

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANA

EMAKUNDE-EMAKUMEAREN
EUSKAL ERAKUNDEA
2018-2021



Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

AURKIBIDEA

1. Aurkezpena.....	3
2. Sarrera	4
3. Gobernu Programa	10
4. Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Plana	13
5. Emakunderen plangintza estrategikoa.....	22
5.1. Diagnostikorako datu garrantzitsuak	22
5.1.1. Emakunde: barneko plangintza eta gizartearen pertzepzioa	23
5.1.2. Gobernu ona herri administrazioetan	24
5.1.3. Emakumeak ahalduntzea.....	27
5.1.4. Eraldaketa ekonomikoa eta soziala	30
5.1.5. Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak	33
5.2. Helburu estrategikoak	37
6. Planaren kudeaketa sistema	40
6.1. Plangintza, jarraipen, komunikazio eta aurrekontu-egite sistema.....	40
6.2. Plana inplementatzeko egiturak	44

1. AURKEZPENA



2018-2021erako Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Planak Emakunderen estrategia zehazten du XI. Legealdirako Gobernu Programan eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean emakumeen eta gizonen berdintasun-arloan ezarrita dauden konpromisoak egikaritzeko.

Emakundeko Berdintasun Plana bat gehiago da Eusko Jurlaritzaren sailetan, foru-aldundietan eta EAEko udaletan indarrean dauden berdintasunerako 100 plan baino gehiagoren artean, berorietan gauzatzen delarik Berdintasunerako VII. Planaren hedapena eta garapena.

Hogeita zazpi helburu estrategikok eratzen dute Legegintzaldiko Plan hau eta 2018-2019 eta 2020-2021eko biurteko planen arabera praktikan jarriko diren jarduketan bitartez hedatuko dira. Helburu estrategiko guzti horien artetik lau lehentasunezko helburuak dira Emakunderentzat, zerkusia baitute EAEko emakume eta gizonen berdintasunerako politiken lidergoarekin, emakumeen solaskidetzaz sozio-politiko handiagoarekin, soldata-diskriminazioa ezabatzearekin eta emakumeen kontrako indarkeriari erakundeetatik emandako erantzuna sendotzearekin.

Dokumentu honek –horretan datza bere balioa– Emakundek bultzatzen dituen politikak planifikatzeko, lehenesteko eta eskuragarri egiteko tresna egokia izateaz gainera, politika horiek eraginkorrak eta eraldatzaileak izateko beharrezkoa den konpromiso politikoa adierazten du, hori baita esku-hartze publikoaren xedea eta erronka emakume eta gizonen arteko berdintasunaren arloan.

Izaskun Landaida Larizgoitia

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria

2. SARRERA

Emakundeko emakumeen eta gizonen berdintasunerako Plan hau XI. Legealdirako erakundeko emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak planifikatzeko esparru-dokumentua da.

Dokumentu honen bidez Emakundek emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 15. artikuluan xedatzen denari erantzuten dio:

«15.1 artikulua. Legegintzaldi bakoitzean (...), Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onetsi behar du. Plan horretan, hain zuzen, euskal herri-aginteeek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dira».

Plan hori, XI. Legealdirako, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana da, Jaurlaritzaren Kontseiluak 2018ko ekainaren 19an onartua.

«15.2 artikulua. Aipatutako (...) jarraibideak eta gidalerroak garatzeari dagokionez, Eusko Jaurlaritzaren sail bakoitzak bere planak edo jarduketak-programak egingo ditu».

Plan edo jarduketa-programa hori, Emakunderen kasuan, orrialde hauetan aurkezten den dokumentua da, organismo honi baitagokio bere eskumen-esparrutik irizten dion esku-hartze estrategia zehaztea 2018-2021 aldian gauzatuko diren emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak egikaritzeko.

AURREKARIAK

Emakundeko emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Plana ez da plangintza-dokumentu isolatu bat, baizik eta organismoan jada sendotutako ibilbidearen esparruan hartzen du zentzua, izan ere, legealdi bakoitzerako berdintasun-arloan Eusko Jaurlaritzak ezarritako gidalerroak jarraituz, esku-hartzea egituratzen eta arautzen duten planen inguruan artikulatzen baita. Nolanahi ere, Plan honen aurretik X. Legealdirako egindakoa zegoen arren eta azken horren eta aurreragoko beste batzuen ikaskizunak txertatzen baditu ere, bi elementu gehitzen ditu berdintasun-politika publikoen kontzeptu berri batekin zerikusia dutenak, betiere, inpaktu handiagoa izan dezaten:

- ▶ Emakundeko emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Plana Eusko Jaurlaritza osoa inplikarazten duen plangintza-prozesu baten parte da. Horrela, Emakundek berdintasunaren arloan XI. Legealdirako egindako plangintza Sail guztietako eta berorien organismo publikoetako eduki-egitura erkide batetik abiatuta egin da; horrek ikusgarritasun eta balio handiagoa ematen dio egindako lanari, hura homogeneousatzeaz eta izaera sistemikoa emateaz gainera, instituzio guztian erkidea den –eta jarraipena egin dakiokkeen– plangintza- eta eraldaketa-prozesu baten parte den neurrian.
- ▶ Emakundeko emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Planak zuzeneko loturak ditu XI. Legealdirako Gobernu Programarekin eta emakumeen eta gizonen Berdintasunerako VII. Planarekin. Beste programazio aldi batzuekin alderatuta Plan honek duen konexio estuagoak areagotu egiten ditu bere intzidentzia-ahalmena eta koherentzia. Izatez, Plan honen lehentasunezko helburuak Gobernu Programak XI. Legealdirako hartutako konpromisoak dira, eta gainerako helburuek, berriz, VII. Planeko programa eta helburuekin dute zerikusia. Helburuen bereizketa horren asmoa ez da kategoriak ezartzea, baizik eta lehentasunak, egindako plangintzaren orientazioak aurreikusitako inpaktua izan dezan.

DOKUMENTUAREN EGITURA

Emakundeko emakumeen eta gizonen berdintasunerako Planak ondorengo eduki-egitura du:

- ⇒ Lehen zatiak sarrera izaera du: dokumentua aurkezten da eta elaborazio-prozesuaren berri ematen da.
- ⇒ Bigarren blokean, Plan honek XI. Legealdirako Gobernu Programarekin eta EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. Planarekin dituen loturen berri ematen da xeheki.
- ⇒ Hirugarren zatian, berriz, 2018-2021 aldirako Emakunderen plangintza estrategikoa zehazten da. Informazio hori aurkezteko, lehenik eta behin, diagnostiko kuantitatibo labur bat egiten da, organismoak bere plangintza hedatzeko erabiliko duen abiapuntua identifikatzeko balio duena. Datu horiek Planean jasotako –eta diagnostikoaren ondoren identifikatzen diren– helburu estrategikoak azaltzea ahalbidetzen dute.
- ⇒ Azkenik, laugarren blokean, Planaren kudeaketa-sistemaren berri ematen da non sartzen baitira bertan parte hartzen duten egiturak, bai eta plana eraginkorra izateko aurreikusten den plangintza-, jarraipen-, komunikazio- eta aurrekontu-sistema ere.

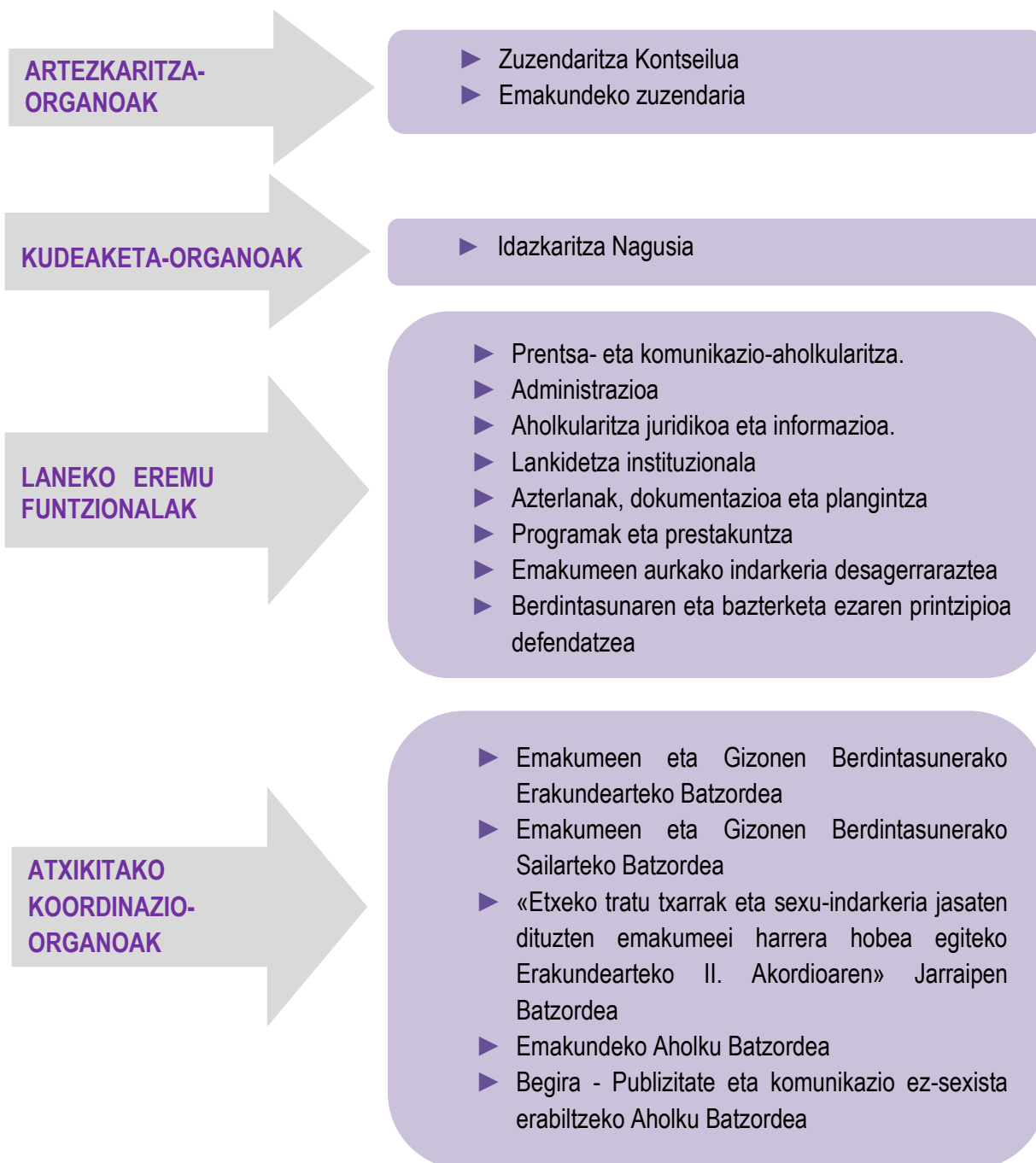
EMAKUNDEKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERTINTASUNERAKO PLANAREN ELABORAZIO PROZESUA

Plangintza honen elaborazioan, lan-prozesu arautu, batzaile eta faseen arabera jarraitu da; elkarrekin lan egin da, baina, batez ere, Emakundeko laneko eremu funtzionalen arabera taldeetan parte hartu da. Prozesua – ondorengo taulan aurkezten da, hiru hileko multzoetan– 2018ko maiatzean abiatu zen.

FASEA	DESKRIBAPENA	EMAITZA	2018 (HIRU HILEAN BEHIN)			
			1.H	2.H	3.H	4.H
1. FASEA: PRESTAKETA	<ul style="list-style-type: none"> Talde eragilearen eraketa eta lehen bilera Emakunden, Planaren prestaketarako lan-prozesuari bultzada emateko eta dinamizatzeke. Egutegia eta lan-egitarau bat ezartzea. Emakundeko kide guztiei Planaren elaborazio-prozesuaren hasiera eta haren ezaugarriak komunikatzea. Emakunderen Planaren elaboraziorako abiapuntuaren identifikazioa, bigarren mailako iturrien (txostenak, azterlanak, memoriak...) azterketatik abiatuta. 	<p>Plana elaboratzeko baldintzak sortzea.</p> <p>Egoeraren diagnostikoa egitea</p>				
2. FASEA: HELBURU ESTRATEGIKOAK IDENTIFIKATZEA	<ul style="list-style-type: none"> Informazio diagnostikotik abiatuta, Emakundeko zuzendaritza-taldeak legealdiko helburu estrategikoak identifikatu eta adostu zituen 2018-2021 aldirako. Erakundeko lan-eremuek informatu zuten eta taldeka kontrastatu zituzten 2018-2021 aldiko plangintza artikulatuko zuten helburu estrategikoak, helburu horiek behin betiko zehazteko. 	<p>2018-2021 aldirako helburu estrategikoak identifikatzea eta zehaztea.</p>				
3. FASEA: PLANAREN ELABORAZIOA	<ul style="list-style-type: none"> Aurreko faseetan bildutako informaziotik abiatuta, talde eragileak Emakundeko emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Planaren lehen zirriborro bat prestatu zuen, Eusko Jaurlaritzako Sail guztietarako ezarritako eredu bateratuan oinarrituta. Lehen zirriborroa kontrastatu eta hobetu egin zen organismoaren Zuzendaritzaren (kontraste politikoa) eta laneko eremu guztien (kontraste teknikoa) ekarpenetatik abiatuta. 	<p>Kontraste politiko eta tekniko horiek abiapuntutzat harturik Emakundeko emakume eta gizonen Berdintasunerako Plana elaboratu zen.</p>				
4. FASEA: KOMUNIKAZIOA	<ul style="list-style-type: none"> Emakundeko langile guztiei aurkeztu zitzaien Plana. Emakundeko Zuzendaritza Kontseiluan eta Aholku Batzordearen Osoko Bilkuran aurkeztu zen Plana. Planaren legealdirako lehentasunezko helburuak aurkeztu zitzaizkion Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko eta Sailarteko Batzordeari. Planari zabalkundea eman zitzaion herritarren artean Emakundeko webgunearen bitartez. 	<p>Plana gizarteratzea</p>				

EMAKUNDEREN EGITURA ORGANIKOA ETA FUNTZIONALA

Emakunde Lehendakartzari atxikitako organismo autonomo bat da. 1988an sortu zen «*emakumeen eta gizonen artean berdintasun erreal eta eraginkorra lortzeko, Euskadiko bizitza politikoaren, ekonomikoaren, kulturalaren eta sozialaren esparru guztietan*». Bere egitura organikoa eta funtzionala urriaren 31ko 214/2006 Dekretuak arautzen du, zeina otsailaren 4ko 6/2014 Dekretuak aldatu baitzuen.

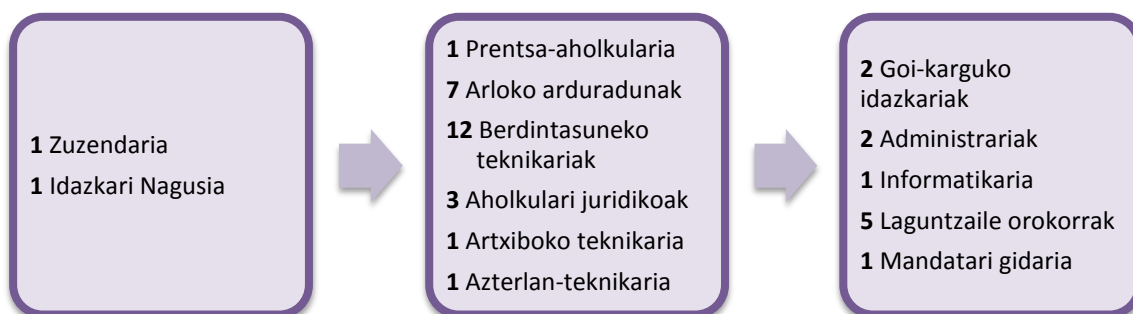


Emakundeko gobernu-organoak Emakundeko zuzendaria eta Zuzendaritza Kontseilua dira, zeinaren buru Lehendakaria bera baita. Emakundeko idazkari nagusiaren ardura izango da zortzi eremu funtzionalek garatuko duten kudeaketa, aipatutako eremu horietan banatzen eta antolatzen baitira lan-programak:

- ⇒ Prentsa- eta komunikazio-aholkularitza.
- ⇒ Administrazioa.
- ⇒ Aholkularitza juridikoa eta informazioa.
- ⇒ Lankidetzaren instituzionala.
- ⇒ Azterlanak, dokumentazioa eta plangintza
- ⇒ Programak eta prestakuntza.
- ⇒ Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea
- ⇒ berdintasunaren eta bazterketa ezaren printzipioa defendatzea

Emakundeko taldea, orotara, 38 pertsonak osatzen dute, 29 emakume eta 9 gizon, horietako gehienak berdintasunaren arloan ezagutza-maila altua egiaztatua dutenak. Zehatzago esanda, Emakundeko langile guztietatik 25 pertsonak 150 ordu baino gehiagoko prestakuntza dute berdintasunaren arloan, eta beste 8k nolabaiteko oinarritzko prestakuntza dute.

Teknikariek osatutako taldea da –eta, bereziki, berdintasun-arloko adituena– denetan ugariena.

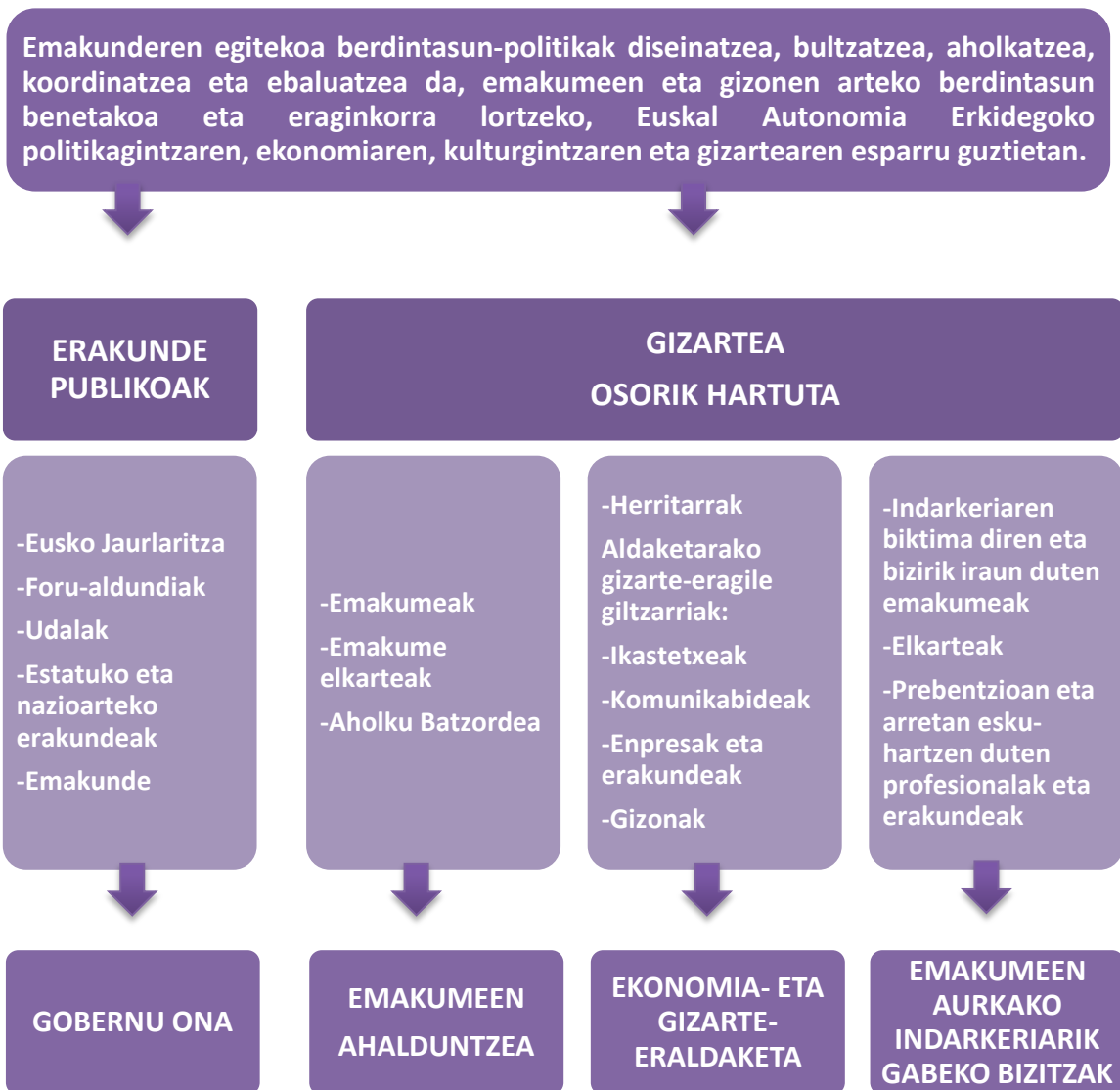


Bost dira Emakunderi atxikita dauden organoak, horietako hiruren xedea indarkeriaren biktima diren emakumeen arretarako eta berdintasunerako politika publikoen koordinazioa lideratzea da; laugarrena emakume elkarleen parte-hartzea bideratzeko organo bat da, eta bosgarrena, berriz, publizitate- eta komunikazio-arloko aholkularitza emango duen organoa.

EMAKUNDEREN EGINKIZUNA ETA LANEKO ESPARRUAK

Emakunderen egitekoa berdintasun-politikak diseinatzea, bultzatzea, aholkatzea, koordinatzea eta ebaluatzea da, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun benetakoa eta eraginkorra lortzeko, Euskal Autonomia Erkidegoko politikagintzaren, ekonomiaren, kulturgintzaren eta gizartearen esparru guztietan.

Horretarako, Emakunde bi jarduketa-eremu handitan lan egiten du: alde batetik, administrazio publikoekin aurrera daraman lana, berdintasunaren aldeko egiturak eta baliabideak sendotzeko eta politika publikoetan generoaren ikuspegia txertatzeko neurriak martxan jar daitezzen bultzatzeko; beste alde batetik, gizartearekin oro har egiten duen lana, emakumeen ahalduntzea bultzatuz, bai herritarren eta bai berdintasunaren aldeko eragile giltzarrien sentsibilizazioa sustatuz eta emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko lan eginez.



3. GOBERNU PROGRAMA

Eusko Jaurlaritzaren XI. Legealdirako Gobernu Programak 4 zutabe, 15 helburu estrategiko, 10 ardatz, 175 konpromiso eta 650 ekimen biltzen ditu. Helburu estrategiko horien artean dago **Euskadi genero-berdintasunaren alorrean Europako lehen lau herrialdeen artean kokatzea**. Europar Batasuneko Berdintasun Indizearen arabera, 2015ean EAE 69,3 puntutan zegoen, 1etik 100erako eskalan; hau da, Europako batez bestekoaren gainetik, 2010ean (68,8 puntu) eta 2012an (69,1 puntu) lortutako puntuazioen hobekuntza berresten zuela.

Jarraian, Emakunderi dagozkion Gobernu Programako konpromisoak eta ekimenak zehazten dira, guztiak ere Emakundeko emakume eta gizonen Berdintasun Planerako lehentasunezkoak diren helburu estrategikoekin lotzen direnak.

EMAKUNDEREN KONPROMISOAK ETA EKIMENAK XI. LEGEALDIRAKO	
145	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzea, garapen jasangarria lortzeko funtsezko
	<ol style="list-style-type: none">1. ekimena: Balio aldaketa sustatzea, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzeko.2. ekimena: Hezkuntza-sisteman berdintasunaren sustapena bultzatzea, Hezkuntza Sailarekin lankidetzan.3. ekimena: Berdintasunerako Gobernantza hobetzea, genero-berdintasuneko politikak sustatzeko eta koordinatzeko mekanismoak indartzuz.4. ekimena: Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana (2018-2021) egitea eta ezartzea.
146	Lan-eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzea
	<ol style="list-style-type: none">1. ekimena: Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea enpresa eta erakundeetan eta gizarte-eragileen artean, berdintasun-programen bidez, harik eta Euskadi berdintasunaren arloan Europako lehenengo lau herrialdeen artean kokatzea lortu arte.2. ekimena: Ordainsari-berdintasunean aurrera egiteko, enpresetako soldaten gardentasuna sustatzea eta soldata-diskriminazioari aurre egiteko neurri ekonomikoak eta sozialak bultzatzea.3. ekimena: Bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta profesionalaren arteko uztarketa sustatzea.
147	Emakumeen aurkako indarkeria errotik eraztea
	<ol style="list-style-type: none">1. ekimena: Gaur egungo berdintasunerako legeak emakumeen aurkako indarkeriaren arloan esku hartzeko aurreikusten duen esparru juridikoa eguneratzea, eta ebaluatzea ea egokia den lege-proiektu bat gauzatzea emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko.2. ekimena: Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztera bideratuta dauden sentikortze- eta prebentzio-jarduketak indartzea, zeinak gizarte osorako diren, baina bereziki gazteengan duten eragina.3. ekimena: Biktimen ordain ekonomiko eta moralerako eta gizarte-onespenerako neurri zehatzak txertatzea.4. ekimena: Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimenganako arretaren efizientzia eta eraginkortasuna sustatzea, erakundearteko koordinazioaren bidez.5. ekimena: Emakumeen aurkako indarkeria modura ezagutzen dugun gizarte-izurri horri aurrea hartzeko hautemate goiztiarreko planak ezartzea6. ekimena: Gizarteratzeko eta laneratzeko berariazko programak gauzatzea, biktimei indarkeriarik gabeko bizitza berri bat hastea ahalbidetzeko.7. ekimena: Plan integral bat abiaraztea, adingabekoen aurkako genero indarkeria prebenitzeko, haren kontra babesteko eta eragindako kaltea konpontzeko.

Era berean, berdintasuna sustatzeko XI. Legealdirako Gobernu Programan jasotako beste hainbat motatako konpromisoak eta ekimenak ere jasotzen dira, Emakunderen zuzeneko eskumenak ez badira ere, gure Planaren bidez haiek betetzen laguntzeko.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNA SUSTATZEKO GOBERNU PROGRAMAN JASOTAKO KONPROMISOAK ETA EKIMENAK, EMAKUNDEKO BERDINTASUN PLANEAN BILTZEN DIRENAK	
2	Enpleguaren Plan Estrategikoa onartzea 2017-2020 aldirako
1. ekimena: Enpleguaren Plan Estrategikoa onartzea 2017-2020 aldirako. Enpleguari buruzko Plan Estrategiko horrek alderdi hauek hobetzeko neurriak hartuko ditu: gazteentzako enplegua; emakumeak lan- eta ekonomia-jardueran sartzea; tokiko eta eskualdeko enplegu-planen bidezko laneratzea; enplegurako prestakuntza; ekintzailatza; ETEei eta pertsona autonomoei sostengua ematea; tokiko merkataritza eta enpleguaren sorkuntzan bereziki trinkoak diren eraikuntzako «Renove» programak finkatzea.	
10	Laneko osasuna eta segurtasuna eta berdintasuna sustatzea
3. ekimena: Soldata-diskriminazioa borrokatzea eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginokorra bultzatzea lan-eremuan	
55	Gizarte-erantzukizuna zaintzea kontratazio publikoan
1. ekimena: Klausula sozialak txertatzea kontratazio publikoko prozesuetan, apirilaren 7ko 3/2016 Legeak (kontratazio publikoan gizarte-irizpideak txertatzeari buruzkoak) zehaztuta bezala.	
58	Euskal enplegu publikoa erronka berrietara egokitzea
2. ekimena: Euskadiko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana –2016ko irailaren 6koa– garatzea.	
67	Ekitatea babestea osasun-arretan, arreta berezia jarririk genero-ikuspegian eta giza talde ahulenetan
5. ekimena: Osasun-arloko jarduketan guztietan genero-ikuspegia sustatzea, berdintasun-ezak saihesteko.	
92	Oreka, gizarte-kohesio, kulturartekotasun eta bizikidetzaren handiagoa lortzea gure ikastetxeetan
2. ekimena: Hezkidetzarako eta Hezkuntza Sistemaren Genero Indarkeriaren Prebentziorako Plan Zuzentzailea (2017-2020) garatzea.	
123	Kirola maila guztietan babestea eta kirola egitea sustatzea, osasuna, integrazio soziala eta berdintasuna bultzatzeko
5. ekimena: Emakumezkoen kirola espezifiko bultzatzea	
124	Turismoa erakartzen duten eta inguruan aberastasuna sortarazten duten kirol- ekitaldien antolakuntza babestu eta sostengatzea
1. ekimena: Kirola bultzatzea haren balio tradizionalak defendatuz: berdintasuna, integrazioa, tolerantzia, elkartasuna, indarkeriarik eza.	

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNA SUSTATZEKO GOBERNU PROGRAMAN
JASOTAKO KONPROMISOAK ETA EKIMENAK, EMAKUNDEKO BERDINTASUN PLANEAN
BILTZEN DIRENAK**

139	Familien eta haurren aldeko ituna
<p>4. ekimena: Dirulaguntzen, pizgarri fiskalen eta neurri eraginkorren sistema hobetzea erantzunkidetasunari eta familia eta lana bateragarriak egiteari dagokionez, hala lan-munduan, nola zainketen eta etxebizitzaren eremuan.</p> <p>5. ekimena: Erantzunkidetasunaren aldeko politika publiko eraginkorrak aplikatzea, sentikortzeko eta prestatzeko hainbat neurri erabiliz, zeinak ahalbidetuko duten etxeko eta zainketako lanak emakumeen eta gizonen artean banatzea eta lana eta familia bateragarri egiteko eta adingabeak zaintzeko beste laguntza-sistema batzuk aztertzea.</p>	

Informazio hau garrantzitsua da ulertzeko Gobernu Programaren XI. Legealdirako zer konpromiso eta ekimenekin egin behar duen bat Emakundeko emakumeen eta gizonen berdintasunerako Planak, zuzenean bere eskumenekoak direlako, bai eta Gobernu Programan jasotako berdintasuneko zein beste konpromiso eta ekimen espezifikorekin aritu behar duen elkarlanean, nahiz eta espresuki bere eskumenekoak ez izan.

4. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANA

[Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak](#) modu koordinatuan eta orokorrean jasotzen ditu euskal agintari publikoek 2018-2021 aldian berdintasunaren alorrean gauzatu duten jarduna orientatu behar duten esku-hartze lerroak eta irizpideak; beraz, [XI. Legealdirako Gobernu Programako](#) konpromisoekin lerrokatuta dagoen dokumentua da. VII. Plana Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak prestatu du baina bere elaborazioan partaide izan dira EAEko erakunde publikoak, gizarte-eragileak, emakume elkarteak eta feministak ere, emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 15. artikulua betetzeko.

Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako VII. Planaren **xedea** botere publikoei orientabideak ematea da, berorien jarduna, aurkezpenean aipatu den bezala, balioen aldaketarako lagungarri izan dadin. Balio aldaketa hori ezinbestekoa da giza garapen jasangarrirako, eta berarekin dakar hainbat balio berri sortzea eta finkatzea, androzentrismoaz, sexismoaz eta matxismoaz zeharkatuta egongo ez direnak; aitzitik, emakumeen eta gizonen berdintasuna, emakumeen giza eskubideak eta herritarren sustapena garatzea eta txertatzea ahalbidetzen duten printzipio filosofiko, etiko eta politikoez zeharkatuko dituzte.

VII. planean ezarritako **printzipioek** adierazten dute zein diren plan horrek inspiratutako eta orientatutako helburuen eta jardueren ikuspegi estrategikoak; **bermeek**, berriz, haien operatibotasuna eta inpaktua ziurtatzea bilatzen dute.



Helburu hori lortzeko, batetik, **Gobernu Onerako** 5 programa jasotzen ditu, 4/2005 Legeak ezarritako aginduak jasotzen eta zabaltzen dituztenak eta administrazio publiko osorako orokorrak direnak. Bestalde, 3 **ESKU-hartze ardatz** definitzen ditu berdintasunaren arloan, gizarte zuzenago eta berdinzaleago baterantz aurrera egiteko, jarraian grafikoki irudikatzen den bezala.

GOBERNU ONA

GOBERNU ONA

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

EMAKUMEAK AHALDUNTZEA

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

ESKU HARTZEKO ARDATZAK

EKONOMIAK ETA GIZARTE-ANTOLAMENDUA ERALDATZEA ESKUBIDEAK BERMATZEKO

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

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERARIK GABEKO BIZITZAK

Indarkeria prebenitzea, bizirik jarraitzen duten biktimak artatzea eta haiek izandako kaltea konpontzea

Egitura horretatik abiatuta, jarraian aurkezten dira VII. Planaren **programak eta helburuak** zeinetan Emakunde eskumenak dituen eta giltzarriak diren 2018-2021 aldirako Emakundeko emakume eta gizonen Berdintasunerako Plana marrazteko.

VII. Planak helburuetako bakoitzaren garapenean inplikatu gisa adierazitako organismoen arabera osatu dugu beheko koadroa:

Esklusiboki edo elkarrekin, Lehendakaritzari izendatutako helburua: Emakunde

Erakunde guztiei izendatutako helburua

Lehentasunezko helburua XI. Legealdirako

Gobernu Onerako programak eta neurriak		
I. PROGRAMA: KONPROMISO POLITIKOA	BG.1. Berdintasunari buruzko berariazko araudia onartzea eta garatzea.	BG1.1 Berdintasunerako berariazko araudia duten erakunde publikoen kopurua handitzea.
	BG.2. Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea.	BG2.1 Berdintasunerako berariazko aurrekontuak dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea. BG2.2 Berdintasunera bideratutako aurrekontua handitu duten erakunde publikoen kopurua handitzea.
	BG.3. Berdintasunerako plangintza eta horren ebaluazioa areagotzea eta hobetzea.	BG3.1 Berdintasunerako plan bat duten tokiko erakundearen kopurua handitzea. BG3.2 Berdintasunerako barneko planak dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea. BG3.4 Berdintasunerako plangintza-prozesuak hobetzea. BG3.5 Erakunde publikoek egindako berdintasun-planen ezarpen-, jarraipen- eta ebaluazio-prozesuak hobetzea. BG3.6 Berdintasunaren arloko kudeaketa publikoan kontuak ematea sustatzea, politiken ebaluazioaren emaitzetatik abiatuta.
	BG.4. Berdintasunerako organo eta unitate administratiboak sortzea eta indartzea.	BG4.1 Berdintasunean trebatutako teknikariak dituen unitate espezializatua duten sailen, erakunde autonomoen eta Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde publikoen kopurua handitzea. BG4.3 Berdintasunean trebatutako teknikariz osatutako berdintasun-organismo espezializatua duten sailen, erakunde autonomoen eta Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde publikoen kopurua handitzea. BG4.4 Berdintasuneko teknikarien egoera eta maila profesionala hobetzea. BG4.5 Posizio organiko egokia eta beharrezko aurrekontuko zuzkidura duten berdintasunerako unitateen kopurua handitzea.
II. PROGRAMA: BERDINTASUNE RAKO TREBAKUNTZA	BG.5 Erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, baita politikariak ere.	BG5.1 Beren prestakuntza-planetan berdintasunerako prestakuntza txertatzen duten erakunde publikoen kopurua handitzea. BG5.2 Jarduera politiko eta teknikora egokitutako berdintasunerako prestakuntza-ibilbideak diseinatzen dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea. BG5.3 Berdintasunera berariaz bideratzen ez diren baina genero-ikuspegia txertatzen duten prestakuntza-jardueren ehunekoa handitzea.
III. PROGRAMA: GENERO- IKUSPEGIA LANEKO PROZEDURETAN	BG.6 Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.	BG6.1 Azterlan eta estatistiketan sexu aldagaia zeharka sartzen duten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea. BG6.2 Azterlan eta estatistiketan sexu aldagaia zeharka sartzen duten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea. BG6.3 Emakumearen egoerari buruz eta/edo berdintasunaren arloan ikuspegi intersektionala gehitzen duten berariazko azterlanen kopurua handitzea.
	BG.7 Enplegu publikora sartzeko eta bertan mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetan berdintasunarekin lotutako edukiak txertatzea.	BG7.1 EAEko berdintasuneko teknikariak hautatzeko prozesuak, berdintasun-arloko berariazko prestakuntza eskatzen dutenak: ehunekoa handitzea. BG7.2 Emakumeen ordezkari txikia denean berdinketa hausteko emakumeen aldeko klausula bat duten enplegu publikoak lortzeko, hornitzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea. BG7.3 Beren gai-zerrendan berdintasunari buruzko edukiak dituzten enplegu publikoak lortzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea.

III. PROGRAMA: GENERO-IKUSPEGIA LANEKO LAN-PROZEDURETAN	BG.8 Komunikazioan berdintasuna txertatzea.	BG8.1 Hizkera ez-sexista erabiltzen duten EAeko aldizkari ofizialetan argitaratutako dokumentuen ehunekoa handitzea. BG8.2 Hizkuntzaren eta gainerako komunikazio-elementuen erabilera ez-sexista egiten duten euskal herri-administrazioen webguneetako edukien kopurua handitzea. BG8.3 Euskal erakunde publikoek erabiltzen eta berdintasunaren arloko lorpenak agerian jartzen dituzten komunikazio-euskarrien (memoriak, webguneak...) erabilera handitzea. BG8.4 Erakunde publikoek onartutako berdintasunaren arloko oinarriko dokumentuak guztientzako eskuragarri jartzea.
	BG.9 Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea.	BG9.1 Generoaren araberako eraginaren ebaluazioak egiten dituzten foru- eta toki-administrazioen kopurua handitzea. BG9.2 Generoaren araberako eraginari buruzko alde aurreko ebaluazioa duten arauen ehunekoa handitzea BG9.3 Berdintasuna sustatzeko neurriak dituzten arauen ehunekoa handitzea.
	BG.10 Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.	BG10.1 Aurrekontuak berdintasunean duen eraginaren aurretiko balorazioa egiten duten herri-administrazioen kopurua handitzea. BG10.2 Genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzeari dagokionez aurreratzeko jarduerak egiten ari diren herri-administrazioen kopurua handitzea.
	BG.11 Genero-ikuspegia txertatzea sektorekako eta zeharkako planetan.	BG11.1 Beren diseinu-, kudeaketa- eta ebaluazio-prozesuetan genero-ikuspegia kontuan hartzen duten sektorekako eta zeharkako planen ehunekoa handitzea. BG11.2 Berdintasunerako unitate edo eragile batek osatu eta ezarri dituen sektorekako edo zeharkako planen kopurua handitzea.
	BG.12 Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea.	BG12.1 Kontratu eta/edo dirulaguntzetan berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten eta betetzen diren ala ez kontrolatzen duten erakunde publikoen kopurua handitzea. BG12.2 Berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten kontratuen ehunekoa handitzea. BG12.3 Berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten dirulaguntzen, hitzarmenen eta beken ehunekoa handitzea.
IV. PROGRAMA: KOORDINAZIOA ETA LANKIDETZA	BG.13 Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzaren indartzea.	BG13.3 Berdintasunerako sailarteko koordinazio-egiturak dituzten Eusko Jaurlaritzako eta foru-aldundietako sailen eta departamentuen kopurua handitzea eta halakoetan parte hartzen duten arloen kopurua areagotzea. BG13.4 Nazioarteko lankidetzako guneak ugaritzea.
V. PROGRAMA: PARTE-HARTZEAREN ERAGINA	BG.14 Emakumeek eta gizonek zuzendaritza-organoetan edo organo pluripertsonaletan ordezkari izan dezaten sustatzea.	BG14.1 Emakumeen eta gizonen ordezkari izan dezaten kide anitzeko zuzendaritza-organoen ehunekoa handitzea. BG14.2 Emakumeen eta gizonen ordezkari izan dezaten epaimahaien edo antzeko organoen ehunekoa handitzea. BG14.3 Emakumeen eta gizonen ordezkari izan dezaten hautaketa-epaimahaien ehunekoa handitzea.
	BG.15 Kotsularako eta parte hartzeko guneetan genero-ikuspegia sartzea.	BG15.1 Berdintasunerako herritarren partaidetzako batzorde edo organo bat duten herri-erakundeak gehitzea. BG15.2 Beren osararen eta beren funtzio eta helburuen artean berdintasuna txertatzen duten kontseilu eta organoen kopurua handitzea. BG15.3 Emakumeek politika publikoetan parte hartzeko kontseiluen, organoen, plataformen eta parte hartzeko beste modu berriago batzuen eragina handitzea.

1. ARDATZA. Emakumeak ahalduzko programak eta helburuak

1. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUZKO PERTSONALARI ETA KOLEKTIBOARI LAGUNTzea	1.1 Giza garapen jasangarrirako emakumeek eta feminismoak duten zereginaren onarpena sustatzea.	1.1.1 Berdintasunaren arloko gizarte-aurrerapenean emakumeek eta feminismoak egindako ekarpenen agerikotasuna eta onarpena handitzea. 1.1.2 Gehien feminizatutako bizitzako eremuen gizarte-balioespena handitzea. 1.1.3 Emakumeek eta feminismoak bizitzaren eremu guztietan egiten dituzten lorpenak eta ekarpenak gizarte-komunikabideetan hedatzen laguntzen duten programen eta edukien kopurua handitzea. 1.1.4 Emakumeek eta feminismoak gizartean eta historian egindako ekarpenak beren hezkuntza-proiektuen edukietan txertatzen dituzten ikastetxeen kopurua handitzea.
	1.2 Emakumeen genero-kontzientzia, autoestimua eta autonomia garatzeko laguntza ematea.	1.2.1 Generoko berdintasun-ezek eta -diskriminazioek beren bizitzetan duten eraginaz jabetzen diren eta trebakuntza-prozesuen bidez beren autoestimuan eta autonomian aldaketak bultzatzen dituzten emakumeen kopurua handitzea. 1.2.2 Beren autonomia ekonomikoak norbere erabakiak hartzean duen eragina aintzat hartzen duten emakumeen kopurua handitzea. 1.2.3 Beren herritar-eskubideak ezagutzen eta horiek eraikitzen parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea.
	1.4 Baliabideak hobetzea, halako moldez non emakume guztien askotariko egoerek, esperientziak eta premiek beren aldaketan eragin dezaten, bereziki berdintasun gabezia handienak dituzten baliabideetan.	1.4.1 Generoaren arabera eten digitalak murriztea, teknologia berriak erabiltzen dituzten emakumeen kopurua handitzea; bereziki, nagusien artean eta horretarako zailtasunak dituzten taldeen artean. 1.4.2 Garraio eta ekipamendu publikoaren estaldurarekin pozik dauden emakumeen kopurua handitzea, bereziki landa-ingurunean, talde- eta behar-aniztasuna aintzat hartuta.
2. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUZKO SOZIALARI ETA POLITIKOARI LAGUNTzea	2.1. Gizarte- eta herri-mugimenduetatik berdintasuna sustatzea.	2.1.1 Emakumeen berdintasuna lortzearen alde lan egiten duten emakume elkarten kopurua handitzea. 2.1.2 Egitarauetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko helburuak dituzten erakunde sozialen kopurua handitzea. 2.1.3 Munduan emakumeen eta gizonen eskubide berdintasuna eta, bereziki, emakume babestuen eta migratuen eskubideak sustatzen dituzten emakume elkarten eta gizarte-erakundeen kopurua handitzea.
	2.2. Emakumeek gizartean parte har dezaten sustatzea, eremu eta gune guztietan.	2.2.3 Gizarte-, sindikatu-, enpresa- eta politika-erakundeetan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea. 2.2.4 Gizarte- eta politika-arloan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea, parte hartzeko formula eta/edo gune berrien bidez.
	2.3. Erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea.	2.3.1 Emakumeen presentzia indartzea ordezkari eta/edo ardura politiko publikoko postuetan. 2.3.2 Sektore publiko eta pribatuko enpresetako erabaki alorretan eta zuzendaritza postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea. 2.3.3 Elkarte-mugimenduko, irabazi asmorik gabeko erakundeetako – kulturaren, kirolaren eta aisialdiaren arlokoak barne-, erakunde politikoetako, sindikatu etako eta enpresa-erakundeetako erabaki postuetan eta guneetan dauden emakumeen kopurua handitzea. 2.3.4 Erabakiak hartzeko postuetan emakumeen eragina handitzera bideratutako babes- eta trebakuntza-programak ugaritzea.

II. ARDATZA: Eskubideak bermatu ahal izateko ekonomiak eta gizarte-antolamendua eraldatzeko programak eta helburuak

<p>3. PROGRAMA: BERDINTASUNA GIZARTEA ETA EKONOMIA ERALDATZEKO BEHARREZKO BALIOA DELA AITORTZEA</p>	<p>3.1. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna gizarte balioa dela onartzeko laguntza ematea.</p>	<p>3.1.1 Berdintasuna eta gizarte-aurrerapena lotzen dituzten pertsonen kopurua handitzea.</p> <p>3.1.2 Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-eza gizarte-arazo garrantzitsutzat hartzen duten pertsonen kopurua handitzea.</p> <p>3.1.3 Emakumeei eta gizonei bizitzako hainbat arlotan rol eta estereotipo bereziak esleitzen dizkieten ume, gazte eta helduen kopurua gutxitzea.</p> <p>3.1.4 Berdintasuna gizarte-balio modura sustatzearekin konpromisoa duten komunikabideen kopurua handitzea.</p> <p>3.1.5 Gizarte-komunikabideetan neskatoen, mutikoen, gazteen eta helduen presentzia orekatua eta aniztasuneko eta estereotipo sexistarik gabeko irudia sustatzen duten programen eta edukien kopurua handitzea bitzita sozialeko arlo guztietan.</p>
	<p>3.3. Antolaketaren eta enpresaren kultura berdintasunaren alde kokatzea</p>	<p>3.3.1 Kultura eta enpresa-praktikak berdintasunerantz aldatzeko ikuspegia txertatzen duten berdintasun-planak dituzten erakunde publiko, gizarte-agente, enpresa eta erakunde pribatuen kopurua handitzea</p> <p>3.3.2 Hitzarmen kolektiboetan, enpresa itunetan edota funtzio publikoaren arloko akordioetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa sartzen duten enpresen eta erakunde publikoen kopurua areagotzea</p> <p>3.3.3 Genero-ikuspegia duten kudeaketa aurreratuko sistemak txertatzen dituzten erakunde publiko, gizarte-eragile, enpresa eta erakunde pribatuen kopurua handitzea</p> <p>3.3.4 Berdintasunera bideratutako aldaketarako gogoeta- eta eragin-guneetan parte hartzen duten erakundeen eta enpresen kopurua handitzea</p>
<p>4. PROGRAMA: AUTONOMIA EKONOMIKOIA EMAKUMEENTZAT</p>	<p>4.1. Lanpostu gehiago eta hobeak sortzea.</p>	<p>4.1.1 Emakumeen jarduera- eta okupazio-tasa handitzea, beroriek kalitateko lanpostuetan parte hartzearen bitartez.</p> <p>4.1.2 Enplegua eta auto-enplegua sustatzen duten emakumeen kopurua handitzea.</p> <p>4.1.3 Emakumeek sustatutako enpresa-proiektu finkatuen, lehiakorren eta nazioartekoaren kopurua handitzea.</p> <p>4.1.4 Eremu akademiko, zientifiko, teknologiko, ekonomiko eta finantzarioetan emakume ikerlarien kopurua handitzea, eta sektore aurreratuetan eta teknologiak gehien erabiltzen dituztenetan emakume langileen kopurua handitzea</p> <p>4.1.5 Zainketaekin lotutako enplegu-sorguneak erabat garatzea, sektore horretan kalitateko enplegua sortuz</p> <p>4.1.6 Prekarietate-baldintza berezietan gauzatzen diren lan feminizatueta lan-baldintzak eta gizarte-estaldura hobetzea; besteak beste, zainketa lan ordainduetan eta lehenengo sektorean egiten direnetan.</p> <p>4.1.7 Genero-arrakala murriztea emakumeek eta gizonek ordaindutako lanean eta prestakuntzan ematen duten denboran, osoko lan-zama handitu gabe</p> <p>4.1.8 Emakumeen eta gizonen batez besteko urteko soldata gordinen arteko arrakala txikitzea, batez ere, alde handiena duten sektoreetan.</p> <p>4.1.10 Lantokietan sustapen profesionala izaten duten emakumeen ehunekoa handitzea, aldeztatik jakinarazitako prozesu gardenen bidez.</p>
	<p>4.2. Pobreziaren feminizazioa murriztea.</p>	<p>4.2.1 Pobrezia eta/edo bazterketa arriskuan edo egoeran dauden emakumeen ehunekoa murriztea.</p> <p>4.2.2 Ezkutuko ekonomian lan egiten duten emakumeen kopurua murriztea.</p> <p>4.2.3 Erakundeek eskainitako erantzunak eta baliabideak (zerbitzu sozialak eta gizarteratzekoak, ekonomikoak, osasuna, hezkuntza, kultura, enplegua, justizia, segurtasuna eta etxebizitza) pobreziako eta/edo bazterketako arriskuan edo egoeran dauden edota beharrian bereziak dituzten emakumeen beharretara hobeto egokitzea.</p> <p>4.2.4 Emakumeek beren bizi-ziklo osoan diru-sarreraren segurtasuna izatea bermatzera bideratutako hainbat proposamenei buruzko gogoeta-guneak sustatzea.</p>

5. PROGRAMA: ZAINKETEN EKONOMIA FEMINISTA	5.1. Sozialki onartzea zaintza-lanak ezinbesteko baldintza direla bizitzaren jasangarritasunerako.	5.1.1 Zainketa-lanak naturalki emakumeen ardura direla ukatzen duten eta horiek gizarte-premia bat direla eta horiek hornitzeko gizonak, erakundeak, enpresak eta erakunde publikoak eta gizarte zibila inplikatzeko beharrezkoa dela ulertzen duten gazteen eta helduen kopurua handitzea. 5.1.2 Eredu maskulino tradizionala zalantzan jartzen duten eta berdintasunarekin koherenteak diren eta zainketa-lanekiko konpromisoa duten jarrera eta portaerak dituzten gizon gazte eta helduen kopurua handitzea. 5.1.3 Gaur egun zainketarako dagoen arreta-eredua hazten ari den zainketen askotariko eskarira egokitzea aztertzea, erantzuna hobetzeko xedez, erantzunkidetasuneko eta zainketa-lanen onarpen sozial eta ekonomikoko ikuspegi batetik. 5.1.4 Eztabaida publikoa sustatzea, zertarako eta, gaur egungo eredu ekonomikoaren bidez, bizitzaren jasangarritasunean oinarritutako garapen-eredu bat bultzatzeko
	5.2. Ordaindu gabeko zainketa-lanak ikusaraztea eta horien balioa aitortzea.	5.2.1 Ordaindu gabeko zainketa-lanak azterketa makroekonomikoan txertatzea. 5.2.2 Ordaindu gabeko zainketa-lanak politika fiskaleko azterketan txertatzea.
	5.3. Zaintza-lanen antolakuntza sozial berri bat babestea, horien gaineko ardurak birbanatzeko	5.3.1 Generoen arteko desoreka murriztea emakumeek eta gizonak ordaindu gabeko zainketa-lanetan ematen duten denboran. 5.3.2 Haur eta gazteek zainketa-lanak egiten ematen duten denbora handitzea, mutilei arreta berezia jarritz. 5.3.3 Bateratze erantzunkideko neurriei heltzen dieten gizonen kopurua handitzea. 5.3.4 Bateratze-neurriei heltzeko gizonen eta emakumeek hautematen duten zailtasun-maila murriztea. 5.3.5 Amatasuneko eta aitatasuneko baimenak parekatzeko aukera sustatzea, berdinak eta besterenezinak izan daitezzen 5.3.6 Sektore pribatuko enpresen zainketako erantzunkidetasuna handitzea. 5.3.7 Administrazio eta enpresa publikoek hartutako bateratze erantzunkideko neurrien kopurua handitzea. 5.3.9 Herritarrei zuzendutako zerbitzu publikoen ordutegi-malgutasuna handitzea.

III. ARDATZA: Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak lortzeko Programak eta Helburuak

6. PROGRAMA: SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA	6.1. Indarkeria estrukturala eta kulturala murriztea.	<p>6.1.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko konpromisoa hartzen duten eta berorren defentsa sustatzen duten pertsonak gero eta gehiago izatea, batik bat adingabeez arduratzen direnak, edo adingabeentzako eredu direnak.</p> <p>6.1.2 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 aurkako indarkeria justifikatzen, hutsaltzen edota bultzatzen dutenak ere, hedabideetan agertzearen ondorioz berriro biktimizatzea saihesteko.</p> <p>6.1.3 Emakumeen kontrako indarkeriaren informazio-trataera hobetzea, genero-desberdintasuna indarkeria sortzen duen elementu gisa ikus eta aurkez dadin, eta emakumeak borrokaren eragile aktibo gisa.</p> <p>6.1.4 Berdintasun-ezaren 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.</p> <p>6.1.5 Emakumeen aurkako indarkeria-motei eta horiek berdintasun-ezarekin duten harremanari buruzko gizarte-pertzepzioa areagotzea, batik bat indarkeriaren modu zorrotz eta ezkutukoenei buruzkoa.</p>
	6.2. Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazioa, ikerketa eta prestakuntza hobetzea.	<p>6.2.1 Informazioa biltzeko eta homogeneizatzeko sistemak hobetzea, EAEn gertatutako emakumeen kontrako indarkeria kasuei buruzko datu eguneratuak izateko eta gai horretan parte-hartze publikoa hobetzeko.</p> <p>6.2.2 Emakumeen aurkako indarkeria eta haren adierazpenak hobeto ezagutzea.</p> <p>6.2.3 «Ez zaintzearekin» lotutako emakumeen aurkako indarkeria-motak ikertzea, bereziki adineko emakumeetan eta dibertsitate funtzionala dutenetan, hala familian nola erakundeetan.</p> <p>6.2.4 Indarkeriaren kontzeptualizazioari eta esku-hartzeetan horrek dituen ondorioei buruzko hausnarketa bultzatzea, indarkeria-mota berrietan arreta berezia jarriz.</p> <p>6.2.5 Emakumeen aurkako indarkeriaren biktima izanik bizirik geratu direnei arreta ematen esku-hartzen duten profesionalak prestakuntza iraunkorra, behar bestekoa eta eremu eta ardura-maila guztietara egokitutakoa jaso dezaten bermatzea.</p> <p>6.2.6 Beren esku-hartzean emakumeen ahalduntze pertsonala eta kaltea konpontzearen kontzeptua txertatzeko behar besteko trebakuntza duten profesionalen kopurua handitzea.</p>
	6.3. Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa sustatzea eta finkatzea	<p>6.3.1 Emakumeen aurkako indarkeriari aurrea hartzeko gazteekin egiten den lana ugaritzea.</p> <p>6.3.2 Emakumeen genitalen mutilazioaren eta praktika kulturelekin lotutako beste indarkeria-agerpen batzuen –adibidez, nahitaezko ezkontzak, behartutako abortuak eta antzutzak eta ustezko «ohorearen» izenean egindako delituak– prebentzioa sustatzea.</p> <p>6.3.3 Dibertsitate funtzionala duten emakumeen aurkako sexu-indarkeriaren prebentzioa handitzea.</p> <p>6.3.4 Emakumeen kontrako indarkeriaren arloko prebentzio- eta arreta-programen eta -neurrien eraginkortasuna hobetzea.</p>

7. PROGRAMA: KALTEA HAUTEMATEA, ARRETA EMATEA ETA KONPONTZEA	7.1. Emakumeen aurkako indarkeriaren hautemate goiztiarra handitzea.	<p>7.1.2 Esku-hartzeko eremu guztietan indarkeriaren detekzio goiztiarra handitzea, indarkeria psikologikoan arreta berezia jarritz.</p> <p>7.1.3 Informazio egokia jasotzen duten emakume biktimen kopurua handitzea, arreta integraleko prozesuaren aurretik, bitartean eta ondoren bere itzaropenei egokitutako erabakiak hartu ahal izan ditzaten.</p> <p>7.1.4 Edozer motatako indarkeria jasan duten eta zerbitzuak eta baliabideak goiz erabiltzea erabakitzen duten emakumeen kopurua handitzea, zerbitzu eta baliabide horietara heltzeko zailtasun handienak dituztenengan arreta berezia jarririk.</p>
	7.2. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta integrala bermatzea, ahduntzearen ikuspegitik, esku-hartze horretan nazioarteko estandarrekin bat eginez.	<p>7.2.1 Emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko baliabideen kalitatean, sarbidean eta hornikuntzan lurraldeen eta udalen arteko aldeak murriztea, batik bat landa-eremuko udalerrietan.</p> <p>7.2.2 EAEn dauden berariazko baliabide eta zerbitzuek gizakien salerosketaren biktima direla-eta artatzen dituzten emakumeen eta neskatuen kopurua handitzea.</p> <p>7.2.3 Beren lantokian sexu-jazarpenaren eta sexuagatik jazarpenaren aurkako prebentzio- eta laguntza-protokoloen estaldura duten pertsonen kopurua areagotzea.</p> <p>7.2.4 Arriskuan dauden taldeetan egoteagatik sortutako egoerei erantzuteko behar adinako baliabideak dituzten arreta-zerbitzuak gehitzea, ikuspegi intersektionaletik.</p> <p>7.2.5 Emakumeen aurkako indarkeriaren biktima diren seme-alaben berariazko premiak betetzeko baliabideak dituzten arreta-zerbitzuen kopurua handitzea, ikuspegi intersektionaletik.</p> <p>7.2.6 Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimen premia ekonomikoen estaldura bermatzea.</p> <p>7.2.7 Indarkeriaren biktimen babes handitzea, baita autobabesa eta komunitatearekin egindako lana ere, arreta integraleko prozesuaren fase guztietan.</p> <p>7.2.8 Behar duten kasuetan, emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei etxebizitza bat izan dezaten bermatzea, berariaz egokigarritasunaren printzipioa erabiliz.</p> <p>7.2.9 Behar duten kasuetan, emakume biktimen eskura jartzen diren enplegu-baliabideak handitzea, haien laneratzea sustatzeko.</p> <p>7.2.10 Sexu-indarkeriako kasuetan arreta emateko sistemaren erantzuna hobetzea.</p>
	7.3. Kaltearen ordaina jasotzeko eskubidea bermatzea, hala norbanakoarena nola kolektiboa	<p>7.3.1 Bizirik atera diren biktimak eta haien seme-alabak erabat osatzen laguntzeko baliabide publikoak ugaritzea, haietako bakoitzaren eta indarkeriak haiengan dituen ondorioen aniztasuna onartuz.</p> <p>7.3.2 Emakumeen aurkako indarkeriaren gaitzespena, biktimenganako errespetua – jazotakoa haien ahotik kontatuz, egia zabaltzen dela bermatzeko– eta bizitakoaren gizarte-onarpena –berriro biktimizatzea saihesteko– adierazten duten ekintza publikoen kopurua handitzea.</p> <p>7.3.3 Kaltea errepika ez dadila bermatzeko formulak aztertzea, arreta eragilean jarritz, emakume guztiek indarkeriarik gabeko bizitza izatea bermatzeko.</p> <p>7.3.4 Indarkeriak emakume biktimengan izan dituen ondorio guztiak kontuan harturik, neurriko kalte-ordain ekonomikoa jasotzeko eskubidea onartzea.</p>
8. PROGRAMA: ERAKUNDEARTEKO KOORDINAZIOA	8.1. EAEn emakumeen aurkako indarkeriari heltzen dioten erakundeen arteko esku-hartze koordinatua sustatzea.	<p>8.1.1 EAEn emakumeen aurkako indarkeriaren arloan dagoen araudia errealitate horri erabat ekiteko behar diren aurrerapen eta erronka berriei bat etorraraztea.</p> <p>8.1.2 Indarrean dauden erakunde arteko koordinazioko akordioak emakumeen aurkako indarkeriaren arloko araudira, tekniketara eta gizarte-aldaketetara egokitzea.</p> <p>8.1.3 Emakumeen kontrako indarkeria-kasuetarako prebentzio- eta arreta-protokoloak, egoera ezberdinetara egokituta daudenak: horrelako protokoloen estaldura duten biztanle kopurua gehitzea.</p>

5. EMAKUNDEREN PLANGINTZA ESTRATEGIKOA

Apartatu honetan Emakunderen plangintza estrategikoa deskribatzen da. Horretarako, lehen apartatuan, diagnostikorako datu garrantzitsuak adierazten dira, eta bigarren apartatuan, Emakundek XI. Legealdirako dituen helburu estrategikoak identifikatzen dira, bai lehentasunezkoak eta bai orokorrak, zein bere erreferentziako programazioarekin loturik.

5.1. DIAGNOSTIKORAKO DATU GARRANTZITSUAK

Jarraian aurkezten diren datuen helburua informazio erabilgarria eskaintzea da, Emakundek identifikatzeko modua izan dezan zer puntutan dagoen 2018-2021 aldirako bere esku-hartzeari ekiteko; horretarako aintzat hartu beharko dira bai emakume eta gizonen euskal gizartean duten egoera eta bai berdintasunerako politika publikoen eta Emakunderen lan-programen garapena.

Apartatu honetan aurkezten den informazioaren izaera kuantitatiboaren kariaz, erabili diren **iturriak** bigarren mailakoak izan dira, ondoren zehazten diren azterlan, memoria edo txosten publikoetatik abiatuta:

- ▶ 2016 eta 2017ko Zifrak txostena, Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruz. Emakunde.
- ▶ Emakumeen kontrako indarkeriari buruzko datu estatistikoaren azterketa eta interpretazioa EAEn. Datu estatistikoak 2017. Emakunde.
- ▶ Urteko txostena: EAEn 2016an indarkeria jasan duten emakumeei laguntzeko zerbitzuen eta baliabideen irismenaren gaineko datuak. Emakunde.
- ▶ Soldata-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoan. 2018. Emakunde.
- ▶ Emakume helduen ahalduzko-prozesuak Euskadin. Emakunde. 2013.
- ▶ EAE-ko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 legearen ebaluazioak, 2015».
- ▶ Emakunderen Berdintasun Plana X. Legegintzaldirako.
- ▶ Emakunderen Jarduera Memoria (2017).
- ▶ EAEko Emakumeen Elkarten Gida. Emakunde. 2016.
- ▶ Interes-taldeek Emakunderetikiko duten gogobetetzeari buruzko azterlana 2017.
- ▶ Emakumeen eta gizonen berdintasunaren gaineko balioak. 2018. Prospekzio Soziologikoen Kabinetea.
- ▶ Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legeak 10 urte. 2016. Prospekzio Soziologikoen Kabinetea.
- ▶ Emakunderen irudia, 2016. Prospekzio Soziologikoen Kabinetea.
- ▶ Ikuskerak 10. Familia 2017. Prospekzio Soziologikoen Kabinetea.
- ▶ Ikuskerak 9. Kultura Demokratikoa 2016. Prospekzio Soziologikoen Kabinetea.
- ▶ Emakumeen aurkako indarkeria Euskadin: Herritarren pertzepzioa eta iritziak. 2015. Prospekzio Soziologikoen Kabinetea.

- ▶ Etxeko lanari buruzko kontu satelitea 2013. EUSTAT.
- ▶ Familia, lana eta norberaren bizitza bateratzeari buruzko inkesta. 2016. EUSTAT.
- ▶ Pobreziari eta Gizarte Desberdintasunei buruzko Inkesta, 2016. Enplegu eta Gizarte Politika Saila.

Diagnostiko honetan aurkezten den **informazioaren antolakuntzari** dagokionez, hasteko, Emakunderen jarduketari eta organismo honetatik egiten den lanaren inguruko pertzepzio sozialari buruzko datuak ematen dira. Gero, hainbat apartatutan, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planeko zenbait esku-hartze esparru eta ardatzi buruzko beste informazio bat jasotzen da, zeinaren analisiak plan honetan jasotzen diren helburu estrategikoak legitimatzen baititu. Informazio guztia modu grafikoan eta eskematikoan aurkezten da, berorien irakurketa errazteko.

5.1.1.EMAKUNDE: BARNEKO PLANGINTZA ETA GIZARTEAREN PERTZEPZIOA

▶ EMAKUNDEKO EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUN PLANA (2014-2017):

- ⇒ Emakunderen barneko plangintzak sistematizazio maila altua izaten du, batez ere, urteroko plangintzak eta beroriei dagozkien ebaluazioak egiteari dagokion guztian. Oso prozesu operatibizatuak dira, erakunde guztia inplikatzan dutenak.
- ⇒ Urteko plangintzen zehaztaperen-maila oso altua eta egonkorra izan da, urtean 200 jarduketa baino gehiagokoa, non ekintzen % 60 administrazio publikoaren lanean genero-ikuspegia txertatzera zuzendu baitira, eta ekintzen gainerako % 40 gizartean berdintasunera bideratuko den aldaketa bat bultzatzera.
- ⇒ Gauzatze-maila oso altua da, urtean ekintzen % 85 baino gehiago egikaritzen baitira. Bertan behera utzitako ekintzen ehunekoa oso txikia da eta oso azpitik dago ekintza berrien edo planifikatu gabekoaren egunekoarekin alderatuta.

EMAKUNDE PLANA	EKINTZA PLANIFIKATUAK	ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAKO EKINTZAK	GIZARTEAREN EKINTZAK	GAUZATUTAKO EKINTZAK	GARATZEN ARI DIREN EKINTZAK	ERORI DIREN EKINTZAK	EKINTZA BERRIAK
2014	211	129 (% 61)	82 (% 39)	182 (% 86)	23 (% 11)	6 (% 3)	28 (+% 13)
2015	225	135 (% 60)	90 (% 40)	191 (% 85)	26 (% 12)	8 (% 3)	25 (% 11)
2016	210	122 (% 58)	88 (% 42)	193 (% 92)	16 (% 8)	1 (% 1)	24 (% 11)
2017	211	125 (% 59)	86 (% 41)	193 (% 91)	19 (% 9)	0 (% 0)	18 (+% 9)

▶ GIZARTEAREN EZAGUTZA ETA BALORAZIOA:

- ⇒ EAEn inkesta egin zaien pertsonen % 57k badakite Emakumearen Euskal Erakundea dela Emakunde edota emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lan egiten duela.
- ⇒ Egun Emakundek egiten duen lana baloratzeko orduan, 0tik 10era arteko eskalan, 7,5eko puntuazioa ematen diote.
- ⇒ Galdeketa egin zaien herritarren % 85ek irizten dio Emakunde beharrezkoa dela emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lan egiteko eta % 56k uste du sostengu instituzional eta sozial handiagoa behar lukeela.

► INTERES-TALDEEN GOGOBETETZEA:

- ⇒ Emakundeko interes-talde guztiek (Eusko Jaurlaritzako, Aldundietako eta Toki-erakundeetako berdintasuneko teknikariak, enpresa laguntzaileak, emakumeen elkarteak eta Emakundeko langileak), oro har, gogobetetze maila altua adierazten dute Emakundek aurrera daraman lanari dagokionez. Batez besteko gogobetetze maila orokorra 6,71koa da.
- ⇒ Oso balorazio positiboa egiten da Emakunderi buruz berdintasun-arloko erreferentzia gisa eta arlo horretan egiten duen aholkularitza eta lan espezializatuagatik, baita erakundeko pertsonen tratuagatik ere.
- ⇒ Hobetzeko alderdiei dagokienez, dirulaguntzen tramitazioekin eta ebaluazioko datuak biltzeko aplikazio informatikoekin zerikusia duten burokrazia-alorreko arazoen berri eman da. Halaber, Emakunderen hurbiltasun eta komunikazio handiagoa eskatzen da, toki eta gizarte mailan, batik bat.

5.1.2. GOBERNU ONA HERRI ADMINISTRAZIOETAN

► BALIABIDE ESTRATEAGIKOAK BERDINTASUNERAKO:

- ⇒ **ORDENANTZAK:** 2016an, 16 udalerrri daude EAEn, berdintasunari buruzko tokiko ordenantza bat dutenak¹.
- ⇒ **AURREKONTUA:** Berdintasunean egikaritu den aurrekontua 30,9 milioi eurokoa izan da, hau da, informazioa eman duten erakundeek 2016an egikaritutako aurrekontu orokorren guztizkoaren % 0,2 inguru.
- ⇒ **PLANGINTZA:** Berdintasunerako planak Eusko Jaurlaritzako sailetan, foru-aldundietako departamentuetan eta udalerrri ugarian hedatuta daude, batez ere, tamaina handienekoetan (biztanleria osoaren % 83 berdintasun-plana duen udalerriren batean bizi da).
- ⇒ **BERDINTASUN UNITATEAK:** Berdintasuneko organoak edo unitateak Eusko Jaurlaritzako sail guztietan, 3 foru-aldundietan, 39 toki-administrazioetan eta 4 mankomunitatetan abian dauden egiturak dira. 2016an berdintasuna bultzatzeko lanean identifikatu diren 185 pertsonetatik, % 83 emakumezkoak dira eta % 57k lanaldi osoan egiten dute lan.

► BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA:

- ⇒ **PRESTAKUNTZA:** Administrazio publikoetako 6.311 pertsona (% 50,2 emakumezkoak eta % 49,8 gizonetzkoak) prestatu dira berdintasun-arloan 2016 urtean, hau da, zeinahi motatako prestakuntza jaso duten pertsona guztien % 9,7.

¹ EUDELeK emandako informazioaren arabera.

► GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN:

- ⇒ **ESTATISTIKAK:** Estatistiketan genero-ikuspegia sartzea ez da sistematikoa, eta datu guztiak ez dira sexuaren arabera bereizten, arautegiak hala ezartzen badu ere.
- ⇒ **HAUTAKETA PROZESUAK:** 2016an, enplegu publikoaren alorrean, sarbide eta sustapenerako egin diren hautaketa-prozesuen % 35etan berdinketa hausteko klausulak sartu dira emakumeen presentzia urriegia den kasurako, % 27tan merezimenduak edo genero-prestakuntza baloratzen dira, eta % 3tan berdintasuneko edukiak sartzen dira gai-zerrendan.
- ⇒ **HIZKUNTZAREN ERABILERA:** 2015ean argitaratutako aldizkari ofizialetatik aztertutako dokumentuen % 67tan hizkuntzaren erabilera ez-sexista egin zen.
- ⇒ **GENERO-ERAGINA:** 2016. urtean, gutxi gorabehera, genero-eraginari buruzko 300 txosten jaulki ziren, nahiz eta haietako 44k soilik ekarri zuten arautegian berdintasun-neurriak txertatzea. Genero-eraginari buruzko txostenen erregulazioak hedatzen jarraitzen du autonomia eta foru mailatik toki-erakundeetara.
- ⇒ **AURREKONTUAK ETA GENEROA:** Aurrekontuetako genero-eraginaren balorazioak oraindik irismen mugatua du, hain zuzen ere, Eusko Jaurlaritza eta foru-aldundietako sailetara eta 9 toki-erakundetara mugatzen baita.
- ⇒ **PLAN SEKTORIALAK:** Erakundeek 2016an onartutako plan sektorialen eta/edo zeharkakoen % 62k berdintasun-alorreko helburuak edo neurriak zituen.
- ⇒ **BERDINTASUN KLAUSULAK:** EAEko erakundeetan 2016an egindako kontratazioen % 72tan, dirulaguntzen % 59tan eta sinatutako hitzarmenen % 28tan berdintasunerako klausulak sartu ziren. Berdintasunerako klausulak sartzea erakundeen aldetik gero eta gehiago egiten den zerbait da, nahiz eta beharrezkoa den haien segimendua egitea eta duten eragina aztertzea.

► KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA:

- ⇒ **ERAKUNDEARTEKOA:** Eusko Jaurlaritzaren, foru-aldundien eta udalen arteko erakundearteko koordinazioa emakumeen eta gizonen berdintasunerako Erakundearteko Batzordearen bitartez egiten da.
- ⇒ **SAILARTEKOA:** Eusko Jaurlaritzak, 3 foru-aldundiek eta 27 toki-erakundek badute jada zeinek bere egitura sailarteko koordinazioa aurrera eramateko.
- ⇒ **SAILARTEKOA:** Eusko Jaurlaritzaren sail guztiek sail barruko koordinazioko egiturak dituzte, bai eta 3 foru-aldundiek eta 24 toki-erakundek ere.

► PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA:

- ⇒ **PRESENTZIA OREKATUA:** Administrazio-organoetan emakumeek duten presentziari dagokionez, 2016an, % 64koa da enplegu publikorako hautatze-epaimahaietan, % 58koa sariak emateko epaimahaietan eta % 54koa zuzendaritza-organo kolegiatuetan.
- ⇒ **PARTAIDETZA-ORGANOAK:** Partaidetza-organo guztien % 32k berdintasunaren arloan lan egiten duten gizarte zibileko erakundeen ordezkariak dituzte, eta berdintasun-arloko berriazko 40 kontseilu edo partaidetza-organo daude 2016an.

LANEKO LERROAK ETA PROGRAMAK

► BERDINTASUN PLANEN TXOSTENAK:

Eusko Jaurlaritzako sailen eta foru- zein toki-administrazioetako berdintasun-planen buruzko txostenak Emakundek egin behar ditu, eta txosten horietan, planen edukiak Gobernuaren plan orokorreko esku-hartze eta jarraibideetara egokitzen diren adierazi.

TXOSTENAK EGIN ZAIZKIEN PLANEN KOPURUA	EUSKO JAURLARITZAKO SAILAK	FORU-ALDUNDIAK	UDALAK, MANKOMUNITATEAK EDO KUADRILLAK,
2014	9		20
2015			12
2016		2	17
2017		1	5
GUZTIRA	9	3	54

► DIRULAGUNTZAK UDALERRI, KUADRILLA ETA MANKOMUNITATEEI:

Emakundek asistentzia teknikorako dirulaguntzak ematen ditu udalerriek, kuadrillek eta mankomunitateek emakumeen eta gizonen berdintasunerako diagnostikoak edota planak egiteko eta/edo prestatzeko, berariazko deialdi baten bitartez. 2017an 360.000 eurokoa izan zen deialdia eta 33 proiektu egiteko aukera eman zuen.

► PRESTAKUNTZA PLANA BERDINTASUN-ARLOAN:

Emakundek lankidetzak aktiboa du IVAP-HAEErekin Administrazio Orokorreko eta haren mendeko erakunde autonomoetako Berdintasunari buruzko Prestakuntza Planaren jarraipena eta garapena egiten. Prestakuntza-beharrizan eta ikastaro berriak identifikatu dituzte elkarrekin.

► GENERO-ERAGINAREN EBALUAZIOEN TXOSTENAK:

Jaurlaritzak eta aldundietako sailen aldetik genero-eraginari buruzko txostenak ongi egin diren egiaztatzeko eta berorietan hobekuntza-proposamenak egiteko lanari dagokionez, Emakundek 69 espediente jaso eta aztertu ditu 2017an.

► AURREKONTUAK ETA GENEROA:

Ogasun eta Finantza Sailarekin elkarlanean aritu da Emakunde aurrekontu-programetan genero-azterketarako galdetegia ezartzeko, IVAP-Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearekin lankidetzan prestakuntza diseinatzeko eta eskainiz eta lan-talde tekniko bat sortuz.

► ERAKUNDEARTEKO BATZORDEA:

Emakunderi atxikitako organoa, zeina Eusko Jaurlaritzako, foru-aldundietako eta Udaletako ordezkari kopuru berberak osatzen duen. Erakundearteko Talde Tekniko bat du sostengu gisa eta, azken urteetan, lau lan-talde tekniko bultzatu eta koordinatu dira honako gai hauen inguruan: berdintasunerako klausulak, inpaktuaren ebaluazioak generoaren arabera, berdintasun-erloko jardunbide egokien bankua eta kalitate-estandarren ezarketa berdintasun-politikan.

► SAILARTEKO BATZORDEA:

Emakunderi atxikitako organoa, non Eusko Jaurlaritzaren sail bakoitzak ordezkariak duen. Batzordeak Erakundearteko Talde Tekniko bat du eta, 2017an, 3 lan-talde tekniko (LTT) jarri ziren abian honako gai hauen inguruan: plangintza eta ebaluazioa hobetzea; XI. Legealdiari begira lehentasunak identifikatzea, eta Eusko Jaurlaritzaren aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea, azken horren barruan sartzen zelarik berdintasun-erloko administrazio-unitateetako aurrekontu-esleipena finkatzea eta hobetzea.

► BERDINSAREA:

Berdintasunaren aldeko eta emakumeen aurkako indarkeriaren kontrako Euskadiko Udal Sarea, 2005eko otsailean sortua Emakunde eta Eudelen arteko hitzarmenaren bidez. Sarea, 2018an, 62 udalerrik osatzen dute.

► BERDINBIDEAN:

Berdinbidean tamaina txikiko udalei zuzendutako programa da, 2010. urtean sortua, tokiko berdintasun-politikak bultzatzea helburu duena. Programa hori dagokion foru-aldundiak bultzatzen eta abian jartzen du lurralde bakoitzean, Emakunderen eta EUDELen lankidetzarekin.

► NAZIOARTEKO LANKIDETZA:

Emakunderen antzeko helburuak dituzten Europa edo nazioarte mailako beste erakunde batzuekiko lankidetzaren modu esponenzialean igo da azken urteotan. 2017an 15 jarduketa egin ziren nazioarteko eremuan, eta aurreko urtean 7 besterik ez. Organismo aldean zuzendutako jarduketek gora egin zuten, bereziki, Nazio Batuetako agentziekin aurrera eraman zirenak: NBE Emakumeak, UNFPA eta PNUD.

► PARTE-HARTZE ETA KONTSULTARAKO ORGANOK:

Emakunde Eusko Jaurlaritzari atxikitako koordinazio tekniko eta parte-hartze sozialeko 15 organo baino gehiagotan hartzen du parte; gainera, EAEko emakume elkarten solaskidetzaren sozio-politikoa errazten du Emakunde Aholku Batzordearen bitartez, eta Landa Eremuko Emakumeen eta Euskadiko Emakume Ijitoen Batzordeetan parte hartzen du eta aholku ematen die.

5.1.3. EMAKUMEAK AHALDUNTZEA

► BIZITZA OSASUNGARRIAK:

- ⇒ EAEko emakumeen bizi-itxaropena 86 urtekoa da.
- ⇒ Emakumeen % 72k gaixotasun edo osasun-arazo kronikoren bat dutela adierazi dute.
- ⇒ 65 urtetik gorako 25.500 emakumek zailtasun handiak dituzte eguneroko jardueran oinarritutako egiteko, edo ezin dute holakorik egin, eta beste 26.900 emakume gehiagok zailtasunez egiten dituzte.
- ⇒ Emakumeen % 40k kirola egiten dute astero.
- ⇒ Emakumeek egunean, batez beste, ordubete eta 11 minutu ematen dute aisialdi aktiboan (kirola egiten, ibilaldiak, txangoak, ordenagailuan, Interneten, etab.) eta aisialdi pasiboan 2 ordu eta 52 minutu egunean (irakurketa, TB, irratia, ikuskizunak, jolasak, zaletasun artistikoak).

▶ AUTONOMIA PERTSONALA:

- ⇒ Emakumeen % 88k irizten dio, erabakiak hartzeko orduan, gehiago pentsatzen dutela «besteetan» (inguruan dituzten pertsonak) beren buruetan baino.
- ⇒ Emakumeen ia % 90ek uste dute enplegua edukitzeak eta ekonomikoki burujabe izateak erraztu egiten duela norberaren autonomia.
- ⇒ 10 emakumetatik ia 8ren iritziz diskriminazio-egoera orokortua bizi dute emakumeek, batez ere lan-munduari dagokionean.
- ⇒ Denbora-falta izaten da autonomia mugatzen duen faktore nagusia EAEko emakume helduek beren denbora kudeatzeko orduan.

▶ HERRITARTASUN AKTIBOA:

- ⇒ Emakumeen % 35ek sinatu dute noizbait errebindikazioren bat, % 25ek manifestazio baimenduren batean parte hartu dute eta emakumeen % 20k grebaren batean parte hartu dute azkeneko urtean.
- ⇒ Gai publikoetan ez parte hartzeko gehien alegatzen den arrazoi nagusietako bat (emakumeen % 61) –eta, sexuaren arabera, berdintasun gabezia handiena sortzen duena– denbora-falta da, lanagatik, ikasketengatik edo familiako erantzukizunengatik.
- ⇒ EAEko Emakumeen Elkarteetan 2016ko Gidan 207 emakume elkarte identifikatu dira, guztira: 30 Araban, 117 Bizkaian, eta 60 Gipuzkoan.
- ⇒ Emakumeek gehiago parte hartzen dute gizarte-laguntzakoak eta garapen-lankidetzakoak diren elkarteetan, zehazki erlijio-erakundeetan, horietan boluntario guztien % 73,3 baitira emakumeak.

▶ INSTITUZIO PUBLIKOETAKO ETA BESTE ERAKUNDE EKONOMIKO ETA SOZIALETAKO PARTE-HARTZEA:

- ⇒ Instituzioen eremura etorrita, 2005ean emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Legea onartu zenetik, emakumeen eta gizonen ordezkari-tza sobera orekatua dago Eusko Legebiltzarrean eta Eusko Jaurilaritzan. Batzar Nagusietan, 2015ean, eserlekuen % 47 lortu zituzten emakumezkoek. Udal-eremuan, berriz, zinegotzien % 41 dira emakumezkoak, baina alkateak, aldiz, % 25 baizik ez.
- ⇒ Erakunde ekonomiko eta sozialetan, ordea, aurrerakuntza askoz apalagoa da eta, sindikatuen eremua salbuetsita, non % 40 baitira emakumeak, enpresa-erakundeen gainerako zuzendaritza- eta administrazio-organoeetan (% 10), enpresa handietan (% 34) eta erakunde finantzarioetan (% 22) emakumeak oso urruti daude oraindik ordezkari-tza orekatu bat izatetik.

▶ PERTZEPZIO SOZIALA EMAKUMEEN PARTE-HARTZE SOZIO-POLITIKOAREN INGURUAN:

- ⇒ Emakumeek politikan presentzia handiagoa izatea eskatzen da. Herritarren % 71 erabaki politikoak hartzen diren postuetan emakume gehiago egotearen alde daude Euskadin.
- ⇒ Biztanleen % 66k irizten diote politikan aritzen diren emakumeak okerrago tratatzen dituztela komunikabideetan politikari gizonezkoak baino.
- ⇒ Herritarren % 63ren aburuz politikan aritzen diren emakumeei gutxiago baloratzen diren edo prestigio eskasagoko alor edo esparruetako erantzukizunak esleitzen dizkiete, gizonei baino.
- ⇒ Erantzukizun politikoei dagokionez, % 28k irizten diote gizonezkoak goranahiagoak direla emakumezkoak baino eta % 25ek uste dute emakumeek gizonek baino interes gutxiago dutela ardura politikoa duten postuetarako.

LANEKO LERROAK ETA PROGRAMAK

► EMAKUNDEKO AHOLKU BATZORDEA:

Euskadiko emakume elkarten parte-hartze organoa da. Azkeneko legealdian, indartu egin da Aholku Batzordearen funtzionamendua, prestakuntza saioren bitartez eta, lurraldeetako aholku azpibatzaileen esparruan, solaskidetza sozio-politikoaren sostengatzearen bidez. 2017an soilik, hogeita hamar bilera baino gehiago egin dira hiru lurraldeetan, haietako asko EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Planaren elaborazioan parte hartzeko eta Emakundeko Aholku Batzordearen Komunikazio Plana onartzeko, hau da, espazio honen eragina sendotzeko lan-tresna bat.

► AHALDUNTZEARI BURUZKO JARDUNALDIAK:

Emakundek jardunaldi bat antolatzen du urtero EAEko emakume elkarteak bil daitezzen. Topaketa horien helburua da hausnarketa egitea emakumeen parte-hartze sozio-politikoaren inguruan.

		Elkarte parte-hartzaileen kopurua	Emakume parte-hartzaileen kopurua	Asebetetze maila
2014	Emakumeen herritartasuna: eskubideak, parte-hartzea eta politika publikoak	87	329	Oso handia
2015	Emakumeen herritartasuna: emakumeen giza eskubideak eta nazioarteko mekanismoak	56	300	8
2016	Emakumeen ahalduntzea: berdintasunerako gakoak	62	508	8,2
2017	Ahalduntze pertsonala, solaskidetza sozio-politikorako eta benetako berdintasunerako bidea	61	244	9

► EMAKUMEEN ELKARTE ETA FEDERAZIOEI DIRULAGUNTZAK:

Emakundek emakumeen elkarte-jarduera ekonomikoki sostengatzen jarraitu du, dirulaguntzetarako urteroko deialdiaren bitartez. 2017an, guztira 122 emakume elkarte aurkeztutako 187 proiektu onartu dira, eta horretara bideratutako kopurua, guztira, 376.000 eurokoa izan da. Elkarteetako emakumeentzako prestakuntzako eta trebakuntzako ikastaroak egin dira, izapide elektronikoei eta teknologia digitalei buruz.

► «VIRGINIA WOOLF BASQUESKOLA»:

Berdintasunaren esparruan, «Virginia Woolf Basqueskola» programari jarraipena eman zaio; Euskadiko udaletako emakume hautetsientzako lehen prestakuntza-eskola da eta hautetsi berriei harrera egiteko tailerrekin ere jarraitu da.

5.1.4. ERALDAKETA EKONOMIKOA ETA SOZIALA

► BERDINTASUNAREN PERTZEPZIOA ETA BALIO SOZIALA:

- ⇒ Herritarren gehiengo handi batek uste du berdintasuna sustatzea garrantzizkoa dela, bai pertsonalki (% 99), bai gizarte bidezko eta demokratiko bat bermatzeko (% 98), eta bai enpresetarako eta ekonomiarako (% 97).
- ⇒ Herritarrek diote berdintasunak eragina duela honako gai hauetan erabaki pertsonalak hartzeko orduan: seme-alaben ikastetxea aukeratzean (% 90), lanpostua (% 82) edo komunikabideak hautatzean (67%) eta kontsumoko erabakietan (% 54).
- ⇒ Gizonezkoak eta emakumezkoak bat datoz familiako rolei buruzko iritzian: gizonezko eta emakumezko, guztiek hartu behar lukete parte diru-sarrerak lortzeko orduan (% 84) eta etxeko nahiz familiako zainketa lanetan (%99), baina etxeko eta zaintzako lanak batez ere emakumeek egiten dituzten pertzepzioa dago.
- ⇒ Gizarteak positiboki baloratzen du emakume batek portaera matxistak salatzea (% 92), bere bizi-proiektuan karrera profesionalari lehentasuna ematea (% 86), alaba edo semezik ez izatea erabakitzea (% 72) eta bere burua feminista gisa identifikatzea (% 74).
- ⇒ Ikuspegi sozialetik positiboki baloratzen da gizonak bere bikotekidearekin etxeko lanak ekitatiboki partekatzea (% 99), aitasun baimena eskatzea (% 96), txantxa sexistekiko arbuioa adieraztea (% 78) eta bere burua feminista gisa identifikatzea (% 68).

► ENPLEGUA:

- ⇒ Emakumeen jarduera-tasa ehuneko % 52an dago, hau da 10 puntu baino gehiagoko distantziara gizonen jarduera-tasatik (% 62, 2016an).
- ⇒ Emakumeen okupazio-tasa handitu egin da azkeneko 26 urteotan, % 27tik % 45era igaro baita 2016an; bien bitartean, gizonen okupazio-tasak behera egin du % 60tik % 53raino.
- ⇒ EAEko emakumeen enpleguaren ia % 89 zerbitzuen sektorean kontzentratzen da, eta presentzia minimoa du eraikuntzan edo industrian, biak ere oso maskulinizatuta baitaude.
- ⇒ Emakumeak dira lanaldi partzialeko biztanleria okupatu osoaren % 75, bai eta lanaldi osoan enplegatutako pertsonen % 40 ere.
- ⇒ Emakumeak dira kontraturik gabe soldatapean lan egiten duten pertsona gehienak: 10.281 emakume zeuden EAEn egoera horretan, 2015ean, hau da, guztizkoaren % 85.

► SOLDATA ETA PENTSOIETAKO ARRAKALA:

- ⇒ Batez besteko urteko irabazia, EAEn, 2015ean, 31.089 eurokoa izan zen gizonentzat eta 23.537 eurokoa emakumeentzat. Beraz, % 24,3ko (7.552 €) soldata-arrakala dago. Esan behar da arrakala hori 2,2 puntutan areagotu dela 2009tik. Soldata-arrakala handiagoa erregistratzen da zerbitzuen sektorean, kualifikazio txikieneko okupazioetan eta kontratazio mugagabeetan.
- ⇒ Emakumeek, batez beste 878,1 euroko pentsioa jasotzen dute, gizonek baino 693,10 € gutxiago. Horren arabera, pentsioetan % 44,11 da genero-arrakala. Gainera, nahiz eta 65 urtetik gorakoen artean emakume gehiago dagoen, 94.425 gizon gehiagok jasotzen dute erretiro-pentsioa.
- ⇒ 10 pertsonatatik 7 baino gehixeagok irizten diote emakumeei gutxiago ordaintzen zaiela gizonen baino lan berbera egiteagatik. Hala ere, % 14 baizik ez dira berdintasun-eza beren enpresan hautematen dutenak. Soldata-arrakala onartezina da herritarren % 98rentzat.

► ERRENTA ETA POBREZIA:

- ⇒ 2015. urtean, EAEko emakumeen batez besteko errenta pertsonala 15.175 €koa zen, gizonen batez besteko errenta pertsonala baino 9.977 € txikiagoa (25.152 €koa zen gizonena).
- ⇒ EAEko emakumeen % 44,3k 9.001 € baino errenta murrizagoak dituzte, eta emakume horien % 14,6k ez dute inolako errentarik.
- ⇒ 2016an, EAEko 35.951 emakumek jasotzen zuten Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta, hots, prestazio hori jasotzen zuten guztien % 56,3 ziren.
- ⇒ 2016an, emakumea buru zuten familiak EAEko benetako pobrezia kasu guztien % 49,7 ziren, 2008. urtean (% 33,9) baino 15 puntu gehiago.

► ZAINKETA LANAK:

- ⇒ EAEko etxeko produkzioaren balioa 21.342 milioi eurokoa izan zen 2013an, hau da, urte horretako Barne Produktu Gordinaren (BPGd) % 32,4 litzateke hori. Ekoizpen horren % 67 emakumeen lana izan zen.
- ⇒ Lan-merkatuan lan egiten duten emakumeek 9,4 ordu sartzen dituzte, batez beste, egunean, adingabeak eta mendeko pertsonak zaintzen eta etxeko zereginetan, alegia, ia 4 ordu gehiago gizon okupatuek baino (5,6 ordu, batez beste).
- ⇒ Haurrak zaintzeko eszedentzien % 92 eta senitartekoak zaintzeko eszedentzien % 79 emakumezkoek eskatu dituzte 2016an.
- ⇒ Herritarren % 70ek irizten diote alabak edo semeak izateak oztopatu egiten duela emakumeen karrera profesionala, eta % 13k uste dute gizonezkoena oztopatzen duela.

LANEKO LERROAK ETA PROGRAMAK

► KANPAINA SOZIALAK:

Urtero Emakunde gutxienez bi kanpaina egiten ditu, emakume eta gizonen berdintasuna sustatuko duen balio-aldaketa baten alde gizartea sentsibilizatzeko xedez: martxoaren 8an, emakumeen nazioarteko egunean, eta azaroaren 25ean, emakumeen aurkako indarkeriaren kontrako nazioarteko egunean.

► EMAKUNDE SARIA:

Sariaren helburua da emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan egindako lanagatik nabarmendu diren pertsonen edo erakundeen jarduera azpimarratzea eta jendaurrean aitortzea.

	Saritutako elkarteak eta emakumeak
2014	María de Maeztu Forum Feminista
2015	Arabako Landa Eremuko Emakumeen Sarea eta Hitzez baserriko emakumeen elkartea
2016	Marta Macho, matematikako doktorea eta «Mujeres con ciencia» blogaren arduraduna
2017	Virginia Imaz

► EMAKUNDE ALDIZKARIA:

Aldizkari digital honek 1.200 harpidetza baino gehiago ditu eta bere helburua gure gizarteko hainbat esparrutako emakume adituak, emakume elkarteak eta Emakundek berdintasunaren alde egindako lana ikusaraztea eta berdintasun-arloko jardunbide egokiak ezagutaraztea da.

► BERDINTASUNERAKO FOROA:

Topaketa-espazio hau 2004tik hona egiten da eta gune egokia eskaintzen du erakunde publiko eta pribatuek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko hainbat ekintza aurkez dezaten.

	2014	2015	2016	2017
Erakunde parte-hartzaileen kopurua	108	124	116	124
Zenbat jarduera garatu diren	140	174	189	182
Zenbat pertsonak parte hartu duten	5.107	5.184	26.100	10.569

► NAHIKO! PROGRAMA:

Nahiko programa hezkidetza-programa bat da. Lehen Hezkuntzara zuzenduta dago, eta berdintasuna, errespetua eta indarkeriarik eza sustatzea du helburu. 2016/2017 ikasturtean 36 ikastetxek hartu zuten parte eta 2017/2018 ikasturtean 4.129 ikasle –neska eta mutil– hartu dute parte programan. Halaber, prestakuntza orokorreko 3 jardunaldi egin dira eta beste 13 mintegi. Guztira, 157 irakasle emakumezko eta 41 irakasle gizonezko hartu dute parte.

► BEGIRA BATZORDEA:

2013az geroztik, Begira Batzordearen helburua da hedabideetako edukietan emakumea gaizki ez tratatzea, ez umiltzea edo mendekotzat ez aurkeztea eta emakumez eta gizonez ematen den irudia bat etortzea lortu nahi dugun errealitate sozialarekin. 51 komunikabide eta publizitate-agentzia atxiki ziren Komunikazio eta Publizitate Ez Sexistarako Deontologiako eta Autoerregulazioko Koderak.

2017an, herritarren 93 kexa jaso eta izapidetu dira, publizitate eta komunikazio sexistari buruz.

► GIZONDUZ EKIMENA:

Gizonak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde gehiago inplikatzen zuzendutako ekimena. 2017an jarri zen abian prestakuntza-programaren bederatzigarren edizioa; 500 gizonezko eta 383 emakumezko hartu dute parte antolatutako ikastaroetan. Gainera, pertsona askok jarraitzen dute programa gizarte-sareen bitartez: 5.000 baino gehiagok Facebook-en eta 1.700ek Twitter-en.

► BERDINTASUNERAKO ERAKUNDE LANKIDEAK:

2017an, 89 enpresa eta erakunde daukate aitortuta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundearen izaera EAEn, beren erakunde barruan emakumeen eta gizonen aukera-berdintasunaren alde egiteko konpromisoa hartu baitute. Horietatik 55 erakunde Bai Sarea emakumeen eta gizonen berdintasunerako Erakunde Lankideen Sarean parte hartzen dute.

► DIRULAGUNTZAK ENPRESA ETA ERAKUNDE PRIBATUEI:

Enpresa eta erakunde pribatuei deialdia egitearen bidez berdintasunerako diagnostikoak eta planak egiteko aholkularitza homologatu baten kontrataziorako dirulaguntza ematen da. 80.000 euroko zuzkidura izan zuen deialdiak 2017an, eta 12 erakunderi eman zitzaizkien dirulaguntza.

► DEFENTSORIA:

Emakunderen zerbitzu honen xedea, arlo pribatua sexu arrazoiengatik izandako edozein ustezko bereizkeria-egoeraren aurrean, herritarrei aholkularitza ematea da, eta kexa-bideak edo salaketak erraztea. Zerbitzuak 300 pertsona baino gehiago artatzen ditu urtean, emakumeak batez ere.

	2014	2015	2016	2017	GUZTIRA
Artatutako emakumeen kopurua	295	342	289	333	1.259
Artatutako gizonen kopurua	16	23	47	32	118
Izapidetutako kexen kopurua	26	57	38	85	206
Izapidetutako salaketen kopurua	32	8	18	24	82
Gomendio-kopurua	20	47	20	41	128

► AZTERLANAK, IKERKETA ETA DOKUMENTAZIOA:

Emakundek berdintasun eta generoaren alorreko bere azterlan-bilduma propioa du, 100 txosten eta gida baino gehiagoz osatua, eta urtez urte hazten ari dena. Era berean, berdintasun-alorreko prestakuntza eta ikerketa sostengatzeko, urtero, argitalpen lehiaketa baterako eta ikerketako 3 bekatarako deialdia egiten da, 69.999 euroko osoko zuzkidurarekin.

Emakundeko Dokumentazio Zentroak ia 25.000 dokumentutara iristen den funtsa du eta urtean 200 informazio-eskaera baino gehiagori erantzuten die.

5.1.5. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK

► EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN BIKTIMA IZANIK BIZIRIK GERATU DIRENAK:

- ⇒ 2002tik hasi eta 2017. urtearen azkenera arte 42 emakume erail dituzte guztira EAEn emakumeen kontrako indarkeriaren eraginez.
- ⇒ 2017an zehar, EAEn 4.020 emakumek jasan zituzten indarkeria kasuak, behin edo gehiagotan, Ertzaintzak erregistratutako datuen arabera: 2.905 emakumek indarkeria pairatu zuten beraien bikotekideen edo bikotekide ohien eskutik; 804 emakumek, familiako beste gizon baten eskutik, eta 311 emakumek, sexu-indarkeria pairatu zuten familiatik kanpo.
- ⇒ 2017an % 6,52 biktimizazio edo indarkeria kasu gehiago erregistratu ziren aurreko urtearekin alderatuta. Emakumeen kontra praktikatzaren indarkeria moten artean, familiatik kanpoko sexu-indarkeriak izan du hazkunde handiena.
- ⇒ Indarkeriak adin guztietako emakumeei eragiten die, gazteenak ere barne direla. 2017an zehar sexu-indarkeria pairatu duten emakumeen % 37k 30 urte edo gutxiago zituen eta biktimen ia % 10 neskatila adingabeak ziren.
- ⇒ Estatuan jaiotako emakumeak gehiengoa dira indarkeria mota honen biktimen eta bizirik irten direnen artean: % 65 dira estatuan jaiotako emakumeak eta % 35 atzerritar jatorriko emakume biktimak.

▶ ERASOTZAILEAK:

- ⇒ Ertzaintzak jasotako informazioan oinarrituta, esan daiteke erasotzaileen erdiak, hamarretik bost, 31 eta 50 urte artekoak direla, nahiz eta garrantzitsua den azpimarratzea hamarretik hiru erasotzailek ez dituztela 30 urteak gainditzen.
- ⇒ Erasotzaile gazteenek presentzia berezia dute familia barruko indarkeria-kasuetan eta familiatik kanpoko sexu-indarkeria kasuetan.
- ⇒ Emakumeen aurka 2017an gehien errepikatu ziren delituak «tortura edo osotasunaren aurkako delitu» gisa tipifikatuta daudenak dira, familia-esparruko ohiko tratu txarrak lehenbizi (% 46), eta ondoren «lesioak» (% 20) kategoria horretan sartzen baitira familiako tratu txarrak eta lesioak.
- ⇒ Erasotzaile askok ez dituzte auzitegiek emakumeak babesteko agindutako neurriak errespetatzen, eta 2017an 761 biktimizazio erregistratu ziren guztira, segurtasun-neurriak hausteagatik, urruntzeko aginduak ez betetzeagatik, etab.

▶ INDARKERIAREN PERTZEPZIO SOZIALA:

- ⇒ Herritarren % 77ren ustez, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasun-egoerak irauten duen artean, jarraitu egingo du emakumeen aurkako indarkeriak.
- ⇒ Herritarren % 90ek uste dute ez dela onargarria eta legez zigortu behar dela beti gizonetzko batek bere bikotekideari edo bikotekide ohiari aplikatutako indarkeria. Euskadi Europar Batasuneko batez bestekotik gora dago, emakumeen aurkako indarkeria ez onartzeari dagokionez.
- ⇒ Emakumeen aurkako indarkeriari buruz zabaldua dauden estereotipo batzuekiko adostasuna oso zabala da, adibidez:
 - Alkoholaren eta drogen abusua daudela emakumeen kontrako indarkeria matxistako ekintza gehien atzean (% 62)
 - Eraso gehienak estres-maila handiko egoeretan edo une batez kontrola galtzen den momentuetan gertatzen direla (% 61)
 - Salaketa faltsu asko dagoela emakumeen kontrako indarkeria kasuetan (% 39)
 - Etxean bortizkeriaz jokatzeko duenak bortizkeriaz jokatu duela lanean eta lagunekin ere (% 38)
 - Indarkeriaren biktima diren emakume gehienak etorkinak direla (% 27).

▶ INDARKERIAREN BIKTIMA DIREN ETA BIZIRIK IRAUN DUTEN EMAKUMEEN ARRETA ZERBITZUAK:

Indarkeriaren biktima diren emakumeak artatzeko zerbitzuak eta baliabideak ematea erakunde publiko guztien erantzukizuna da, zein bere eskumen-esparruaren arabera. Hala, ondorengo koadroan ikus daitezkeen bezala –II. Erakundearteko Akordioaren jarraipen-txostenetik abiatuta eginda dago– baliabide asko eta askotarikoak behar dira, eta koordinazio egokia ere bai, osoko erantzun egokia bermatu ahal izateko.

ERAKUNDEA	BALIABIDEA	2016AN ARTATUTAKO EMAKUMEA GUZTIRA
EUSKO JAURLARITZA	Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta	574
	Baremazio gehigarria, Babes Ofizialeko Etxebitzak alokairu-erregimenean hartzeko sustapenetan	615
	Alokairu-erregimeneko etxebizitzaren izendapen zuzena, kasu larrietan eta apartekoetan	18
	Informazio- eta arreta-zerbitzua, etxeko indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktime diren emakumeentzat (SATEVI)	1.339
	Ordainketa bakarrek prestazio ekonomikoa, genero-indarkeriaren biktime diren emakumeentzat	143
	Arau-hauste penalak (Ertzaintza)	3.774
	Lehen mailako arreta (osasuna)	435
	Ospitale-larrialdiak	418
	Biktimak artatzeko zerbitzua (BAZ)	1.833
	Emakumeen aurkako indarkeriaren arloko koordinazio-zentroa (EAIKZ)	2.673
FORU-ALDUNDIAK	Berehalako harrera-zerbitzuak, etxeko tratu txarren biktime diren emakumeentzat	87
	Egoitza-zentroak, etxeko tratu txarren biktime diren emakumeentzat	125
	Aholkularitza juridikoaren zerbitzua, emakumeen aurkako etxeko tratu txar eta sexu-eraso egoeretarako	427
	Laguntza psikologikoaren zerbitzua, emakumeen aurkako etxeko tratu txar eta sexu-eraso egoeretarako	2.839
	Beste programa espezializatu batzuk	232
UDALAK	Informazio, balorazio eta diagnostiko espezializatuko zerbitzua	1.582
	Ostatu-zerbitzuak – Harrera-pisua	-
	Aholkularitza juridikoaren zerbitzua, emakumeen aurkako etxeko tratu txar eta sexu-eraso egoeretarako	293
	Laguntza psikologikoaren zerbitzua, emakumeen aurkako etxeko tratu txar eta sexu-eraso egoeretarako	204

Iturria: Urteko txostena: EAEn 2016an indarkeria jasan duten emakumeei laguntzeko zerbitzuen eta baliabideen irismenaren gaineko datuak. Emakunde.

LANEKO LERROAK ETA PROGRAMAK

► BELDUR BARIK PROGRAMA:

Gazteen artean emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko programa, oraingo indarkeria sexistaren egoera gaintzea ahalbidetuko duten jarrerak eta portaera banakako eta kolektiboak eraikitzeko.

Beldur Bariaren azkeneko edizioan, 2017ko ekitaldian, hazi egin zen programako parte-hartzea eta 129 udalerrik hartu zuten parte guztira; 390 lan aurkeztu ziren lehiaketara, 2.664 gazte inplikarazten dituztenak (% 60 neskek), eta beren botoa erregistratu zuten 8.974 pertsonak eman zuten lehiaketarako botoa. Gainera, 350 gaztek hartu zuten parte sari-ematean eta 128k Topaketako tailerretan.

Programak interes handia pizten du gazteen artean, webgunera egindako 394.327 bisitaldiek adierazten duten bezala; gainera, jarraipen handia du hainbat gizarte-sareetan: 3.831 pertsona Facebook-en, 2.000 Twitter-en, 627 Instagram-en eta 159 Spotify-n.

► JABETUZ - ON-LINEKO PRESTAKUNTZA IKASTAROAK PROFESIONALENTZAT:

Emakumeen kontrako indarkeriaren biktimak artatzen dituzten profesionalei zuzendutako on-lineko prestakuntza programa. 2015ean abian jarri zenetik 2017ra arte, oinarritzko ikastaroaren 6 edizio eta ikastaro aurreratuko 2 edizio eman dira, eta 800 profesionalak hartu dute parte esandako ikastaroetan.

► EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN ARLOAN SENTSIBILIZAZIOA, PREBENTZIOA ETA SOSTENGUA BULTZATZEKO DIRULAGUNTZAK:

Emakundek dirulaguntza espezifikoa ematen jarraituko du emakumeen kontrako indarkeria-portaerak prebenitzeko eta/edo halakoen aurrean sentsibilizatzeko ekintzak martxan jartzen dituzten erakundeei, bai eta indarkeria hori prebenitzeko oinarri gisa berdintasunezko jarrerak sortzera bideratzen dituzten estrategiak dituztenei ere. Urtero egiten da deialdi hori 240.000 euroko zuzkidura ekonomikoarekin; beraz, urtean, batez beste 38-40 proiekturi ematen zaie dirulaguntza.

► INDARKERIA JASAN DUTEN EMAKUMEEI ETA NESKEI FUNTSEZKO ZERBITZUAK EMATEARI BURUZKO MUNDU PROGRAMA:

Lankidetzaren ekimenean parte hartzen duten erakundeak dira NBE Emakumeak, UNFPA, OME, PNUD eta ONUDD. Programaren xedea genero-indarkeria jasan duten emakume eta neska guztiei erraztasunak ematea da, kalitateko, funtsezko eta sektore anitzeko zerbitzu multzo koordinatu batera hel daitezen.

Emakundek, horretarako, indarkeriari erantzutean aldaketa eta etengabeko hobekuntza bilatzen duen hausnarketa eta ikasketa prozesu kolektibo bat bultzatu du. Indarkeria jasan duten emakume eta neskekiko esku-hartzean inplikaturako EAEko eragileek hartu dute parte prozesu horretan.

► ETXETIKO TRATU TXARRAK ETA SEXU-INDARKERIA JASATEN DITUZTEN EMAKUMEEI HARRERA HOBEA EGITEKO ERAKUNDEEN ARTEKO II. AKORDIOAREN JARRAIPEN-BATZORDEA:

2009an sinatutako Akordioaren xedea etxeko tratu txarrak eta sexu-erasoak jasaten dituzten biktimei laguntza ematen dieten erakundeak hobeto koordinatzea da, biktimei babes osoa eman ahal izateko osasun eta polizia-arloan ez ezik, baita arlo judizial eta sozialean ere.

Batzordeak etengabeko sostengua ematen dion Talde Tekniko bat du, bai eta beste lan-talde batzuk ere, aldi baterakoak, hala nola Informazio Sistemako Taldea eta Harrerako Baliabideen Taldea.

Batzorde honek azken urteotan landutako gaien artean, honako hauek nabarmentzen dira: emakumeen aurkako indarkeriaren biktimen seme-alaben eskubideen babesa, eta aniztasun funtzionala duten –gaixotasun mentala, desgaitasun intelektuala, desgaitasun sensoriala eta desgaitasun fisiko eta organikoa barne– eta indarkeriaren biktima diren emakumeekiko esku-hartzea.

► SEXU-ESPLOTAZIOA HELBURU DUTEN EMAKUME ETA NESKEN SALEROSKETEI BURUZKO MAHAIA:

2016an, Emakumeen eta Neskatoen giza salerosketari buruzko Mahaia jarri zen abian; mahai horretan parte hartzen dute, Emakundek ez ezik, Segurtasun Sailak, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Familia Politikako eta Aniztasuneko Zuzendaritzak, Eusko Jaurlaritzaren Lana eta Justizia Saileko Justiziako Zuzendaritzak, hiru foru-aldundietako Adingabeen zerbitzuak, eta Espainiako Gobernuak Euskadin duen Ordezkaritzako, Segurtasun Indar eta Kidegoetako eta hamaika GKEtako ordezkariak.

5.2. HELBURU ESTRATEGIKOAK

Hogeita zazpi helburu estrategikok osatzen dute Plana eta datozen urteotako Emakunderen jarduketa zehazten dute. Oro har, organismo honetatik hedatuko den esku-hartze estrategia marrazten dute eta bi maila desberdinetan egituratzen dira:

- ▶ Lehen mailan Emakunderen **lehentasunezko lau helburuak** identifikatzen dira, hain zuzen, XI. Legealdirako Gobernu Programan jasotako konpromisoekin lotura dutenak. Emakunderi dagokio beroriek bultzatzea eta Berdintasunerako VII. Planeko esku hartzeko arlo bakoitzari dagozkion helburuak dira.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken lidergoa EAEn –hor sartzen da VII. Planaren elaborazioa eta jarraipena–; emakumeen solaskidetza sozio-politiko handiagoa, beren ahalduntzerako bide gisa; emakumeen aurkako bereizkeria-mota guztiak ezabatzea, soldaten esparruan bereziki; eta instituzioen erantzuna sendotzea emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean, horretarako mekanismo egokienak ezarri. Horiexek dira, beraz, lau helburuak. Kolore berdez markatuak daude eta Emakundetik beroriei egingo zaie aurre, lehentasunez, hainbat jarduketaren bitartez.

Beren izaera zentrala eta lehentasunezkoa kontuan hartuta, helburu horietan kontzentratuko da Emakunderen lanaren eta baliabideen atal garrantzitsu bat, eta berorien garapenaren berriazko jarraipena egingo du Sailarteko Batzordeak.

- ▶ Bigarren maila **hogeita hiru helburu orokorrek** osatzen dute; berorietan, VII. Planean ezarritako gidalerroak betetzera bideratzen da Emakunderen jarduera. Helburu hauek VII. Planarekin lotura estuagoa badute ere, bat egiten dute lehentasunezko helburuekin honako honetan: emakumeen mendekotasuna eta bereizkeria sostengatzen eta justifikatzen dituzten balioak aldatuko dituzten baldintzak sortzea bilatzen dute, Gobernu Oanean oinarritutako gobernagarritasun eredu baten, emakumeen ahalduntzearen, eta ekonomien eta gizarte-antolakuntzaren eraldaketaren bitartez, eskubideak bermatzeko eta emakumeen kontrako indarkeria ezabatzeko.

ESKU-HARTZEA BERDINTASUNAREN ARLOAN

HELBURU ESTRATEGIKOAK		Kronograma				BATERAGARRITASUNA GOBERNU PROGRAMAREKIN				BATERAGARRITASUNA VII. PLANAREKIN														
		2018	2019	2020	2021	1. ZUTABEA	2. ZUTABEA	3. ZUTABEA	4. ZUTABEA	GOBERNU ONA					1. ARDATZA		2. ARDATZA			3. ARDATZA				
										P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8		
LEHENTASUNEZKO HELBURUAK	1. EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako politika publikoen inpaktua lideratzea, sustatzea eta aztertzea	●	●	●	●	●	●			●														
	2. Emakumeen herritartasun bete bultzatzea, beroriek ahalduzaren eta politika publikoetan eta gizarte zibileko solaskide gisa parte hartzearen bitartez	●	●	●	●	●	●							●		●								
	3. Emakumeen kontrako diskriminazio modu guztiak ezabatzen laguntzea bizitzako esparru guztietan, emakumezkoen soldatei dagokienean bereziki.	●	●	●	●		●						●				●	●	●					
	4. Emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean erakundeen esku-hartzea indartzea eta sendotzea	●	●	●	●		●			●				●							●	●	●	
HELBURU OROKORRAK	5. Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuen hazkundera bultzatzea	●	●	●	●		●			●														
	6. EAEko erakundeetan berdintasunerako plangintza areagotzea eta hobetzea	●	●	●	●		●			●														
	7. Eusko Jaurlaritzak berdintasunaren arloan egindako kudeaketari buruz gardentasuna eta herritarrei kontuak ematea sustatzea	●	●	●	●	●	●	●		●														
	8. Berdintasunerako egiturak sendotzea eta sostengatzea	●	●	●	●		●			●														
	9. Berdintasun-arloko trebakuntza-prozesuak sostengatzea Administrazioari langile guztientzat	●	●	●	●		●				●													
	10. Administrazioari lan-prozeduretan genero-ikuspegia txertatzeko estrategia sendotzen jarraitzea eta bide horretan aurrera egitea	●	●	●	●	●	●					●												
	11. Berdintasuna xede dela, koordinazioko gune instituzionalak lideratzea	●	●	●	●		●						●											
	12. Estatu mailako eta nazioarteko lankidetzaren sostengatzea eta handitzea	●	●	●	●		●						●											
	13. Parte hartzeko eta eragiteko guneetan genero-ikuspegiaren txertaketa sustatzea	●	●	●	●	●	●	●						●	●	●								
	14. Emakumeen eta feminismoaren ekarpenak bultzatzea eta emakumeen parte-hartzea sostengatzea bizitzako esparru guztietan	●	●	●	●		●								●		●							
	15. Gizarte- eta herri-mugimenduetan –eta berorietatik– berdintasuna sustatzea	●	●	●	●		●									●								
	16. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna gizarte-balio gisa aitortzea, sentsibilizazioaren bitartez	●	●	●	●		●			●					●	●	●							

ESKU-HARTZEA BERDINTASUNAREN ARLOAN

HELBURU ESTRATEGIKOAK	Kronograma				BATERAGARRITASUNA GOBERNU PROGRAMAREKIN				BATERAGARRITASUNA VII. PLANAREKIN														
	2018	2019	2020	2021	1. ZUTABEA	2. ZUTABEA	3. ZUTABEA	4. ZUTABEA	GOBERNU ONA					1. ARDATZA			2. ARDATZA			3. ARDATZA			
									P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8		
17. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan adituen ezagutza bultzatzea eta handitzea	●	●	●	●		●			●						●	●	●	●	●				
18. Herritarren eskubideen defentsa sostengatzea sexu-arrazoien ondoriozko bereizkeria-egoeren aurrean	●	●	●	●		●									●	●	●						
19. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea gizarte-komunikabideetatik	●	●	●	●		●									●	●	●						
20. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde egitea hezkidetzatik	●	●	●	●		●									●	●	●						
21. Antolakuntza- eta enpresa-kultura berdintasunaren alde lerrokatzen jarraitzea	●	●	●	●		●											●	●					
22. Gizonen kontzientziaketa, partehartzea eta inplikazioa sustatzea emakumeen eta gizonen berdintasunerantz aurrera egiteko eta zainketa-lanen inguruko erantzunkidetasunari dagokionez	●	●	●	●		●												●	●				
23. Zainketa-lanen aitortza, ikusgarritasun eta gizarte-balorazio handiagoa bultzatzea			●	●		●									●	●	●	●	●				
24. Indarkeria estrukturala eta kulturala murrizten laguntzea sentsibilizazioaren eta prebentzioaren bitartez	●	●	●	●		●									●	●	●			●			
25. Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazioa, ikerketa eta prestakuntza sustatzea	●	●	●	●		●									●	●	●			●	●		
26. Emakumeen aurkako indarkeriaren hautemate eta arretan aurrera egitea, eta kaltearen ordainketa sustatzea	●	●	●	●		●									●	●	●				●		
27. Emakumeen aurkako indarkeriaren arloan erakundeen arteko koordinazioa lideratzea eta sostengatzea	●	●	●	●		●					●												●

6. PLANAREN KUDEAKETA SISTEMA

Kudeaketa-eredua zehazteak Emakundeko emakume eta gizonen berdintasunerako Plana eraginkortasunez betetzea ahalbidetzen du, berorren inplementazioa modu koordinatu, parte-hartzaile eta gardenean egiteko behar diren elementuak identifikatzen eta deskribatzen baititu. Elementu horiek, ezinbestekoak aurreikusitako plangintza era egokian hedatzeko eta komunikatzeko, hurrengo hauek dira:

- ▶ Plangintzaren orientazioa honako hauetan oinarrituta: Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea; XI. Legealdirako Gobernu Programa eta EAEko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana.
- ▶ Emakundeko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Planean aurreikusitako jarduketaren plangintza, jarraipen, komunikazio eta aurrekontu-egite sistema.
- ▶ Emakundeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren koordinazioa, kudeaketa, parte-hartzea eta komunikazioa ahalbidetuko duten egiturak.

Lehenengo elementua –plangintzaren orientazioa Eusko Jaurlaritzaren arau, programa eta plan estrategikoen arabera– dokumentu honetan zehar jada deskribatuta geratu denez, ondoren Plan honen kudeaketa-sistemari edukia ematen dioten beste bi elementuak deskribatuko ditugu.

6.1. PLANGINTZA, JARRAIPEN, KOMUNIKAZIO ETA AURREKONTU-EGITE SISTEMA

▶ PLANGINTZA

Emakundeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana bi plangintzaren bitartez garatuko da, bata 2018-2019 aldirako, eta bestea 2020-2021 aldirako. **Biurteko plangintza** horietako bakoitzean, Eusko Jaurlaritzako sail eta mendeko organismo guztientzat landu eta adostutako eredu bateratu baten arabera zehaztuko dira helburu estrategikoak, hala lehenetsuezkoak nola izaera orokorrekoak, ondorengo informazio honen arabera:

- Helburu estrategiko bakoitzerako abian jartzea aurreikusten diren jarduketak
- Jarduketa bakoitza denboran zehaztea eta finkatzea (lau hilean behin)
- Jarduketa bakoitzaren betetze maila (hasi gabeko jarduketa, garapenean edo gauzatua)
- Aurrekontu esleitura, zenbatetsia eta gauzatua
- Jarduketa bakoitzak XI. Legealdirako Gobernu Programarekin eta emakumeen eta gizonen Berdintasunerako VII. Planarekin dituen loturak.

Jarduketaren betetze mailari eta aurrekontua gauzatzeari buruzko informazioa urtearen amaieran emango da eta planaren urteko jarraipena egiteko balioko du.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Sailarteko Batzordeari plangintzari buruzko informazioa modu zalu eta xumean emateko xedearekin, txosten labur batean jasoko da planifikatutako jarduketa kopuruari, izendatutako aurrekontuari, inplikaturako lan-arloei eta aurreikusitako jarraipen- eta komunikazio-jarduketei buruzko informazioa.

► JARRAIPENA

Emakundeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren jarraipena hainbat segimendu- eta ebaluazio-jarduketa osagarri gauzatzearen bidez osatuko da, garrantzi handikoa izango baita:

- Alde batetik, programatutako jarduketak berrikustea, Emakundeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren helburu estrategikoei egiten dioten ekarpena kontuan hartu eta hobekuntza-arloak identifikatzeko.
- Beste alde batetik, hausnarketa egitea, Emakundetik hedatutako berdintasun-politiken inpaktuari buruz jasotako informazioa oinarri hartuta. Informazio hori ezinbestekoa izango da Planarekin zerikusia duten erabaki politikoak eta teknikoak hartzeko.
- Azkenik, Emakundek bere Planaren esparruan egindako lana bistaratzea eta haren esku-hartzearen gardentasuna eta komunikazioa bermatzea erakundearekin lotura duten hainbat eragileri eta egiturari.

⇒ **Planaren betetze mailaren urteko jarraipena:** Eusko Jaurlaritzako sail eta organismo guztientzat landu eta adostutako biurteko plangintzarako eredu bateratuak gutxienez urtean jarraipen erkide eta operatibo bat egitea aurreikusten du jarduketaren betetze mailari eta aurrekontua gauzatzeari buruz, zeina urte bakoitzaren amaieran egikarituko baita.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Sailarteko Batzordeari planaren urteko gauzatze mailari buruzko informazioa modu zalu eta xumean emateko xedearekin, emaitzak txosten labur batean jasoko dira eta, era sintetikoan, gauzatutako jarduketa kopuruari, egikaritu den aurrekontuari, jardunbide egokien identifikazioari, balorazio orokorrari eta hurrengo plangintzarako hobekuntza proposamenei buruzko informazioa emango da.

⇒ **Legegintzaldiko lehenetsuen erdialdeko eta azkeneko jarraipena:** Legegintzaldiaren erdialdera eta azkenean, Emakundek, Eusko Jaurlaritzako gainerako sail eta organismoekin batera, informazioa pasatu beharko dio Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordeari legegintzaldiko lehenetsuzko helburuei dagozkien jarduketaren betetze mailari buruz, eredu bateratu bat betetzearen bidez.

2018 eta 2019 urteei dagozkien urteko jarraipen-txostenak eta legegintzaldiko lehenetsuen jarraipena egitea xede duen urtearen erdialdeko txostena oinarri eta abiapuntu gisa hartuko dira 2020-2021 aldirako plangintza elaboratzeko.

⇒ **EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. planaren betetze mailaren memoria:** Emakundek, gainerako botere publikoek bezalaxe, EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. plana betetzeko gauzatutako jarduketaren informazioa eman behar du urtero. Horretarako, Emakundeko langileek informazioa ematen dute aplikazio informatiko baten bitartez, zeinak bide ematen baitu informazioa era koordinatu eta homogeneoan jasotzeko ebaluazioan parte hartzen duten erakunde guztietatik:

Jarraipen sistema horren bitartez bildutako informazioan oinarrituta, Emakundek, urtero, EAEko botere publikoen jarduketaren **jarraipeneko memoria orokor** bat egiten du, EAEko berdintasun-politika publikoen aurrerapenen eta erronken berri ematen duena.

Jarraipena egiteko sistemaren emaitzak, era berean, **Berdintasunaren mapan** geolokalizatuta ere ikus daitezke.

Jarduketa berritzaileak **Jardunbide Egokien Bankuan** erregistra daitezke.

⇒ **EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. planaren adierazle estrategikoen sistemaren jarraipena:** VII. Planaren ebaluazioak berdintasun-politiken epe ertain-luzeko inaktuaren ebaluazio bat egitea aurreikusten du **sinthesiko adierazle-sistema estrategiko** baten bidez, zeina, batez ere, Genero-berdintasuneko Indizeak definituko baitu. Adierazle horien jarraipenak eta, batez ere, berorietan aurrera egiteak, inplikaturako erakunde publiko guztien konpromisoa eta Emakunderekin koordinaturako lan bat eskatzen ditu, berdintasunaren arloan aurrera egiteko Euskadiko bizitza politiko, ekonomiko, kultural eta sozialean, genero-berdintasunari dagokionez, Europako lehen herrialdeen artean kokatzeko modua izan dezan.

► KOMUNIKAZIOA

Emakundeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren beste zutabeetako bat, planaren diseinu-, kudeaketa-, ezarketa- eta ebaluazio-fasean, berorren garapenean lotuko diren hainbat interes-talderen inplikazioa eta parte-hartzea lortzea da, organismoak dituen barneko eta kanpoko koordinazio-mekanismoen bidez.

Inplikazio eta parte-hartze hori errazteko, Planaren **komunikaziorako hainbat ekintza** gauzatzea aurreikusten da, erakundeak XI. Legealdirako dituen konpromisoak gizarteratzea posible egin dezaten eta egindako lanari gardentasuna eman diezaioten. Eusko Jaurlaritzako sail eta organismo guztientzat landu eta adostutako eredu bateratuaren arabera, hainbat ekintza aurreikusten dira barneko –Emakunde barruan– eta kanpoko komunikaziorako –Emakundetik–, eta bi momentu giltzarri izango dira horiek egikaritzeko orduan: Planaren onarpen faseko komunikazioa eta Planaren ezarketa edo inplementazio faseko komunikazioa.

PLANAREN KOMUNIKAZIOA	
Helburu orokorra: Konpromisoen berri ematea eta gardentasuna erraztea	
PLANAREN ONARPENA	
BARRUAN	
Berriazko helburua: Emakundeko langile guztiei helburuen, erantzukizunen eta lan-egutegiaren berri ematea, Planarekiko konpromisoa partekatzeko xedez.	
Ekintzak	Arduraduna
► Planaren elaborazio-prozesuaren amaieraren berri ematea Emakundeko langile guztiei eta behin-betiko dokumentuaren kopia bana igortzea.	► Emakunderen Zuzendaritza
► Planaren aurkezpena egitea Emakundeko langile guztien aurrean.	► Emakunderen Zuzendaritza
KANPOAN	
Berriazko helburua: 2018tik 2021era bitartean Emakundek berdintasunaren arloan garatuko dituen jarduketei buruzko informazioa ematea herritarrei, gobernu organoei, eta koordinazio politiko eta teknikoaren eta parte-hartze sozialaren arloko organoei, informaziorako eta gardentasunerako eskubidea bermatuz.	
Ekintzak	Arduraduna
► Plana argitaratzea Emakunderen webgunean.	► Komunikazio Arloa
► Planaren helburu eta jarduketa nagusiei buruzko informazioa ematea honako hauei: <ul style="list-style-type: none"> – Emakundeko Zuzendaritza Kontseilua – Emakundeko Aholku Batzordearen Osoko Bilkura 	► Emakunderen Zuzendaritza
► Planaren legealdiko lehentasunezko helburuen aurkezpen labur bat egitea emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordeari.	► Emakunderen Zuzendaritza

PLANA INPLEMENTATZEA	
BARRUAN	
Berriazko helburua: Emakundeko langile guztiei plangintzak aurreikusitako jarduketan betetze mailaren berri ematea, Erakundearen lorpen eta erronka nagusien analisia sustatuz eta laneko eremu funtzionalek egindako lanari eta gauzatutako jardunbide egokiei egiaz duten balioa aitortuz.	
Ekintzak	Arduraduna
▶ Urtean behin, Plana zenbateraino betetzen ari den jakitera ematea Emakundeko langile guztiei.	▶ Emakunderen Zuzendaritza
▶ Legegintzaldiaren erdialdera eta amaieran aurkezpen labur bat egitea Emakundeko langile guztiei Planaren legealdirako lehentasunezko helburuen betetze mailari buruz	▶ Emakunderen Zuzendaritza
KANPOAN	
Berriazko helburua: Emakundeak planifikatutako jarduketan betetze mailaren berri ematea herritarrei, gobernu organoei, eta koordinazio politiko eta teknikoaren eta parte-hartze sozialaren arloko organoei, segimendua eta inplikazio politikoa, tekniko eta soziala sustatzen direla.	
Ekintzak	Arduraduna
▶ Urtean behin, Planaren betetze mailari buruzko informazioa argitaratzea Emakunderen webgunean.	▶ Komunikazio Arloa
▶ Urtean behin, Planaren betetze mailari buruzko informazioa ematea honako hauei: <ul style="list-style-type: none"> – Emakundeko Zuzendaritza Kontseilua – Emakundeko Aholku Batzordearen Osoko Bilkura 	▶ Emakunderen Zuzendaritza
▶ Legegintzaldiaren erdialdera eta amaieran aurkezpen labur bat egitea emakumeen eta gizonen berdintasunerako Sailarteko Batzordeari legealdiko lehentasunezko helburuen betetze mailari buruz.	▶ Emakunderen Zuzendaritza

▶ AURREKONTU-EGITEA

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako martxoaren 18ko 4/2005 Legeak hauxe dio 14. artikuluan: «*Administrazio autonomiko, foral eta lokalek, urtero, lege honetan jasotako eginkizunak betetzeko eta neurriak egikaritzeko behar dituzten ekonomia-baliabideak izendatuko eta zehaztuko dituzte bakoitzaren aurrekontuetan*».

Plan hau garatzeko aurrekontua izango da **organismoaren guztizko aurrekontua** 2018-2021 urteetarako. Urtero ezarriko den aurrekontu hori, 2018rako 5.817.000,00 eurokoa izango da guztira. Esan behar da zifra hori egonkor mantendu dela azken urteotan.

Emakunderen aurrekontuaren egikaritze-maila, azken urteotan, oso altua da, % 94tik gorakoa, batez ere, II. eta IV. kapituluaren gauzatzeari dagokionez, berorietan zehazten baitira zerbitzuen kontratazioetako gastua eta dirulaguntza programak, berorien bitartez hedatzen delarik Emakunderen bultzada- eta ebaluazio-jardueraren atal garrantzitsuenetako bat.

	ONARTUTAKO AURREKONTUA	GAUZATUTAKO AURREKONTUA
2015	5.782.000	% 96,2
2016	5.782.000	% 96,5
2017	5.810.000	% 94,4

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordeak 2016ko uztailaren 21ean erabaki zuen «*poliki-poliki handitu egin beharko dela berdintasun-politiketara bideratutako aurrekontuen portzentajea*».

6.2. PLANA INPLEMENTATZEKO EGITURAK

Emakundeko Emakume eta Gizonen berdintasunerako Plana eraginkortasunez txertatu ahal izateko, beharrezkoa da hainbat egiturak parte hartzea, zein bere erantzukizun mailarekin. Ondoren identifikatzen dira Planaren inplementazio prozesuan esku hartzen duten egiturak, berorien deskribapen labur bat eginez.

BULTZATZEKO EGITURAK

EMAKUNDE, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana egikartzeko eta berorren jarraipena eta ebaluazioa egiteko ardura duen organismoa.

ERAKUNDEARTEKO KOORDINAZIO-EGITURAK

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERTINTASUNERAKO ERAKUNDEARTEKO BATZORDEA Jaurlaritzak, foru-aldundiek eta toki-erakundeek berdintasunaren alorrean egiten dituzten politikak eta programak koordinatzeaz arduratzen den organoa da; **Erakundearteko Talde Tekniko** bat du, berdintasunean espezializatutako teknikariz osatuta

ETXEKO TRATU TXARREN ETA SEXU-INDARKERIAREN EMAKUME BIKTIMEI ARRETA HOBEA EMATEKO ERAKUNDEARTEKO AKORDIOAREN SEGIMENDU-BATZORDEA Bertan parte hartzen duten pertsonen **erakundearteko talde tekniko** bat daukate sostengu tekniko modura.

BERDINSAREA-Berdintasunaren aldeko eta emakumeen aurkako indarkeriaren kontrako Euskadiko Udal Sarea. Berdintasunerako tokiko politikak bultzatzeko, indartzeko, koordinatzeko eta ebaluatzeko lan-espazioa.

SAILARTEKO KOORDINAZIO-EGITURAK

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERTINTASUNERAKO SAILARTEKO BATZORDEA. Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-arloko jarduketak koordinatzeko ardura duen organoa da eta unitateetako langileez osatutako **Sailarteko Talde Tekniko** baten sostengua du

SOLASKIDETZA SOZIALERAKO EGITURAK

EMAKUNDEKO AHOLKU BATZORDEA. Emakunderi atxikitako organoa da EAEko emakume elkarten solaskidetza sozio-politikoia sustatzeko berdintasun-politika publikoetan