

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANA

EMAKUNDE-EMAKUMEAREN
EUSKAL ERAKUNDEA

2022-2024



AURKIBIDEA

1. AURKEZPENA.....	3
2. SARRERA.....	4
3. GOBERNU-PROGRAMA.....	10
4. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANA.....	16
5. EMAKUNDEREN PLANGINTZA ESTRATEGIKOA.....	22
5.1. DIAGNOSTIKORAKO DATU GARRANTZITSUAK.....	22
5.2. HELBURU ESTRATEGIKOAK.....	40
6. PLANA KUDEATZEKO SISTEMA.....	43
6.1. PLANGINTZA, JARRAIPEN, KOMUNIKAZIO ETA AURREKONTUGINTZA SISTEMA.....	43
6.2. PLANA INPLEMENTATZEKO EGITURAK.....	47

1. AURKEZPENA

2022-2024rako Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Planak Emakunderen estrategia zehazten du XII. Legegintzaldirako, Gobernu Programan eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean emakumeen eta gizonen berdintasun-arloan ezarrita dauden konpromisoak egikaritzeko. Estrategia hori zenbait aldaketarekin hasten den legegintzaldian prestatu da; adibidez, Covid-19aren krisiaren ondorioz sortu den agertoki berria.

VII. Plana XI. Legegintzaldirako plan orientatzaile eta gidari gisa egin zen, eta indarrean jarraituko du Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen bigarren aldaketarekin lerrotatuko den plan berria egin arte. Aldaketa hori Legebiltzarrean izapidetzen ari da plan hau zehazteko unean. Hala ere, orrialde hauetan jasotzen den plangintza osoak erreferentziatzat hartzen ditu arau hori onartu eta indarrean jarri ondoren berdintasunerako erakunde honek aurre egin behar dien erronkak; izan ere, beste aldaketa batzuen artean, erakundeek emakumeen aurkako indarkeria matxistari heltzeko modua indartu, eta gizarte-eta arau-testuinguru berriak eragindako behar berrietara egokitzen du.

Berdintasunerako Plana hogeita bost helburutik abiatuta egituratzen da, 2022-2023 eta 2024 aldietako bi planetan jasotzen diren jarduerekin. Haietatik guztietatik lau dira lehentasunezko helburu Emakunderentzat; izan ere, zerikusia dute EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken lidergoarekin, gizarte zibilaren berdintasunerantzko konpromisoa eta protagonismoa sustatzearekin, eremu ekonomiko eta sozialean genero-arrakalak murriztearekin eta indarkeria matxistaren aurrean erakundeen arteko koordinazioa indartzearekin. Azkenik, adierazi nahi dut dokumentu honek, tresna egokia izateaz gain Emakundeek bultzatzen dituen politikak planifikatzeko, lehenesteko, haien jarraipena egiteko eta politika horiei buruzko kontuak emateko, hau adierazten duela: politika horiek eraginkorrak izateko, sendotzeko eta eraldatzeko ahalmen handiagoa izateko behar den konpromiso politikoa, azken batean, emakumeen eta gizonen berdintasunerantz aurrera egiteko tresna erabilgarria izan daitezen.

Izaskun Landaida Larizgoitia
EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria

2. SARRERA

Emakunderen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana dugu erakundeak XII. Legegintzaldirako emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak planifikatzeko esparru-dokumentua.

Agiri edo dokumentu honekin, Emakundek erantzuna ematen dio Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen aginduari, honako hau xedatu baitu aipatutako 15. artikuluan:

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

Aurkezpenean aipatzen den bezala, XII. Legegintzaldirako plan hau, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren esparruan egin da. Plan hori Gobernu Kontseiluak onartu zuen 2018ko ekainaren 19an, eta EAEko botere publikoen jardueraren plan zuzentzailea eta orientatzailea izaten jarraitzen du, beste plan bat egin arte, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen bigarren aldaketa indarrean jartzen denetik aurrera.

“15.2. artikulua. “Lehenengo paragrafoan aipatutako plan orokorraren jarraibideak eta gidalerroak garatzeari dagokionez, Jurlaritzaren sail bakoitzak bere planak edo jarduketa-programak egingo ditu”.

Legearen 15.2 artikulua aipatzen duen jarduera-plan edo -programa hori, Emakunderen kasuan, orrialde hauetan aurkezten den dokumentua da; izan ere, erakunde horri dagokio bere eskumen-esparrutik definitzea 2022-2024 aldian emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak gauzatzeko esku-hartzeko estrategia.

PLANGINTZA EGITEKO AURREKARIAK ETA TESTUINGURUA

Emakundeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana ez da plangintza-dokumentu isolatu bat, erakunde jada sendotutako ibilbidearen esparruan hartzen baitu zentzua; izan ere, Eusko Jurlaritzak berdintasunaren arloan legealdi bakoitzerako ezarritako gidalerroei jarraituz, esku-hartzea egituratzen eta arautzen duten planen inguruan artikulatzen da. Plan honi dagokionez, zenbait elementu erakutsi nahi dira, orrialde hauetan deskribatzen den plangintzaren kalitatea hobetzen lagunduko dutenak:

- ▲ VII. Planaren esparruko plangintza-esperientzia bat badagoenez aurretik, plan honek jaso egiten ditu **Emakundeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2018-2021 aldirako Plana** abian jartzeak eta haren jarraipena egiteak Emakunderi ekarri dion **jarauntsia eta ikaskuntza**. 2020an, plangintza hori malgutu beharra sortu zen, eta Covid-19aren ondorioz Euskadin gertatu den krisi globalak –soziala, ekonomikoa eta sanitarioa– ekarri duen egoerara egokitu. Izan ere, **Covid-19ak** sortutako pandemiak agenda eta lehentasun politiko eta sozialak aldatu ditu 2020an, eta berdintasun-politika publikoak birbideratu behar izan dira, egoera berriari erantzuteko.
- ▲ Emakundeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana **Eusko Jurlaritza osoa inplikatzeko duen plangintza-prozesu** baten barruan dago. Hori dela eta, Emakundek XII. Legegintzaldian berdintasunaren arloan egiten duen plangintza sail eta erakunde publiko guztiak partekatzen duten eduki-egitura batetik abiatuta egiten da oraindik ere. Horri esker, **lanaren ikusgarriagoa eta kalitate handiagokoa** izateaz gain, lanaren jarraipena eta ebaluazioa modu sistemiko eta homogeneoan egiten

dira. Emakunderen kasuan, jarraipen- eta ebaluazio-lan hori beste informazio espezifiko mota batekin indartzen da: EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren 2020ko ebaluaziotik datorrena, horren barruan sartzen baitira EAEko botere publiko guztiek Berdintasunerako Planari egin dioten garapen eta inplementazioaren jarraipena, eta Eusko Jaurlaritzako sailek eta haiei atxikitako organismo autonomo eta ente publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren eremuan izandako jardueraren jarraipena, 2020. urteari dagokionez.

Ikusi dugunez, Emakundeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana zuzenean lotzen zaie XII. Legegintzaldirako Gobernu Programari, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planari eta **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen** aldaketa onartu ondoren erakundeak bere gain hartu behar dituen lehentasuneko erronkei. Legegintzaldi berriarekin, berriz ekin zaio arau-proiektu horri. Eusko Jaurlaritzaren legegintzaldiko konpromisoari erantzuten dio, eta berdintasun-politikak eta Euskadiko emakumeen aurkako indarkeria matxistaren prebentzio eta erantzun instituzionaleko politikak hobetu, indartu eta sendotzea du helburu. Indarrean dagoen arau-testua onartu eta 15 urtera iritsi da proiektu hori.

- ▲ Azkenik, Emakundek soldata-arrakalaren aurkako txoke-planaren aplikazioaren sustatzaile gisa duen zeregina aipatu nahi dugu, konpromiso hori ere jasotzen da eta XII. Legegintzaldiko Gobernu Programan, eta, zalantzarik gabe, 2022-2024 aldirako erakundearen estrategiari eragiten dio.

DOKUMENTUAREN EGITURA

Emakundeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak honako eduki-egitura hau du:

- ⇒ Lehen zatiak dokumentua aurkezten du eta prestatze-prozesuaren berri eman.
- ⇒ Bigarren blokean, hau zehazten da: Planak XII. Legegintzaldirako Gobernu Programarekin eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planarekin duen korrespondentzia.
- ⇒ Hirugarren zatian, Emakunderen 2022-2024 aldirako plangintza estrategikoa zehazten da. Informazio hori aurkezteko, lehenik eta behin, diagnostiko kuantitatibo labur bat egiten da, erakundeak bere plangintza hedatzeko erabiliko duen abiapuntua identifikatzeko balio duena. Datu horiekin, bere esparru eta testuinguruan jarri nahi dira Planak berak jasotako helburu estrategikoak, diagnostikoaren ondoren identifikatzen direnak.
- ⇒ Azkenik, laugarren blokean, Planaren kudeaketa-sistemaren berri ematen da, non sartzen baitira bai bertan parte hartzen duten egiturak, bai aurreikusitako plangintza-, jarraipen-, komunikazio- eta aurrekontu-sistema.

EMAKUNDEKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANA PRESTATZEKO PROZESUA

Plangintza honen prestaketan, lan-prozesu arautu, batzaile eta faseen araberakoari jarraitu zaio; elkarrekin lan egin da, baina, batez ere, Emakundeko laneko eremu funtzionalen araberako taldeetan parte hartu da. Prozesua –ondorengo taulan aurkezten da, denboraren ikuspegitik– 2021eko irailean abiatu zen.

DESKRIPZIOA	EMAITZA	2021				2022		
		Ira.	Urr.	Aza.	Abe.	Urt.	Ots.	Mar.
1. FASEA: PRESTAKETA		Ira.	Urr.	Aza.	Abe.	Urt.	Ots.	Mar.
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Talde eragilearen eraketa eta lehen bilera Emakunden, Planaren prestaketarako lan-prozesuari bultzada emateko eta dinamizatzeko. Egutegia eta lan-egitarau bat ezartzea. ⇒ Emakundek plana prestatzeko hartzen duen abiapuntuaren identifikazioa, hauek aztertuta: bigarren mailako iturriak (txostenak, azterlanak, memoriak...) eta aurreko aldian garatutako Emakundeko berdintasun-planaren emaitzak. 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Plana prestatzeko baldintzak sortzea. ⇒ Egoeraren diagnostikoa egitea. 							
2. FASEA: HELBURU ESTRATEGIKOAK IDENTIFIKATZEA		Ira.	Urr.	Aza.	Abe.	Urt.	Ots.	Mar.
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Informazio diagnostikotik abiatuta, Emakundeko zuzendaritza-taldeak 2022-2024 aldirako helburu estrategikoak identifikatu eta adostu. ⇒ Erakundeko lan-eremuek 2022-2024 aldiko plangintza artikulatuko duten helburu estrategikoak informatu eta taldeka kontrastatu, helburu horiek behin betiko zehazteko. 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ 2022-2024. aldirako helburu estrategikoak identifikatu eta zehaztea. 							
3. FASEA: PLANA EGITEA		Ira.	Urr.	Aza.	Abe.	Urt.	Ots.	Mar.
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Aurreko faseetan bildutako informaziotik abiatuta, talde eragileak Emakundeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren lehen zirriborro bat prestatu, Eusko Jaurlaritzako Sail guztietarako ezarritako eredu bateratuan oinarrituta. ⇒ Lehen zirriborroa kontrastatu eta hobetu, abiapuntutzat hartuta organismoko Zuzendaritzaren ekarpenak (kontraste politikoa) eta lan-eremu guztienak (kontraste teknikoa). 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Emakundeko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Plana, kontraste politiko eta teknikotik abiatuta. 							
4. FASEA: KOMUNIKAZIOA		Ira.	Urr.	Aza.	Abe.	Urt.	Ots.	Mar.
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Plana Emakundeko langile guztiei aurkeztu. ⇒ Plana aurkeztu Emakundeko koordinazio- eta solaskidetzeta-guneei (Emakundeko Aholku Batzordearen Osoko Bilkurari, Emakundeko Zuzendaritza Kontseiluari, Erakundearteko Batzordeari eta Sailarteko Batzordeari aurkezteko, kontuan hartuko da gunen horien bilkuraldi arrunta). ⇒ Plana herritarren artean zabaltzea Emakunderen webgunearen bitartez. 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Plana gizarteratzea 							

EMAKUNDEREN EGITURA ORGANIKOA ETA FUNTZIONALA

Emakunde erakunde autonomo bat da, berezko nortasun juridikoa dauka, eta Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailari atxikita dago. 1988an sortu zuten, "Euskal Herriko politika-, ekonomia-, kultura- eta gizarte-bizitzako alor guztietan gizonezkoen eta emakumezkoen arteko benetako eta egiazko berdintasuna lortzeko". Haren egitura organiko eta funtzionala urriaren 31ko 214/2006 Dekretuak arautzen du, gerora otsailaren 4ko 6/2014 Dekretuz aldatua.

ZUZENDARITZA, KUDEAKETA ETA KOORDINAZIO ORGANOK	
ZUZENDARITZA ORGANOK	<ul style="list-style-type: none">○ Zuzendaritza Kontseilua○ Emakundeko zuzendaria
KUDEAKETA-ORGANOAK	<ul style="list-style-type: none">○ Idazkaritza nagusia○ Prentsa eta Komunikazio aholkularia○ Arlo funtzionalak:<ul style="list-style-type: none">⇒ Administrazioa⇒ Aholkularitza juridikoa eta informazioa.⇒ Lankidetzatza instituzionala⇒ Azterlanak, dokumentazioa eta plangintza⇒ Programak eta prestakuntza⇒ Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea⇒ Berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioaren defentsa.
KOORDINAZIO-ORGANOAK	<ul style="list-style-type: none">○ Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea○ Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordea○ «Etxeko tratatu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko Erakunde arteko II. Akordioaren» Jarraipen Batzordea.○ Emakundeko Aholku Batzordea○ Begira - Publizitate eta komunikazio ez-sexista erabiltzeko Aholku Batzordea

Emakundeko gobernu-organoak dira Emakundeko zuzendaria eta Zuzendaritza Kontseilua, lehendakaria buru duena. 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 barne.

Emakundeko taldea, orotara, 38 pertsonak osatzen dute, 31 emakume eta 7 gizon, eta berdintasunaren arloko ezagutza-maila altua dute egiaztatua. Zehatzago esanda, Emakundeko langile guztietatik 25 pertsonak 150 ordu baino gehiagoko prestakuntza dute berdintasunaren arloan, eta beste 8k nolabaiteko oinarrizko prestakuntza dute.

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

EMAKUNDE: LANTALDEA		
<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> ZUZENDARIA <input type="radio"/> 1 IDAZKARI NAGUSIA 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> 1 PRENTSA-AHOLKULARIA <input type="radio"/> 7 ARLO-ARDURADUN <input type="radio"/> 12 BERDINTASUN-TEKNIKARI <input type="radio"/> 3 AHOLKULARI JURIDIKO <input type="radio"/> 1 ARTXIBO-TEKNIKARIA <input type="radio"/> 1 AZTERLAN-TEKNIKARIA <input type="radio"/> 1 ADMINISTRAZIO-KUDEAKETAKO TEKNIKARIA 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> 2 GOI-KARGUDUNEN IDAZKARI <input type="radio"/> 1 ADMINISTRARIA <input type="radio"/> 1 ADMINISTRARI INFORMATIKOA <input type="radio"/> 5 LAGUNTZAILE OROKOR <input type="radio"/> 1 MANDATARI GIDARIA

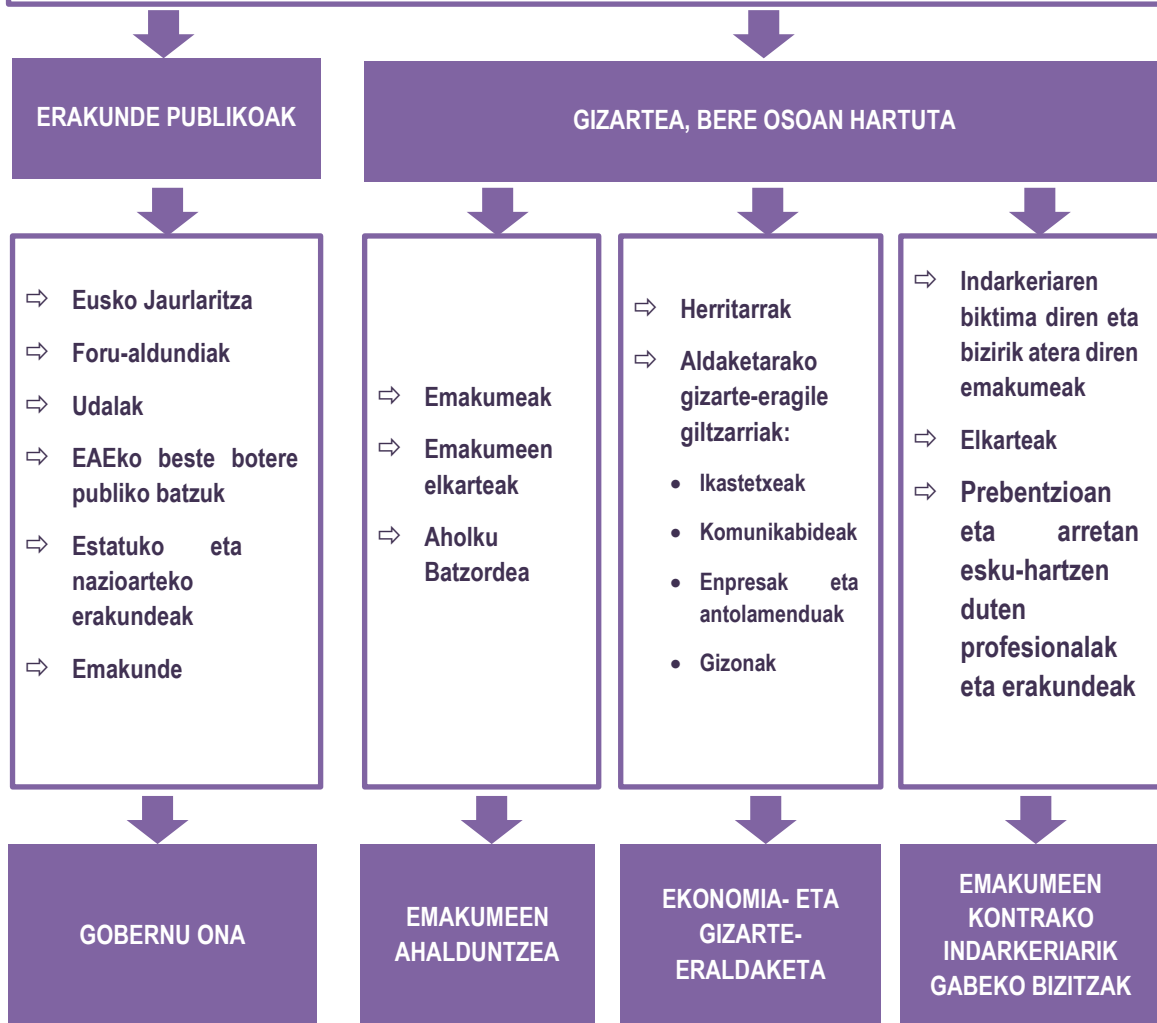
Emakundek, gainera, bost organo atxiki ditu. Horietako hiruren xedea da indarkeriaren biktima diren emakumeen arretarako eta berdintasunerako politika publikoen koordinazioaren buru izatea; laugarrena emakume-elkarteen parte-hartzea bideratzeko organo bat da, eta bosgarrena, berriz, publizitate- eta komunikazio-arloko aholkularitza emango duen organoa.

EMAKUNDEREN MISIOA ETA LAN-ESPARRUAK

Emakunderen misioa berdintasun-politikak diseinatu, bultzatu, koordinatu eta ebaluatzea da, politika horietarako aholkua ematea, eta gizartea sentsibilizatzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko –benetakoa eta eraginkorra–, Euskal Autonomia Erkidegoko politikagintzaren, ekonomiaren, kulturegintzaren eta gizartearen esparru guztietan.

Horretarako, Emakundek bi jardute arlo nagusi ditu: alde batetik, administrazio publikoekin burututako lana, berdintasunaren aldeko egiturak sendotzeko eta politika publikoetan generoaren ikuspegia txertatzeko neurriak martxan jar daitezen bultzatzekoa. Beste alde batetik, gizartearekin oro har egiten duen lana, berdintasuneranzko balio-aldaketa bultzatuz honako hauen bitartez: emakumeen ahalduntzea, bai herritarren eta bai berdintasunaren aldeko eragile giltzarrien sentsibilizazioa, eta emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa eta arreta.

Emakunderen **MISIOA** berdintasun-politikak diseinatu, bultzatu, koordinatu eta ebaluatzea da, politika horietarako aholkua ematea, eta gizartea sentsibilizatzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko –benetakoa eta eraginkorra–, Euskal Autonomia Erkidegoko politikagintzaren, ekonomiaren, kulturgintzaren eta gizartearen esparru guztietan.



Emakundek konpromiso irmoa du gizartearekiko eta jasangarritasunarekiko, bere misioa gauzatzen du berrikuntzaren, etengabeko hobekuntzaren, gardentasunaren eta kontu-ematearen bidez, bai eta hizkuntza-eskubideak babestearen eta euskararen erabilera sustatzearen bidez ere. Horregatik, plana eta bertan jasotako neurrien garapena faktore horiek kontuan hartuta egin behar da, 4/2005 Legearen 3.14 eta 3.15 artikuluetako printzipio orokorretan ezarritakoarekin bat etorri eta Erakundearen beraren kudeaketa publiko aurreratuko eta euskararen erabilera normalizatzeke planetan ezarritakoarekin bat etorri.

3. GOBERNU-PROGRAMA

Eusko Jaurlaritzaren XII. Legegintzaldirako Gobernu Programak 3 printzipio, 4 zutabe, 10 herri-helburu, 25 jarduketa-arlo, 150 konpromiso eta 699 ekinbide biltzen ditu. Helburu estrategiko horien artean dago Euskadi genero-berdintasunaren indizerik altuena duten Europako 6 herrialdeen artean kokatzea. Genero-berdintasunaren indizeak 100 puntutik 73,1 jo zuen 2019an EAEn, eta zifra hori Europako batez bestetik gorakoa da. Horrenbestez, berretsi egiten da puntuazioa arian-arian hobetuz doala: 2010 (68,8 puntu), 2012 (69,1 puntu), 2015 (69,3 puntu) eta 2017 (71,1 puntu).

Jarraian, XII. Legegintzaldirako Gobernu Programan Emakunderi dagozkion konpromisoak eta ekimenak zehazten dira, Emakunderen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planerako lehentasunezko helburu estrategikoekin lotuta daudenak.

EMAKUNDEREN KONPROMISOAK ETA EKINBIDEAK XII. LEGEGINTZALDIRAKO

93

Indarkeria matxista desagerraraztea eta emakumezkoen indarkeriarik gabeko gizarte berdinzale bat eraikitzea

- ▶ **1. ekinbidea:** Indarkeria matxistaren prebentzioa eta horren aurkako borroka eta berdintasunaren bultzada berria berriaz aurreikusten dituen Berdintasun Lege berria onestea.
- ▶ **2. ekinbidea:** Herritarren gizarte-itun bat proposatzea, berdintasunaren alde eta indarkeria matxistaren aurka.
- ▶ **3. ekinbidea** Erakundearteko akordioa eguneratzea, indarkeria matxistaren biktima diren emakumeentzako arreta hobetzeko eta lehentasunezko, doako eta kalitatezko arreta integrala bermatzeko biktimei eta horien seme-alabei.
- ▶ **4. ekinbidea:** Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeak identifikatzea sustatzea, gero emakume horiekin esku hartzeko tresna berriak txertatuz.
- ▶ **5. ekinbidea:** Espedienteen kudeaketa integratua ahalbidetzen duen leihatila bakarra abiaraztea indarkeria matxistaren biktimei arreta eta babesa emateko, horrela pertsonalizatutako ekintza-programak ezarri ahal izateko.
- ▶ **6. ekinbidea** Biktimentzako eta haien seme-alabentzako laguntza ekonomikoen programa eta gizarteratzeko eta laneratzeko programak indartzea, indarkeriarik gabeko bizitza berri bat hastea errazteko.

94

Soldata-arrailearen aurkako txoke-planaren aplikazioa sustatzea

- ▶ **1. ekinbidea:** Berdintasun-planak bermatzea 50 langile baino gehiagoko enpresetan eta, 50 langile baino gutxiagoko enpresetan, berdintasun-planen negoziazioa sustatzea, betiere Gizarte Elkarrizketarako Mahaian lortutako akordioei jarraikiz.
- ▶ **2. ekinbidea:** Euskadiko laneko ikuskatzailertzan, berdintasun-unitateak indartzea
- ▶ **3. ekinbidea:** Ordutegi-arrazionalizaziorako itun sozial eta politiko bat bultzatzea, gizarte-eragileekin lankidetzan.
- ▶ **4. ekinbidea:** Bizitza pertsonala, lana eta familia bateratzea ahalbidetuko duen enpresa-kultura berri bat abiaraztea sustatzea.
- ▶ **5. ekinbidea:** STEM bokazioak (zientzia, teknologia, ingeniariaritz eta matematikak) indartzea hezkuntzaren eremuko emakume gazteen artean, horrela enpleguaren kalitatea areagotzeko.
- ▶ **6. ekinbidea** Emakumeen laneratzeko erraztea etorkizunean eskari handiagoa izango duten lanbideetan.
- ▶ **7. ekinbidea:** Zaintzak berdintasun-politiken erdigunean jartzea, gero eta erantzunkideagoa den gizarte-antolakuntza batean aurrera egiteko eta "kontziliatutako erantzunkidetasunerako" trantsizioa egiteko.

- ▶ **1. ekinbidea:** Berdintasun eta hezkidetzako programak indartzea adin goiztiarretatik eta, zehazki, Hezkidetzarako II. Planaren eta "Nahiko Programaren" ezarpena indartzea, lau urtetik beherako haurrei zuzendutako material berriekin.
- ▶ **2. ekinbidea:** Emakumeen elkarre-mugimenduaren eta mundu feministaren ekimenak sustatzea ahalduntze-proiektuetan eta balio-aldaketako proiektuetan.
- ▶ **3. ekinbidea:** Aurrera egitea interseksionalitatean, emakume guztien premia desberdinei hobeto erantzuteko.
- ▶ **4. ekinbidea:** Gizonduz Programa indartzea, gizonezkoen benetako inplikazioa lortzeko berdintasunaren aldeko borrokan.
- ▶ **5. ekinbidea:** Emakumeen laneratzea sustatzea, horien autonomia ekonomikoa bermatze aldera, bereziki, gizonezkoek egin izan dituzten lanetan.

Era berean, ondoren zehazten dira berdintasuna sustatzeko beste zenbait konpromiso eta ekinbide, XII. Legegintzaldirako Gobernu Programan jasotakoak, nahiz eta Emakunderen zuzeneko eskumenekoak ez izan; hala ere, plan hau lagungarri izango da bete daitezen.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNA SUSTATZEKO GOBERNU-PROGRAMAKO KONPROMISOAK ETA EKINBIDEAK, EMAKUNDEREN BERDINTASUN-PLANARI ERAGITEN DIOTENAK

4

Enpleguaren kalitatea hobetzea

- ▶ **3. ekinbidea:** Generoarekin lotutako soldata-arraila murriztera zuzendutako ekimenak indartzea, berdintasun-planen ezarpena gehituz hitzarmen kolektiboetan.
- ▶ **4. ekinbidea:** Bizitza pertsonala, lana eta familia bateratzea sustatzea, helburu hori erraztera zuzendutako berriarazo neurrien bidez, telelana edo lan-ordutegiaren malgutasuna bultzatuz, betiere enpresa bakoitzaren premiak eta aukerak kontuan hartuz eta familia-errealitate desberdin guztiak barne hartuz.

7

Zailtasun handiagoak dituzten langabeen laneratzea sustatzea eta enpleguarekiko sarbidea hobetzea.

- ▶ **2. ekinbidea:** Saihestea 45 urtetik gorako pertsonen langabezia kronifikatzea, laneratzeko prestakuntza-ekintza integralekin eta laguntza pertsonaleko ekintzekin, genero-ikuspegia txertatuz. Arreta berezia emango zaie desgaitasunen bat duten pertsonari.

8

Gizarte-elkarrizketan sakontzea eta euskal enpresan eredu parte-hartzaile inklusibo bat sustatzea.

- ▶ **2. ekinbidea:** Honako hauen aldeko neurriak hartzea: Egonkortasuna eta enpresa-lehiakortasuna, soldata-arrailaren murrizketa, bizitza pertsonal, lan eta familiaren bateratze erantzunkidea, telelana, ordutegi-malgutasuna, lanaren behin-behinekotasunaren murrizketa, nahi gabeko partzialtasunaren murrizketa, langileen etengabeko prestakuntzaren sustapena, laneko segurtasuna eta osasuna lantokian eta "in itinere".

9	Lan-iruzurraren aurka borrokatzea eta laneko ikuskatzailletza indartzea.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 3. ekinbidea: Berariazko ikuskatzailletza-kanpaina bat garatzea, euskal enpreetan gizonen eta emakumeen arteko lan-diskriminazioa deuseztatzeko. 	
12	2022-2025 Gizarteratzeko V. Euskal Plana onestea
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1. ekinbidea: 2022-2025 Gizarteratzeko V. Euskal Plana onestea erronka berriei erantzuteko. Plan honek zikloaren aurkako neurriak aurreikusiko ditu, krisialdi ekonomikoko aldien eraginari aurre egin ahal izateko, arreta berezia jarritz gizarteratzearen eremuan genero-ikuspegia txertatzeari. 	
19	Espezializazio adimenduna eta Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzako Plan Estrategiko berria 2030eko horizontearekin
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 4. ekinbidea: I+G+bren orientazioa indartzea Nazio Batuen Garapen Jasangarrirako Helburuekin lerrokatutako gizarte-erronka handien ebazpena: kalitatezko enplegua; osasuna; klima-aldaketa; digitalizazioa eta genero-berdintasunaren zeharkako erronka. 	
25	Talentu teknologikoa garatzea eta erakartzea
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 3. ekinbidea: Zientzia, teknologia, ingeniari eta matematikekin (Science Technology Engineering and Mathematics) lotutako bokazioak bultzatzea, hezkuntza zikloaren etapa guztiak barne hartuz eta arreta berezia jarritz adar industrialetan emakumearen presentzia areagotzean. ▶ 4. ekinbidea: Emakumearen parte-hartzea eta lidergoa babestea eremu industrialarekin eta RIS3 Euskadi estrategiarekin lotutako ikerketa eta berrikuntzako proiektuetan. 	
29	Portuen kudeaketa eta euskal landa- eta kostalde-espazioa zaintzea
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 7. ekinbidea: Landa-eremuan, enpleguaren sorkuntza eta aukera-berdintasuna sustatzea, arreta berezia jarritz emakumeentzako, gazteentzako eta enplegurako sarbide-zailtasunak dituzten kolektiboentzako berariazko programen garapenean. 	

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNA SUSTATZEKO GOBERNU-PROGRAMAKO KONPROMISOAK ETA EKINBIDEAK, EMAKUNDEREN BERDINTASUN-PLANARI ERAGITEN DIOTENAK

36 Euskadi Bultzatu 2050 Hiri-agenda hedatzea eta ezartzea

- ▶ **2. ekinbidea:** Genero-ikuspegia integratzea hiri-garapenaren eremuan.

37 15 urterako etxebizitzaren aldeko gizarte-ituna lortzea eta legegintzaldiko Etxebizitza Plan Zuzentzaile berria onestea

- ▶ **10. ekinbidea:** Hobetzea etxebizitzak esleitzeko prozedurak eta horietarako sarbide-eskakizunak, gizarte-profil desberdineko kolektiboen etxebizitzarako sarbidea errazte aldera, bereziki, hauena: gazteak, adinekoak, seme-alabak dituzten guraso bakarreko familiak eta genero-indarkeriaren biktimak, edonola ere, ghettoak sortzea saihestuz.

41 Euskadi - Basque Country norako turistiko segurua, jasangarria eta arduratsua

- ▶ **3. ekinbidea:** Genero-berdintasuna bultzatzea sektorean, zehazki, "Enpresa turistikoetako berdintasun-plan" bat garatuz.

55 Bikaintasunerantz aurrera egiten duen eskola inklusiboa, zuzena eta berritzailea lortzea

- ▶ **3. ekinbidea:** Ikaskuntzarako aukera-berdintasuna bultzatzea irakaskuntza guztietan eta hezkuntzarako sarbidean dagoen edozein desoreka edo desberdintasun deuseztatzea.
- ▶ **7. ekinbidea:** Balio-hezkuntza indartzea, hezkidetzeta eta prebentzioa eta eskola-jazarpenaren erradikazioa errazten dituen bizikidetzeta positibo baterako.
- ▶ **11. ekinbidea:** STEAM bokazio zientifiko-teknologikoak sustatzea hezkuntza-etapa guztietan, batez ere, nesken eta emakumeen artean, eten teknologikoa eta soldata-arraila murrizteko.

60 Talentua, emakumearen laneratzea eta enpresa berriak sortzeko bultzada sustatzea lanbide-heziketaren ingurunean

- ▶ **4. ekinbidea:** Emakumeak lanbide-heziketa industrialean sartzeko berariazko programa bat garatzea, emakumezkoen enpleguaren kalitatea hobetzeko eta soldata-arraila murrizteko tresna gisa.

66 Zuzentasuna, berdintasuna eta euskara sustatzea euskal unibertsitate-ekosisteman

- ▶ **2. ekinbidea:** Indartzea unibertsitate-prestakuntzan eta ikerketa zientifikoan gizonezkoen eta emakumezkoen arteko berdintasun erreala bermatzeko estrategiak, unibertsitatearen eremutik, STEAM Euskadi strategiaren garapenean lagunduz.

69 Ospeko zientzialarien eta ikertzaileen garapena eta erakarpeta handitzea

- ▶ **2. ekinbidea:** Bokazio zientifikoak eta emakumearen parte-hartzea eta lidergoa sustatzea Euskadiko espezializazio adimentsuko strategiaren ardatzetan zientziarekin lotutako ikerketa-proiektuetan eta ekimenetan.

73

Osasun-ikerketako berezko ekosistema bat garatzea eta osasun-eremuarekin lotutako enpresamultzoa bultzatzea

- ▶ **4. ekinbidea:** Berriazko laguntza-programa bat abiaraztea, produkzio zientifikoa eta emakumeek osasun-ikerketan parte hartzea bultzatze aldera.

75

Pertsonen zerbitzura dagoen desberdinkeriarik gabeko osasun hurbilagoa

- ▶ **3. ekinbidea.** Osasunaren Behatoki bat abian jartzea, herritarren osasunari buruzko informazio guztia jardunbide klinikora gehitzea ahalbidetzen duena, genero-ikuspegia kontuan hartuz. Behatoki honek dagoeneko existitzen diren antolakuntza-egiturak eta giza baliabideen egiturak baliatuko ditu eta berriazko sail bat izango du, Euskadin suizidioari buruz dauden errealitateen eta datuen segimendua, analisisia eta azterlana egiteko, suizidioa delako hilkortasun-kausarik garrantzitsuenetariko bat. Horrekin batera, estrategia suizidioa prebenitzera zuzenduko da.

81

Bultzada estrategikoa ematea zahartze aktiboari eta adinekoen autonomia pertsonala, parte-hartze soziala eta bizitza osoa eta osasuntsua sustatzea

- ▶ **2. ekinbidea.** "Euskadi Langunkoia Sustraietatik" Sarean integratzea zahartze aktibo eta osasuntsuko estrategia eta baita ere adinekoen talentuaren garapena, genero-ikuspegia txertatuz, bizitza osoa (bere premiak asetzea) eta berezko gizarte-premiei edo hirugarrenen premiei erantzuteko prozesuan aktiboki parte hartzea bultzatuz.

85

Seme-alabak dituzten familiak laguntzeko eta jaiotze-tasa sustatzeko estrategia integrala garatzea

- ▶ **4. ekinbidea.** Sektore pribatuan, gutxienez 16 asteko aitatasun- eta amatasun-baimen berberak eta besterenezinak sustatzea, Lan eta Enplegu Sailarekin lankidetzan.
- ▶ **5. ekinbidea.** Kontziliazio erantzunkidea indartzea, lan-bizitzaren eta aitatasun positiboaren kontziliazioa sustatzen duten neurriekin, etxeko lanen eta zaintzen gizonezkoen eta emakumezkoen arteko banaketa zuzen eta berdinkidean aurrera egiteko, Lan eta Enplegu Sailarekin lankidetzan.

99

Pertsonengan zentratutako justizia hurbilagoa eta errestituzioa sustatzea

- ▶ **12. ekinbidea.** Arreta berezia ematea indarkeria matxistaren biktimei, Emakumearen aurkako Indarkeriaren aurrean jarduteko Plana garatuz.
- ▶ **13. ekinbidea.** Auzitegiko balorazio integralerako unitateen jarduketa eta talde psikosozialak indartzea, arriskuaren detekzio goiztiarrerako eta adingabeen egoeraren inguruko balorazio eraginkorra egiteko indarkeria matxistako kasuetan.
- ▶ **14. ekinbidea.** Justiziaren zerbitzu guztiak egokitzea Istanbulko Hitzarmenak jasotzen duen emakumearen aurkako indarkeriaren definiziora.
- ▶ **15. ekinbidea.** Epaitegietan berriazko atal bat abiaraztea indarkeria matxistaren biktimei arreta emateko, langile eta materialaren zuzkidura nahikoarekin, horrela biktima horiei indarkeria ororen aurkako babes integrala ematea lortzeko.
- ▶ **16. ekinbidea.** Emakumearen aurkako indarkeriaren aurrean jarduteko plana garatzea, erakunde arteko koordinazioa indartzeko, emakumeen aurkako indarkeriako epaitegietako langileen prestakuntza hobetzeko eta biktimei informazioa, arreta eta laguntza emateko zerbitzu integralak indartzeko eta instalazioak egokitzeko (Zurekin Programa).

105	Garapenerako politiken koherentzia sustatzea gobernu-politiken eremu orokorrean
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1. ekinbidea. Eusko Jaurlaritzaren politiketan giza eskubideetan, genero-berdintasunean eta garapenerako politiken koherentzian oinarritutako zeharkako ikuspegia garatzea. Konpromisoa Garapenerako Lankidetzaren Euskal Lege berri bat eginez eta onetsiz gauzatuko da. Garapenerako Lankidetzaren V. Plan Zuzentzailea onartuko da ikuspegi hauekin: Afrika indartuz; garapenerako politiken koherentzia erreal bateranzko bultzada irmoa; Eusko Jaurlaritzako sail desberdinak bere jarduketa-eremuekin lotutako lankidetzak-ekimenetan sartzeko ekintza zehatzen sustapena eta erakundeen barneko zein erakunde arteko koordinazioa, bereziki sakonduz Euskal Fondoarekiko aliantzan.
109	Prebentziozko segurtasuna ezartzea
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 3. ekinbidea. Emakumeen aurkako indarkeriaren arrisku-egoeren detekzio eta prebentzio goiztiarrerako programak indartzea.
112	Euskadin sorkuntza eta produkzio kulturalak sustatzea, kulturaren arloko euskal sortzaileak, artistak eta profesionalak babestuz, horien lan-baldintzen hobekuntzan eta profesionalizazioan sakonduz.
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1. ekinbidea. Kulturaren sorkuntzarako eta produkziarako babes publikoa mantentzea eta eguneratzea, bereziki sustatuz euskarazko kultura eta emakumeen ahalduntzea sorkuntzaren eta kulturaren eremuan. ▶ 7. ekinbidea Emakumeen ahalduntzea erraztea kultur sorkuntzan eta produkzioan eta imaginario kolektiboaren eraikuntzan egiten duten ekarpenaren garrantzia ikusaraztea, Emakunderekin eta Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailarekin elkarlanean.
114	Euskadiko ondare kulturala babestea eta hori nabarmentzea bultzatzea
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2. ekinbidea. Ondare ukiezinaren babesa eta nabarmentzea artikulatzea, Ondare Kulturalaren Legea garatuz, arreta berezia jarritz emakumeen legatua ikusaraztean eta nabarmentzean.
122	Jarduera fisikoak eta kirolak berdintasunerako eta gizarteratzeko duten potentziala baliatzea eta euskara sustatzea
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1. ekinbidea. Maila guztietako kirolean eta kirolaren eremuko erabaki- eta ordezkari-organoean emakumeak babesteko eta ikusarazteko programak indartzea, baita emakumezkoen kirol-politiketan Europa mailan erreferentziazkoa den zentro aurreratu bat abiaraztea ere.
149	Administrazio berritua eta digitala bultzatzea, finkatutako eta prestatutako giza baliabideekin
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2. ekinbidea. Funtzio publikorako sarbide-sistemak eguneratzea eta berrikustea, gardenagoak eta arinagoak izan daitezen, erabateko bermearekin betez berdintasun, merezimendu eta gaitasuneko printzipioak.
150	Baliabide publikoak erantzukizunez kudeatzea
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 8. ekinbidea. Gizarte-erantzukizunaren eta kalitatezko enpleguaren zerbitzura dagoen kontratazio publikoa sustatzea, kalitatezko enpleguaren eta gizarteratzearen zein laneratzearen aldeko gizarte-klausulak, ingurumen-klausulak eta ordainsari-berdintasunaren aldeko eta soldata-arrailearen aurkako klausulak xertatuz.

Informazio hori garrantzitsua da ulertzeko XII. Legegintzaldirako Gobernu Programaren zer konpromiso eta ekimenekin lerrokatu behar den Emakunderen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana, zuzenean Emakunderen eskumenekoa delako, bai eta Gobernu Programan jasotako beste zer berdintasun-konpromiso eta -ekimen espezifikotan lagundu behar duen, nahiz eta berriaz Emakunderen eskumenekoa ez izan.

4. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak modu koordinatuan eta orokorrean jasotzen ditu euskal agintari publikoek berdintasunaren alorreko jardunean esku hartzeko lerroak eta irizpideak; hori dela eta, XII. Legegintzaldirako Gobernu Programako konpromisoekin lerrotuta dago. VII. Plana Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak egin du, EAEko erakunde publiko, gizarte-eragile eta emakume-elkarte eta feministekin batera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 15. artikulua betez.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren xedea botere publikoak gidatzea da, haien jardunak balio-aldaketarako laguntza eman dezaten, aurkezpenean aipatu bezala. Balio-aldaketa hori nahitaezkoa da giza garapen jasangarrirako, eta beste balio batzuk sortzea eta finkatzea eskatzen du, androzentrismoak, sexismoak eta matxismoak zeharkatu gabeak; orobat eskatzen ditu beste printzipio filosofiko, etiko eta politiko batzuk, emakumeen eta gizonen berdintasuna, emakumeen giza eskubideen errespetua eta herritarren sustapena garatzea eta txertatzea ahalbidetzen dutenak.

VII. planean ezarritako **printzipioek** adierazten dute zer ikuspegi estrategikok inspiratu eta orientatutako dituzten plan horretan jasotako helburu eta jarduketak guztiak; **bermeek**, berriz, haien operatibitatea eta eragina ziurtatzea bilatzen dute.

XEDEA	⇒ Balioak aldatzea
PRINTZIOPIO GIDARIAK	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Paradigma feminista ⇒ Genero-ikuspegia ⇒ Interseksionalitatea ⇒ Emakumeen ahalduntzea ⇒ Giza garapen jasangarria
BERMEAK	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Konpromiso politikoa ⇒ Aurrekontu-baliabideak, giza baliabideak eta baliabide teknikoak ⇒ Gardentasuna eta kontu ematea ⇒ Emakumeen eta herritarren parte-hartzea eta solaskidetzak ⇒ Erakundeen erantzunkidetasuna eta lankidetzak

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. Beste alde batetik, **esku-hartzeko 3 ardatz** definitzen ditu, gizarte bidezkoago eta berdinzaleago baterantz aurrera egiteko, era grafikoan erakusten denez.

GOBERNU ONA	Berdintasuna txertatzea euskal botere publikoen antolaketan eta funtzionamenduan eta konpromiso politikoa esplizitu egitea.	
ESKU-HARTZE ARDATZAK	Emakumeen ahalduntzea	Emakumeen ahalduntzea babestea maila pertsonalean zein kolektiboan, sozialean eta politikoan.
	Ekonomiak eta gizarte antolakuntza eraldatzea eskubideak bermatzeko	Politika ekonomikoak eta sozialak konektatzea, ekonomia sendoagoak eta gizarte jasangarri eta berdinzaleagoak sortzen laguntzeko.
	Emakumeen indarkeriarik gabeko bizitzak	Indarkeria prebenitzea, bizirik jarraitzen duten biktimak artatzea eta haiek izandako kaltea konpontzea.

Egitura horretatik abiatuta, ondoren aurkezten dira VII. Planeko **programa eta helburu batzuk**, zeinetan Emakunde eskumena baitu eta zeinak funtsezkoak baitira Emakunderen 2022-2024 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako plana marrazteko.

VII. Planean helburu bakoitzaren garapenean zerikusia duten erakundeak ere agertzen dira taulan:

Emakunderi bakarrik edo beste batzuekin batera esleitutako helburua

Erakunde guztiei esleitutako helburua

XII. Legegintzaldirako lehenetsutako helburua

GOBERNU ONERAKO PROGRAMAK ETA NEURRIAK		
I. PROGRAMA: KONPROMISO POLITIKOA	<p>BG.1. Berdintasunaren gaiari buruzko berariazko araudia onartzea eta garatzea.</p>	<p>GO1.1 Berdintasunerako berariazko araudia duten erakunde publikoen kopurua handitzea.</p>
	<p>BG.2. Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea.</p>	<p>GO2.1 Berdintasunerako berariazko aurrekontuak dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea.</p> <p>GO2.2 Berdintasunera bideratutako aurrekontua handitu duten erakunde publikoen kopurua handitzea.</p>
	<p>BG.3. Berdintasunerako plangintza eta horren ebaluazioa areagotzea eta hobetzea.</p>	<p>GO3.1 Berdintasunerako plan bat duten erakunde publikoen kopurua handitzea.</p> <p>GO3.2 Berdintasunerako barneko planak dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea.</p> <p>GO3.4 Berdintasunerako plangintza-prozesuak hobetzea.</p> <p>GO3.5 Erakunde publikoek egindako berdintasun-planen ezarpen-, jarraipen- eta ebaluazio-prozesuak hobetzea.</p> <p>GO3.6 Berdintasunaren arloko kudeaketa publikoan kontuak ematea sustatzea, politiken ebaluazioaren emaitzetatik abiatuta.</p>
	<p>BG.4. Berdintasunerako organo eta unitate administratiboak sortzea eta indartzea.</p>	<p>GO4.1 Berdintasunean trebatutako teknikariak dituen unitate espezializatua duten sailen, erakunde autonomoen eta Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde publikoen kopurua handitzea.</p> <p>GO4.3 Berdintasunean trebatutako teknikariz osatutako berdintasun-organismo espezializatua duten toki-erakundeen kopurua handitzea.</p> <p>GO4.4 Berdintasuneko teknikarien egoera eta maila profesionala hobetzea.</p> <p>GO4.5 Posizio organiko egokia eta behar den aurrekontu-zuzkidura duten berdintasunerako unitateen kopurua handitzea.</p>
II. PROGRAMA: BERDINTASUNE RAKO TREBAKUNTZA	<p>GO.5. Erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, baita politikariak ere.</p>	<p>GO5.1 Beren prestakuntza-planetan berdintasunerako prestakuntza txertatzen duten erakunde publikoen kopurua handitzea.</p> <p>GO5.2 Jarduera politiko eta teknikora egokitutako berdintasunerako prestakuntza-ibilbideak diseinatzen dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea.</p> <p>GO5.3 Berdintasunera berariaz bideratzen ez diren baina genero-ikuspegia txertatzen duten prestakuntza-jardueren ehunekoa handitzea.</p>
III. PROGRAMA: GENERO- IKUSPEGIA LAN- PROZEDURETAN	<p>GO.6. Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.</p>	<p>GO6.1 Azterlan eta estatistiketan sexu aldagaia zeharka sartzen duten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea.</p> <p>GO6.2 Azterlan eta estatistiketan sexu aldagaia zeharka sartzen duten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea.</p> <p>GO6.3 Emakumearen egoerari buruz edo berdintasunaren arloan ikuspegi intersektionala duten berariazko azterlanen kopurua handitzea.</p>
	<p>GO.7. Enplegu publikora sartzeko eta horretan mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetan berdintasunari buruzko edukia txertatzea.</p>	<p>GO7.1 EAEko berdintasuneko teknikariak hautatzeko prozesuak, berdintasun-arloko berariazko prestakuntza eskatzen dutenak: ehunekoa handitzea.</p> <p>GO7.2 Emakumeen ordezkariak txikia denean, berdinketa hausteko emakumeen aldeko klausula bat duten enplegu publikorako sarbide, homitze eta promoziorako hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea.</p> <p>GO7.3 Gai-zerrendetan berdintasunari buruzko edukia dituzten enplegu publikorako sarbide eta promoziorako hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea.</p>
III. PROGRAMA: GENERO- IKUSPEGIA LAN- PROZEDURETAN	<p>GO.8. Komunikazioan berdintasuna txertatzea.</p>	<p>GO8.1 EAEko aldizkari ofizialetan argitaratu eta hizkera ez-sexista erabiltzen duten dokumentuen ehunekoa handitzea.</p> <p>GO8.2 EAEko administrazio publikoen webguneetan, hizkuntzaren eta gainerako komunikazio-elementuen erabilera ez-sexista egiten duten edukien kopurua handitzea.</p> <p>GO8.3 Euskal erakunde publikoek erabiltzen eta berdintasunaren arloko lorpenak agerian jartzen dituzten komunikazio-euskarrien (memoriak, webguneak...) kopurua handitzea.</p> <p>GO8.4 Erakunde publikoek onartutako berdintasunaren arloko oinarriko dokumentuak guztientzako eskuragarri jartzea.</p>
	<p>GO.9. Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea.</p>	<p>GO9.1 Generoaren araberako eraginaren ebaluazioak egiten dituzten foru- eta toki-administrazioen kopurua handitzea.</p> <p>GO9.2 Generoaren araberako eraginari buruzko alde aurreko ebaluazioa duten arauen ehunekoa handitzea.</p> <p>GO9.3 Berdintasuna sustatzeko neurriak dituzten arauen ehunekoa handitzea.</p>

	<p>GO. 10.– Genero-ikuspegia txertatzea aurrekontuetan.</p> <p>GO. 11. Genero-ikuspegia txertatzea plan sektorialetan eta zeharkako planetan.</p> <p>GO.12. Berdintasun-klausulak sartzea kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan.</p>	<p>GO10.1 Aurrekontuak berdintasunean duen eraginaren aurretiko balorazioa egiten duten administrazio publikoen kopurua handitzea.</p> <p>GO10.2 Genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzeko jarduerak egiten ari diren administrazio publikoen kopurua handitzea.</p> <p>GO11.1 Diseinu-, kudeaketa- eta ebaluazio-prozesuetan genero-ikuspegia kontuan hartzen duten plan sektorialekin eta zeharkako planen ehunekoa handitzea.</p> <p>GO11.2 Prestaketan eta jarraipenean berdintasun-unitateak parte hartu duten plan sektorialekin eta zeharkako planen kopurua handitzea.</p> <p>GO12.1 Kontratu edo dirulaguntzetan berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten eta haien betetze-mailaren jarraipena egiten duten erakunde publikoen kopurua handitzea.</p> <p>GO12.2 Berdintasun-klausulak txertatzen dituzten kontratuen ehunekoa handitzea.</p> <p>GO12.3 Berdintasun-klausulak txertatzen dituzten dirulaguntzen, hitzarmenen eta beken ehunekoa handitzea.</p>
IV. PROGRAMA: KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA	<p>GO.13. Berdintasunerako koordinazioa eta elkarlana indartzea.</p>	<p>GO13.3 Berdintasunerako sailarteko koordinazio-egitura duten Eusko Jaurlaritzako eta foru-aldundietako sailen kopurua handitzea eta egitura horietan parte hartzen duten arloen zenbatekoa ere handitzea.</p> <p>GO13.4 Nazioarteko lankidetzako guneak ugaritzea.</p>
V. PROGRAMA: PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA	<p>GO. 14. Emakumeek eta gizonen zuzendaritza-organoetan edo kide anitzeko organoetan ordezkaritza orekatua izan dezaten sustatzea.</p> <p>GO. 15. Genero-ikuspegia sartzea kontsultarako eta parte hartzeko guneetan.</p>	<p>GO14.1 Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten kide anitzeko zuzendaritza-organoen ehunekoa handitzea.</p> <p>GO14.2 Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten epaimahaien edo antzeko organoen ehunekoa handitzea.</p> <p>GO14.3 Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten hautaketa-epaimahaien ehunekoa handitzea.</p> <p>GO15.1 Herritarrek parte hartzeko batzorde edo organo berdintasunerakoak dituzten erakunde publikoen zenbatekoa handitzea.</p> <p>GO15.2 Osaeran eta funtzio eta helburuen artean berdintasuna txertatzen duten kontseilu eta organoen kopurua gehitzea.</p> <p>GO15.3 Emakumeek politika publikoetan parte hartzeko batzordeen, organoen, plataformen eta beste modu berrien eragina handitzea.</p>
1. ARDATZA.: EMAKUMEEN AHALDUNTZERAKO PROGRAMAK ETA HELBURUAK		
1. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUNTZE PERTSONAL ETA KOLEKTIBORAKO LAGUNTZA	<p>1.1 Giza garapen jasangarrirako emakumeek eta feminismoak duten zereginen onarpena sustatzea.</p> <p>1.2 Emakumeen genero-kontzientzia, autoestimua eta autonomia garatzeko laguntza ematea.</p> <p>1.4. Baliabideak hobetzea, halako moldez non emakume guztien askotariko egoerek, esperientziek eta premiek beren aldatetan eragin dezaten, bereziki desberdinkeria handienak dituzten baliabideetan.</p>	<p>1.1.1 Berdintasunaren arloko gizarte-aurrerapenean emakumeek eta feminismoak egindako ekarpenen agerikotasuna eta onarpena handitzea.</p> <p>1.1.2 Gehien feminizatutako bizitzako eremuen gizarte-balioespena handitzea.</p> <p>1.1.3 Emakumeek eta feminismoak bizitzaren eremu guztietan egiten dituzten lorpenak eta ekarpenak gizarte-komunikabideetan hedatzen laguntzen duten programen eta edukien kopurua handitzea.</p> <p>1.1.4 Emakumeek eta feminismoak gizartean eta historian egindako ekarpenak beren hezkuntza-proiektuen edukietan txertatzen dituzten ikastetxeen kopurua handitzea.</p> <p>1.2.1 Genero-desberdinkeriek eta -diskriminazioek beren bizitzetan duten eraginaz jabetzen diren eta trebakuntza-prozesuen bidez beren autoestimuan eta autonomian aldatetako bultzatzen dituzten emakumeen kopurua handitzea.</p> <p>1.2.2 Beren autonomia ekonomikoak norbere erabakiak hartzean duen eragina aintzat hartzen duten emakumeen kopurua handitzea.</p> <p>1.2.3 Beren herritar-eskubideak ezagutzen eta horiek eraikitzen parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea.</p> <p>1.4.1 Generoaren arabera eten digitalak murriztea, teknologia berriak erabiltzen dituzten emakumeen kopurua handitzea; bereziki, nagusien artean eta horretarako zailtasunak dituzten taldeen artean.</p> <p>1.4.2 Garraio eta ekipamendu publikoaren estaldurarekin pozik dauden emakumeen kopurua handitzea, bereziki landa-ingurunean, talde- eta behar-aniztasuna aintzat hartuta.</p>
2. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUNTZE SOZIAL ETA POLITIKORAKO LAGUNTZA	<p>2.1. Gizarte- eta herri-mugimenduetatik berdintasuna sustatzea.</p> <p>2.2. Emakumeek gizartean parte har dezaten sustatzea, eremu eta gune guztietan.</p> <p>2.3. Erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea</p>	<p>2.1.1 Emakumeen berdintasuna lortzearen alde lan egiten duten emakume-elkarteen kopurua handitzea.</p> <p>2.1.2 Egitarauetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko helburuak dituzten erakunde sozialen kopurua handitzea.</p> <p>2.1.3 Munduan emakumeen eta gizonen eskubide-berdintasuna eta, bereziki, emakume errefuxiatuen eta migratuen eskubideak sustatzen dituzten emakume-elkarteen eta gizarte-erakundeen kopurua handitzea.</p> <p>2.2.3 Gizarte-, sindikatu-, enpresa- eta politika-erakundeetan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea.</p> <p>2.2.4 Gizarte- eta politika-arloan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea, parte hartzeko formula edo gune berrien bidez.</p> <p>2.3.1 Emakumeen presentzia indartzea ordezkaritza edo ardura politiko publikoko postuetan.</p> <p>2.3.2 Sektore pribatuko enpresetako erabaki alorretan eta zuzendaritza postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea.</p>

		<p>2.3.3 Elkarte-mugimenduko, irabazi-asmorik gabeko erakundeetako —kulturaren, kirolaren eta aisialdiaren arlokoak barne—, erakunde politikoetako, sindikatueta eta enpresa-erakundeetako erabaki-postuetan eta -guneetan dauden emakumeen kopurua handitzea.</p> <p>2.3.4 Erabakiak hartzeko postuetan emakumeen eragina handitzera bideratutako babes- eta trebakuntza-programak ugaritzea.</p>
II. ARDATZA: PROGRAMAK ETA HELBURUAK: EKONOMIAK ETA GIZARTE ANTOLAKUNTZA ERALDATzea, ESKUBIDEAK BERMATZEKO		
3. PROGRAMA: BERDINTASUNA GIZARTEA ETA EKONOMIA ERALDATZEKO BEHARREZKO BALIOA DELA AITORTzea	<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 desberdinkeria gizarte-arazo garrantzitsuztat 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 bizitza 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-ituruetan 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 aurreratuak sistemak txertatzen dituzten erakunde publiko, gizarte-agente, 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>
4. PROGRAMA: EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOA	<p>4.1. Lan gehiago eta hobeak sortzea.</p>	<p>4.1.1 Emakumeen jarduera- eta okupazio-tasa handitzea, kalitatezko lanpostuetan parte hartuz.</p> <p>4.1.2 Enplegua eta autoenplegua sustatzen duten emakumeen kopurua handitzea.</p> <p>4.1.3 Emakumeek sustatutako enpresa-proiektu finkatu, lehiakor eta nazioartekoaren kopurua handitzea.</p> <p>4.1.4 Ereku akademiko, zientifiko, teknologiko, ekonomiko eta finantzarioetan emakume ikertzaileen kopurua handitzea, eta sektore aurreratuetan eta teknologiak gehien erabiltzen dituztenetan emakume langileen kopurua handitzea.</p> <p>4.1.5 Zaintzarekin lotutako enplegu-sorguneak erabat garatzea, sektore horretan kalitatezko enplegua sortuz.</p> <p>4.1.6 Prekaritate-baldintza berezietan gauzatzen diren lan feminizatuen lan-baldintzak eta gizarte-estaldura hobetzea; besteak beste, zaintza-lan ordainduetan eta lehenengo sektorean egiten direnetan.</p> <p>4.1.7 Generoen arteko desoreka murriztea emakumeek eta gizonek lan ordaindurako eta prestakuntzarako ematen duten denboran, osoko lan zama handitu gabe.</p> <p>4.1.8 Emakumeen eta gizonen batez besteko urteko soldata gordinen arteko aldea txikitzea, batez ere alde handiena duten sektoreetan.</p> <p>4.1.10 Lantokietan sustapen profesionala izaten duten emakumeen ehunekoa handitzea, jakinarazitako prozesu gardenen bidez.</p>
	<p>4.2. Pobreziaren feminizazioa murriztea.</p>	<p>4.2.1 Pobrezia 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 (gizarte-zerbitzuak eta inklusiorakoak, ekonomikoak, osasuna, hezkuntza, kultura, enplegua, justizia, segurtasuna eta etxebizitza) pobreziako 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 zenbait proposamenen buruzko gogoeta-guneak sustatzea.</p>

5. PROGRAMA: ZAINKETEN EKONOMIA FEMINISTA	5.1. Zaintza bizitzaren jasagarritasunerako ezinbesteko baldintza dela sozialki onartzea.	<p>5.1.1 Zaintza-lanak naturalki emakumeen ardua 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.</p> <p>5.1.2 Eredu maskulino tradizionala zalantzan jartzen duten eta berdintasunarekin koherenteak diren eta zaintza-lanekiko konpromisoa duten jarrera eta portaerak dituzten gizon gazte eta helduen kopurua handitzea.</p> <p>5.1.3 Gaur egun zaintzarako dagoen arreta-eredua hazten ari den zainketen askotariko eskarira egokitzea aztertzea, erantzuna hobetzeko xedez, erantzunkidetasuneko eta zainketa-lanen onarpen sozial eta ekonomikoko ikuspegi batetik.</p> <p>5.1.4 Eztabaida publikoa sustatzea, zertarako eta, gaur egungo eredu ekonomikoaren bidez, bizitzaren jasagarritasunean oinarritutako garapen-eredu bat bultzatzeko</p>
	5.2. Ordaindu gabeko zaintza-lanak ikusaraztea eta horien balioa aitortzea.	<p>5.2.1 Ordaindu gabeko zaintza-lanak azterketa makroekonomikoan txertatzea.</p> <p>5.2.2 Ordaindu gabeko zaintza-lanak politika fiskaleko azterketan txertatzea.</p>
	5.3. Zainketen antolakuntza sozial berri bat babestea, horien gaineko ardurak birbanatzeko.	<p>5.3.1 Generoen arteko desoreka murriztea emakumeek eta gizonak ordaindu gabeko zaintza-lanetan ematen duten denboran.</p> <p>5.3.2 Haur eta gazteek zaintza-lanak egiten ematen duten denbora handitzea, mutilei arreta berezia jarritz.</p> <p>5.3.3 Bateratze erantzunkideko neurriei heltzen dieten gizonen kopurua handitzea.</p> <p>5.3.4 Bateratze-neurriei heltzeko gizonak eta emakumeak hautematen duten zailtasun-maila murriztea.</p> <p>5.3.5 Amatasuneko eta aitatasuneko baimenak parekatzeko aukera sustatzea, berdinak eta besterenezinak izan daitezten.</p> <p>5.3.6 Zaintzeko erantzunkidetasuna handitzea sektore pribatuko enpresetan.</p> <p>5.3.7 Administrazio eta enpresa publikoek hartutako bateratze erantzunkideko neurrien kopurua handitzea.</p> <p>5.3.9 Heritarrei zuzendutako zerbitzu publikoen ordutegi-malgutasuna handitzea.</p>

III. ARDATZA: EMAKUMEEN KONTRAKO 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 alde dauden eta hori sustatzen duten pertsonak gero eta gehiago izatea, batik bat adingabeek 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 gisa aurkezten dituztenak edota emakumeen aurkako indarkeria justifikatzen, hutsaltzen edota bultzatzen dutenak ere, hedabideetan agertzearen ondorioz berriz biktimizatzea saihestuz.</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 Desberdinkeriaren eta emakumeen aurkako indarkeriaren arteko harremana agerrarazten duten programa eta jardueretan parte hartzen duten pertsonen kopurua handitzea –batik bat mutil eta gizona–, baita prebenitzen laguntzen dutenena eta indarkeriarik gabeko gatazken konponbidea sustatzen dutenena ere.</p> <p>6.1.5 Emakumeen aurkako indarkeria motei eta horiek desberdinkeriarekin 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 indarkeriari buruzko eta haren adierazpenei buruzko jakintza hobetzea.</p> <p>6.2.3 Ez zaintzearekin lotutako emakumeen aurkako indarkeria-motak aztertzea, 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 jarritz.</p> <p>6.2.5 Bermatzea emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta ematen dieten profesionalen prestakuntza jasagarria, nahikoa eta eremu eta ardua-maila guztietara egokitutakoa izatea.</p> <p>6.2.6 Beren esku-hartzean emakumeen ahalduzko pertsonala eta kaltea konpontzearen kontzeptua txertatzeko behar besteko trebakuntza duten profesionalen kopurua handitzea.</p>
	6.3. Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa sustatzea eta sendotzea.	<p>6.3.1 Emakumeen aurkako indarkeriari aurrea hartzeko gazteekin egiten den lana ugaritzea.</p> <p>6.3.2 Emakumeen genitalen mutilazioaren eta praktika kulturalekin lotutako beste indarkeria-agerpen batzuen (adibidez, nahitaezko ezkontzak, behartutako abortuak eta antzutzekak eta usteko «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 detekzio 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 bizirik irten diren emakume biktimen kopurua handitzea, arreta integraleko prozesuaren aurretik, bitartean eta ondoren bere itxaropenei egokitutako erabakiak hartu ahal izan ditzaten.</p> <p>7.1.4 Edozein indarkeria-motaren aurrean zerbitzuak eta baliabideak ahalik eta goizen erabiltzen dituzten emakume biktimen kopurua areagotzea, arreta berezia jarrita zerbitzuak eta baliabideak erabiltzeko zailtasun handienak dituztenetan.</p>
	7.2. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta integrala bermatzea, ahalduzaren 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 Gizakien salerosketaren biktimei emakumeen eta haurren artean, EAEn dauden berriazko baliabide eta zerbitzuen bidez artatzen diren kopurua handitzea.</p> <p>7.2.3 Beren lantokian sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko 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 interseksioaletik.</p> <p>7.2.5 Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei seme-alaben berriazko prebentzio- eta laguntza-protokoloak dituzten arreta-zerbitzuen kopurua handitzea, ikuspegi interseksioaletik.</p> <p>7.2.6 Emakumeen kontrako indarkeria pairatu duten pertsonen diru-beharrak aseko direla bermatzea.</p> <p>7.2.7 Indarkeriaren biktimei babesa 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, berriaz egokigarritasunaren printzipioa erabiliz.</p> <p>7.2.9 Behar duten kasuetan, emakume biktimei eskura jartzen diren enplegu-baliabideak handitzea, haien laneratzea sustatzeko.</p> <p>7.2.10 Sexu-indarkeriako kasuen aurreko arreta emateko sistemaren erantzuna hobetzea.</p>
	7.3. Norbanakoek eta taldeek kaltearen ordaina jasotzeko duten eskubidea bermatzea	<p>7.3.1 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 —haien ahotik kontatuz, egia zabaltzen dela bermatzeko— eta bizitakoaren gizarte-onarpena —berriz biktimizatzea saihestuz— adierazten duten ekintza publikoen kopurua handitzea.</p> <p>7.3.3 Kaltea ez dela errepikatuko bermatzeko formulak aztertzea, arreta eragilean jarriz, emakume guztiak indarkeriarik gabeko bizitza izatea bermatzeko.</p> <p>7.3.4 Indarkeriak biktiman izan dituen ondorio guztiak kontuan hartuz, 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 eronka berriekin bat etorraraztea.</p> <p>8.1.2 Indarrean dauden erakunde arteko koordinazioko akordioak emakumeen aurkako indarkeriaren arloko araudian, teknikari eta gizarte-irratietan buruzko aldaketek egokitzea.</p> <p>8.1.3 Emakumeen aurkako indarkeria-kasuetarako hainbat egoeratarako egokitutako prebentzio- eta arreta-protokoloen estaldura duten biztanleen kopurua handitzea.</p>

5. EMAKUNDEREN PLANGINTZA ESTRATEGIKOA

Apartatu honetan Emakunderen plangintza estrategikoa deskribatzen da. Horretarako, lehenengo apartatuan, diagnostikorako datu garrantzitsuak adierazten dira, eta, gero, Emakunde XII. Legegintzaldirako dituen helburu estrategikoak identifikatzen dira, bai lehentasunezkoak eta bai orokorrak, eta, gainera, VII. Planari eta XII. Legegintzaldirako Gobernu Programari lotzen zaizkio.

5.1. DIAGNOSTIKORAKO DATU GARRANTZITSUAK

Jarraian aurkezten diren datuen helburua informazio erabilgarria eskaintzea da, Emakunde identifikatzeko modua izan dezan zer puntutan dagoen 2022-2024 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:

- ▲ Jarduera fisikoa eta kirola pandemia garaian. 2021. Prospekzio Soziologikoen Kabinetea.
- ▲ Soldata-arrakala eta genero-arrakalak lan-merkatuan 2021. Prospekzio Soziologikoen Kabinetea.
- ▲ Etxeko lanari buruzko kontu satelitea. 2018. EUSTAT.
- ▲ Euskal Herriko parte-hartze kulturalari buruzko inkesta. 2019. Kulturaren Euskal Behatokia
- ▲ Lana, familia eta norberaren bizitza bateratzeari buruzko inkesta 2021. EUSTAT.
- ▲ EAEko Osasun Inkesta 2018. Osasun Saila.
- ▲ EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren Ebaluazioa (2019). 2020. Emakunde.
- ▲ EAEko Emakumeen Elkarten Gida 2021. Emakunde.
- ▲ Zifrak 2020 txostena. Emakumeak eta gizonak Euskadin. 2021. Emakunde.
- ▲ Jarraipen-txostena, Etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko Erakunde arteko II. Akordioarena. 2019 eta 2020. Emakunde.
- ▲ Genero-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoko pentsioetan. 2020. Emakunde
- ▲ Soldata-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoan. 2021. Emakunde.
- ▲ Berdintasuna pandemia-garaian. COVID-19aren eragina genero-ikuspegitik. 2020. Emakunde.
- ▲ Emakunderen 2020ko jardueren memoria. Emakunde.
- ▲ Aisialdia eta gizarte-bizitza 2019. Eustat.

Diagnostiko honetan aurkezten den **informazioaren antolakuntzari** dagokionez, hasteko, Emakunderen jarduketari buruzko datu sintetikoak ematen dira. Gero, zenbait apartatutan, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planeko zenbait esku-hartze esparru eta ardatzi buruzko beste informazio bat jasotzen da (informazio horren baterako analisiak plan honetan jasotzen diren helburu estrategikoak legitimatzen ditu. Informazio guztia modu grafikoan eta eskematikoan aurkezten da, irakurketa errazteko).

5.1.1.EMAKUNDE: BARNEKO PLANGINTZA

▲ EMAKUNDEKO EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUN PLANA (2018-2021):

- ⇒ Emakunderen barneko plangintzak sistematizazio maila altua izaten du; batez ere, urteroko plangintzak eta haiei dagozkien ebaluazioak egiteari dagokion guztian Taulan ageri den bezala, erakunde osoan finkatuta dauden prozesuak dira.
- ⇒ Urteko plangintzen zehaztapen-maila oso altua eta egonkorra izan da, eta, batez beste, 150 jarduketatik gora egon dira 2018. eta 2019. urteetan. Gero eta kalitate handiagoko plangintzatarako joera dago, eta plangintza egin zaiona eta betetzen dena gero eta hobeto egokitzen zaizkio elkarri. Egin-eginean ere, gauzatze-maila oso altua da, % 95 eta % 88, hurrenez hurren, informazioa dagokien urteak aintzat hartuta.

EMAKUNDE PLANA	EKINTZA PLANIFIKATUAK	GAUZATUTAKO EKINTZAK	GARATZEN ARI DIREN EKINTZAK	BERTAN BEHERA GERATU DIREN EKINTZAK	EKINTZA BERRIAK
2014	211	182 (% 86)	23 (% 811)	6 (% 83)	28 (+% 813)
2015	225	191 (% 885)	26 (% 812)	8 (% 83)	25 (+% 811)
2016	210	193 (% 892)	16 (% 88)	1 (% 81)	24 (+% 811)
2017	211	193 (% 891)	19 (% 89)	0 (% 80)	18 (+% 89)
2018	154	147 (% 895)	7 (+% 84)	0 (% 80)	0 (% 80)
2019	152	134 (% 888)	12 (+% 87)	6 (% 84)	0 (% 80)

5.1.2. GOBERNU ONA ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN

INFORMAZIO DIAGNOSTIKOA

▲ BERDINTASUNERAKO MEKANISMO ETA BALIABIDE ESTRATEGIKOAK¹

- ⇒ **BERDINTASUNARI BURUZKO ARAU ESPEZIFIKOAK** 2019. urtean, hiru foru-aldundietatik 2k dute berdintasunaren gaineko arau espezifikoa, eta VII. planaren ebaluazioan parte hartzen duten 78 udal, mankomunitate-partzuergo eta kuadrilletatik, 15ek dute berdintasunari buruzko araua, eta 9 garatzen ari dira.
- ⇒ **AURREKONTUA:** Gutxi gorabehera, berdintasunerako egikaritu den aurrekontua 120,3 milioi euro izan da, hau da, informazioa eman duten erakundeek 2019an egikaritutako aurrekontu orokorren guztizkoaren % 0,7 inguru. Eusko Jaurlaritzako sailai dagokienez, aurrekontuaren % 1etik gora bideratzen da berdintasunera (Emakunden salbu, non zifra handiagoa dagoen, aurrekontua bere osoan bideratzen delako emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzera).

¹ Epigrafe honetan ematen den informazioa Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren ebaluazioan parte hartu eta informazioa eman duten EAEko instituzio publikoei buruzkoa da. Informazio gehiago nahi izanez gero, hau kontsulta daiteke: EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren Ebaluazioaren Jarraipen Memoria (Emakunde, 2019).

- ⇒ **PLANGINTZA:** 2019an, EAEko 80 erakunde publikok (% 63) dute berdintasun-plan edo berdintasun-programa espezifikoren bat indarrean. Berdintasunerako planak Eusko Jaurlaritzako sailetan, foru-aldundietako departamentuetan eta udalerrri ugarian hedatuta daude, batez ere, handienetan (biztanleria osoaren % 83 berdintasun-plana duen udalerriren batean bizi da).
- ⇒ **BERDINTASUNERAKO ADMINISTRAZIO-UNITATEAK:** Berdintasuneko organoak edo unitateak Eusko Jaurlaritzako sail guztietan, 3 foru-aldundietan, 38 udaletan eta 7 mankomunitate eta partzuergotan abian dauden egiturak dira. 2019an berdintasuneko organo edo unitatetan lanean ari diren 183 pertsonetatik, % 84 emakumezkoak dira eta % 72k lanaldi osoan egiten dute lan.
- ⇒ **BERDINTASUNERAKO GAIKUNTZA:** Instituzio publikoetan diharduten 6.755 pertsonak jaso du berdintasun-prestakuntza 2019an, EAEko administrazio publikoek sustatutako ikastaroetan (% 87) eta instituzioez besteko organismo batzuek sustatutakoetan (% 13). Prestakuntza horretan parte hartu duten hirutik bi emakumezkoak dira.

▲ GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN

- ⇒ **ESTATISTIKAK ETA AZTERLANAK:** Estatistiketan genero-ikuspegia sartzeari ez da sistematikoa, eta datu guztiak ez dira sexuaren arabera bereizten, arautegiak hala ezartzen badu ere. Azpimarratzekoa da ezen, 2019an, informazioa eman duten instituzioen artean, 42 azterlan berri egin direla, emakumeen eta gizonen berdintasunari lotuak.
- ⇒ **HAUTAKETA-PROZESUAK:** 2019an, enplegu publikoaren alorrean, sarbide eta sustapenerako egin diren 1.089 hautaketa-prozesuen % 41ean berdinketa hausteko klausulak sartu dira, emakumeen presentzia urriegia den kasurako, % 48an merezimenduak edo genero-prestakuntza baloratzen dira, eta % 17an berdintasuneko edukiak sartzeari gaitzertzen dira.
- ⇒ **GENERO ERAGINA:** Administrazio Orokorren eta foru-administrazioen eremuan araudia dagoenez eta gidalerroak egiten direnez, eremu horietan normala da genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioak egitea hala eskatzen duten arauetan. Udal-eremuan, prozesu hori motelago doa, nahiz eta 2019an aurrerapen handia izan den aurretiazko ebaluazioa duten arauen kopuruan. Oro har, EAEko administrazio publikoek 2019an egindako 451 eragin-txosten identifikatu dira, identifikatutako 4.207 arauetatik (legeak, dekretuak, etab.).
- ⇒ **AURREKONTUAK ETA GENEROA:** Genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzearen balorazioak irismen mugatua du oraindik, gehienbat Emakundera, Eusko Jaurlaritzako sailetara eta foru-aldundietara iristen da, zeinek sistematikoki egiten baitituzte aurrekontu orokorren genero-eraginari buruzko aurretiazko balioespenak.
- ⇒ **PLAN SEKTORIALAK ETA ZEHARKAKOAK** 2019an identifikatutako 38 planetatik, laurik bat diseinatu da genero-ikuspegia bame hartzen zuen diagnostiko batetik abiatuta, eta pixka bat ohikoago da programazioaren garapenean emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko ekintzak sartzeari (% 42).
- ⇒ **BERDINTASUN-KLAUSULAK:** 2019an informazioa eman zuten EAEko erakunde publikoen kontratazioen % 74k, dirulaguntzen % 20k eta hitzarmenen % 22k berdintasunerako klausulak sartu zituzten. Foru-aldundien, mankomunitate eta partzuergoen, kapital publikoko enpresen eta Eusko Jaurlaritzako saileen kontratuen kasuan, zifra hori handitu egiten da (% 95, % 88, % 83 eta % 79, hurrenez hurren). Berdintasunerako klausulak sartzeari gero eta gehiago arautua dago erakundeen aldetik, erakundeek, eta gero eta gehiago dira kontratuetan eta dirulaguntzetan berdintasun-irizpideak txertatzeko jarraibideak onartzen dituzten erakundeak, nahiz eta haien jarraipena egiteko eta inpaktua aztertze beharra ikusten den.

▲ KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA:

- ⇒ **ERAKUNDEARTEKOA:** Eusko Jaurlaritzaren, foru-aldundien eta udalen arteko erakundearteko koordinazioa emakumeen eta gizonen berdintasunerako Erakundearteko Batzordearen bitartez egiten da. EAEn presentzia duten eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arretan eskumena duten erakundeen arteko koordinazioa Etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumei harrera hobea egiteko Erakundeen arteko II. Akordioaren Jarraipen Batzordearen bidez egiten da.
- ⇒ **SAILARTEKOA:** Eusko Jaurlaritzak, 2 foru-aldundik eta 27 toki-erakundek badute jada zeinek bere egitura sailarteko koordinazioa aurrera eramateko, berdintasun-politikak dagokien antolamenduaren alorretan koordinatzeko.
- ⇒ **SAIL EDO DEPARTAMENTU BARRUKOAK:** Eusko Jaurlaritzaren sail guztiek sail barruko koordinazioko egiturak dituzte, bai eta foru-aldundi batek eta 11 toki-erakundek ere.

▲ PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA:

- ⇒ **PRESENTZIA OREKATUA:** Honela daude osaera orekatua duten administrazio-organoak 2019an: % 74 enplegu publikorako sarbide-, hornitze- eta promozio-epaimahaietan; % 90 sariak emateko eta kultura-funtsak eskuratzeko epaimahaietan, eta % 52 kide anitzeko zuzendaritza-organoetan. Foru-aldundietan dago orekatuen organo horien osaera, emakumeen eta gizonen presentziari dagokionez.
- ⇒ **HERRITARREK PARTE HARTZEKO ORGANOAK** Herritarrek parte hartzeko 212 organo eta kontseilutatik, % 20 berdintasuneko espezifikoak dira, % 20k ordezkariak orekatua dute, eta % 53k berdintasun-helburuak dituzte, berdintasun-erakundeak dituzte kideen artean, edo berdintasunean espezializatutako kanpoko enpresa baten aholkularitza dute.

GOBERNU ONERAKO LAN-ILDOAK ETA -PROGRAMAK EMAKUNDEN

▲ BERDINTASUN-PLANEN TXOSTENAK:

Emakundek txostenak egin behar ditu Eusko Jaurlaritzaren sailtako eta foru- eta toki-administrazioetako berdintasun-planari buruz, haien edukiak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren esku-hartze ildoetara eta jarraibideetara egokitzeari dagokionez. 2020an, foru-aldundi baten berdintasun-plan bati eta toki-erakundeen 11 berdintasun-planari buruzko txostena egin da. Plan horien % 75 erakunde bultzatzailearen III., IV. edo V. berdintasun-planak ziren.

▲ DIRULAGUNTZAK UDALERRI, KUADRILLA ETA MANKOMUNITATEENTZAT:

Emakundek diruz laguntzen du udalerrri, kuadrilla eta mankomunitateek emakumeen eta gizonen berdintasunerako diagnostikoak edo planak egiteko laguntza teknikoa. Berariazko deialdi bat egiten du horretarako, eta 2020. urtean 720.000 euro jo du. 36 proiektu lagundu dira diruz, 33 udalerriri eta 2 mankomunitate, kuadrilla edo talderi dagozkienak.

▲ PRESTAKUNTZA PLANA BERDINTASUN-ARLOAN:

Emakundek lankidetzak aktiboak du IVAPekin, Administrazio Orokorreko eta haren mendeko erakunde autonomoetako Berdintasunari buruzko Prestakuntza Planaren jarraipena eta garapena egiteko. Lankidetzak horren ondorioz, prestakuntza-premia berriak eta ikastaro berriak identifikatu dituzte 2020an.

▲ GENERO-ERAGINAREN EBALUAZIOEN TXOSTENAK:

Emakunde 2007an hasi zen lanean sailek genero-eraginari buruzko txostenak behar bezala egin zituztela egiaztatzeko, eta, 2020an, 54 espediente jaso eta aztertu ditu. 2007tik 2020ra, 1.454 lege, dekretu, agindu eta ebazpen aztertu ditu Emakundek.

▲ AURREKONTUAK ETA GENEROA:

Emakundek Ogasun eta Finantza Sailarekin elkarlanean jarraitu du EAeko aurrekontu orokorretan genero-ikuspegia integraztearen alde.

▲ ERAKUNDEARTEKO BATZORDEA:

Emakunderi atxikitako organoa, zeina Eusko Jaurlaritzako, foru-aldundietako eta udaletako ordezkari-kopuru berberak osatzen duen. Erakundearteko Talde Tekniko bat du. Erakundearteko Batzordearen esparruan, Emakundek lau lantalde tekniko bultzatu eta koordinatu ditu 2020an, honako gai hauen inguruan: berdintasun-klausulak kontratu eta laguntza publikoetan, berdintasuna egitura- eta inbertsio-funtsetan, berdintasun-arloko jardunbide egokien bankua, eta gutxieneko kalitate-estandarrak jartzea berdintasun-politikan eta erakundearteko koordinazioa hobetzekoetan.

▲ SAILARTEKO BATZORDEA:

Emakunderi atxikitako organoa, non Eusko Jaurlaritzaren sail bakoitzak ordezkari-erantzule duen. Batzordeak Sailarteko Talde Tekniko bat du, eta talde horren lana pandemia-egoeraren eragina jasan du. Horren ondorioz, Batzorde honen esparruan, dokumentu hau landu dute: *Covid-19ari aurre eginez eta etorkizuna eraikiz berdintasunetik. Emakunderen gomendioak eta Eusko Jaurlaritzak hartutako neurriak.*

▲ BERDINSAREA:

Berdintasunaren aldeko eta indarkeriaren aurkako Euskadiko Udalen Sarea, 2005eko otsailean eratua, Emakunderen bultzadarekin sortu zen, eta Emakunderen eta EUDELen arteko hitzarmen baten bidez jarri zen martxan. Sarea 69 udalerrik osatzen dute, eta 2020an zenbait proiektu eta talderekin parte hartzen eta lan egiten jarraitu du.

▲ BIZTANLE GUTXIAGO DITUZTEN UDALERRIEI LAGUNTZEA, BERDINTASUN-POLITIKAK GARA DITZATEN:

2011z geroztik, Emakundek eta EUDELek zenbait lankidetzak hitzarmen sinatu dituzte, udalerririk txikiak emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko politikak abian jar ditzaten, Berdinsarearekin bat datorren estrategia baten arabera.

▲ NAZIOARTEKO LANKIDETZA:

Estatuko, Europako eta nazioarteko beste erakunde batzuekiko lankidetzak handitu egin da, eta pixkanaka-pixkanaka sendotu, erakunde horien helburuak Emakunderen helburuekin bat baitatoz. 2020an, Estatuko beste erakunde batzuekiko lankidetzak areagotu da emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko gaietan (Botere Judizialaren Kontseilu Nagusia, Berdintasunerako Konferentzia Sektoriala, Senatuan egindako agerraldia Genero Indarkeriaren aurkako Estatu Ituna betetzearen berri emateko, eta abar).

Europako eremuari dagokionez, nabarmendu behar da Euskadi, Emakunderen bidez eta Euskadiren Europar Batasuneko Ordezkaritzarekin lankidetzan, buru dela Europako Arrantza eta Itsas Eskualdeen Kontseiluaren esparruan sortutako emakumeen eta gizonen berdintasunerako lantaldean.

Azkenik, nazioarteko lankidetzaren arloan, 2019tik lankidetzaren egonkorra dago NBEekin eta beste erakunde batzuekin, eta zenbait jarduera egin dira haiekin, 2020an, Pekingo Emakumeei buruzko IV. Mundu Konferentziaren 25. urteurrenari lotuta, EAEk Covid-19aren krisiaren testuinguruan emakumeen aurkako indarkeria matxistari aurre egiteko egindako lanaren transferentzia, emakumeen aurkako indarkeriari aurrea hartzeko eta erantzuteko funtsezko elementuak eta zerbitzuak eta abar,

▲ PARTE HARTZEKO ETA KONTSULTARAKO ORGANOK:

Eusko Jaurlaritzari atxikitako koordinazio teknikoko eta gizarte-partaidetzako 15 organo baino gehiagotan parte hartzen du Emakunde, eta, gainera, EAEko emakume-elkarteen solaskidetzaren soziopolitikoaren errazten du, Emakundeko Aholku Batzordearen bidez. Landa Eremuko Emakumeen eta Euskadiko Emakume Ijitoen Batzordeetan parte hartzen du eta aholku ematen die.

5.1.3. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

INFORMAZIO DIAGNOSTIKOA

▲ BIZITZA OSASUNGARRIAK:

- ⇒ EAEko emakumezkoen bizi-itxaropena 86 urtetik gorakoa da 2018an, eta gizonezkoena, berriz, txikiagoa, 81 urte.
- ⇒ Haurdunaldiko, erditzeko eta puerperioko konplikazioek eragindako ospitaleratzeak alde batera utzita (horiek eragiten baitute emakumeen ospitaleratzeen % 14,2), hala gaixotasun endokrinoak, nutrizionalak eta metabolikoak nola begiaren eta haren atalen gaixotasunak dira, emakumeek, 2018an, gizonekin alderatuta, ospitaleratze gehiago izatearen arrazoia.
- ⇒ Emakumeen % 84k uste du bere osasun-egoera ona edo oso ona dela, Euskadiko 2018ko Osasun Inkestaren arabera.
- ⇒ 2019an 3.158 gaixotasun profesional erregistratu dira, eta, beraz, 1.087 emakumek aitortua izan dute beren gaixotasun profesionala (32 gaixotasun profesional aitortu gehiago, 2018an baino).
- ⇒ Jarduera fisiko osasungarria egiten duten emakumezkoen prebalentziak gora egin du: 2013ko % 66tik 2018ko % 75era. Gizonezkoen dagokionez, % 73tik % 80ra igo da aldi berean.
- ⇒ Emakumezkoek, 2018an, egunean ordu 2 eta 13 minutu ematen dituzte, batez beste, aisialdi aktiboan (kirola, paseoak, txangoak, ordenagailuan, interneten, etab.); aisialdi pasiboan, berriz, egunean ordu 2 eta 54 minutu.
- ⇒ 2018an, 3.717 haurdunaldi eten dira borondatez 2017an baino 177 gehiago.

▲ COVID-19AREN ERAGINA EMAKUMEEN OSASUNEAN

- ⇒ Pandemian zehar, emakumezkoek astean 7,8 ordu eman dituzte, batez beste, kirola egiten; gizonezkoek, berriz, 8,7 ordu eman dituzte, batez beste.
- ⇒ Pandemia-egoeran bildutako zifren arabera, Covid-19a diagnostikatutako kasuen kopuruari dagokionez (test positiboak), emakumezkoak gizonezkoak baino gehiago dira EAEn (kutsatutakoak % 61 emakumezkoak ziren, eta gizonezkoak, berriz, % 39).

- ⇒ Lehen konfinamenduan osasun mentalarekin lotutako alderdietan okerragotzea adierazi duten emakumezkoen ehunekoa gizonaizkoena baino nabarmen handiagoa da. Ildo horretatik, emakumezkoen % 45,4k eta gizonaizkoen % 33,8k adierazi dute ziurgabetasun-maila asko handitu zaiela konfinamenduan; emakumezkoen % 30,2k eta gizonaizkoen % 26,7k adierazi dute gaixotasun larri bat izateko edo hartzeko kezka asko handitu zaiela, eta emakumezkoen % 40,5ek eta gizonaizkoen % 29,5ek adierazi dute maite dituzten pertsonak galtzeko beldurra ere asko handitu zaiela.
- ⇒ Hain zuzen ere, egonkortasun emozionalari ere eragin zaio lehen konfinamenduan. Emakumeek diotenez, epe horretan asko handitu zaizkie lo-arazoak (emakumezkoen % 25,8 eta gizonaizkoen % 14,2), kontzentratzeko zailtasunak (emakumezkoen % 16,1 eta gizonaizkoen % 7,8), umore-aldaketak (emakumezkoen % 13,5 eta gizonaizkoen % 7,3) eta antsietate- eta larritasun-sentimenduak (emakumezkoen % 11,3 eta gizonaizkoen % 4,6).

▲ HERRITARTASUN AKTIBOA ETA AGERIKOTASUNA:

- ⇒ EAEEn 200 emakume-elkarte daude 2020an: 28 Araban, 112 Bizkaian, eta 60 Gipuzkoan, EAEko Emakumeen Elkarten Gidaren arabera.
- ⇒ Emakumezkoek gehiago parte hartzen dute sorkuntza-jardueretan (portzentajezko 6,2 puntuko aldea gizonaizkoekiko) edo eskulanetan eta artisautzan (portzentajezko 14,6 puntuko aldea gizonaizkoekiko).
- ⇒ Euskal Herrian 2019an egindako Kultur Partaidetzari buruzko Inkestatik ateratako datuen arabera, emakumezkoen eta gizonaizkoen presentzia desberdina da zenbait kultura-adierazpenetan. Emakumezkoek parte-hartze handiagoa dute, gizonaizkoen aldean, antzerkian (% 49,9), dantzan (% 35,5) edo maizago irakurtzen dute (% 81,1).
- ⇒ Kiroleko lau lizentzia federatutik bat bakarrik dagokie emakumeei EAEEn, eta kopuru hori handitu egin da, 2019an, bi sexuetan (% 26,5 emakumezkoak eta % 73,5 gizonaizkoak). Emakumezkoek lizentzia guztien % 70 baino gehiago dituzten federazioak Gimnastika (% 92,7), Hipika (% 76,2) eta boleibola (% 74,6) dira.
- ⇒ Komunikabideetan parte hartzeari dagokionez, egiaztatu da emakume gutxiago agertzen direla albisteetako protagonista gisa, eta emakumezkoak eta gizonaizkoak ez direla neurri berean protagonista komunikabideetako titularretan. Gizonaizkoak % 27,9 gehiago dira protagonista emakumezkoak baino. Bestalde, berriak ematen dituzten pertsonen artean, online hedabideen kasuan izan ezik, emakumezkoak dira albisteen % 41,8ren egile edo narratzaile, eta gizonaizkoak, berriz, % 57,7renak.

▲ ERAKUNDE PUBLIKOETAN ETA ERAGINA DUTEN BESTE ORGANO BATZUETAN PARTE HARTZEA

- ⇒ Erakundeen eremuan, 2005ean Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea onartu zenetik, emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua da Legebiltzarrean eta Eusko Jaurkitzerian, eta aldaketa txikiak izan dira legegintzaldietan. Eusko Legebiltzarreko 2020ko hauteskundeek, oro har, emakumeen eta gizonen parekotasuna ekarri dute Legebiltzarrean osatuta. Emakumeen presentzia % 50,7ra iristen da (38 emakume hautatu).
- ⇒ 2019ko udal-hauteskundeetan, 74 emakume egin ziren EAEko udaletako alkate. Ere horretan ikusten da oraindik urrun dagoela emakumeen eta gizonen parte-hartze orekatua, alkateen % 70,4 gizonaizkoak baitziren.

- ⇒ Emakumezkoek EAEko beste eragin-organo batzuetan duten parte-hartzeari dagokionez, datuek erakusten dute lau erakunde sindikal nagusietan bakar batek duela emakume bat buru (LAB). Emakumeen presentzia orekatuagoa dago erakunde horietako batzorde exekutiboetan (22 emakumek eta 29 gizonek betetzen dituzte karguak lau erakundeetan).
- ⇒ Emakumeen parte-hartzea nabarmen txikiagoa da enpresa-erakundeetan. Kasu honetan, emakume bakar bat ere ez da buru dauden hiru lurralde-erakundeetan, ez eta autonomia-erkidegokoan ere. Bestalde, enpresa-erakundeetako zuzendaritza-kontseiluetan 16 emakume baino ez daude, eta 73 gizon; zifra hori oraindik ere gutxieneko % 40tik urrun dago, hortik aurrera emakumeen eta gizonen parte-hartzean nolabaiteko oreka dagoela uste baita.

▲ EMAKUNDEKO AHOLKU BATZORDEA

Euskadiko emakume-elkarteek politika publikoetan parte hartzeko organoa da Aholku Batzordea. Emakundek Aholku Batzordeari emandako laguntza indartu egin da azken urteotan, hauek baliatuta: aholkularitza iraunkorra, trebakuntza genero-kontuetan, berdintasunean eta ahalduntze-politiketan, eta solaskidetzari emandako bultzada, Aholku Batzordea antolatzen den espazio edo guneen bitartez. Pandemiaren salbuespenezko egoera gorabehera, Aholku Batzordeak lanean jarraitu du, eta 2020an berrogeita hamar bilera baino gehiago egin ditu hiru lurraldeetan, urteko programazioen eta komunikazio-planaren esparruan. Aholku Batzordeak, 2020an, Emakunderi helarazi zion proposamen-dokumentu bat, eta bertan jaso zituen konfinamendu- eta deseskalada-aldiak emakumeengan izandako eraginari lotutako errealitate edo kasuistikak, bai eta urte horretan emakume-elkartei dirulaguntzak emateko deialdian aurkeztutako proiektuen garapenean izandako eragina ere.

▲ DIRULAGUNTZAK EMAKUMEEN ELKARTE ETA FEDERAZIOEI:

Emakundek emakumeen elkarten jarduerari ekonomikoki laguntzen jarraitu du, genero-ikuspegitik emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzearen alde, dirulaguntzen urteroko deialdiaren bidez. Emakundek, era berean, elkartei behar duten laguntza teknikoa ematen jarraitu du, bai proiektuak egiteko prozesuan, bai dirulaguntzak izapidetzeko prozesuan.

2020an 123 elkarteri eta 184 proiektuari eman zaie dirulaguntza, eta 376.000 euro eman dira guztira.

▲ “VIRGINIA WOOLF BASQUESKOLA”:

Berdinsarearen esparruan, jarraipena eman zaio «Virginia Woolf Basqueskola» programari —Euskadiko udaletako emakume hautetsientzako lehen prestakuntza-eskola da—, eta hautetsi berriei harrera egiteko tailerrei ere ekin zaie.

5.1.4. ERALDAKETA EKONOMIKOA ETA SOZIALA

INFORMAZIO DIAGNOSTIKOA

▲ BERDINTASUNARI ETA SOLDATA-ARRAKALARI BURUZKO PERTZEPZIOA

- ⇒ *Soldata-arrakala eta genero-arrakalak lan-merkatuan* txostenaren arabera, 2021ean egin baitute, emakumezkoek, 0tik 10era bitarteko eskalan, berdintasun gutxiago dagoela hautematen dute, gizonezkoek baino gehiago. Emakumezkoek 6,0 puntuko batez bestekoa jarri dute, eta gizonezkoek, berriz, 6,6. Berdintasunaren pertzepzioa txikiagoa da lan-eremuan. Elkarrizketatutako emakumezkoek 5,7 puntu jarri dute batezbestekotzat, eta gizonezkoek, berriz, 6,4 puntu.
- ⇒ Elkarrizketatutako biztanleen % 69k badaki zer den soldata-arrakala (emakumezkoen % 63k eta gizonezkoen % 76k); hala ere, % 17k entzun du horri buruz, baina ez daki zer den (emakumezkoen % 23 eta gizonezkoen % 17).

- ⇒ Emakumezkoek eta gizonezkoek iritzi bera dute lanean genero-berdintasunaren aldeko legezko neurriak hartu beharri buruz; izan ere, inkestatutako biztanleriaren % 98 (emakumezkoen % 98 eta gizonezkoen % 97) dago halako neurriak jartzearen guztiz alde edo alde samar.

▲ ENPLEGUA:

- ⇒ 2019an, EAEko emakumeen jarduera-tasa % 52,2ra iritsi da; hori horrela, gizonen jarduera-tasatik (% 61,6) 9,4 puntura dago.
- ⇒ Emakumezkoen okupazio-tasa handitu egin da azken 20 urteotan: 1990ean % 27 izatetik 2019an % 46,7 izatera igaro da. Aldi horretan, gizonezkoen okupazio-tasa % 60tik % 56,1era jaitsi da.
- ⇒ Jarduera-sektoreari dagokionez, emakumezkoen % 57,6 zerbitzuen sektorean biltzen da (gizonezkoen % 42,4). 2019an, emakumezkoek ordezkari txikia zuten eraikuntzaren sektorean (emakumezkoak % 11 ziren, eta gizonezkoak, % 89), industriaren sektorean (emakumezkoak, % 20,7; gizonezkoak, % 79,3) eta nekazaritza, abeltzaintza eta arrantzen sektorean (emakumezkoak, % 25,3, eta gizonezkoak, % 74,7).
- ⇒ 2019an, lanaldi partzialean lan egin zuten biztanle guztien % 78,3 emakumezkoak ziren. Badirudi aurreko urteetako joera aldatu dela, eta lanaldi mota hori emakumezkoen enplegu-modalitate ia esklusibotzat berresten duela. Lanaldi osoko enpleguari dagokionez, emakumeen partaidetza-tasak % 42,1ari eutsi dio.
- ⇒ Pandemia-egoeran eta Lanaren Nazioarteko Erakundearen arabera, munduko emakume enplegatuen % 40k krisi-egoerak gehien eragindako lau sektore ekonomikoetan egiten zuten lan (ostalaritza, jatetxeak, merkataritza eta manufaktura-industria); gizonen kasuan, berriz, % 36,6k. EAEn kalkulatu da pandemia hasi aurretik emakume landunen % 26 inguruk egiten zuela lan sektore hauetan: lehen alarma-egoera aldarrikatu zela eta, etxe-konfinamenduko lehen asteetan jarduera nahitaez utzi behar izan zuten eta gerora berrabiarazten motelagoak izan diren sektoreetan. Gizonezkoen kasuan, portzentaje hori % 24ra hurbiltzen da.

▲ SOLDATA- ETA PENTSION-ARRAKALA:

- ⇒ EAEko urteko batez besteko irabazia, 2018an, 31.970 euro izan zen gizonezkoentzat eta 24.757 euro emakumezkoentzat; beraz, EAEn % 22,6ko soldata-arrakala dago (7.213 €). Arrakala murriztu egin da 2015. urtearen aldean, orduan % 24,3koa baitzen.
- ⇒ Urteko batez besteko irabaziari adin-tartearen arabera begiratu gero, EAEn, 2018an, sexuaren arabera alde handiagoak agertzen dira 35-44 urteko kohortean, eta, ondoren, 45-54 urteko tartean. 35-44 urteko emakumeen artean, soldata-arrakala % 25,5 da, eta 45-54 urtekoen artean, % 23,6.
- ⇒ Batez besteko erretiro-pentsioek (gizonak baitira nagusi), 1.400 € inguru jotzen dute; alarguntza-pentsioak, berriz, soilik emakumeek jasotzen dituzte ia, eta ez dira 900 €-ra iristen. Horrek esan nahi du emakumeek jasotako pensioen batez besteko zenbatekoa 933,50 € izan dela 2019an, eta gizonezkoek, batez beste, 1.545,60 € jaso dituztela –hau da, 612,10 € gehiago–.

▲ ERRENTA ETA POBREZIA:

- ⇒ 2018. urtean, emakumezkoen batez besteko errenta pertsonala 16.416 € zen; gizonezkoenak, aldiz, 26.930 € jo zuen (10.514 €-ko diferentzia emakumezkoen eta gizonezkoen batez besteko errenta pertsonalaren artean). Termino erlatiboetan, emakumezkoek eta gizonezkoek jasotzen dituzten errenten arteko aldeak handiagoak dira ikasketarik gabekoen edo oinarrizko ikasketadunen artean. Halakoetan, emakumezkoek jasotzen dituzten errentek gizonezkoek jasotzen dituztenen erdia inguru, edo are gutxiago, egiten dute.
- ⇒ 2019an, pobrezia-arriskuko egoeran dauden 127.803 emakumezko bizi dira EAEn, EAEn bizi diren emakumezko guztien % 11,4.
- ⇒ Pobreziaren feminizazioa errealitatea da EAEn. 2018an, pobrezia-arriskuko tasa handiagoa da emakumezkoetan (% 8,5) gizonezkoetan baino (% 7,4).
- ⇒ 2019an murriztu egin dira diru-sarrerak bermatzeko errenta eta etxebizitzarako prestazio osagarriak jasotzen dituztenen kopurua, eta, proportzio oso mugatuan, guraso bakarreko laguntzak jasotzen dituztenena ere bai. Esandako laguntza ekonomiko guztietan egiaztatu da okerragoa dela emakumeen egoera ekonomikoa, eta, ondorioz, nagusi dira aipatutako laguntzetan, bereziki guraso bakarreko familia-etxeetarako laguntzetan, horien buru emakumeak baitira kasuen % 95ean.

▲ ZAINZA-LANAK:

- ⇒ Etxeko lanari buruzko kontu satelitearen arabera, EAEko etxeko ekoizpenaren balioa 21.296 milioi euro izan zen 2018an; horrek esan nahi du urte horretako barne-produktu gordinaren (BPG) % 27,7 izan zela. Emakumezkoek egindako etxeko lanak BPGaren % 18,6 egingo luke, eta gizonezkoek egindakoaren pisu ekonomikoa (% 9,1) bikoiztuko luke.
- ⇒ Etxeko lanak etxe barruan egiten direnean, % 67,2 emakumeek egiten dituzte. Gainera, nabarmendu behar da emakumezkoek gizonezkoek baino pisu handiagoa dutela aztertutako zaintza-jarduera eta etxeko lan guztietan. Funtzioen arabera, ostatuan eta etxebizitzan (% 38,0) eta zaintzak eta hezkuntza ematean (% 34,7) nabarmentzen da gizonezkoek 2018an egiten duten ekarpen handiena, eta, ondoren, jatekoa emateko funtzioa dator (% 30,9). Gizonezkoek gutxien parte hartzen duten funtzioa arropa eta beste batzuk ematea da (% 17,4).
- ⇒ 2019ko lehen hiruhilekoan, 3.278 aitatasun-prestazio jaso dira guztira, eta batez besteko zenbatekoa 2.244,72 euro izan da; hau da, prestazio horien estatuko batezbestekoa baino % 21,2 handiagoa. Gainera, 2019an, gehitu egin da seme-alabak zaintzeko eszedentziak eskatu dituzten emakume (% 89,6) zein gizonen (% 10,4) kopurua, eta 2005etik izandako gehienekora iritsi da.
- ⇒ 2019an, emakume landunek 4,7 ordu ematen dituzte egunero seme-alabak zaintzen, eta 2,3 ordu mendeko beste pertsona batzuk zaintzen; gizon landunek, berriz, 3,3 ordu eta 1,5 ordu ematen dituzte egunero, hurrenez hurren.

▲ GIZARTE-KANPAINAK ETA SENTSIBILIZAZIO-EKINTZAK

Emakundek gutxienez bi kanpaina egiten ditu urtero, gizartea sentsibilizatzeko xedez, emakume eta gizonen berdintasuna sustatuko duen balio-aldaketa baten alde: martxoaren 8an, Emakumeen Nazioarteko Egunean, eta azaroaren 25ean, Emakumeen aurkako Indarkeriaren kontrako Nazioarteko Egunean. Gainera, 2020an, eskola-agenda (2020-2021) prestatu da; agendak berdintasunarekin eta pertsona ororen errespetuarekin lotutako eguneroko egoeretan eragiten duten mezuak jasotzen ditu.

Emakundek oso presentzia aktiboa du sentsibilizazio-jardueretan, bai komunikabideen bitartez, bai erakunde-esparruari lotutako jardueretan (Eusko Jaurjaritza, Batzar Nagusiak, Foru Aldundiak, Udalak, etab.), bai beste eremu batzuetan (hezkuntza, komunikabideak, enpresa- eta lanbide-elkarteak, elkarte feministak eta emakumeen elkarteak, berdintasunarekin inplikaturako erakundeak eta antolakundeak, kultura- eta kirol-eremua, etab.).

▲ 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
2017	Virginia Imaz
2018	Emakume eta Gizonen Berdintasunaren gaineko Masterra Berdintasun Agenteak (UPV/EHU) Esku-hartzearen gaineko Masterra
2019	Conny Carranza Castro
2020	Askabide / Liberación elkarte

▲ EMAKUNDE ALDIZKARIA

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

▲ NAHIKO PROGRAMA:

Nahiko programa hezkidetza-programa bat da. Lehen Hezkuntzan erabiltzen da, eta berdintasuna, errespetua eta indarkeriarik eza sustatzea du helburu. 2019/2020-2020/2021 edizioan 49 ikastetxek hartu zuten parte, eta laguntza eta gaikuntza eman zaie. Zentro horietako 2.876 neska eta 3.077 mutilengana iritsi da. Halaber, prestakuntza orokorreko jardunaldi bat egin da aurrez aurre, 3 hitzaldi online eta hiru hileko 18 mintegi. Haietan, 137 emakumezko irakaslek eta 33 gizonetzko irakaslek parte hartu zuten.

▲ **BEGIRA BATZORDEA:**

2013tik geroztik, Begira Batzordearen helburua da, analisiaren eta aholkularitzaren bitartez, hedabideetako edukietan emakumea gaizki ez tratatzea, ez umiltzea edo mendekotzat ez aurkeztea eta emakumez eta gizonz ematen den irudia bat etortzea lortu nahi dugun errealitate sozialarekin. 51 komunikabide eta publizitate-agentzia atxiki zaizkio Komunikazio eta Publizitate Ez Sexistarako Deontologiako eta Autoerregulazioko Kodeari.

2020an, 14 kexa-espedita eta aholkularitza-konsulta bideratu dira. Jasotako kexak ikusita, BEGIRAK 6 gomendio igorri dizkie zenbait erakunderi, deontologiako kodean eta bi dekalogoetan jasotako printzipioetan oinarriturik.

▲ **GIZONDUZ EKIMENA:**

2007an sortu zen, eta xedetzat du gizonzkoak gehiago inplikatu daitezela emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde. 2020an zenbait jardura egin dira, hala nola berdintasunaren aldeko gizonzkoetan espezializatutako webgunea administratzea eta sare sozialetan parte hartzeari bultzada ematea: Facebook-ek 5.378 jarraitzaile izan zituen; horietatik % 57 gizonzkoak ziren; Twitter-ek, 2.075, eta YouTuben 4.347 bistaratze egin ziren. Sentsibilizazio eta Prestakuntza Programaren hamaikagarren edizioa ere abian jarri zen, eta 6 ikastetxetako 896 neskari eta 1.279 mutili eman zitzaien prestakuntza, *Gazteak Berdintasunean 2.0* proiektuaren bitartez. Gainera, beste jardura batzuen artean, gizonen inplikazioa areagotzeko etxeko konfinamendu-testuinguruko zaintza-lanetan, kanpaina hau zabaldu zen: «Koronabirus garaian, zaintza +. Egin dezagun dagokiguna».

▲ **BERDINTASUNERAKO ERAKUNDE LAGUNTZAILEAK:**

2020an, 114 enpresa eta erakunde daukate aitortuta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundearen izaera, konpromisoa hartu dutelako beren erakunde barruan emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren alde egiteko. Haietatik, 64 erakunde hartzen dute parte Bai Sarea emakumeen eta gizonen berdintasunerako Erakunde Lankideen Sarean.

▲ **ENPRESA ETA ERAKUNDE PRIBATUENTZAKO DIRULAGUNTZAK**

Enpresa eta erakunde pribatuei deialdia egitearen bidez, dirulaguntza ematen da berdintasunaren inguruko diagnostikoak eta planak egiteko aholkularitza-enpresa homologatu bat kontratatzeko. Esleitutako dirulaguntzaren zenbatekoak 179.794,10 euro jo zuen 2020an. Kopuru horrekin, 36 enpresari eman zitzaien dirulaguntza: 981 emakume eta 987 gizon ari dira haietan lanean.

▲ **BERDINTASUNAREN ETA DISKRIMINAZIORIK EZAREN PRINTZPIOAREN DEFENTSA SEKTORE PRIBATUAN:**

Emakunderen zerbitzu bat da, aholkularitza emateko, kontsultei erantzuteko eta kexa- edo salaketa-bideak errazteko, sektore pribatuan sexuagatiko bereizkeria-egoerarik gertatzen bada edo. 2020an, herritarrei arreta emateko berehalako 181 zerbitzu egin dira, 55 kontsulta aurretzeko azterlanarekin eta 31 kexa-prozedura.

▲ **AZTERLANAK, IKERKETA ETA DOKUMENTAZIOA:**

Emakunde bere argitalpen-bilduma propioa du berdintasun eta generoaren alorreko gaiekin, 100 txosten eta gida baino gehiagoz osatua. 2020A, lau txosten gehitu zaizkio, gai hauei buruzkoak: indarkeria matxista, sexismoa publizitate-kanpainetan, emakumezkoen presentzia hedabideetan eta genero-arrakala pentsioetan. Era berean, berdintasun-alorreko prestakuntza eta ikerketa sostengatzeko, urtero, argitalpen lehiaketa baterako eta ikerketako 3 bekatarako deialdia egiten da, 69.999 euroko osoko zuzkidurarekin.

2020an, gainera, 4 azterlan baliatu dira emakumeen eta gizonen desberdinkeria sakonago ikertzeko (Zifrak. *Emakumeak eta gizonak Euskadin*; EAEko emakumeen aurkako indarkeriari buruzko datuak eta analisia; *Feminismoa eta Berdintasuna* hiztegi terminologikoa eta *Berdintasuna pandemia-garaian. COVID-19aren eragina genero-ikuspegitik*).

Emakundeko Dokumentazio Zentroak 26.150 dokumentu-erreferentziatara iristen den funtsa du 2020ko amaieran, eta urtean 200 informazio-eskaera baino gehiagori erantzuten die.

5.1.5. EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK

INFORMAZIO DIAGNOSTIKOA

▲ EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTAREN BIKTIMAK. HILDAKOAK ETA BIZIRIK IRAUN DUTENAK:

- ⇒ 2002tik 2020. urteko amaierara arte, 48 emakume erail dituzte indarkeria matxistaz Euskal Autonomia Erkidegoan. EAEko feminizidioei buruzko datu horretan ez dira sartzen prostituzio-edo salerosketa-egoeran dauden emakumeen erailketak, ez eta emakumeen mutilazio genitalarengatik, lesbo/transfobiagatik edo arrazakeriagatik hildakoak ere.
- ⇒ 2020an, EAEn, 4.177 emakumek jasan zuten indarkeria, behin edo gehiagotan, bikotekide edo bikotekide ohiarengandik, familiaren barruan edo familiarik kanpoko sexu-indarkeria.
- ⇒ Emakumezko biktimen kopuruak eta biktimizazioen kopuruak behera egin dute, 2019ko datuekin alderatuta. Biktimizazioei dagokienez, jaitsiera % 4,39koa da; 2019an 5.518 izan ziren, eta 2020an, berriz, 5.276. Datu horiei dagokienez, kontuan hartu behar da Covid-19ak eragindako osasun-krisiak eta salbuespenezko neurriak hartu izanak baldintzatzen dituztela. Ildo horretatik, badirudi konfinamenduak oztopatu egin duela bikotekidearen/bikotekide ohiaren eremuko indarkeria-kasu asko argitara ateratzea (% 6,66 jaitsi dira). Gainera, litekeena da biztanleriaren joan-etorriari ezarritako mugen eragina eduki izana familiarik kanpoko sexu-indarkeriako kasuen jaitsieran (% 18,16 gutxiago). Aitzitik, litekeena konfinamenduko itxialdiak familia barruko indarkeria-kasuak erraztu izana (% 10,62 hazi dira).
- ⇒ 2020an, biktimen ia erdiak (% 47,74) 31-50 urte zituen, eta % 24,85ek 18-30 urte. Gainera, emakumezko biktimen % 10,87 adingabeak dira, eta % 16,33k 50 urtetik gora dituzte.

Datuek berriro erakusten dute nolabaiteko lotura dagoela emakumeen adinaren eta bizi duten indarkeria motaren artean. Horrela, bikotekidearen edo bikotekide ohiaren emakumezko biktimek % 59,3k 31-50 urte ditu, eta % 86,76k 18-50 urte. Bestalde, ohikoagoa da familia barruko indarkeria pairatzen duten emakumeak 50 urtetik gorako emakumeak (% 37,06) edo adingabeak (% 27,56) izatea. Emakume gazteenak dira familiarik kanpoko sexu-indarkeriaren biktima nagusiak: indarkeria mota horren biktimen % 37,57 adingabeak dira, eta % 71,6, 30 urtetik beherako emakumeak.

- ⇒ Lurraldeka, emakumezko biktimen % 55,3 (2.311) Bizkaian bizi dira, % 29,6 (1.238) Gipuzkoan eta % 15 (628) Araban. 2019. urtearekin alderatuta, emakumezko biktimen kopuruak behera egin du hiru lurralde historikoetan; hala ere, Araban izan da beherakadarik handiena (-% 10,80), gero Gipuzkoan (-% 7,82) eta azkenik Bizkaian (-% 2,57).

▲ ERASOTZAILEAK:

- ⇒ Erasotzaileen adinari dagokionez, 2020an, % 54,9k 31-50 urte zituzten. Datuek adierazten dute indarkeria erabili duten gizon gazte asko daudela; izan ere, 4 erasotzaitetik batek (% 27,8) 30 urte ditu gehienez. Zehazkiago, erasotzaile guztien % 3,5 inguru adingabeak dira (% 3,82 2018an, eta % 3,68 2019an). Erasotzaile gazteenek presentzia berezia dute emakumeen kontrako familia barruko indarkeria-kasuetan eta familiarik kanpoko sexu-indarkeriaren kasuetan.
- ⇒ 2020an, 920 biktimizazio erregistratu ziren guztira, segurtasun-neurriak, urruntze-aginduak eta bestelako neurriak urratzeagatiko delituengatik.

▲ INDARKERIAREN PERTZEPZIO SOZIALA:

- ⇒ Europako Batzordeak 2016an emakumeen kontrako indarkeriari buruz egindako 449. Eurobarometro Bereziaren datuen arabera, herritarrek, bai EBkoek bai Espainiako estatukoek, argi eta garbi dakite emakumeen kontrako indarkeriako arazoak daudela beren herrialdeetan. Horrela, EBn, % 74k dio emakumeen aurkako indarkeria ohikoa edo oso ohikoa dela, eta ehuneko hori % 85era iristen da Espainiaren kasuan.
- ⇒ Ikerketa Soziologikoen Zentroak (CIS) egindako barometroetan bildutako azken datuek erakusten dutenez, Espainiako herritarrek emakumeen aurkako indarkeriaren inguruan duten kezka jaitsi egin da 2020an, pandemiaren agerpenarekin. Ikus daitekeenez, urteko lehen bi hilabeteetan, emakumeen aurkako indarkeria Estatuko hiru arazo nagusietako bat zela pentsatzen zuten pertsonen ehunekoak % 7,2 eta % 6,3 zen, hurrenez hurren.
- ⇒ Barometro horrek EAEn izan dituen emaitza espezifikoaren arabera, gai horri buruzko kezka nabarmen jaitsi da, baita ere. Hala, 2019an, elkarrizketatutako pertsonen % 17,4k aipatu zuten arazo nagusietako bat emakumeen aurkako indarkeria zela; 2020an, berriz, herritarren % 1,2k aipatu dute. Zalantzarik gabe, Covid-19aren pandemiak gizarte-kezkaren fokua krisiaren ondorio sanitario eta ekonomikoetara desbideratu du, eta bigarren mailan utzi ditu beste gai batzuk, hala nola emakumeen aurkako indarkeria.

▲ INDARKERIA MATXISTAREN EMAKUMEZKO BIKTIMA BIZIRIK DIRAUTENEI ARRETA EMATEKO ZERBITZUAK ETA BALIABIDEAK:

Emakumeen aurkako indarkeria matxista giza eskubideen urraketa da, lehen mailako arazo soziala eta osasun publikokoa, eta erakunde publiko guztiei dagokie, beren eskumenen arabera, indarkeria matxistaren emakumezko biktimei arreta egiteko zerbitzuak ematea. Ondoko koadroan ikus daitekeenez, etxeko tratatu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko Erakundearen arteko II. Akordioaren urteko jarraipen-txostenetako datuetan oinarrituta egina bera, arretak askotariko baliabide ugari eskatzen ditu, eta baliabide horiek behar bezala koordinatu behar dira, erantzun integral eraginkorra bermatzeko.

ERAKUNDEA	SAILAK		ZERBITZUAK / BALIABIDEAK	2019	2020	ALDAKETA 2019-2020
EUSKO JAURLARITZA	SEGURTASUN SAILA		1. Arau-hauste penalak eta emakumezko biktimen segurtasun- eta babes-zerbitzuak (Ertzaintza)	4.419	4.177	-5,48
	BERDINTASUN, JUSTIZIA ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA	JUSTIZIA SAILBURUORDETZA	1. Biktimari laguntzeko zerbitzua (BLZ)	2.263	1.362	-39,81
			2. Emakumeen aurkako indarkeriaren arloko koordinazio-zentroa	1.462	-	-
		GIZARTE POLITIKETAKO SAILBURUORDETZA	1. Indarkeriaren emakumezko biktimei eguneko 24 orduetan telefono bidezko arreta eta informazioa emateko zerbitzua (SATEVI)	1.614	1.076	-33,33
			2. Ordainketa bakarreko prestazio ekonomikoa genero-indarkeriaren emakumezko biktimentzat	194	236	21,65
	LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIO SAILA		1. Baremazio gehigarria babes ofizialeko alokairuko etxebizitzan sustapenetan	258	208	-19,38
			2. Alokairuko etxebizitzak zuzenean esleitzea kasu larri eta ohiz kanpokoetan	30	44	46,67
	OSASUN SAILA		1. Lehen Mailako Arreta eta Etengabeko Arreta Guneak (EAG)	483	356	-26,29
			2. Ospitaleko larrialdiak	538	441	-18,03
	LAN ETA ENPLEGU SAILA		1. Diru-sarrerak bermatzeko errenta (DSBE)	263	231	-12,17
			2. Bitartekaritza Soziorabialaren Programa	559	529	-5,37
	HEZKUNTZA SAILA		1. Unibertsitateko ikasketak ordaintzetik salbuestea emakumezko biktimak eta haien seme-alabak	137	151	10,22
			2. Eskola-jazarpena: sexu-jazarpena edo -abusua edo jazarpen sexista	-	8	-
				ARTATUTAKO EMAKUMEZKO BIKTIMA BERRIAK	2019	2020
FORU ALDUNDIAK		1. Indarkeria matxistaren emakumezko biktimak berehala hartzea		214	205	-4,21
		2. Emakumezko biktimentzako epe ertain eta luzerako egoitza-zentroak		62	50	-19,35
		3. Aholkularitza juridikoko zerbitzuak, etxeko tratu txarren eta sexu-erasoen egoeretarako		211	190	-9,95
		4. Laguntza psikologikoko zerbitzua, emakumeen aurkako etxeko tratu txarren eta sexu-erasoen egoeretarako		1.609	1.714	6,53
		5. Beste programa espezializatu batzuk		241	220	-8,71
				GUZTIRA	2.337	2.379

▲ EAEN EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIAREN AURREAN EMAN DEN ERANTZUNAREN EBALUAZIOA

Emakundek urteko txosten bat egiten eta argitaratzen jarraitu du, EAEko emakumezko biktimen arretari buruzko datu-bilketa aztertzeko. Gainera, pandemiaren testuinguruan, informazio eguneratua eman da Covid-19ak indarkeriaren emakumezko eta adingabeko biktimengan duen eraginari buruz, egoera berri horretan erakundeek errealitate horri nola heltzen dioten azaltzen duten hileroko datuak zabalduz. Etengabeko informazio horri esker, EAEko balibideak eta zerbitzuak berrantolatu eta egokitu ahal izan dira.

▲ BELDUR BARIK PROGRAMA:

Emakundek kudeatutako urteko programa, emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzeko gazteen artean. Erakundearteko programa honen helburua da hausnarketa- eta eztabaida-prozesuak sortzea gazteen artean, desberdintasun- eta indarkeria-egoerak gainditzeko aukera emango duten banakako eta taldeko jarrerak eta portaerak eraikitzeko.

Beldur Barik programaren azken edizioa, 2020koa, pandemiak markatu zuen, eta, horren ondorioz, metodologia, komunikazio-bideak eta lan-dinamikak berregituratu behar izan ziren. 51 udalerrri, kuadrilla eta mankomunitatek parte hartu zuten, guztira 242 lan aurkeztu ziren, eta horietatik 204 onartu ziren. Horrez gain, online sari-banaketa egin zuten Gipuzkoako Foru Aldundiaren egoitzatik, eta 100 pertsona inguruk jarraitu zuten.

Horretaz guztiaz gain, Beldur Barik Uda kanpaina espezifiko egin zen, eraso sexistak prebenitzeko jai- eta aisialdi-giroan, udan, eta Emakunde hasita dago Beldur Barik programak gazteengan duen eraginaren 2010-2019 ebaluazioa egiten, hobekuntzak eta lan-ildo berriak identifikatzeko gazteen ikuspegitik.

▲ JABETUZ - ONLINE PRESTAKUNTZA IKASTAROAK PROFESIONALENTZAT:

Online prestakuntza-programa bat, EAEn emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan lan egiten duten profesionalentzat, esku-hartzeko eremua edozein dutela (soziala, juridikoa eta judiziala, hezkuntza, osasuna edo segurtasuna). 2015ean abian jarri zenetik 2020ra arte, oinarritzko ikastaroak (85 ordu) 12 edizio izan ditu, eta ikastaro aurreratuak (35 ordu), berriz, 5 edizio. 2020. urtean, pandemia-egoerak indarkeria matxistan izan dituen ondorioak jorratu ziren, eta zeharka landu: 155 emakumezko eta 30 gizona zuten Jabetuz oinarritzko ikastaroan, eta 85 emakumezko eta 13 gizona zuten Jabetuz aurreratuan.

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

Emakundek, berriazko dirulaguntza-lerro baten bitartez, laguntza ematen die sentsibilizatzeko edo emakumeen kontrako indarkeria jarrerak prebenitzeko ekintzak martxan dituzten erakundeei, baita indarkeria hori prebenitzeko oinarri gisa berdintasunezko jarrerak sortzera bideratzen dituzten estrategiak dituztenei ere. 2020an, 240.000 euro bideratu dira deialdi horretara, eta 43 proiektu lagundu dira diruz

▲ **INDARKERIA JASAN DUTEN EMAKUMEEI ETA NESKATOEI FUNTSEZKO ZERBITZUAK EMATEARI BURUZKO MUNDU PROGRAMA:**

Indarkeriaren biktima diren neskato eta emakumeentzako funtsezko zerbitzuei buruzko Nazio Batuen Programa Bateratu Globala finantzatzen eta horretan parte hartzen jarraitu dugu; NBE - Emakumeak eta Nazio Batuen Biztanleria Funtza (UNFPA) dira programaren lider. Programa honen helburua da mundu osoan adostasuna lortzea, zer elementu- eta zerbitzu-multzo behar den emakumeen aurkako indarkeriari aurrea hartzeko eta erantzuna emateko, poliziaren, justiziaren, osasunaren, gizarte-zerbitzuen eta koordinazio- eta gobernantza-sistemen eta -mekanismoen esparruetatik.

Emakundek, horretarako, hausnarketa- eta ikasketa-prozesu kolektiboa gidatu eta bultzatu du, indarkeriari erantzuteko sistema aldatu eta etengabe hobetzeko. Bertan aritu dira EAEko zenbait eragile, indarkeria jasaten duten emakume eta neskatoekiko esku-hartzean zerikusia dutenak.

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

Akordioa 2009an sinatu zen, eta helburutzat du etxekeko tratu txarrak eta sexu-erasoak jasaten dituzten biktimei arreta egiten dieten erakundeak hobeto koordinatzea, biktimei babes osoa eman ahal izateko arlo sanitario, polizial, judizial eta sozialean.

Batzordeak etengabeko laguntza emateko talde tekniko bat du, bai eta gaikako beste lantalde batzuk ere, aldi baterakoak, hala nola Informazio Sistemaren Taldea, zeina martxan baitago 2020an.

2020an, alerta sanitarioaren egoera dekretatu zutenetik aurrera, batzorde horren lana areagotu da, ezohiko egoera baten aurrean jarduera koordinatua eta egokia indartzeko. Emakundek etengabeko harremana izan du Batzordeko erakunde guztiekin, pandemia-aldian martxan dauden euskal erakunde publikoen baliabideen mapa egin da, eta bermatu baliabide eta zerbitzu horiek errealitate berrira egokituko direla eta aktibo jarraituko dutela (biktimari arreta emateko 24 orduko telefonoa, emakumeak babesteko zerbitzuak, emakumezko biktimentzako ordainketa bakarreko prestazio ekonomikoen eskaerak, emakumezko biktimentzako berehalako harrera-zerbitzuak egoitza-zentroetan, aholkularitza juridikoa eta laguntza psikologikoa, desgaitasunen bat duten emakumeentzako informazioa sendotzea eta abar).

▲ **EMAKUMEEN ETA NESKATOEI SALEROSKETA SEXU-ESPLOTAZIORA BIDERATUA:**

2016an abiarazi zuten Emakumeen eta Neskatoen salerosketari buruzko Mahaia; mahai horretako kide dira, Emakundez gain, Segurtasun Saila, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Familia Politikako eta Aniztasuneko Zuzendaritza, Eusko Jaurlaritzaren Lan eta Justizia Saileko Justizia Zuzendaritza, Justizia Auzitegi Nagusiko Fiskaltza Nagusia, hiru foru-aldundietako Adingabeen zerbitzuak, eta Espainiako Gobernuak Euskadin duen Ordezkaritzako, Segurtasun Indar eta Kidegoetako eta hamaika GKEetako ordezkariek.

Besteak beste, Salerosketa Mahaiaren 2020ko ekintza-planaren barruan, Emakundek online prestakuntza-jardunaldi bat antolatu zuen gai hauek jorrazteko: gizakien salerosketaren delituari buruzko auzitegi-praktika, eta salerosketaren biktimen babes hobetzeko adierazleak eta arrisku-faktoreak.

5.2. HELBURU ESTRATEGIKOAK

Planak **hogeita bost helburu estrategiko** ditu, eta Emakunde datozen urteotan izango duen jarduketa zehazten dute. Oro har, erakunde honetatik hedatuko den esku-hartze estrategia marrazten dute eta bi maila desberdinetan egituratzen dira:

- Lehen mailan, Emakunderen **lehentasunezko lau helburuak** identifikatzen dira; hain zuzen ere, XII. Legegintzaldirako Gobernu Programan jasotako konpromisoen artean, Emakunderi bultzatzea egokitu zaizkionekin lotura dutenak, Berdintasunerako VII. Planeko esku hartzeko arlo bakoitzari dagozkionak.
- **EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken lidergo** edo burutzari eustea, eta, horri dagozkion jardueren artean, honako hauek daude: EAEko erakunde publikoei dagokienez, bultzada, koordinazioa eta jarraipena ematea Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea inplementatzeko prozesuari eta emakumeen aurkako indarkeria matxista desagerraraztekoari, edo Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VIII. Plana egitea; **gizarte zibilak konpromiso eta protagonismo handiagoa izatea emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerantz aurrera egiteko**, hor kokatzen baitira emakumeen ahalduntzerako ekintza ugari; **genero-arrakalak murriztea ekonomia- eta gizarte-esparruetan**, soldaten eremuan batez ere —Emakunderi dagokio Euskadin Soldata Arrakala murrizteko Estrategia eta Ekintza Plan Operatiboa bultzatu eta koordinatzea—; eta **erakundeen arteko koordinazioa indartzea indarkeria matxistaren aurrean**, Erakundearteko Koordinaziorako II Akordioaren eguneratzetik abiatuta. Horiek dira Emakunderen lehentasunezko lau helburuak, eta zenbait jarduketa baliatuko ditu horretarako (22 jarduketa 2022an)
- Duten izaera zentrala eta lehentasunezkoa kontuan hartuta, helburu horietan kontzentratuko da Emakunderen lanaren eta baliabideen atal garrantzitsu bat, eta haien garapenaren berariazko jarraipena egingo du Sailarteko Batzordeak.
- Bigarren maila **hogeita bat helburu orokorrek** osatzen dute, Emakunderen jarduketa bideratzen baitute VII. Planean ezarritako gidalerroak betetze aldera. Helburu horiek VII. Planarekin lotura estuagoa badute ere, bat egiten dute lehentasunezko helburuekin; izan ere, emakumeen mendekotasuna eta diskriminazioa sostengatzen eta justifikatzen dituzten balioak aldatzeko baldintzak sortzea bilatzen dute, hauek baliatuta: Gobernu Onean oinarritutako gobernagarritasun-eredua; emakumeen ahalduntzea; ekonomien eta gizarte-antolakuntzaren eraldaketa, eskubideak bermatzeko; eta emakumeen kontrako indarkeria ezabatzea. Aurreikuspenen arabera, hogeita bat helburu horiek 115 jarduketaren bidez hedatuko dira 2022an.

6. PLANA KUDEATZEKO SISTEMA

Kudeaketa-eredua zehazteak Emakundeko Emakume eta Gizonen berdintasunerako Plana eraginkortasunez betetzea ahalbidetzen du, haren inplementazioa modu koordinatu, parte-hartzaile eta gardenean egiteko behar diren elementuak identifikatzen eta deskribatzen baititu. Elementu horiek ezinbestekoak dira aurreikusitako plangintza egoki hedatzeko eta komunikatzeko; hain zuzen ere:

- ⇒ Plangintzaren orientazioa, oinarritzat hartuta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea, XII. Legegintzaldirako Gobernu Programa eta EAEko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana.
- ⇒ Emakundeko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Planean aurreikusitako jarduketaren plangintza, jarraipen, komunikazio eta aurrekontugintza 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 AURREKONTUGINTZA SISTEMA

▲ PLANGINTZA

Emakundeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana bi plangintzaren bitartez garatuko da, bata 2022-2023 aldirako, eta bestea 2024. urterako. **Plangintza** horietako bakoitzean, Eusko Jaurlaritzako sail eta mendeko organismo guztientzat landu eta adostutako eredu bateratu baten arabera zehaztuko dira helburu estrategikoak, hala lehentasunezkoak nola izaera orokorrekoak, 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 esleitua, zenbatetsia eta gauzatua
- ⇒ Jarduketa bakoitzak zer lotura duen XII. Legegintzaldirako Gobernu Programarekin, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planarekin edo VIII. Planarekin, behin prestatuta eta onartuta.

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

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordeari plangintzaren gaineko informazioa aise eta erraz emateko asmoz, txosten labur batean jasoko da hauei buruzko informazioa: planifikatutako jarduketa kopurua, izendatutako aurrekontua, zerikusia duten lan-arloak eta aurreikusitako jarraipen- eta komunikazio-jarduketak.

▲ JARRAIPENA

Emakundeko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Planaren jarraipena zenbait jarraipen- eta ebaluazio-jarduketa osagarri gauzatzearen bidez osatuko da, garrantzi handikoa izango baita:

- ⇒ Alde batetik, programatutako jarduketak berrikusteko, Emakundeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren helburu estrategikoei egiten dioten ekarpena kontuan hartu eta hobekuntza-arloak identifikatzeko.
- ⇒ Beste alde batetik, hausnarketa egiteko, 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 ikusarazteko eta haren esku-hartzearen gardentasuna eta komunikazioa bermatzeko planarekin 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 jarduketan betetze mailari eta aurrekontua gauzatzeari buruz, zeina urte bakoitzaren amaieran egikarituko baita.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordeari planaren urteko gauzatze mailaren berri aise eta erraz emateko xedearekin, emaitzak txosten labur batean jasoko dira eta, laburki, hauen gaineko informazioa emango da: gauzatutako jarduketa kopurua, egikaritu den aurrekontua, jardunbide egokien identifikazioa, balorazio orokorra eta hurrengo plangintzarako hobekuntza proposamenak.

- **Legegintzaldiko lehentasunen erdialdeko eta azkeneko jarraipena:** Legegintzaldiaren erdialdera eta bukaera aldera, Emakundek, Eusko Jaurlaritzako gainerako sail eta organismoekin batera, informazioa eman beharko dio Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordeari legegintzaldiko lehentasunezko helburuei dagozkien jarduketan betetze mailaren gainean, eredu bateratu bat betetzearen bidez

2022 eta 2023 urteei dagozkien urteko jarraipen-txostenak eta legegintzaldiko lehentasunen erdialdeko jarraipen-txostena abiapuntu gisa hartuko dira 2024ko plangintza prestatzeko.

- **EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren betetze-mailaren memoria:** Emakundek, gainerako botere publikoek bezala, EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. plana betetzeko gauzatutako jarduketan 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 inpaktuaren ebaluazio bat egitea aurreikusten du **sintesiko adierazle-sistema estrategiko** baten bidez, zeina, batez ere, Genero-berdintasuneko Indizeak definituko baitu. Adierazle horien jarraipenak eta, batez ere, haietan 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, planaren 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 zenbait ekintza** gauzatzea aurreikusten da, erakundeak XII. Legegintzaldirako dituen konpromisoak gizarteratzea posible egin dezaten eta egindako lanari gardentasuna eman diezaioten. Eusko Jurlaritzako sail eta organismo guztientzat landu eta adostutako eredu bateratuaren arabera, zenbait 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 implementazio faseko komunikazioa.

PLANAREN KOMUNIKAZIOA	
Helburu orokorra: Konpromisoei buruzko informazioa ematea eta gardentasuna erraztea	
1. MUGARRIA: PLANAREN ONARPENA	
BARRUAN	
Helburu espezifiko: Emakundeko langile guztiei helburuen, erantzukizunen eta lan-egutegiaren berri ematea, Planarekiko konpromisoa partekatzeko xedez.	
Ekintzak	Arduraduna
⇒ Plana prestatzeko 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	
Helburu espezifiko: 2022tik 2024ra 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 Emakunderen webgunean argitaratzea.	⇒ 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
⇒ Planak legegintzaldirako dituen lehentasunezko helburuen aurkezpen labur bat egitea Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordeari.	⇒ Emakunderen Zuzendaritza
PLANAREN INPLEMENTAZIOA	
BARRUAN	
Helburu espezifiko: Emakundeko langile guztiei plangintzak aurreikusitako jarduketan betetze mailaren berri ematea, Erakundearen lorpen eta erronka nagusien analisia sustatuz eta lan-eremu funtzionalek egindako lanari eta gauzatutako jardunbide egokiei egiaz duten balioa aitortuz.	
Ekintzak	Arduraduna
⇒ Urtean behin, Planaren betetze-mailaren berri ematea Emakundeko langile guztiei.	⇒ Emakunderen Zuzendaritza
⇒ Legegintzaldiaren erdialdera eta amaieran aurkezpen labur bat egitea Emakundeko langile guztiei, legegintzaldiko lehentasunezko helburuen betetze-mailari buruz.	⇒ Emakunderen Zuzendaritza
KANPOAN	
Helburu espezifiko: Emakundek planifikatutako jarduketan betetze mailaren berri ematea herritarrei, gobernu organoei, eta koordinazio politiko eta teknikoaren eta parte-hartze sozialaren arloko organoei, jarraipena eta inplikazio politikoa, teknikoa eta soziala sustatuta.	
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, legegintzaldiko lehentasunezko helburuen betetze mailari buruz.	⇒ Emakunderen Zuzendaritza

▲ AURREKONTUGINTZA

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** 2022-2024 urteetarako. Urtero ezarriko da aurrekontu hori, eta, 2022. urteko ekitaldirako, 4.963.393 euro joko du, guztira.

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

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

6.2. PLANA INPLEMENTATZEKO EGITURAK

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

BULTZATZEKO EGITURAK	EMAKUNDE , Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana egikaritzeko eta planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko ardura duen organismoa.
ERAKUNDEARTEKO KOORDINAZIO-EGITURAK	EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ERAKUNDEARTEKO BATZORDEA , autonomia-, foru- 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 TXARRAK ETA SEXU-INDARKERIA JASATEN DITUZTEN EMAKUMEEI HARRERA HOBEA EMATEKO ERAKUNDEARTEKO AKORDIOAREN JARRAIPEN-BATZORDEA . Bertan parte hartzen duten pertsonak 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 ebaluatze lan-espazioa.
SAILARTEKO KOORDINAZIO-EGITURAK	EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO SAILARTEKO BATZORDEA . Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-jarduketak koordinatzeko ardura duen organoa da, eta berdintasunaren arloan aditua den Sailarteko Talde Tekniko baten babesa du, unitateetako langileek osatua.
GIZARTE-SOLASKIDETZARAKO EGITURAK	EMAKUNDEKO AHOLKU BATZORDEA Emakunderi atxikitako organoa da EAEko emakume-elkarteen solaskidetza soziopolitiko sustatzeko berdintasun-politika publikoetan.