigarren hezkuntza dute, eta gizon gazteen % 82,6k). Arazoa ez da hezkuntza maila, ikasketak aukeratzerako orduan gertatzen den bereizketa baizik. Unibertsitateko graduetan nahiz Lanbide Heziketan –emakume gutxiago daude–, emakumeek gutxiago parte hartzen dute arlo zientifiko eta teknologikoetan. Europar Batasunak arlo horietan bultzatzen ditu etorkizuneko arlo estrategiko gisa, eta horiek ari dira indartzen enplegu- eta prestakuntza-politikak.

Hori horrela izanik, Lanbide Heziketan, emakumeen % 15ek soilik egin zituzten ziklo teknikoak (hortaz, 3 puntu igo da 2010az geroztik). Zerbitzu soziokulturalen, komunitaterako zerbitzuen eta irudi pertsonalen zerbitzuen familia profesionalean –emakumeak gailentzen dira–, txertatze-tasak altuak dira (Lanbide Heziketakoak baino altuagoak), baina batez besteko soldata multzokoak baino nabarmen txikiagoak. Diru-sarrera handiagoko familia profesionaletan (mantentze-lanak, fabrikazio mekanikoa...) askoz emakume gutxiago daude.

Unibertsitateko tituluen kasuan, giza zientzietan pilatzen dira emakume gehienak, eta arlo horrek du laneratze-tasarik txikiena. Osasun arloko kontzentrazioa aldekoa izan zitekeen (txertatze- eta soldata-tasa altua), baina ezegonkortasun handiena erregistratu zuen 2011n (EHUren txertatze-datuen arabera).

Soldata mailari dagokionez (betiere, 2011n egin zen 2008ko promozioaren txertatzearen jarraipenaren arabera), Lanbide Heziketa osoan, emakumeen eta gizonen arteko diferentzia % 15,1ekoa da (batez besteko soldata garbiak). Tituludunen laneratzean (EHU, 2006-2010), soldata-diferentzia % 6,7 da.

- Emakumeek eta gizonek lan-merkatuan bizi egoera-desberdintasuna islatzen duen beste arlo bat ekintzailtza-tasa da. Izan ere, 2011n, Emakumeak % 41 baino ez ziren Euskadiko ekintzaile berrien artean (42 hilabete baino gutxiago), eta % 36, ekintzailtza-prozesu finkatuetan (42 hilabete baino gehiago). Multzoan txikiagoa izateaz gain, emakume-gizon ratioa 0,51 zen 2011n aukerako ekintzailtza-jarduerari zegokionez, eta beharraren arabera motibazioa, berriz, 1,80. Emakume/gizon ratioaren batez bestekoa 0,7 da (Euskadirako GEM txostenaren datuak. 2011).

Emakumeek lan-merkatuan bizi duten egoera aztertzean –non beste aldagai batzuek askotariko diskriminazioa ekar baitezakete–, emakume etorkinei buruzko datuen arabera, lan egiteagatik dirua jasotzen duten emakume langile atzerritarrak langile atzerritarren erdia dira; hots, gizartean duten presentziaren antzeko proportzioa. Hala eta guztiz ere, langabeziagatik dirua jasotzen dutenak horiek herena besterik ez dira. Diru-sarrerarik gabeko atzerritarren taldean, emakumeek presentzia erlatibo handiagoa dute (% 58); gehiengoa dira, halaber, diru-sarrerak bermatzeko errenta (% 64) eta kotizazio gabeko pentsioak eta minusbaliatuak gizarteratzeko Legean² jasotako prestazioak jasotzen dutenen artean (% 80). (EAEEn bizi diren atzerriko emakume etorkinen egoera: funtsezko alderdiak. Emakunde 2012).

Sexua eta funtzio-aniztasun aldagaiek ere eragin negatiboa dute emakume minusbaliatuengan. Haien jarduera-tasa (% 43) gizon minusbaliatuen (% 49,7) baino txikiagoa da, baita minusbaliatasunik gabeko emakumeena (% 59) baino txikiagoa ere (*Ezgaitasuna eta lan merkatua: EAE-ko egoera*, 2008).

Hona hemen programa honek jorratzen duen beste arlo bat: pobrezia eta gizarte-bazterketa, emakumeengan eragin handiagoa duena. Pobreziaren feminizazioa eta beste gizarte-fenomeno batzuk Euskadiko eta bizi dugun testuinguruko agertokiaren parte dira –gaur egun, krisi orokorreko egoera batean–, baina baita beste une eta beste toki batzuetan ere; esaterako, sortzen ari diren edo dagoeneko finkatuta dauden errealitateetan. Emakumeen pobrezia ez da ustekabekoa, eta beren genero-izaerarekin lotuta dago. Hortaz, politika publikoetatik abiatzen den esku-hartzea funtsezkoa da gure errealitateetako egoera horiek murrizteko eta ezabatzeke.

² Minusbaliatuak Gizarteratzeko Legea.

lido horretatik, esan daiteke pobrezia-aren arloko emakumeen eta gizonen arteko tartea handitu egin dela azken urteetan; ondorioz, emakume askok ezin dute beren egoera aldatzen lagun dezaketen baliabiderik eta zerbitzurik eskuratu.

Lanbidek 2011ko martxoan emandako datuen arabera, diru-sarrerak bermatzeko errenta jasotzen dutenen % 65 emakumeak dira. Hortaz, 2011ko martxoko 53.985 hartzaileetatik 35.107 emakumeak ziren, eta, 18.878, berriz, gizonak. Argi dago emakumeek behar handiagoa dutela gizonek baino.

Oro har, emakumeen pobrezia- eta bazterkeria-arriskuaren eragin handiagoa ondoen definitzen duen aldagaia seme-alabak dituzten eta bakarrik dauden emakumeena da. Izan ere, emakumeen eta gizonen benetako pobrezia-tasa «orokorrak» gora egin du azken urteetan bi kasuetan, baina pixka bat gehiago gizonentzat emakumeentzat baino (ez, ordea, ongizate eza). 2012an –Pobrezia- eta gizarte-desberdintasunei buruzko inkesta–, pobrezia-tasa handia duten etxe moten artean (% 15etik gora, kasu guztietan), lan egonkorrik ez duen emakume bat buru duen guraso bakarreko familiak identifikatu ziren. Familia horiei dagokienez (lan egonkorrik ez duen emakume bat buru duen guraso bakarreko familiak), aipatu inkestak dio familia mota horretako partaideak benetako pobrezia pairatzen duten herritarren % 14,9 direla.

Azkenik, programa honek emakumeek bizitzako hainbat arlo eta espaziotan pairatzen dituzten askotariko diskriminazioak jorratuko ditu, bai eta emakume askok, emakume izateagatik, lehen pertsonan bizi dituzten diskriminazioak ere. lido horretatik, plan honek erronka hauxe du: emakumeek historikoki ukatu zaizkien gizarte-baliabideak hobeto eskuratu ditzaten lortzea.

VI. planak jorratu nahi duen hirugarren helburu estrategiko honek emakumeen desabantaila egoera handiagoa antzeman den egoeretan eragin nahi du. Horren harira, zenbait datu eman behar dira:

- Kirolari dagokionez, Emakundek 2012an kirolean generoaren araberako eragintxostenak egiteko egindako gidaren arabera, mantendu egiten dira emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak. 2012an, Euskadiko eskola-kiroleko jokoetan, neskak % 39,5 ziren, eta mutilak % 60,5. 2010ean, emakumeen % 20,56k baino ez zuen kirol-lizentziarik; aldiz, gizonen lizentzia kopurua handiagoa da 48 kirol-federaziotatik 44tan. Gimnasiako federazioan (% 97), boleiboleko federazioan (% 61), hipikako federazioan (% 61) eta neguko kirolen federazioan (% 53) baino ez daude emakumeen lizentzia gehiago.

- IKTak erabiltzeari dagokionez, emakumeek gero eta gehiago erabiltzen dute Internet, baina oraindik ere alde dago gizonen erabilerarekin (% 61,7 2012an) –ez, ordea, sare sozialetako parte hartzearekin–.
- Garraioaren arloan, garraio publikoa gehiago erabiltzen denez eta adingabeak eta mendekoak zaintzen denbora gehiago ematen denez, baliabide horiek emakumeen beharretara bereziki egokitu behar dira.
- Osasunari helduta, jakina da emakumeak ikusezinak direla diagnostikoei eta tratamenduei dagokienez, eta, gainera, gai espezifiko batzuek soilik emakumeak kaltetzen dituztela, emakumeen biologia edo bizi-baldintzak direla-eta. Hortaz, berriro ere azpimarratu behar da osasun-gai guztiak genero-ikuspegitik heltzeko beharra.
- Kultura- eta arte-ekoizpeneko eremuetan, bai eta ikerketan eta zientzian ere, emakume gutxiago daude. Eremu horiek bultzada bat behar dute, emakumeek gizartean modu orekatuan parte hartu ahal izan dezaten.

Emakumeen ahalduntze kolektiboa maila horietan sustatzeak horietan guztietan gizon-emakumeen arteko ezberdintasunak murrizten lagunduko du, eta emakumeentzako baliabideak, eskubideak eta funtsezko botereak garatzeko baldintzak sortuko ditu.

3.1. HELBURU ESTRATEGIKOA EMAKUMEEN LANERATZEA, LAN-BALDINTZA ETA MAILAZ IGOTZEKO AUKERAK HOBETZEA, TALDEEN ETA EGOERAREN ANIZTASUNA AINTZAT HARTUTA

3.1.1. helburu operatiboa Emakume-taldeen jarduera- eta okupazio-tasa handitzea, kalitatezko lanpostuetan parte hartuz. Ildo horretatik, lehentasuna izango du, batetik, ikasketetan, zientzian, teknologian, ekonomian eta finantzetan, emakume ikerlarien kopurua handitzeak, eta, bestetik, teknologiako sektore aurreratu eta trinkoenetan, emakume langileen kopurua handitzeak.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza; Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila; Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saila; Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila; Osasun Saila; eta Ingurumen eta Lurralde Politika Saila. Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	EAEko biztanleriaren jarduera tasa, sexuaren, adinaren eta hezkuntza mailaren arabera. EAEko biztanleen okupazio tasa, sexuaren, adinaren eta EJSNen arabera (Ekonomia Jardueraren Sailkapen Nazionala) . Besteentzako lanean kontratu mugagabearekin ari diren EAEko biztanleen ehunekoa, sexuaren, adinaren eta EJSNen arabera. Besteentzako lanean lanaldi osoko lana duten EAEko biztanleen ehunekoa, sexuaren eta EJSNen arabera. Ikerketaren sektorean diharduten emakumeen ehunekoa. Teknologiako sektore trinkoetan diharduten emakumeen ehunekoa. EAEko 16 urtetik eta 65ra arteko biztanleek jarduerarik ez egitearen arrazoia, sexuaren, adinaren, hezkuntza mailaren eta aurretiko esperientziaren arabera (etxeko lanak, mendeko adinekoak edo adingabeak zaintzea, lanpostu egoki eza...).

3.1.2. helburu operatiboa Enplegua eta autoenplegua sustatzen duten emakumeen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza, Sailak (Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saila; Ogasun eta Finantza Saila; Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila; eta Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Jarduera ekintzaileen tasa, sexuaren arabera. Ernaltze aldiaren dauden enpresetan, finkaturako enpresetan, eta enpresen itxieratan dauden EAEko pertsona helduen ehunekoa, sexuaren arabera. Sozietate anonimo laboraletako bazkideak abenduaren 31n, lurraldearen, sexuaren eta motaren arabera (bazkide langileak edo kapitalistak). Bazkide kooperatibistak abenduaren 31n, lurraldearen, sexuaren eta motaren arabera.

3.1.3. helburu operatiboa Emakumeek sustatutako enpresa-proiektu finkatu, lehiakor eta nazioartekoen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza, Sailak (Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saila; Ogasun eta Finantza Saila; Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila; eta Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Sendotutako negozio eta enpresa ekimenak, enplegatutako pertsonak dituztenak: ehunekoa, sexuaren eta enplegatutako pertsonen kopuruaren arabera.

3.1.4. helburu operatiboa Emakumeen eta gizonen batez besteko urteko soldata gordinen arteko aldea txikitzea, batez ere, aldea handiena duten sektoreetan.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza, Sailak (Ogasun eta Finantza Saila; eta Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	EAEko biztanle okupatuaren urteko batez besteko soldata gordina, sexuaren eta EJSN okupazioaren arabera.

3.1.5. helburu operatiboa Lantokietan mailaz igotzeko aukera duten emakumeen ehunekoa handitzea, batik bat gehien feminizatuta dauden sektoreetan.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza, Sailak (Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila; Herri Administrazio eta Justizia Saila; Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila; eta Osasun Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Ibilbide profesionalean mailaz behin edo gehiagotan igo diren EAEko biztanleen ehunekoa, sexuaren eta EJSN okupazioaren arabera. Azken bost urteetan mailaz igotzea edo lan-baldintzak hobetzea eskatu duten EAEko biztanleen ehunekoa, sexuaren eta EJSN okupazioaren arabera.

3.1.6. helburu operatiboa Egoera txarrenetan dauden emakumeen gizarte-estaldura eta lan-baldintzak hobetzea; batik bat, lehen sektorean dihardutenena, etxekoandreena eta ezkutuko ekonomian dihardutenena, lan-baldintzak okertzearekin batera sortzen ari diren beste arrisku-talde batzuen artean.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza, Sailak (Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila; eta Ingurumen eta Lurralde Politika Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Kontraturik izan gabe soldata jasotzen duten EAEko 16 eta 64 urte bitarteko biztanleen ehunekoa, sexuaren, jatorriaren, adinaren eta EJSN sektorearen arabera. Familia-lana nekazaritzako ustiattegietan: pertsona fisiko titullarrak eta nagusiak, adinaren eta sexuaren arabera; ustiaketako ezkontideak eta nagusiak, adinaren eta sexuaren arabera. Titullarrak ustiaketan lan egindako egunak eta ezkontideak ustiaketan lan egindako egunak. Familia-lana: ustiategian ardura nagusia. Soldatapeko lan finkoa EAEko nekazaritzako ustiattegietan: pertsona kopurua, adinaren eta sexuaren arabera, eta lan egindako denboraren portzentajea. Gizarte Segurantzako araubide berezien estaldura, araubide orokorreko estaldurarekin alderatuta. Kontribuzio-mailako pentsioak jasotzen dituzten emakumeen eta gizonen portzentajea eta hileko batez besteko zenbatekoa, pentsio motaren arabera. Langabezia-prestazioa jasotzen duten emakumezko eta gizonezko enplegu eskatzaileen kopurua, batez besteko iraupena eta hileko batez besteko zenbatekoa.

3.1.7. helburu operatiboa Ikasketak aukeratzean, sexuen arteko ezberdintasun kuantitatiboa murriztea, sexu-bereizketa handiena dutenei eta laneratzeko aukera handiena dutenei lehentasuna emanez.

Inplikaturako erakundeak	Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila. Udalak.
Adierazleak	Lanbide Heziketako ikasketa adarrak, gizonen edo emakumeen presentzia % 75 baino handiagoa dutenak, ikasle kopuruaren arabera. Lanbide Heziketako ikasketak, gizonen edo emakumeen presentzia % 75 baino handiagoa dutenak: genero-distantzien eboluzioa, ikasle kopuruaren arabera. Gizonen edo emakumeen presentzia % 75 baino handiagoa duten unibertsitate-tituluak, ikasle kopuruaren arabera. Gizonen edo emakumeen presentzia % 75 baino handiagoa duten unibertsitate-tituluak: genero-distantzien eboluzioa, ikasle kopuruaren arabera.

3.1.8. helburu operatiboa Enpresa eta erakunde pribatuetan berdintasun-planen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza, eta Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saila. Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Berdintasun-plana duten enpresa edo elkarte pribatuak, Emakunderen lankidetzaren erakunde gisa homologatuta daudenak: kopurua, neurriaren eta sektorearen arabera.

3.2. HELBURU ESTRATEGIKOA POBREZIA EDO/ETA BAZTERKETA ARRISKUAN EDO EGOERAN DAUDEN EMAKUMEEN KOPURUA MURRIZTEA

3.2.1. helburu operatiboa Pobrezia edo/eta bazterketa arriskuan edo egoeran dauden emakumeen ehunekoa murriztea.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza, eta Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila. Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Mantenu- eta metatze-pobrezia tasen bilakaera EAEn, etxeko familiaburuaren sexuaren arabera. Etxeko diru-sarreraren eta ongizate-faltaren mugen arteko aldea, herrialdearen eta sexuaren arabera. Diru-sarrerak bermatzeko errenta jasotzen duten biztanleen ehunekoa, sexuaren arabera. Kotizazio gabeko pentsioa jasotzen duten biztanleen ehunekoa, sexuaren arabera.

3.2.2. helburu operatiboa Erakundeek eskainitako erantzunak eta baliabideak baztertzearriskuan dauden emakumeen beharretara hobeto egokitzea (zerbitzu sozialak, ekonomikoak, osasuna, hezkuntza, kultura enplegua, justizia, segurtasuna eta etxebizitza).

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza, Sailak (Segurtasun Saila; Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila; Herri Administrazio eta Justizia Saila; Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila; eta Osasun Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Gizarteratze-programetan egindako gastua guztira eta per capita gastua EAEn, programaren arabera.

3.3. HELBURU ESTRATEGIKOA EMAKUMEEK GIZARTE BALIABIDEAK ESKURATZEKO AUKERA HOBETZEA, BATEZ ERE ERABILERA DESBERDINTASUN HANDIA DUTEN HORIETAN, ETA ASKOTARIKO DISKRIMINAZIO EGOEREI ARRETA HANDIA JARRIZ

3.3.1. helburu operatiboa Generoaren arabera eten digitala murriztea, teknologia berriak erabiltzen dituzten emakumeen kopurua handituz; bereziki, nagusien artean eta horretarako zailtasunak dituzten taldeen artean.

Implikatutako erakundeak	Lehendakaritza, Sailak (Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila; Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saila; Osasun Saila; Ingurumen eta Lurralde Politika Saila; eta Herri Administrazio eta Justizia Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Interneteko sarbidea duen biztanleriaren ehunekoa, sexuaren, adinaren, nazionalitatearen eta ezintasunaren ondoriozko egoeraren arabera. Ordenagailua erabiltzen duen biztanleriaren ehunekoa, sexuaren, adinaren, nazionalitatearen eta ezintasunaren ondoriozko egoeraren arabera. Kzguna erabiltzen duen biztanleriaren ehunekoa, sexuaren, adinaren, nazionalitatearen eta ezintasunaren ondoriozko egoeraren arabera. Sare sozialak erabiltzen dituen biztanleriaren ehunekoa, sexuaren arabera.

3.3.2. helburu operatiboa Garraio eta ekipamendu publikoaren estaldurarekin pozik dauden emakumeen kopurua handitzea, talde- eta behar-aniztasuna aintzat hartuta.

Implikatutako erakundeak	Lehendakaritza, Sailak (Segurtasun Saila; Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saila; eta Ingurumen eta Lurralde Politika Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Joan-etorriak egiten dituen EAEko biztanleriaren ehunekoa, sexuaren, garraioaren eta helburuaren arabera. Ekipamendu, zerbitzu eta garraio publikoarekin loturiko beharrak aseta dituzten landa-eremuko biztanleriaren ehunekoa, sexuaren eta eskualdearen arabera. Ekipamendu, zerbitzu eta garraio publikoarekin loturiko beharrak aseta dituzten biztanle ezinduen ehunekoa, sexuaren eta eskualdearen arabera.

3.3.3. helburu operatiboa Osasun-arreta emakumeen beharretara hobeto egokitzea, eta beren gogobetetze maila hobetzea.

Implikatutako erakundeak	Osasun Saila.
Adierazleak	Genero ikuspuntua txertatu zaien Osakidetza plan, programa eta protokolo kopurua. Emakumeek eta gizonek jasotako osasun-arretaren balorazioaren

	ezberdintasuna, zerbitzu-motaren arabera. Emakume immigranteek jasotako osasun-arretaren balorazioa. Ezintasuna duten emakumeek jasotako osasun arretaren balorazioa. Zesareak eta episiotomiak egiten diren erditzeen ehunekoa EAEn, herri-erakundearen/pribatuaren arabera. EAEn borondatez etendako haurdunaldien kopurua, adinaren arabera. Buruko osasun-arazoen kopurua EAEn, sexuaren arabera.
--	---

3.3.4. helburu operatiboa Kirol-baliabideak eskuratzen dituzten emakumeen kopurua eta horien gogobetetze maila hobetzea, egoera- eta behar-aniztasuna aintzat hartuta.

Inplikaturako erakundeak	Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila eta Ingurumen eta Lurralde Politika Saila. Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Ariketa fisiko orokorra eta zehatza egiten duen EAEko biztanleriaren ehunekoa, sexuaren eta adinaren arabera. Udal kirol-baliabideak eskuratzen dituzten emakumeen kopurua, adinaren, ezintasunaren, nazionalitatearen eta udalerraren tamainaren arabera. Kirol federatua egiten duten emakumeen ehunekoa, adinaren eta kirol-diziplinaren arabera. Kirol-espazio eta -eskaintzaren egokitasunarekiko herritarren gogobetetzea, sexuaren, adinaren, berariazko beharrak dituzten taldeetako kide izatearen eta biztanleriaren tamainaren arabera.

3.3.5. helburu operatiboa Aisiako eta kulturako baliabideak eskuratzen dituzten emakumeen kopurua eta horien gogobetetze maila hobetzea, egoera- eta behar-aniztasuna aintzat hartuta.

Inplikaturako erakundeak	Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila. Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Kultura-ekitaldietara joaten diren emakumeen ehunekoa, jarduera-motaren, adinaren eta biztanleriaren tamainaren arabera. Aisia- eta kultura-espazio eta -eskaintzaren egokitasunarekiko herritarren gogobetetzea, sexuaren, adinaren, berariazko beharrak dituzten taldeetako kide izatearen eta biztanleriaren tamainaren arabera. Emakumeek sortutako kultura-ekitaldiak, kultura-programetan sartzen direnak: ehunekoa.

4. PROGRAMA: AHALDUNTZE SOZIALA ETA POLITIKOA LAGUNTZEA

Gizarte- eta politika-ahalduntzeaz hitz egiten dugunean, emakumeak herritar gisa garatzeko eta finkatzeko prozesuaz ari gara; hots, emakumeen herritartasunaz. *«Emakumeen herritartasuna emakumeek mende honetan taxutu dugun sorkuntza filosofikorik handienak markatu du: emakumeen giza eskubideek. Gizakien eskubideen sorkuntza da emakumeen herritartasunaren benetako egitura; nolanahi ere, oraindik ez dira politika- eta gizarte-kulturaren parte, oraindik ez dira talde-kontzientzia nahikoa. Herritartasuna –demokrazian bizitzearen modu gisa– emakumeen gizatasunaren sorkuntza da*.* Aldaketa horiek guztiak egin ahal izateko, emakumeok hainbat espaziotan dihardugu; baina, batik bat, garrantzitsua, sinbolikoa eta politikoa den batean, harrerakoa dena, ez naturala, historikoa, hain zuzen*:

Gizarte zibilean parte hartzeaz gainera, erakunde guztietan partaidetza politikoa izatea beste funtsezko espazio bat da emakumeen lidergoak egituratzeko eta pentsatzeko. Hori dela-eta, plan honek emakumeek gizarte zibilean eta herri-erakundeetan parte har dezaten lagundu nahi du, horien gizarte- eta politika-ahalduntzea lagunduz; hau da, emakumeen eta gizonen gizarte- eta politika-arloko partaidetzaren ezberdintasunak murriztuz. Horretarako, emakumeek elkarre-mugimenduan gehiago parte har dezaten bultzatuko da, bai eta emakumeak erabaki- eta eragin-guneetara irits daitezen ere (publikoetara nahiz pribatueta).

Emakumeei etxeko esparrua esleitu izan zaie, eta gizonei, partaidetza publikoa; eta, aurrerapenak lortu badira ere, bereizketa horrek emakumeak oraindik ere desabantailan jartzen ditu plan honek aztertzen dituen aintzatespen eta gizarte-ospearen esparruetan.

Emakumeen elkartegintza eta horiek edozer motako elkarre eta erakundetan egotea, protagonismoa izatea eta parte hartzea bultzatuz gero, emakumeen herritartasuna garatuko da, eta aukera emango da emakumeek Euskadiko gizarte- eta politika-bizitzan duten kokapena aldatzeko, emakumeen ekarpen, esperientzia eta lidergoak baliatuta. Hartara, emakumeek eragin eta erabaki-ahalmen handiagoa izango dute gizarte-elkarriketako prozesuetan, eta rol aktiboagoa izango dute demokraziaren garapenean.

Emakumeek Euskadiko gizarte- eta politika-bizitzan duten partaidetza aztertuta, egiaztatu da sindikatuetan, esate baterako, gutxiago direla gizonak baino. 2008an, emakumeak afiliatuen heren bat ziren, gutxi gorabehera, eta oso partaidetza mugatua dute ordezkaritza-organoetan, 2012ko Zifrak txostenaren arabera, kasu zehatzen batean izan ezik (LAB: 7 emakume eta 6 gizon; ELA: 4 emakume eta 7 gizon; UGT: 3 emakume eta 7 gizon; CCOO: 7 emakume eta 16 gizon) Enpresa-erakundeetan ere ordezkaritza txikiagoa dute.

Emakumeen elkarte-mugimenduko partaidetzari dagokionez, azken datuek diote bilakaera positiboa egon dela; izan ere, igo egin da «emakumeak sustatzea» kategoriako elkarten kopurua (2011n, 376 ziren; hots, 2009an baino % 17 gehiago), bai eta elkarte feministen kopurua ere (2011n, 62 ziren; hau da, 2009an baino 8 gehiago).

Sektore publikoan eta pribatuan erabakiak hartzearen arloko egoerari dagokionez, zertxobait hobetu da arlo publikoan, baina desabantaila-egoera dago oraindik ere; arlo pribatuan, berriz, ia ez da ezer aurreratu:

- EAEko azken udal-hauteskundeetan, alkatetzen % 22,3 emakumeen esku geratu dira, eta emakumezko zinegotzien kopurua ia % 40 igo da (nolanahi ere, analisi osagarriek diotenez, alkatetzak udalerrri txikiei dagozkie, eta zinegotzigoak arlo feminizatuei eta/edo betidanik emakumeekin lotu izan direnei).
- Batzar Nagusietan lortutako aurrerapenak sendagoak dirudite, eta emakumeak hiru lurraldeetako Batzarren % 49,7 ziren 2011n (2003an, % 30 inguru ziren).
- Hala eta guztiz ere, euskal finantza-erakunde nagusien eta IBEX 35 osatzen duten enpresen zuzendaritza- eta administrazio-kontseiluetan, emakumeen presentzia oso txikia izan zen 2012an –ia hutsaren hurrengo–: % 15,4 BBVAn, % 11,1 Euskadiko Kutxan, % 30,8 Fiaren, % 21,4 Kutxabanken, % 18,2 IparKutxan, % 25 Gamesan eta % 23,1 Iberdrolan.

Emakumeak erabaki- eta eragin-guneetan sartu eta egon daitezen eta horietan parte har dezaten bultzatuz gero, eta emakumeen kopurua eta horiek –dauden lekuan daudela ere– egin ditzaketen ekarpen kopurua handituz gero, emakumeen herritartasuna garatu eta finkatu egingo da, eta beste lidergo eta politika-elkarriketa batzuk proposatuko dira, demokratikoagoak eta parte-hartzean gehiago oinarritutakoak, alde batera utzita eredu hegemonikoak proposatzen duen partaidetza hierarkizatu, pertsonalista eta piramidala, zeinak emakumeak baztertzen baititu esparru publikoko maila guztietan, eta emakumeek parte hartzeko eta eragina izateko benetako aukerak kentzen baititu.

Jarraian deskribatuko diren helburu estrategiko eta operatiboen bidez plan honetan oinarritzen den gizarte- eta politika-ahalduntzeak bide garrantzitsua irekitzen du balioak aldatzeko, emakumeak ahalduntzeko eta benetako berdintasuna eraikitzeko.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 4.1. EMAKUMEEN ELKARTEEN MUGIMENDUAK SUSTATZEA ETA EMAKUMEAK HORIETAN PARTE HARTZERA BULTZATZEA

4.1.1. helburu operatiboa Berdintasunaren alde lan egiten duten emakume-elkarteen kopurua eta elkarteetan parte hartzen duten kideen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Berdintasuna sustatzen duten emakumeen elkarte kopurua EAEn, elkarte motaren arabera. Berdintasuna sustatzen duten emakume-elkarteetako kide diren emakumezkoen kopurua eta ehunekoa EAEn.

4.1.2. helburu operatiboa Elkarte-mugimenduetan, alderdi politikoetan, sindikatuetan eta enpresa-elkarteetan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Edozer motako elkarte-mugimendutan parte hartzen duten emakumeen ehunekoa. Erakunde politikoetan parte hartzen duten pertsonen ehunekoa EAEn, sexuaren eta partaidetza-motaren arabera (diru-laguntza, jardueraren bat egitea edo nonbait afiliatuta egotea). Sindikatuetan parte hartzen duten pertsonen ehunekoa EAEn, sexuaren eta partaidetza-motaren arabera (diru-laguntza, jardueraren bat egitea edo nonbait afiliatuta egotea). Enpresa-erakundeetan edo erakunde profesionaletan parte hartzen duten pertsonen ehunekoa EAEn, sexuaren eta partaidetza-motaren arabera (diru-laguntza, jardueraren bat egitea edo nonbait afiliatuta egotea).

4.1.3. helburu operatiboa Politika- eta gizarte-arloan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea, parte hartzeko formula berrien bidez.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Emakumeek eta/edo emakumeen elkarteek sortu edo bultzatutako partaidetza-sareen kopurua. Lan-sareetan parte hartzen duten emakume-elkarteen kopurua.

4.1.4. helburu operatiboa Egitarauetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko helburuak dituzten erakunde sozialen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza, Sailak (Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila; Ingurumen eta Lurralde Politika Saila; eta Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Helburuen artean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea duten EAEko elkarteek ehunekoa, elkarte feministak eta emakumearen sustapenerako elkarteak salbu. Azkeneko urtean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko ekintzak egin dituzten EAEko elkarteek ehunekoa, elkarte feministak eta emakumearen sustapenerako elkarteak salbu.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 4.2. ERABAKI ETA ERAGIN GUNEETAN EMAKUMEEN PRESENTZIA ETA PARTAIDETZA HANDITZEAK.

4.2.1. helburu operatiboa Sektore publikoko zuzendaritza-postuetan emakumeen presentzia handitzea, bereziki, desoreka handiena dagoen alorretan.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Eusko Jaurlaritzan erantzukizun politikoko karguak dituzten emakumeen ehunekoa, eskumen-arloaren arabera. Emakumeak buru dituzten EAEko entitate edo elkarte publikoen ehunekoa. Foru-aldundietan erantzukizun politikoko karguak dituzten emakumeen ehunekoa, eskumen-arloaren arabera. Udaletan erantzukizun politikoko karguak dituzten emakumeen ehunekoa, eskumen-arloaren arabera. EAEko udalerrietako emakumezko alkateen kopurua, eta emakumezko alkatea duten EAEko biztanleen ehunekoa. Euskal unibertsitate publikoetan zuzendaritza-postuak dituzten emakumeen ehunekoa. EAEko komunikabide publikoetan zuzendaritza-postuak dituzten emakumeen ehunekoa. EAEko museo publikoetako eta/edo partaidetza publikoa duten museoetako zuzendaritza-postuak dituzten emakumeen ehunekoa.

4.2.2. helburu operatiboa Sektore pribatuko enpresetako erabaki-guneetan eta zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Sailak (Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila; Ogasun eta Finantza Saila; Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saila; eta Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Euskal enpresetan emakumeek betetako zuzendaritza-postuen ehunekoa, EJSNen eta enpresen tamainaren arabera. Lehentasunezko zatik jotzen diren jarduera-sektoreetako zuzendaritza-postuetako emakumeen ehunekoa: Hirugarren sektoreko enpresak (batik bat, finantzarioak eta bitartekaritza ekonomikokoak); unibertsitateak eta ikerketa-zentro pribatuak; arte- eta kultura-jarduerak egiten dituzten enpresak; komunikabideak; titulartasun pribatuko museoak; teknologia-enpresak.

4.2.3. helburu operatiboa Elkarre-mugimenduko, irabazi asmorik gabeko erakundeetako, erakunde politikoetako, sindikatu etako eta enpresa-erakundeetako erabaki postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	EAEn egoitza duten elkarre orokorrak, emakume bat buru dutenak: ehunekoa. EAEn egoitza duten GKEak, emakume bat buru dutenak: ehunekoa. EAeko alderdi politikoaren idazkaritza orokorrean eta batzorde betearazleetan dauden emakumeen ehunekoa. EAeko sindikatuen idazkaritza orokorrean eta batzorde betearazleetan dauden emakumeen ehunekoa. Enpresa-erakundeetako idazkaritza orokorrean eta batzorde betearazleetan dauden emakumeen ehunekoa.

II. ARDATZA: GIZARTE ANTOLAKUNTZA ERANTZUKIDEA

Lana sexuaren arabera banatzeak eta, tradizionalki, gizonei eta emakumeei ekoizpena eta ugalketa esleitu izanak sortu duen eta sortzen duen gizarte-antolaketak ezaugarri hauek ditu:

- Batetik, sostenguaren arloan, ekoizpen-arloan eta arlo publikoan batez ere maskulinoak eta gizonek diren harreman, rol eta balioak daude.
- Aldiz, zaintzaren, ugalketaren eta pribatua/etxekoa denaren eremuan bereziki femeninoak eta emakumeenak diren harreman, rol eta balioak daude.

Horixe da abiapuntuko eredu tradizionala. Hori aldatuz joan da hainbat esku-hartze publikoren eta gizarte-aldaketaren bitartez, batik bat XX. mendearen azken erdialdean. Hala ere, aurrera egin den arren, eredu hori emakumeen eta gizonen pentsamoldeetan dago oraindik ere, eta asko zailtzen du genero-berdintasuna lortzea.

Emakumeak lan-merkatuan sartzeak eta horrek arlo pribatuan nahiz publikoak izan duen eraginak argi utzi du eredu horrek emakumeak formalki, funtzionalki eta sinbolikoki kaltetzen dituela, gizonen mesedetan. Begien bistakoa dirudi gizarteak eredu hori amaitzeko beharra duela, eta botere publikoek prozesu horretan esku hartu behar dutela. Esku-hartze publiko horrek helburu bikoitza izan behar du. Batetik, aldaketa horietatik eratorritako diskriminaziozko desberdintasunak zuzentzea arlo publikoan eta, batez ere, lan-merkatuan. Bestetik, esku-hartzeak honako hauek izan behar ditu xede: beste eredu batzuk proposatzea eta eraikitzea emakumeen eta gizonen arteko harremanetarako eta espazioaren eta denboraren erabilerrazko, eta jakina, lana eta mundua sexuaren arabera bereizteak oinarri dituen gizarte-balioak sakonean eta egituretan eraldatzea.

Konponbideak eta beste aukera batzuk bilatu dira lana sexuaren arabera bereiztearen ondorioetarako, eta, ondorioz, ekoizpen- eta ugalketa-lana uztartzeko beharrak erregulatzeke araudia onartzea ekarri du azken hamarkadetan. Gainera, emakumeak zaintza-lanetan laguntzeko eta ordezkatzeko zerbitzuak sortu eta abiarazi dira, emakumeen «lanaldi bikoitza»ren errealitate berria kontuan hartuta. Horrez gain, hainbat programa eta proiektu bultzatu dira, gizonek emakumeen gaineko pribilegioak izatea legitimatzen duen eredu hortaz hausnar dezaten, eta zainketan, etxeko lanetan eta ugalketan beren zatia eta protagonismoa har dezaten eragiteko. Hori horrela, eredu aldatu beharra dago, eta, horretarako, hainbat arlotatik esku hartu behar da; izan ere, eredu tradizional eta hierarkiko hori aldatzeko, gizarte-antolaketa erantzukidea garatu behar da.

Erantzukidetasunak konpromisoa eskatzen du, gizartearen parte diren pertsona guztien konpromisoa: ugalketa eta ekoizpena, etxeko arloa eta arlo publikoa, zaintza-lanak eta sostengua, neurri berean beren gain hartzeko eta balioesteko konpromisoa, hain zuzen ere. Soilik horrela eraldatu ahalko dira balioak, bi espazioak aintzatetsiz eta balioetsiz, eta soilik horrela lortu ahalko da emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorra. Horrelakorik gertatzen ez den bitartean, hori lortzera bideratutako proposamenak egituratzen eta sustatzen jarraitu behar da; VI. planeko proposamenak, esate baterako.

Plan honetako jarduera guztiek aitortzen dute administrazioek egindako ahalegina, zaintza-lanak laguntzeko zerbitzu publikoak sustatzeko (3 urtetik beherakoentzako tokia eskola publikoetan, mendekotasuna artatzeko sistema, seme-alabak zaintzeko familientzako laguntzak, eta abar), bai eta emakumeen eta gizonen lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzeko beste laguntza batzuk emateko ere. Hori horrela, adierazi behar da ahalegin publiko horiek benetako gizarte-beharren azpiko mailetan egin direla. Gainera, aurrekontuak berrikusten ari dira; beraz, baliteke zaitasunak egotea EAEko egoera beste herrialde batzuetan erregistratutakora hurbiltzeko ahaleginean.

Horrez gain, laguntza eta zerbitzu horietako gehienak emakumeak lan-merkatuan parte hartzeko laguntza gisa pentsatuta daude; hau da, emakumeen okupazio-tasa handiena lortu nahi dute, Europa mailan ezarritako helburu bat delako, baina emakumeei zaintza-lanak esleitzen dizkiete oraindik ere. Hala, oraindik ere emakumeek uztartu behar izaten dituzte zaintzaz eta etxeaz arduratzeko funtzio tradizionala eta ordaindutako enpleguaren arloan beren rola garrantzia handitzea.

Analisi horretatik abiatuta, guztiz beharrezkoa da lan-ardatz hau Berdintasunerako VI. Planean planteatzea, erantzukidetasuna gizartean eta pertsonengan barneratu dadin. Bestalde, pertsonen oinarritzko beharrak estaltzeak eskatzen duen denbora eta lana beste modu batera banatu behar direla ikusarazi beharra dago. Horregatik, jarduera-ardatz honek bi programa ditu: batetik, erantzukidetasuna eta denboraren erabilera berriak, eta, bestetik, kontziliazio erantzukidea.

VI. PLANA. II. ARDATZA. GIZARTE ANTOLAKUNTZA ERANTZUKIDEA

5. PROGRAMA: ERANTZUKIDETASUNA ETA DENBORAREN ERABILERA BERRIAK	6. PROGRAMA: KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA
5.1 ERANTZUKIDETASUNA ETA ZAINTZAREN ETIKA BULTZATZEA. 5.1.1 Amatasun- eta aitatasun-baimenen parekatzea sustatzea, iraupen bera izan dezaten eta besterenezinak izan daitezen. 5.1.2 Kontziliazio-neurriei heltzen dieten gizonen ehunekoa handitzea. 5.1.3 Generoen arteko aldea murriztea, gizonak eta emakumeak etxeko eta zaintza lanetan emandako denboran. 5.1.4 Haur eta gazteak etxeko eta zaintza lanak egiten ematen duten denbora handitzea, mutilei arreta berezia jarritz. 5.2 EMAKUMEEK AISIALDIAN ETA AUTONOMIA/INDEPENDENTZIA EKONOMIKOA LORTZEN MATEN DUTEN DENBORA HANDITZEA. 5.2.1 Genero-aldea murriztea emakumeak eta gizonak aisialdiari eta bizitza sozialari eskaintzen dioten denboran. 5.2.2 Genero-aldea murriztea emakumeak eta gizonak soldatapeko lanerako eta prestakuntzarako ematen duten denboran, osoko lan-zama handitu gabe.	6.1 ENPRESEN KULTURA ETA JARDUERA KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERANTZ ALDATZEA 6.1.1 Erantzukidetasuneko kontziliazio-neurriak areagotzea sektore pribatuko enpresetan. 6.1.2 Herri-administrazioak eta sektore publikoko beste enpresa batzuek hartutako kontziliazio erantzukiderako neurrien kopurua areagotzea. 6.1.3 Gizon zein emakumeak indarrean diren kontziliazio erantzukideko neurriekin duten adostasun-maila areagotzea eta emakume zein gizonak kontziliazio neurriak hartzeko azaltzen duten zalantza-maila murriztea. 6.2 ZERBITZUEN ORDUTEGIEN MALGUTASUNA ETA ESTALDURA AREAGOTZEA. 6.2.1 Mendetasun-egoeran dauden pertsonen arreta emateko zerbitzu soziokomunitarioen ordutegien eta estalduraren malgutasuna areagotzea, langileen kontziliazio erantzukidea bermatuta. 6.2.2 Herritarrei eskaintzen zaizkien zerbitzuen ordutegien malgutasuna areagotzea, langileen kontziliazio erantzukidea bermatuta. 6.3 ERANTZUKIDETASUNEZKO KONTZILIAZIOA AHALBIDETZEKO PLANGINTZA URBANISTIKOA ETA ETXEBIZITZEN, ESPAZIO PUBLIKOEN ETA GARRAIOBIDEEN DISEINUA ALDATZEA. 6.3.1 Eguneroko bizimoduko jarduerak egiteko biztanleek joan-etorrietan ematen duten denbora murriztea. 6.3.2 Kontziliazio erantzukidea eta pertsonen autonomia erraztuko duten hirigintza-plangintzako eta etxebizitzaren, espazio publikoen eta garraiobideen diseinuko irizpideak identifikatzea eta aplikatzea.

5. PROGRAMA: ERANTZUKIDETASUNA ETA DENBORAREN ERABILERA BERRIAK

Zainketak eta sostenguak, ugalketak eta ekoizpenak balio bera, gizarte-aintzatespen bera eta berdintasunezko banaketa bera izateko ahalegin ugari egin badira ere, desoreka-egoerak daude bi esparruen artean, eta, horregatik, emakumeek ezin dituzte beren bizitzak eta autonomia erabat garatu.

Denboraren kontzeptu eta erabilera ezberdinak eta emakume eta gizonek horiei buruz dituzten sinesmenak aintzat hartuta, beharrezkoa da aurrerapausoak ematen jarraitzea benetako berdintasuna lortzeko eta emakumeek eta gizonek bizitzako arlo guztietan erabateko partaidetza baliokidea izateko.

Azken helburua pertsonen eta bizitzaren zainketa sostenguen balio bera edukitzea dela ziur jakinik, beste urrats bat eman beharra dago. Hala, zainketaren etikaren pedagogia egin behar da pertsona guztiekin, norberak bere burua zain dezan eta gainerakoak zain ditzan, elkarrekikotasun-harreman batean, ez mendetasun-harreman batean. Une hori iritsi bitartean, eta kontuan izanik egoera konplexuak eta herritarren artean oso errotuta daudenak ditugula abiapuntu, plan honek pertsonen eta bizitzaren zainketako erantzukidetasunaren esanahia berraztertzea proposatzen du.

Zaintza-lanetan erantzukide izateko helburua planteatzen denean, haxe esan nahi da zehazki: zaintza-lana, dituen dimentsio guztietan, etxeko pertsona guztien artean banatzea eta guztien artean partekatzea. Orain arte, emakumeak arduratu dira batez ere erantzukizun horiez, eta beren ezagutzak zeregin horietan erabili izan dituzte. Baina, garaiak aldatu egin dira, eta, orain, eredu horri eusteko, emakumeek hainbat lanaldi izan behar dituzte, eta beren denbora eta energia gehiegi ustiatu behar izaten dute, berriro ere beste pertsona batzuen mesedetan. Hortaz, kontua ez da soilik zereginak partekatzea, baizik eta erantzukizunak, funtzioak eta kudeaketak partekatzea eta banatzea elkarrekin bizitzeko proiektu baten parte direnen artean.

Bestalde, erantzukidetasun kontzeptuari emakumeek eta gizonek denborari buruz duten esanahi, erabilera eta balio ezberdina gehitzen badiogu, are zailagoa bihurtzen da hizpide dugun banaketa. Denboraren erabilerei buruzko hainbat azterlanek diotenez, emakumeek eta gizonek ez dute berdin ikusten eta erabiltzen bizitza neurtzeko unitate hori. Denbora batzuentzat zein besteentzat berbera eta baliokidea izan arte, berdintasuna ez da benetakoa izango; izan ere, gizonek denbora emakumeen kaltetan baliatzen eta gozatzen badute, ez dira desagertuko diskriminaziozko desberdintasun horiek.

Denboraren erabilerean bilakaerari buruzko analisiaren arabera, ia ez da aldatu emakumeek eta gizonek etxeko, laneko edo zainketako zereginetan ematen duten denboraren banaketa. Denboraren erabilerei buruzko azkeneko informazioak (Eustat, 2012) lan egiten duten pertsonak hartzen ditu aintzat, ez EAEko emakume eta gizon guztiak. Nolanahi ere, ia ordubeteko aldea dago emakumeek (2,2) eta gizonek (1,4) etxeko lanetan ematen duten denboran. Antzeko aldea dago mendeko pertsonak zaintzeari dagokionez (2,9 emakumeek; 1,4 gizonek); aldea are handiagoa da adingabeko seme-alabak zaintzeari dagokionez (4,6 emakumeek; 2,9 gizonek).

Interesgarria litzateke jakitea denboraren erabilerean errealitateak zer-nolako bilakaera duen, bai eta euskal gizarteak hori nola ulertzen duen ere. Hala, lan egiten duten emakumeek eta gizonek beste gai batzuetan ematen duten denborari dagokionez, emakumeek gehiago balioesten dute etxeko eta zainketen arloko alderdi guztietan ematen duten denbora (adingabeak eta mendekoak zaintzea, etxeko lanak), bizitza pertsonalean ematen dutena salbu (hori gehiago balioesten dute lan egiten duten gizonek). Emakumeen eta gizonen arteko alderik handiena bikoteek etxeko lanei eskaintzen dieten denborari lotuta ematen da: lanean ari diren gizonen poztasun maila 7,9koa da (10era arteko eskalan), emakumeen kasuan, ordea, bikotekideak lan horiei eskaintzen dien denborari buruzko balorazioa 5,8koa da.

Analisi honetako beste datu garrantzitsu bat amatasun- eta aitatasun-baimenak eta adingabeak eta mendekoak zaintzeko lanaldi-murritzaketak eta eszedentziak hartzea da; izan ere, oso adierazle garrantzitsuak dira emakumeek eta gizonek beren lan- eta familia-bizitzari ematen dieten garrantzia aztertzeko. 2010eko datuen arabera, ia kasu guztietan emakumeek hartzen dituzte adingabeak zaintzeko lanaldia murrizteko baimenak (% 93,3) eta eszedentziak (% 96,5). Gizonen partaidetzak bilakaera positiboa izan du, baina oso murrizta da oraindik ere.

Egoera horretan programaren helburua gizonen eta emakumeen partaidetza ugalketa- eta ekoizpen-lanetan orekatua izatea da, denboraren erabilerean banaketa berri bat lortzeko. Horretarako bi lan-ildo osagarri prestatu dira: gizonek etxeko eta zaintza lanetan gehiago parte hartzea eta emakumeek lan- eta gizarte-munduan berdintasun-baldintzetan parte hartzea bultzatzea. Azken batean, VI. planak beste aukera batzuk proposatu nahi ditu, denbora beste modu batera ulertzeko eta erabili ahal izateko, eta zaintza-lana eta sostengua berdinean banatu ahal izateko.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 5.1. ERANTZUKIDETASUNA ETA ZAINTZAREN ETIKA BULTZATZEA.

5.1.1. helburu operatiboa Amatasun- eta aitatasun-baimenen parekatzea sustatzea, iraupen bera izan dezaten eta besterenezinak izan daitezen.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza, Sailak (Herri Administrazio eta Justizia Saila; Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saila; Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Aitatasun- eta amatasun-baimenen parekatzea sustatzeko EAEn egindako proposamenen edo neurrien kopurua. Aitatasun-baimenari dagozkion egunen eta amatasun-baimenenari dagozkion egunen arteko aldea.

5.1.2. helburu operatiboa Kontziliazio-neurriei heltzen dieten gizonen ehunekoa handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Aitatasunagatiko eszedentziak hartzen dituzten gizonen ehunekoa EAEn. Aurreko eta ondorengo ahaideak zaintzeko lanaldi-murrizketak baliatzen dituzten gizonen ehunekoa EAEn. Noizbait kontziliazio-neurri bat edo batzuk baliatu dituzten pertsonen ehunekoa, okupazio-sektorearen, sexuaren eta neurri motaren arabera.

5.1.3. helburu operatiboa Generoen arteko aldea murriztea, gizonak eta emakumeak etxeko eta zaintza lanetan emandako denboran.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Pertsona bakoitzak etxeko lanetan batez beste ematen dituen orduak, sexuaren eta adinaren arabera. Etxean pertsonak zaintzen batez beste ematen diren orduak, sexuaren eta adinaren arabera. Lana duten pertsonak, etxeko lanetan aritzen diren maiztasunaren arabera.

5.1.4. helburu operatiboa Haur eta gazteek etxeko eta zaintza lanak egiten ematen duten denbora handitzea, mutilei arreta berezia jarritz.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Haurrek eta gazteek etxeko lanetan batez beste egunean ematen dituzten orduak. Haur eta gazteek etxean pertsonak zaintzen batez beste egunean ematen dituzten orduak.

**HELBURU ESTRATEGIKOA: 5.2. EMAKUMEEK AISIALDIAN ETA
AUTONOMIA/INDEPENDENTZIA EKONOMIKOA LORTZEN MATEN DUTEN DENBORA
HANDITZEA.**

5.2.1. helburu operatiboa Genero-aldea murriztea emakumeek eta gizonek aisialdiari eta bizitza sozialari eskaintzen dioten denboran.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Bizitza sozialaren jardura bakoitzean batez beste emandako denbora, parte-hartzaile eta tasaren, bizitza sozialaren jardura motaren, adinaren eta sexuaren arabera. Aisialdi aktiboan batez beste emandako denbora soziala, parte-hartzaile eta tasaren, aisialdi aktiboko jardura motaren, adinaren eta sexuaren arabera. Aisialdi pasiboan batez beste emandako denbora soziala, parte-hartzaile eta tasaren, aisialdi pasiboko jardura motaren, adinaren eta sexuaren arabera.

5.2.2. helburu operatiboa Genero-aldea murriztea emakumeek eta gizonek soldatapeko lanerako eta prestakuntzarako ematen duten denboran, osoko lan-zama handitu gabe.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Lanerako prestakuntzan batez beste emandako denbora soziala, parte-hartzaile eta tasaren, laneko prestakuntzako jardura motaren, adinaren eta sexuaren arabera. Lan ordainduan eta ordaindu gabean batez beste emandako denbora soziala, parte-hartzaile eta tasaren, adinaren eta sexuaren arabera.

6. PROGRAMA: KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA

Ardatz honetan aipatu moduan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna benetakoa izango bada, berdin banatu eta balioetsi behar dira zainketa eta sostengua, eta ekoizpena eta ugalketa.

Horretarako, emakumeek eta gizonek, familiek eta etxeek, eraldaketa sakonak egin behar dituzte, eta erantzukizunak, denborak eta zereginak banatu eta partekatu. Baina ez litzateke nahikoa izango. Benetako berdintasuna –hots, VI. plan honen xedea– lortzeko, beharrezkoa da gizartearen maila guztien eta ekoizpen-sektorearen konpromisoa (enpresak, erakundeak, erakunde pribatuak, eta abar), bai eta herri-erakundeen lidergoa eta koordinazioa ere, herritarren ordezkari diren aldetik.

Programaren helburua gai horri dagokio, eta berriz ere bi arlotan banatzen da. Batetik, lan-munduari dagokiona: langileek beren garapen profesionala, familiakoa eta pertsonala behar bezala uztartu ahal izateko aukerak areagotzea eta hobetzea eskatzen zaio. Eta, bestetik, herri-administrazioei dagokiena, pertsonak zaintzeko zerbitzuak eta denboraren erabilera eragiten duten beste baliabide batzuk emateko erantzukizuna dutenez gero.

Kontziliazio-neurriak EAEko enpresetan eta erakundeetan zenbateraino ezarri diren adierazten duten daturik ez dagoenez, zaila da aurreko legealdian ere planteatu zen helburu baten bilakaera zehatz-mehatz baloratzea.

Enpresa eta erakunde pribatuei dagokienez, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak zehazten du 250 langile baino gehiagoko enpresek berdintasun-plan bat egin behar dutela. Betebehar horrek EAEko 268 erakunderi eragiten die, eta horiek enpleguaren % 28 hartzen dute (Eustat, 2012). Hori dela-eta, hainbat ekimen egin dira azken urteetan erakunde guztietan –tamainari erreparatu gabe– kontziliazioa bultzatzeko, erantzukidetasunerako bide gisa. Hala, hainbat baliabide jarri dira enpresen esku, eta jarduera horiek enpresentzako dituzten onurak ikusarazi eta zabaldu dira. Izan ere, bizitza pertsonala, familia-bizitza eta lan-bizitza uztartzen laguntzen duten politikek eta neurriek enpresen produktibitatea eta lehiakortasuna handitzen dituzte, langileen kudeaketa eta laneko giroa hobetzen dituztelako, justifikatu gabeko absentismoa txikitzen dutelako, langileen konpromisoa eta poztasuna handitzen dituztelako eta enpresaren irudia eta ospea hobetzen dituztelako.

Nolanahi ere, arlo honetan dihardutenen ustetan, bilakaera mugatua izaten ari da, eta, lortu diren aurrerapen eskasak mehatxatuta daude krisi ekonomikoa dela-eta; izan ere, dirudienez, krisiak ekonomiaren eta lanaren ikuspegiaren nagusitasuna justifikatzen du, beste gizarte-ardura batzuen gainetik.

Gizarteak egoera ekonomikoaren hobekuntzari beste gai batzuei baino lehentasun handiagoa emateko beharra barneratu du: ondorioz, herri-administrazioek gurasoei familia-bizitza eta lana kontziliatzeko aukerak (nahiko edo asko) eskaini behar zizkietela uste zuen EAEko herritarren kopurua % 85ekoa zen 2001ean eta % 76koa 2012an. Ehunekoa handia bada ere (hala pentsatzen du galdetutako lau pertsonatik hiruk), ia hamar puntu jaitsi da hamarkada batean (Familia Euskal Autonomia Erkidegoan. Lehendakaritza, Eusko Jaurlaritza. 2012).

Gainera, ziurrenik lan-merkatuen gizonen egoera hain ezegonkorra ez denez, duela gutxiko inkesten arabera (Lana, familia eta norberaren bizitza uztartzeari buruzko inkesta. 2012, Eustat), gizonak emakumeek baino prestazio gehiago jasotzen dituzten enpresengandik. Lanean ari diren gizonak emakumeek baino prestazio gehiago jasotzen dituzte arlo hauetan, adibidez: pentsio-planak, etxebizitza, prestakuntza, otorduak, garraioa, osasuna, hezkuntza, aisia edo haurtzaindegia.

Ehuneko-puntuen alde handiena jantokian eta garraioan gertatzen da (gizonen % 23,6 eta % 21,2 eta emakumeen % 14,9 eta % 13,2 prestazio bakoitzean), eta alderik txikiena, berriz, haurtzaindegian (gizonen % 6 eta emakumeen % 5,1). Lan egiten duten gizonak gehiago baliatzen dituzte irteteko ordutegi malguak (haien % 43,8 eta emakumeen % 37), baina lanaldia luzatzea ez da hain ohikoa emakumeentzat (emakumeen % 22k lanaldia luzatzen du ia beti, eta gizonen % 25,6k).

Emakunderen *EAEko emakumeen lanbide ibilbide eta egoeraren desberdintasunak* azterlana. Emakundek 2009an egindako EAEko emakumeen ibilbide eta egoera profesionaleko desberdintasuna. EAEko emakumeen ibilbide eta egoera profesionaleko desberdintasuna txostenean, kontziliazio-neurriak gehiago garatzea eragozten duten oztopoak identifikatu ziren enpresa-pentsamoldean; izan ere, erantzukizun-postuetan aritzeko, erabat libre egotea eta erabateko dedikazioa exijitzen dira. Lanaldi-murrizketa edo eszedentzia hartzeak ekarriko lukeen produktibitate-galera gizonak zein emakumeek nabaritu lukete, eta horrek azalduko luke gizonak mota horretako neurriak hartu nahi ez izatea (gainera, egoera horiek gehiegizko lana neurri horiek erabili nahi dituzten kideen artean de facto³ banatu behar izatea dakar).

³Kasu hauetan, ordezkapenak egiteko kontrataziorako laguntzen erabilera txikiak uste hori egiazta dezake.

Egoera ezberdin hori amatasunak eta aitatasunak banakoen ibilbide profesionalari eragiteko moduan nabaritu daiteke: EAEko herritarren % 66ren ustez, amatasunak asko edo nahiko eragiten dio ibilbideari. Aitatasunari dagokionez, ordea, herritarren % 10ek soilik uste du gizonen ibilbidea asko edo nahiko oztopatzen duela (*Familia Euskal Autonomia Erkidegoan*, Lehendakaritza, Eusko Jaurlaritzan, 2012).

Hori horrela izanik, harrigarria gerta liteke lan egiten duten emakume eta gizonen amatasun- eta aitatasun-baimenei eta lanaldi-murrizketei eta eszedentziei lotutako kalteei dagokienez egiten duten lotura txikia. Orik 10erako eskalan, gizonen 3,3 jarri diote kalte horri (hipotetikoa, kasu gehienetan, horiek taldean eragin txikia baitute); emakumeen, berriz, 3,6 jarri diote (LBU, 2012).

Emakumeen eta gizonen ez dute berdin ikusten neurriek zer-nola kaltetzen dituzten, baina ezberdintasun hori ez da oso handia, eta, dirudienaz, bete-betean egiten du talka amatasunak emakumeen garapen profesionala kaltetzen duelako ideiarekin. Arrazoi bat baino gehiago dago kontraesan hori azaltzeko: besteak beste, lan egiten duten emakumeen garapen profesional txikiagoa barneratzen dutela *a priori*, eta lanaldi partzialeko lanak gehiago eragiten diela emakumei (lanaldia murrizteko baimenak erabili gabe) edo neurri horiek gutxi erabiltzen dituztela (Familiei laguntzeko erakunde arteko II. planaren ebaluazioan, 2009ko datuekin egindako kalkuluen arabera, 6 urtetik beherako haurrak dituzten lan egiten duten biztanleen % 12 inguruk erabiltzen dute).

Kontziliazioa ahalbidetzen duten zerbitzuen prestazioari dagokionez, bi arlo desberdin daitezke argi eta garbi: adingabeen zaintza eta mendekoen arreta. Lehenengoari helduta, euskal administrazioen maila ezberdinek hainbat motatako zerbitzuak ematen dituzte, eta, hori dela-eta, zaila da bilakaeraren panoramika bat lortzea, 0 eta 3 urte bitarteko adingabeentzako hezkuntza-plazen kasuan izan ezik. Aipatu beharra dago hezkuntzan ahalegin handia egin dela estaldura handitzeko, batik bat 1 eta 2 urteko haurrena. Hala eta guztiz ere, mugak daude oraindik. Mugok ez dute zerikusirik plaza-kopuruarekin, baizik eta lurralde-banaketaekin eta lan egiten duten herritarren beharretara egokitzen ez diren ordutegiekin (gabezia hori hainbat azterlanetan berretsi da).

Mendekoen zaintzari dagokionez, baliabideak ez dira nahikoak, eta beharrak gero eta handiagoak dira. Gainera, sektoreko profesionalak ohartu direnez, atzera egiten ari gara eta krisi ekonomikoa zerbitzu horiek erabiltzeko aukerak kaltetzen ari da (kasu gehienetan, erabiltzaileek kofinantzatzen dituzte zerbitzu horiek).

Emakumeek gizonen baino denbora gehiago ematen dute bidaiatzen etxeko zainketen harira (Eustat, denbora-aurrekontuen inkesta, 2008); gainera, emakumeek lekualdatzeko modu ezberdin bat aukeratzen dute (EAEko mugikortasun-azterlana, 2011; joan-etorri ez-motorizatu gehiago egiten dituzte –emakumeen % 47k eta gizonen % 40k–), eta gutxiago erabiltzen dute autoa (emakumeen joan-etorrien % 28 eta gizonezkoen joan-etorrien % 45). Datu horiek, bada, hirigintzako plangintza eta garraio-zerbitzuak aldatzearen bidez kontziliazio erantzukidea bultzatzeko ezarritako helburuen oinarrian daude.

Kontziliazioari eta zainketei lotutako erantzukidetasunik gabe, eta abian jarri diren ekimenei jarraitutasuna ematen bazaie, pertsona guztiei eta gizarteari zuzenean edo zeharka eragiten dien auzi bat konpondu gabe geldituko da. Hori dela-eta, programa honek konpromisoa hartzeko eta berdintasuna lortzen laguntzeko eskatu nahi die emakumeei eta gizonei, eta bereziki herri-administrazioei eta ekoizpen-munduari, berdintasuna onura eta aberastasuna baita edozer gizarte demokratiko eta modernorentzat.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 6.1. ENPRESEN KULTURA ETA JARDUERA KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERANTZ ALDATZEA

6.1.1. helburu operatiboa Erantzukidetasunezko kontziliazio-neurriak areagotzea sektore pribatuko enpresetan.

Inplikaturako erakundeak	Sailak: Ekonomiaren Garapena eta Lehiakortasuna; Enplegua eta Gizarte Politikak. Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Kontziliazio-neurriren bat edo batzuk ezarri dituzten EAEko enpresen ehunekoa, neurri motaren eta enpresaren tamainaren arabera. 250 langile baino gehiagoko enpresak, legeak ezarritako gutxiengoak gaituzten dituzten kontziliazio erantzukidearen aldeko neurriak edo jarduerak indarrean dituztenak: kopurua. Kontziliazio erantzukidea lortzeko neurriak ezartzen dituzten enpresa txiki eta ertainen kopurua. Beren enpresaren berriazko kontziliazio-neurriak (ez instituzionalak) hartzen dituzten biztanleen ehunekoa, sexuaren eta neurri motaren arabera.

6.1.2. helburu operatiboa Herri-administrazioak eta sektore publikoko beste enpresa batzuek hartutako kontziliazio erantzukiderako neurrien kopurua areagotzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Kontziliazioa lortzeko neurriak baliatzen dituen herri-administraziooko langileen ehunekoa, sexuaren, neurri motaren, langile motaren eta administrazioaren eskalan duen mailaren arabera.

6.1.3. helburu operatiboa Gizon zein emakumeek indarrean diren kontziliazio erantzukideko neurriekin duten adostasun-maila areagotzea eta emakume zein gizonen kontziliazio neurriak hartzeko azaltzen duten zalantza-maila murriztea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	16 urtetik beherako biztanleek beren lantokian dauden kontziliazio erantzukideko neurriekin duten gogobetetze-maila, sexuaren eta sektore publiko edo pribatuaren arabera. Kontziliazio-neurriak hartzen dituzten pertsonen beren enpresan lanpostuz igotzeko edo soldata igotzeko aukerak murrizten zaizkiela uste duten biztanleen ehunekoa, sexuaren, neurri motaren eta enpresa kontratatzailearen EJSNaren arabera. Kontziliazio-neurriak hartzen dituzten pertsonen beren enpresan kaleratzeko edo erantzukizun gutxiago izateko aukera gehiago dutela uste duten biztanleen ehunekoa, kontziliazio neurri motaren, sexuaren eta enpresa kontratatzailearen EJSNaren arabera.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 6.2. ZERBITZUEN ORDUTEGIEN MALGUTASUNA ETA ESTALDURA AREAGOTZEA.

6.2.1. helburu operatiboa Mendetasun-egoeran dauden pertsonei arreta emateko zerbitzu soziokomunitarioen ordutegien eta estalduraren malgutasuna areagotzea, langileen kontziliazio erantzukidea bermatuta.

Inplikaturako erakundeak	Sailak: Osasuna, Enplegu eta Gizarte Politikak, Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura. Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Mendekotasun-egoeran dauden pertsonak artatzeko ordutegiaren aldetik malgutasuna duten zerbitzu soziokomunitarioen kopurua, administrazio eskaintzailearen esparruaren arabera. Adingabeak eta mendekotasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeko zerbitzu soziokomunitarioen eskariari dagokion estalduraren ehunekoa, zerbitzu motaren eta mendekotasun motaren arabera. Mendekotasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeko zerbitzu soziokomunitarioetan lan egiten duten pertsonei kontziliazioa lortzeko aukerekiko duten gogobetetze maila, sexuaren eta sektore publiko eta pribatuaren arabera.

6.2.2. helburu operatiboa Herritarrei eskaintzen zaizkien zerbitzuen ordutegien malgutasuna areagotzea, langileen kontziliazio erantzukidea bermatuta.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Herritarrei arreta emateko ordutegi-malgutasuneko neurriak dituzten zerbitzu orokor publiko eta pribatuen kopurua (informazio-, orientazio- eta enplegu-zerbitzuak, administrazio-izapideak, finantza-zerbitzuak, eta abar). Herritarrei arreta emateko zerbitzuetan lan egiten duten pertsonek kontziliazioa lortzeko aukerekiko duten gogobetetze-maila, sexuaren eta sektore publiko eta pribatuaren arabera.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 6.3. HIRIGINTZA PLANGINTZA ETA ETXEBIZITZAREN, ESPAZIO PUBLIKOEN ETA GARRAIOBIDEEN DISEINUA KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA ERRAZTEKO.

6.3.1. helburu operatiboa Eguneroko bizimoduko jarduerak egiteko biztanleek joan-etorrietan ematen duten denbora murriztea.

Inplikaturako erakundeak	Sailak: Ingurumena eta Lurralde Politika; Ekonomiaren Garapena eta Lehiakortasuna; Osasuna. Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Pertsona bakoitzak joan-etorrietan batez beste egunean ematen duen denbora, sexuaren arabera. Pertsona bakoitzak joan-etorrietan batez beste itxaron beharreko denbora, sexuaren arabera. Egunero autoa edo garraio publikoa erabiltzen duten biztanleen ehunekoa, sexuaren arabera. Zerbitzu soziokomunitarioekiko gertutasuna, udalerrriaren tamainaren arabera.

6.3.2. helburu operatiboa Kontziliazio erantzukidea eta pertsonen autonomia erraztuko duten hirigintza-plangintzako eta etxebizitzaren, espazio publikoen eta garraiobideen diseinuko irizpideak identifikatzea eta aplikatzea.

Inplikaturako erakundeak	Sailak: Ingurumena eta Lurralde Politika; Ekonomiaren Garapena eta Lehiakortasuna; Enplegua eta Gizarte Politikak. Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Beren mugikortasun planetan kontziliazio eta pertsonen autonomiarako neurriak jaso dituzten EAEko administrazio kopurua, administrazioaren esparruaren (tokikoa, foru-aldundia edo erkidegoa) eta neurri motaren arabera. Beren hirigintzako planetan kontziliazio eta pertsonen autonomiarako neurriak jasotzen dituzten tokiko administrazio kopurua, neurri motaren arabera. Etxebizitzaren diseinua egitean, kontziliazioa eta pertsonen autonomia errazteko neurriak ezartzen dituzten EAEko administrazio kopurua. Espazio publikoen diseinua egitean, kontziliazioa eta pertsonen autonomia errazteko neurriak ezartzen dituzten EAEko administrazio kopurua.

III. ARDATZA EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA DESAGERRARAZTEA

Emakumeen aurkako indarkeria genero-desberdintasunen eta -diskriminazioen adierazpen larrienetako bat da, eta indarkeria horren kontrako gaitzespena gero eta esplizituagoa da herri-erakundeen eta pribatuen artean, bai eta gizarte zibilaren eta herritarren artean ere. Ikuspegi historikotik, emakumeen mugimenduaren eta mugimendu feministaren lanari esker, agenda politiko demokratiko guztietan dago emakumeen aurkako indarkeria errotik ezabatzeko ideia, eta ordenamendu juridikoak, instituzionalak eta egoera horretan dauden emakumeentzako berariazko baliabideek aurrekaririk gabeko bilakaera izan dute.

Emakumeen eta gizonen artean botere-harreman ez zuenetan oinarritutako eta aukera-berdintasunik gabeko gizarteetan, emakume izate hutsagatik haien kontra egiten diren indarkeriazko eraso guztiek osatzen dute emakumeen aurkako indarkeria. Egoera horretan, emakumeen aurkako indarkeriak gizonen boterea eta emakumeen gaineko kontrola nabarmentzen duen funtzio instrumentala ez ezik, sinbolikoa ere badu, eta horren bidez, emakume guztiei jakinarazten zaie sistema patriarkalaren logika gaingitzen badute indarkeriaren biktima izan daitezkeela.

Genero-desberdintasuna emakumeen aurkako indarkeriaren oinarrietako bat da eta, horrenbestez, plan honetan proposatutako gainerako jarduera-eremuetan bezalaxe, indarkeriaren kontrako borroka efektiboa estu-estu lotuta dago gizartearen balio-aldaketaekin. Hori horrela, eraldaketa hori funtsezkoa da indarkeria ezabatzeko eta behar bezala eta behin betiko konpontzeko.

Plan honen arabera, emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeari jarraiki, hau jotzen da emakumeen aurkako indarkeriatzat: *«sexuaren ziozko edozein ekintza bortitz joko da emakumeen aurkako indarkeriatzat, baldin eta ekintza horrek emakumeari kalte fisiko, sexual edo psikologikoa edo sufrimendua ekartzen badio edo ekar badiezaioke. Jokaera horien artean sartuko dira emakumea ekintza horiek egitearekin mehatxatzea, hertsapenak egitea edo askatasuna arbitrarioki kentzea, bizitza publikoan edo pribatuan»*.

Euskal Autonomia Erkidegoan, 2001ean, *Etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakundeen arteko akordioa* sinatu zen. Inflexio-puntu bat izan zen, tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeentzako babesaren eraginkortasunari eta arretaren kalitateari dagokienez. Ondoren, akordio hori arreta hobetzeko beharretara egokitzeko, 2009ko otsailean, *Etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakundeen arteko II. akordioa* sinatu zen. Biktimei arreta ematen dieten arloetako (poliziala, judiziala, soziala, hezkuntzakoa

eta abokatuen elkargoak) talde profesionalen jardunerako EAE osorako protokolo homogeen eta koordinatua ezartzen du.

Marko horretatik, plan honetan proposatzen diren emakumeen aurkako indarkeriaren alderdi ugari sakonago azter ditzakezu. Hala ere, esku hartzeko ezinbestekoa da egoera larri honen oinarrian zabaltzen diren gizartearen balioak aldatzea. Hori dela-eta, beharrezkoa da esku hartzearen alorreko lanarekin batera aipatu gizarte-balioak eraldatzea. Bi ildoek ardatz honetan proposatutako jarduerak biltzen dituzten bi programak osatzen dituzte: emakumeen aurkako indarkeriari buruzko sentsibilizazioa eta prebentzioa eta biktimen detekzioa eta arreta osoa. Hona hemen horietako bakoitzaren helburu estrategiko eta operatiboen proposamenaren deskribapena:

VI. PLANA. II. ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA DESAGERRARAZTEA

7. PROGRAMA: Sentsibilizazioa eta prebentzioa

8. PROGRAMA: DETEKZIOA ETA ARRETA

7.1 INDARKERIARIK GABEKO PORTAERA EREDUAK BULTZATZEA.

- 7.1.1 Hedabideetan pertsonak euren sexuaren arabera maila handiagokoak edo txikiagokoak direla adierazten duten irudi eta edukiak kentzea, bai eta pertsonak sexu-objektu huts bezala aurkezten dituztenak edota emakumeen kontrako indarkeria justifikatzen, hutsaltzen edota bultzatzen dutenak ere.
- 7.1.2 Emakumeen kontrako indarkeriaren informazio-tratamendua hobetzea, genero-desberdintasuna oinarritzko elementu gisa ikus dadin, eta emakumeak borrokaren eragile aktibo gisa.
- 7.1.3 Desberdintasunaren eta emakumeen kontrako indarkeriaren arteko harremana agerrarazten duten programa eta jardueretan parte hartzen duten pertsonen kopurua handitzea –batik bat mutil eta gizonena–, baita prebenitzen laguntzen dutenena eta indarkeriarik gabeko gatazken konponbidea sustatzen dutenena ere.
- 7.1.4 Emakumeen aurkako indarkeria motei eta horiek desberdintasunarekin duten harremanari buruzko gizarte-pertzepzioa areagotzea, batik bat indarkeriaren modu zorrotz eta ezkutukoenei buruzkoa (mikroindarkeriak).

7.2 EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARI BURUZKO INFORMAZIOA ETA IKERKETA HOBETZEA.

- 7.2.1 Informazioa biltzeko eta homogeneousizatzeko sistemak hobetzea, EAEn gertatutako emakumeen kontrako indarkeria-kasuei buruzko datu eguneratuak izateko eta gai horretan parte-hartze publikoa hobetzeko.
- 7.2.2 Emakumeen kontrako indarkeria eta horren adierazpenak hobeto ezagutzea.
- 7.2.3 Emakumeen kontrako indarkeriaren arloko prebentzio- eta arreta-programen eta -neurrien eraginkortasuna hobetzea.
- 7.2.4 Indarkeriaren kontzeptualizazioari eta esku-hartzeetan horren eraginei buruzko hausnarketa bultzatzea.

8.1 PORTAERA BORTITZAK GARAIZ HAUTEMATEA ETA HORIEI BURUZKO INFORMAZIOA AREAGOTZEA.

- 8.1.1 Emakumeen aurkako indarkeriaren hautemate goiztiarrean era proaktiboan eta ezarritako protokoloen arabera jardungo duten profesionalak gehitzea (hezkuntza-, osasun-, polizia-, epaitegi, lan- eta gizarte-sisteman).
- 8.1.2 Arreta osoko prozesuaren aurretik, bitartean eta ondoren, itxaropen doituak ematen dizkien informazioa jasotzen duten indarkeriaren biktimak diren emakumeen kopurua handitzea.
- 8.1.3 Edozer motatako indarkeria jasan duten emakumeak, zerbitzuak eta baliabideak goiz erabiltzea erabakitzen dutenak, gehitzea, zerbitzuak eta baliabideak erabiltzeko zailtasun handienak dituztenei arreta berezia jarritz.

8.2 INDARKERIAREN BIKTIMA DIREN EMAKUMEEN BABESA ETA ARRETA OSOA BERMATZEA.

- 8.2.1 Lurraldeen eta udalerrien artean arretaren kalitatean eta emakumeen kontrako indarkeria egoeratarako zerbitzuetan eta baliabide-hornikuntzan dauden ezberdintasunak murriztea, landa-guneetako udalerriei arreta berezia jarrita.
- 8.2.2 Emakumeen kontrako indarkeria-kasuetarako prebentzio- eta arreta-protokoloak, egoera ezberdinetara egokituta daudenak: horrelako protokoloen estaldura duten biztanleak gehitzea.
- 8.2.3 Beren lantokietan sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren kontrako prebentzio- eta arreta-protokoloen estaldura duten pertsonak gehitzea.
- 8.2.4 Askotariko diskriminazio-arriskuan edo -egoeran dauden taldeetan egoteagatik eratorritako egoerei erantzuteko behar adinako baliabideak dituzten zerbitzuak gehitzea.
- 8.2.5 Indarkeriaren biktima diren emakumeek beren kargura dituzten pertsonen, batez ere, seme-alaben beharrak betetzeko baliabideak dituzten arreta-zerbitzuen kopurua handitzea.
- 8.2.6 Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimentzako laguntza ekonomikoko beharren estaldura bermatzea.
- 8.2.7 Indarkeria jasan duten emakumeen babesa bermatzea, baita haien ardurapean dauden pertsonena ere, arreta osoaren fase guztietan.
- 8.2.8 Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei etxebizitza bat izan dezaten bermatzea, hala behar badute.
- 8.2.9 Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei laneratzea areagotzea, hala behar badute.

7. PROGRAMA: SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA

Programa honen helburua emakumeen aurkako indarkeria oinarritzen eta iraunarazten duten balioak aldatzen laguntzea da. Eraldatzeko prozesua luzea bada ere, azken urteetan asko aurreratu da emakumeen kontrako indarkeriari buruzko sentsibilizazioan eta prebentzioan, aipatu errealitatea ikusarazteko, identifikatzeko eta salatzeke egindako lanari esker.

2012an Euskadin emakumeen aurkako indarkeriaren ondoriozko 4.977 biktimizazio⁴ erregistratu ziren, aurreko urteetan baino gehiago (4.858 2011n eta 4.285 2010ean). 4.977 biktimizazioen % 77tan salaketetan edo argiketetan jasotako erasotzailea biktimaren bikotekidea edo bikotekide ohia da.

Emakumeen kontrako indarkeria matxista EAEn: pertzepzioa, eragina eta segurtasuna (Eusko Jaurlaritza. Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritza, 2012ko maiatza) azterlanaren arabera, emakumearen aurkako indarkeriaren gaineko gizarte-balioak aldatu egin dira. Orain dela hamarkada batzuk arte, emakumeen kontrako indarkeria etxeko eta familiako arazotzat jotzen zuen gizarteak, hots, eremu pribatuan tratatu beharreko arazotzat; baina, une honetan, azterlan horren arabera, pertsonen % 82,2k uste dute indarkeria matxista oso larria dela. Sexuen araberako analisiaren arabera, emakumeen % 2k soilik uste dute indarkeria gutxitu egin dela; aldiz, gizonen % 5,6k pentsatzen dute horrela.

Euskal gizarteak emakumeen kontrako indarkeria ulertzeko duen moduari buruzko azterlan eta diagnostiko horrekin jarraituz, galdetutako pertsonen % 51 oso edo nahiko ados daude alkohol eta droga gehiegi hartzea indarkeria horren kausetako bat delako baieztapenarekin, eta herritarren erdiak, gutxi gorabehera, uste dute emakumeen kontrako indarkeria nahiko lotuta dagoela erasotzailearen arazo psikologikoekin. Uste dute, halaber, beren bikotekideei eraso egiten dieten gizonak lan- eta gizarte-bizitzan ere bortitzak direla. Azken batean, indarkeriari buruzko gizarte-pertzepzioa aldatu bada ere eta arlo publikotik heldu behar zaiola zalantzan jartzen ez bada ere, oraindik ere horri buruzko kultura-balio, -estereotipo eta -aurreiritzi asko daude, eta horiek aldatu beharra dago.

⁴ Biktimizazioek legez kontrako delituren bat jasan duten pertsonen kasu guztiak biltzen dituzte, eta Ertzaintzak halakotzat erregistratu ditu herritarren salaketan bidez edota argiketaren bitartez.

Aurretik aipatutako azterlanak, gainera, esanguratsua den informazioa ematen du indarkeria horri buruzko sentsibilizazioa eta horren prebentzioa ardazteko orduan:

- EAEko biztanleek sentsibilizazio-jardueretan zer-nola parte hartzen duten aztertuta, ikusi da emakumeek parte hartzen dutela gehien bat; hortaz, berariazko jarduerak diseinatu behar dira gizonak indarkeria matxista errotik ezabatzekeo beharraz sentsibilizatzeko eta horretan inplikatzeko.
- Ez dago alde handirik gazteek (16 eta 29 urte bitartean) eta gainerakoek indarkeria ikusteko duten moduan.
- Biztanleen % 47,5ek uste dute komunikabideek ez dutela emakumeen kontrako indarkeriari buruzko sentsibilizatzeko eta hori prebenitzeko lan gutxi edo batere lanik egiten, eta soilik % 9,6k uste dute egokia dela. Azterketa beraren arabera, komunikabideetan emakumeen kontrako indarkeria jorratzeko modua komunikabideetan lan egiten duten profesionalak indarkeria horri buruz duten ezagutzekin eta estereotipoekin erlazionatuta dago. Oro har, arlo horretan, emakumeen kontrako indarkeria eta genero-desberdintasunak eta -diskriminazioak bereizi egiten dira.

Emakumeen kontrako indarkeriaz sentsibilizatzea eta hori prebenitzea funtsezko lan-arloa da VI. planarentzat. Baina, aurretik egindako analisia aintzat hartuta, beharrezkoa da hainbat espaziotan zehaztea, eta esku-hartzeak pertsona-talde ezberdinetara egokitzea.

Gainera, azken urteetan, emakumeen kontrako indarkeria-modu berriak identifikatu dira, eta beharrezkoa da horietan ere berariaz esku hartzea. Hona hemen horietako batzuk: mikroindarkeriak –emakumeen autonomia pertsonala behartzeko, mugatzeko eta hondatzeko bikote-harremanetan maiz, modu sumagaitzean eta maltzurkeriaz egiten diren indarkeriazko eta menderatzeko praktikak–, edo informatikaren eta komunikabideen bitarteko indarkeria –*groominga* edo sexu-ziberjazarpena; hots, heldu batek adingabe batekin Internet bidezko adiskide-erlazioa izateko egiten duena, sexu-gogobetetzea lortzeko besterik ez–. Gure inguruan orain ematen hasi diren arren, hain berriak ez diren emakumeen kontrako indarkeriaren beste adierazpen batzuk, emakumeen genitalen mutilazioa edota sexu-esplotaziorako emakumeen salerosketa kasu, ere planean jarraitu behar dira.

7.1. HELBURU ESTRATEGIKOA: INDARKERIARIK GABEKO PORTAERA EREDUAK BULTZATZEA.

7.1.1. helburu operatiboa Hedabideetan pertsonak euren sexuaren arabera maila handiagokoak edo txikiagokoak direla adierazten duten irudi eta edukiak kentzea, bai eta pertsonak sexu-objektu huts bezala aurkezten dituztenak edota emakumeen kontrako indarkeria justifikatzen, hutsaltzen edota bultzatzen dutenak ere.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Komunikabide publiko nahiz pribatuetan emakumeen kontrako indarkeria justifikatzen, hutsaltzen edo bultzatzen duten edukiak direla-eta, aurkeztutako kexa-kopurua, programa edo espazio motaren arabera (publizitatea, albistegiak eta entretenimendu-programak). Indarkeriazko jarrerak sustatzen edo hutsaltzen dituzten edukien maiztasuna, komunikabide motaren arabera.

7.1.2. helburu operatiboa Emakumeen kontrako indarkeriaren informazio-tratamendua hobetzea, genero-desberdintasuna oinarrizko elementu gisa ikus dadin, eta emakumeak borrokaren eragile aktibo gisa.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Kode etikoak eta/edo komunikazioa berdintasun-printzipiora egokitzeak akordioak dituzten komunikabideen kopurua. Indarkeria prebenitzeko programak eta jarduerak egiten dituzten edo horrelakoetan laguntzen duten komunikabideen kopurua. Desberdintasuna emakumeen kontrako indarkeriaren oinarriko elementu gisa indartzen edo justifikatzen duten elementuak ezabatzen dituen informazio-tratamendua egiteko konpromisoa hartzen duten komunikabideen kopurua. Hedabideek emakumeen aurkako indarkeriari ematen dioten trataera hobetzea helburu duten sentsibilizazio- eta prestakuntza-jardueren kopurua. Emakumeen aurkako indarkeriaren sentsibilizazio- eta prestakuntza-jardueretan parte hartu duten hedabideetako profesionalen kopurua.

7.1.3. helburu operatiboa Desberdintasunaren eta emakumeen kontrako indarkeriaren arteko harremana agerrarazten duten programa eta jardueretan parte hartzen duten pertsonen kopurua handitzea –batik bat mutil eta gizonena–, baita prebenitzen laguntzen dutenena eta indarkeriarik gabeko gatazken konponbidea sustatzen dutenena ere.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Emakumeen kontrako indarkeria prebenitzeko eta horren eta desberdintasunaren arteko harremana ikusarazteko egindako programen eta jardueren kopurua. Emakumeen kontrako indarkeria prebenitzeko eta horren eta desberdintasunaren arteko harremana ikusarazteko programetan eta jardueretan parte hartzen duten emakumeen eta gizonen kopurua, adinaren arabera. Emakumeen kontrako indarkeria prebenitzeko eta horren eta desberdintasunaren arteko harremana ikusarazteko programak edo jarduerak antolatzen dituzten eta/edo horietan parte hartzen duten ikastetxeen kopurua. Emakumeen kontrako indarkeria prebenitzeko eta horren eta desberdintasunaren arteko harremana ikusarazteko programak edo jarduerak sustatzen dituzten edo horietan parte hartzen duten elkarteen kopurua.

7.1.4. helburu operatiboa Emakumeen aurkako indarkeria motei eta horiek desberdintasunarekin duten harremanari buruzko gizarte-pertzepzioa areagotzea, batik bat indarkeriaren modu zorrotz eta ezkutukoenei buruzkoa (mikroindarkeriak).

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Hainbat indarkeria mota emakumeen kontrako indarkeriatzat jotzen dituzten biztanleen ehunekoa, adinaren eta sexuaren arabera. Azken urtean indarkeria-egoera bat jasan duten emakumeen ehunekoaren (aitortutako tratu txarra) eta indarkeria jasan dutela ondorioztatzen den emakumeen ehunekoaren (tratu txar tekniko) arteko aldea (arloaren arabera: bikotekidea, bikotekide ohia, senideren bat, lanekoa, soziala). Emakumeen aurkako indarkeriaren jatorriari buruzko uste okerrak dituzten biztanleen ehunekoa: - emakumeen aurkako indarkeria erabiltzen dutenak lanean eta lagunekin ere bortitzak direla uste dutelako. - emakumeen aurkako indarkeria erabiltzen dutenek normalean arazo psikologikoak dituztela uste dutelako. - emakumeen aurkako eraso gehienak alkohol eta droga kontsumoaren abusuzko egoeretan gertatzen direla uste dutelako. - emakumeen aurkako eraso gehienak estres handiko uneetan edo momentuko kontrol-galerako uneetan gertatzen direla uste dutelako. - emakumeek beraiek eragiten dituzten indarkeriazko kasuak daudela uste dutelako. Emakumeen aurkako indarkeriako mota ezberdinetakoko kasuak ikusteko gauzatutako jardueren kopurua (mikroindarkeriak, <i>grooming</i>, genitalen mutilazioa, sexu-esplotaziorako salerosketa, etab.)

7.2. HELBURU ESTRATEGIKOA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARI BURUZKO INFORMAZIOA ETA IKERKETA HOBETZEA.

7.2.1. helburu operatiboa Informazioa biltzeko eta homogeneousizatzeko sistemak hobetzea, EAEn gertatutako emakumeen kontrako indarkeria-kasuei buruzko datu eguneratuak izateko eta gai horretan parte-hartze publikoa hobetzeko.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza, Sailak (Segurtasun Saila; Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila; Herri Administrazio eta Justizia Saila; Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila; eta Osasun Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Administrazioen gogobetetze maila, emakumeen kontrako indarkeria-kasuei buruzko informazioa biltzeko sistemei eta eskura dagoen informazioaren kalitateari dagokienez. Indarkeria jasan duten emakumeak artatzeko zerbitzuetan (soziala, osasuneko, poliziako eta juridikoa) lan egiten duten pertsonen gogobetetze maila, emakumeen kontrako indarkeria-kasuei buruzko informazioa biltzeko sistemei eta eskura dagoen informazioaren kalitateari dagokienez. Emakumeen aurkako indarkeriaren esparruan esku hartzen duten arloetarako (soziala, osasuneko eta juridikoa) informazioa biltzeko fitxa homogeneo bat sortzea. Emakumeen aurkako informazioa biltzeko fitxa homogeneoa erabiltzen duten erakundeen kopurua.

7.2.2. helburu operatiboa Emakumeen kontrako indarkeria eta horren adierazpenak hobeto ezagutzea.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza, Sailak (Segurtasun Saila; Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila; Herri Administrazio eta Justizia Saila; Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila; Ingurumen eta Lurralde Politika Saila; eta Osasun Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Emakumeen kontrako edozer motako indarkeriak hobeto ezagutzeko aukera ematen duten ikerketen eta azterlanen kopurua. Edozer motako indarkeria jasan duten emakumeak artatzeko prozesuetan eragiten duten faktoreei buruz egindako ikerketen eta azterlanen kopurua. Emakumeak seguru sentitzen ez diren tokiak identifikatu dituzten eta segurtasun-eza neutralizatzeko neurriak ezarri dituzten udalerrien kopurua eta udalerririk horietan bizi diren EAEko biztanleen ehunekoa.

7.2.3. helburu operatiboa Emakumeen kontrako indarkeriaren arloko prebentzio- eta arreta-programen eta -neurrien eraginkortasuna hobetzea.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza, Sailak (Segurtasun Saila; Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila; Herri Administrazio eta Justizia Saila; Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila; eta Osasun Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Emakumeen kontrako indarkeriaren arloko baliabideen eta programen irismena eta eraginkortasuna neurtzeko egindako ebaluazioen kopurua. Emakumeen kontrako indarkeriaren arloko baliabideen eta programen emakume erabiltzaileen balorazioa jaso duten ebaluazioen kopurua. Emakumeen kontrako indarkeriaren arloan ezarri diren baliabideen eta programen ebaluazioetan egin diren gomendioen kopurua.

7.2.4. helburu operatiboa Indarkeriaren kontzeptualizazioari eta esku-hartzeetan horren eraginei buruzko hausnarketa bultzatzea.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza, Sailak (Segurtasun Saila; Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila; Herri Administrazio eta Justizia Saila; Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila; eta Osasun Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Indarkeriaren kontzeptualizazioari buruzko proposamen kopurua. Adostutako proposamen terminologikoa. Indarkeriaren esparruan esku hartzeko egindako egokitzapenen kopurua.

8. PROGRAMA: DETEKZIOA ETA ARRETA

Emakumeen aurkako indarkeriari hainbat bidetik heldu behar zaio, funtsezko giza eskubideak urratzen baititu. Aurreko programan, herritarrek emakumearen aurkako indarkeriaz sentsibilizatzeko eta hori prebenitzeko jarduerak deskribatu dira. Programa honek helburu horri laguntzen dio, eta beste urrats bat ematen du; izan ere, lurralde osoan kalitatezko arreta bermatu nahi die indarkeria jasan duten emakumeei, eta eskuragarri dauden baliabideak beren behar eta errealitateetara egokitu eta hobetu nahi ditu, bai eta baliabide berriak sortu ere, beharrezkoa denean. Gainera, informazioa eta tresnak jarriko ditu emakume horien esku, bizitza duina, kalitatezkoa, baketsua eta indarkeriarik gabekoa izan dezaten. Baliabide horiek eskuragarri jartzean kontuan izan behar dira, halaber, emakume horien kargura dauden pertsonen beharrak, batez ere, beren seme-alabenak, amen aurkako indarkeriaren biktime ere badirelako.

Illo horretatik, honako hauek dira programa honen helburu estrategikoak: emakumeen kontrako indarkeria goiz antzematea, horri buruzko informazioa izatea, eta egoera horretan egon diren edo dauden emakumeei babes eta arreta osoa bermatzea.

Programa honetako alderdietako bati jarraiki, goizago antzeman behar dira emakumeen kontrako indarkeria-kasuak, ondorio are negatiboagoak izan ditzaten eta/edo betikotu daitezten saihesteko. Emakumeen kontrako indarkeria matxista EAEn: pertzepzioa, eragina eta segurtasuna azterlanak datu hauek ematen ditu txarren iraupenari buruz: indarkeria jasaten duten emakumeen % 23,1ek orain dela urtebetetik baino gutxiagotik jasaten dute, % 30,8k urtebete eta 5 urte artean daramate indarkeria-egoeran, eta % 30,8k 10 orain dela 10 urtetik baino gehiagotik jasaten dute. Datuok iradokitzen dutenez, hobetu egin da antzematea eta arreta, Arabako Foru Aldundiaren eta Bizkaiko Foru Aldundiaren 2008ko memorietan jasotako datuekin alderatuz gero. Azken horien arabera, indarkeria jasaten duten emakumeen artean, % 7,5ek orain dela urtebetetik baino gutxiagotik jasaten dute, % 27,5ek urtebete eta 4 urte arte daramate, eta % 43k orain dela 10 urtetik baino gehiagotik. Hobekuntza erlatiboa gorabehera, datuek oraindik adierazten dutenez, arlo honetan lan egiten jarraitu beharra dago.

Inoiz baino gehiago aurreratu da emakumeen kontrako indarkeriaren arloko arreta eta babesean, eta hori nazioarteko, estatuko eta autonomia-erkidegoetako arauak garatzeari eta jarduerari eta koordinazio-protokoloak ezartzeari zor zaio.

2011n V. plana sortzeko egindako ebaluazio baten arabera, EAEn 33 udalerrik dituzte indarkeria kasuek arreta emateko eta horietan esku hartzeko protokolo bereziak. Tokiko alorrean, hau da, herritarrengandik hurbilen dagoen espazioan, emakumeen aurkako indarkeriako kasuei emandako arreta askoz ere eraginkorragoa dela uste dugunez, planak tokiko-protokoloen kopurua handitzearen alde egiten du *Etxeko tratu txarrak eta sexu-erasoak jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakundeen arteko II. akordioaren arabera.*

Era berean, planaren helburuen artean, laneko sexu-jazarpena eta jazarpen sexistak prebenitzeko eta kasu horiei arreta emateko protokoloen estaldura zabaltzea dago. 4/2005 Legearen definizioaren arabera, honako hauek dira: *nahi ez duen pertsona batekin eta horren sexua dela-eta, hitzez, hitzik gabe edo fisikoki edozein jokabide izatea, eta horren helburua edo ondorioa pertsona horren duintasunari erasotzea edo kikilduta, etsai, makurrarazita, irainduta edo laidoztatua sentiarazteko giroa sortzea bada. Jokabide hori sexuala bada, sexu-jazarpena izango da.*

Hona hemen VI. planeko emakumeen kontrako indarkeriaren arloko lan-programaren helburuen deskribapena:

HELBURU ESTRATEGIKOA: 8.1. PORTAERA BORTITZAK GARAIZ HAUTEMATEA ETA HORIEI BURUZKO INFORMAZIOA AREAGOTZEA.

8.1.1. helburu operatiboa Emakumeen aurkako indarkeriaren hautemate goiztiarrean era proaktiboan eta ezarritako protokoloen arabera jardungo duten profesionalak gehitzea (hezkuntza-, osasun-, polizia-, epaitegi, lan- eta gizarte-sisteman).

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza, Sailak (Segurtasun Saila; Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila; Herri Administrazio eta Justizia Saila; Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila; eta Osasun Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Emakumeen kontrako indarkeria goiz hautematen trebatu diren sistemetako profesionalen kopurua, sexuaren arabera. Emakumeen kontrako indarkeria goiz hautemateko protokoloak dituzten administrazioen kopurua, arloaren arabera. Hezkuntza-, osasun-, polizia-, epaitegi-, lan- eta gizarte-zerbitzuetako profesionalek emakumeen kontrako indarkeria-susmoagatik egindako komunikazioen kopurua.

8.1.2. helburu operatiboa Arreta osoko prozesuaren aurretik, bitartean eta ondoren, itxaropenoituak ematen dizkien informazioa jasotzen duten indarkeriaren biktimak diren emakumeen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza, Sailak (Segurtasun Saila; Herri Administrazio eta Justizia Saila; Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila; eta Osasun Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	EAEko emakumeek egindako balorazioa, indarkeriaren kasu batean arreta emateko prozesua abiarazitakoan emandako informazioari dagokionez. Emakumeen kontrako indarkeriaren biktimak artatzeko zerbitzuen eta baliabideen erabiltzaileen gogobetetze-indizeen bilakaera (indarkeria motaren arabera).

8.1.3. helburu operatiboa Edozer motatako indarkeria jasan duten emakumeak, zerbitzuak eta baliabideak goiz erabiltzea erabakitzen dutenak, gehitzea, zerbitzuak eta baliabideak erabiltzeko zailtasun handienak dituztenei arreta berezia jarritz.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza, Sailak (Segurtasun Saila; Herri Administrazio eta Justizia Saila; Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila; eta Osasun Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Indarkeria jasan duten emakumeak, administrazioetako zerbitzu eta baliabideak erabiltzen dituztenak: kopurua, tratu txarren unetik igaro den denboraren arabera. Indarkeriaren biktima diren emakumeen zuzendutako zerbitzuen eta baliabideen gaineko informazioa gehitzeko egindako jardueren kopurua. Indarkeriaren biktima diren emakumei zuzendutako zerbitzuen eta baliabideen gaineko informazioa egokitzeko eta/edo dibertsifikatzeko egindako jardueren kopurua.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 8.2. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN BIKTIMEN BABESA ETA ARRETA OSOA BERMATZEA

8.2.1. helburu operatiboa Lurraldeen eta udalerrien artean arretaren kalitatean eta emakumeen kontrako indarkeria-egoeretarako zerbitzuetan eta baliabide-hornikuntzan dauden ezberdintasunak murriztea, landa guneetako udalerriei arreta berezia jarrita.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza, Sailak (Segurtasun Saila; Herri Administrazio eta Justizia Saila; Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila; eta Osasun Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Emakumeen kontrako indarkeriaren arloko arreta-baliabide eta -zerbitzuak jasotzeko batez besteko denbora. Landa-inguruan bizi diren emakumeek identifikaturako zailtasunak, emakumeen kontrako indarkeriaren arloko arreta-baliabide eta -zerbitzuak baliatzeari eta horien kalitateari dagokionez.

8.2.2. helburu operatiboa Emakumeen kontrako indarkeria-kasuetarako prebentzio- eta arreta-protokoloak, egoera ezberdinetara egokituta daudenak: horrelako protokoloen estaldura duten biztanleak gehitzea.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza, Sailak (Segurtasun Saila; Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila; Herri Administrazio eta Justizia Saila; Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila eta Osasun Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Indarkeria-kasuetarako prebentzio- eta/edo arreta-protokoloak dituzten EAEko udalerrien kopurua. Indarkeria-kasuetarako prebentzio- eta/edo arreta-protokolo baten estaldura duten herritarren ehunekoa. Irisgarritasun fisikoko, informazioko eta/edo emandako arretako egoerak (hizkuntza, zentzumen-egaitasuna...) aintzat hartzen dituzten prebentzio- eta arreta-protokoloen ehunekoa.

8.2.3. helburu operatiboa Beren lantokietan sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren kontrako prebentzio- eta arreta-protokoloen estaldura duten pertsonak gehitzea.

Inplikaturako erakundeak	Erakunde guztiak.
Adierazleak	Sexu-jazarpen eta jazarpen sexista kasuetarako prebentzio- eta jarduera-protokoloak dituzten EAEko herri-erakundeen kopurua, eta kontratatuta dauden emakumeen eta gizonen kopurua. Sexu-jazarpen eta jazarpen sexista kasuetarako prebentzio- eta jarduera-protokoloak dituzten EAEko erakunde pribatuen kopurua, eta kontratatuta dauden emakumeen eta gizonen kopurua. Lan-baldintzak erregulatzeko akordioetan edo hitzarmen kolektiboetan sexu-jazarpenera eta jazarpen sexista prebenitzeko edo horiei aurre egiteko protokoloak txertatu dituzten erakunde publikoen eta pribatuen portzentajea.

8.2.4. helburu operatiboa Askotariko diskriminazio-arriskuan edo -egoeran dauden taldeetan egoteagatik eratorritako egoerei erantzuteko behar adinako baliabideak dituzten zerbitzuak gehitzea.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza, Sailak (Segurtasun Saila; Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila; Herri Administrazio eta Justizia Saila; Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila; eta Osasun Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Emakumeen kontrako indarkeriaren biktimak artatzeko zerbitzuak eta programak, arrisku-talderen batekoa izateagatik edo askotariko diskriminazioa jasateagatik sortutako beharrei erantzuteko beharrezko baliabideak eskaintzen dituztenak: ehunekoa (baliabideak: oztopo arkitektonikorik ez egotea, keinu hizkuntzan komunikatzeko gai diren langileak eta kultura bitartekaria; horrelako zentroen ehunekoa...).

8.2.5. helburu operatiboa Indarkeriaren biktima diren emakumeek beren kargura dituzten pertsonen, batez ere, seme-alaben beharrak betetzeko baliabideak dituzten arreta-zerbitzuen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza, Sailak (Segurtasun Saila; Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila; Herri Administrazio eta Justizia Saila; Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila; eta Osasun Saila). Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Indarkeriaren biktima diren emakumeek beren kargura dituzten pertsonen, batez ere, seme-alaben beharrak betetzeko egokitu diren prozesuen eta baliabideen kopurua, administrazio motaren arabera. Arreta psikologiko espezializatua jasotzen duten edo familia-programetan parte hartzen duten indarkeriaren biktima diren emakumeen seme-alaba kopurua.

8.2.6. helburu operatiboa Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimenzako laguntza ekonomikoko beharren estaldura bermatzea.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza eta Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila. Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Indarrean dagoen legediaren arabera, diru-laguntza ekonomikoa baten hartzaile diren indarkeriaren biktima kopurua. Indarkeriaren biktimenzako aurreikusitako laguntza ekonomikoa kobratzeko behar izan duten denbora, batez beste.

8.2.7. helburu operatiboa Indarkeria jasan duten emakumeen babesa bermatzea, baita beren kargura dituzten pertsonena ere, arreta osoaren fase guztietan.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza eta Segurtasun Saila. Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Polizia-babes neurriak dituzten indarkeriaren biktimen kopurua, neurri motaren arabera. Polizia-babeseko neurriak dituzten indarkeriako biktimen kargura dauden pertsonen kopurua, neurri motaren arabera. Indarkeriaren biktimak artatzeko prozesuaren edozer fasetan, erasotzailearen erasoak jasan dituzten EAEko emakumeen kopurua. Indarkeriaren biktimak artatzeko prozesuaren edozer fasetan, erasotzailearen erasoak jasan dituzten EAEko emakumeen kargura dauden pertsonen kopurua.

8.2.8. helburu operatiboa Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei etxebizitza bat izan dezaten bermatzea, hala behar badute.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza eta Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila. Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Indarkeriaren biktimei etxebizitza-eskaerei emandako erantzunaren ehunekoa EAEn. - kasu larrietan eta salbuespenekoetan, zuzen-zuzenean errenta erregimenean etxebizitza bat esleituz. - indarrean dagoen legediak aurreikusitako bestelako neurrien bidez. Kasu larrietan eta salbuespenekoetan, zuzen-zuzenean errenta erregimenean etxebizitza bat esleitu arteko denbora.

8.2.9. helburu operatiboa Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei laneratzea areagotzea, hala behar badute.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza eta Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila. Foru-aldundiak. Udalak.
Adierazleak	Indarkeria jasan duten emakumeak, erantzun osoko prozesuan lanpostu bat lortu dutenak: kopurua. Indarkeria jasan duten emakumeen ezaugarri eta egoeretara egokitutako laneratze-programen kopurua. Indarkeria jasan duten emakumeek laneratze-prozesuarekiko duten gogobetetze-maila.

*Marcela Lagarde y de Los Ríos, teorialari feminista.