

INGURUMEN ETA LURRALDE POLITIKA SAILA

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO DOKUMENTU
PROGRAMA
X. LEGEALDIA**

-2014ko MAIATZA-

Aurkibidea:

1.SARRERA.....	3
2. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUN EGOERAREN DIAGNOSTIKOA INGURUMEN ETA LURRALDE POLITIKA EREMUAN.....	9
A. Berdintasun-egoera Gobernantza-neurriei dagokienez.....	11
B. Berdintasun-egoera Ingurumen eta Lurralde Politika Sailaren eskumeneko eremuan.....	27
3. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PROGRAMA	
X. LEGEALDIA.....	67
3.1. Gobernantza.....	68
3.2. Matricea: Ardatzak, programak eta helburu estrategikoak.....	83
3.2.1. I. ardatza: Balio-aldaketa eta emakumeak ahalduntzea.....	84
3.2.2. II. ardatza: Gizarte-antolakuntza erantzunkidea.....	95
3.2.3. III. ardatza: Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea.....	101
4. BERDINTASUNERAKO PROGRAMAREN KUDEAKETA EREDUA.....	107
4.1. Urteko plangintza.....	108
4.2. Ezartzeko egiturak.....	109
4.3. Ebaluazio-sistema.....	113
4.4. Programaren komunikazio-sistema.....	114



1.- HITZAURREA

Jarraian aurkezten dizuegun dokumentuan, **Ingurumen eta Lurralde Politika Sailak** X. Legealdian berdintasun-politikaren arloan garatu beharreko urte anitzeko plangintza estrategikoa jaso da.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 15. artikulua oinarritzat hartuta, Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onartuko du legealdi bakoitzean, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal botere publikoen jarduera orientatu behar duten jarraibide eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dituen.

Horregatik, Jaurlaritzaren Batzordeak 2013ko abenduaren 30ean onartu zuen VI. Plana, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 15.1 artikulua betez.

Bestalde, Lege horren 15.2 artikuluari jarraiki, Eusko Jaurlaritzaren sail bakoitzak bere jardun-plana egin behar du, eta, agindu horri erantzunez, Ingurumen eta Lurralde Politika Sailaren Berdintasunerako Dokumentu Programa- X. Legealdia jaso da dokumentu honetan.

Programaren egitura

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planean ezarritakoa betez, honako Dokumentu Programa hau honako eduki hauetan egituratu da:

- Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen inguruko egoeraren diagnostikoa edo analisia, jardunaren lurralde- eta eskumen-eremuari dagokionez.
- Berdintasunerako VI. Planaren barnean egonik, Ingurumen eta Lurralde Politika Sailak heldu beharreko helburu estrategikoak eta operatiboak.
- Legealdiko helburu estrategikoak, helburuak lortzeko diseinatu direnak.
- Plana kudeatzeko sistema, honako hauek barne:
 - urteko plangintza,
 - ezartzeko egiturak,
 - ebaluazio-sistema eta
 - komunikazio-sistema.

Plan hau kudeatzeko sistemaren paragrafoan zehaztuko denez, eduki batzuk, planak egiteko, betearazteko eta ebaluatzeko beharrezkotzat hartzen direnak (adibidez, adierazleak, kronograma eta aurrekontua), legealdiko plangintzan ezarritakoa garatzeko Sailak egingo dituen urteko plangintzetan bilduko dira.

Ingurumen eta Lurralde Politika Sailak berdintasunaren alorrean izan duen esku-hartzea **estrategia dualean** oinarritzen da:

- **Berdintasuneko zeharkako politikak**; hau da, genero-ikuspegia Sailaren administrazio-jardueran sar dadin garatzea. - Gobernantza-
- **Berdintasun-politika espezifikook**, ekintza positiboen edo neurri espezifikoen bitartez emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren helburua lortzearen inguruan aurrera egiteko Sailaren sektore-eskumenen esparruan.

Hortaz, lau arlo bereiz ditzakegu:

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako gobernantza; eta,

Hiru esku-hartze ardatz:

- ✓ **Balio-aldaketa eta emakumeak ahalduntzea**,
- ✓ **Gizarte-antolakuntza erantzunkidea**. eta
- ✓ **Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea**.

Legealdiko Dokumentu Programa egiteko prozesua

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako VI. Plana egiteko prozesua 2013. urtearen hasieran jarri zen abian. Plan hori egiteko antolatutako lantaldeetako bat Sail arteko Talde Teknikoko berdintasun-teknikariek osatzen zuten taldea zen. Talde horrek Sail honetako Berdintasun Unitatearen ordezkaritza izan zuen. Era berean, 2013ko uztaillean, Administrazio eta Lurralde Plangintzaren Sailburuordetzak dokumentu bat igorri zuen Emakundera. Dokumentu hartan Ingurumen eta Lurralde Politika Sailak helburuei dagokienez eta helburu horiek lortzeko Sail horrek emakumeen eta gizonen berdintasunerako VI. Planaren zirriborroan izan zuen inplikazioari buruzko ekarpenak jaso ziren.

VI. Plana behin betiko onartu ostean, Ingurumen eta Lurralde Politika Sailak lan-prozesu bati ekin zion legealdiko eta urteko bere dokumentua egiteko.

Programa hau egiteko, Sail honen jarduera-esparruko emakumeen eta gizonen berdintasun-egoerari buruzko Diagnostikokoan bildutako egoeraren azterketa hartu da kontuan.

Aurkezten ari garen jardun-programa agente hauekin **partaidetutako prozesu** batean egin da:

- Emakunde buru duen Berdintasunerako **Sail arteko Talde Teknikoa (STT)**. Talde horretan X. Legealdirako EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planarekin bat datozen jarraibideak eta prozesuak adostu dira.
- **Eusko Jaurlaritzaren Berdintasunerako Teknikarien Sarea**: Talde honek orain arte diseinatutako tresnen eta metodologiaren egokitasuna aztertu zuen, hobekuntzak proposatu ziren eta Sailatarako irizpide komunak ezarri ziren legealdiko eta urteko plangintzei dagokienez, Sailtako lana koordinatua izan zedin.

- **Saileko Talde Teknikoa (STT):** Saileko Talde Teknikoko arduradunek plangintzaren diseinuan parte hartu dute, baita Talde horren Zuzendaritzak Legealdi honetan egitea aurreikusten dituen estrategiak eta ekintzak gauzatzen eta horien erkatze teknikoan ere. Horretarako, Saileko Talde Teknikoaren bi bilera orokor egin dira; bilera bat Planak egiteko lan-metodologia aurkezteko eta onartzeko izan da; eta bestea, gogoeta egiteko eta lan egiteko legealdiko jardunak zehazteko Berdintasun Unitatearen aurretiko proposamenaren arabera. Prozesu orokor horren ondoren, alde biko bilera-prozesu bat egin da Berdintasun Unitatearen eta Saileko Zuzendaritza bakoitzaren artean, baita Sail horri (STTren ordezkaria) atxikitako Erakunde eta Sozietate guztiekin ere legealdiko jardunak berriz ere aztertze eta zehazteko.
- Halaber, **Sail honetako teknikarien laguntza** ere izan da, eta hori funtsezkoa izan da dokumentua egiteko garaian. Hala, bilerak egin dira estatistika-organoarekin eta helburuekin zuzeneko lotura duten teknikariekin (ingurumen-hezkuntzako langileak) eta proposamen zehatzak bidali dira Zerbitzu Zuzendaritzako zerbitzu jakin batzuetara, han erkatzeko.
- **Sail honetako politikariek** beren Zuzendaritzetako jardunak erkatuz hartu dute parte dagokion Zuzendaritzarako proposamen teknikoak egin ondoren. Kasu horietan, Zuzendaritza batzuetan erkaketa hasieratik egin dute Berdintasun Unitatearekin eta/edo Zuzendaritzako teknikariekin. Nolanahi ere, zuzendari guztiek jaso dute helburuen, estrategien eta jardunen azken proposamena, azter dezaten. Berdintasun Unitateak, gainera, bilera bat egin du prentsa-aholkularitzarekin dokumentuak egiteko. Azkenik, aipatu behar da politikariek (Administrazio eta Lurralde Plangintzaren sailburuordea eta zerbitzu-zuzendaria) STTn presentzia izan dutela, eta horrek ekarri du inplikazio politikoa izatea hasieratik eta prozesuaren fase guztietan.

Adierazi behar da proposamen teknikoak egiteko, gainera, gai honen inguruko azterlanak, txostenak eta esperientziak hartu direla erreferentziazat Sail honen eskumenekoa den sektore-politikan Sailak izandako esku-hartzeak eta zuzendaritzen aurrekariak (aurreko esperientziak eta dokumentu-programak, eskuliburuak, txostenak eta abar) testuinguruan kokatzeko.

Beraz, hasteko, helburu jakin batzuk identifikatu dira, hain zuzen ere Ingurumen eta Lurralde Politika Sailak lortu behar dituenak EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planean inplikaturako erakundea den heinean. Ildo horretan, aipatzekoa da “erakunde guztien” inplikazioa eskatzen duten helburuetako bat ez sartzeko erabakia hartu dugula. Izan ere, hasiera batean aintzat hartu badugu ere Saila inplikaturata egon litekeela deskribaturako helburuetan, aurrera eraman litezkeen lan-ildoak zehaztu ondoren, Sailaren eskumenei jarraiki jardun batzuk helburu batean baino gehiagotan koka zitezkeen, eta, kasu horietan, jarduna helburuetako batean kokatu da jardunak zenbait helburutan errepika daitezen saihestuz.

Adierazi behar da, jardun batzuei dagokienez, legealdiko jardun estrategikoak proposatu direla, eta jardun horiek urteko plangintzetan zehaztuko dira. Urte anitzekoa eta estrategikoagoa denez, eta STTn eta gainerako Sailekin modu koordinatuan adostu denez, egokiagotzat hartu da dokumentu honek ildo orokorrak izatea eta jardun zehatzak nahiz adierazleak, kronograma eta aurrekontua urteko plangintzetan azaltzea.



PLANA EGITEKO PROZESUAREN LABURPENA

STTren bilera orokorra EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planean ezarritakoa garatzeko Sail honek egin beharreko lana aurkezteko. Lan-metodologia ezartzea.	2013ko abenduaren 11
Eusko Jaurlaritzaren Berdintasun Unitateen Sarearen lan teknikoko saioa plangintzaren orientazioa eta egitura ezartzeko.	2013ko abenduaren 17a
Sail arteko Talde Teknikoaren bilera	2014ko urtarrilaren 23a
Berdintasunerako Administrazio Unitatearen aurretiko lana diagnostikoaren zirriborria eta jardunei buruzko lehenengo proposamena egiteko.	2014ko urtarrila-martxoa
Administrazio eta Lurralde Plangintzaren Sailburuordetzak Zuzendaritza guztiei Emakundek eskatutako Ingurumen eta Lurralde Politika Sailaren legealdiko eta 2014. urteko berdintasuneko Plana edo Programa bidali die.	2014ko otsailaren 6a
STTren bilera orokorra: Diagnostikoari eta legealdiko jardunei buruzko aurretiko dokumentuaren gaineko lan-saioa.	2014ko martxoaren 20a
Alde biko bilerak (BAU eta Zuzendaritza edo zerbitzu jakin bat) arlo bakoitzeko jardunak zehazteko.	2014ko martxoaren 21etik apirilaren 16ra
Legealdiko jardun-proposamenaren gainean teknikariek egindako erkatzea	2014ko maiatza
Teknikariek eta politikariek Legealdiko berdintasunaren alorreko Dokumentu Programa erkatu dute.	2014ko maiatza
Ingurumen eta Lurralde Politika Sailaren Dokumentu Programa aurkeztu da Eusko Jaurlaritzaren Berdintasunerako Sail arteko Batzordean.	2014ko ekainaren 10a

Ingurumen eta Lurralde Politika Sailaren Dokumentu Programa Jaurlaritzaren Programan eta Sailaren Programan.

Ingurumen eta Lurralde Politika Sailaren plangintzak EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VI. Planaren esku-hartze ildoak garatu ditu. Ildo horretatik, esan behar da aipatutako planak Eusko Jaurlaritzak X. Legealdirako onartutako Plan Estrategikoak osatzen dituela, eta Plan horrekin Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean bere programan hartutako konpromisoen artetik lehen konpromisoa gauzatu eta betetzen duela.

Halaber, hurrengo urteetan, VI. Plana gauzatu eta ezarri ahala, Jaurlaritzaren programak biltzen dituen emakumeen eta gizonen arteko berdintasuneko gainerako konpromisoak beteko dira. Izan ere, Jaurlaritzaren Programan hainbat ekimen adierazten dira emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko eta ekimen horiek bat datoz Berdintasunerako VI. Planaren helburuekin. Sail honek helburu horiei helduko die bere eskumenen arabera esku hartzeko gaitasuna duen kasu guztietan.

Azkenik, aipatu behar da plangintza hau gauzatu dela kontuan hartuta, alde batetik, Jaurlaritzaren Programa eta bertan txertatuta (Sail honen eskumenekoak diren Jaurlaritzaren plan estrategikoen azterketa); eta bestetik, berdintasunaren alorreko plangintza X. legealdirako Sailaren plangintzan txertatu da.



2.- EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUN EGOERAREN DIAGNOSTIKOA INGURUMEN ETA LURRALDE POLITIKAREN EREMUAN.

X. Legealdian Ingurumen eta Lurralde Politika Sailean berdintasun-politikak integratzeko abiapuntuko diagnostikoa aurkeztuko da paragrafo honetan. Horretarako, emakumeen eta gizonen egoera desberdina eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak aztertu dira, nola Gobernantzaren berdintasunerako neurrien integrazio-mailari dagokionez hala Sailaren esku-hartze sozialaren eskumeneko eremuari dagokionez.

Azterketa honen azken helburua Sailean berdintasun-arloko politika publikoen garapena ahalbidetzea da, *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legetik* eta 2013ko abenduaren 30ean Jaurlaritzaren Kontseiluak onartutako *EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planetik* abiatuta.

Diagnostikoa egin izana funtsezkoa gertatu da Plana diseinatzeko, baita lortutako aurrerapenak ebaluatzea ahalbidetuko duen oinarrizko informazioa edukitzeko ere. Helburu nagusiak honako hauek izan dira:

- Informazioa lortzea, erabakiak kontzienteki hartzeko, Ingurumen eta Lurralde Politika Sailaren premia partikularretara egokituz berdintasun-politikak kudeatzerakoan;
- Prozesuaren hasieran informazio hori eskuragarri badugu, politikari dagozkien baliabideak ezarri ondoren berdintasunerako egindako aurrerapena ezagutzeko aukera izango dugu.

Azken batean, diagnostikoak, funtsean, emakumeen eta gizonen egoera eta baldintza desberdinei buruzko analisia jaso du lurralde- eta eskumen-eremuari dagokionez, eta/edo Sailaren Gobernantzaren berdintasunaren aldeko neurriak zenbateraino integratu diren eta 4/2005 Legea zenbateraino bete den ere aztertu du.

Genero-desberdintasunak edo desberdintasun horren kausak identifikatzeak balio du aztertutako errealitatea hobeto ulertzeko, eta horrek eskatzen du konponbide-proposamenak hobeto egokitzea.

Diagnostiko hori prozesu baten barruan txertatzen da, eta prozesu horretan Berdintasun Unitateak informazio-iturri desberdinak identifikatu ditu, Saileko langileen laguntza izan da behar izan den informazio osagarri oro lortzeko, eta, azkenik, erkatu egin da bai maila teknikoan (STT), bai maila politikoan, eta 2014. urtearen erdialdean amaitu da behin betiko dokumentua onartuz: Sailaren Berdintasunerako Dokumentu Programa-X. Legealdia-

Aurretiko azterketa horrek informazioa ematen digu X. Legealdirako Sailaren Dokumentu Programaren jardunen plangintza egiteko:

- ❖ Lehenengo paragrafoan Sailaren egoera aztertzen da administrazio-jardueran esku hartzeko hainbat eremutan berdintasuna sustatzeko neurriak ezartzeari dagokionez. Horrez gain, azterketa horren ondoriozko gomendio batzuk gehitzen ditu.
- ❖ Bigarren paragrafoan Sailaren eskumen-eremuko emakumeen eta gizonen egoera desberdinari buruzko azterketa egiten da. Ildo horretan, 4 arlo estrategiko identifikatu dira eta arlo horiek aztertu dira, arlo bakoitzean gomendio batzuk txertatu dira legealdi honetarako.

Paragrafo honetan aztertuko da Ingurumen eta Lurralde Politika Sailak bete ote dituen berdintasunaren aldeko Gobernantza-neurri guztiak. Neurri horiek X. legealdirako EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planean bilduta daude, eta honako hauek dira:

G.1. Berdintasunerako plangintza areagotzea eta hobetzea.
G.2. Berdintasunerako unitate administratiboak sortzea eta indartzea.
G.3. Berdintasunerako koordinazio-egiturak sortzea eta indartzea.
G.4. Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.
G.5. Prestakuntza-jardueretan genero ikuspegia sartzea.
G.6. Enplegu publikora sartzeko eta bertan sustatzeko hautaketa-prozesuetan berdintasunari buruzko edukiak sartzea.
G.7. Hizkuntza eta/edo beste komunikazio-elementu batzuk modu ez-sexistan erabiltzea.
G.8. Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea.
G.9. Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.
G.10. Sektorekako eta zeharkako planetan genero-ikuspegia sartzea.
G.11. Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea.
G.12. Zinpekoetan eta epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua sustatzea.
G.13. Kotsultarako eta parte-hartzeko organoetan genero-ikuspegia sartzea.



G.1. BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA AREAGOTZEA ETA HOBETZEA

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 jarduketa-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 jarduketa 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.*

Ilido horretan, Ingurumen eta Lurralde Politika Sailak legealdiko eta urteko plangintza egin du. Horretarako, Berdintasun Unitatearen bultzada du, baita Zuzendaritza (STT) guztietako teknikarien partaidetza, eta Berdintasunerako Administrazio Unitateak identifikatutako gainerako pertsonena eta politikariena ere (Sail arteko Batzordean izendatutako pertsonak STTa osatzen dute, eta, orokorrean Zuzendaritza guztiekin erkatuz egiten da).

Batez ere kapital publikoarekin parte hartzen duten eta Ingurumen eta Lurralde Politika Sailari atxikita dauden enpresei dagokienez, egoera honako hau da:

- IHOBE: Bere Berdintasun Plana du: “2012-2015 aldiko Berdintasun Plana”. Gaur egun, plangintza horrek Ihoberen barne-jarduerari heltzen dio.

- ET: Bere Berdintasun Plana du eta urteko plangintzak egiten ditu “EuskoTrenbideak- Ferrocarriles Vascos, SA enpresaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana, 2012-2015”.
- EKP: Orain arte ez du bere Berdintasun Planik izan, baina berdintasun-alorreko hainbat jardun gauzatu ditu eta jardun horiek Sailaren plangintza orokorrean txertatu dira.

Horrez gain, Sail honi atxikitako Zuzenbide Pribatuko Erakunde Publikoei dagokienez, honako hau aipatu behar da:

- ETSk legealdi honetan “2014ko Aukera Berdintasunerako jardun-plan” bat du eta aurreikusita dago bere Berdintasun Plana egiteko lizitazioa.
- URA: Orain arte ez du bere Berdintasun Planik izan, baina emakumeen eta gizonen berdintasun-alorreko hainbat jardun gauzatu ditu eta jardun horiek Sailaren plangintza orokorrean txertatu dira.

Datu horiek kontuan hartuta, esan daiteke honako hauek direla neurri honen **erronkak** legealdi honetarako:

- ✓ Saileko berdintasunerako plangintza hobetzea.
- ✓ Sozietateetan eta Erakundeen plangintzetan Berdintasun Planak egiteari dagokionez aurrera egitea, barne-jardunari nahiz kanpo-jardunari helduz, eta bereziki azpimarratuz VI. Planari erantzungo dion eta Sailaren eta Sozietateen nahiz Erakundeen artean koordinatuta dagoen plangintza bat proposatzea.

G.2. BERDINTASUNERAKO UNITATE ADMINISTRATIBOAK SORTZEA ETA INDARTZEA

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.

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

Horren haritik, Ingurumen eta Lurralde Politika Sailak berdintasun-teknikaria du, eskusibotasunez jarduten duena eta 150 orduko edo hortik gorako prestakuntza zehatza duena.

Azaroaren 27ko 213/2007 Dekretuan aipatzen diren eta Sail honi dagozkion erakunde publikoei dagokienez, Euskal Trenbide Sareak (ETS) nahiz eta berdintasunaren alorreko 2 arduradun izendatu dituen, gaur egun ez du Berdintasun Unitaterik.

Datu horiek kontuan hartuta, esan daiteke honako hauek direla neurri honen **erronkak** legealdi honetarako:

- ✓ Sailaren Berdintasun Unitatea indartzea.
- ✓ Berdintasun Unitatea sortzea ETSn.
- ✓ URAREN egoera zehatza aztertzea, eta azaroaren 27ko 213/2007 Dekretuan esanbidez aipatzen ez bada ere (data horren ondoren sortu zen), formularen bat ezartzea berdintasun-politikak finkatzeko Erakunde horretan.

G.3. BERDINTASUNERAKO KOORDINAZIO EGITURAK SORTZEA ETA INDARTZEA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 12. eta 13. artikuluek EAEko berdintasun-politikak koordinatzeko oinarritzko 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 erakundearen arteko batzordea arautzen duen urtarrilaren 16ko 5/2007 Dekretua. Biak funtzionatzen ari dira.

Ilido horretan, Ingurumen eta Lurralde Politika Sailak honako honetan hartzen du parte:

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail arteko Batzordea.
- Sail arteko Talde Teknikoa.
- Eusko Jaurlaritzaren Berdintasun Unitateen Sarea.
- Gainera, Sailaren Talde Teknikoa dauka eratuta. Talde horretan Zuzendaritza eta Sozietate Publiko eta Sailari atxikitako Zuzenbide pribatuko Erakunde Publiko guztiek hartzen dute parte. Sailaren Talde Teknikoak, gainera, ordezkaritza politikoa du (Administrazio eta Lurralde Plangintzaren sailburuordea eta zerbitzu-zuzendaria). Berdintasun Unitatea lantalde hori bultzatzeaz eta koordinatzeaz arduratzen da eta bilera orokorren eta alde biko bileren bitartez lan egiten du, gai zehatzagoak lantzeko.

Era berean, aipatu behar da IHOBek nahiz ETk eta ETSk taldeak dituztela berdintasunaren alorreko koordinazioaren barruan.

Datu horiek kontuan hartuta, esan daiteke honako hauek direla neurri honen **erronkak** legealdi honetarako:

- ✓ Modu aktiboan parte hartzen jarraitzea koordinazio-egituretan eta STTa finkatzea beharrezkoak diren tresnak emanez.
- ✓ Sozietateetan eta erakundeetan sortutako berdintasun-taldeak finkatzea eta oraindik eratuta ez daudenetan taldeak sortzea.

G.4. GENERO IKUSPEGIA SARTZEA ESTATISTIKA ETA AZTERLANETAN

Errealitatea ezagutzeko eta politika publikoekin jorratu nahi diren premiak 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-lanek 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-aginteez 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 gizonak 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 baloratzen laguntzeko eta emakumeen zenbait kolektiboren estereotipazio negatiboa saihesteko.*

Sail honek 2013. urteari buruz egindako ebaluazioaren datuen arabera, sexuaren aldagaia sistematikoki txertatu da garraioaren eremuko estatistika-eragiketetan. Ingurumenean, urte horretan garatu den estatistika ofizialaren ezaugarriek ez zuten ahalbidetzen; izan ere, pertsonak aipatzen ez diren estatistikak soilik garatu dira.

Estatistika eta azterlan ez-ofizialei dagokienez, 2013. urtean ez da horrelakorik egin, baina ikusi da sakontasunez aztertzeko premia dagoela genero-ikuspegitik.

Datu horiek kontuan hartuta, esan daiteke honako hauek direla neurri honen **erronkak** legealdi honetarako:



- ✓ Legealdi honetan zer estatistika ofizial diseinatuko diren definitzea lehentasunak ezarriz generoarekiko egokitasunari dagokionez, eta lan-prozesu bat proposatzea genero-ikuspegia sartzeko haietan.
- ✓ Estatistika ez-ofizialak aztertzea, baita estatistika horien generoarekiko egokitasuna, estatistika horien arduradunak eta egutegia ere (batez ere haien diseinuarena), eta hobekuntzak proposatzea.
- ✓ Aztertzea zer datu behar dituen Sailak emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak haren jardun-esparruan aztertzeari dagokionez, informazio hori beste iturri batzuetatik lortzeko aukerarik ote dagoen aztertzeko.

G.5. PRESTAKUNTZA JARDUERETAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legearen 17. artikulua 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.*

Illo horretatik, Ingurumen eta Lurralde Politika Sailaren Zerbitzu Zuzendaritzak 2013an zirkular bat igorri zien langile guztiei, berdintasunaren alorreko prestakuntzan urte bakoitzean gehienez bi ikastaro egitea salbuetsiz. 2013. urteko ebaluazioaren datuen arabera, Saileko 15 pertsonak (9 emakume eta 6 gizon) jaso zuten berdintasunaren alorreko prestakuntza HAEE/IVAPek berdintasunaren arloan eskainitako prestakuntza espezifikoa. Sailak ez du sailaren berezko prestakuntza-planik, eta, beraz, ezta Sailaren berdintasunaren alorreko prestakuntza-planik ere.

Datu horiek kontuan hartuta, esan daiteke honako hauek direla neurri honen **erronkak** legealdi honetarako:

- ✓ Prestakuntza-eskaintzak hedatzen jarraitzea.
- ✓ Ekintza positiboko neurriei eustea langileak berdintasunaren alorrean presta daitezen sustatzeko.
- ✓ Saileko langileek beren lanpostuaren arabera berdintasunaren alorreko zer prestakuntza-premiak dituzten identifikatzea eta prestakuntza hori sustatzeko neurriak proposatzea.

G.6. ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEKO ETA BERTAN SUSTATZEKO HAUTAKETA PROZESUETAN BERDINTASUNARI BURUZKO EDUKIAK 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 teknikoa 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 ordezkari 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 diona, 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.

Ildo horretatik, Ingurumen eta Lurralde Politika Sailak ia ez du eskumenik neurri horri heltzeko, baina 2013. urtean emandako datuetan identifikatu ditu Zerbitzu Batzordeen prozesuak; azterketa egin denetan ez da berdintasuneko gai espezifikorik txertatu.

Bestalde, oraindik ez dakigu Erakundeek eta Sozietateek legealdi honetan izango ote duten mota honetako prozesuren bat, baina ikusten da prozesuren bat izaten badute prozesu horiek aztertu egin behar direla.

Datu horiek kontuan hartuta, esan daiteke honako hauek direla neurri honen erronkak legealdi honetarako:

- ✓ Aztertzea zer prozesu jarriko diren abian legealdi honetan, eta, baldin badaude, berdintasun-irizpideak txertatzea prozesu horietan.

G.7. HIZKUNTZA ETA BESTE KOMUNIKAZIO ELEMENTU BATZUK MODU EZ SEXISTAN ERABILTzea.

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.

Ildo horretatik, eta 2013. urteko ebaluazioan Sail honek bildutako datuen arabera, lan egiten ari dira eta aurrera egiten ari dira hedapen publikoa duten dokumentu/euskarri guztietan hizkuntzaren erabilera ez-sexista egiteko. Aurten, Berdintasun Unitateak aholkularitzak egin ditu, Unitate horrekin elkarlanean jardunda dokumentuak egiteko garaian eta tresnak hedatzeko garaian... eta kontratuetan gai horri buruzko klausula bat sartzen ari dira modu sistematikoan karatulan.

Datu horiek kontuan hartuta, esan daiteke honako hauek direla neurri honen **erronkak** legealdi honetarako:

- ✓ Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexistari dagokionez Sailak hartutako konpromisoa agerian uzten duten jardunak proposatzen jarraitzea.
- ✓ Lan-prozesuak ezartzea hedapen publikoa duten edukiek hizkuntzaren erabilera ez-sexista egiten dutela ziurtatzeko.
- ✓ Errekerimendu hori dokumentu edo euskarri motaren bat sortzen duten kontratu guztietan sartzea.

G.8. ARAUDIAN BERDINTASUNAREN PRINTZIBIOA TXERTATZEA

Generoaren araberako 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-aginteez 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 erakundeek dauzkaten antolakuntza- eta eginkizun-beharretara egokitu ahal izango dute.

19. artikulua. Generoaren araberako 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 gizonen kolektibo gisa bizi duten egoeran izan lezakeen eragina.

2. Eusko Jaurlaritzak, Emakunde-Emakumearen-Euskal Erakundeak proposatuta, arauak edo gidalerroak onetsi behar ditu, non adieraziko diren, batetik, zein izan behar diren aurreko paragrafoetan aipatzen den generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazioa egiteko erregelak (...).

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-kolektiboen egoeretan sor dezakeen eragin negatiboa indargabetzea helburu duten neurriak, bai eta antzemandako desorekak desagerraraztea eta sexuen berdintasuna sustatzea helburu dutenak ere.

“Eusko Jaurlaritzaren Sailek eta hari lotutako Erakunde Autonomoek/Erakunde publikoek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren esparruan gauzatzen duten jardueraren jarraipena. 2012. urtea” izeneko Emakunderen txostenaren arabera, 2012. urtean, Eusko Jaurlaritzaren Sailek onartutako arauen % 22 inguruk txertatu dute lege eta dekretu horien genero-inpaktuaren ebaluazio-txostena egitea... Sailek ebaluazioan adierazitako informazio-txosten guztietatik, kasuen % 37,3ren ustez araua neutroa zen emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez, eta egindako inpaktu-txostenen % 23,7ren ondorioz, berdintasuna lortzera bideratutako neurriak txertatu dira.

Sail honi dagokionez, 2012an genero-inpaktuari buruzko 25 txosten egin ziren eta horietatik 5ek txertatu zituzten berdintasun-neurriak (genero-ikuspegia sartzeko, emakumeen eta gizonen partaidetza orekatua bultzatzeko eta ekintza positiboa sustatzeko).

2013ko ebaluazioa egiteko Sail honek emandako datuen arabera, urte horretan Sailak onartutako 7 arauetatik, 5 arauk txertatu zuten genero-inpaktuari buruzko txosten bat; 5 arauak jardun arautua zela medio neutrotzat hartu ziren emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez.

Azkenik, eta neurri honetan egiten den lanari dagokionez, garrantzitsua da esatea dinamika orokortu samarra dagoela Berdintasun Unitateari aholkularitza eskatzeko genero-inpaktuari buruzko txostenak egiterakoan. Horrez gain, Emakunderekin elkarlanean jardun da bi gida egiteko:

- Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa garraioan eta mugikortasunean.
- Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa ingurumenean.

Datu horiek kontuan hartuta, esan daiteke honako hauek direla neurri honen **erronkak** legealdi honetarako:

- ✓ Sailaren dinamikarekin jarraitzea, hau da, Berdintasun Unitateari aholkularitza eskatzea eta genero-inpaktuari buruzko txostenak egiten dituzten teknikariak prestatzea.
- ✓ Genero-inpaktuari buruzko txostenak egitea ahalbidetuko duten materialak egiten jarraitzea.

G.9. AURREKONTUETAN GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA

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.

“Eusko Jaurlaritzaren Sailek eta hari lotutako Erakunde Autonomoek/Erakunde publikoek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren esparruan gauzatzen duten jardueraren jarraipena. 2012. urtea” izeneko Emakunderen txostenaren arabera neurri horretan egindako azterketaren lehenengo ondorioa da Sailek zailtasuna dutela berdintasunari esleitutako aurrekontuak identifikatzeko. Berdintasunerako esleitutakotzat hartutako aurrekontua Sail guztien % 0,15 da; kasu batzuetan egikaritutako aurrekontua soilik identifikatu ahal izan da.

Zehazki Sail honetan, 2013an, aurrekontu-memorien azterketa bat egin da genero-ikuspegitik begiratuta, eta aldaketak egin dira aurrekontuek berdintasunean duten eraginaren balioespena aurretik egiteaz gain.

Datu horiek kontuan hartuta, esan daiteke honako hauek direla neurri honen **erronkak** legealdi honetarako:

- ✓ Berdintasunaren alorrean eta beharrezkoak diren baliabide ekonomikoen eskuragarritasunaren alorrean egindako gastua ikusarazteko ekintzan aurrera egitea.

G.10. SEKTOREKAKO ETA ZEHARKAKO PLANETAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

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

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.

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-aginteeek kontuan hartuko dute emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko helburua, eta horren arabera jardungo dira.

Ildo horretan, garrantzitsua da adieraztea 2013. urtean eta ekitaldi honetan honako hauek gehitu zaizkiola sektorekako bi planetan Ingurumen eta Lurralde Politika Sailaren Berdintasun Unitateari:

*IEP

* Klima Aldaketaren 2020rako Estrategia

Era berean, honako honen laguntza eskatu da beste sektorekako Plan batean ekarpenak egiteko: Donostialdeko LPP.

Horrez gain, tresna orokor bat sortu da eta hedatzen ari gara (bai Planak egiten ari den Saileko langileen artean, bai Planak egiteko ardura hartuko duten enpresen artean), genero-ikuspegia plan horietan sar dadin ahalbidetzeko asmoz, eta berdintasun-klausulak txertatzen ari dira sistematikoki plan horien kontratazioetan.

Datu horiek kontuan hartuta, esan daiteke honako hauek direla neurri honen **erronkak** legealdi honetarako:

- ✓ Generoari dagokionez estrategikoenak eta egokienak diren Planak identifikatzea eta genero-ikuspegia Plan horien plangintza- eta egikaritze-fase guztietan sartzea.
- ✓ Berdintasun Unitatea edo, hala badagokio, berdintasunaren alorreko adituak sektorekako eta zeharkako Planak egiteko lan-prozesuetan txertatzea.
- ✓ Tresnak hedatzea neurri hau bete dadin ahalbidetzeko.
- ✓ Berdintasunaren alorreko errekerimenduak sartzea planen kontratazioetan.

G.11. BERDINTASUNERAKO KLAUSULAK TXERTATZEA KONTRATU, DIRU-LAGUNTZA ETA HITZARMENETAN.

Kontratuetan, diru-laguntzetan eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzeak lege-estaldura dauka 4/2005 Legearen 20.2 artikuluan, hor aipatzen baitira nola jarduera garatzeko baldintzak (kontratututako, 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 lizitatzzaileen 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 bat jasoko da: prestazioa egiterakoan, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak aplikatzea.

“Eusko Jaurlaritzaren Sailek eta hari lotutako Erakunde Autonomoek/Erakunde publikoek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren esparruan gauzatzen duten jardueraren jarraipena. 2012. urtea” izeneko Emakunderen txostenaren arabera, Eusko Jaurlaritzaren Sailek egiten dituzten kontratazioetan berdintasun-irizpideak sartzea garatu samar dago. 2013. urtean egindako 43 kontratuak urte horretan ebaluatzeko Sail honek emandako datuen arabera, kontratu guztiek biltzen dute berdintasun-klausularen bat (43 kontratatutako jarduera egikaritzeko baldintza berezietan, 16 kontratutan hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren agindua erantsi zen, eta kasu batean klausula bat (kontratuaren xede den emateari gehitutako klausula gehigarrietan), 4/2005 Legearen 16. artikulua betetzeari buruzkoa.

2013ko diru-laguntzei dagokienez, emandako 32 diru-laguntzetatik 19k gehitu zituzten emakumeen eta gizonen berdintasun-irizpideak; eta urte hartan egindako 4 hitzarmenetan ez zen berdintasun-irizpiderik sartu.

Datu horiek kontuan hartuta, esan daiteke honako hauek direla neurri honen **erronkak** legealdi honetarako:

- ✓ Kontratuetan, diru-laguntzetan eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak txertatzeko ekintzan aurrera egitea.
- ✓ Mekanismoak ezartzea kontratuetan, diru-laguntzetan eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak zenbateraino betetzen diren jakiteko jarraipena egiteko.

G.12. ZINPEKOETAN ETA EPAIMAHAIETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ORDEZKARITZA OREKATUA IZAN DADIN SUSTATZEA.

Helburu honetan honako hauek bateratzen dira; batetik, enplegu publikoko prozesuetako hautaketa-epaimahaietan emakumeen eta gizonen oreka egotea, eta, bestetik, administrazioen sariak emateko sortutako epaimahaietan oreka bera egotea.

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 ordezkartza 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 ordezkartza orekatua izango dela bermatzeko.

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

Ilido horretan, urte hartan identifikatutako 3 epaimahaietatik guztiek izan zuten sexuaren araberrako ordezkartza orekatua.

Datu horiek kontuan hartuta, esan daiteke honako hauek direla neurri honen **erronkak** legealdi honetarako:

- ✓ Zinpekoak eta epaimahaiak izendatzeko erabiltzen diren prozesuak aztertzea eta hobekuntzak proposatzea.

G.13. KONTSULTARAKO ETA PARTE HARTZEKO ORGANOETAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak administrazioei eskatzen die berdintasun-politikan 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. Elkartek eta erakundeak.

5. Autonomia Erkidegoko Administrazioak beharrezkoak diren baliabideak bultzatu eta jarriko ditu entitate bat sortzeko, emakumeek eta herritarren elkarrekin 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.

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.

Ilido horretan, eta 2013. urteari dagokion ebaluazioan bildutako datuen arabera, bere erregulazioan ordezkartza orekatuaren inguruko klausula bat txertatzen duten bi organo identifikatu dira. Halaber, identifikatu da Saileko hainbat organoren erregulazioa 4/2005 Legea onartu aurrekoa dela; kasu horietan, Sail honek Administrazioetara eta Sailetara (COMA; CAMA eta Naturzaintza) igorri zituen komunikazioetan esanbidez jaso zen kide anitzeko organoen osaerak orekatua izan behar zuela.

Datu horiek kontuan hartuta, esan daiteke honako hauek direla neurri honen **erronkak** legealdi honetarako:



- ✓ Sailaren kontsulta- eta partaidetza-organoak aztertzea eta berdintasuna sustatuko duten prozesu orokorrak ezartzea organo horien osaeran eta, egokitzen hartzen bada, haien helburuetan.

B.**BERDINTASUN EGOERA INGURUMEN ETA LURRALDE POLITIKA SAILAREN ESKUMEN EREMUAN.**

Kapitulu honetan Ingurumen eta Lurralde Politika Sailaren eskumen-sektorearen berdintasun-egoera aurkeztuko da. Lau paragrafo nagusitan egituratu da:

- Ingurumena
- Lurralde-plangintza
- Garraioak.
- Portuak.

Horietako bakoitzean, egoera generoaren arabera bereizita ezagutzeko, genero-rolak, genero-premiak (praktikoak nahiz estrategikoak) eta emakumeek sarbidea duten eta kontrolatzen dituzten baliabideak aztertu dira.

B.1**INGURUMENA**

Gizonezkoek eta emakumezkoek eragin-truke desberdina dute ingurumenarekiko, kontsumo-ohitura desberdinak dituztelako baliabideekiko (batez ere, uraren, energiaren eta elikagaien kontsumoari eta hondakinen trataerari dagokienez) eta mugikortasunaren eta garraioaren erabileraren inguruan bestelako jokaerak dituztelako; gainera, ez dute harreman berdina ingurumenarekin, gizarte honetan nagusitzen diren genero-rolak baldintzatzen baitituzte harreman horiek. Horrek, gainera, ekartzen du jakintza eta ikuspegia ez ezik jarrera ere desberdina izatea emakumeen eta gizonen artean.

Bestalde, desberdintasunak daude ingurumenaren arloan erabakiak hartzeko eremuetan emakumeek duten partaidetzan eta horri buruzko informazioaren sorrerak, askotan, ez ditu kontuan hartzen genero-faktoreak eta bereziki emakumeengan eragiten duten egoera eta premia zehatzak.

Jarraian, hainbat alderdiren azterketa egingo dugu, alderdi horiei esker emakumeen eta gizonen artean ingurumenaren eremuan dauden desberdintasunei buruzko gogoeta egin dezakegu, batez ere Sail honen eskumen-eremuari lotuta.

KONTSUMO OHITURAK

Gure etxeetan ditugun ohiturek eta eguneroko bizimoduan gauzatzen ditugun ekintzek zuzeneko ondorioak dituzte ingurumenean eragiten dugun inpaktuan (baliabideen kontsumoa, hondakinak sortzea, igorpen kutsagarriak, eta abar). Kasu askotan, gure etxebizitzetan eta lantokietan igarotzen dugun denbora kantitateak, garatzen ditugun zeregin motek eta ohitura jasangarriago batzuen aurrean dugun jarrerak baldintzatzen dute gure kontsumitzeko modua eta sortzen ditugun baliabide eta/edo hondakin kantitateak.

Uraren kontsumoaren inguruko ohitura eta aurrezteko gailuei buruz EUSTATEk bildutako datuen arabera, emakumeen ohituretan, dirudienez, apur bat maizago aurrezten da ura gizonenetan baino (% 97,2 eta % 96,89). Emakume asko etxeko lanetara gehiago dedikatzeak –kontuan izan behar da proportzio esanguratsu batean eskusiboki horretan dihardutela–, eragina izan dezake, dudarik gabe, emakumeek baliabide horien erabilera jasangarriagoa egitean, etxeko lanetan inplikazio handiagoa dutenez, beren egitekoaren parte jotzen dutelako kontsumo arduratsua egitea. Emakumeek gizonen baino ur gehiago birziklatzen dute (% 14,7 eta % 12,5), ontziak garbitu aurretik harraska bete ohi dute (% 39,4 eta % 36,4) eta gutxiago erabiltzen dute kanila elikagaiak desizozteko gizonen baino (% 87,5 eta % 86,4). Kontrara, gizonen proportzio handiagoak erabiltzen ditu aurrezteko gailuak bai kaniletan eta bai zisternetan.

Energiaren kontsumoari dagokionez ere, gizonen joera handiagoa dute energiaren kontsumoan eraginkortasun handiagoa ahalbidetzen duten elementuak instalatzeko. Era berean, ohikoagoa da gizonen artean leihoetan isolamendu termikorako elementuak instalatzea (% 5,7an gaitzen dituzte emakumeak etxebizitzan beira bikoitza jartzean, % 0,8an leihoetan pertsianak ipintzean, eta % 5ean zubi termikoaren haustura edukitzean), bai eta kontsumo elektriko apaleko bonbillen instalazioan ere (gizonen % 70,2k, baina emakumeen % 66,1ek).

Esan daiteke, beraz, jasangarritasun handiagoa lortzeko eta baliabideen eta energiaren kontsumoan aurrezteko etxeetan aktibatzen diren mekanismo edo prozeduretan aldeak daudela gizonen eta emakumeen artean. Zifren arabera, emakumeek barneratuagoak dituzte beren eguneroko zereginetan, baliabide jakin batzuen (ura, adibidez) kontsumo neurritsuagoa lortzera zuzendutako zenbait ohitura edo jokabide; gizonen, aldiz, beste jasangarritasun-estrategia bat dute: hainbat material edo sistema erabiltzen dituzte baliabideak administratzeko gailuetan eraginkortasun handiagoa lortzeko xedez, eta ez diote horrenbeste arreta eskaintzen beren eguneroko ohiturak aldatzeki.

Hainbat azterlanetan¹ nabarmentzen den bezala, gizonen eta emakumeen arteko kontsumo ereduetan gertatzen diren beste alde batzuk **elikadurari** buruzkoak dira, zeinak, bestalde, ingurumen-inpaktu garrantzizkoa baitu. Egiaztatuta dago, joera orokor gisa, emakumeek fruta, lekale, barazki eta labore gehiago jaten dutela, eta gizonek, aldiz, haragia eta proteinetan aberatsak diren beste produktu batzuk kontsumitzen dituztela neurri handiagoan, baita edari prozesatu eta botilaratu gehiago ere. Haragi kontsumoa ingurumen-inpaktuaren adierazle garrantzitsua da, izan ere, FAOren arabera, CO₂ igorpenen % 18k abeltzaintzan dute jatorria.

Hondakinen trataerari dagokionez, EAEn, gizonen emakumeek baino joera handiagoa dute honako hauek birziklatzeko: produktu organikoak (% 32,6 eta emakumeen % 31,8), papera eta kartoia (% 92,9 eta % 91,2), beira (% 92,3 eta % 90,4) eta plastikoa eta metalak (% 90,7 eta % 89,2). Emakumeek oihalkiak eta oinetakoak (% 74,5, baina gizonen % 72,0) eta sendagaiak (% 74,2 eta % 73,0) birziklatzean soilik hartzen diote aurrea gizonezkoei.

Beste faktore nabarmen bat, ingurumenean inpaktu handia duena, batez ere, beste alderdi batzuen artean, partikula kutsatzaileen igorpenekin eta energia kontsumo handiekin lotura duelako, **mugikortasunarekin eta garraioaren erabilarekin** zerikusia duena da, esparru pribatukoa, batik bat. Gizonen artean ohikoagoa da erabilera pertsonalerako ibilgailu baten jabe izatea, hala, % 23ko aldea ateratzen diote emakumei arlo honetan. Datu horrek, gizonen beren ibilgailu pribatuan lekualdatze gehiago egiten dituztela berrestez gainera (% 44,8 ibilgailu pribatuan mugitu ohi dira eta, aldiz, emakumeen² % 27,8), erakusten du gizonezkoen familiako ibilgailua beren erabilera propio eta eskusiborako monopolizatzeko joera handiagoa dutela.

Bestalde, gizonen ibilgailu pribatuarekin zerikusia duten gaiekiko interes handiagoa dutenez, joera handiagoa izaten dute ohiturak aldatu eta erregai-kontsumo txikiagoko ibilgailuak erosteko (gizonen % 71 horren alde dago, eta emakumeen % 60); esandako interesak esplikatzen du prestasun txikiagoa izatea garraio pribatua murrizteko (gizonen % 43 prest leudeke murrizketak onartzeko, baina emakumeen % 48,6).

JARRERA ETA PERTZEPZIOA INGURUMENAREN AURREAN.

Euskal gizarteak ingurumenarekin zerikusia duten arazoekiko duen kezka edo ezinegona oraindik nahiko mugatua da biztanleriaren bolumen garrantzitsu batean. Hala, populazioaren % 16k interes gutxi erakusten du –edo batere ez– ingurumen-arazoekiko, baina interes falta hori apur bat apalagoa da emakumeengan, gizonengan baino (emakumeen % 14 eta gizonen % 17). Ingurumena babestearen alde egindako ahaleginen pertzepzioari dagokionez, emakumeek irizten diote ekimen jasangarri gehiago ari direla gauzatzen gizonen baino (hori uste dute emakumeen % 75ek eta gizonen % 70ek). Emakumezkoen kezka handiena sortzen dieten tokiko ingurumen arazo nagusien artean daude zarata edo kutsadura akustikoa (% 30), hondakinak eta zaborrak (% 22) eta airearen kutsadura (% 18).

Gizonezkoen eta emakumezkoen **jarrera** desberdina erakusten dute ingurumenari mesede egiteko neurriak hartzeari buruz: emakumeak prestago daude garapen jasangarrian eragin esanguratsua duten zenbait baliabideren kontsumo eta kudeaketa arduratsuagoaren aldeko murrizketak eta obligazioak ezartzeko. Esate baterako, emakumeek uste dute obligazioak ezarri behar direla etxeko zaborrak bereiztean (emakumeen

¹ Comparing energy use by gender, age and income in some European countries

² Mugikortasunaren Azterketa Euskal Autonomia Erkidegoan. Etxebizitza, Herri Lan eta Garraio Saila. Eusko Jaurlaritza (2011). *Mugikortasunari buruzko inkesta, 2011*

% 49,1ek baina gizonen % 45,3k), murriztu egin behar dela uraren gehiegizko kontsumoa (% 71,7 eta % 70,8), zergak ezarri behar zaizkiela erregaiei (% 65,2 eta % 62,3) eta zirkulazioaren zaratari mugak jarri behar zaizkiola (% 86,6 eta % 85,8).

Gizonek eta emakumeek borondatezko programetan edo ingurumenaren aldeko elkarte edo erakundeetan duten **parte-hartzeari** dagokionez, kolaborazio-indizeak³ antzekoak dira (emakumeen % 4,9k eta gizonen % 4,1ek hartzen dute parte). Kontrara, borondatezko zereginetan parte hartzen duten emakumeen presentzia apalagoa da gizonena baino (% 3 eta % 3,7). Ingurumenaren aldeko manifestazioen kasuan, berriz, gizonezkoen presentzia handiagoa da emakumezkoena baino, parte-hartze handiagoa erakusten baitute (% 6,2 gizonek eta % 4,7 emakumeek). Etxeko lanen arduraldi eskusiboa duten pertsonak dira, gehienetan emakumeak, ingurumenarekin loturiko gaietan gutxien kolaboratzen dutenak (% 0,8) eta boluntariotza gutxien praktikatzen dutenak (% 0,9).

EMAKUMEEN PRESENTZIA INGURUMENAREN EKOIZPEN SEKTOREAN.

Ingurumenaren sektoreari lotutako ekonomia berdea deituan gaur egun pisu handia eta are proiektzio handiagoa duten sektoreetako bat **energiaren sektorea** da, zehatzago esanda, energia berriztagarriena. Egun, energia berriztagarriari loturikoa da EAEko enplegu berde guztiaren % 25,4⁴ eta ingurumenarekin lotutako gainerako sektoreek baino hazkunde-aurreikuspen handiagoak ditu. Hala ere, emakumeek energiaren sektorean duten pisua oso arina da (sektorean okupatzen diren pertsona guztien % 18,6 baizik ez dira).

Hondakin-uren trataeran eta arazketan sortutako enplegu kopuruek erakusten dute, bestalde, EAEko ekonomia berdearen barruan pisu handienetakoa duen sektorea dela (enplegu berde guztien % 12,6)⁵. **Uraren hornidurarekin** zerikusia duten lanak egiten dituzten emakumeen zenbatekoak energia berriztagarrien sektorean enplegatzen direnen maila bertsua du: % 17,2.

Hala ere, zuzeneko ekoizpenarekin erlazio txikiagoa duten eta ingurumen-aplikazioei eta I+G+b-ri lotuago dauden beste esparru batzuetan, **bio-teknologiaren** kasuan bezala, ikerlari, teknikari eta laguntzaile postuak okupatzen dituzten pertsonen artean, emakumeen portzentajeak argi eta garbi gaitzen du gizonena, kasu honetan, % 62,3 emakumezkoak baitira eta % 37,7 besterik ez gizonezkoak.

Ingurumenarekin lotutako beste sektore batzuk **basoko eta izadi-ingurune**ko jardueretan sailkatzen diren lan kualifikatuen ingurukoak dira. Sektore horietan emakumeek duten okupazio mailaren berri emango diguten zifrarik ez dugunez, argigarria da ikustea 2011ko kontratazio-datuen arabera, pertsona kontratatatu guztietatik, emakumeen proportzioa % 2,1ekoa izan zela Bizkaian, % 7,5ekoa Gipuzkoan eta % 18,5ekoa Araban⁶.

Azkenik, sektore eraginkorrenetako bat, energiari dagokionez duen garrantziagatik eta ingurumenean eragiten duen inpaktuagatik, **garraioa eta mugikortasuna**, hain zuzen ere, emakumeek bertan duten presentzia eskasagatik nabarmentzen da. EAEko garraioaren industriako azterlan baten arabera, 2011n⁷ emakumeek garraioaren industrian zuten pisua (mugikortasunaren aktibitatea eta logistika kontuan hartu gabe) % 16,9koa zen, hau da, aurrez aipatutako energiaren eta uraren horniduraren sektoreetan dutenaren antzekoa.

³ Eustat, Ingurumenaren gaineko iritzi eta jarrerari buruzko inkesta.

⁴ Merkatu eta enplegu berdeak 2020. Euskal industriaren papera ekonomia jasangarri baterantz. [Merkatu eta enplegu berdeak 2020](#)

⁵ Merkatu eta enplegu berdeak 2020. Euskal industriaren papera ekonomia jasangarri baterantz. [Merkatu eta enplegu berdeak 2020](#)

⁶ Okupazioen behategia: Bizkaiko lan-merkatuari buruzko txostena, 2011; Gipuzkoakoa; Arabakoa. Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoa. [Bizkaiko Okupazio Datuak \(2011\)](#); [Gipuzkoako Okupazio Datuak \(2011\)](#); [Arabako Okupazio Datuak \(2011\)](#)

⁷ Garraioaren panoramika Euskadin, 2011. Euskadiko Garraioaren Behatokia "OTEUS". [OTEUS inkesta](#)

DESBERDINTASUNAK INGURUMENAREKIN LOTUTAKO BALIABIDEAK LORTZEARI DAGOKIONEZ.

Osasuna

Ingurumenak pertsonen osasunean izan ditzakeen eragin kaltegarriek ez dute efektu berdina pertsonen sexuaren arabera. Hala, ingurumenean dauden edo giroan transmititzen diren produktu edo substantzia jakin batzuen esposizio mailaren edo, lanpostu mota dela medio, substantzia horiekiko kontaktu mailaren arabera, gizonak eta emakumeek jasan ditzaketen ondorioek eragin desberdinak izango dituzte bi sexuen artean dauden alde fisikoak, biologikoak, genetikoak edo hormonalak direla bide.

Biologiaren ikuspuntutik, ingurumenean presente dauden partikula galgarri askoren ondorioak kaltegarriagoak gertatzen dira emakumeen osasunerako emakumeen beraien fisiologia dela kausa. Adibidez, emakume batzuek ugalketa adinean odolean izan dezaketen burdina eskasiak zaugarriago egiten ditu ingurumenean egon daitezkeen mineral eta produktu kimikoekiko. Gainera, haurdun dauden, bularra ematen ari diren edo 65 urtetik gora dituzten emakumeak, pertsona horien nerbio-sistemaren ahultasuna dela eta, askoz ere sentikorragoak dira substantzia horien efektuekiko, zaugarritasun handiagoa baitute. Gainera, adin horretatik aurrera, hau da, 65 urtetik aurrera, EAEko emakumeen % 45,6k uste du bere osasun-egoera txarra edo erdipurdikoa dela; gizonen % 42,1ek adierazten du hori; nolana ere, pertzepzio horretan aldea handiagoa da aurreko ondo-ondoko adinean, hau da, 45 urtetik 64 urtera bitartekoetan; adin-tarte horretan ehunekoak honako hauek baitira: % 26,6 emakumeen kasuan eta % 20,5, aldiz, gizonen kasuan.

Gai honetako adituek dioten bezala, ingurumenak pertsonen osasunean duen inpaktuan pertsonaren sexuak duen eragina, beste arrazoi batzuen artean, emakumeek gorputzean duten gantz kantitateari zor zaio, izan ere, gantz hori dela eta, zaugarriagoak dira produktu jakin batzuek haien nerbio-sistema eraso dezaten eta haien garunak gizonenak baino arrisku handiagoa izan dezan kantitate bereko esposizio kimikoaren aurrean⁸.

Substantzia kimiko eta/edo toxikoek duten arriskuaren prebentzioa egitean, oso gutxitan hartzen da kontuan pertsonak gizonak edo emakumeak diren, nahiz eta osasunean ondorio desberdinak nozitu ditzaketen. Airetik transmititzen diren substantzia galgarri asko –ibilgailuak, industriak edo eraikinak sorburu dituzten gasak eta partikula kutsatzaileak, nekazaritza inguruneetan edo hirietako eraikinak desinfektatzeko erabiltzen diren intsektizidak edo pestizidak, eta eguneroko bizimoduan inguruan izan ditzakegun beste hainbat konposatu, hala nola plastikoak, kosmetika produktuak edo elikadura katean existitzen diren PCBak (arrainetan edo itsaskietan)– baliteke arriskutsuagoak izatea emakumezkoen osasunerako. Arrisku handiago horren zergatia honako hau da: partikula edo substantzia horietako batzuek gorputzeko hormona-sistema aldarazteko ahalmena dute eta horrek eragin handiagoa du emakumeengan, beste arrazoi batzuen artean, ziklo menstrual dela medio jasaten dituzten hormona aldaketengatik.

Zenbait produktu kimiko agresiborekiko kontaktuak –aerosolak, lixibak, deskoipetzaileak, parabeneak– edota irrada ionizatzaileen edo ez-ionizatzaileen pean egoteak, emakumeen **lanbide motaren edo lan-baldintzen arabera**, arrisku handiagoa ekar lezake emakume horien osasunerako. Zenbait produkzio-sektoreen

⁸ Salud, Medio Ambiente y Género. Valls Llobet, Carme (2008)

feminizazioak (osasungintza, estetika eta ile-apaindegia, nekazaritza edo garbiketa lanak, beste batzuen artean), dudarik gabe, lagundu egiten du okupazio horiek emakumeen osasunean eragin ditzaketen ondorio negatiboak areagotzen. Erradiazio elektromagnetikoen pean lan egitearen eta bularreko minbiziaren arteko erlazioari buruzko azterlan bateko⁹ datuen arabera, gaixotasun hori nozitzeko arriskua handiagoa da zenbait lanbide esparrutan, hala nola osasungintzan eta farmazian (irrada ionizatzaileen pean egoteaz gainera, konposatu kimikoekin eta oxido etilenoarekin kontaktuan daude), irakaskuntzan (sedentarismoa eta estresa) edo ile-apaindegian eta estetikan (produktu kimikoekin kontaktuan). Sektore horietan, hain zuzen ere, emakume askok egiten dute lan EAEn, non hezkuntza-osasungintza multzoan, pertsona okupatu guztien % 70,4 emakumeak baitira; farmaziako produktuekin lotura duen industrian, berriz, sektorean okupatzen diren pertsona guztien ia % 54 emakumezkoak dira.

Beste patologia posible batzuk produktu kimikoekin izan ohi duten kontaktutik ondorioztatzen dira, emakumeek, izan ere denbora gehiago eskaintzen baitute **etxeko lanak** egitera (emakumeek 3:33' eta gizonak 1:29')¹⁰, baita hainbat sektore feminizatu direlako ere, hala nola osasungintza, estetika eta ile-apaindegia, eta garbiketa lanak; horrela ulertzen da sektore horietan lan egiten duten emakumeek gizonak baino aukera handiagoak izatea arnasa-arazoak (bronkioetako asma, bronkitisa, etab.), azaleko alergia (dermatitisa) edo produktu horiekiko sentzibilitate galera (sentsibilitate kimiko anizkoitza) nozitzeko. EAEn asma diagnostikatu zitzaizen alta guztietatik % 63,6 emakumeak izan ziren; bronkitisarekin edo bronkitis akutuekin zerikusia izan dutenak, berriz, % 50,4 izan ziren.

Hainbat ikerketak erakusten dute¹¹ aldeak daudela jakintza zientifikoan emakumeen eta gizonen egoerari dagokionez laneko osasunaren eremuan; gutxiago dakigu osasun-determinanteei buruz emakumeen kasuan gizonen kasuan baino. Esate baterako, laneko ingurumenaren kasuan, betidanik uste izan da pestiziden eraginpean egotea gizonari eragiten zien arriskua zela; nolana ere, emakume baserritarren esposizioa aztertzen zuten azterlanetan ikusi zen hidrokarbono hidroklorinatuen kontzentrazioek kontzentrazio handiagoa zutela emakumeen gorputzean konposatu horiek disolbagarriak direlako koipean eta emakumeek adipositate handiagoa duelako.

Lanbide- eta ingurumen-osasunaren segurtasunaren alorrera etorrira, OPEren dokumentuan adierazten da emakumeak ez direla sartuta egoten toxikologia-azterlanetan, eta sartuta daudenean, edo ez dela haien espezifikotasun biologikoa aintzat hartzen, edota haien ugalketa-potentzialari soilik jartzen zaiola arreta. Beste txosten batek zioen berunaren kontrako erregelamenduak adin emankorrean dauden emakumeak bakarrik babesten dituela; horrek esan nahi du gainerako emakumeen osasunerako arriskuak ez direla kontuan hartzen, ezta gizonenak ere, ugalketakoak edo beste mota batekoak. Era berean, adierazi zuten emakumeen eta gizonen arteko ugalketakoak ez diren desberdintasun biologikoak hartu behar direla kontuan; izan ere, emakumeek gantze-hun handiagoa dute, eta horrek areagotu egiten du gantzean disolbagarriak diren produktu kimikoen arriskua; horrez gain, emakumeen azala meheagoa denez eta metabolismoa motelagoa duenez, desberdintasunak sortzen dira produktu kimikoen xurgapenean, metabolismoan eta irazpenean.

Airearen kutsadurak arnas arazoetan duen eragina ere ez da berdina gizonengan eta emakumeengan. Duela gutxi idatzitako artikulu batean adierazten da afektazioa handiagoa dela emakumeen kasuan gizonen kasuan baino, nahiz eta elkarketa horretan oinarririk ez dagoen, eta artikulu hartan proposatzen da genero-ikuspegia sartu

⁹ Pollán Santamaría, Marina (2001) [Ocupación, exposición laboral a radiaciones electromagnéticas y cáncer de mama](#)

¹⁰ Unitateak ordu eta minututan

¹¹ “Género, salud y medio ambiente” Concepción Tomás Aznar andreak koordinatua.

behar dela ingurumenaren arloko epidemiologiaren azterketan; hortaz, datu biologikoak eta sozialak sexuaren arabera bereizi beharko dira, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak aztertu ahal izateko.

Prestakuntza

Ingurumenari lotutako azterlanetan adar asko daude sektorearen barruan emakumeen presentzia oso eskasa edo hutsaren hurrengoa dutenak; horrek ulergarriago egiten du emakumeek sektore horietan, enpleguari dagokionez, okupazio maila apalagoak izatea.

Lanbide-hezkuntzari dagokionez, nekazaritzaren eta elikagai-industrien sektorearekin lotura duten ikasketetan matrikulatutako emakumezko kopurua % 15en eta % 38ren artean dago; beste batzuetan, berriz –arrantza-sektorean edo energia eta urarenean, adibidez–, datuak are apalagoak dira (matrikulatutako ikasle guztien % 7tik ez dira pasatzen).

2011/2012 ikasturtean matrikulatutako ikasleak	E. %	G. %
Erdi-mailako LH: Nekazaritzakoak	% 22,0	% 78,0
Goi-mailako LH: Nekazaritzakoak	% 15,0	% 85,0
Erdi-mailako LH: Elikagaien industriak	% 38,0	% 62,0
Goi-mailako LH: Elikagaien industriak	% 30,0	% 70,0
Erdi-mailako LH: Itsasoa eta arrantza	% 6,0	% 94,0
Goi-mailako LH: Itsasoa eta arrantza	% 7,0	% 93,0
Goi-mailako LH: Energia eta ura	% 4,0	% 96,0

Geuk egina irakaskuntzako estatistikaren datuetan oinarrituta. EUSTAT

Bestalde, “Ingurumen-hezkuntza eta-kontrola” izeneko LHko Goi-mailako ziklo berrian, Eustaten 2012-2013ko matrikulazio-datuen arabera, % 42,55 emakume matrikulatu ziren eta % 57,45 gizon, hurrenez hurren.

Unibertsitateko ikasketen esparruan, matrikulatuta dauden emakumezkoen portzentajea dezentez orekatuagoa dago, gizonezkoenarekin alderatuta, ingurumenarekin erlazioa duten gradu askotan. Gradu teknikoetan eta, agian, lanbide-sektore maskulinizatuagoekin lotura dutenetan –meatzaritza, itsasoa edo energia– matrikulatutako emakumezkoen kopurua gizonezkoena baino dezentez apalagoa bada ere, ingurumenaren kudeaketarekin edo ikerketarekin zerikusi handiagoa duten beste gradu batzuetan emakumeen portzentajeak handiagoak dira gizonenak baino (biologian edo ingurumen-zientzietan matrikulatutako ikasleen % 50 baino gehiago dira).

2011/2012 ikasturtean matrikulatutako ikasleak	E. %	G. %
Biologiako gradua	% 61,0	% 39,0
Ingurumen-zientzietako gradua	% 51,0	% 49,0

2011/2012 ikasturtean matrikulatutako ikasleak	E. %	G. %
Ingurumen-ingeniaritzako gradua	% 44,0	% 56,0
Meatzaritza eta energia teknologiaren ingeniaritzako gradua	% 22,0	% 78,0
Itsas ingeniaritzako gradua	% 9,0	% 91,0

Geuk egina irakaskuntzako estatistikaren datuetan oinarrituta. EUSTAT

Enplegua

Ingurumenarekin zerikusia duten enpleguen gero eta potentzial handiagoari esker, euskal ekonomian posible da merkatu-zoko berriak aurkitzea indar handiz gora datozen ingurumen-sektoreetan, hala nola energia berriztagarriak, hondakinen kudeaketa eta trataera, espazio naturalen babesa, mugikortasun jasangarria, eta abar. Ekonomia berdearen esparrurako egindako aurreikuspenek kalkulatu dute, EAEn, 2020rako, 12.000 enplegu berri sor daitezkeela¹²; ez litzateke aukera txarra egun emakumeen presentzia eskasa duten hainbat sektoretara emakume gehiago sar daitezen, horrela, ekonomiaren sektore honen dinamizazioan emakumeen parte-hartze handiagoa lortuko bailitzateke.

*Enplegu berdeaz*¹³, duela gutxi egindako azterlan baten arabera, Estatuan, ingurumenarekin loturiko sektoreetan – adibidez, hondakinen kudeaketa eta trataera, edo hondakin-uren trataera eta arazketa – lan egiten duten pertsonen % 95ek lanaldi osoko okupazioa dute. Sektore horietako lanpostuen azterketatik ondorioztatzen da lanpostu asko oso zailak izan daitezkeela hainbat emakumeren bizimodu pertsonal eta familiarrarekin bateragarri egiten, **laneko eskakizunak eta baldintzak** kontuan hartuta. EAEn, lanaldi partzialean okupatutako emakumeen kopurua % 18,3koa da; aldiz, gizonen % 2,7k soilik du horrelako lanaldia. Etxeko zereginetik eta familiako zainketa lanetik emakumeek duten erantzukizun handiagoa oztopo bat izan daiteke sektore hauetako zenbait lanpostutara gizonezkoen baldintza berdinetan sartu ahal izateko.

Ingurumenarekin zerikusia duten arloetako lanbide-hezkuntzako ikasketetan emakumeen parte-hartze maila apalagoa izateak erakusten du mugatuak daudela hainbat lanpostu okupatzeko, eskatutako trebakuntza-profileko pertsona izatea ezinbesteko betekizuna baita postu horietara sartzeko. Horrela, aurrez aipatutako azterlanera itzulita, sektore batzuetako eta besteetako lanbide heziketako ikasketen eskaeraren azterketak erakusten du, adibidez, titulazio mota hori duten enplegatuen kopurua % 29koa dela energia berriztagarrien sektorean, % 26,7koa hondakinen kudeaketan eta trataeran, % 22koa hondakin-uren trataeran eta kudeaketan, % 25,4koa basoen kudeaketan eta % 16koa enpresei ematen zaizkien ingurumen-zerbitzuetan.

Ingurumenari buruzko informazioa:

Ingurumen-gaien eta -arazoen inguruan dagoen informazio-mailaren azterketatik ondorioztatzen da hala emakumeak nola gizonak gai horri buruz oso informatuta daudela uste dutela. Alde handienak informazio hori

¹² Merkatu eta enplegu berdeak 2020. Euskal industriaren papera ekonomia jasangarri baterantz. [Merkatu eta enplegu berdeak 2020](#)

¹³ Biodiversidad Fundazioa (2012): [Enplegu berdea ekonomia jasangarri baterako](#)

lortzeko aukeratutako bitartekoetan hautematen dira, bata edo bestea aukeratzeak aztarnak ematen baititu emakumeek gehien erabiltzen dituzten informazio bideei buruz.

*2011ko Ekobarometro Sozialaren*¹⁴ arabera, EAEko biztanleen % 60k diote, gutxi gorabehera, nahiko ondo informatuta daudela ingurumenaren egungo arazoez. Inkesta egin zitzairen emakume guztien % 63k esan zuen oso informatuak zeudela; aldiz, gizonen % 58k erantzun zuen hori galdera berbera eginda. Kontrara, beren buruak oso desinformatuta ikusten dituzten emakumeen kopurua handiagoa da gizonena baino, inkestatutako pertsona guztien % 27 izan baitziren emakumezkoak eta % 22 gizonezkoak.

Biodibertsitate hitzarekiko hurkotasunari dagokionez, dezentez handiagoa da hitz hori entzun eta berorren esanahia ezagutzen duten gizonezkoen portzentajea (gizonen % 35 eta emakumeen % 24). Alderantziz, handiagoa da hitz hori inoiz entzun ez duten emakumeen portzentajea (emakumeen % 30 eta gizonen % 23).

Natura 2000 Sareari dagokionez, hura abian jarri zela 18 urte baino gehiago igaro diren arren, euskal gizartean horren inguruan dagoen ezjakintasun-maila oso handia da. Euskal gizartearen jakintza-maila zertxobait handiagoa da gizonen artean emakumeen artean baino (% 13 eta % 7, hurrenez hurren).

Gizon eta emakumeek ingurumenaren gaineko informazioa lortzeko erabiltzen duten moduari edo **komunikabideei** buruz, hauteman dira desberdintasun batzuk. Badirudi gizonezkoak, funtsean, prentsaren (% 69 eta emakumezkoen % 62) eta Interneten (kasu honetan, % 10eko proportzioa dago gizonen alde) bitartez informatzen direla; emakumeek diotenez, berriz, beste bitarteko batzuk erabiltzen dituzte nagusiki ingurumenari buruz dauden informazioak ezagutzeko: aldizkariak (emakumeen % 18k eta gizonen % 15ek), telebistako albistegiak (emakumeen % 80k eta gizonen % 76k) eta pertsona arteko harremanak (emakumeen % 18k eta gizonen % 15ek).

Ingurumen-inpaktua murrizten lagunduko lukeen kontsumoa praktikatu ahal izateko euskal gizarteak beharrezkoa duen informazio-mailari buruz esan behar da informazio egokirik ez dutela dioten pertsonen kopurua esanguratsua dela oraindik (% 29, bai gizonen eta bai emakumeen kasuan); emakumeen % 61ek dio, ordea (gizonen % 63k), nahiko gustura edo oso gustura daudela kontsumo praktika jasangarriagoak praktikara eramanez ahal izateko daukaten informazioarekin. Hala ere, gizonen eta emakumeen kontsumo-ohitura desberdinen artean azpimarratzekoa da ezagutza-maila desberdina dutela batzuek eta besteek produktu motaren arabera. Esate baterako, emakumeak hobeto informatuta daude garbiketarekin eta norberaren higieనేarekin lotura duten produktuen inguruan, eta gizonek informazio gehiago dute etxetresna elektrikoei eta jatorria basoan duten zenbait produkturi buruz.

¹⁴ [2011ko Ekobarometro Soziala](#). EAEko herritarrek ingurumenari buruz egiten duten balioespena.

Ingurumenaren eta Generoaren Indizearen arabera, rolen inguruko informazioari eta ingurumenarekin loturiko gaitara emakumeek duten sarbideari ez zaie zabalkunde handirik ematen. Ez dago sexuaren eta herrialdearen arabera bereizitako daturik, ezta hainbat sektoretan (basogintza, nekazaritza, ura, energia, itsas ekosistemak, hondamendiak, azpiegitura, eta abar) estaldura handia duten daturik ere. Informaziorik ez izatea datu garrantzitsua da; izan ere, horrek erakusten du ez dugula historia osoa ezagutzen gizakiak mundu naturalekiko duen mendetasunaren atzean, eta emakumeak ia ikusezinak direla.

Garraioa

Ingurumenean eragin handienetakoa duen faktoreetako bat garraio-sistemen plangintzarekin eta pertsonen mugikortasunarekin lotuta dago. Gizonezkoen eta emakumezkoen lekualdatzeko modua aldatu egiten da hainbat elementuren arabera, baina emakumeen kasuan, eragin berezia dute denboraren banaketarekin eta produkzio- eta ugalketa-lanen arteko erlazioarekin zerikusia duten elementuek.

Emakumeek, batetik, gizonen baino lekualdatze gehiago egiten dituzte (EAEko eguneroko lekualdatze guztien % 51,9), mugitzera behartzen dituzten motiboak ere gehiago dituztelako; eta, bestetik, garraio publikoaren erabilpen-tasa handiagoa dute (emakumeen % 15,6k garraio kolektiboa erabiltzen du, trenetaz edo errepidez, eta, aldiz, gizonen % 9,2k bakarrik). Gainera, emakumeek oinez egiten dituzten lekualdatzeak –auzo-eskalako lekualdatze labur gehiago egiten dutelako– askoz gehiago dira gizonenekin alderatuta (% 51,7 emakumezkoek eta % 37,3 gizonetakoek).

Emakumeen ezaugarri diren lekualdatze modu hauek hurbilago daude, zalantzarik gabe, mugikortasun jasangarriko ereduetatik gizonenak baino, hauek askoz gehiago erabiltzen baitute ibilgailu pribatua (gizonen lekualdatzeen % 44,8 automobileraz egiten dira; emakumeenak, aldiz, % 27,5 baino ez dira). Ibilgailu pribatuarekiko mendekotasun handiago hori bistan geratzen da, orobat, ibilgailu pribatuaren erabilera murrizteko balizko ingurumen-neurrien aurrean gizonetakoek duten jarreran, neurri horiek onarpen handiagoa baitute emakumeen artean gizonen artean baino (emakumeen % 48,3 neurri horien alde dago, baina gizonen % 43).

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO DESBERDINTASUNAK, PARTAIDETZARI DAGOKIONEZ.

Nahiz eta gero eta emakume gehiago ari diren sartzen ingurumenaz arduratzen diren enpresa eta erakunde publikoetako erantzukizuneko postuetara eta zuzendaritzako goi-karguetara, erakunde horietan eta enpresa publikoetan duten ordezkapena, oro har, ez da oraindik nahikoa organismo publiko horietatik ingurumenaren arloan hartzen diren erabakietan emakumeen pisua eta garrantzia handiagoak izan daitezen sustatzeko.

Organismo edo Erakunde Publikoa	Saileko pertsona arduraduna
Eusko Jaurlaritza: Ingurumena eta Lurralde Politika: Ingurumen Sailburuordetza	Gizona
Gipuzkoako Foru Aldundia: Ingurumen eta Lurralde Antolamendu Saila	Gizona

Bizkaiko Foru Aldundia: Ingurumen Saila	Gizona
Arabako Foru Aldundia: Ingurumen eta Hirigintza Saila	Emakumea
Bilboko Udala: Obra eta Zerbitzu Saila	Gizona
Donostiako Udala: Ingurumen Zuzendaritza	Gizona
Gasteizko Udala: Ingurumen eta Espazio Publiko Saila	Emakumea

Geuk egina organismo bakoitzaren webgune ofizialean jasotako datuetatik abiatuta

EAEko botereko erakunde nagusietako zuzendaritza-postuetan emakumeek duten ordezkapena gizonena baino txikiagoa da. Ingurumenarekin lotutako beste erakunde edo enpresa publiko batzuetan, ordea, emakume bat dago erakundearen arduradun nagusi modura; hala ere, erakunde horietako zuzendaritza batzordeetan emakumeak ez dira % 30etik gora izaten, hau da, ordezkapen orekatuaren parametro gisa gomendatzen den % 40tik behera geratu ohi dira:

Enpresa Publikoa	Emakum eak	Gizonak	Emakumee n %	Gizonen %	Lehendaka ritza
Ihobe	3	5	% 37	% 63	Gizona
Uraren Euskal Agentzia (URA)	2	4	33.33	66.67	Emakumea
Gasteizko Udal Urak (AMVISA)	4	10	% 33	% 67	Emakumea
Ingurumen Gaietarako Ikastegia (CEA)	3	7	% 30	% 70	Emakumea
Energiaren Euskal Erakundea (EEE)	6	15	% 29	% 71	Emakumea
Cristina Enea Fundazioa	3	7	% 30	% 70	Gizona
Gipuzkoako Hondakinen Kontsortzioa	8	4	% 67	% 33	Emakumea

Geuk egina organismo bakoitzaren webgune ofizialean jasotako datuetatik abiatuta

Hondakinen kudeaketaz arduratzen diren **mankomunitateetan** eta eginkizun horietarako behar diren instalazioetan (hondakin-uren araztegiak, garbiguneak, transferentzia-plantak, eta abar) emakumeek zuzendaritzako organigrametan duten parte-hartzea ez da, oro har, oso esanguratsua, mankomunitate horietako batzuetan ez baitago emakume bakar bat ere lehendakariaren edo lehendakariordearen karguak betetzen:

- Sanmarko mankomunitatea: 13 gizon eta 7 emakume, zazpiak batzordekideak.
- Sasieta mankomunitatea: 4 emakumek soilik hartzen dute parte Zuzendaritza Batzordean, baina 24 gizonek. Ez dute emakumerik ez Lehendakaritzan, ez Lehendakariordetzan ez batzorde betearazlean.

- Debabarrena Eskualdeko Mankomunitatea: Ez dute emakumerik ez Lehendakaritzan, ez Lehendakariordetzan. Organigramaren % 33 emakumeak dira.
- Urola kosta mankomunitatea: Lehendakaria emakumea da.

Bestalde, Natura Babesteko Nazioarteko Batasunak (IUCN) Ingurumenaren eta Generoaren Indizean argitaratutako ondorioen arabera, klima-aldaketari, biodibertsitateari eta basamortutzeari buruzko gobernuen arteko negoziazioetan mundu mailan emakumeek izan duten batez besteko parte-hartzearen puntu gorena % 36koa izan da.

Ingurumenaren sektorearekin zerikusia duten **elkarte eta beste erakunde** batzuei dagokienez, erakunde horietako zuzendaritza-organoetan emakumeek duten ordezkapenari buruzko daturik ez dugun arren, egiaztatu da elkarte gehienetako lehendakaritzan gizonak daudela, hori gertatzen da, esate baterako, ACLIMAn (Ingurumeneko Industrien Euskadiko Kluster Elkarte), IZAITEn (Iraunkortasunaren aldeko Euskal Enpresen Elkarte) edota BASOA Fundazioan.

Azkenik, garrantzizkoa da aztertzea zenbaterainoko parte-hartze maila duten emakumeek eta gizonen herri-administrazioetatik ingurumen-politikak garatzeko abian jartzen diren parte-hartze prozesuetan. Ildo horretan, 2010 eta 2011 artean Kontserbatzeko Eremu Bereziak (KEB)¹⁵ zirela eta abian jarritako 19 parte-hartze prozesu aztertu dira; 490 pertsonak hartu zuten parte esandako prozesuetan eta horietatik % 28,77 emakumeak izan ziren.

Ingurumen Esparru Programaren (IEP) inguruan gauzatzen ari diren beste prozesu batzuetan, aldiz, ordezkapena orekatuagoa izan da (IEP EHU kontraste-foroan parte hartu zutenetatik % 52 emakumeak izan ziren eta % 48 gizonak; eta III. IEP ingurumen-foroan, % 41 izan ziren emakumezkoak eta % 59 gizonetzkoak).

Bestalde, interesgarria da “EAEko udalerrietako esperientzia parte-hartzaileen mapan”¹⁶ biltzen diren datuei erreparatzea, aztertutako parte-hartze esperientzietan ikusten baita Tokiko Agenda 21eko foro eta tailerretan eta gisakoetan izaten dela emakumeen parte-hartze handiena: % 50 eta % 75 artekoa, gutxi gorabehera.

Badirudi ingurumen-arloan lantzen den gai motaren arabera, aldatu egiten dela emakumeen eta gizonen partaidetza-maila. Dena den, sexuaren arabera bereizitako oso datu gutxi daude gaur egun eskuragarri gai horri buruzko ondorioren bat atera ahal izateko.

BESTE DATU INTERESGARRI BATZUK.

Azkenik, **Europako Parlamentuak** oraintsu egin dituen gomendioetako batzuk¹⁷ ekarri nahi genituzke hemen gogora, oinarri orokor batetik abiatuz, alegia, klima-aldaketa ez dela neutroa generoaren ikuspuntutik eta efektu desberdinak dituela gizonentzat eta emakumeentzat; emakumeak direla oraindik, batez ere, kontsumoko

¹⁵ Eusko Jaurlaritzako Ingurumen eta Lurralde Politika Sailaren webgunea.

¹⁶ Rafael Ajángiz (2008): Esperientzia parte-hartzaileen mapa EAEko udalerrietan. Parte Hartuz (EHU)

¹⁷ Europako Parlamentuaren Ebazpena, 2012ko apirilaren 20koa, emakumeak eta klima-aldaketari buruzkoa [2011/2197(INI)]

eguneroko erabakiak, seme-alaben zainketa lanak eta etxeko zereginak beren gain hartzen dituztenak; eta kontuan izan behar dela generoaren arabera rol markatuak existitzen diren neurrian, emakumeek ingurumenean duten inpaktua ez dela gizonek dutenaren parekoa. Horren haritik, Estatuei honako gomendio hauek ezartzen dizkie honako norabide honetan:

- Europako Batzordeari eta estatu kideei hertsiki agintzen die sar ditzatela erabakiak hartzen diren maila guztietan, genero-berdintasunari eta genero-justiziari buruzko helburuak, garapen jasangarriari lotutako politika, ekintza-plan eta gainerako neurrietan, genero-analisi sistematikoak eginez, genero-ikuspegia aintzat hartzen duten adierazleak eta erreferentziako parametroak ezarriz, eta tresna praktikoak garatuz.
- Azpimarratzen du klima-aldaketa eta haren ondorio negatiboak sektore guztiei (soziala, kulturala, ekonomikoa eta politikoa) eragiten dieten eta genero-inplikazioak dituzten garapeneko gai gisa hartu behar direla kontuan, tokian tokiko egoeratik hasi eta mundu mailara heldu arte, eta beharrezkoak direla inplikaturako alde guztien artean hitzartutako ahaleginak, klima-aldaketaren kontrako eta hondamendi-arriskuak murrizteko neurriek genero-ikuspegia barnean har dezaten bermatu ahal izateko.
- Europako Batzordeari eta estatu kideei eskatzen die bil ditzatela herrialdeen eta generoaren arabera banakaturako datuak, klima-aldaketari lotutako politikak, programak eta proiektuak planifikatu, aplikatu eta ebaluatzeko orduan, klima-aldaketak genero bakoitzean eragiten dituen efektu desberdinak ebaluatu eta jorratu ahal izateko.
- Europako Batzordeari eta estatu kideei eskatzen die txerta dezatela beren estatistiketan generoaren auzia, ingurumenarekin lotura duten politikaren esparru guztietan, klima-aldaketari dagokion guztian emakumeen eta gizonen egoera orokorraren ebaluazioa hobetzeko xedearekin.
- Berariazko politikak elaboratu beharra nabarmentzen du ekonomia berdean generoan oinarritutako bereizkeriak ekiditeko. Ildo horretan, ekintzailetzaren garrantzia azpimarratzen du ekonomia berdea emakume eta gizonengana berdin ireki dadin.
- Europako Batzordeari eta estatu kideei eskatzen die adoretu ditzatela emakumeak ingurumen-ingeniaritzaren eta teknologia energetikoaren eremuko karrera tekniko eta zientifikoak ikas ditzaten, sektore honetan dagoen ezagutza espezializatuen eskaerak etorkizun handiko lanpostu seguruak eskaini diezazkiekeelako emakumeei; eta sentsibilizazio handiagoa berma dezatela politika klimatikoak zehazteko orduan emakumeek dituzten beharrezkoak buruz.
- Europako Batzordeari eta estatu kideei eskatzen die adierazleak gara ditzatela proiektu eta programen genero-inpaktua ebaluatzeko, eta bultzatzen ditzatela klimarekin lotura duten politiketan genero-ikuspegia aintzat hartuko duten aurrekontuak, esandako politika horiek nazioarte mailan, nazio mailan, eskualdean edo tokian bertan aplikatzen diren begiratu gabe.
- Nabarmentzen du emakumeek paper garrantzitsua jokatzen dutela eguneroko bizimoduko arintze-neurrien aplikazioan, adibidez, ura eta energia aurrezteko praktikan, birziklatze-neurriak hartzean, edo ingurumena errespetatzen duten produktu ekologikoak erabiltzean, haiek baitira, oraindik ere, etxeko

baliabide horien kudeatzaile nagusiak. Europako Batzordeari eskatzen dio bultza ditzala oinarritzko sentsibilizazio-kanpainak, etxe barruko zereginekin eta seme-alaben zainketa-lanekin lotura duten eguneroko kontsumoari buruzko erabakietan arreta jarririk.

Zentzu horretan, nabarmentzekoa da “Ingurumenaren eta Generoaren Indizearen” arabera, generoari eta ingurumenari buruzko mundu mailako eta nazioarteko akordioen aplikazioa eskasa dela herrialde gehienetan.

Datu horiek kontuan hartuta, esan daiteke honako hauek direla neurri honen **erronkak** legealdi honetarako:

- ✓ Genero-ikuspegia sartzea ingurumen-alorrean garatzen diren planetan.
- ✓ Herritarrek parte hartzeko prozesuetan emakumeak sar daitezen sustatzea.
- ✓ Erabakiak hartzeko eremuetan presentzia orekatua izan dadin bultzatzea.

B.2

LURRALDE PLANGINTZA

Orokorrean; ikusten da ez dagoela daturik lurralde-plangintzari buruz eta Sail honetan arlo horren inguruan egiten den lanari buruz; eta, hortaz, zailtasunak daudela genero-ikuspegia duten hirigintzako ikerketak izaera orokorragoa duen plangintzara eramateko. Nolanahi ere, paragrafo honetan hainbat azterlan eta argitalpen bildu dira diagnostiko horretan aurrera egiteko ahaleginak egiteko.

DESBERDINTASUNAK LURRALDE PLANGINTZAREKIN LOTUTAKO BALIABIDEAK ESKURATZEARI DAGOKIONEZ.

Prestakuntza:

Eustaten datuen arabera, Ingeniaritzan eta Arkitekturan matrikulatuta dagoen emakumeen kopurua gizonena baino askoz ere txikiagoa da (erdia baino gutxiago). Desberdintasun horiek ziklo eta master guztietan ikusten dira, soilik Doktoregoetan murrizten dira (nahiz eta emakumeen presentzia txikiagoa den hor ere):

Unibertsitateko Irakaskuntza. EAEn matrikulatutako guztizko ikasleak, titulartasunaren, adarraren (1), zikloen eta sexuaren arabera. 2011/12

Doktoregoak	Emakumeak		136
	Gizonak	1.437	184
Master ofizialak	Guztira	3.029	320
	Emakumeak	2.356	29E1
	Gizonak	1.766	595
	Guztira	4.122	886
Mailak (4)	Emakumeak	16.734	1.793
	Gizonak	14.264	5.320
	Guztira	30.998	7.113
Lehen zikloa (3)	Emakumeak	4.578	1.145
	Gizonak	4.657	3.183
	Guztira	9.235	4.328
Soilk bigarren zikloa (2)	Emakumeak	1.108	423
	Gizonak	1.251	964
	Guztira	2.359	1.387
Lehen eta bigarren zikloa (2)	Emakumeak	9.279	1.395
	Emakumeak	7.450	2.534
	Guztira	16.729	3.929
	Emakumeak	35.647	5.183
Guztira	Gizonak	30.825	12.780
	Guztira	66.472	17.963
	Guztira		Arquitectura

Iturria: EUSTAT. Irakaskuntzaren Estatistika.

Unibertsitateko Irakaskuntza. Ikasketak EAEn burutu dituzten ikasleak, guztira, titularitatearen, zikloaren, adarraren (1) eta sexuaren arabera.

Gaioak	Emakumeak	13
Gaioak	218	
Gizonak	204	28
Guztira	422	41
Master ofizialak	1.394	159
Gizonak	884	258
Guztira	2.278	417
Mailak (4)	453	79
Gizonak	309	153
Guztira	762	232
Lehen zikloa (3)	2.053	318
Gizonak	1.460	863
Guztira	3.513	1.181
Bigarren zikloa (2)	442	131
Gizonak	415	300
Guztira	857	431
Lehen eta bigarren zikloa (2)	2.666	270
Gizonak	1.755	557
Guztira	4.421	827
Emakumeak	7.226	970
Gizonak	5.027	2.159
Guztira	12.253	3.129
Guztira		Arkitectura eta

Iturria: EUSTAT. Irakaskuntzaren estatistika

Kulturarako sarbidea

Paisaiak kontserbatzeari dagokionez, horrek duen kultura-izaerarengatik, ezinbestekoa da kontuan hartzea emakumeen laneko eta bizitzako eremu publikoan ez dagoela erreferenterik, eta horrek iraunarazi egiten duela esfera publikoaren eta pribatuaren sexuaren arabera zatiketa. Etxebizitza, Lan Publiko eta Garraio Sailaren “Hiri-azterketaren eskuliburua. Generoa eta ohiko bizitza” izeneko eskuliburuaren arabera, gaur egun, gure herri eta hiri gehienetan, kaleen izenen % 10 baino gutxiago emakumeenak dira, eta horietako gehienak santak edo Ama Birjinak dira. Horretaz gainera, oso emakume gutxi agertzen dira eskulturetan edo protagonista izan diren elementuen kontserbazioan.

Eremurako sarbidea

Ildo horretan, interesgarria da Silvana Pissanoren “Habitata eraikitze estrategiak.Generoa eta lurraldea” artikulua biltzea. Artikulu horretan honako hau adierazten du:

“Eremu geografikoa ez da interesik gabea, ez dago botere-harremanetatik aldenduta; hortaz, eremu horretan ere azaltzen da emakumeenganako mendetasunaren eraikitze historikoa. Eremu geografiko hori emakumeen mendetasuna erreproduzitzeko nola antolatzen den ikustea ahalbidetzen duen azterketaren kategoria bat lurralde-ikuspegia da (...).

Hainbat ikerketak berretsi dute eraikitako gizarte-erolek eragiten dutela gizonak eta emakumeak modu desberdinean lotzea gizon eta emakume horiek bizi diren eremuekin. Haien jakintzak, interesak, premiak, ekintzarako duten gaitasuna, baliabideak eskuratzeko duten aukera eta dituzten erantzukizunek eragiten dute modu desberdinean aurre egitea eremuari, hau da, bakoitzak dituen eskakizunei eta bakoitzak ematen dituen erantzunei.

Lurraldea oso lotuta dago ahalduntze-prozesuari, ez soilik “behetik gora” sortzeko modu gisa, baita eta lurraldea ekintza-sistema gisa definitzen duten edukiei dagokienez ere”.

Bestalde, eta “Paisaiaren hauskortasunaren azterketa, genero-ikuspegitik begiratuta” (Carolina Ojeda Leal, Concepcionekeo Unibertsitate, Txile) izeneko azterketaren arabera, paisaiak gizakiak bizi diren eta gizakiek jasotzen dituzten eremuak dira, hau da, ez dago paisaiarik lekuaren ikuslerik edo leku horretako biztanlerik ez badago. Eremu horiek modu desberdinean jasotzen dira, ikusle desberdinen arabera ez ezik, ikusle horiek eremu horiek jasotzen dituzten moduen arabera ere (aniztasun sentzoriala). Azterlan honetan egindako inkesta askotan ikusten da oso desberdintasun txikiak daudela bi sexuen artean; izan ere, inkesta horietan emakumeak gai dira argiago azaltzeko leku horiek zergatik iruditzen zaizkien politikak; aitzitik, gizonak, askotan, kalifikatu egiten dituzte eta ez dituzte justifikatzen, nahiz eta galderan zehazten zaien erantzunak justifikatu egin behar dituztela. Deskribatutako emozioei dagokienez: bi sexuek oso ondo zehazten dituzte beren emozioak, baina emakumeak kritikoagoak eta espontaneoagoak dira emozio horiek kontatzeko garaian; gizonak, aldiz, zehatzagoak eta globalizatzaileagoak dira beren iritziak emateko garaian.

Azkenik, Marvin Melgar Ceballos-en “Lurralde antolamendua eta genero-ekitatea” (Ekonomia publikoa. 2012-09-14) izeneko artikulua aipatu behar dugu. Artikulu horretan honako hau adierazten du: “genero-ikuspegiak ez du esan nahi emakumeen eta gizonen aukera-berdintasunari buruz modu abstraktuan hitz egitea soilik, baizik eta esan nahi du biztanleria osatzen duten eta beren gizarteratzearen arabera hiria modu desberdinean erabiltzen eta hautematen duten kolektiboak hartu behar direla kontuan...”

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO DESBERDINTASUNAK, PARTAIDETZARI DAGOKIONEZ.

Erabakiak hartzeko organoetan emakumeek eta gizonak duten presentziari buruzko datuei dagokienez, honako datu hauek eman daitezke:

- ❖ EUSKAL HERRIKO LURRALDE ANTOLAMENDURAKO BATZORDEA: 11 emakume eta 14 gizonak osatzen dute, emakumeen presentzia guztizkoaren % 44 izanik. Lehendakaria emakumea da.
- ❖ LURRALDE POLITIKARAKO AHOLKU BATZORDEA: 6 emakume eta 10 gizonak osatzen dute, emakumeen presentzia guztizkoaren % 37,5 izanik. Lehendakari emakume bat dago.

Kasu batean ordezkariak orekatua da, eta bestean, hurbil badago ere, ez da betetzen. Nolanahi ere, desberdintasun esanguratsua dago 2008ko datuei dagokienez; urte hartan, emakumeen presentzia % 16,2 eta % 19,2 baitzen, hurrenez hurren.

BESTE DATU INTERESGARRI BATZUK

Hainbat argitalpenetan eta azterlanetan lurralde-antolamenduan genero-ikuspegiarekin aztertu behar diren alderdiak aipatzen dira¹⁸. Horren haritik, 6 alderdi aipatu dira lurraldeko emakumeentzako inpaktu diferentzialak identifikatzeko garaian:

- Aldaketak Ekonomikoki Aktiboa den Biztanlerian (EAB)
- Sexuaren arabera banaketak irauten du lan-arloan.
- Aldaketak Etxeko Unitateak osatzerakoan.
- Emakumeen aurkako indarkeriak eta segurtasunik-eza.
- Pobrezia feminizatzea.
- Genero-diskriminazioa herritarrek parte hartzeko eremuetan.

Hortaz, Lurralde Antolamenduari buruzko Plana genero-ikuspegitik berrikusteko Bogotan egindako diagnostikoan hainbat oinarritzko premisa ezarri ziren:

- a) Hirian bizi diren biztanleen gizarte- eta genero-arloko desberdintasunak aitortzea.
- b) Estatuak bere gain hartu behar du honako hau bermatzeko erantzukizuna: proposatzen duen hiri-ereduaren bitartez modu ekitatiboan banatuko dituela hiriak produzitzen dituen kostuak eta etekinak
- c) Sexuaren arabera bereizitako informazio- eta jarraipen-sistema izatea, askotariko biztanleriaren, etnien, adinen eta gizarte-baldintzaren premiak kontuan izango dituela eta sistema horrek ahalbidetuko duela lurraldearen garapena diseinatzea aniztasun horren arabera
- d) Gizonen eta emakumeen ongizatean eta bizi-kalitatean izandako aldaketak ebaluatzea ahalbidetzen duten adierazleak egitea, bereziki, emakumeen zaurgarritasuna dagoen sektore baztertuenetan

Horrek guztiak ekarriko luke jardunak proposatzea politika jakin batzuetan.

- ❖ Informazio-sistemak.
- ❖ Habitataren eta giza segurtasunaren arloko politikak.
- ❖ Mugikortasun-politikak.
- ❖ Ekipamenduz hornitzeko politikak.
- ❖ Eremu publikoa berreskuratzeari eta erabiltzeari buruzko politikak.
- ❖ Planak egiteko eta antolatzeke informazio-politikak.
- ❖ Landa Eremurako politika.

Era berean, garrantzitsua da aipatzea Ekonomiari buruzko IV. Biltzarrean Laura Perez Prietok eta Monica Dominguez Serranok egindako txostena: “Hiri-testuinguruen iraunkortasunaren ikuspegi sistemikoa lortzeko

¹⁸ “Lurralde-antolamendua eta genero-ekitatea. Marvin Melgar Ceballos. Ekonomia publikoa (2012)/ Lurralde-antolamenduari buruzko Plana Generoaren ikuspegitik berrikustea. Bogota. Emakumearen, Generoaren eta Sexu Aniztasunaren idazkariordetza.

bidean. Hurbilpena ekologiatik eta feminismotik abiatuta”. Txosten horretan aipatzen dute hiri-testuinguruari aplikatutako iraunkortasunaren azterketa sakonak ere eskatzen duela, beraz, berrikuspen feminista izatea. Lehenik eta behin, maskulinoa/femeninoa, produkzioa/ugalketa eta eremu publikoa/eremu pribatua aurkako dualtasunak murriztu egin duelako emakumeek hirian duten rola “etxeko eremuko biztanleak” izateko rolera, hirietako biztanleak sakabanatzeko horrek izan dituen ondorioekin.

Zuzeneko ondorioa izan da emakumeentzako hirirako eskubidea kentzea: hiriko ekipamenduetarako, eremu publikoetarako, lantokietarako, erabakitze esferetarako, segurtasunerako eta lasaitasunerako eta abarrerako eskubidea.

Txosten honetan esku hartu behar den hainbat alderdi lantzen dira:

- Segurtasuna eta eremu publikoa Hainbat ikerketa egin dira (Rainiero, Liliana; 2009, Falú Ana; 2009; Fenster, Tovi; 2010) eta ikerketa horietan erakusten da gizonak eta emakumeak eremu publikoaren erabilera desberdina egiten dutela; horrez gain, ikerketa horietan adierazten da emakumeak aldatu egiten dituztela beren ibilbideak, ibiltzen diren lekuak eta egiten dituzten jardura askoren ordutegia, beldur direlako eta segurtasunik eza nabaritzen dutelako.
- Mugikortasuna eta Garraio Publikoa
- Ekipamenduak eta Zerbitzuak.
- Publikoa/Pribatua dikotomia haustea: Feminismoak zalantzan jartzen du bereizketa hori. Desagerrarazi egin behar da hiriaren espazio-banaketa, lanaren sexu-zatiketaren oinarritutako dagoena, arrazoi hauengatik:
- Partaidetza eta gobernantza: genero-rolak zalantzan jarri behar dira harreman asimetrikorik desagerrarazteko. Azkenik, emakumeak sartu egin behar dira hirirako eskubideari buruzko eztabaidari itxura ematen dioten plangintza parte-hartzaileen prozesuetan; izan ere, hiriaren modu desberdinetan bizi duten identitate gurutzatuen talde orokorra dira.
- Irisgarritasun unibertsala.

Azkenik, Etxebizitza, Herri Lan eta Garraio Sailak argitaratutako **“Hiri-azterketaren eskuliburua. Generoa eta ohiko bizitza”** lana kontuan izan beharreko erreferentziatzeko materiala da.

Eskuliburu horretan “genero-gaie” buruzko sarrera egiten da eta aipatzen da historian zehar hirigintzan gizonak soilik izan direla arkitekto hirigile, politikari, sustatzaile, eraikitzaile eta langile gisa diseinatu, pentsatu eta eraiki izan dutenak. Emakumeak, salbuespenak salbuespen, ez ziren lanbide-eremu horretan sartu XX. mendearen amaierara arte.

Eskuliburu horretan, egindako azterketaren eta landa-lanaren ondorioz, genero-ikuspegitik abiatuta planifikatzeko kontuan izan beharko liratekeen hainbat alderdi aipatzen dira:

- ❖ Eguneroko bizitzarako ekipamendua: adierazten da hurbiltasuna eta/edo irisgarritasuna ezinbesteko baldintza dela familia-kargak eta/edo etxeko kargak dituzten pertsonen (ia kasu gehienetan, emakumeak dira) nolabaiteko bizi-kalitatea lortzeko.
- ❖ Garraioa: adierazten da ustez unibertsalak diren jarraibideak oinarri hartuta egindako mugikortasun-azpiegituren diseinuak argi eta garbi balioesten dituela lan-bidaia bidaiatzeko beste edozein arrazoiaren gainetik, neurri handi batean eguneroko bizitzaren konplexutasunetik bereizitako mugikortasun-premia bati erantzunez. Emakume gehienek bizitza konplexuagoa izatea eta emakume gehienek lanaldi bikoitza izateak esan nahi du segidako bidaiak egin behar dituztela hainbat helburu

lortzeko (erosketak, zaintza, laguntza, kudeaketa, eta abar), eta egoera hori kontrajarrita dago familia-erantzukizunik ez duten pertsonen, gehienetan, gizonen helburu bakarrarekin egiten dituzten bidaiekin (etxea-lana). Nahikoa maiztasuna, ordu-fidagarritasuna, ekonomia, malgutasuna eta segurtasuna funtsezko ezaugarriak dira garraio publikoa zaintza-lanak partekatzen dituen berdintasunezko gizarte batera egokitzeko.

- ❖ Segurtasunik eza: Adierazten da segurtasunik ezarekin lotutako arazoak konpontzeko modurik hoberena negoziatzeko eta elkartzeko eremuak sortzea dela.
- ❖ Emakumeen presentzia sinbolikoa: eremu bat toki bihurtzen da humanizatzen denean, eta horretarako egin behar den lehenengo gauza izen bat jartzea da. Izenek aitorpen-kuota bat dakarte, emakumeek bere herrietako historiara egin duten ekarpenaren bidezko isla. Eremu publikoan emakumeen lanari eta bizitzari buruzko erreferenterik ez izateak esfera publikoaren eta pribatuaren arteko sexu-banaketa iraunarazten du. Gaur egun, gure herri eta hiri gehienetan, kaleen izenen % 10 baino gutxiago emakumeenak dira, eta horietako gehienak santak edo Ama Birjinak dira.

Azkenik, aipatu behar da eskuliburu horrek garrantzi handia ematen diela partaidetza-prozesuei,

Datu horiek kontuan hartuta, esan daiteke honako hauek direla neurri honen **erronkak** legealdi honetarako:

- ✓ Lurralde-plangintzaren arloan emakumeek eta gizonen dituzten premiei eta sortzen diren desberdintasunei buruzko jakintzan aurrera egitea.
- ✓ Genero-ikuspegia sartzea lurralde-plangintzan eta hirigintza-plangintzan.
- ✓ Parte hartzeko prozesuetan emakumeak sar daitezen sustatzea.
- ✓ Erabakiak hartzeko eremuetan presentzia orekatua izan dadin bultzatzea.

B.3.

GARRAIOA

Garraioan eta mugikortasunean emakumeen papera aztertzerakoan, ezberdintasunak agertzen dira aztergaiaren arabera; emakumeak garraio-sistemaren erabiltzaile gisa aztertzen baditugu, emakume eta gizonen artean garraio-sistema erabiltzeko ezberdintasun nabarmenak aurkituko ditugu. Aldiz, garraioak eratzen duen ekoizpen-sektorearen barneko elementu gisa aztertzen badugu, maskulinizazio ageria duen sektorea dela ohartuko gara.

EMAKUMEAK, GARRAIOAREN ERABILTZAILE GISA.

Emakumeen joan-etorriak EAEn guztira egiten diren joan-etorrien % 51,9 dira. Mugikortasunari buruzko datuek (biztanle bakoitzeko eta sexuaren arabera) erakusten dute emakumeen eguneroko joan-etorrien kopurua (3,08) gizonen egindakoa baino zertxobait handiagoa dela (3,01). Emakumeen mugikortasun handiena emakume horietako askok egunero gauzatu behar dituzten zereginen kate konplexuarengatik da, eta hori gertatzen da ugaltze-lanetik eratorritako zereginen emakumeentzat garrantzi handiagoa dutelako.

Emakumeen eta gizonen artean denboraren banaketa desberdina **sexu bakoitza lekualdatzeko arrazoiek** mugatzen dute, eta horrek, aldi berean, mugitzeko moduen hautaketa ezberdinak baldintzatzen ditu. Hor ikusten

da benetako desberdintasuna mugikortasun-jarraibideei dagokienez. Aisialdi, kudeaketa pertsonal edo ikasketekin lotutako joan-etorriak bi sexuotan antzeko proportzioan ematen badira ere, laneko arrazoiengatik gertatzen diren joan-etorriak gutxiago aipatzen dituzte emakumeek gizonek baino (% 30,5 emakumeek, eta % 44,7 gizonek). Bestalde, hirugarren pertsonen zaintza eta arretarako eta etxebizitzako lanen erantzukizun nagusia emakumeei egozten zaienez, emakume gehiagok egiten dute joan-etorria norbait laguntzeko (emakumeen % 5,4k eta gizonen % 9k) eta etxeko erosketak egiteko (emakumeen % 10,1ek eta gizonen % 2,8k).

Emakumeen mugitzeko beharren arrazoiak gizonenak baino gehiago izanik, emakumeen mugikortasuna gizonena baino handiagoa da, baita **garraio publikoaren erabilera-tasari** dagokionez ere. Emakume askok mugatuta dute ibilgailu pribatua izateko aukera, arrazoi ekonomikoak medio edo praktikotasun arrazoiengatik. Askotan elkarrengandik hurbil dauden hiriko hainbat leku lotu behar izatea, zalantzarik gabe, konplexua da norberaren ibilgailuan egitea, aparkatzeak, auto-ilarak aurkitzeak eta abarrek ekar dezakeen zailtasunarengatik eta eragin dezakeen estresarengatik. Hori da arrazoi nagusietako bat emakumeek distantzia laburreko **joan-etorriak oinez egiteko**, bereziki auzoan; aitzitik, autoaren erabilera da gizon gehienek beren joan-etorriak egiteko aukeratzen duten bitartekoa:

Joan-etorrien banaketa, garraibide nagusien arabera	E. %	G. %
Automobila	% 27,5	% 44,8
Oinez	% 51,7	% 37,3
Bizikleta	% 1,4	% 2,5
Tren bidezko garraio kolektiboa	% 7,6	% 5,3
Errepide bidezko garraio kolektiboa	% 8,0	% 3,9
Motoa	% 0,3	% 1,6
Hegazkina	% 0,0	% 0,1
Modu anitza	% 1,3	% 1,1

Euskal Autonomia Erkidegoko mugikortasun-azterketa, 2011.

Hala ere, emakume guztiek ez dute **joan-etorriak egiteko modu** bera eta garraio publikoa erabiltzeko modu bera. Emakumeek, gainera, gizonek baino aldakortasun handiagoa erakusten dute errenta-maila, erantzukizun, adin edo lan-egoerari dagokienez. Hain justu, emakume gazteenak eta adinekoak dira motorizatu gabeko bitartekoak gehien erabiltzen dituztenak (% 53,8 eta % 75,3, hurrenez hurren); automobilaren erabilera orokorragoa da 20 eta 44 urte bitarteko emakumeen artean eta ia motorizatu gabeko joan-etorrien portzentajea berdina da (% 40 inguru, bi kasuotan). Adin-tarte horretako emakumeak dira egunero gehien mugitzen direnak, laneko eginkizun

edo familiako erantzukizunengatik. Ibilgailu pribatuak, kasu horietan, garraio publikoak baino hobeto ematen dio erantzuna eskatzen duten joan-etorrien behar anitz eta ezberdinei.

Familia motaren arabera, ondorengoak dituzten etxebizitzetan erabiltzen da gehien ibilgailu pribatua, familia horien % 57,9an. Adingabekoekin joan-etorriak egiteak zailtasun asko eragin ditzake: hainbat ekipamenduetara (ikastetxe, haurtzaindegi, osasun-etxe, eta abarretara) iristeko zailtasuna, haur-kotxeak edo bestelako fardelak uzteko espazio gutxi edo instalazio edo ibilgailuen oztopo fisikoak (igogailurik, arrapalik ez, maila baxuko autobusak, etab.); hein handi batean, emakumeei eroso eta errazago zaie ibilgailu pribatuan mugitzea.

Gizon eta emakumeen joan-etorri gehienak **udalerriaren barnean** egiten dira, udalerri barneko bi punturen artean (gizonen % 60,6 eta emakumeen % 72,0). Beraz, emakumeak gehiago mugitzen badira hiri barnean, distantzia laburretan, eta oinezko joan-etorriak badira gehienak (% 53,1), hiri-plangintzan mugikortasun-ereduak jorratzea beharrezkoa izango da, garraio-moduak diseinatu eta planifikatzeaz gain (autobusa, tranbia edo tren), baita beste mugitzeko moduei arreta eskaintzea ere. Kale eta espazio publikoen irisgarritasuna, erosotasuna eta segurtasuna bermatzen dituen hiri-diseinu egoki bat funtsezko elementua da genero-ikuspegitik diseinatutako mugikortasuna sustatzeko.

GARRAIOAREN PRODUKZIO SEKTOREA.

Deigarria den lehen datua emakumeen presentzia baxua da, sektoreko hainbat alorretan batez ere. EAEko 2011ko¹⁹ garraio-industriaren azterketaren arabera, garraioaren sektorean lan egiten duten pertsonen artean (mugikortasun- eta logistika-sektoreko jarduerak kontuan hartu gabe) % 83,1 gizonak dira eta gainerako % 16,9 emakumeak.

Sektore horrekin lotutako beste industria batzuen kasuan ere, hala nola garraiorako materialaren fabrikazioan edo azpiegiturak altxatzeko eraikuntzan (errepideak, tunelak, trenbidea, etab.) esaterako, emakumezko gutxi aurki ditzakegu. Lehenengo kasuan, emakumeak langileen % 15,17 dira. Eraikuntzaren kasuan, emakumeen presentzia langile guztien % 10ekoa da. Garraioari lotutako bestelako jardueretan emakumeak % 27,95 dira. Azken batean, oso sektore maskulinizatua da.

EAEko ekoizpen-sistemaren zutabeetako bat da **automobilgintza**. ACICAE Euskadiko automobilgintza klusterrak aditzera eman duenez, sektore hori Estatu osoko 300 enpresek osatzen dute, 10 mila milioi euro baino gehiago fakturatzen dute eta 75.000 pertsonari ematen die enplegua, horietako 35.000 pertsonari EAEn. Horri gehitu behar zaio Daimler Vitoriaren berariazko garrantzia, urtero 100 mila ibilgailu inguru fabrikatzen ditu eta 3.000 langile ditu. Sektore horrek EAEn emakume eta gizonen proportzioari buruzko datuak ez baditugu ere, Estatuan egindako azterketek emandako datuen arabera, itxuraz hain maskulinizatuta ez dagoen sektorea da; motor-ibilgailuak, atoiak eta erdiatoiak fabrikatzen lanean zihardutenen % 44 emakumezkoa zen 2010ean²⁰.

¹⁹ Garraioaren panoramika Euskadin, 2011. Euskadiko Garraioaren Behatokia "OTEUS". [OTEUS inkesta](#)

²⁰ Azterketa prospektiboa: Automozioaren sektorea Espainian, EEZP, 2011. [Automozioaren Sektorea "EEZP" 2011](#).

Adibide modura, garraioari lotutako beste jarduera-sektore bat dugu portua, nahiz eta presentzia handiagoa baina sinbolikoagoa izan egun EAEko enplegu-tasei dagokienez. Bilboko **Portu Agintaritzak** eskainitako datuen arabera, 2011ko pertsonen guztizkotik (281 pertsona), % 13,9 baino ez zen emakumezkoa.

Hala ere, nabarmendu behar da, mugimendu asoziatiboek diotenaren arabera, emakume batzuk badirela “itzalpean”, adibidez, errepide bidezko garraioaren sektoreari lotutako lanetan, beren bikotekide edo senideei, kamioilarietara kudeaketa lanak egiten. Oso ohikoa da azpi-sektore horretan emakume asko aurkitzea; nahiz eta beren bikotekideen enplegu autonomoaren kudeaketa oso arduratu, ez dira enplegu-zifretan agertzen.

DESBERDINTASUNAK BALIABIDEAK ESKURATZEARI DAGOKIONEZ.

Emakumeek gizonekin alderatuta hainbat garraio-baliabide lortzeko duten desberdintasuna ahaztu egiten da maiz hiri- eta mugikortasun-plangintzan, nahiz eta horrek emakumeen joan-etorrian muga eta murrizketa nabarmenak eragin. Bestalde, beste hainbat oinarritzko baliabideak lortzeko aukerak (ekonomikoak, denbora, lan produktibo eta ugalketakoak, prestakuntza, etab.), emakumeen garraio-erabileran eragitez gain, garraioaren prestakuntza- eta ekoizpen-sektorean emakumeen presentzia eta partaidetza dute eragina.

Garraioan emakumeen **erosotasuna eta segurtasuna** ez daude beti bermatuta. Izan ere, bi horiek funtsezko arrazoiak dira emakumeek garraio modua aukeratzeari dagokionez (% 73k eta % 62k aukeratzen dituzte lehen eta bigarren faktore gisa, hurrenez hurren)²¹. Emakumeek garraioa hautatzeko kontuan hartzen dituzten beste arrazoi batzuk garraio-baliabidearen **puntueltasuna eta irisgarritasuna** dira (% 49 eta % 46, hurrenez hurren)³.

EUSTATEk eskainitako datuen arabera, honako baliabide hauek lortzeko emakumeen garraio eta mugikortasunean dituen ondorioak zehazten dira:

— Baliabide ekonomikoak

Emakumeen enplegu-tasa gizonezkoena baino 10,2 puntu gutxiagokoa da, eta beren kargura bi seme-alaba edo gehiago dituztenen kasuan tasa hori hazten da: % 81,5 gizonak dira eta % 64,3 emakumeak. Errenta-mailari buruz ari garenean, emakumeen kalterako ezberdintasun hori ere 34,4 puntu hazten da.

Datu horiek aditzera ematen dutenez, besteak beste, emakumeek erosteko ahalmen gutxiago dute eta hori, adibidez, ibilgailu pribatu bat eskuratzeko oztopo izan daiteke. Kasu batzuetan, egoera horrek etxebizitzatik gertu ez dauden lekuetan enplegua lortzeko aukerak ere murriztu ditzake, ezin baitute lana eta familia bateragarri egin. Halaber, erosteko ahalmena gutxitzeak garraio kolektiboari dagokionez ere gizonekiko berdintasun-aukera

²¹ Datu horiek “Genero-berdintasuna Gipuzkoako garraio-sisteman” azterlanetik atera dira.

berdinak izateko aukerak murrizten ditu, garraio hori publikoa edo pribatua izanik ere. Muga horiek, batez ere, garraio garestienetan gertatzen dira (abiadura handiko trenak edo hegazkinak) baina ekonomikoagoak diren beste garraio kolektiboetan ere gertatzen da, horiei dagokien prezioa ordaintzeko ahalegin ekonomiko handiagoa egin behar baitute emakumeek.

Denbora

Gizon eta emakumeek denbora nola banatzen duten ikusten badugu, emakumeek menpeko pertsonen zaintzari denbora gehiago eskaintzen diotela ikusiko dugu (2:18 emakumeek eta 1:41 gizonek)²², baita etxeko lanei ere (3:33 emakumeek eta 1:29 gizonek). Lanpostu bat duten emakume eta gizonen datuak alderatzean ere, aipatu jarduerai eskainitako denborari erreparatuz, emakumeena handiagoa da (zaintzan 2:17 emakumeek eta 1:37 gizonek eta etxeko lanetan 2:42 emakumeek eta 1:15 gizonek).

Datu horien arabera, orokorrean, emakumeek gizonen baino zama handiagoa jasaten dute. Egunerokotasunean lan produktiboa eta ugalketakoa bateragarri egiteko lan horiek guztiak betetzeko, funtsezkoa da beharrian horiei erantzuna emango dien mugikortasun-sistema eskuragarri izatea.

Gaur egun garraio publikoaren ordutegi eta ibilbideen antolaketa gizonen mugikortasun-ereduei erantzuteko diseinatuta daude, horiek denbora gehiago eskaintzen baitiote lanari eta prestakuntzari (7:51 gizonen eta 6:47 emakumeen) eta aisialdiari (2:28 gizonen eta 1:57 emakumeen).

Emakumeek puntako ordu edo joan-etorri gehien dauden denbora-tarteen (08:00etatik 10:00etara eta 16:00etatik 18:00etara) arabera irizpideak oinarri ez dituzten zerbitzuak eskatzen dituzte. Emakume horiek, batez ere etxean lan egiten dutenek, eguneroko jarduna goizeko 10:00etan hasi ohi dute, ordu horretatik aurrera hasten baitira 35 eta 64 urte bitarteko emakumeen joan-etorriak, % 8 hazten direlarik. Bestalde, kontuan izan behar da adin-tarte horrek arratsaldeko azken orduan (20:00etatik aurrera) egiten dituen joan-etorriak gizonen egiten dituztenak baino % 7 baxuagoak direla.

Hainbat eginbehar egun bakar batean garraio publikoa erabiliz edo oinezko joan-etorrien bitartez lotzeko behar horrek emakumei denbora luzeagoa kontsumitzea eragiten die eta, beraz, beste jarduera batzuen kalterako dira, hala nola, emakumeen jardura profesional, prestakuntzakoak edo aisialdirako.

Prestakuntza

Gizonen, emakumeekin alderatuta, garraioaren sektorearen barneko lanbide-adar zabalarekin lotutako prestakuntza akademikoa gehiagotan hautatzen dute.

Lanbide-heziketaren alorrean, ia ez dago emakumerik garraioarekin lotutako gradu batzuetan. Garraio-ekipamenduen mekanika edo doikuntzak egitearekin lotutako ikasketek ia ez dute emakumeen interesik erakartzen. Berdina gertatzen da garraioaren azpiegiturak gauzatzeko obra zibilarekin lotutako graduarekin. Datu horiek bestelakoak dira sektore horrekin zeharka lotuta egon baina kudeaketarekin lotutako beste graduarekin, emakumeen matrikulazio-proportzio handiagoa aurki baitezakegu.

²² Unitateak ordu eta minututan.

2011/2012 ikasturtean matrikulatutako ikasleak	G. %	E. %
Erdi-mailako LH: Garraioa eta ibilgailuen mantentzea	% 98,0	% 2,0
Goi-mailako LH: Garraioa eta ibilgailuen mantentzea	% 97,3	% 3,0
Erdi-mailako LH: Instalazioa eta mantentze-lanak	% 98,0	% 2,0
Goi-mailako LH: Instalazioa eta mantentze-lanak	% 94,0	% 6,0
Erdi-mailako LH: Itsasoa eta arrantza	% 94,0	% 6,0
Goi-mailako LH: Itsasoa eta arrantza	% 93,0	% 7,0
Erdi-mailako LH: Eraikuntza eta Obra Zibila	% 99,0	% 1,0
Goi-mailako LH: Eraikuntza eta Obra Zibila	% 72,0	% 28,0
Erdi-mailako LH: Administrazioa eta kudeaketa	% 27,0	% 73,0
Goi-mailako LH: Administrazioa eta kudeaketa	% 29,0	% 71,0
Erdi-mailako LH: Merkataritza eta Marketina	% 40,0	% 70,0
Goi-mailako LH: Merkataritza eta Marketina	% 48,0	% 52,0

Geuk egina irakaskuntzako estatistikaren datuetan oinarrituta. EUSTAT

Unibertsitate-ikasketei dagokienez, emakumeen matrikulazio-mailak lanbide-heziketakoak baino handiagoak diren arren, zifrak ez dira orekatuak, bereziki gradu edo karrera teknikoenetan (ingeniaritza, informatika, elektronika, telekomunikazioak, eta abar). Kudeaketari dagokionez, garraioaren sektorearekin lotuta egon daitezkeen karreretan ez ezik, azpiegiturak edo material ibiltaria eraikitza bideratutako helburuak dituzten karreretan ere gizonen matrikulazioa handiagoa da. Bestalde, enpresen administrazioarekin edo bezeroekiko tratuaekin lotutako beste gradu batzuek emakume kopuru handiagoa dute.

2011/2012 ikasturtean matrikulatutako ikasleak	G. %	E. %
Ingeniaritza Zibileko Gradua	% 69,0	% 31,0
Lurralde Antolakuntzako Gradua	% 60,0	% 40,0
Ingeniaritza nautiko eta Itsas garraioko Gradua	% 84,0	% 16,0
Ingeniaritza Mekanikoko Gradua	% 87,0	% 13,0
Itsas ingeniaritzako gradua	% 91,0	% 9,0
Industria ingeniaritzako Gradua	% 75,0	% 25,0
Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzako gradua	% 46,0	% 54,0
Marketin eta enpresa-kudeaketako gradua	% 55,0	% 45,0

Ikaskuntzaren estatistikaren datuen arabera taula. EUSTAT

Beste datu argigarri bat da jardueraren hainbat eremutarako²³ **lanbide-trebakuntzako azterketetara** aurkezteko eskaera egin zuten emakumeen kasua: merkantzien garraioaren kasuan, azken lau urteotan joera berdina mantendu da, batez beste aurkeztutako eskaeren % 22 izan da; bidaiariak garraiatzeko azterketen kasuan emakumeen portzentajea % 24 da; merkantzia arriskutsuak errepide bidez garraiatzeko segurtasun-kontseilarien kasuan, azken hiru urteotan lanbide-gaitasuna eskatu duten emakumeak % 38 izan dira. Gainerako jarduera-sektoreetan, emakumeen eskaerak antzekoak izan ziren eta kasu askotan ia ez zen eskaerarik egin. Trebakuntza lortzen duten emakumeen proportzioa, guztizkoarekiko, eskaeren proportzioarekin bat doa, kasu batzuetan baxuagoa ere bada.

Eremua

Emakumeek pairatzen duten **segurtasunik ezaren sentsazio** handienak ere badu bere eragina emakumeen mugikortasunean. Segurtasunik eza horren zati batek generoen eraikuntza sozialean du jatorria; izan ere, eraikuntza horren arabera sexu desberdinei lan, gaitasun edo askatasun-eredu espezifikoak esleitzen zaizkie. Garraioaren azpiegitura zehatz batzuen erabilera edo irisgarritasunean (trenbide-pasaguneetan, geltoki eta nasetan, kai edo autobus-geltokietan, esaterako) ez bada emakumeen segurtasun-sentsazioa bermatzen, haiek beren mugikortasuna mugatuko dute eta igarotzeko leku eta uneak aurre egin beharko dioten beldurraren arabera hautatuko dituzte. Geltokietako itxaroteko gune eta ibilbideak, argiztapena, garbitasuna edo langileen presentziari erreparatu eta horiek hobetzea, zalantzarik gabe, erabakigarria da pertsonen beren hirietan garapen pertsonalerako eta zerbitzuetara jotzeko askatasuna eta aukerak bermatzeko.

Enplegua

Garraio eta mugikortasunarekin lotutako diziplinetan prestatutako gizonak gehiengo izateak lanbide hori maskulinizatuago egotea du ondorio eta, beraz, emakumeen presentzia urria da sektore horretan.

Premisa horietatik abiatuta, enpresen zuzendaritzako kargu publikoetan emakumeek gero eta protagonismo handiagoa badute ere, garraioaren sektorean emakumeen papera gizonen paperaren oso azpitik dago oraindik. Lanpostu asko eskuratzeko aukera oso zaila da oraindik emakume askorentzat, gizartearen estereotipoen gidari, zirkulazioko langile edo mekanika-lanekin lotutako lanpostuak gizonen trebetasun edo gaitasunekin lotzen baitira. Gipuzkoako garraio-enpresetan egindako azterketa baten arabera²⁴, gidari emakumezkoak gidarien % 5 baino ez ziren, txartel-zulatazaileen % 10, zirkulazioko langileen % 17 eta ez dago emakumerik material gurpilduna konpondu edo doitzeko lanpostuetan.

Garraioarekin lotutako lanpostu asko, dirudienez, ez dira bateragarriak bizitza pertsonal, laboral eta familiarrarekin. Lanegun luzeak edo ordutegi-txanda ez-ohikoak dira, baita ere, emakumeak sektore honetan ez aurkitzeko arrazoi batzuk. Ildo horretan, EAEko sektore pribatuan lan egiten duten eta **lanaldi partziala** duten emakumeen kopurua % 18,3 da; gizonen kasuan, aldiz, % 2,7 da. Emakume askok beren gain hartzen dituzten familia-erantzukizun handien garrantziak mugatu egiten ditu lanaldi murriztuak dakarren ordainsari ekonomiko

²³ Datuok Ingurumen eta Lurralde Politika Sailaren Berdintasunerako Administrazio Unitateak eskainitakoak dira.

²⁴ Datu horiek "Genero-berdintasuna Gipuzkoako garraio-sisteman" azterlanetik atera dira.

txikiagoari dagokionez ez ezik enpresa kontratatzaileak ahalbidetu diezaiokeen uztartze-neurrien arabera lanpostu bat edo beste bat aukeratzeko garaian ere.

Soilik ibilgailu pribatuaren arabera eta lanaldi osoko lanaldiaren ohiko premiak asebetetzeko ibilbideak eta orduak kontuan hartuta planifikatutako garraioak eta mugikortasunak zaildu egiten du emakumeek eskuratzea beren etxebizitzetatik hurbil ez dauden enpleguak, eta emakumeen lan-aukerak mugatu egiten dira lanaren kokapenaren arabera hartzen dutelako lana, beren lanbide-karrerarako zer den onuragarria kontuan izan ordez.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN PARTAIDETZA.

Sektoreko enpresen zuzendaritza-postuetan eta garraio publikoko erakunde arduradunetan emakumeen presentzia hazten joan bada ere, garraioaren ekoizpen-sektorean duten presentzia nabarmen baxuagoa da, baita ere gizonak izan ohi dituzten hainbat kargu edo zuzendaritza-postuetan duten ordezkartza ere.

Erakunde publiko garrantzitsuenetako batzuetan **garraio eta mugikortasun alorrean erantzukizun politikoa** duten zuzendaritza-kargu nagusietan emakumeen presentzia gizonak okupatzen dituzten karguen antzekoa da.

Organismo edo Erakunde Publikoa	Saileko pertsona arduraduna
Eusko Jaurlaritza: Ingurumen eta Lurralde Politika Saila: Garraio Sailburuordetza	Gizona
Gipuzkoako Foru Aldundia: Mugikortasuna eta bide-azpiegiturak saila.	Emakumea
Bizkaiko Foru Aldundia: Herri Lan eta Garraio Saila	Emakumea
Arabako Foru Aldundia: Herri Lan eta Garraio Saila	Emakumea
Bilboko Udala: Zirkulazio eta Garraioetako Saila	Gizona
Donostiako Udala: Mugikortasuneko Zuzendaritza	Gizona
Gasteizko Udala: Herritarren Segurtasun Saila	Emakumea

Erakunde publiko bakoitzaren webgune ofizialetan jasotako datuetatik abiatuta.

Emakume eta gizonen parte-hartzea EAEko botere-organo nagusien zuzendaritzan orekatua badago ere, garraioarekin lotutako enpresa publikoetan parte-hartze berdina lortzeko egindako ahaleginak ez dira nahikoak izan bi sexuen arteko oreka lortzeko. Aztertutako kasu askotan, emakumeek Zuzendaritza Kontseiluko pertsona guztien % 30 baino ez dira eta, beraz, ordezkartza orekatua lortzeko legeak ezartzen duen % 40ko parametroaren azpitik daude:

Enpresa Publikoa	Emakumeak	Gizonak	Emakumeen %	Gizonen %	Lehendakaria
Euskotren ²⁵	4	13	% 24	% 76	Gizona
Bizkaiko Garraio Partzuergoa (CTB) ²⁶	8	22	% 27	% 73	Gizona
DBus ²⁷	3	15	% 17	% 83	Gizona
Bilboko metroa	5	12	% 30	% 70	Gizona
Euskal Trenbide Sarea (ETS) ²⁸	12	13	% 48	% 52	Gizona
Aparkabisa	3	10	% 23	% 77	Emakumea
Uniport ²⁹	0	5	% 0	% 100	Gizona
Arabat (Vías de Álava, SA)	1	4	% 20	% 75	Emakumea

Geuk egina enpresa publikoen webgune ofizialean bildutako datuak eta Eusko Jaurlaritzaren Ingurumen eta Lurralde Politika Sailaren Berdintasunerako Administrazio Unitatearen ekarpenak oinarri hartuta.

Kontsultatutako **garraioaren sindikatuak** emandako informazioaren arabera, bertako batzorde exekutiboetako ordezkariak ere ez da orekatua:

- ELA-STV (HAINBAT, garraioaren Federazio profesionala, besteak beste): zuzendaritza-batzordeko sei pertsonen artean emakume bakarra dago (erakundeko idazkaria).
- UGT Euskadi (Garraioaren, Komunikazioen eta Itsasoaren Federazio Nazionala): batzorde hori 11 gizonen eta 2 emakumek osatzen dute.
- HIRU (Euskadiko garraiolari autonomoen sindikatua): batzordea osatzen duten 17 pertsonen artean emakume bakarra dago.

Halaber, EAEn garraioaren sektorearen ordezkari diren bestelako elkarte edo erakundeei dagokienez, bertako zuzendaritza-batzorde edo organoetan emakumeen presentzia urria edo presentziarik gabekoa da:

- GUITRANS (errepide bidezko garraiolarien Gipuzkoako enpresa elkarte): 15 gizon eta 3 emakume.
- ASETRAVI (Bizkaiko garraio-enpresen elkarte): 8 gizon eta 3 emakume.

²⁵ Datu horiek Euskotreneko Administrazio Kontseiluko eta Zuzendaritza Taldeko kideen batuketa dira www.euskotren.es

²⁶ Datu horiek Kontseilu Nagusi, Exekuzio Batzorde, Txostengile eta Zuzendari Gerenteko kideen batuketa dira, www.cotrabi.com webgune ofizialean argitaratzen denaren arabera.

²⁷ Dbus-en webgunean agertzen diren datuak www.dbus.es

²⁸ Datu horiek Administrazio Kontseiluko eta Zuzendaritza Taldeko kideen batuketa dira. www.ets-rfv.euskadi.net

²⁹ Datu horiek lehendakari, lehendakariorde, idazkari eta diruzainarenak dira. Batzordekideen ordezkariak enpresak dira, eta ezin izan da kargu horietako pertsonen informazioa lortu.

- ATEIA-GUIPUZKOA-OLT (Asociación empresarial de transitorios de Gipuzkoa): Zuzendaritza Batzordea osatzen duten 9 pertsonen artean, ez dago emakumerik.
- ILV (Mugikortasun Iraunkorra eta Logistikako Euskal Erakundea): Zuzendaritza Batzordea osatzen duten 11 pertsonen artean, ez dago emakumerik.
- MLC ITS Euskadi Mugikortasun eta Logistika Klusterra: Gizona da lehendakaria, eta barne-egituran bi gizon (zuzendari-gerentea eta berrikuntza-saila) eta bi emakumezko (Marketin eta Komunikazio zuzendaria eta ikerlaria) ditu.
- Kluster aeroespaziala: zuzendaritza-batzordean 17 gizon eta 2 emakume daude.

Nabarmentzekoa da emakumeek sindikatu, elkarte edo bestelako erakundeetan dituzten ardurazko lanpostuak komunikazio, altxortegi edo batzordeko idazkari-lanak egiteko direla. Lehendakaritza, lehendakariordetza edo idazkari nagusiaren postuak gizonak baino ez dituzte hartzen, gizonak izan ohi baitira erakunde mota horiek barne hartzen dituzten garraio edo logistikarekin lotutako enpresetako goi-karguak.

Datu horiek kontuan hartuta, esan daiteke honako hauek direla neurri honen **erronkak** legealdi honetarako:

- ✓ Garraioaren erabilerari dagokionez emakumeen eta gizonen egoera desberdinei eta premiei buruzko jakintzan sakontzea eta neurriak ezartzea premia guztiei erantzuteko, emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunak murrizteko, eta berdintasuna sustatzeko eremu horretan.
- ✓ Garraioaren arloko planetan genero-ikuspegia sartzeari.
- ✓ Emakumeek garraioaren eremuan bizi duten egoerari buruzko jakintzan aurrera egitea.
- ✓ Neurriak ezartzea emakumeen ordezkaritza txikia den garraioaren eremuetan emakume kopurua areagotzeko eta erakunde horietan berdintasun-helburuak txertatzeko.
- ✓ Erabakiak hartzeko eremuetan presentzia orekatua izan dadin bultzatzea.



B.4

PORTUAK

PORTUEKIN LOTUTAKO BALIABIDEAK ESKURATZEA.

Prestakuntza

EUSTATen datuen arabera, ikusten da itsas sektorearekin lotutako azterlanetan gizonen presentzia emakumeena baino askoz ere handiagoa dela. Kasu askotan, emakumeen matrikulazioak ez du guztizkoaren % 10 gainditzen.

EAEko lanbide-heziketako ikasleak, graduaren, familiaren, lurralde historikoaren eta sexuaren arabera. 2011/12	Euskal Autonomia Erkidegoa		
	Guztira	Gizonak	Emakumeak
Erdi mailako lanbide heziketa			
Itsasoa-arrantza	99 (% 100)	93 (% 94)	6 (% 6)
Goi-mailako lanbide-heziketa			
Itsasoa-arrantza	99 (% 100)	185 (% 93)	14 (% 7)

Iturria: EUSTAT. Irakaskuntzaren estatistika.



Euskal Autonomia Erkidegoa			
Lizentziaturak	Guztira	Gizonak	Emakumeak
2. zikloa			
Itsasontzi Makinak	48 (% 100)	44 (% 91,66)	4 (% 8,34)
Nautika eta Itsas Garraioa	47 (% 100)	34 (% 72,34)	13 (% 27,66)
Arkitektura eta ingeniartzak			
Diplomaturak			
Itsasontzi Makinak	75 (% 100)	69 (% 92)	6 (% 8)
Itsas Nabigazioa	59 (% 100)	48 (% 81,35)	11 (% 18,65)
Gradua (1)			
Itsas Ingeniaritza	73 (% 100)	67 (% 91,78)	6 (% 8,22)
Ingeniaritza Nautikoa eta Itsas Garraioa	67 (% 100)	53 (% 79,10)	14 (% 20,9)

Iturria: EUSTAT. Irakaskuntzaren estatistika



Unibertsitateko Irakaskuntza. Matrikulatutako ikasleak graduondoko ikastaroen arabera eta sarbide-titulazioa kontuan hartuta 2009/10	Euskal Autonomia Erkidegoa		
Lizentziaturak	Guztira	Gizonak	Emakumeak
1. eta 2. zikloak			
Itsasoko Zientziak	3 (% 100)	0 (% 0)	3 (% 100)
Bide, ubide eta portuetako ingeniari-tza	1 (% 100)	1 (% 100)	0
2. zikloa			
Itsasontzi Makinak	3 (% 100)	2 (% 66,66)	1 (% 33,33)
Nautika eta Itsas Garraioa	2 (% 100)	2 (% 100)	0 (% 0)

Iturria: Eustat eta Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Saila. Irakaskuntzaren Estatistika.

Portu eta Aireportuen Zuzendaritzaren mendeko Itsas-Arduralaritza Eskolak 2009/2010 ikasturtean “*Itsas Portuko eta enpresen kudeaketako eta Itsas Zuzenbideko masterra*” eman zuen eta master horretan 18 gizon eta 10 emakume hartu zuten parte (% 35,71). 2010/2011 ikasturteari dagokionez, lehenengo sei hilekoan 9 gizon eta 7 emakume matrikulatu ziren master horretan (% 43,75).

Lan-egoera itsas eta arrantza sektorean

Itsasoko Gizarte Institutuaren datuen arabera, (2012ko urteko txostena), eta langileek itsasoaren eta arrantzaren sektorean duten banaketari dagokionez, 2012ko abenduaren 31n jardunean ari ziren 57.709 langiletatik % 84,62, hau da, 48.833 gizonak dira, eta % 15,38, hau da, 8.876 emakumeak dira; horrek esan nahi du aurreko urtearekin alderatuta % 1,52ko jaitsiera izan dela gizonen kasuan eta % 3,47koa emakumei dagokienez.



Ekitaldia	Gizonak	Emakumeak	Daturik ez	Oro har, guztira	Urtetik urterako aldakuntza	
					Gizonak	Emakumeak
2002	63.027	11.095	1	74.123	-1,34	0,50
2003	60.118	10.982	0	71.100	-4,62	-1,02
2004	59.035	11.033	0	70.068	-1,80	0,46
2005	58.058	10.992	0	69.050	-1,65	-0,37
2006	57.101	10.916	0	68.017	-1,65	-0,69
2007	55.784	10.848	0	66.632	-2,31	-0,62
2008	53.519	10.455	0	63.974	-4,06	-3,62
2009	52.320	9.945	2	62.267	-2,24	-4,88
2010	50.600	9.491	0	60.091	-3,29	-4,57
2011	49.586	9.195	1	58.782	-2,00	-3,12
2012	48.832	8.876	1	57.709	-1,52	-3,47

Iturria: Itsasoko Gizarte Institutua. Urteko Txostena 2012.

EUSTATen 2011. urteko datuek erakusten dute emakumeak arrantza-sektoreko guztizko landunen % 2,45 direla.

EAEn arrantza-sektorean lan egiten duten pertsonak, sexuaren eta arrantza motaren arabera. 2011	Guztira Sektorea	Baxura	Altura	Atunontzia Izozkailua
Guztira	2.782 (% 100)	1385 (% 100)	438 (% 100)	959 (% 100)
Gizonak	2.714 (% 97,55)	1.354 (% 97,62)	432 (% 98,63)	928 (% 96,77)
Emakumeak	68 (% 2,45)	31 (% 2,38)	6 (% 1,37)	31 (% 3,23)

Iturria: Arrantza-sektorearen inkesta ekonomikoa. Eusko Jaurlaritzaren Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saila.

Portu eta Aireportuen Zuzendaritzak eskuragarri dituen 2010. urteko datuetatik ondorioztatzen da Bizkaiko eta Gipuzkoako portuetako langileen plantilla gizonak osatzen dutela: emakume bakarri ari da lanean administrazio-lanetan Ondarroako portuan; gainerakoek, 18 gizonak, peoiaren, kaporal zeladorearen edo kaietako zaindariaren postuak betetzen dituzte Armintzako, Bermeoko, Eako, Elantxobeko, Lekeitioko, Mundakako, Ondarroako, Plentziako, Debako, Donostiako, Getariako, Hondarribiko, Mutrikuko, Orioko eta Zumaiko portuetan.

“Saregin eta neskatilak” kai-flotak erabilitako sareak eskuz konpontzen eta egiten portuetan lan egiten duten emakumeak dira; era berean, emakume horiek kai-flotak harrapatutakoa deskargatzen dute eta elikagaiez hornitzen dute kai-flota. Euskal Autonomia Erkidegoan 64 daude, eta haien batez besteko adina handi samarra da:

- Bermeo: 3 emakume
- Lekeitio: 4 emakume
- Ondarroa: 6 emakume
- Getaria: 24 emakume
- Orio: 12 emakume
- Hondarribia: 15 emakume

Ildo horretan, garrantzitsua da nabarmentzea Euskadiko Saregin eta Kai Neskabilen Elkartea sortu zela 2006an, eta, Elkartea horrek, beste hainbat aldarrikapenen artean, honako helburu hauek ditu:

- emakume horien lan-baldintzak hobetzea: Elkartea hori osatzen dutenen lanaren kokapenak hobetzea, portu desberdinen arteko lan-baldintzak hobetzea eta berdintzea, hobekuntzak konfort-materialean eta lan-osasunean.

Identifikatu diren eta Sail honek eskumena duen premien artean portuetan (Orio, Getaria, Ondarroa eta Bermeo) lokal duinak eta osasungarriak izan behar direla dago.

Portuetako zerbitzugunerako sarbidea

Euskal portuei ematen zaien erabilera edo haietan gauzatzen diren jarduerak ikusita, portuetan beren jarduera gauzatzen duten pertsonen eta erakundeen tipologiari buruzko datu batzuk atera daitezke.

Portu eta Aireportuen Zuzendaritzan 2011ko martxoan dauden datuak, zerbitzugunean garatzen diren jardueren tipologiari buruzkoak:

►Gaitzen duten tituluak, jarduerak eta beren jarduerak portu guztietan garatzen dituzten erakundeak:

Jabari publikoa erabiltzeko baimenak:

►Donostiako Portua:

- Aparkatzeko txartela hainbat kolektiborentzat:

Portua erabiltzen duten pertsonak (14 gizon, 2 emakume)

Emakidadunak (6 gizon, 1 emakume, 2 erakunde)

Egoiliarak (49 gizon, 22 emakume)

Arrantzaleak (13 gizon, 1 emakume)

- Ezkontzetan ibilgailuak portuan sartzeko baimena (% 50-% 50)

Karrakelen salmenta-postua Donostian (2 arrantzale)

►Hondarribiko, Debako, Mutrikuko, Ondarroako, Lekeitioko, Elantxobeko, Armintzako, Mundakako eta Plentziako portuetan:

(Portu horietan kirol-amarratzekak Portu eta Aireportuen Zuzendaritzak eta horren Lurralde Zerbitzuek kudeatzen dituzte zuzenean):

- Kirol-itsasontziak aldi batean amarratzeko baimena (% 95 gizonak)

Gaur egun, ez da ezagutzen zein den emakumeen eta gizonen ordezkariak ez enpresa pribatuetan ezta erakunde publikoetan ere; horregatik, ezin da azterketa zehatzik egin norentzat den onuragarriagoa edo generoen artean desberdintasunik ote dagoen jakiteko.

Nolanahi ere, sexuaren arabera bereizitako datu batzuk badaude, eta datu horiek arrastoak ematen dituzte baimendutako jarduerak nork egiten dituen jakiteko: Donostian, adibidez, kioskoetarako baimenak emakumeei soilik eman zaizkie; gauza bera gertatzen da karrakelak saltzeko postuen kasuan; bestalde, portuko aparkalekuan aparkatzeko erabiltzaile-kolektibo desberdinentzat diren txartelen kasuan, % 76 gizonei (82) eman zaizkie, eta % 24 emakumei (26). Hortaz, ondorioztatzen da ildo horretako eskaera handiena gizonek egiten dutela. Azkenik, deigarria da kirol-amarratzeen erabiltzaileei buruzko datua: Portu eta Aireportuen Zuzendaritzak zuzenean kudeatzen dituen portuetan kirol-itsasontziak amarratzeko baimenen % 95 gizonak dira.

EKP sozietate publikoak kudeatzen dituen kirol-dartsenei dagokienez, adierazi behar da erakunde horrek erabiltzaileen gogobetetze-mailari buruzko azterketa³⁰ bat egin zuela. Azterketa horretatik kirol-portuetako bezeroen tipologia eta bezero horien premiak ondoriozta daitezke.

Nabarmendutako honako datu hauek aipatuko ditugu:

- Portu horietako bezeroaren-amarratzen duenaren profila adin ertain-altuko gizona da (% 97 gizonak dira; horietatik % 52k 55 urte eta hortik gora ditu).
- Kontsultatutako pertsonen % 91k adierazi du familiaren euslea dela.
- Gehien nabarmentzen diren lanbideak honako sektore hauetan biltzen dira: ontzigitzarekin, itsas industriarekin eta portuko industriarekin lotzen direnak; eraikuntzakoak; ostalaritza; industria; abokatuak; bankuak eta aseguruak; eta saltzaileak.
- Elkarriketatutako 10 pertsonatik 4k adierazi dute goi-mailako ikasketak dituztela
- Maila sozioekonomikoari dagokionez, honako hau nabarmendu behar da:
 - % 11,2k adierazi du maila ertain-baxukoa dela
 - % 42,8 maila ertain-ertainean dago
 - 37,6 maila ertain-altukoa da
 - % 7,6 maila altukoa da
- Erabiltzen duten itsasontzi motari dagokionez, gehienak laketontziak edo kirol-itsasontziak dira, motordunak eta konpartitu gabeko jabetzakoak.

Ez dakigu zer balioespen egiten den portuetako komunei buruz sexuaren arabera bereizita, ezta zer erantzun ematen dieten horiek erabiltzaileei genero-ikuspegitik begiratuta ere (esate baterako: komunetan zaintzeko azpiegituretarako aukera dago, bai gizonentzat bai emakumeentzat; aipatzen dute, ordea, portu batzuetan komun bakarra dagoela bezero guztientzat, Getariaren kasuan).

ERABAKIETAN EMAKUMEEK ETA GIZONEK PARTE HARTZEA.

Erakundeetako eta elkarteetako erabakiak hartzeko organoetan emakumeek eta gizonek duten partaidetzari buruz, arrantzaleen Kofradiak eta “Saregin eta Kai Neskatielen Elkarteak” aipa ditzakegu.

Euskadin 14 Kofradia eta 2 Kofradia Federazio daude. Batzorde bakar batean ere lehendakaritza ez du emakume batek betetzen; aitzitik, idazkaritza-lanetan 4 emakume daude.

³⁰ GAIA (2006) “*EKPk kudeatutako euskal kirol-portuen erabiltzaileen gogobetetze-mailari buruzko oinarritzko azterketa*”.

Bestalde, “Asociación de Rederas y Nesktilas de cerco de Euskadi/Saregin eta kai nesktilen Euskadiko Elkarte” 2006an sortu zen antxoaren geldialdi biologikoaren ondorioz batez ere. Elkarte horrek honako helburu hauek ditu:

- Lan-baldintzak hobetzea: Elkarte hori osatzen dutenen lanaren kokapenak hobetzea, portu desberdinen arteko lan-baldintzak hobetzea eta berdintzea, hobekuntzak konfort-materialean eta lan-osasunean.
- Belaunaldi-txanda bultzatzea lan horri lotutako zereginetan.
- Jardueraren dibertsifikazioa bultzatzea.
- Saregin eta nesktilen kolektiboa duin bihurtzea.

Elkarteko kideek honako premia hauek identifikatu dituzte:

- Sektoreko zati izatea (egituretan parte hartzea, laguntzak geldialdi biologikoengatik, eta abar).
- Gaixotasunak lanbide-gaixotasun gisa onartzea.
- Koefiziente erreduzitaileak aplikatzea sektoreko gainerakoei bezala.
- Lanbide-trebakuntza lortzea: sareginaren egiaztapena.
- Diru-sarrerak igotzea urtean zehar dibertsifikazioaren bitartez (adibidez: sareak beste sektore batzuetarako).
- Belaunaldi-txanda bermatzea flotari erantzuteko (etorkizuneko bermea).
- Lokal duin eta osasungarriak portuetan (Orio, Getaria, Ondarroa eta Bermeo).
-

BESTE DATU INTERESGARRI BATZUK.

Arrantza Sektoreko Emakumeen Espainiako Sarearen I. Biltzarrean Juan Carlos Martínek honako hau adierazi zuen: *“Arrantza-sektorean emakumeen lana familia-ekonomiaren osagarritzat hartu izan da”*³¹. Hori da oraindik ere eusten zaien estereotipo eta alde zaurgarriak pentsatutako ideietako bat eta horiek baldintzatu egiten dute emakumeek arrantzaren eta itsasoaren eremuan duten partaidetza.

2009ko azaroan “Itsas sektoreko laneko eta gizarte-segurantzako alderdiei” buruz Bilbon antolatutako jardunaldietan honako datu eta pertzepzio hauek azaldu ziren³²:

- Nazioartean milioi batetik gorako itsaslarrien artetik soilik % 1-2 dira emakumeak.
- Itsas garraioak nazioarteko salgaien garraioaren % 90 inguru egiten du.
- Munduko flota urte bakoitzean % 1 inguru hazi da azken hamarkada honetan, eta lan-eskaera ere igo denez, emakumeentzako enplegu-nitxo ere izan liteke, emakumeek lanbide horretarako sarbidea izango balute genero-oztoporik gabe.
- Itsas sektorean okerreko mitoak daude emakumeei buruz, esate baterako:
 1. Gizonentzat eta emakumeentzat zer den lan egokiari buruz dagoen okerreko ideia, soilik generoan oinarritzen dena.
 2. Nabigazioa oso-oso zaila da eta lan-baldintzak zorrotzegiak; horregatik, itsas garraioa ez da karrera egokia emakumeentzat.
 3. Emakumeek itsasontzi jakin batzuetan bakarrik lan egin dezakete eta enplegu mota jakin batzuk soilik betez.
 4. Uste da karrera hori guztiz bateraezina dela bikotean bizitzearekin eta amatasunarekin.
- Nolanahi ere, aldeko iritziak ere badaude honako honi dagokionez:

³¹ Juan Carlos Martín Fragueiro Itsasoaren idazkari nagusiaren txostena. Arrantza Sektoreko Emakumeen Espainiako Sarearen I. Biltzarra, Donostia (2010).

³² Fotinopoulou Basurko, Olga (2010): Itsas sektoreko emakumeen laneko eta gizarte-segurantzako alderdiak. Vitoria-Gasteiz: Eusko Jaurlaritza.

1. Emakumeek ontziko lanbide-zereginen garapenean duten dedikazioa eta iraunkortasuna.
 2. Emakumeen presentziak tripulazioari ekartzen dizkion gizarte-onurak.
- Sektoreretan honako kolektibo hauetan daude emakumeak:
 - Uretako titulazioen *ikasle* gisa, Espainiako estatuan % 22,5 dira.
 1. Ikasle gehienek (% 64 nabigazioan eta % 73 makinetan) uste dute benetako aukerak dituztela etorkizunean kapitainaren edo makineriako buruaren postuak betetzeko; bi titulazio horien % 61ek adierazi du zailagoa dela ontziko sektore femeninoa lanpostuz igotzea.
 2. Ikasleen % 70ek uste du sektore horretan emakumearentzat gizonarentzat baino zailagoa dela familia eta lana uztartzea. Amatasuna beti edo ia beti bateraezina da ontziko lanarekin; amatasuna bateraezina da lanbide-sustapenarekin.
 3. Ikasle gehienek (nabigazioko % 72 eta makinetako % 91) uste dute emakumeekiko diskriminazioa dagoela itsas eremuan. Baieztapen horri eusten dioten graduatuen ehunekoa % 59ra jaisten da nabigazioaren espezialitatean eta % 67ra makinaren espezialitatean.
 - Uretako arlo espezifikoaren *irakasle* gisa exekutiboaren aurrean duten prestakuntza-potentziala nabarmentzen da; izan ere, emakume lizentziadun kopurua gizonena baino handiagoa da, baina gizonezko katedradun askoren eta emakumezko katedradun gutxiren artean dagoen urkila oso zabala da.
 - Sektorerako *langile* gisa, Espainiako estatuan, emakumeak % 8,5 dira. Itsasontzian, % 94 gizonak dira eta % 6 emakumeak (batez ere arrantzan –% 5–). Lehorrean, emakumeak honela banatzen dira: % 63,15 arrantzan, % 17 itsas garraioan, % 5 horri lotutako eremuetan eta % 15 beste batzuetan. Adierazi dute honako zailtasun hauek aurkitzen dituztela lanbide-eremuan:
 1. Emakumeak ontziratzeari uko egiten dieten konpainiak.
 2. Tripulazioko kide gisa emakumeak onartu nahi ez dituzten ontziko lankideak.
 3. Emakume baten aginduak onartuko ez dituzten tripulatzailak eta lehorreko langileak.
 4. Lanbide horretarako balio duela etengabe erakusten ari behar izatea.
 5. Lanpostuz igotzeko zailtasunak.
 6. Aipamen matxistak eta barregarriak emakumeak ontzian egoteari eta han duten eginkizunari buruz.
 7. Jarrera paternalistegiak, horiek ere ez diote garapen pertsonalari laguntzen.
 8. Zurrumurruak tripulazioaren artean ontziko emakumeen bizitza pribatuari buruz.
 9. Sexu-jazarpenera.

Datu horiek kontuan hartuta, esan daiteke honako hauek direla neurri honen **erronkak** legealdi honetarako:

- ✓ Emakumeek eta gizonak portuetan duten presentzia ez ezik, emakumeek nahiz gizonak portuko baliabideetako zer sarbide duten ere aztertzea, dauden desberdintasunak murrizteko eta/edo eremu horretan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatuko duten neurriak proposatzeko.



- ✓ Emakumeek eta gizonek kirol-portuetako azpiegiturei zer erabilera ematen dieten aztertzea, baita haien gogobetetze-maila eta dauden premiak ere, ikusitako desberdintasunak murrizteko eta/edo eremu horretan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatuko duten neurriak proposatzeko.
- ✓ Sail honen eskumenekoak diren portuetako leku arriskutsuak ezagutzen aurrera egitea.



3.- EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PROGRAMA- X. LEGEALDIA

3.1. 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 ondoreetarako, 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 eraginkorra eta zuzenagoa eragiten du.

Maila eta jarduera guztietan berdintasuna bultzatze aldera, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako VI. planak Gobernantzaren alorreko hamahiru neurri biltzen ditu, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak bere printzipio orokorretan nahiz genero-ikuspegia botereen eta euskal herri-administrazioen jardunean sartzeko neurriei buruzko II. Tituluan ezarritako betekizunak betetzeko.

G.1. Berdintasunerako plangintza areagotzea eta hobetzea.
G.2. Berdintasunerako unitate administratiboak sortzea eta indartzea.
G.3. Berdintasunerako koordinazio-egiturak sortzea eta indartzea.
G.4. Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.
G.5. Prestakuntza-jardueretan genero ikuspegia sartzea.
G.6. Enplegu publikora sartzeko eta bertan sustatzeko hautaketa-prozesuetan berdintasunari buruzko edukiak sartzea.
G.7. Hizkuntza eta/edo beste komunikazio-elementu batzuk modu ez-sexistan erabiltzea.
G.8. Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea.
G.9. Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.
G.10. Sektorekako eta zeharkako planetan genero-ikuspegia sartzea.
G.11. Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea.
G.12. Zinpekoetan eta epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua sustatzea.
G.13. Kotsultarako eta parte-hartzeko organoetan genero-ikuspegia sartzea.

Jarraian, neurri guztietan legealdi honetarako Ingurumen eta Lurralde Politika Sailak aurreikusita dituen jardunak zehaztuko dira

**G1. BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA AREAGOTZEA ETA HOBETZEA.****G1.2 Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresak, berdintasunerako plan bat dutenak, gehitzea.****G1.3 Berdintasunerako plangintza-prozesuak hobetzea.****JARDUNAK**

- Ihoben indarrean dagoen Berdintasun Planaren azterketa egitea eta hobekuntzak proposatzea 4/2005 Legearen aginduetara egokitzeko (plangintzan kanporako jardunak bilduz) eta Sailaren Berdintasunaren VI. Planaren egiturarekin eta Berdintasunaren plangintzarekin bat etortzeko.
- ETko Berdintasun Planaren azterketa egitea eta hobekuntzak proposatzea VI. Berdintasun Planarekin eta Sailaren plangintzarekin bat etortzeko.
- Mekanismoak ezartzea EKPk bere berdintasun-plangintza izateko.
- Mekanismoak ezartzea URAk bere berdintasun-plangintza izateko.
- Urte anitzetako eta urteko berdintasun-programak diseinatzea, koordinatzea eta ebaluatzea.
- Sailari atxikitako eta batez ere kapital publikoa duten enpresa partaidetuak Eusko Jaurlaritzako Erakunde Publikoen Sareari atxikitzea berdintasunaren alorrean.
- Aktiboki parte hartzea Erakunde Publikoen Sarearen elkarlaneko eremuan Eusko Jaurlaritzaren Berdintasunaren alorrean berdintasun-planak ezartzeko.
- Sailaren Legealdiko Programa ez ezik, urteko plangintzak ere diseinatzea eta koordinatzea.
- Berdintasunari buruzko informazioa emateko gune bat sortzea Sailean.



G2. BERDINTASUNERAKO UNITATE ADMINISTRATIBOAK SORTZEA ETA INDARTZEA

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

G2.3 Berdintasuneko teknikarien egoera eta maila profesionala hobetzea.

JARDUNAK

- Sailari atxikitako Erakunde Publikoetan berdintasun-politikak sustatzeko eta koordinatzeko egiturak sortzeari buruzko araudiari buruz informatzea.
- ETSn Berdintasun Unitatea sortzeko prozesuak bultzatzea azaroaren 27ko 213/2007 Dekretuak esanbidez aurreikusten duen bezala.
- Saileko berdintasun-politiken kudeaketa, dinamizazioa eta koordinazioa hobetzeko estrategietan aurrera egitea.
- Berdintasunerako Administrazio Unitatea gizarteratzen, ikusarazten eta hari garrantzia ematen jarraitzea, Sailaren berdintasun-politikak bultzatzeko egitura gisa.
- Berdintasunaren alorrean eskumena duten erakunde, organo eta unitateekin solasaldi teknikoak izatea eta berdintasun-politiken koordinazio teknikorako organoetan parte hartzea autonomia-mailan.



G3. BERDINTASUNERAKO KOORDINAZIO EGITURAK SORTZEA ETA INDARTZEA

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

JARDUNAK

- Sail honen Berdintasunerako Saileko Talde Teknikoari eustea eta hura sendotzea berdintasunaren alorreko koordinazioko barne-egitura gisa berdintasunaren alorreko jardunen plangintza egiteko, haiei jarraipena egiteko eta haiek ebaluatzeke.
- Bideak ezartzea Sail honi atxikitako Zuzendaritza eta Sozietate eta Erakunde guztiek sailen arteko koordinazio-taldean parte hartzen dutela bermatzeko.
- Sailen arteko koordinaziorako gaur egun dauden tresnak eta egiturak aztertzea eta hobetzeko eremuak ezartzea, tresna horiek eraginkortasun handiagoa izan dezaten.
- Plangintza, jarraipena eta ebaluazioa bultzatzeaz gain, haien inguruko aholkularitza ematea Sailari atxikitako zuzendaritza eta erakunde guztiei barne-koordinazioko egituren bitartez.
- Bideak ezartzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorreko plangintzari dagokionez EKPn hedapena eta barneko koordinazioa hobetzeko.
- ETSren berdintasunaren alorreko koordinazio-taldeari eustea eta hura sendotzea
- Bideak ezartzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean URAn koordinazio-egitura sortzen eta sendotzen aurrera egiteko.
- Berdintasuna eta berdintasunaren alorreko jakintza kudeatzeko koordinazio-egiturei eustea eta egitura horiek sendotzea ETn.
- Berdintasunaren plangintza koordinatzeko sortutako barneko lantaldeari eustea eta hura sendotzea IHOBEn.



G4. GENERO IKUSPEGIA SARTZEA ESTATISTIKA ETA AZTERLANETAN

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

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

JARDUNAK

- Estatistika-eragiketa ofizialak hobetzeko proposamenak egitea, beharrezkoa den kasuetan, estatistika-eragiketen diseinuan sexuaren aldagaia sistematikoki sartzeko eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunetan eta/edo diskriminazio-egoeretan eragiten duten aldagaia eta adierazleak sartzeko.
- Estatistika-eragiketa ofizialei buruzko galde-sortak berrikustea eta hobekuntzak proposatzea genero-ikuspegia sar dezaten.
- Estatistika ofizialetan sexuaren aldagaia ustiatzeari eta aztertzeari dagokionez azterketa egitea eta hobetzeko proposamenak egitea.
- Dagoeneko badauden estatistikei buruzko datuak ustiatzeko eta Sailaren jardun-eremuan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunei eta/edo diskriminazio-egoerei buruzko azterlana egitea ahalbidetzen duten bideak aztertzea.
- Estatistika eta azterlan ez-ofizialetan aztertzea nola sartzen diren sexuaren eta generoaren aldagaia eta hobetzeko proposamenak egitea.

**G5. PRESTAKUNTZA JARDUERETAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA****G5.1 Berdintasuneko berariazko prestakuntza-plana duten herri-administrazioen kopurua handitzea.****G5.2 Berdintasuneko berariazko prestakuntza jasotzen duten teknikarien eta politikarien kopurua handitzea.****JARDUNAK**

- Saileko langileek beren eginkizunetan genero-ikuspegia txertatzeko dituzten prestakuntza-premiak aztertzea, baita berdintasunaren alorrean zer jakintza duten sektorean eta administrazio-jardueran ere, eta neurriak hartzea informazio hori lor dezaten.
- Teknikariak eta politikariak berdintasunaren alorreko ikastarora joan daitezen sustatzea haiek bertaratzea ahalbidetuko duten neurrien bitartez (esate baterako, ez zenbatzea urte bakoitzean Sail honetan ezarritako bi ikastaroko gehienekoa).
- Berdintasunaren alorreko zeharkako prestakuntza-planaren hedapena egitea funtsezko pertsonak nabarmenduz ikastaroaren izaeraren arabera.
- Berdintasunean trebatzeko aukera proposatzea Sailaren gai sektorial espezifikoak latzen diren ekintzetan.
- Urtero ebaluatzea berdintasunaren alorrean Sailak bultzatutako prestakuntza-ekintzen eta parte-hartzaileen kopurua.
- Emakundek abian jartzen dituen lantalde teknikoetan eta/edo prozesuetan parte hartzea neurri hau hobeto aplikatu dadin aurrera egiteko.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorreko prestakuntza diseinatzeko eta prestakuntza hori EKPko langileei emateko bideak ezartzea.
- ETSren prestakuntzari buruzko Plan Orokorrean emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorreko prestakuntza espezifikoa sartzen jarraitzea.
- Bideak ezartzea URAREN plantillari berdintasunaren alorreko prestakuntza espezifikoa emateko eta IVAP/HAEEK eskaintzen duen prestakuntzarako sarbidea izateko.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorreko barne-prestakuntza ematea ETko plantilla osoari.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorreko prestakuntza txertatzea IHOBEn Prestakuntza Planean.

**G6. ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEKO ETA BERTAN SUSTATZEKO HAUTAKETA PROZESUETAN BERDINTASUNARI BURUZKO EDUKIAK SARTZEA****G6.3 Enplegu publikoa lortzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen, ikasgai-zerrendan berdintasun-edukiak dituztenen, ehunekoa handitzea.****JARDUNAK**

Hautatze-prozesuen edukia aztertzea genero-ikuspegitik, baldin eta legealdi honetan abian jartzen badira, eta hobetzeko proposamenak txertatzea.



G7. HIZKUNTZAREN ETA/EDO KOMUNIKATZEKO ERABILTZEN DIREN BESTE ELEMENTU BATZUEN ERABILERA EZ-SEXISTA EGITEA

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

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

JARDUNAK

- Proiektzio publikoa duten dokumentuak identifikatzea (aldizkari ofizialetan argitaratutako dokumentuak eta Webguneetako edukiak), baita dokumentu horiek hedatzeko bideak eta dokumentu horiek sortzeko ardura duten pertsonak ere.
- Aldizkari ofizialean argitaratzen diren dokumentuetan hizkuntza eta gainerako komunikazio-elementuak modu sexistan erabiltzen ez direla bermatzeko lan-prozesuak ezartzea.
- Web-orrietako edukietan hizkuntza eta gainerako komunikazio-elementuak modu sexistan erabiltzen ez direla bermatzeko lan-prozesuak ezartzea.
- Laneko eta koordinazioko prozesuak ezartzea prentsa-aholkularitzarekin, prentsa-oharretan ez ezik, gainerako publizitate-elementuetan ere hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egiteko.
- Hizkuntza eta komunikazioa modu sexistan ez erabiltzeari buruzko gidak eta materialak egitea eta/edo hedatzea Saileko langileen artean.
- Saileko langileei aholkuak ematea hizkuntzaren eta/edo komunikatzeko erabiltzen diren bestelako elementuen erabilera ez-sexistaren alorrean.
- Sailaren kontratazioaren klausuletan sartzea hizkuntzaren erabilera ez-sexista egin behar dela kontratatutako enpresek sortutako dokumentu-euskarrietan.



- | |
|--|
| ➤ Emakundek abian jartzen dituen lantalde teknikoetan eta/edo prozesuetan parte hartzea neurri hau aplikatu dadin aurrera egiteko. |
| ➤ EKPN erabilitako txantiloak aztertzea eta egokitzea hizkuntza modu sexistan ez erabiltzeko. |
| ➤ URAn erabilitako txantiloak aztertzea eta egokitzea hizkuntza modu sexistan ez erabiltzeko. |
| ➤ Hizkuntza eta irudiak modu sexistan ez erabiltzeko dagokionez, langileen sentsibilizazioan aurrera egitea IHOBEn. |
| ➤ Hizkuntza eta irudiak modu sexistan ez erabiltzeko dagokionez, langileen sentsibilizazioan aurrera egitea ETn. |

**G8. ARAUDIAN BERDINTASUNAREN PRINTZPIOA TXERTATZEA**

G8.2 Generoaren araberako eraginari buruzko aldez aurreko ebaluazioa duten arauen ehunekoa handitzea.

G8.3 Berdintasuna sustatzeko neurriak dituzten arauen ehunekoa handitzea.

JARDUNAK

- Emakunderekin lankidetzan, sektore-materiala egitea eta Sailean hedatzea genero-inpaktuari buruzko aurretiko ebaluazioak egitea ahalbidetzeko.
- Genero-ikuspegia araudian sartzeari eta Sailaren Berdintasun Unitateak genero-inpaktuari buruzko txostenak egiteari buruzko aholkularitza ematea.
- Araudia egiteko ardura duten teknikariak prestatzea genero-inpaktuaren aurretiko azterketan.
- Sail honetan genero-inpaktuari buruzko ebaluazioa egin duten arauen jarraipena egitea, baita araudi horretan sartu diren eta berdintasuna sustatzen duten neurriena, edo hala badagokio, sartutako neurri zuzentzaileena ere.
- Emakundek abian jar ditzakeen lantalde teknikoetan eta/edo prozesuetan parte hartzea neurri hau hobeto aplikatu dadin aurrera egiteko.



G9. AURREKONTUETAN GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA

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

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

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

JARDUNAK

- Erreferentziako irizpideak ezartzea zehazteko zer sektore-aurrekontutan dagoen premia handiena genero-ikuspegia sartzeko, esku-hartzeari lehentasuna ematearren.
- Beharrezkoak diren baliabide ekonomikoak izateko eta Sailak nahiz sozietateek eta Sailari atxikitako erakundeek berdintasunaren alorrean egiten duten gastua ikusarazteko mekanismoak ezartzea.
- Sailaren urteko aurrekontuaren genero-inpaktuaren txostena egitea Eusko Jaurlaritzaren aurrekontu Orokorrei buruzko Legearen aurreproiektuen Genero Berdintasunaren Estrategiari txertatzeko.
- Emakundek abian jar ditzakeen lantalde teknikoetan eta/edo prozesuetan parte hartzea neurri hau hobeto aplikatu dadin aurrera egiteko.

**G10. SEKTOREKAKO ETA ZEHARKAKO PLANETAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA**

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

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

JARDUNAK

- ATH: Diseinatzeko, ebaluatzen eta kudeatzeko prozesuetan genero-ikuspegia sartzea.
- MUGIKORTASUN IRAUNKORRAREN PLAN GIDARIA: Diseinatzeko, ebaluatzen eta kudeatzeko prozesuetan genero-ikuspegia sartzea.
- LAZ: Diseinatzeko, ebaluatzen eta kudeatzeko prozesuetan genero-ikuspegia sartzea.
- Prozesuak ezartzea genero-ikuspegia lurralde-antolamenduko eta hirigintza-plangintzetako tresnetan sartzeko.
- Sail honetatik lideratzen diren gainerako plan sektorialak aztertzea, egitura-funtsekin finantzatzeko direnei arreta berezia eskainiz, haien genero-egokitasuna, izaera estrategikoa, egiteko prozedura, inplikaturako pertsonak, aurreikusitako datak eta genero-ikuspegia sartzeko neurrien proposamena identifikatuz.
- Sektorekako eta zeharkako planen lan-prozesuetan Berdintasun Unitatea edo, hala badagokio, berdintasunaren alorrean jakintzak dituzten langileak sartzea.
- Lan-tresnak diseinatzeko eta/edo hedatzeko, plangintzetan genero-ikuspegia txertatzeko ahalbidetzeko.
- Berdintasun-klausulak txertatzeko sektorekako eta zeharkako planak egiteko kontratazioetan.
- Genero-ikuspegia Sail honek egindako plangintzetan zenbateraino txertatu den aztertzea urtero.
- Emakundek abian jar ditzakeen lantalde teknikoetan eta/edo prozesuetan parte hartzea neurri hau hobeto aplikatu dadin aurrera egiteko.



G11. BERDINTASUNERAKO KLAUSULAK TXERTATZEA KONTRATU, DIRU-LAGUNTZA ETA HITZARMENETAN

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

G11.2 Berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten kontratuen ehunekoa handitzea.

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

JARDUNAK

- Berdintasun-klausulak Sailaren diru-laguntzetan zenbateraino dauden sartuta aztertzea eta jardunbide egokiak identifikatzea.
- Diru-laguntzak lortzeko deialdi bakoitza berdintasunaren alorreko jarraibide eta irizpide estandarretara egokitzea
- Sailaren diru-laguntzetan sartutako berdintasun-klausulak zenbateraino betetzen diren jakiteko jarraipena egiteko eta kontrolatzeko metodoa ezartzea.
- Kontratuak berrikustea eta berdintasunerako klausulak sartzeko 6/2008 Ebazpenaren xedatutakoaren arabera
- Kontratuaren genero-irizpideak zenbateraino sartzen diren eta betetzen diren jakiteko jarraipena egiteko metodo bat eta tresna bat diseinatzea eta aplikatzea.
- 6/2008 Ebazpenaren garapena urtero aztertzea kontratazio-organoarekin batera, generoari eta berdintasunari buruzko irizpide sozialei dagokienez.
- Sailak sinatzen dituen hitzarmenetan berdintasun-klausulak zenbateraino dauden sartuta aztertzea.
- Berdintasunerako neurriak sistematikoki sartzeko jarraibide, orientazio eta irizpide estandarrak diseinatzea hitzarmenen testuetan eta horiek guztiak hedatzea Saileko langileen artean.
- Emakundek abian jar ditzakeen lantalde teknikoetan eta/edo prozesuetan parte hartzea neurri hau hobeto aplikatu dadin aurrera egiteko.

**G12. ZINPEKOETAN ETA EPAIMAHAIETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ORDEZKARITZA OREKATUA IZAN DADIN SUSTATZEA**

G12.1 Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten epaimahaien edo antzeko organoen ehunekoa handitzea.

G12.2 Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten epaimahaien ehunekoa handitzea.

JARDUNAK

- G.12.1.2 Zinpekoak edo antzeko organoak izendatzeko erabilitako prozesua aztertzea, emakumeen eta gizonen partaidetza orekatua izateko irizpiderik dagoen edo ez kontuan hartuta, helburua lortzeko dauden eragozpenak aipatuz, eta esku hartzeko mekanismoak ezartzea.
- Epaimahaiak izendatzeko erabilitako prozesua aztertzea, emakumeen eta gizonen partaidetza orekatua izateko irizpiderik dagoen edo ez kontuan hartuta, helburua lortzeko dauden eragozpenak aipatuz, eta esku hartzeko mekanismoak ezartzea.

G13. KONTSULTARAKO ETA PARTE HARTZEKO ORGANOETAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA

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

JARDUNAK

- Herritarrek parte hartzen duten batzorde eta organoetan emakumeek eta gizonek zer osaera duten aztertzea
- Neurriak hartzea herritarrek parte hartzen duten Kontseiluetan eta organoetan presentzia orekatua izan dadin, betiere hori betetzen ez dutenetan.
- Herritarrek parte hartzen duten kontseiluen eta organoen eginkizunak eta helburuak aztertzea, eta proposamenak egitea, beharrezkoa denean, berdintasuna txertatzeko haietan.

3.2. MATRIZEA: ARDATZAK, PROGRAMAK ETA HELBURU ESTRATEGIKOAK

Jarraian, EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VI. Planaren Ardatzen, Programen eta Helburu Estrategikoen matrizea aurkeztuko da laburpen gisa. Plan horretan gauzatu beharreko jardunak lotuko dira, eta taula horretan adieraziko da Sail hau zer helburu estrategikotan inplikaturik dagoen.

I. ARDATZA: BALIO ALDAKETA ETA EMAKUMEAK AHALDUNTZEA				II. ARDATZA. GIZARTE ANTOLAKUNTZA ERANTZUNKIDEA		III. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA DESAGERRARAZTEA.	
1. PROGRAMA BALIO ALDAKETA	2. PROGRAMA AHALDUNTZE PERTSONALA LAGUNTZEA	3. PROGRAMA AHALDUNTZE KOLEKTIBOA LAGUNTZEA	4. PROGRAMA AHALDUNTZE SOZIALA ETA POLITIKOA LAGUNTZEA	5. PROGRAMA ERANTZUNKID ETASUNA ETA DENBORAREN ERABILERA BERRIAK	6. PROGRAMA KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA	7. PROGRAMA SENTSIBILIZAZIO A ETA PREBENTZIOA	8. PROGRAMA DETEKZIOA ETA ARRETA
1-Balioak alda daitezen sustatzea, pertsonen sexuaren arabera emandako genero-estereotipoak eta rolak ezabatuz.	1-Emakumeen autoestimua konpontzen eta garatzen laguntzea.	1-Emakumeen enplegu-baldintzak ez ezik haiek laneratzeko eta lanpostuz igotzeko duten aukera ere hobetzea, kolektiboen eta egoeren aniztasuna kontuan hartuta.	1-Emakumeen elkartegintza-mugimendua eta oro har elkartegintza mugimenduan emakumeek parte har dezaten sustatzea.	1-Erantzunkidetasuna eta zaintzaren etika bultzatzea.		1-Indarkeriarik gabeko portaera-ereduak gara daitezen bultzatzea.	
		3-Emakumeek gizarte-baliabideak eskuratzeko aukera hobetzea, batez ere erabilera-desberdintasun handia duten horietan, eta askotariko diskriminazio-egoerei arreta handia jarritz.		2-Emakumeek aisialdiaz gozatzeko eta autonomia/independentzia ekonomikoa lortzeko bideratutako denbora handitzea.	3-Hirigintzako plangintza eta herritarrei zuzendutako zerbitzuak aldatzea, uztartze erantzunkidea errazteko.	2-Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazioa eta ikerketa hobetzea.	2-Emakumeen aurkako indarkeriaren biktime diren emakumeen babesa eta arreta osoa bermatzea.

3.2.1. I. ARDATZA: BALIO ALDAKETA ETA EMAKUMEAK AHALDUNTZEA.

Ardatz honetan balio-aldaketa eta emakumeen ahalduntzea elkarrekin lantzen dira Euskadiko berdintasun-politika publikoen funtsezko elementu gisa.

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

Ildo horretan, Dokumentu Programa honek sexu-hierarkiari eusten dioten balioak, hots, arlo guztietan emakumeak eta femeninotasuna gutxien eta menderatzen dituztenak aldatzen eragin nahi du, maskulinitasunari nagusitasuna eta prestigioa ematen dioten balioen aldean. Plan honek emakumeen eta gizonen berdintasuna balio gisa garatzeko lanean eragingo du.

Ahalduntzearen kontzeptuak 1995. urtean hartzen du garrantzia emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-politiken esparruan, emakumeei buruz Beijing-en egin zen Konferentzian. Adierazpen hori egin zenetik, emakumeen ahalduntzea gizarteko eta politikako maila eta esparru guztietatik bultzatu behar den ezinbesteko elementutzat jo da. Emakumeen ahalduntzea VI. Planeko helburu bat da, tresna bat eta prozesu bat, eta norberaren, taldearen, genero eta gizarte mailan gauzatu behar da.

VI. Planean (X. Legealdirako Jarraibideak) ezarritako programak eta helburuak erreferentziatzat hartuta, Ingurumen eta Lurralde Politika Sailak bere jardunak proposatzen ditu honako Programa, Helburu Estrategiko eta Helburu Operatibo hauetan:

1. PROGRAMA: **BALIO ALDAKETA.**

1.1 Helburu estrategikoa: Balioak alda daitezen sustatzea, pertsonen sexuaren arabera emandako genero-estereotipoak eta rola ezabatuz.

Helburu operatiboak:

- 1.1.2. Emakumeei eta gizonei lan-arloko rol eta estereotipo ezberdinak izendatzen dizkieten umeen, gazteen eta helduen kopurua murriztea.
- 1.1.4. Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin konprometituta dauden eta hori defendatzen duten pertsonen kopurua handitzea, batik bat beren kargura adingabeak dituzten, edo, beren erantzukizunengatik, adingabeentzako erreferentzia-eredu diren pertsonak (irakasleak, ahaideak, zaintzaileak, begiraleak, eta abar).
- 1.1.5. Eredu maskulino tradizionala zalantzan jartzen duten eta berdintasunarekin koherenteak diren jarrerak 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 ordezkaritza orekatua eta irudi plurala sustatzen duten programen eta edukien kopurua handitzea, edertasun-kanonetatik eta estereotipo sexistetatik at

2. PROGRAMA: AHALDUNTZE PERTSONALA LAGUNTZEA.

2.1 Helburu estrategikoa: Emakumeen autoestimua konpontzen eta garatzen laguntzea.

Helburu operatiboak:

- 2.1.2. Emakumeen eta beren ekarpenen gizarte-aitorpena handitzea
- 2.1.3. Mugimendu feministak eta emakume-elkarteek gizarte-hobekuntzari egindako ekarpena hobeto aitortzea.

3. PROGRAMA: AHALDUNTZE KOLEKTIBOA LAGUNTZEA.

3.1. Helburu estrategikoa: Emakumeen laneratzea, lan-baldintzak eta mailaz igotzeko aukerak hobetzea, taldeen eta egoeren aniztasuna kontuan hartuta.

Helburu operatiboak:

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

3.3 Helburu estrategikoa: Emakumeek gizarte-baliabideak eskuratzeko aukera hobetzea, batez ere erabilera-desberdintasun handia duten horietan, eta askotariko diskriminazio-egoerei arreta handia jarritz.

Helburu operatiboak:

- 3.3.1. Generoaren arabera eten digitalak 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.
- 3.3.4. Kirol-baliabideak eskuratzen dituzten emakumeen kopurua eta horien gogobetetze-maila hobetzea, egoera- eta behar-aniztasuna aintzat hartuta.

4. PROGRAMA: AHALDUNTZE SOZIALA ETA POLITIKOA LAGUNTZEA.

4.1 Helburu Estrategikoa: Emakumeen elkartegintza-mugimendua eta oro har elkartegintza-mugimenduan emakumeek parte har dezaten sustatzea.



- 4.1.2. Elkarre-mugimenduetan, alderdi politikoetan, sindikatueta eta enpresa-elkarreetan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea.
- 4.1.4. Egitaraueetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko helburuak dituzten erakunde sozialen kopurua handitzea.

Jarraian, Ardatz honen plangintza bilduko da tauletan, eta jardunen deskribapena dagozkion helburu estrategikoetan bilduko da.

I. ARDATZA: BALIO ALDAKETA ETA EMAKUMEAK AHALDUNTZEA

1. PROGRAMA: BALIO ALDAKETA

1.1. Helburu estrategikoa.	Balioak aldatzea sustatzea, pertsonen sexuaren arabera emandako genero estereotipoak eta rolak ezabatuz.
Helburu operatiboak	1.2. Emakumeei eta gizonei lan-arloko rol eta estereotipo ezberdinak izendatzen dizkieten umeen, gazteen eta helduen kopurua murriztea. 1.4. Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin konprometituta dauden eta hori defendatzen duten pertsonen kopurua handitzea, batik bat beren kargura adingabeak dituzten, edo, beren erantzukizunengatik, adingabeentzako erreferentzia-eredu diren pertsonak (irakasleak, ahaideak, zaintzaileak, begiraleak, eta abar). 1.5. Eredu maskulino tradizionala zalantzan jartzen duten eta berdintasunarekin koherenteak diren jarrerak eta portaerak dituzten gizon gazte eta helduen kopurua handitzea. 1.6. Urteko lan-programetan hezkidetza sartzen duten ikastetxe formalek eta ez-formalek kopurua handitzea. 1.7. Komunikabide sozialetan bi sexuen ordezkaritza orekatua eta irudi plurala sustatzen duten programen eta edukien kopurua handitzea, edertasun-kanonetatik eta estereotipo sexistetatik at.

1. PROGRAMA: BALIO ALDAKETA

JARDUNAK



Genero-ikuspegia sartzea Tokiko Eskola Agenda 21en (hezkuntza formala):

- Ingurugelak sareko irakasleen trebakuntza sustatzea irakasle horien esku-hartzeak baterako hezkuntzatik egin daitezen.
- Ingurugelak sortutako plangintzetan eta materialetan genero-ikuspegia zenbateraino sartu den aztertzea eta hobetzeko proposamenak egitea.
- Ingurugelak sortutako materialetan genero-ikuspegia sartzeko tresnak egitea eta hedatzea.
- Tokiko Eskola Agenda 21en esparruan berdintasunaren eta iraunkortasunaren alorreko material espezifikoak egin behar ote diren aztertzea.

Genero-ikuspegia sartzea Sailaren mendekoak diren ingurumen-zentroetako plangintzan eta kudeaketan (hezkuntza ez-formala):

- Sailaren mendeko ingurumen-zentroak kudeatzen dituzten langileek emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorreko jakintzak dituztela bermatuko duten neurriak hartzea.
- Genero-ikuspegitik begiratuta aztertzea ingurumen-zentroetako programazioa eta edukiak, eta hobetzeko neurriak proposatzea.
- Berdintasunaren eta iraunkortasunaren alorreko edukiak edota erakusketa espezifikoak sartu behar ote diren aztertzea.

- Genero-ikuspegitik begiratuta aztertzea IHITZA hezkuntza-aldizkariaren edukia, eta, hala badagokio, hobetzeko neurriak eta aldaketak txertatzea.

- ESKOLA EKOBAROMETROA berrikustea eta aldaketak proposatzea genero-ikuspegia sar dezan.

- INGURUMENEN HEZKUNTZA PLANA berrikustea eta Plan horretan genero-adierazleak sartzea.

- Sailak parte hartzen duen bestelako prestakuntza-proiektuak aztertzea, eta, hala badagokio, hobekuntza-neurriak proposatzea genero-ikuspegia sar dezaten.

- Informazioa hedatzea eta Saileko langileek gizonen eta emakumeen arteko berdintasunarekiko konpromisoa sustatzeko ekimenetan parte hartzea.

- Saileko eta hari atxikitako Sozietate eta Erakundeetako langileek (bereziki gizonak) eredu maskulino tradizionala zalantzan jarriko duten eta berdintasunarekin bat datozen portaerak garatuko dituzten jardunetan eta prestakuntzan parte har dezaten sustatzea.

- Neurriak hartzea Sailak garatzen dituen publizitate-kanpainak bi sexuen irudi anitza susta dezaten, estereotipo sexistak alde batera utzita.



- Balio-aldaketa eta emakumeen ahalduntzea sustatzen dituzten beste proposamen eta foro batzuetan parte hartzea (berdintasunerako foroa...)



2. PROGRAMA: AHALDUNTZE PERTSONALA LAGUNTZEA

2.1. helburu estrategikoa	Emakumeen autoestimua konpontzen eta garatzen laguntzea.
Helburu operatiboak	2.1.2.Emakumeen eta beren ekarpenen gizarte-aitorpena handitzea. 2.1.3.Mugimendu feministak eta emakume-elkarteek gizarte-hobekuntzari egindako ekarpena hobeto aitortzea.

2. PROGRAMA: AHALDUNTZE PERTSONALA LAGUNTZEA

JARDUNAK

- “Portuaren historia” argitalpenean aztertzea emakumeek eremu horretan zuten zeregina eta egindako ekarpena aztertuko duen azterketa sartzeko aukerarik ote dagoen aztertzea.
- Trenaren sektorean emakumeak aitortzeko lanean aurrera egitea informazioa eta esperientziak bilduz (aipamena aldizkarian, elkarrizketetan, eta abar).
- Emakumeei buruzko informazioa biltzea Euskotrenen.
- Parte hartzeko bideak ahalbidetzea Sail honek sustatzen dituen parte hartzeko prozesuetan mugimendu feministaren nahiz Sail honen eskumen-eremuan lanean ari diren emakume-elkarteen ekarpenak biltzeko.

3. PROGRAMA: AHALDUNTZE KOLEKTIBOA LAGUNTZEA

3.1. Helburu estrategikoa.	Emakumeen laneratzea, lan baldintzak eta mailaz igotzeko aukerak hobetzea, taldeen eta egoera aniztasuna kontuan hartuta.
Helburu operatiboak	3.1.1.Emakume-taldeen jarduera- eta okupazio-tasa handitzea, kalitatezko lanpostuetan (mugagabeak eta lanaldi osokoak) parte hartuz. Ildo horretatik, lehentasuna izango du, batetik, zientzian, teknologian, ekonomian eta finantzetan emakume ikerlarien kopurua handitzeak, eta, bestetik, teknologiako sektore aurreratu eta trinkoenetan emakume langileen kopurua handitzeak. 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.
3.3. Helburu estrategikoa.	Emakumeek gizarte-baliabideak eskuratzeko aukera hobetzea, batez ere erabilera-desberdintasun handia duten horietan, eta askotariko diskriminazio-egoerei arreta handia jarritz.
Helburu operatiboak	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. 3.3.4.Kirol-baliabideak eskuratzen dituzten emakumeen kopurua eta horien gogobetetze-maila hobetzea, egoera- eta behar-aniztasuna aintzat hartuta.



3. PROGRAMA: AHALDUNTZE KOLEKTIBOA LAGUNTZEA

JARDUNAK

- Enpresaburuei zuzendutako sentsibilizazio- eta sustapen-ekintzak egitea, oso emakume gutxi dauden lanbideetan emakumeen kontratazioa zailtzen duten genero-estereotipoak desagerrarazteko.
- Emakume gutxi dauden lanbideetan emakumeen kontratazioa sustatuko duten jardunak egitea.
- IKSren erabilerari buruzko prestakuntza arautua berrikustea eta jardunak proposatzea genero-ikuspegia sartzeko prestakuntza horretan (prestatzaileen prestakuntzan...)
- Sareginen, neskabilen eta paketatzen aritzen diren emakumeen lan-baldintzak hobetzea Sail honen eskumenekoak diren azpiegiturei dagokienez.
- Garraio publikoari dagokionez emakumeek dituzten premia espezifikoak aztertzea eta neurriak proposatzea garraio publikoa emakumeen premietara egokitzeke.
- Diagnostiko bat egitea kirol-portuetan emakumeek eta gizonen egiten duten erabilera desberdinari buruz.
- Neurriak proposatzea kirol-portuetarako sarbidea duten emakumeen kopurua igotzeko eta haien gogobetetze-maila igotzeko.
- Kirol-portuei erantsitako instalazioak aztertzea eta ikustea instalazio horiek emakumeen nahiz gizonen premietara egokitzen ote diren, eta hobetzeko neurriak proposatzea.
- Emakumeek kirol-taldeetan parte har dezaten sustatzea.
- Euskotrenen enplegu-eskaintza guztietan sartzeko enpresak aukera-berdintasunari eta emakume gutxi dauden postuetan emakumeak kontratatzea sustatuko duten jardunei dagokienez enpresak hartutako konpromisoa (berdinketa hausteko klausula)
- Jardunak gehitzea genero-ikuspegia sartzeko ETren laneko osasunaren arloan.
- ETko bezeroei bideratutako gogobetetze-inkestan (eta ustiapenean eta interpretazioan) item batzuk gehitzea. Item horiek emakume erabiltzaileen gogobetetze-mailari buruzko informazioa emango dute.



4. PROGRAMA: AHALDUNTZE SOZIALA ETA POLITIKOA LAGUNTZEA

4.1. helburu estrategikoa	Emakumeen elkarten mugimenduak sustatzea eta emakumeak horietan parte hartzera bultzatzea.
Helburu operatiboak	4.1.2 Elkarte-mugimenduetan, alderdi politikoetan, sindikatuetan eta enpresa-elkarteetan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea. 4.1.4 Egitarauetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko helburuak dituzten erakunde sozialen kopurua handitzea
4.2. Helburu estrategikoa	Erabaki eta eragin guneetan emakumeen presentzia eta partaidetza handitzea
Helburu operatiboak	4.2.1. Sektore publikoko zuzendaritza-postuetan emakumeen presentzia handitzea, bereziki, desoreka handiena dagoen alorretan. 4.2.3 Elkarte-mugimenduko, irabazi asmorik gabeko erakundeetako, erakunde politikoetako, sindikatuetao eta enpresa-erakundeetako erabaki-postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea.

**4. PROGRAMA: AHALDUNTZE SOZIALA ETA POLITIKOA LAGUNTZEA****JARDUNAK**

- Baliabideak ahalbidetzea garraioaren eremuko erakundeek berdintasuna sustatzeko jardunak sar ditzaten bultzatzeko.
- Baliabideak ahalbidetzea ingurumenaren eremuko erakundeek berdintasuna sustatzeko jardunak sar ditzaten bultzatzeko.

3.2.2. II. ARDATZA: GIZARTE ANTOLAKUNTZA ERANTZUNKIDEA

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

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

Erantzunkidetasunaren arabera, gizarteko pertsona guztiek hartu behar dute ugalketa eta ekoizpena, etxeko arloa eta arlo publikoa, zainketa eta sostengua neurri berean eta balio berarekin zaintzeko eta beren gain hartzeko konpromisoa. 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. Planean (X. Legealdirako Jarraibideak) ezarritako programak eta helburuak erreferentziatzen hartuta, Ingurumen eta Lurralde Politika Sailak bere jardunak proposatzen ditu honako Programa, Helburu Estrategiko eta Helburu Operatibo hauetan:

5. PROGRAMA: *ERANTZUNKIDETASUNA ETA DENBORAREN ERABILERA BERRIAK.*

5.1 Helburu estrategikoa: Erantzunkidetasuna eta zaintzaren etika bultzatzea.

Helburu operatiboak:

- 5.1.2. Uztartzeko neurriei heltzen dieten gizonen ehunekoa handitzea.
- 5.1.3. Genero-aldea murriztea, gizonen eta emakumeen etxeko eta zaintza lanetan ematen duten denboran

5.2 Helburu estrategikoa: Emakumeen aisialdiaz gozatzeko eta autonomia/independentzia ekonomikoa lortzeko bideratutako denbora handitzea.

Helburu operatiboak:

- 5.2.1. Genero-aldea murriztea emakumeen eta gizonen aisialdiari eta bizitza sozialari eskaintzen dioten denboran.
- 5.2.2. Genero-aldea murriztea emakumeen eta gizonen lan ordaindurako eta prestakuntzarako ematen duten denboran, osoko lan-zama handitu gabe.

6. PROGRAMA: *KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA*

6.3 Helburu estrategikoa: Hirigintza-plangintza eta etxebizitzaren, espazio publikoen eta garraio bideen diseinua aldatzea uztartze erantzunkidea errazteko.

**Helburu operatiboak:**

- 6.3.1. Eguneroko bizimoduko jarduerak egiteko biztanleek joan-etorrietan ematen duten denbora murriztea.
- 6.3.2. Uztartze erantzunkidea eta pertsonen autonomia erraztuko duten hirigintza-plangintzako eta etxebizitzaren, espazio publikoen eta garraiobideen diseinuko irizpideak identifikatzea eta aplikatzea.

Jarraian, Ardatz honen plangintza bilduko da tauletan, eta jardunen deskribapena dagozkion helburu estrategikoetan bilduko da.

II. ARDATZA. GIZARTE ANTOLAKUNTZA ERANTZUNKIDEA

5. PROGRAMA: ERANTZUNKIDETASUNA ETA DENBORAREN ERABILERA BERRIAK

5.1. Helburu estrategikoa.	Erantzunkidetasuna eta zaintzaren etika bultzatzea.
Helburu operatiboak	5.1.2 Uztartzeko neurriei heltzen dieten gizonen ehuneko handitzea. 5.1.3 Genero-aldea murriztea, gizonen eta emakumeen etxeko eta zaintza lanetan ematen duten denboran.
5.2. Helburu estrategikoa.	Emakumeen aisialdiaz gozatzeko eta autonomia/independentzia ekonomikoa lortzeko bideratutako denbora handitzea.
Helburu operatiboak	5.2.1 Aisialdiari eta bizitza sozialari emakumeen eta gizonen eskaintzen dioten denboran dagoen genero-hesia murriztea. 5.2.2 Ordaindutako lanari eta prestakuntzari emakumeen eta gizonen eskaintzen dioten denboran dagoen genero-hesia murriztea, lan-karga globala areagotu gabe



5. PROGRAMA: ERANTZUNKIDETASUNA ETA DENBORAREN ERABILERA BERRIAK

JARDUNAK

- Gizonei informazioa eta laguntza ematea lana eta familia uztartzeko baimenak eta neurriak balia ditzaten, hala, seme-alabak, gaixoak edo menpekotasunak dituztenak zaintzeko aukera izan dezaten.
- Saileko eta Sail horri atxikitako enpresetako eta erakundeetako langileek uztartzeko baimenen eta neurrien jarraipena egitea hobetzeko neurriak sartzeko aukerarik ote dagoen balioesteko.
- Gizarte-antolakuntza erantzunkideari buruz sentsibilizatzea Sail honetan eta enpresa publikoetan.
- Genero-arraila aztertzea emakumeek eta gizonek kirol-portuetan ematen duten denborari dagokionez.
- Talde mistoetako jarduerak sustatzea ETSko langileen lan-ordutegitik kanpo, familia eta lana uztartzeko irizpideak kontuan hartuta.
- Lantaldeari eustea Giza Baliabideetako ordezkariekin eta egokitzen hartzen diren beste pertsona batzuekin. Lantalde horrek enpresak aplikatu beharreko uztartze-neurriak balioetsiko ditu, neurri bakoitzaren genero-inpaktua kontuan hartuta, eta horri buruzko proposamenak egitea.

6. PROGRAMA: KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA

6.3. Helburu estrategikoa	Hirigintza-plangintza eta etxebizitzaren, espazio publikoen eta garraiobideen diseinua aldatzea uztartze erantzunkidea errazteko
Helburu operatiboak	6.3.1 Eguneroko bizimoduko jarduerak egiteko biztanleek joan-etorrietan ematen duten denbora murriztea. 6.3.2 Uztartze erantzunkidea eta pertsonen autonomia erraztuko duten hirigintza-plangintzako eta etxebizitzaren, espazio publikoen eta garraiobideen diseinuko irizpideak identifikatzea eta aplikatzea.

6. PROGRAMA: KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA	
JARDUNAK	
➤	Emakumeek eta gizonek eguneroko bizitzan egiten dituzten ibilbideak aztertzea garraioaren plangintza hobetzeko eta uztartze erantzunkidea errazteko.
➤	Lurraldeko eta hirigintzako plangintzan uztartze erantzunkidea erraztera bideratutako irizpideak sartzea.
➤	ETSren proiektuei buruzko azterlanen edukia —sexuaren aldagaiaren araberako datuak eta azterketa biltzen ez dutenena— berrikustea eta egokia den kasuetan, hobetzeko proposamenak egitea.

3.2.3. III. ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA DESAGERRARAZTEA

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA:

4/2005 Legearen arabera, honako hau da **emakumeen aurkako indarkeria**: “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 halaber emakumea ekintza horiek egitearekin mehatxatzea, hertsapenak egitea edo askatasuna arbitrarioki kentzea, bizitza publikoan edo pribatuan”.

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.

VI. Planean (X. Legealdirako Jarraibideak) ezarritako programak eta helburuak erreferentziatatzat hartuta, Ingurumen eta Lurralde Politika Sailak bere jardunak proposatzen ditu honako Programa, Helburu Estrategiko eta Helburu Operatibo hauetan:

7. PROGRAMA: SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA.

7.1 Helburu estrategikoa: Indarkeriarik gabeko portaera-ereduak bultzatzea.

Helburu operatiboak:

- 7.1.1. Pertsonak euren sexuaren arabera maila handiagokoak edo txikiagokoak direla adierazten duen irudi eta eduki mediatiko oro kentzea, baita pertsonak sexu-objektu huts bezala aurkeztzen dituztenak edota emakumeen kontrako indarkeria justifikatzen, hutsaltzen edota bultzatzen dutenak ere.
- 7.1.3. Desberdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeriaren arteko lotura ikusarazten duten programetan eta jardueretan parte hartzen duten edo hura prebenitzeko ahaleginak egiten dituzten eta gatazkak indarkeriarik gabe konpontzea sustatzen duten pertsonen, batez ere mutilen eta gizonen, kopurua areagotzea.

7.2 Helburu estrategikoa: Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazioa eta ikerketa hobetzea.

Helburu operatiboa:

- 7.2.2. Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko eta haren adierazpenei buruzko jakintza hobetzea.

8. PROGRAMA: DETEKZIOA ETA LAGUNTZA.

8.2 Helburu estrategikoa: Emakumeen aurkako indarkeriaren biktima diren emakumeei babesa eta laguntza integrala bermatzea.

Helburu operatiboak:

- 8.2.3. Beren lantokian sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren aurkako prebentzio- eta laguntza-protokoloen estaldura duten pertsonen kopurua areagotzea.

Jarraian, Ardatz honetako plangintza bildu da tauletan, jardunen deskribapena dagozkien helburu estrategiko eta operatiboetan jasota.

III. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA DESAGERRARAZTEA

7. PROGRAMA: SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA

7.1. Helburu Estrategikoa.	Indarkeriarik gabeko portaera-ereduak bultzatzea.
Helburu operatiboak	7.1.1 Pertsonak euren sexuaren arabera maila handiagokoak edo txikiagokoak direla adierazten duen irudi eta eduki mediatiko oro kentzea, baita pertsonak sexu-objektu huts bezala aurkezten dituztenak edota emakumeen kontrako indarkeria justifikatzen, hutsaltzen edota bultzatzen dutenak ere. 7.1.3 Desberdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeriaren arteko lotura ikusarazten duten programetan eta jardueretan parte hartzen duten edo hura prebenitzeko ahaleginak egiten dituzten eta gatazkak indarkeriarik gabe konpontzea sustatzen duten pertsonen, batez ere mutilen eta gizonen, kopurua areagotzea.
7.2 Helburu estrategikoa.	Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazioa eta ikerketa hobetzea
Helburu operatiboak	7.2.2 Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko eta haren adierazpenei buruzko jakintza hobetzea.

7. PROGRAMA: SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA	
JARDUNAK	
➤	Sailak hedatutako eduki mediatikoak berrikustea eta pertsonak euren sexuaren arabera maila handiagokoak edo txikiagokoak direla adierazten duen irudi eta eduki oro kentzea, baita pertsonak sexu-objektu huts bezala aurkezten dituztenak edota emakumeen kontrako indarkeria justifikatzen, hutsaltzen edota bultzatzen dutenak ere.
➤	Sail honetan eta hari atxikitako enpresetan hedatzea eta sustatzea emakumeen aurkako indarkeriari buruzko kanpaina eta jardueretan parte hartzea.
➤	Emakumeen aurkako indarkeria baztertzearekin lotutako trebakuntza-ikastaroak eta-jardunaldiak hedatzea, bereziki gizonak azpimarratuz.
➤	Jokabide bortitzak eragiten dituzten estereotipoei eta gizarte- eta kultura-arloko iritziei buruzko prestakuntza proposatzea, horiek guztiak desagerrarazteko asmoz.
➤	Sail honen eskumenekoak diren portuetako leku arriskutsuak ezagutzeari dagokionez hobetzea eta ezagutza hori hedatzea.
➤	“Beldurraren mapak” Lurralde Antolamenduaren Sailean duten eragina aztertzea, eta Sail horren plangintzan leku publiko arriskutsuak murrizteko jardunak sartzea.
➤	“Beldurraren mapak” Lurraldeko Zati Planetan duten eragina aztertzea, eta Plan horien plangintzan leku publiko arriskutsuak murrizteko jardunak sartzea.
➤	IHOBE genero-indarkeriari buruzko prestakuntza eta, bereziki, jazarpen moralari, sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari buruzkoa, ematea orokorrean plantilla osoari, eta, prestakuntza espezifikoa ematea Aholkularitza Konfidentzial, Ikerketa Batzorde eta KSK gisa jarduten duten pertsonen

8. PROGRAMA: DETEKZIOA ETA ARRETA

8.2 Helburu Estrategikoa.	Emakumeen aurkako indarkeriaren biktima diren emakumeei babesa eta laguntza integrala bermatzea.
Helburu operatiboak	8.2.3 Beren lantokietan sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren kontrako prebentzio- eta arreta-protokoloen estaldura duten pertsonak gehitzea.

8. PROGRAMA: DETEKZIOA ETA ARRETA	
JARDUNAK	
✓ Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren alorreko araudia eta protokoloa hedatzea.	
✓ Sexu-jazarpenera eta jazarpen sexista prebenitzeko eta horrelako egoeretan arreta izateko protokoloa egitea EKPn	
✓ Sexu-jazarpenera eta jazarpen sexista prebenitzeko eta egoera horietan arreta izateko protokoloa behin betiko argitaratzea ETSn eta hari jarraipena egiteko metodologia ezartzea.	
✓ Sexu-jazarpenera eta jazarpen sexista prebenitzeko protokoloa egitea URAn.	
✓ Sexu-jazarpenera eta jazarpen sexista prebenitzeko eta horrelako egoeretan arreta izateko protokoloari jarraipena egiteko metodologia ezartzea IHOBE n.	
✓ Sexu-jazarpenera eta sexua dela medio jasaten den jazarpenera arautzea ETren Hitzarmen Kolektiboan indarreko araudian ezartzen denaren arabera, hutsegite mota eta dagokion zehapena aipatuz.	



✓	ETren Hitzarmenean txertatzea genero-indarkeriaren biktima diren langileen eskubideak, Genero Indarkeriari buruzko Lege Integralaren arabera.
✓	Genero-ikuspegia txertatzea ETren Indarkeriarik Ez! programan: datuak ikuspegi horretatik aztertuz, emakume langileengan eragin handiena duten kausak ezagutuz eta ekintza zuzentzaileak ezarriz.
✓	ETko emakume bidaiarien erreklamazioak aztertzea eta Zuzendaritzari proposamenak egitea.
✓	Iruzurraren aurkako zereginak egiten dituzten langileentzat programatutako segurtasun-jardunen barruan, emakumeengan duen eragin berezia aztertzea eta beharrezkoak diren jardun zuzentzaileak proposatzea.

4.- BERDINTASUNERAKO PROGRAMAREN KUDEAKETA EREDUA

Kudeaketa-eredua funtsezko elementuan eratzen da, eta haren helburua berdintasunerako antolamendu-egiturak indartzea eta dinamizatzea da, baita Sailaren legealdiko dokumentu-programan ezarritako helburuak benetan lortzeko beharrezkoa den plangintza-, egikaritze-, jarraipen- eta ebaluazio-lana ahalbidetuko duten lan-prozesu iraunkorrak sortzea ere.

Kudeaketa-eredu horren bitartez ahalbidetuko da Dokumentu-programa ezartzea, ezagutzea, haren jarraipena egitea eta hura ebaluatzea aurrerapenak eta lorpenak neurtuz.

4.1 URTEKO PLANGINTZA

X. Legealdi honetan Sailari atxikitako zuzendaritzek eta erakundeek berdintasunaren alorrean gauzatuko dituzten jarduerak bideratuko dituzten esku-hartze ildoak ezarriko ditu legealdiko Berdintasunerako Sailaren Programak. 2014. urtetik 2016. urtera bitarteko aldirako erreferentzia-esparrua da. Dokumentu honetan jarduera multzo bat aurreratu da helburuak eta proposatutako estrategiak eraginkor bihurtzeko.

Planifikatzeko, ezartzeko eta ebaluatzeko prozesu bat gauzatuko da urtero, eta horrek helburuak lortzen lagunduko du. Horretarako, honako irizpide hauek hartuko dira kontuan:

URTEKO PLANGINTZA
➤ Ingurumen eta Lurralde Politika Sailaren Berdintasunerako Sailaren legealdiko Dokumentu Programa urtero planifikatzeko erreferentzia-esparrua da; eta dokumentu-programa horretan X. legealdiko Sail honetako berdintasunaren alorreko jarraibideak, helburu estrategikoak, helburu operatiboak eta esku hartzeko jardunak ezartzen dira. ➤ Honako hauek dira urteko plangintzarako beharrezkoak diren edukiak: helburu estrategikoak eta operatiboak, ekintzak, kronograma, adierazleak, Zuzendaritzak edo erakunde arduratsuak, kalkulaturako aurrekontua, kudeaketa-sistema. Urtero erabakiko dira eduki guztiak. ➤ Hona hemen planak egiteko gomendatutako irizpideak: • Urtero egingo den dokumentu batean sistematizatzea legealdiko dokumentu-programa honetan ekitaldi horretarako ezarritakoa.

- Ekitaldi bakoitzean dagozkion helburu estrategiko eta operatiboen esparruan zer jardunetan esku hartuko den argitzea eta/edo zehaztea.
- Emaizten adierazleak ezartzea.
- Urte anitzeko plangintzan bildu ez diren, baina denbora-epe laburrago batean Sailak planifika litzakeen jardunak gehitzea.
- Ezartzeaz, lan-prozesuez, kronogramaz eta emaitzen adierazleez arduratuko diren erakundeak.

4.2. EZARTZEKO EGITURAK

Berdintasunerako Sailaren Programa Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legetik eta Berdintasunaren VI. Planetik eratortzen diren egiturekin kudeatuko da. Helburua da Programa ahalik eta eraginkorrena izatea eta berdintasun-politikak garatzea zuzendaritza guztietan, mainstreaming-aren printzipioari erantzunez. Estrategia gisa, Sailaren barruko eta beste Sail batzuekiko koordinazioa eta lankidetzat erabiliko dira. Parte hartzeko hiru modu identifikatu dira agenteen arabera: kargu politikoak, berdintasun-teknikaria eta Zuzendaritzen ordezkariak.

- **Kargu politikoak:** Ezinbestekoa da Programaren prozesu osoan (diseinatzerakoan, kudeatzerakoan eta ebaluatzerakoan) lidergoa eta partaidetza politikoa izatea. Horregatik, ezinbestekoa da Sail arteko Batzordean koordinatzea, informazioa trukatea, sektore-arloko ildo estrategikoak ezartzea eta jarraipena egitea. Era berean, gure ustez oso garrantzitsua da politikariek parte hartzea Sailean Sailaren Talde Teknikoan, horrek ahalbidetuko duelako politikariek parte hartzea berdintasun-politikak programatzeko, egikaritzeko eta ebaluatzeko fase guztietan.
- **Berdintasun-teknikaria:** Berdintasunerako Dokumentu Programaren motore teknikoa izateaz gain, Berdintasunerako Administrazio Unitatearen bitartez, Sailaren ikuspegi globala eta zeharkakoa emango da generoaren mainstreaming-a beteko dela bermatzeko. Horretarako, hiru egitura motatan parte hartuko du: bat, barrukoa, Sailaren Talde Teknikoa; beste bi, sail artekoak: Sail arteko Talde Teknikoa eta Eusko Jaurlaritzaren berdintasuneko teknikarien Sarea. Honako eginkizun nagusi hauek dituzte:

- Sail-mailan:

- Berdintasunerako planak edo programak proposatzea
- Genero-ikuspegia Sailaren jardun-eremuan sar dadin bultzatzea.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean aholkuak ematea Saileko langileei, bereziki generoaren araberrako inaktuaren aurretiko ebaluazioa egitearen inguruan.
- Saileko berdintasun-politiken garapenaren jarraipena egitea.

- Sail arteko mailan :
 - Berdintasunaren alorreko erakundeekin solasaldi teknikoak izatea eta Emakunderi atxikitako berdintasun-politiken koordinazio teknikorako organoetan parte hartzea.
 - Eusko Jaurlaritzaren Unitate Sarean parte hartzea berdintasunaren alorreko jardunak bultzatzen, Eusko Jaurlaritzarekin koordinatuta.

- ➔ **Zuzendaritzetako eta mendeko erakundeetako teknikarien ordezkaritza:** Sailaren zuzendaritzek **Sailaren Talde Teknikoan** ordezkatzeko duten pertsona bat dute eta haren eginkizun nagusiak dira, alde batetik, Sailaren berdintasunaren alorreko teknikariarekin koordinatzea prozesuaren fase guztietan, hau da, berdintasunaren alorreko jardunak planifikatzeko, ezartzeko eta ebaluatzeko faseetan; eta, bestetik, haien Zuzendaritzari fase horien berri ematea. Sailari atxikitako sozietate publikoek eta zuzenbideko erakunde publikoek ere badituzte ordezkariak.

1.- BERDINTASUNERAKO SAIL ARTEKO BATZORDEA		
Helburuak: Programa ezartzea eta haren jarraipena eta ebaluazioa egitea.		
Eginkizunak	Parte-hartzaileak	Funtzionamendua
- Programaren helburuak koordinatuko dituzte, haien jarraipena egingo eta lorpen-mailak kontrolatuko. - Neurri zuzentzaileak proposatuko dituzte eta haien ezarpena ebaluatuko dute. - Sail arteko Talde Teknikoaren proposamenak aintzat hartu eta aztertuko dituzte.	Titularra: Administrazio eta Lurralde Plangintzaren sailburuordea. Ordezkoa: Zerbitzu-zuzendaria–	Bi bilera urtean, Lehendakariak deituta

2.- SAIL ARTEKO TALDE TEKNIKO (SATT)

Helburuak: Sailen berdintasun-programak ondo garatzen ote diren jakiteko jarraipena egitea eta haien aplikazioa koordinatzea.

Eginkizunak	Parte-hartzaileak	Funtzionamendua
- Sailetako programen jarduerak koordinatuko dituzte, Berdintasunerako V. Planera egoki daitezen. - Neurri zuzentzaileak proposatuko dituzte eta haien ezarpena ebaluatuko dute. - Lantalde teknikoak antolatuko dituzte Gobernantzako neurriak garatzeko Eusko Jaurlaritzaren eremuan. - Helburuak kudeatuko dituzte, erantzukizunak zehaztuko dituzte eta sailaren programak diseinatzeko, haien jarraipena egiteko eta haiek ebaluatzeko tresnak eta metodologiak egingo dituzte.	Emakundeko teknikariak - Lankidetzaren arloa. Eusko Jaurlaritzako Sailetako berdintasun-teknikariak. Gai jakin batzuetarako dei daitezke generoaren alorreko adituak.	Gutxienez bi aldiz urtean.

3.- BERDINTASUNERAKO ADMINISTRAZIO UNITATEAK (BAU)

Helburuak: Berdintasunerako Sailaren Programa bultzatzea, hura garatzen laguntzea eta koordinatzea.

Eginkizunak	Parte-hartzaileak	Funtzionamendua
- Urteko plangintzetan bildutako ekintzak sustatuko ditu. - Programaren helburu operatiboak eta jardunak garatzeko prozedurak planifikatuko ditu. - Bermatuko du Programarako egiturak koordinatzen direla eta modu aktiboan hartuko du parte haietan. - Helburuen betetze-mailaren jarraipena egingo du. - Neurri zuzentzaileak proposatuko ditu eta haien aplikazioa ebaluatuko du. - Berdintasunerako Sailaren	Sailaren berdintasun-teknikaria	2014-2016 Etenik gabeko lana

Programaren berri emango du. Sailaren programazioak diseinatzeko, haien jarraipena egiteko eta haiek ebaluatzeko tresnak eta metodologia egingo du.		
--	--	--

4. BERDINTASUNERAKO TALDE TEKNIKOA (BTT)

Helburuak: Berdintasun Unitatearekin koordinatzea beren Zuzendaritzetan edo erakundeetan Berdintasunaren alorrean egindako jardunen komunikazioa, plangintza, jarraipena eta ebaluazioa.

Eginkizunak	Parte-hartzaileak	Funtzionamendua
- Berdintasunerako Administrazio Unitatearekin koordinatuko dira ekintzen betetze-mailari buruzko jarraipena eta urteko programa bakoitzaren plangintza jakinarazteko. - Berdintasunerako Administrazio Unitateak berdintasunaren alorrean egiten dituen proposamen teknikoak aztertuko dituzte, eta sektore-eraketa eta -ikuspegia adieraziko dituzte. - Beren zuzendaritzetan eta/edo atxikitako erakundeetan jakinaraziko dituzte Sailak erantzun beharko dituen legezko errekerimenduetatik eratortzen diren eta BAUK koordinatuko dituen jardunak.	Zuzendaritzetako eta/edo atxikitako erakundeetako teknikariak, beren arduradunek izendatuko dituztenak- Sailaren berdintasun-teknikaria	2014-2016 Etenik gabekoa

5.- EUSKO JAURLARITZAREN BERDINTASUNERAKO TEKNIKARIEN SAREA

Helburuak: Tresna eta metodologia komunak diseinatzeko berdintasun-politikak Eusko Jaurlaritzan ezartzeko alderdiak koordinatzeko.

Eginkizunak	Parte-hartzaileak	Funtzionamendua
Sareko lan teknikoa egingo dute, tresna metodologiko edo prozesu jakin batzuei buruzko ekintza koordinatua eskatuko duena, berdintasun-politikak	Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-teknikariak.	2014-2016 Etenik gabekoa

Eusko Jaurlaritzan planifikatzeko, ezartzeko eta ebaluatzeko faseetan.		
--	--	--

4.3. EBALUAZIO SISTEMA

Saileko berdintasun-politikek, azaldu den moduan, *generoko mainstreaming-aren* ezarpenak dakarren zehar-izaera dute. Ikuspegi horrek eragiten du ebaluazioa dokumentu-programan ezarri diren administrazio-unitate eta maila guztietan ere egin behar izatea.

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planerako diseinatu den ebaluazio-sistemarekin bat etorritz, Programa honek hainbat estrategia bateratuko ditu Ingurumen eta Lurralde Politika Saila legealdi honetan egiten ari den berdintasun-politikaren jarduera, lorpen eta inpaktuei buruzko hausnarketak egin ahal izateko. Horrez gain, Emakunderi emango zaio VI. Planaren eta 4/2005 Legearen ebaluazioari buruz lortzen den informazioa.

Hori guztia lortzeko, Berdintasunerako VI. Planean proposatutakoarekin bat etorritz, **lau ebaluazio mota** egingo dira, eta ebaluazio horiek Emakundek koordinatuko ditu:

1. Betetze-mailaren ebaluazioa.

Otsailaren 5eko 2/1988 Legearen 4. artikulua arabera, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak memoria bat egin beharko du euskal botere publikoen jardunari buruz emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean EAEn dagoen plangintzari dagokionez. Horregatik eta horretarako, Emakundek jarraipen-sistema mekanizatua eta telematikoa du, tartean sartutako administrazioen informazioa biltzea ahalbidetzen duena. Urtearen amaieran, baterako azterketa egingo da, EAEko administrazioek emandako informazio guztia aztertuko du, eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako plangintzari lotutako euskal botere publikoen jardunari buruzko memoria egiteko. Berdintasunerako VI. Plana ezartzeko denboraldia amaitzen denean, Emakundek Berdintasunerako VI. Planaren betetze-mailari buruzko ebaluazioa egingo du.

Ildo horretan, Ingurumen eta Lurralde Politika Sailak, ebaluazio horretarako gaitutako zerbitzu mekanizatuaren eta telematikoaren bitartez, edo jaso ditzakeen bestelako errekerimenduen bitartez, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean egindako jardunari buruzko informazio guztia emango du.

2. Koherentzia-ebaluazioa:

Metodologia kualitatibo baten bidez gauzatuko da, eta EAEko berdintasun-politiken dimentsioak eta errealitatea hartuko ditu kontuan. Jardunak gauzatzeaz gain, jardun horien eduki politikoen balioespena egingo du, baita jardunen kalitateari eta eraldatzeko gaitasunari buruzko hausnarketa ere.

Ingurumen eta Lurralde Politika Sailak ebaluazio honetan lagunduko du Emakundek horretarako abian jartzen dituen bide eta mekanismoen bitartez.

3. Prozesu-ebaluazioa:

Ezarpen-prozesua sakontzeari eta erakundean eta jardueretan hedatzeari erreparatzen dio ebaluazio horrek. Ebaluazio mota hau ikaskuntzan eta hobekuntzan oinarritzen da, eta erabakiak hartzeko garaian garrantzitsuak izango diren alderdi kualitatiboei buruzko informazioa emango du.

Ingurumen eta Lurralde Politika Sailak bere ebaluazioa emango du bere esperientzia espezifikoa oinarrituta, bere gogobetetzea dauden laguntza-tresnekin eta tresna horien erabilerari buruz duen ikuspegiarekin identifikatuz, hori guztia ebaluazio orokorrago batean txertatzeko.

4. Inpaktuaren ebaluazioa:

Emakunde buru izango duen ebaluazio horrek berdintasun-politikek dituzten ondorioak aztertuko ditu, bai espero direnak, bai espero ez direnak. Ingurumen eta Lurralde Politika Sailak, ezartzen diren bitartekoak erabiliz, horri buruz eskatzen diren datuak eta gogoetak emango ditu.

4.4.

PROGRAMAREN KOMUNIKAZIO SISTEMA

Funtsezkoa da berdintasun-politiken komunikazioa bere fase desberdinetan (plangintza, ezarpena, ebaluazioa) fase horiek ikusarazteko eta maila handiagoa emateko, bai sinbolikoki, bai praktikan. Horretarako, komunikazio-plan baten diseinua arautu nahi da ikusarazteko modu hori bideratzeko.

Plana diseinatzea, ezartzea eta ebaluatzea, Sailean gai honetan erantzukizuna dutenen erantzukizun politikoa eta teknikoa izateaz gain, gai horrek behar du Saileko pertsona guztiek, kargu politikoei eta teknikariei konpromisoa hartzea. Programa honen arrakasta Saileko pertsonen inplikazio-mailaren arabera izango da. Baina, horretarako

funtsezkoa da une bakoitzari buruzko informazioa izatea, informazioa trukatzeko bideak edukitzea eta ditugun asmoen, erronken eta aurrerapenen berri izatea.

Komunikazioaren ikuspegiari buruzko printzipio teoriko batzuk nabarmendu behar dira:

- Etengabeko prozesua da, berdintasun-politiken lanaren fase guztietan garatzen dena
- Prozesu hori funtsezkoa da berdintasun-planak behar bezala ezartzeko eta tartean sartutako pertsonak **dinamizatzeko eta inplikatzeko**.
- Horren ondorioz, **komunikazioko bide formalak eta egonkorrak** ezarri behar dira bi norabideetako eta/edo norabide askotako komunikazioa ezartzeko.
- Era berean, funtsezkoa da komunikatu nahi denari buruzko **mezuak eta edukiak** (parte hartzeko prozesuak, planak, legegintza-arloko ekimenei buruzko informazioa, jardunbide egokiak, eta abar) definitzea

Komunikazio-plana bi komunikazio moten arabera garatuko da:

Barne-komunikazioa.

Barne-komunikazioaren eginkizuna da **berdintasun-politikak diseinatzeko, kudeatzeko eta ebaluatzeko prozesuak** eta horien emaitzak jakitera ematea, planak Sailean ezartzeari buruzko etengabeko jarraipena egitea eta langileei informazio esanguratsua ematea langile horien ardurapeko ekintzak abian jartzen lagunduko dieten edukiei buruz.

Barne-komunikazioan ezinbestekoa da Berdintasun Unitateak planen ezarpenean parte hartzen duten egitura eta arduradun guztiak kontuan hartzea.

Xede den jendearen arabera barne-komunikazioaren hiru eduki mota bereiz ditzakegu:

Zuzenean inplikaturako egitura eta pertsonen (STT, Sail arteko Batzordearen Sailburuordetza, Berdintasunerako Administrazio Unitatea sartzen den Zuzendaritza) prozesu horietan lortu nahi diren helburuak ebaluatzeko, haiei jarraipena egiteko eta haiek programatzeko prozesuen hasierari eta amaierari buruz ez ezik, prozesu horien emaitzei buruz ere. Komenigarria da parte hartzeko prozesuen ondorioen berri ere ematea. Dena den, komenigarria da komunikazioa bi norabideetako eta/edo norabide anitzekoa izatea, Sailaren Talde Teknikoko pertsonen beren Zuzendaritzetan informatzeko aukera izan dezaten bereziki.

Zuzendaritzei eta arduradun politikoei: Sailei beren helburuak lortzen lagundu diezaiekeen informazio oro (esate baterako: berdintasunaren alorreko informazio-eskaintzaren berri ematea). Komenigarria da hori lortzeko komunikazioko bide egonkorrak —posta elektronikoko mezu bidez, barne-korrespondentzia bidez, eta abar— ezartzea dokumentuak eta informazioa partekatu ahal izateko.

Sail osoari: Genero-ikuspegia ezartzeko langile guztiek ezarri behar dutenez, komenigarria da, ahal den neurrian, berdintasun-planaren berri ematea, helburuei, lorpenei eta etorkizuneko jomugei buruzko informazioa emanez. Jakinarazpen orokor hori egiteko urtean bi une aipa daitezke (plangintza eta urteko ebaluazioa).

Kanpo-komunikazioa.

Kanpo-komunikazioaren helburua bikoitza da:

- ➔ **herritarrei jakinaraztea zer neurri hartzen ari diren berdintasunaren alorrean eta zer emaitza** lortzen ari diren; era horretan, informaziorako eskubidea bermatuko da eta berdintasun-politiken jarraipena egitea ez ezik, gizartearen inplikazioa ere sustatuko da.
- ➔ berdintasunerako **helburuak lortzea sustatuko duten komunikazio-ekintzak** egitea. Horrela, herritarren informazioa, sentsibilizazioa, inplikazioa eta parte-hartzea kanpo-komunikazioarekin lotutako helburu orokorrak izango lirateke.

Xede den jende bakoitzari zuzendu behar zaion komunikazio mota honako hau izan dateke:

Gizarteari, oro har: Diagnostikoei eta azterlan espezifikoiei buruzko datu garrantzitsuen berri eman dakioke, baita ezartzen ari diren esku-hartze sozialeko hiru ardatzetako ekintza garrantzitsuen berri ere. Bestalde, komunikazio-ekintzak egin daitezke, berdintasunari dagokionez gizartearen portaera aldatzera bideratuta dauden ekintzak, alegia. Esate baterako, funtsezkoa da erantzunkidetasuna sustatzeko.

Emakumeen elkarteei, berdintasunerako elkarteei, sektorekako gizarte-eragile protagonistei: Horiek guztiek berdintasunerako politketan inplika daitezzen eta lagundu dezaten bultzatzera bideratutako komunikazio-ekintzak egin daitezke, baita beste elkarte orokorrei eta/edo sektorekakoei ere.

Beste erakunde batzuei: Komenigarria da diseinatutako planei, betetzearen inguruko ebaluazioen emaitzei, jardunbide egokiei, emaitzei eta abarri buruzko informazioa trukatzeko.

Fasea	Helburua	Komunikazio mota	Hartzaileak	Bidea	Arduraduna	Data
PROZESUARI BURUZKO INFORMAZIOA	Prozesuaren faseak ezagutzera ematea.	Barne- komunikazioa: Sailean	Saileko politikariak eta teknikariak eta Sailari atxikitako erakunde publikoetan berdintasun- politikaren ardura dutenak.	Emaila-zirkularra: Zuzendaria Bilerak	➤ Zerbitzu Zuzendaritza eta Administrazio eta Lurralde Plangintzaren Sailburuordetza .	2013ko abendutik 2014ko otsailera
DIAGNOSTIKOARI BURUZKO INFORMAZIOA ETA PROGRAMA	Diagnostikoaren emaitza jakitera ematea Programaren egiturari eta edukiei buruzko informazioa ematea	Barne- komunikazioa: Sailean	Sailaren Talde Teknikoaren parte- hartzaileak Saileko politikariak eta teknikariak	Sailaren Talde Teknikoaren bilerak Bilerak beste agente batzuekin E-maila	Zerbitzu Zuzendaritza	2014ko martxotik maiatzera