

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANA

XIII. legegintzaldia

Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu Saila



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

GOBERNANTZA,
ADMINISTRACIÓ DIGITAL ETA
AUTOGOBERNU SAILA

DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA,
ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y
AUTOGOBIERNO



AURKIBIDEA

1. AURKEZPENA	3
2. XEDEA ETA LOTURA	4
3. SAILAREN ESKUMEN-ESPARRUAK	5
4. PLANA OSATZEN DUTEN ELEMENTUAK	8
4.1. SAILAREN PLANA EGITEKO PROZESUA	8
4.2. EGOERAREN DIAGNOSTIKOA	10
5. SAILAREN PLANGINTZA ESTRATEGIKOA 2026 – 2028	39
6. KUDEAKETA-EREDUA	43
7. ERANSKINAK	46

1. AURKEZPENA



Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernuaren Saileko sailburu moduan, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunarekiko dugun konpromisoa jakinarazi nahi dizuet. Konpromiso hori jarraian aurkezten dugun Sailaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2026-2028 aldiko IX. plan honetan islatuta dago. Plan honek gizarte bidezkoagoa, inklusiboagoa eta demokratikoagoa eraikitzeko egiten ari garen ahalegina erakusten du, non berdintasuna izango den gure lan publikoaren eta administratiboaren oinarria.

Gure helburua da datozen urteetan saileko arlo guztietan genero-ikuspegia txertatzea, bai politikak sortu eta ebaluatzean, bai talentuaren kudeaketan. Konpromisoa hartzen dugu gure barne-mekanismoak indartzeko, gure langileak gaitzeko eta lidergo orekatua eta ordezkatzaileria sustatzeko arlo guztietan. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna ez da justizia-kontua soilik, funtsezkoa da gobernantza gardenagoa, parte-hartzaileagoa eta eraginkorragoa izateko ere.

Plan honen bidez, halaber, ziurtatu nahi dugu emakume guztien eskubideak, eta, bereziki kalteberatasun-egoeran daudenenak, errespetatuak izaten direla eta sustatu egiten direla ikuspegi intersektional batetik. Funtsezkoa da enplegu publikoan dauden desberdintasunak murriztea, gizonak berdintasunezko kultura eraikitzen parte hartzera bultzatzea eta berrikuntza teknologikoa eta digitala genero-ikuspegiarekin sustatzea. Ekintza horiekin soilik egin ahal izango dugu aurrera berdintasuna errealitate izango den gizarte baterantz, berdintasuna herritar guzti-guztion balioa izango duen gizarte baterantz.

Maria Ubarretxena Cid

Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernuko sailburua

2. XEDEA ETA LOTURA

Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu Sailaren Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Plana da sail honek XIII. legegintzaldian berdintasunaren alorrean sustatuko dituen politiken gidalerroak biltzen dituen **esparru-agiria** da. Horretan, sailak datozen urteetan berdintasunaren arloan bere gain hartuko dituen helburu estrategikoak ezartzen dira, eta sailak pixkanaka garatuko dituen ekintzen eta jardueren oinarriak finkatzen dira.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legeak, lege horren testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartuak, 16. artikuluan ezartzen du Eusko Jaurlaritzaren sail bakoitzak bere jardura-plan propioa egingo duela legegintzaldi bakoitzean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planean ezarritako esku-hartze ildoak eta gidalerroak erreferentziazat hartuta. Lege horren xedea da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan botere publikoen jarduna gidatu behar duten printzipio orokorrak ezartzea, eta zenbait neurri arautzea bizitzaren arlo guztietan emakumeek eta gizonen aukera eta tratu berdinak izan ditzaten sustatzeko eta bermatzeko, eta, bereziki, emakumeen autonomia eta ahalduntzea bultzatzeko eta emakumeek jendartearen ekonomian zein politikan duten estatusa sendotzeko, egiturazko desberdinkeria eta sexuan oinarritutako diskriminazio modu oro ezabatzeko, emakumeen aurkako indarkeria matxista barne dela. Hortaz, edozein politika eta plangintzarako erreferentziazko gako-esparrua da berdintasunaren arloan.

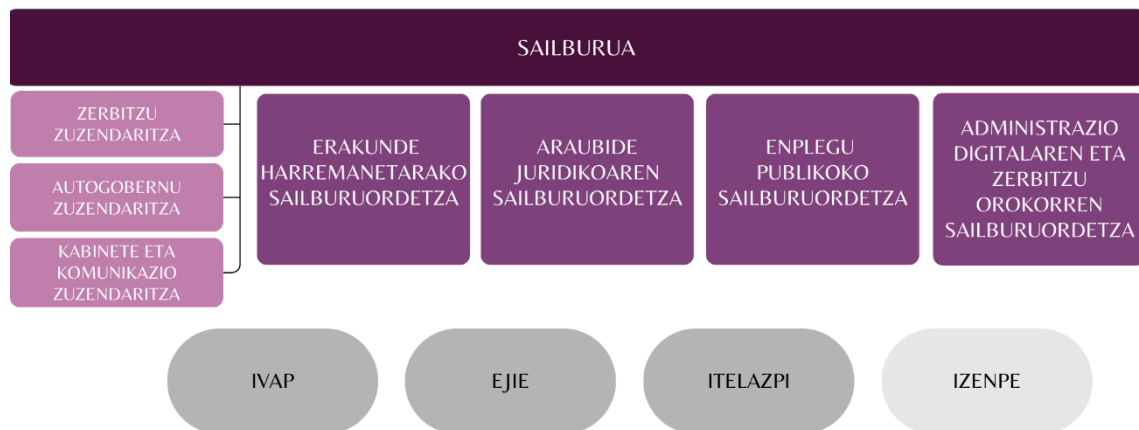
Era berean, sailaren plan hau Gobernu Kontseiluak 2024ko otsailaren 13an onartutako **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategia** lotuta dago. Estrategia hori da erakunde bakoitzak bere eskumenen, lehentasunen, ibilbidearen eta errealitatearen arabera autonomiaz eta malgutasunez landu behar duen erreferentzia-esparru estrategikoa da, eta haren xedea da Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna zeharkako bihurtzeko xedapenak ezartzea EAEko erakunde publikoek abian jarritako politiken ikuspegian, prozeduretan eta edukietan. Gainera, 2030erako lortzeko, arreta berezia jarri beharko zaien 11 helburu identifikatzen ditu.

Halaber, plana egitean, kontuan hartu dira XIII. legegintzaldiko **Gobernu Programan** ezarritako helburuak eta jardura-arloak, bereziki berdintasunari berariaz lotutakoak, zeinak datozen urteetarako hartutako gobernu-konpromisoak zehazten baitituzte.

3. SAILAREN ESKUMEN-ESPARRUAK

Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu Saila **eskumen-esparrutan** antolatzen da, eta horietan sartzen dira emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko jarduerak, plana egiteko kontuan hartu direnak:

Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu Sailaren, erakunde autonomoen eta sozietateen egitura:



ESPARRUA	HELBURUA
Sailburua	Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu Saila gidatzea legegintzaldi honetan jorratu beharreko hiru erronka nagusietan: Gernikako Estatutua osorik betetzea eta hura babesten eta zabaltzen lan egitea; administrazio hurbilagoa, arinagoa, modernoagoa eta digitalagoa lortzea, desburokratizazioaren, sinplifikazioaren, arreta-eredu berrien eta teknologia berrien erabileraren bidez; eta administrazio irekiagoa, gardenagoa eta parte-hartzaileagoa bultzatzea, kalitate demokratiko handiagoa izango duena, pertsonen administrazioan duten konfiantza sendotzeko. Horretarako, administrazioan enplegu publikoaren aro berri bati ekin beharko zaio, administrazioa garai berrietara egokitzeko eta profil berriak txertatzeko, euskal gizarteak gaur egun dituen eta etorkizunean izango dituen erronkei erantzuteko.
Zerbitzu Zuzendaritza	Saileko gainerako organoei laguntzeko organoa, saileko arlo guztietan komunak diren gaietan. Zuzendaritza honi dagozkio sailari atxikitako langileak kudeatzea, kudeaketa ekonomikoa eta aurrekontuaren kudeaketa, eta sailari dagozkion gaietan aholkularitza juridikoa ematea. Horrez gain, zerbitzu informatikoen jarraipena, sailaren estatistika eta euskararen erabileraren sustapena dagozkio.
Autogobernu Zuzendaritza	Autogobernuaren, garapen autonomikoaren eta horrek dakarren transferentzia-prozesuaren arloko politika zuzendu, bultzatu eta garatzea. Halaber, zuzendaritza honi dagokio legezko iritziak ematea bere eskumeneko gaietan edo Estatuko Administrazio Orokorreko, lurralde

	historikoetako edo tokiko erakundeetako instituzioekiko eskumen-gaietan edo harreman-gaietan.
Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza	Sailburuari laguntza zuzena ematea karguaren ondorioz dagozkion eginkizunak betetzeko. Sailburuaren programaren jarraipena egiteaz gainera, saileko sailburuordetzen arteko koordinazioa egokia dela zaintzea, eta sailak Eusko Legebiltzarrarekin nahiz Arartekoarekin dituen harremanak bideratzea.
Erakunde Harremanetarako Sailburuordetza	Gobernu Kontseiluaren lanak antolatzea, eta EHAren argitalpena antolatzea, eta Jaurlaritzak Legebiltzarrean hartutako konpromisoak betetzen diren zaintzea. Halaber, zuzendaritza honi dagozkio fundazioen, elkarten eta elkargo profesionalen arloko araubide orokorrari, babesletzari eta erregistroari buruzko eginkizunak, bai eta toki-administrazioaren arloko jarduerak gainbegiratzea eta aztertzea eta gobernu irekiko eta gobernu oneko politikak bultzatzea ere.
Araubide Juridikoaren Sailburuordetza	Administrazio osoaren aholkularitzako, aurkezpeneko eta defentsa juridikoko eginkizunak. Horrez gain, Euskadiren eskumenei dagozkien zerbitzuen transferentziak artikulatzeko politika zuzentzeaz eta koordinatzeaz arduratzen da, izan Estatuari lotutakoak, izan lurralde historikoei lotutakoak, eta gure autogobernua defendatzeaz ere arduratzen da. Zuzendaritza horri atxikita dago, gainera, Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoa.
Enplegu Publikoko Sailburuordetza	Giza baliabideen politika planifikatu, zuzendu eta koordinatzea, bai eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zerbitzura dauden langileen langile-politika diseinatu, gauzatu eta kudeatzea ere. Prestakuntzaren arloko jarraibideak proposatzea. Langileen ordezkariekin harremanak izateko eta negoziatzeko eginkizunak, eta lortutako itunak eta akordioak betetzearen ondoriozko ekintzak.
Administrazio Digitalaren eta Zerbitzu Orokorraren Sailburuordetza	Administrazioaren eraikinei eta egoitzei buruzko politika zehaztea; sail anitzeko zerbitzuak eta eraikinak normalizatzeko, homologatzeko eta kudeatzeko zereginak egitea; eta artxibo-sistemaz eta argitaratze-jardueraz arduratzea. Gainera, informazioaren eta komunikazioaren teknologien, telefoniarren, azpiegituren eta sare- edo telekomunikazio-zerbitzuaren arloko araubide orokorrak zuzentzen ditu.
IVAP Administrazio Publikoaren Euskal Institutua	Zerbitzu publikoetan euskararen eraginkortasuna, efizientzia eta erabilera hobetzeko, euskal administrazio publikoekin lankidetzan aritzen den erakunde autonomoa. Langileen hautaketa eta prestakuntza, euskararen normalizazioa eta hedapena kudeatzea administrazioan, euskarazko itzulpenez eta terminologia juridiko-administratiboaz arduratzea, bai eta ikerketa eta aholkularitza egitea ere kudeaketa, antolaketa eta legeria publikoaren arloan.
EJIE Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea –	Euskal sektore publikoan Informazio eta Telekomunikazio Teknologien (IKT) zerbitzuak eskaintzen dituen sozietate publikoa. Kalkulu-zentroak kudeatzea, proiektu eta aplikazio informatikoak garatzea, IKT sistemen



Sociedad informática del Gobierno Vasco	mantentze-lanak egitea, ezagutza teknologikoa ematea, bezeroei eta erabiltzaileei aholkuak ematea, eta soluzioak administrazioaren eskaeraren eta beharren arabera egokitzea.
ITELAZPI	Irrati eta telebistako seinaleak, batez ere EITB MEDIARI dagozkionak, garraiatzeko eta zabaltzeko zerbitzuak ematen dituen sozietate publikoa. Komunikazio-azpiegitura publikoen sarea kudeatzea, TETRA telekomunikazio-zerbitzuak ematea, eta teknologia digital berriak eskaintzea, hala nola gauzen Internet (IoT). Horrez gain, ostatu-zerbitzuak eskaintzen dizkie hirugarrenei, eta sektore publikoari komunikazio-arloko aholkularitza-zerbitzuak ematen dizkio.
IZENPE	Eusko Jaurlaritzak eta foru-aldundiek sustatzen duten sozietate anonimoa da. EAEko Administrazio Publikoari herritarrekin, enpresa pribatuekin eta gainerako administrazio publikoekin harremanetan jartzeko aukera ematen dioten zerbitzuak ematea Eusko Jaurlaritzari, identifikazio eta sinadura elektronikoaren eta datuen transmisioaren arloetan.

4. PLANA OSATZEN DUTEN ELEMENTUAK

4.1. SAILAREN PLANA EGITEKO PROZESUA

Lan-prozesuan, saileko zuzendaritza guztiek parte hartu dute, bai eta berdintasunerako neurriak sustatzen parte hartzen duten organismo eta sozietate atxiki batzuek ere.

Planean parte hartu duten sailburuordetzak, zuzendaritzak, organismoak eta sozietateak

- Zerbitzu Zuzendaritza
- Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza
- Autogobernu Zuzendaritza
- Erakunde Harremanetarako Sailburuordetza
- Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko Harremanetarako Zuzendaritza
- Toki Administrazioekiko Harremanetarako eta Administrazio Erregistroetako Zuzendaritza
- Gobernu Irekiaren eta Gobernu Onaren Zuzendaritza
- Araubide Juridikoaren Sailburuordetza
- Lege Garapen eta Arau Kontrolerako Zuzendaritza
- Auzibide Zuzendaritza
- Enplegu Publikoko Sailburuordetza
- Enplegu Publikoko Zuzendaritza
- Lan Harremanen Zuzendaritza
- Administrazio Digitalaren eta Zerbitzu Orokorren Sailburuordetza
- Estrategia Digitalaren Zuzendaritza
- Herritarrak Artatzeko eta Administrazioa Berritzeko Zuzendaritza
- Baliabide Orokorren Zuzendaritza
- IVAP
- EJIE
- ITELAZPI
- IZENPE

Lan-prozesua **bost lan-fasetan** egituratu da. Fase horiek gidatu dute Plan honen prestaketa, eta zenbait ekintza garatu dira horietan:

Plana prestatzeko gauzatu diren faseak eta ekintzak



FASEAK	EKINTZAK	PARTE HARTU DUTEN ERAGILEAK
AURRETIAZKO DISEINU-FASEA	- Plangintzarako tresnak adostea Sailarteko Talde Teknikoaren esparruan. - Prozesua jorratzeko oinarrizko dokumentuak prestatzea.	- Sailarteko Talde Teknikoa - Berdintasunerako unitatea
DIAGNOSTIKO-FASEA	- Diagnostikorako informazioa biltzea. - Datuak alderatzea Saileko Talde Teknikoko ordezkariekin eta saileko beste teknikari batzuekin.	- Berdintasunerako unitatea - Saileko Talde Teknikoa eta beste teknikari batzuk
PLANERAKO HELBURU ESTRATEGIKOAK IDENTIFIKATZEKO FASEA	- Berdintasunerako planaren / 2030 estrategiaren / legearen oinarri diren arau-aginduek identifikatzea. - Helburu estrategikoak hautatzea eta sailaren plangintza estrategikoaren dokumentua egitea.	- Berdintasunerako unitatea
PLANA ALDERATZEKO FASEA	- Kontraste teknika Saileko Talde Teknikoko ordezkariekin. - Planaren lehen zirriborroa zuzendaritza guztietara bidaltzea. Zirriborroak aurreko faseetan aipatutako diagnostikoa eta plangintza estrategikoaren dokumentua izango ditu. - Inplikaturako zuzendaritzek ekarpenak eta zuzenketak egiteko epea irekitzea. - Planaren zirriborroa Emakundera bidaltzea, txostena eskatzeko eta haren ekarpenak sartzeko.	- Berdintasunerako unitatea - Saileko Talde Teknikoa - Zuzendaritza eta sailburuordetza guztiak - Emakunde
PLANA ONARTZEKO FASEA	- Saileko Zuzendaritza Kontseiluak onartzea.	- Zuzendaritza Kontseilua

4.2. EGOERAREN DIAGNOSTIKOA

Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu Sailaren Emakumeen eta gizonen berdintasunerako IX. planari ekiteko, hasierako diagnostiko bat egin da, eta EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030 Estrategiaren esku-hartze ardatz nagusiak hartu ditu kontuan. Horrela jokatzuz, sailaren planak bere esku-hartze arloak estrategia horretan ezarritako ekintza-ildoekiko koherentziaz koordinatzen ditu.

Gobernu Onari buruzko esku-hartze espezifikoaz aztertu da, sail osoaren zeharkako ardatza den aldetik. Hori izango da jarraian aurkeztu den abiapuntua, eta esku hartzeko gainerako ardatzei helduko zaie ondoren.

- I. ardatzari (Gobernu Ona) lotutako esku-hartzea
- II. ardatzari (Emakumeen ahalduntzea) lotutako esku-hartzea
- III. ardatzari (Gizarte-antolaketa bidezkoa, berdintasunezkoa eta jasangarria) lotutako esku-hartzea.
- IV. ardatzari (Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak) lotutako esku-hartzea.

Aztertutako bloke bakoitzerako, horri buruzko informazio garrantzitsuena eta etorkizuneko erronka nagusiak izan daitezkeenak adierazten dira. Erronka horiek, batez ere, 2030 Estrategiaren helburu espezifikoetatik sailari dagozkionak ikuspegitik hartu dira kontuan, bai eta estrategia horretan ezarritako hamaika helburuen ildotik ere. Horrela eginda, etorkizuneko ekintzak helburu espezifiko eta hamaika helburu horiek betetzera bideratu nahi dira, 2030 Estrategiaren esparruan ezarritako nazioarteko eta nazioko konpromisoekin modu koherentean lerratzen direla bermatzeko.

4.2.1. I. ardatzari (Gobernu Ona) lotutako esku-hartzea

Berdintasunerako 2030 Estrategiak Gobernu Onaren ardatzean ezartzen dituen helburu estrategiko nagusiak erreferentziaz hartuta, sailak zeharkako izaera duen gai horretan izandako bilakaeraren diagnostikoa egin da.

Ondoren, Gobernu Onari lotutako erronka nagusiak jasotzen dira, Berdintasunerako 2030 Estrategiaren helburu estrategiko bakoitzaren arabera ordenatuta.

Diagnostiko orokorra eta erronkak, Gobernu Onari dagokionez

1. HELBURU ESTRATEGIKOA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA

1. helburu estrategikoa, 2030 Estrategiarena zein sailaren IX. planarena, lau ildo nagusitan egituratzen da: araudia eta plangintza, antolaketa-baliabideak, baliabide teknikoak eta baliabide ekonomikoak. Jarraian, 2021-2024 aldian lerro bakoitzaren datu esanguratsuenak jasotzen dituen diagnostiko bat dugu.

1. ILDOA. ARAUDIA ETA PLANGINTZA

ARAUDIA: Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko EAEko legeriak, 2005az geroztik, ezartzen du, arau bat egiteko unean, euskal administrazio publikoek, administrazio-organo sustatzailearen bitartez, ebaluatu egin behar dutela proposamenak zer eragin izan dezakeen emakumeen eta gizonen egoeran. Beraz, genero-ikuspegia sistematikoki hartzen da kontuan sailak onartzen duen araudian.

2021aren hasieratik 2024aren amaierara arte, Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu Sailak 677 arau onartu zituen guztira, aginduak, dekretuak eta legeak kontuan hartuta. Horietatik guztietatik, % 3,4k soilik zituzten emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurri espezifikoak.

Aldi honetan berdintasunaren arloan onartutako arau nabarmenen artean hauek daude: 2021eko uztailaren 9ko Agindua, zeinaren bidez arautzen baita zer prozeduraren arabera jardungo den Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta haren organismo autonomoen eremuan sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak gertatzen direnean; eta 2022ko eta 2023ko aginduak, hautaketa-prozesuekin lotutakoak. Azken agindu horiek emakumeak sartzeari lehentasuna emateko asmoz, erabakia (% 40tik behera) duten eskaletan, epaimahaietan ordezkariak orekatu bermatu nahi dute, eta merezimenduak baloratzeko irizpideetan kontuan hartzen dira baimenak, lanaldi-murrizketak eta zaintzagatiko eszedentziak. Horrez gain, probetan eta deialdietan amatasuna babesteko neurriak ere ezartzen dituzte.

Era berean, 2024an, martxoaren 22ko 34/2024 Ebazpenak, Jaurkitzearen Idazkaritzako eta Legebiltzarreko Harremanetarako zuzendariarenak, xedatzen du argitara dadila Euskal Autonomia Erkidegoko kontratazio publikoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak eta genero-ikuspegia txertatzeari buruzko jarraibidea onartzeko erabakia. Jarraibide horrek kontratazio-organoei eta erakunde sustatzaileei kontratazio-prozesuetan genero-berdintasuna sustatzeko neurriak eraginkortasunez txertatzen laguntzeko orientabideak eta jarraibideak eskaintzen ditu.

PLANGINTZA BERRIA: Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu Sailaren Emakumeen eta gizonen berdintasunerako IX. planak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorreko beste zortzi plan izan ditu aurretik. Legegintzaldi bakoitzean plan bat egin da, EAE indarrean zegoen Plan Orokorrarekin bat etorriz. Jarraian, sailaren berdintasunerako unitatea sortu zenetik egindako planak zehazten dira:

LEGE-ALDIA	EAE-KO PLAN OROKORRA	SAILEKO PLANAK	INDARRALDIA
VIII	IV	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako programa. Jaurkitzearen Lehendakariordetza; Ogasun eta Herri Administrazio Saila	2006-09
IX	V	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako programa. Justizia eta Herri Administrazio Saila	2010-2013
X	VI	Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Programa. Herri Administrazio eta Justizia Saila.	2014-2016
XI	VII	Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila	2018-2021
XII	VIII	Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila	2022-2025

EAEko berdintasunerako Legearen 16. artikulua betez, Eusko Jaurkitzearen sail bakoitzak bere jarduketara-plan propioa egiten du legegintzaldi bakoitzean, benetan ezarriko direla bermatzeko behar diren giza baliabide eta baliabide ekonomiko eta materialez hornituta. Ildo horretan, aurreko legegintzaldiko plana, hasierako indarraldia 2022-2024 zuena, 2025era luzatu zen.

Saileko planaren hedapenari dagokionez, [Jakinako emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko atalean](#) argitaratzeaz gain, saileko berdintasunerako unitateak VIII. planaren helburu estrategikoak zabaldu zituen egutegi baten eta bideo baten bidez, bai 2022an, bai 2023an. Esteka hauetan daude eskuragarri: [2022ko bideoa](#), [2023ko bideoa](#).

Urtero, berdintasunerako unitateak saileko planaren ebaluazioa eta jarraipena egiten du. Ebaluazioaren urteko emaitzak jendaurrean zabaltzen dira Emakundek [esteka honetan](#) argitaratzen dituen urteko jarraipen-memorien bidez.

Horrez gain, saileko sozietate publikoek, bai eta IZENPEk ere, beren berdintasun-planak dituzte, eta esteka hauetan eskura daitezke: EJI [EJIren Berdintasunaren alorreko VI. Jarduera Plana \(2024-2026\)](#), ITELAZPI [Emakumeen eta gizonen berdintasunerako IV. plana \(2025-2028\)](#), IZENPE [Gizon eta emakumeen berdintasunerako III. plana IZENPEn 2021-2024](#).

IVAPI dagokionez, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2026-2028 plana da erakunde autonomoak berdintasunerako egin duen lehen plan espezifikoa.

BARNE-PLANAK: EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030 Estrategiak Gobernantza, Administrazio eta Autogobernu Sailari ardura eskusiboa esleitzen dio helburu espezifiko honetan: *I-1.4. Beren zerbitzura dauden langileei zuzendutako berdintasunerako barne-planak eta sexu-jazarpen eta sexuagatiko jazarpen protokoloak dituzten euskal herri-administrazioen kopurua handitzea.*

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030 Estrategiaren ildo beretik, bai EAEko legeriak bai indarrean dagoen Estatuko legeriak ezartzen dute euskal administrazio publikoak, bere barruko lan-eremuan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko plan bat diseinatu, onartu, erregistratu eta gauzatu behar duela. Gainera, plan hori langileen ordezkari sindikalekin negoziatu behar da alde aurretik.

Ildo horretatik, 2016an gehiengo sindikalez [Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana](#), onartu zen Enplegu Publikoko Sailburuordetzak Lan Harremanen Zuzendaritzaren bidez sustatua. I. plana, funtsean, neurri-multzo ordenatu bat zen, alde batetik, emakumeen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko eta, bestetik, erakundearen barruan sexuagatiko diskriminazioa ezabatzeke diseinaturakoak. Helburu horiek lortzeko, plana sei jarduera-ardatz nagusiren inguruan egituratuta zegoen: erakundearen kultura, langileak kudeatzeko politika, prestakuntza-politika, lanean ematen den denbora eta erantzukizun partekatua sustatzeko politika, prebentzioa eta lan-osasuna sustatzeko politika, eta ordainsarien gaineko politika.

Lehen plan hori EAEko Administrazio Orokorren eta haren erakunde autonomoen zerbitzura dauden emakumeen eta gizonen egoeraren diagnostiko batean oinarritu zen. Horrez gain, I. planak ezarri zuen organo bat sortuko zela plana kudeatzeko eta ondoz ondoko planak diseinatu, negoziatu eta jarraipena egiteko: Berdintasunerako Batzorde Iraunkorra, Enplegu Publikoko Sailburuordetzari atxikia. Berdintasunerako Batzorde Iraunkorra kide anitzeko organoa da, eta administrazio politikiaren eta teknikarien ordezkaria du, baita sindikatu eta ordezkariena ere. Batzordearen eginkizun nagusia da barruko laneko berdintasun-planetan jasotako neurriak diseinatzea, negoziatzea eta ebaluatzea.

2021ean I. planaren indarraldia amaitzean, Berdintasunerako Batzorde Iraunkorrak azken ebaluazioa egin zuen, eta Administrazio Orokorren eta haren erakunde autonomoen zerbitzura dauden emakumeen eta gizonen egoerari buruzko diagnostiko berri bat egiten hasi zen, Berdintasunerako II. plana diseinatzeko helburuarekin. 2022an, Lan Harremanen Zuzendaritzak prestakuntza- eta ekintza- prozesu bat sustatu zuen Berdintasunerako Batzorde Iraunkorraren baitan, II. plan hori osatuko zuten neurriak definitzeko eta onartzeko.

Prestakuntza- eta ekintza-prozesu hori amaitu zenean, eta sindikatuen ordezkartzaren eta Administrazioaren arteko akordiorik ez zegoenez, 2022aren amaieran II. planaren negoziazio-prozesua gelditu egin zen. 2024ko ekainean, Funtzio Publikoaren Estatu Idazkaritzan EAEko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen berdintasunerako II. plana erregistratu zen. II. plan horrek 2022ko diagnostiko eguneratua eta I. planean sartutako neurriak jasotzen ditu.

2024aren amaieran, Enplegu Publikoko Sailburuordetzak, saileko berdintasunerako unitate administratiboarekin lankidetzan, abian jarri zuen EAEko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen berdintasunerako III. plana izango denaren diseinua sustatzeko prozesua, eta 2025ean, Lan Harremanen Zuzendaritzaren estatistika arloa III. planaren oinarri izango den diagnostikorako beharrezko datuak eguneratzen hasi zen.

Era berean, 2025eko urriaren 6ko Aginduaren bidez, Berdintasunerako Batzorde Iraunkor berria eratu zen. Batzorde horrek 2025eko azaroan lehen bilera ofiziala izan zuen, EAEko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen berdintasunerako III. Plana diseinatzeko eta negoziatzeko prozesua hasteko.

2. ILDOA. ANTOLAKETA-BALIABIDEAK: BERDINTASUNERAKO UNITATEAK

Berdintasunerako unitate administratiboak (BUA) 2007an sortu ziren, sailetako zuzendaritza eta arloekin eta, hala badagokio, haien erakunde autonomo eta erakunde publikoekin, Berdintasunerako euskal legean eta Eusko Jaurlaritzak legegintzaldi bakoitzean onartutako berdintasunerako plan orokorrean xedatutakoa bete dadin sustatzeko, koordinatzeko eta lankidetzan aritzeko.

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko teknikarien lehen plaza saileko Zerbitzu Zuzendaritzan sortu zen 2007an. 2018an, berdintasunaren arloko lanpostu tekniko berri bat sortu zen Lan Harremanen Zuzendaritzan, EAEko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana bultzatzeko. Azkenik, 2021ean IVAPeko plaza sortu zen.

Hala, gaur egun, saileko berdintasunerako unitate administratiboa hiru profesionalek osatzen dute. Kasu guztietan, saileko berdintasunerako unitateko berdintasun-arloko teknikarien plazei 2030 Estrategiak ezartzen dituen kalitate-estandarrak betetzen dituzte: lanpostuen zerrendetan sartuta egotea, sailkapen profesionaleko A taldea, dedikazio eskusiboa eta lanaldi osoa eta berdintasunaren arloko prestakuntza espezializatua.

Sailaren berdintasunerako unitate administratiboa indartzeko konpromisoari eutsi egiten zaio legegintzaldi honetako berdintasun-planean, eta aitortzen da funtsezkoa dela baliabide egokiak eta egonkorrak izatea berdintasun-politika eraginkorra bultzatzeko. 2023-2025 aldian zehar, lan egiten aritu gara berdintasunerako unitate administratiboan izandako erronei aurre egiteko (lanpostu hutsak egon dira zenbait hilabetez eta txandakatzeak egon dira teknikarien artean), egoera horiek eragina izan baitzuten aurreko legegintzaldian, berdintasunaren arloko plangintzaren jarraitutasunean eta eraginkortasunean.

Bestalde, Enplegu Publikoko Zuzendaritzak euskal administrazio publikoetako berdintasunerako teknikarien lanpostu guztietan kalitate-estandarrak betetzen direla bermatzeko erantzukizuna du. Konpromiso hori 2030 Estrategiako 3. helburuaren parte da, eta berdintasun-politika publikoetan jarduten duten giza baliabideen bikaintasuna ziurtatzea du helburu. Helburu horrek aurreikusten du, 2030. urterako, plazen % 100 finkoak izatea, lanaldi osokoak eta sailkapen profesionaleko A taldekoak. Horri dagokionez, 2020an, berdintasuneko teknikarien plazen % 60 finkoak ziren, % 48 bakarrik zeuden A taldeari atxikita, eta % 64 lanaldi osokoak ziren.

Halaber, 3. helburuak, trebakuntza-baldintza moduan, ezartzen du, 2030erako, berdintasunerako teknikarien % 80k 600 ordutik gorako prestakuntza espezializatua izatea, administrazio publiko batek edo unibertsitate batek egiaztatua. 2023az geroztik, berdintasunerako unitate administratiboetan teknikari-lanpostuak betetzeko, nahitaezkoa da emakumeen eta gizonen berdintasunerako espezialitatea izatea. 2022an sortu zen, eskalen funtzioa aldatzen zuen Dekretu baten barruan. Espezialitate hori lortzeko, azterketa bat gaingitu behar da, berdintasunaren arloan gutxienez 150 orduko prestakuntza egiaztatu ondoren. Hala ere, aitortutako espezialitatea duten langile gutxi daudenez, berdintasuneko lanpostu tekniko guztiak betetzeko zailtasuna zela-eta, 2024an eta 2025ean Enplegu Publikoko Sailburuordetzak sartzeko baldintzak malgutzea erabaki zuen: bi prozesu ezarri ziren espezialitatea izan ez arren gutxienez 150 orduko berdintasuneko prestakuntza egina zutela egiaztatzen zuten teknikariak aldi baterako gaitzeko.

Legegintzaldi honetako erronka nagusietako bat, beraz, izango da trebakuntza-baldintzak handitzea, 2030 Estrategian ezarritakoaren ildotik, eta gaitutako langileak eskuragarri egotea, berdintasunaren arloko lanpostu teknikoak behar bezala beteko direla bermatzeko.

3. ILDOA. BALIABIDE TEKNIKOAK: TREBAKUNTZA

Saileko langileak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan gaitzeak bi ildo nagusi izan ditu 2021-2024 aldian: batetik, sailak / berdintasunerako unitateak sustatutako prestakuntza, eta, bestetik, IVA Pek emandako prestakuntza.

2030 Estrategiaren 4. helburuaren ildo beretik, Berdintasunerako euskal legearen 18. artikulua hau ezartzen du: EAEko botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte beren langile guztiei emakumeen eta gizonen berdintasunaren eta genero-ikuspegiaren arloan derrigorrezko oinarritzko prestakuntza mailakatu eta iraunkorra eskaintzeko, lege honetan biltzen diren xedapenak bete daitezten eta, horretaz gain, administrazio-jardueran genero-ikuspegia benetan txertatzea ahalbidetuko duen jakintza praktikoa bermatzeko.

Derrigorrezko prestakuntzaren agindu hori betetzeko, Emakunde, IVA Pekin lankidetzan, administrazio publikoan berdintasunaren arloko prestakuntza-beharren diagnostikoa egitea sustatzen ari da 2023az geroztik. Diagnostiko horrek bi helburu nagusi ditu: alde batetik, plantilla osoarentzat nahitaezkoa den oinarritzko prestakuntza-ibilbide bat diseinatzea, eta, bestetik, lanpostu jakin batzuetarako eta politikarientzako ibilbide espezifikoagoak eta teknikoagoak diseinatzea.

Honetan datza proiektua: IVA Pek teknikarientzako prestakuntza-programak eta plantilla osoarentzako oinarritzko eta derrigorrezko prestakuntza ematea, euskal administrazio publikoaren barruan lanpostu bakoitzaren eginkizun eta erantzukizunetara egokitutako trebakuntza eraginkorra bermatzeko. IVA Pek ematen duen prestakuntza hori teknikarientzat eta plantillarentzat da soilik, eta ez ditu kargu politikoak barne hartzen.

Emakundek IVA Pekin lankidetzan egindako diagnostikoa indarrean sartu arte, saileko plantillarako emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan sailean erreferentziatzen hartzen den prestakuntza-plana 2018an onartu zena da. Ikerketako kanpo-aholkularitza batek egin zuen, saileko arlo guztietako teknikarien eta politikarien prestakuntza-premien diagnostikoan oinarrituta. Bestalde, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza-ibilbide espezifiko bat dago, Berdintasunerako Batzorde Iraunkorreko kideak gaitzeko.

Jarraian, sailak 2021-2024 aldian sustatutako prestakuntza-ekintzak zehazten dira, saileko langileentzako prestakuntza eta Berdintasunerako Batzorde Iraunkorra osatzen dutenentzakoak barne.

2021. Enpresetan berdintasunaren arloan ezarri beharreko araudi berriari (901/2020 eta 902/2020 Errege Dekretuak) buruzko prestakuntza, eta Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan duen aplikazioa. Prestakuntza horrek hiru orduko iraupena izan zuen. 25 pertsonak hartu zuten parte, eta horietatik % 72 emakumeak ziren. Bertaratutakoen artean, % 8 erantzukizun politikoa zuten postuak ziren (bi pertsona: gizon bat eta emakume bat).

2022. Hiru prestakuntza antolatu ziren. Lehenik eta behin, berdintasunerako unitateak ikastaro bat antolatu zuen saileko aholkularitza juridikokoentzat, berdintasunaren arloko lege-aldaketei buruzko prestakuntza emateko, batetik, eta txosten juridikoetan genero-ikuspegia txertatzeko, bestetik. Bigarrenik, administrazioan sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena gertatzen den kasuetan jarduteko protokoloari buruzko prestakuntza espezializatua eman zen. Azkenik, Berdintasunerako Batzorde Iraunkorreko langileentzako prestakuntza-ekintza bat egin zen, batzordeko kideei trebakuntza emateko EAEko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen berdintasunerako II. plana diseinatzeari begira.

2022an, guztira, 98 prestakuntza-ordu eman ziren, eta 96 pertsonak hartu zuten parte. Guztizkoari dagokionez, ez dugu sexuaren arabera bereizitako daturik. 96 pertsonetatik zortzik erantzukizun politikoa zuten, hau da, parte hartu zutenen % 8,3k. Prestakuntzaren batean parte hartu zuten zortzi kargu politiko horietatik zazpi emakumeak ziren.

2023an, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoen Prebentzio Zerbitzuak, Lan Harremanen Zuzendaritzari atxikitakoak, administrazioan sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arloko prebentzio-plana diseinatzera bideratutako prestakuntza antolatu zuen. Prestakuntzak bederatzi orduko iraupena izan zuen guztira. 27 pertsonak hartu zuten parte, eta horietatik % 85 emakumeak ziren. Ardura politikoa zuen pertsona bakarra joan zen, gizon bat.

2024. Sailak / berdintasunerako unitateak ez zuen berdintasunaren arloko ikastarorik sustatu. Berdintasunerako unitateak hamabi prestakuntza-pilula diseinatu zituen. Egutegi-formatuan ilustratu, inprimatu eta koadernatu ziren, eta 2024aren amaieran langileei banatu zitzaizkien, saileko langileak emakumeen eta gizonen berdintasunaren eta aniztasunaren arloan prestatzeko eta sentsibilizatzeko.

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan IVAPeke aldi bererako emandako prestakuntzari dagokionez, jarraian, saileko langileek 2021-2024 aldian izan zuten parte-hartzea jasotzen da.

2021. 32 pertsonak hartu zuten parte IVAPen berdintasun-ikastaroetan 2021ean. Bertaratze-kopuru hori IVAPeke urte horretan emandako edozein prestakuntza-motatarara joan diren guztien % 13,2 da. 2021ean IVAPeke berdintasun-prestakuntzetara joan ziren saileko pertsonen % 62,5 emakumeak ziren. Saileko plantillaren feminizazio-maila kontuan hartuta, esan daiteke 2021ean IVAPeke ikastaroetara joan ziren saileko langileen proportzioa orekatua dela sexua kontuan hartuta.

Jarraian, 2021ean IVAPeke berdintasunaren arloan eman eta saileko langileen parte-hartzea izan zuten sei prestakuntzak aurkezten dira zerrendatuta. Ikastaroaren izena bi hizkuntzetan agertzen denean, adierazi nahi du saileko pertsona batzuek prestakuntzaren euskarazko edizioan eta beste batzuek gaztelaniazko edizioan parte hartu zutela. Bestalde, ikastaroaren izena hizkuntza bakar batean agertzen bada, esan nahi du saileko langileen parte-hartzea bertsio espezifiko horretan izan zela.

1. Hezkidetzak: indarkeriaren prebentziorako eta esku-hartzeko oinarriak
2. Emakumeen kontrako indarkeria: oinarritzko ikastaroa / Violencia contra las mujeres: curso básico
3. Hizkuntza inklusiboa / Lenguaje inclusivo

4. Hacia un uso igualitario del lenguaje y la comunicación en la administración
5. Maskulinitateak. Gizonak eta berdintasuna: erronkak eta erresistentziak / Masculinidades. Hombres e igualdad: retos y resistencias
6. Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko oinarritzko Prestakuntza / Formación básica sobre igualdad de mujeres y hombres

2022. Saileko plantillako 21 pertsona joan ziren IVAPeko berdintasun-ikastaroetara. Bertaratze-kopuru hori IVAPek urte horretan emandako edozein prestakuntza-motatarara joan diren guztien % 13,2 da. 2022an IVAPeko berdintasun-prestakuntzetara joan ziren saileko pertsonen % 62,5 emakumeak ziren.

Jarraian, 2022an IVAPek berdintasunaren arloan eman eta saileko langileen parte-hartzea izan zuten zortzi prestakuntzak aurkeztu dira zerrendatuta.

1. Emakumeen eta gizonen berdintasuna proiektuetan
2. ¿Qué hay detrás de las brechas de género en el trabajo?
3. Curso de especialización en intervención en situaciones de violencia machista
4. Lo que tienes que saber de la violencia de género
5. Conociendo la violencia machista
6. Hacia un uso igualitario del lenguaje y la comunicación en la administración
7. Masculinidades. Hombres e igualdad: retos y resistencias
8. Formación básica sobre igualdad de mujeres y hombres

2023. Saileko plantillako 20 pertsona joan ziren IVAPeko berdintasun-ikastaroetara. Bertaratze-kopuru hori IVAPek urte horretan emandako edozein prestakuntza-motatarara joan diren guztien % 11,7 da. 2023an IVAPeko berdintasun-prestakuntzetara joan ziren saileko pertsonen % 80 emakumeak ziren.

Jarraian, 2023an IVAPek berdintasunaren arloan eman eta saileko langileen parte-hartzea izan zuten zortzi prestakuntzak aurkeztu dira zerrendatuta.

1. Mujeres y liderazgo en la administración pública
2. Análisis de datos e indicadores de género
3. Nuevos enfoques de los tiempos: la corresponsabilidad y la conciliación
4. Genero-indarkeriari buruz jakin behar duzuna / Lo que tienes que saber de la violencia de género
5. Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko oinarritzko prestakuntza / Formación básica sobre igualdad de mujeres y hombres
6. Hacia un uso igualitario del lenguaje y la comunicación en la administración
7. Igualdad de mujeres y hombres en proyectos
8. Masculinidades. Hombres e igualdad: retos y resistencias

2024. Saileko plantillako 21 pertsona joan ziren IVAPeko berdintasun-ikastaroetara. Bertaratze-kopuru hori IVAPek urte horretan emandako edozein prestakuntza-motatarara joan diren guztien % 15,6 da. 2023an IVAPeko berdintasun-prestakuntzetara joan ziren saileko pertsonen % 62 emakumeak ziren.

Jarraian, 2024an IVAPek berdintasunaren arloan eman eta saileko langileen parte-hartzea izan zuten sei prestakuntzak aurkeztu dira zerrendatuta.

1. Herritarrei arreta emateko tresna baliagarriak berdintasuna lortzeko bidean / Herramientas útiles para la consecución de la igualdad en la atención a la ciudadanía
2. Eguneroko lanari genero ikuspegia txertatu / Integrar la perspectiva de género en el trabajo diario
3. Análisis de datos e indicadores de género

4. Genero-indarkeriari buruz jakin behar duzuna / Lo que tienes que saber de la violencia de género
5. Hacia un uso igualitario del lenguaje y la comunicación en la administración
6. Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko oinarritzko prestakuntza

4. ILDOA. BALIABIDE EKONOMIKOAK

Sailak, indarrean dagoen legedia betez, urteko aurrekontu espezifiko bat du emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko. Finantzaketa hori, alde batetik, berdintasunerako unitateari esleitutako aurrekontu-partidatik dator, eta, bestetik, berdintasunerako teknikariei emandako ordainsarietatik.

Lehen esan bezala, berdintasunerako unitatea gaian espezializatutako teknikarien hiru lanpostuk osatzen dute, eta hauei atxikita daude: Zerbitzu Zuzendaritzari, Enplegu Publikoko Sailburuordetzari eta IVAPi. IVAPen berdintasunerako gordetako aurrekontua bere berdintasun-plan espezifikoan jasotzen da, eta bereizita erregistratzen da saileko planaren urteko ebaluazioetan. Hori dela eta, jarraian aurkezten diren aurrekontu-datuek ez dute IVAPen aurrekontua jasotzen, ezta sailari atxikitako sozietate publikoena ere; sailari dagozkion datuak soilik jasotzen ditu.

2021-2024 aldian, sailean emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzera berariaz bideratutako guztizko aurrekontua 526.104 eurokoa izan zen. Horietatik, % 89 berdintasunaren arloko teknikarien gastuari dagokio, eta gainerako % 11, berdintasunerako unitate administratiboari esleitutako partidaren bidez berdintasunaren arloan esleitutako jarduketei.

Berdintasunaren arloan guztira gauzatutako aurrekontua sailak aldi horretan exekutatutako aurrekontu osoaren % 0,08 da, gutxi gorabehera. Horri dagokionez, 2030 Estrategiaren 2. helburuak proposatzen du pixkanaka sustatu behar dela EAEko administrazio publikoen aurrekontuaren % 1,5, gutxienez, berdintasunerako politikak egiteko erabiltzea 2030erako.

Urtero, saila osatzen duten bederatzi aurrekontu-programek genero-ikuspegidun aurrekontuak aurkezten dituzte hurrengo ekitaldirako. Prozesu horretan, saileko berdintasunerako unitateak aholkularitza ematen du aurreikuspen horiek egiteko, eta jarduera-arloen araberrako diagnostikoa egiten du. Horrez gain, saileko aurrekontuetan generoak duen eraginari buruzko txosten orokorra ere egiten du. Txosten horiek, beste sail eta erakunde batzuenekin batera, Ogasun eta Finantza Sailak bildu eta aztertzen ditu, eta [EAEko Aurrekontu Orokorrei buruzko Lege Proiektuaren genero-eraginari buruzko txostena](#) argitaratzen du urtero.

2025ean, Ogasun eta Finantza Sailak eta Emakundek osatutako talde eragile batek diagnostiko bat egin zuen administrazio publikoek aurrekontu orokorren diseinuan eta formulazioan genero-ikuspegia eraginkortasunez txertatzeko dituzten oztopo nagusiak identifikatzeko eta sakon aztertzeko. Azterketa horren helburua da genero-ikuspegia aurrekontu-plangintzan zeharkakotasunez sartu ahal izateko prozesu instituzional eta teknikoak hobetzen laguntzea, abiapuntu hartuta zer erronka dauden gaur egun eta zer gaitasun dituzten gobernu-egiturek.

Jarraian, EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA helburu estrategikoari lotutako erronka nagusiak aurkezten dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian zehaztutakoaren arabera.

Legegintzaldi honetako erronka nagusien artean daude, besteak beste, 2030 Estrategiaren helburuen barruan sailaren ardurapekoak soilik direnak. Hauek dira: Berdintasunerako III. plana negoziatzea eta ezartzea; langile guztientzako oinarritzko eta etengabeko prestakuntza ziurtatzea; genero-ikuspegia prestakuntza-eskaintza ez espezifikoan txertatzea; eta berdintasun-arloko teknikarien trebakuntza-

baldintzak eguneratzea, eta, horretarako, espezialitatea eta beharrezko ezagutzak lor daitezen sustatzea.

2. HELBURU ESTRATEGIKOA: ADMINISTRAZIO-JARDUERAN BERDINTASUNA TXERTATzea

2. helburu estrategikoaren xedea da sailaren administrazio-prozedura guztietan genero-ikuspegia modu eraginkorrean txertatzea. Horretarako, genero-ikuspegia sartuko da estatistiketan eta azterlanetan, komunikazioan, hautaketa-prozesuetan, zuzendaritza-organoetan eta epaimahaietan, baita kontratazioan, dirulaguntzetan eta plan sektorial eta estrategikoetan ere. Jarraian, arlo horretako diagnostiko bat egiteko datu garrantzitsuenak aurkezten dira.

5. ILDOA. ADMINISTRAZIO-PROZEDURAK

ESTATISTIKAK ETA AZTERLANAK: Sailean, estatistikez arduratzen diren bi arlo daude nagusiki. Alde batetik, saileko Estatistika Organo Espezifiko (EOE), Zerbitzu Zuzendaritzari atxikia, eta, bestetik, 2023tik, estatistikako teknikari-plaza bat dago Lan Harremanen Zuzendaritzan.

Indarrean dagoen araudia betez, 2021az geroztik sistematikoki txertatu da sexua aldagaia arduradun diren arlo horiek egindako estatistika, inkesta eta datu-bilketa guztietan. Horrela eginda, errazagoa da emakumeen eta gizonen datuak bereiztea eta alderatzea, eta egon daitezkeen desberdintasunak hautemateko aukera ematen du. Sailaren estatistika-atariak emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko atal espezifiko bat du, [esteka honetan](#) eskuragarri dagoena. Han ikus daitekeenez, genero-arrakala batzuk identifikatzen dira.

Estatistika Organo Espezifikoaren helburu espezifikoetako bat da sailaren estatistika-atarian genero-ikuspegia txertatzea. Ildo horretan, 2021ean 2 berdintasun-adierazle gehitu ziren estatistika-atarian. 2022an, 3 adierazle gehitu ziren. 2023an, 1 gehitu zen, eta 2024an Berdintasuna ataleko 7 adierazle gehitu ziren, [“Gobernantza Adierazleen Bateria”](#) eta [“Fundazio-sektorea eta onura publikoko elkartegintza”](#) estatistika-eragiketei lotuak.

Emakumeen eta gizonen berdintasunari lotuta 2021. urtea eta 2024. urtea bitartean sailean egindako azterlan bakarria emakumeen eta gizonen egoeraren diagnostikoa izan zen, eta EAEko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako berdintasunerako II. planerako oinarri gisa erabili zen. Diagnostiko horretarako datuak Enplegu Publikoko Zuzendaritzako Antolakuntza-arloak ustiatu zituen, kanpoko aholkularitza baten laguntzarekin. 2025ean, Lan Harremanen Zuzendaritzaren estatistika-arloak diagnostikoa eguneratzeari ekin zion, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako III. plana diseinatzeari begira.

KOMUNIKAZIOA: 2021-2025 aldian, berdintasunaren arloko aurrerapenak nabarmentzen dituzten eta emakumeak eta gizonak estereotiporik gabe aurkezten dituzten komunikazio-euskarrietako edukien kopurua handitu da. Gainera, berdintasunari buruzko edukiak webgunean finkatzeaz gain, hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista hobetu egin da.

2025ean, IVAPek, hizkuntza inklusiboari buruz eskainitako trebakuntza prestakuntzez gain, gaztelaniaren eta euskararen erabilera ez-sexistari buruzko bi gida zabaldu zituen bere langileen artean. Era berean, barneko webgunean glosario bat argitaratu zuen, gaztelaniaren erabilera sexistan ohikoenak diren akatsak identifikatzen dituen, horiek saihesteko proposamen alternatiboekin batera.

HAUTAKETA-PROZESUAK: Aztertutako diagnostiko-aldian, 2021-2024 aldian, enplegu publikoaren arloan lanpostuak eskuratzeko, hornitzeko eta hautatzeko 145 prozesu egin dira: 142 izan ziren 2022an eta 3, berriz, 2023an. Legegintzaldian egindako hautaketa-prozesu guztietatik, % 37k emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko edukiak sartu zituzten gai-zerrendetan.

Indarrean dagoen legedia betez, hautaketa-prozesuetako oinarri orokor guztiak genero-ikuspegiarekin idatzi ziren, eta berdinketa hausteko klausula bat sartu zuten emakumeen ordezkariak % 40tik beherakoa zen kidego, eskala, maila eta kategorietan.

Ildo beretik, Berdintasunerako euskal legearen 21. artikulua ezartzen du hautaketa-prozesuen oinarriek trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatuaren klausula bat izan behar dutela. Azken urteetan deitutako hautaketa-prozesuetan, hautaketa-prozesuetako epaimahaien % 81ek emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izan zuten.

ARAUDIAREN EBALUAZIOA: Aurreko urteetan, arauak egiten dituzten saileko arlo batzuetan ez dira bildu genero-inpaktuari buruzko txostenekin lotutako datuak, eta horrek zaildu egiten du diagnostiko osoa egitea, eta erakusten du alderdi hori hobetzeko aukera dagoela. Plan honetan trebakuntza-atalean jasotzen den bezala, 2022an saileko aholkularitza juridikoetako langileentzako ikastaro bat egin zen, eta hartan genero-eraginari buruzko txostenak egiteko jarraibideak ere sartu ziren. Hala ere, 2021-2024 aldian ez da tresna espezifikorik onartu helburu horretarako.

ZUZENDARITZA-ORGANOAK Sailean 19 zuzendaritza-organo daude: Zuzendaritza Batzordea, saila, lau sailburuordetzak eta saileko hamahiru zuzendaritzak. Ez da sartu IVA-Peko zuzendaritza-organoa, haren berdintasunerako planean kontabilizatzen baita.

Zuzendaritza Kontseilua: Aurreko legealdian (2021-2024) 7 kideetik 2 emakumeak ziren; hau da, emakumeen parte-hartzea % 28,5ekoa zen. 2024tik aurrera, legealdia aldatzean, emakumeen parte-hartzea % 57ra igo zen (7 kideetik 4).

Saileko zuzendaritzak 2024ko legealdia aldatu zen arte, zuzendaritzen % 38k emakume bat zuten zuzendari (5 zuzendari guztira). Legealdi-aldaketaren ondoren, 7 emakumezko zuzendari daude, eta, beraz, 2024an zuzendaritzen buruen artean % 53 emakumeak dira.

Sailburuordetzak: 2021etik 2024ra, sailburuorde guztiak gizonezkoak ziren. Legealdia aldatzean, emakume bat sartu zen sailburuorde, eta sailburuordetzetan emakumeen ordezkariak % 25 izatea dakar:

Saila: Bi legealdietan, emakume bat izan da sailburu.

Horrenbestez, emakumeek saileko zuzendaritza-organoetan duten parte-hartzea % 32tik % 52ra igo da aurreko legealditik oraingora.

KONTRATAZIOA ETA DIRULAGUNTZAK Kontratu txikiak sartu gabe, 2021ean sailak 69 kontratu egin zituen; 113 kontratu, 2022an; 202 kontratu, 2023an, eta 169 kontratu, 2024an. 2021etik 2024ra bitartean egindako kontratu guztiek emakumeen eta gizonen berdintasunerako baldintzak jasotzen zituzten exekuzio-baldintza berezietan, indarrean dagoen legeriak ezartzen duen bezala.

Euskadiko kontratazio publikoan indarrean dagoen araudiak, 2024an 34/2024 Ebazpenaren bidez eguneratuak, ezartzen du, oro har, kontratazio-organoek genero-ikuspegia eta kontratu publikoetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko klausulak txertatu behar dituztela. Horrek esan nahi du, salbu eta justifikatzen bada kontratuaren xedeak ez duela eraginik emakumeen eta gizonen berdintasunean, klausula espezifikoak sartu behar direla baldintza-agirietan, esleipen-irizpideetan eta berdintasunarekin lotutako exekuzio-baldintzetan. Klausula horiek hainbat alderdiri buruzkoak izan daitezke, hala nola emakumeen proportzioa plantillan, lanpostu kualifikatuetan duten parte hartzea, berdintasun-politikak, kontziliazio-neurriak eta sexu-jazarpenaren eta laneko jazarpenaren prebentzioa.

Horrez gain, hautaketa-prozesuetan, enpresa lizitatzailerik egiaztatu behar dute berdintasunarekin lotutako baldintzak betetzen dituztela, hala nola berdintasun-planak dituztela,

ordainsari-erregistroak eta esperientzia berdintasunaren arloan. Halaber, kontratua gauzatzean ordainsari-diskriminazioa eta jazarpena saihesteko betebeharrak ezartzen dira, bai eta berdintasun-klausulak betetzen direla egiaztatzeko eta kontrolatzeko ere, egiaztagirien, txostenen, bisiten edo auditoretzen bidez. Hala ere, praktikan, ez dago berdintasun-klausulen jarraipen sistematikorik.

Azkenik, araudiak adierazten du aukera dagoela baldintza-agirietan berdintasunari lotutako balorazio-irizpideak eta berdinketa hausteko klausulak sartzeko, eta enpresek betebeharra dutela beren prozeduretan, materialetan eta prestakuntza-ekintzetan neurri espezifikoak txertatzeko, genero-berdintasuna sustatzeko eta diskriminazioa prebenitzeko.

Kontratazioan eta dirulaguntzetan klausulak txertatzeak 2021etik aurrera izan duen bilakaera ulertzeko, kontuan izan behar dira 1/2022 Legeak, martxoaren 3koak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen bigarren aldaketa egitekoak berdintasunaren arloan egin dituen lege-aldaketak. Lege horrek kontratazio publikoan eta dirulaguntza publikoetan genero-ikuspegia txertatzeko nahitaezko eta zeharkako betebeharra ezarri zuen (21. artikulua). Zehazki, harrezkero, berdintasunerako klausulak txertatu behar dira erakunde pribatuekin funts publikoen transferentzia formalizatzeko kontratu, dirulaguntza, hitzarmen edo bestelako dokumentuetan.

Horrenbestez, 2022az geroztik, oinarri edo arauetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko desberdintasunak ezabatzeko neurriak sartu behar dira, bai balorazio-irizpideetan, bai onuradunen betebeharretan, salbu eta txosten arrazoitu bidez justifikatzen bada dirulaguntzak ez diela eragiten genero-desberdintasunak dituzten eremuei edo ez dutela eragiten sexu baten edo bestearen egoeran. Gainera, gutxieneko eduki bat definitu behar da dirulaguntzen araudian, eta, besteak beste, parte hartzeko baldintzak, balorazio-irizpideak (gutxienez baremo osoaren % 5 izan behar dute), betebeharrak eta jarraipen-mekanismoak sartu behar dira.

2021 eta 2024 artean, sailak izendunak ez diren lau dirulaguntza eman ditu, sariak kontuan hartu gabe: hiru dirulaguntza 2022an eta dirulaguntza bat 2024an. Haietatik, eta adierazitako lege-aldaketek eraginda, 2024ko dirulaguntzak soilik aipatzen du emakumeen eta gizonen berdintasuna, eta jaso egiten ditu martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuak, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duenak, ezarritako betebeharrak.

Sailak deitutako sariei dagokienez, zazpi deialdi egin dira 2021-2024 aldian, hiru sariren edizio desberdinetarako. Lehenik eta behin, Adimen Artifiziala sustatzeko eta garatzeko Sariak 2021eko edizioak, bakarrik, ez zuen berdintasun-irizpiderik jasotzen deialdian, salbu eta enpresei lehiatzea debekatzen dien klausula, baldin eta sexu-diskriminazioa egiteagatik zigor penala edo administratiboa badute, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen azken xedapenetako seigarrenean xedatutakoaren arabera (2021ean indarrean zegoen araua da). Sari horren deialdian, ez zen emakumeen eta gizonen ordezkartza orekaturik egon epaimahaian.

Bigarrenik, Euskadiko datu irekiak berrerabiltzeko ideia onenetarako sariak daude. Sailak deitzen ditu hiru foru-aldundiekin eta Bilboko, Donostiako eta Gasteizko udalekin batera. Sari horren laugarren edizioa 2022an izan zen, eta bosgarrena, 2024an. 2022ko edizioan, hau bakarrik sartu zen: hautagai den pertsona fisikoa edo juridikoa diskriminazioagatik zigortua izan bazen lehiatzeko debekua ezartzen zion klausula. 2024ko edizioan, ordea, emakumeen eta gizonen eta talde gutxituen berdintasuna esplizituki ulertzen da deialdian balio publikoa eta soziala sortzen duen elementu gisa, eta kategoria horri % 17,5eko pisua ezarri zitzaion guztizko puntuen baremoan. Bi edizioetan, epaimahaian sexuaren arabera ordezkartza orekatua egon zen, baina ez zen berariaz jaso ordezkartza orekatuaren klausularik.

2021etik 2024ra, urtero deitu dira Elkarlan sariak, balio publikoa batera sortzeko proiektuak aitortzeko. Edizio guztietan, sari horiek berdintasunaren arloko gutxieneko lege-eskakizunetatik

harago joan dira. Zehazki, 2021az geroztik baloratu da genero-ikuspegia kontuan hartzea proiektu hautagaien diseinuan eta inplementazioan, eta baremoko guztizko puntuazioaren % 8,3 da.

Epaimahaien osaeran sexuaren arabera ordezkariak orekatuak gutxienez % 40koa izan behar duela ulertzen badugu, sarien epaimahaien sexuen arabera ordezkariak orekatua izan da Elkarlan sarien bi ediziotan: 2022an eta 2024an. 2022an, epaimahaiak osatzen zuten hamar pertsonetatik erdia, % 50, emakumeak ziren, eta 2024an, % 60. Hala ere, 2021ean, gizonezkoen ordezkariak % 33koa soilik izan zen epaimahaietan, eta 2023an, % 30ekoa.

Datu orokor gisa, sailak 2021-2024 aldian deitutako sarietarako osatutako zazpi epaimahaietatik lauk sexuaren arabera ordezkariak orekatua izan zuten.

PLAN ESTRATEGIKOAK ETA SEKTORIALAK: 2022az geroztik, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko euskal legediak plan estrategiko eta sektorialetan genero-ikuspegia txertatzeko betebeharrak ezartzen du. Ildo horretan, 2021-2024 aldian, sailean plan estrategiko bat onartu zen: Gobernantzaren, Berrikuntza Publikoaren eta Gobernu Digitalaren Plan Estrategikoa, Ardatz 2030.

Ardatz 2030 Plana 2021ean onartu zen, eta emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko ardatz espezifiko bat du. Horretarako, bi ekintza zehatz ezartzen ditu Enplegu Publikoko Sailburuordetzaren ardurapean: Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen berdintasunerako II. plana onartzea eta ezartzea, eta berdintasun-laborategi bat sortzea. Ardatz planak laneko berdintasunerako I. planetik ateratako ondorioetan oinarritzen du bere diagnostikoa, eta adierazle gisa ezartzen du II. plana onartzea eta berdintasun-laborategia abian jartzea.

Hobetzeko moduko arlo gisa, 2021ean berdintasunerako unitateari txosten puntual bat eskatu zitzaion arren, berdintasunerako unitateko teknikariek ez dute planaren diseinuan, urteko jarraipenean edo ebaluazioan parte hartu.

Jarraian, ADMINISTRAZIO-JARDUERAN BERDINTASUNA TXERTATZEA helburu estrategikoari lotutako erronka nagusiak aurkezten dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian zehaztutakoaren arabera.

2. helburu estrategikoa aurreko legealdietako plangintzetako bat bazen ere, diagnostikoan emandako datuek adierazten dute oraindik ere aurrera egiteko beharra dugula saileko administrazio-prozedura guztietan genero-ikuspegia txertatzeko bidean: estatistiketan eta azterlanetan, komunikazioan, arauen ebaluazioan, hautaketa-prozesuetan, zuzendaritza-organismoetan, epaimahaietan, kontratazioan eta dirulaguntzetan, eta plan estrategikoetan eta sektorialetan.

3. HELBURU ESTRATEGIKOA: ERAKUNDEEN GOBERNANTZA-EREDUA ALDATZEA

2030 Estrategiaren 3. helburu estrategikoaren xedea da erakundeen gobernantza-eredua eraldatzea, kudeaketa publiko inklusiboagoa, parte-hartzaileagoa eta emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioekin lerrokatuagoa sustatzeko. Testuinguru horretan, jarraian jasotzen diren hiru ekintza-ildoak ezartzen dira.

6. ILDOA. KOORDINAZIOA, LANKIDETZA ETA INTERNAZIONALIZAZIOA

Maila politikoan, sailak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko koordinazio-egitura nagusia honetan hartzen du parte: Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordean. Enplegu Publikoko sailburuordeak eta IVAPekeko zuzendariak ordezkatzeko dute saila batzorde horretan. Batzorde horren helburua da Eusko Jaurlaritzak genero-berdintasunaren arloan egiten dituen ekintzak koordinatzea, eta urtero bildu da 2021etik 2024ra bitartean.

Maila teknikoan, saileko berdintasunerako unitateak aktiboki hartzen du parte emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzeko eta kudeatzeko hainbat koordinazio-egituratan ere. Lehenik eta behin, saileko berdintasunerako unitateko hiru lanpostu teknikoek Sailarteko Talde Teknikoan parte hartzen dute. Talde hori Eusko Jaurlaritzako sailen arteko koordinazio-egitura da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, eta Emakundek koordinatzen du.

Gainera, saileko berdintasunerako teknikaria (haren plaza Zerbitzu Zuzendaritzari atxikitako dago) Saileko Talde Teknikoa kudeatzeaz arduratzen da. Saileko Talde Teknikoa osatzen duten pertsonek saileko zuzendaritzetan, erakunde autonomoetan eta sailarekin lotutako sozietate publikoetan berdintasun-politikak eraginkortasunez ezartzen laguntzen dute. Gainera, Zerbitzu Zuzendaritzako teknikariak erakundearteko talde teknikoan parte hartzen du, administrazioen arteko politikak eta programak koordinatzen diren taldean.

Bestalde, Lan Harremanen Zuzendaritzako emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko teknikari-plazaren bidez, Berdintasunerako Batzorde Iraunkorra bultzatzen da, eta Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako berdintasun-plana sustatzen.

IVAPeko berdintasunerako teknikariak, bere aldetik, IVAPeko Berdintasun Batzordea koordinatzen du, eta politikak eraginkortasunez aplikatzen direla ziurtatzen.

2021 eta 2024 artean, koordinazio-bilera ugari egin dira sailaren barrukoak, sailartekoak eta erakundeartekoak, lantalde bakoitzaren beharretara eta berezitasunetara egokituta. Bilera horiek funtsezkoak izan dira inplikaturako eragileen arteko lankidetzak indartzeko eta berdintasun-politiken jarraipen eraginkorra bermatzeko. Plan honen 6. puntuan, kudeaketa-ereduari buruzkoan, maila horiek hartzen dituzten koordinazio-egiturak zehazten dira, eta politika horiek ezartzeko esparru antolatu eta koherente bat ezartzen da.

7. ILDOA. PARTE-HARTZEA, BERRIKUNTZA, GARDENTASUNA ETA KONTUAK EMATEA

7. ildoaren ardatza da genero-ikuspegia txertatzea eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea herritarren parte-hartzean, berrikuntzan, gardentasunean eta euskal botere publikoen kontuak ematean. 2018tik, Euskadi Gobernu Irekiako Aliantzaren (OGP) parte da. Kudeaketa publikoa indartzeko, gobernuen eta gizarte zibilaren arteko lankidetzak bultzatzen duen ekimena da OGP. Esparru horretan, baterako ekintza-planak egiten dira, eta haien barruan neurri espezifikoak jasotzen dira, informaziorako sarbidea hobetzeko, herritarren parte-hartzea sustatzeko eta kudeaketa publikoan erantzukizuna bermatzeko. Plan horiek modu independentean ebaluatzen dira, eta teknologia berriak eta praktika berritzaileak baliatzea dute helburu, gobernu-kultura eraldatzeko eta herritarrei zerbitzu hobea eskaintzeko.

Aldi horretan, Herritarren Artatzeko eta Administrazioa Berritzeko Zuzendaritzak eta Gobernu Irekiaren Zuzendaritzak sustatuta, [Gobernu Irekiaren Euskadirentzako 2021-2024 Ekintza Plana](#) onartu zen. Erakundearteko plan bat zen, herritarrekin batera sortua, eta bost konpromiso jasotzen zituen kudeaketa publikoa hobetzeko, gardentasuna handitzeko eta herritarren parte-hartzea sustatzeko. Zehazki, mugimendu feministaren eta emakume-elkarleen parte-hartzea sustatu zen. Ildo horretan, Bilboko Emakumeen Kontseiluak foro erregularrean parte hartu zuen, bai eta plana ezartzeko konpromiso-taldeetan ere.

Ildo beretik, sailak partaidetzaren eta berrikuntzaren arloan kudeatzen duen ekimenetako bat iLab-Euskadiko Partaidetzako Berrikuntza Gunea da. Alde batetik, iLab-en prospekzio-zerbitzuak berdintasun-atal bat du ekimen berritzaileen mapan. [Esteka honetan](#) kontsulta daiteke. Bestalde, iLab-en transferentzia-proiektu esperimentalen deialdian 2023an hautatutako lau proiektuetako bat [ELLAS](#) proiektua da, genero-ikuspegitik komunitatearen parte-hartzea indartzea xede duen ekimen berritzailea.

2025ean, [Euskadiko Gobernu Irekirako III. Ekintza Plana 2025-2028](#) onartu zen, Gobernu Irekiaren eta Gobernu Onaren Zuzendaritzak koordinatuta eta abian jarrita. III. plan horretan honela txertatzen da genero-ikuspegia: Bilboko Emakumearen Kontseiluak 3. konpromisoan (Politika publikoak ebaluatzea, kontuak ematea errazteko) parte hartuz.

8. ILDOA. BERDINTASUNAREN IKUSPEGI KONPLEXUAGOA POLITIKA PUBLIKOETAN

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiak helburu eta lehentasun berriak ezarri ditu legegintzaldi honetarako, eta berdintasunaren arloan jarduteko esparrua aberasten eta zabaltzen dute. Estrategia horretan sartu diren helburu espezifikoaren artean hauek daude:

Interseksionalitatea. Ekintza publikoetan ikuspegi interseksionala txertatzea, kontuan hartuta emakumeek hainbat diskriminazio-mota izan ditzaketela zenbait aldagairen arabera, hala nola adina, desgaitasuna, jatorri etnikoa eta sexu-orientazioa.

Gizonak eta maskulinitateak. Maskulinitateen ikuspegia txertatzeko ekintzak sustatzea eta eredu maskulino tradizionalen eraldaketan lan egitea.

Euskara biziberritzea. Euskararen sustapena bultzatzea eta hizkuntza-eskubideak bermatzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparruan.

Ingurumena eta larrialdi klimatikoa. Genero-ikuspegia txertatzea klima-aldaketaekin eta ingurumena babestearekin lotutako informazioan, prestakuntzan eta tresnetan.

2021az geroztik, ildo horretan sailaren barruan gauzatutako ekimen zehatz bakarra IVAPeK urtero eskaintzen duen “Gizonak, maskulinitateak eta berdintasuna” ikastaroa egitea izan da, eta plan honen trebakuntzari buruzko atalean jasota dago.

Jarraian, ERAKUNDEEN GOBERNANTZA-EREDUA ALDATZEA helburu estrategikoari lotutako erronka nagusiak aurkezten dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian zehaztutakoaren arabera.

Gobernantza-eredua eraldatzeko erronka nagusietako bat da herritarren parte-hartze aktiboa eta inklusiboa sustatzea, berrikuntza genero-ikuspegitik sustatuz. Horretarako, elkarriketarako eta lankidetzarako guneak sortu behar dira, mugimendu feministek eta emakume-elkarteek politika publikoen formulazioan eta ikuskapenean eragina izan dezaten.

4.2.2. II. ardatzari (Emakumeen ahalduntzea) lotutako esku-hartzea

Diagnostic orokorra eta erronkak, II. ARDATZARI (EMAKUMEEN AHALDUNTZEA) dagokionez

II. ardatzari (Emakumeen ahalduntzea) lotutako esku-hartzearen helburua da emakumeen autonomia, parte-hartzea eta lidergoa indartzea gizarte-, ekonomia-, politika- eta kultura-eremu guztietan. Sailari dagokionez, horrek, batez ere, emakumeen autonomia ekonomikoa bultzatuko duten politika publikoak sustatzea dakar, administrazio publikoan enplegu duinak eta berdintasun-baldintzetan bermatuta. Gainera, emakumeek beren eskubideak eraginkortasunez baliatu ahal izatea ziurtatu nahi da. Horretarako, errealitate eta erronka guztiei ikuspegi interseksional batetik heldu behar zaie.

4. HELBURU ESTRATEGIKOA: POLITIKA PUBLIKOETATIK EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOARI LAGUNTZEA: ENPLEGU PUBLIKO DUINA ETA BERDINTASUN-BALDINTZETAN

Testuinguru horretan, honela ulertzen dugu autonomia ekonomikoa: emakumeek baliabideak, diru-sarrerak, aktiboak eta denbora modu independentean eskuratzeko, kontrolatzeko eta kudeatzeko duten gaitasuna, funtsezko elementua baita herritartasun osoa eta parte-hartze ekitatiboa lortzeko eremu sozial eta ekonomiko guztietan. Sailaren jardueraren testuinguru espezifikoan, eta Berdintasunerako euskal legearen 43. eta 44. artikuluen ildotik, horrek zera dakar: aukera-berdintasuna eta lan- eta ordainsari-baldintzen berdintasuna sustatu behar direla Administrazio Orokorren eta haren erakunde autonomoen zerbitzura lan egiten duten emakumeentzat.

Helburu estrategiko horren abiapuntua da, sektore publikoan emakumeen ordezkartzean eta parte-hartzean aurrerapausoak lortu diren arren, erronka estrukturalak egoten jarraitzen duela, direla segregazio horizontalarekin eta bertikalarekin lotutakoak, direla enpleguaren behin-behinekotasunarekin lotutakoak, direla ordainsarien desberdintasunarekin lotutakoak, direla lana eta bizitza pertsonala uztartzeko zailtasunarekin lotutakoak. Horregatik, estrategia integral bat planteatzen da, bi ildo nagusitan ekintzak aurreikusten dituen: enplegu duina finkatzea, berdintasun-baldintzetan eta diskriminaziorik gabe (4.1 helburua), eta soldata-arrakala murriztea (4.2). Emakumeek enplegu publikoan duten zeregina indartu nahi da, erantzukizun handiagoko postuetan parte har dezaten sustatu eta lan-baldintza bidezkoak bermatu nahi dira, benebenetako autonomia ekonomikoa izaten laguntzeko.

4.1. ADMINISTRAZIOAREN ETA HAREN ERAKUNDE AUTONOMOEN ZERBITZURA LAN EGITEN DUTEN LANGILE GUZTIEN LAN-BALDINTZETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERANTZ AURRERA EGITEA

Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen egoerari buruz eskuragarri dagoen azken diagnostikoa Berdintasunerako Batzorde Iraunkorrak II. Berdintasun Plana (2021-2024) oinarritzeko egindakoa da, eta 2020ra arteko datuak jasotzen ditu. Diagnostiko hori eta beste iturri batzuk oinarri hartuta, euskal administrazio publikoan lan egiten duten emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko joera nagusiak eta gainditu beharreko erronkak aurkeztuko ditugu jarraian.

Segregazio horizontala: Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu Sailak EAEko sektore publikoko langileei buruz egindako azken estatistikak, 2025eko apirilaren 1eko datuekin egindakoak, erakusten du EAEko Administrazioko plantilla, oro har, feminizatuta dagoela. Langileen % 64,1 emakumeak dira, eta, % 35,9, berriz, gizonak. Hala ere, administrazioaren eremuak aztertuz gero, ikusten da, esaterako, Ertzaintzaren plantilla oso maskulinizatuta dagoela: langileen % 19,2 dira emakumeak, eta % 80,8, berriz, gizonak. Eta alderantziz gertatzen da Justizia Administrazioko eta Hezkuntza Saileko plantilletan: oso feminizatuta daude, % 78,5 eta % 72,3 dira emakumeak, hurrenez hurren.

Administrazio Orokorrean, plantillaren sexuaren araberako banaketa orekatuagoa da, emakumeak % 64,8 baitira. Plantillaren sexuaren araberako banaketa kalkulatzeko erabiltzen ditugun datuetan ez dira zenbatu sei hilabete baino gutxiagoko kontratuak dituzten langileak, goi-kargudunak, behin-behineko langileak eta praktiketako funtzionarioak.

EAEko Administrazioan diharduten langileak, eremuaren eta sexuaren arabera. 2025eko apirila:

	GUZTIRA	EMAKUMEAK	%h	GIZONAK	%h
GUZTIRA	51.966	33.297	64,1	18.669	35,9
Administrazio Orokorra	8.395	5.440	64,8	2.955	35,2
Justiziako langileak	2.657	2.085	78,5	572	21,5
Ertzaintzako langileak	7.194	1.384	19,2	5.810	80,8
Hezkuntzako langileak	33.720	24.388	72,3	9.332	27,7

Iturria: Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu Saila. Enplegu Publikoko Zuzendaritza. Langileen estatistika EAEko sektore publikoan

Aurreko datuak 2007tik estatistika beraren serie historikoeekin lotzen baditugu, ikusiko dugu urtetik urtera administrazioaren lau eremuetako plantilletan sexuen arabera ordezkartza orekatuagoa izateko joera orokorra dagoela. Nolanahi ere, oraindik segregazio horizontala egoten jarraitzen du, hau da, okupazio-sektore eta ikasketa-eremu jakin batzuetan emakumeen eta gizonen kontzentrazio desorekatua. Hori, neurri handi batean, genero bakoitzerako estereotipo, rol eta itxaropen sozial bereizietan oinarrituta dago.

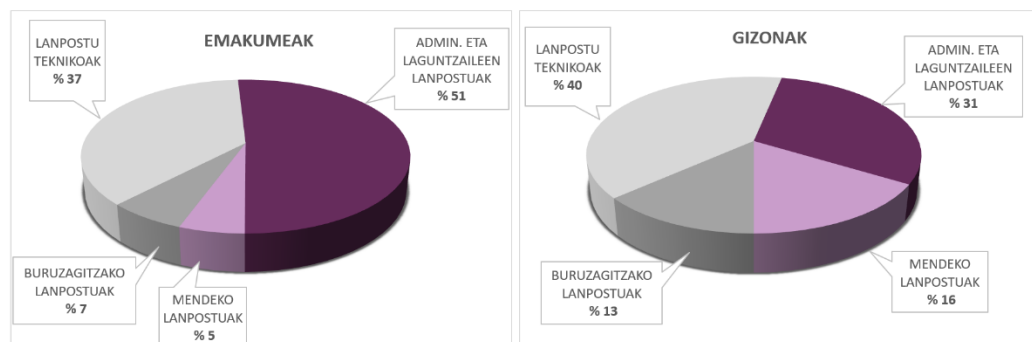
Tradizionalki feminizatutako lanbideetan emakumeen edo gizonen kontzentrazioa ere agerian geratzen da funtzionarioen kidegoetako plantillaren datuak sexuaren arabera bereizita aztertzean. Horri dagokionez, Berdintasunerako II. Planerako egindako diagnostiko horretan nabarmentzen zen emakumeen gehiegizko ordezkartza zegoela EAEko Administrazio Orokorreko administrari-eta laguntzaile-lanpostuetan.

Segregazio bertikala: Honi esaten diogu generoaren arabera okupazio-segregazio bertikala: sexu jakin bateko langileen kontzentrazio sistematikoa ezegonkortasun handiagoa, soldata txikiagoa eta onarpen txikiagoa duten lanbideetan. Ildo horretan, aipatu dugun 2020ko diagnostikoak adierazten zuen karrerako funtzionarioen artean segregazio bertikal nabarmena zegoela: karrerako funtzionario emakumeak gutxiegia ordezkartuta zeuden buruzagitza-postuetan, ordainsari handienekoetan, % 44,9 baitziren.

Era berean, A taldea, lanpostu teknikoak biltzen dituen taldea, oso maskulinizatuta zegoen karrerako funtzionarioen artean: karrerako gizonezko funtzionarioen % 31,9k A taldeko postuak betetzen zituzten, eta A taldeko karrerako emakumezko funtzionarioak, berriz, % 20,3 ziren. Aitzitik, C taldea, lan administratiboak biltzen dituen, oso feminizatuta zegoen: % 70,8 emakumeak ziren. Beraz, karrerako funtzionarioen artean segregazio horizontala eta bertikala zegoen aldi berean. Baina diagnostikoak adierazten zuen bitarteko funtzionarioen kasuan ez zegoela okupazio-segregazio bertikalik, buruzagitza-postuak administrazio plantilla orokorra osatzen duten emakumeen proportzioaren antzeko ehunekoan baitzeuden feminizatuta.

Hemen beheko grafiko hau karrerako eta bitarteko funtzionarioak sexuaren eta ordainsari-mailen arabera taldekatetik ateratzen da. Horrela eginda, erantzukizunaren eta ordainsariaren arabera lau lanpostu-mota lortzen ditugu: buruzagitzako lanpostuak, lanpostu teknikoak, administrari-/laguntzaile-postuak eta mendeko lanpostuak. Horrenbestez, 2020an EAEko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan sexuaren arabera bereizketa bertikala ikus dezakegu.

Funtzionarioak, sexuaren eta lanpostu-motaren arabera. 2020:



Iturria: Saileko berdintasunerako administrazio-unitateak egina, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planari buruzko diagnostikoaren datuetatik abiatuta.

Enpleguaren behin-behinekotasuna: Era berean, administrazioan dagoen generoaren araberako soldata-arrakala —hurrengo atalean aipatzen dena— azaltzen duen elementuetako bat enpleguaren behin-behinekotasuna da; izan ere, gehiago eragiten die emakumeei. Ildo horretan, Lan Harremanen Zuzendaritzako estatistika-arloak emandako datuen arabera, 2025eko azaroaren 18an Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen artean bitarteko langileen tasa % 35,9koa zen emakumeentzat, funtzionario gizonen bitartekotasun-tasa baino bost puntu handiagoa (% 30,5koa zen).

Kontziliazio-arrakala: Azkenik, aipatzekoa da lan erreproduktiboaren banaketa desorekatuak, eta bereziki zaintza-lanarenak, eragin desberdina duela EAEko Administrazioari emakumeen eta gizonen bizitza profesionalean. Gainera, desberdintasun horrek ondorioak ditu enpleguaren partzialtasunean eta, ondorioz, generoagatiko soldata-arrakalaren iraunkortasunean. Kontziliazio-arrakalari buruzko datuak plan honen 5. helburu estrategikoan jasotzen dira.

Laburbilduz, euskal administrazio publikoak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez aurrerapausoak eman baditu ere, oraindik ere egiturazko erronkak daude, lan-baldintzetan erabateko ekitatea izatea eragozten duten elementuak. Segregazio horizontalak eta bertikalak, enpleguaren behin-behinekotasunak, kontziliazio-arrakalak eta emakumeak erantzukizun txikiagoko zeregin eta roletan biltzeak agerian uzten dute oraindik badagoela bidea egiteko erakundean izan badiren desberdintasunak desagerrarazteko. Desberdintasun horiei modu zehatzean helduko zaie Emakumeen eta gizonen berdintasunerako III. planaren bidez, eta helburu izango dute Administrazio Orokorren eta haren erakunde autonomoen lan-esparruan bene-benetako berdintasuna sustatzeko beharrezko ekintzak eta neurriak ezartzea.

4.2. EMAKUMEEN ETA GIZONEN ORDAINSARI-BERDINTASUNERANTZ AURRERA EGITEA EAE-KO ADMINISTRAZIO OROKORREAN ETA HAREN ERAKUNDE AUTONOMOETAN

Emakumeen eta gizonen arteko lan-baldintza desberdinek, aurreko paragrafoan aipatutakoek, administrazio publikoan funtzionarioen artean dagoen generoko soldata-arrakalari eusten laguntzen dute. Horri dagokionez, 2020ko diagnostiko horrek EAEko Administrazio Orokorrean 2020an % 6,7ko soldata-arrakala hauteman zuen, 2.827 euro gordin urtean, batez beste, eta alde hori ezin izan zitzaien egotzi generoagatiko zuzeneko diskriminazioa egoteari. Karrerako funtzionarioen artean, generoagatiko soldata-arrakala % 7,7ra igotzen zen; hau da, karrerako emakume funtzionarioek, batez beste, 3.481,65 euro gordin gutxiago kobratzen zituzten urtean karrerako funtzionario gizonen baino. Bitarteko funtzionarioen artean, soldata-arrakala antzekoa

zen, % 7,5ekoa; hau da, bitarteko emakume funtzionarioek batez beste 3.010,96 euro gordin gutxiago kobratzen zituzten urtean bitarteko funtzionarioek baino.

Administrazioan soldata-arrakala murrizteko, sailak bi tresna ditu. Alde batetik, aurreko atalean aipatu dugun Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana. Eta, bestetik, [Euskadiko soldata-arrakala murrizteko Estrategia 2030](#).

Estrategia hori bost urteko ekintza-planetan egituratzen da. 2021-2025 aldian, indarrean zegoen [Plan Eragileak](#) lau jarduera-neurri ezartzen zituen sailarentzat. Lehenik eta behin, soldata-arrakalaren diagnostikoa Administrazio Orokorrean, haren erakunde autonomoetan, erakundeetan eta enpresa publikoetan. Bigarrenik, telelanak erakundean eta haren zerbitzura dauden langileengan duen eragina aztertzea, kontziliazio erantzukidean sakontzeko. Hirugarrenik, sektore publikoko zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan emakumeek duten presentzia aztertzea, eta, azkenik, administrazioko langileak soldata-arrakalan prestatzea. Ildo horretan, IVApek, azken neurriaren arduradunak, soldata-arrakalari buruzko prestakuntza antolatu zuen 2022an. Beste hiru neurriak ez dira 2021-2025 aldian gauzatu, txandakatzeak izan direlako politikarietan eta teknikarietan.

2025aren amaieran 2021-2025 aldirako Plan Eragilearen ebaluazioa egin zen, eta 2026-2030 aldirako III. Plan Eragilea diseinatzeko hasi ziren. Urtero, Euskadin soldata-arrakala murrizteko Plan Eragilearen jarraipen-txostena egiten da. Halaber, Ekintza Plan Eragile bakoitzaren aldiaren amaieran, ebaluazioa egiten da. Bi txosten horiek Emakunderen webgunean argitaratzen dira, eta [esteka honetan](#) kontsulta daitezke.

Jarraian, 4. helburu estrategikoari lotutako erronka nagusiak aurkezten dira: POLITIKA PUBLIKOETATIK EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOARI LAGUNTZEA: ENPLEGU DUINA ETA BERDINTASUN-BALDINTZETAN, Berdintasunerako 2030 Estrategian zehaztutakoaren arabera.

Helburu estrategiko horri lotutako erronka nagusia da Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan lan egiten duten emakumeentzat enplegu publiko duinago baterantz aurrera egitea, berdintasun-baldintzetan. Horretarako, negoziazio kolektiboaren bidez akordioak lortzea izango da erronketako bat, gaur egun dauden egiturazko desberdintasunak (segregazio horizontala eta bertikala, enpleguaren behin-behinekotasuna eta soldata-arrakala, besteak beste) murriztuko dituzten neurriak definitzeko eta horietan aurrera egiteko aukera emango duen prozesu batean.

5. HELBURU ESTRATEGIKOA: EMAKUMEEI BEREN ESKUBIDEAK BENETAN BALIA DITZATEN BERMATZEA, IKUSPEGI INTERSEKZIONALETIK

5. helburu estrategikoaren xedea da emakumeek beren eskubideak eraginkortasunez baliatu ahal izatea bermatzea, kontuan izanda gerta daitekeela emakume bakoitzak diskriminazio-mota bat baino gehiagori aurre egin behar izatea. Ildo horretan, Berdintasunerako euskal legeak 3.8 artikuluan adierazten du botere publikoek ikuspegi interseksionala erabili behar dutela beren politiketan. Horrek esan nahi du kontuan hartu behar dutela generoa nola konbinatzen den beste faktore batzuekin, hala nola arrazarekin, jatorriarekin, erlijioarekin, desgaitasunarekin, adinarekin, sexu-orientazioarekin eta migrazio-egoerarekin. Horrela, helburua da diskriminazio aniztunaren aurka borrokatzea, eta emakume guztiek, batez ere aldi berean zailtasun bat baino gehiagori aurre egin behar dietenek, beren eskubideez erabat gozatu ahal izatea ziurtatzea.

Administrazioaren barruan, sailak funtsezko zeregina du administrazioaren egitura osatzen duten emakume guztien eskubideak babesteko eta sustatzeko. Hori bereziki garrantzitsua da zaurgarritasun bikoitzeko egoerei aurre egiten dieten emakumeentzat, hala nola indarkeria matxistaren biktima diren emakumeentzat eta desgaitasuna duten emakumeentzat.

Administrazioaren barruan indarkeria matxistaren biktimak babesten direla bermatzeko ekintzak 8. helburu estrategikoari dagokion atalean zehazten dira.

2022ko Euskal Enplegu Publikoaren Legeak desgaitasuna duten pertsonak sektore publikoan sartzeari sustatzen du. Legeak ezartzen du enplegu-prozesuetan eskaintzen diren plazen % 7, gutxienez, pertsona horientzat gorde behar direla, eta helburua dela, arian-arian, pertsona horiek administrazio bakoitzeko giza baliabide guztien % 2 izatea lortzea. Desgaitasunen bat dutenei gordetako plaza horietatik, % 2, gutxienez, desgaitasun intelektuala edo adimen-desgaitasuna duten pertsonentzat izango dira. Legeak enpleguen eta lan-baldintzen erregularizazioa ere arautzen ditu, eta hautaketa-prozesuak eta lanpostuak desgaitasuna duten pertsonen beharretara egokitzea sustatzen du. Gainera, sarbide bereziko sistema bat sortzen du gutxienez % 33ko mugako desgaitasun intelektuala edo mentala duten pertsonentzat, sektore publikoan sartzeari errazteko.

Era berean, Euskal Enplegu Publikoaren Legearen 53. artikulua ezartzen du administrazio-erregistroetan desgaitasunaren aldagaiari buruzko datuak jasoko direla, eta aukera emango dela zehatz-mehatz jakiteko zer egoeratan eta baldintzatan dauden euskal administrazio publikoetan desgaitasuna duten enplegatuak. Horrela, sexuaren eta desgaitasunaren aldagaiak konbinatu daitezke azterketa espezifikoak egiteko.

Bestalde, otsailaren 28ko 4/2023 Legeak, transen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGBTI pertsonen eskubideak bermatzekoak, ezartzen du administrazio publikoek langileen eskubideak bermatu eta berdintasuna eta diskriminaziorik eza sustatu behar dituztela enplegu publikoan, ordezkaritza sindikalariekin negoziatu ondoren. Halaber, konpromisoa hartzen dute aniztasunari, sentsibilizazioari eta zenbait eremutan jarduteari buruzko hasierako eta etengabeko prestakuntza emateko. Horrez gain, sarbide-probetan berdintasunari eta LGBTIen diskriminaziorik ezari buruzko ezagutzak sartuko dira, eta dokumentazio administratiboa eta formularioak egokituko dira sexu-orientazioaren, genero-identitatearen eta -adierazpenaren, sexu-ezaugarrien eta familia-egituraren aniztasuna islatzeko.

Gainera, 4/2023 Legeak berretsi egiten du administrazio publikoek lan eremuan LGBTI pertsonentzako tratu- eta aukera-berdintasuna sustatzeko duten konpromisoa, eta 14. artikuluan edozein diskriminazio-mota prebenitzeko eta desagerrarazteko neurri zehatzak ezartzen ditu, eta inklusioa sustatzen du zenbait alderditan, hala nola enplegua lortzen, erakunde sindikaletan parte hartzean, sustapen profesionalean eta lan baldintzetan. Horrez guztiaz gain, sentsibilizazio-kanpainak, berdintasun-adierazleak sortzea eta hitzarmen kolektiboetan aniztasun-klausulak txertatzea bultzatuko da, LGBTI pertsonen eskubideekiko errespetua bermatzeko eta lan-ingurune inklusiboa sustatzeko.

Ilido beretik, otsailaren 15eko 4/2024 Legeak, pertsona transak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzkoak, indartu egiten du euskal administrazio publikoak berdintasunarekin, diskriminaziorik ezarekin eta transexualen eta intersexualen eskubideen babes eraginkorrarekin duen konpromisoa. Lege horrek ezartzen duenez, Eusko Jaurlaritzak mekanismoak ezarriko ditu laneko jazarpena eta sexu- edo genero-identitateagatiko diskriminazioa detektatzeko eta horiei aurre egiteko. Horretarako, prebentzioko langileen prestakuntza sustatuko du eta jokabide horiek prebenitzeko, zuzentzeko eta desagerrarazteko protokolo espezifikoak ezarri eta sexu- eta genero-jazarpeneko protokoloetan txertatuko du. Era berean, sektore publikoan eta pribatuan lan-diskriminazioaren aurkako plan bat garatzeko betebeharra ezartzen da. Trans elkarteetan eta sindikatuen parte-hartzea izango du, eta ekitate-neurriak, eskubideen berri ematea eta lan-hitzarmenetarako proposamenak egingo dira.

Aipatutako arau-esparrua eta XIII. Legealdirako Gobernu Programa betez, 2025ean estrategia orokor bat diseinatzen hasi zen, LGBTIQ+ kolektiboaren erronkei ikuspegi intersektorialetik

heltzeko. Lan Harremanen Zuzendaritzak eta IVA Pek parte hartzen dute estrategia hori administrazio publikoan txertatzeko prozesuan.

Jarraian, 5. helburu estrategikoari lotutako erronka nagusiak aurkezten dira: EMAKUMEEI BEREN ESKUBIDEAK BENETAN BALIA DITZATEN BERMATZEA, IKUSPEGI INTERSEKZIONALETIK, Berdintasunerako 2030 Estrategian zehaztutakoaren arabera.

5. helburu estrategikoak hainbat erronka ditu emakumeen eskubideak bermatzeko modu eraginkorrean eta ikuspegi intersekzionalarekin. Horietako bat da formularioak, dokumentuak eta prozedurak eguneratzea, inklusiboak izan daitezen eta sexu- eta genero-identitateen aniztasuna errespetatu dezaten. Garrantzitsua da, halaber, ulertzea nola gurutzatzen diren sexua, desgaitasuna eta beste aldagai batzuk, emakumeek testuinguru bakoitzean dituzten behar espezifikoak erantzun behar dituzten politika publikoak sortzeko.

Beste erronka bat da EAEko Administrazioan aniztasunari eta diskriminaziorik ezari buruzko plan bat diseinatzea eta ezartzea. Plan horrek jazarpena eta diskriminazioa detektatzeko eta prebenitzeko mekanismoak izango ditu, langileak gaitzekoak ere bai, eta protokolo espezifikoak ezarriko ditu. Gainera, arreta egokia bermatu behar zaie adineko emakumeei, emakume migratzaileei edo desgaitasunaren bat dutenei, zerbitzu publikoak inklusiboak direla eta haien premiei erantzuten zaiela bermatzeko.

4.2.3. III. ardatzari (Gizarte-antolaketa bidezkoa, berdintasunezkoa eta jasangarria) lotutako esku-hartzea

Diagnostiko orokorra eta erronkak, II. ARDATZARI (GIZARTE-ANTOLAKETA BIDEZKOA, BERDINTASUNEZKOA ETA JASANGARRIA) dagokionez

2030 Estrategiaren III. ardatzaren helburua da genero-desberdintasunak irautea eragiten duten gizarte-, ekonomia- eta kultura-egiturak eraldatzea. Gure sailak hiru helbururen bidez laguntzen du ardatz horretan: kontziliazio erantzukidea sustatzea administrazioan; sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzea eta genero-ikuspegia txertatzea lan-arriskuen prebentzioan; eta ziurtatzea berdintasuna sartzen dela parte hartzen dugun eraldaketa digitaleko prozesuetan.

6. HELBURU ESTRATEGIKOA: DEMOKRAZIA ZAINZAILAREN ERAIKUNTZARANTZ AURRERA EGITEA

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiaren helburuetako bat zaintza baloratu eta zaintzari lehentasuna ematen dion gizarte baterantz aurrera egitea da, bizikidetzarako, berdintasunerako eta ongizate kolektiborako funtsezko elementu baita. Ildo horretan, estrategiak gizarte- eta lan-antolamendua eraldatu nahi ditu, pertsonen zaintza, batez ere premia handienak dituztenena, erantzukizun partekatua, agerikoa eta eremu guztietan aitortua izan dadin.

Gure sailean, 6. helburu estrategikoa bi helburu espezifikoren bidez zehazten da. Lehenengoa da lan-denbora eta -espazioak malgutzera eta berrantolatzea, zaintza-erantzukizunak eta lana uztartzea errazteko, parte-hartze ekitatiboagoa sustatuz, gizonezko langileen artean, batez ere. Bigarrena da genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan txertatzea, eta sexu-jazarpena eta

sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko plan bat berariaz garatzea Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan.

6.1. KONTZILIAZIOA ETA ZAINTZEN ERANTZUKIDETASUNA

Berdintasunerako II. Planerako diagnostikoak, 2015-2020 aldiari dagokionez, erakusten du desberdintasun argiak daudela administrazioaren zerbitzura dauden gizonen eta emakumeen artean bizitza pertsonala, profesionala eta familia-bizitza uztartzeko neurriez baliatzeari dagokionez. Horren harira, diagnostikoaren ondorioetako bat da EAEko Administrazio Orokorrean 2015etik 2020ra bitartean eskatutako lanaldi-murritzeta gehienak emakumeek egin zituztela; zehazki, lanaldi-murritzeten % 87,46 emakumeek eskatu zituzten.

Lanaldia murritzeta eskatzeko arrazoiei dagokienez, 2015-2020 aldian zainketei lotutako murritzetak, bai legezko zaintzagarik eta adingabeen zaintzagarik edo bestelako senideen zaintzagarik eskatutakoak, aztertuta, ikusten da % 84,45 emakumeek eskatutakoak zirela. Diagnostiko horretan bertan ikusten da ehunekoak antzekoak direla adingabeak zaintzeko eszedentzia-eskaerei dagokienez. Kasu horretan, arrazoi horrengatik eszedentzien % 88,96 emakumeek eskatu zituzten aldi hartan.

Azkenik, ikusi zen senitartekoak zaintzeko 50 orduko baimena eskatu zutenen artean ere emakumeen ehunekoa handiagoa zela, % 71,5, hain zuzen ere. Telelanaren modalitateari dagokionez, diagnostiko beraren arabera, 2015 eta 2020 artean, telelangileen % 67 emakumeak izan ziren. Hala ere, plantillaren feminizazio-tasa kontuan hartuta (2020an % 65,4koa izan zen), ez da sexuaren araberrako alde nabarmenik hautematen modalitate hori baliatu zutenen artean. Datu horietatik abiatuta, ondoriozta daiteke plantillan emakumeen eta gizonen arteko kontziliazio-arrakala bat dagoela.

2021-2025 aldirako kontziliazio-neurriak arau honetan jasota daude: 83/2010 Dekretua, martxoaren 9koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta haren erakunde autonomoen zerbitzura diharduten funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioa onartzeko dena. Eta Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako lan-kontratuko langileen lan-baldintzak EAEko administrazioko lan-kontratuko langileen 2010-2011 urteetarako hitzarmen kolektiboak arautzen ditu. Indarrean dauden akordio arautzailea eta hitzarmen kolektiboa [Jakinarazi atal honetan](#) kontsulta daitezke.

2023an, estatuan kontziliazio-neurri berri bat txertatu zen: zortzi urtetik beherako seme-alabak edo urtebetetik gorako aldirako harreraren dauden adingabeak zaintzeko zortzi asteko baimena. Baimen hori Langileen Estatutuan txertatu zen, 5/2023 Errege Lege Dekretuan argitaratu ondoren. Halaber, estatuan, 9/2025 Errege Lege Dekretuak jaiotzagarik eta adingabeen zaintzagarik baimena 16 astetik 19 aste ordainutara luzatu zuen guraso bakoitzarentzat. Guraso bakarreko familietan, baimenaren iraupena 32 astekoa da guztira.

Kontziliazio erantzukidearen arloan prestatzeko eta sentsibilizatze, IVA Pek bi prestakuntza eskaini ditu urtero 2021etik 2024ra bitartean. Alde batetik, "Maskulinitateak, gizonak eta berdintasuna" ikastaroa. Ikastaro horretan saileko hamar pertsona prestatu ziren 2021 eta 2024 artean, eta horietatik bi baino ez ziren gizonaek. Bestalde, "Nuevos enfoques en los tiempos: corresponsabilidad y conciliación" ikastaroa. Ikastaro horretan, 2021-2024 aldian ez du saileko inork parte hartu.

Bestalde, 2021-2025 aldian herritarrei eman beharreko arretaren arloan, Herritarrek Artatzeko Zuzendaritzak ordutegi malguak ezartzea sustatu du, batez ere Zuzenean zerbitzuaren bidez. Zerbitzu horrek telefono bidezko eta aurrez aurreko arreta eskaintzen du astelehenetik ostiralera, 8:00etatik 19:30era, abuztuan izan ezik, abuztuan 8:00etatik 14:30era arte ematen baita arreta.

Gainera, herritarrek eguneko 24 orduetan egin ditzakete kontsultak postontzi elektronikoaren eta Telegram zerbitzuaren bidez.

Horrela, Zuzenean zerbitzura edozein unetan sartzea errazten da, eta, hala, asko sinplifikatzen da izapideen eta kontsulten kudeaketa. Halaber, Herritarrek Artatzeko eta Administrazioa Berritzeko Zuzendaritzak administrazioen eta leihatila bakarraren arteko elkarrengarritasuna lantzen jarraitzen du, baita segurtasun elektronikoa hobetzen ere, denborak eta joan-etorriak murrizteko eta pertsonen bizitza pribatua eta lan-bizitza uztartzea sustatzeko.

6.2. ADMINISTRAZIOAN SEXU-JAZARPENA ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA PREBENITZEKO PLAN BAT GARATZEA ETA GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAN

Administrazio Orokorraren eta haren organismo autonomoen eremuan sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak gertatzen direnean jarduteko prozedura arautzen duen [Aginduaren](#) azken xedapenetako hirugarrenean ezarritakoaren arabera, Administrazioaren eremuko sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzio-plana egin eta abian jarriko du, 2021ean Agindua indarrean jarri eta urtebeteko epean. Hala ere, neurri hori oraindik ez da ezarri, eta legegintzaldi honetarako helburu espezifiko gisa jasota egoten jarraitzen du.

2023an, Prebentzio Zerbitzuak prestakuntza espezializatua antolatu zuen sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko plana garatzeko. Prestakuntza hiru saiotan banatu zen. Lehenak prebentzioa genero-ikuspegiarekin integratzea izan zuen aztergai, eta azaldu zen zer dakarren sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioaren kudeaketak, zer garrantzia duen lan-eremuan, eta zer esparru orokor dagoen hura ezartzeko. Bigarren saioak arlo horretako prebentzio-jarduerak modu eraginkorrean planifikatzeko funtsezko alderdiak izan zituen ardatz, eta azpimarratu zen zer elementu izan behar ziren kontuan prebentzio-planaren diseinuan. Eta hirugarren saioan, berriz, prebentzio-neurri espezifikoak aurkeztu ziren, horretarako dauden tresnak eta ekintzak, eta nola aplikatu behar diren. Trebakuntza horretan prebentzio-zerbitzuko langileek, saileko berdintasunerako unitateko teknikariek eta ordezkari sindikalek hartu zuten parte.

Era berean, 2024an Prebentzio Zerbitzua Ogasun eta Herri Administrazio sailburuaren 2006ko urriaren 4ko Agindua eguneratzen hasi zen, laneo jazarpen moral eta sexuala gertatzen den kasuetan hartu beharreko aurreikuspen-neurriak eta jarduteko prozedura arautzen dituenak. Agindua eguneratzen ari da sindikatuen proposamenetan oinarrituta. Halaber, 2024an, Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen prebentzio-plana eguneratzen hasi ziren. Plan berri horrek genero-ikuspegia jasoko du, nahiz eta dagoeneko zenbait prozeduratan txertatzen ari den. Adibidez, haurdun dauden langileentzako prozedura bereizi bat aurreikusten da. Horrez gain, generoaren eragina kontuan hartzen da egokitzapenak egitean, baita laneo osasuna zaintzeko azterketa medikoetan ere.

Jarraian, DEMOKRAZIA ZAINZAILAREN ERAIKUNTZARANTZ AURRERA helburu estrategikoari lotutako erronka nagusiak aurkezten dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian zehaztutakoaren arabera.

Legegintzaldi honetako erronketako bat da neurriak ezartzea enplegu publikoko ordutegiak eta lan-espazioak malgutzeko eta berrantolatzeak. Horren helburua da arduren kontziliazio bidezkoagoa eta partekatuagoa sustatzea zainketetan, arreta berezia jarri gizonezko langileak zeregin horietan aktiboki inplikatzeko. Horrez gain, genero-ikuspegia duen prebentzioaren arloko erronka nagusia da administrazioan sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko plana diseinatzea eta ezartzea, eta plana benetan ezartzen eta sentsibilizatzen dela bermatzea.

7. HELBURU ESTRATEGIKOA: BERDINTASUNA EUSKADI BERRESKURATZEKO ETA MODERNIZATZEKO PROZESUAREN PARTE DELA BERMATZEA

7. helburu estrategikoaren bidez, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatu nahi da eremu teknologikoan eta digitalean. Konpromiso horren helburua da aurrerapen teknologikoei emakumeen eta gizonen artean dauden arrakalak murrizten eta ingurune digitalean herritartasun inklusiboagoa eta bidezkoagoa sustatzen lagunduko dutela bermatzea.

Sailaren jardueraren barruan, testuinguru horretako helburu espezifikoetako bat da bizitza osoan zeharreko inklusio digitala sustatzea. Horretarako, emakume askok hainbat arrazoirengatik — askotariko diskriminazioak barne— duten arrakala digitala murrizteko lan egingo da. Emakumeen eta gizonen arteko arrakala digitalari dagokionez, hiru alderdi bereizi behar dira: sarbide-arrakala, erabilera-arrakala eta konpetentzia digitalen arrakala.

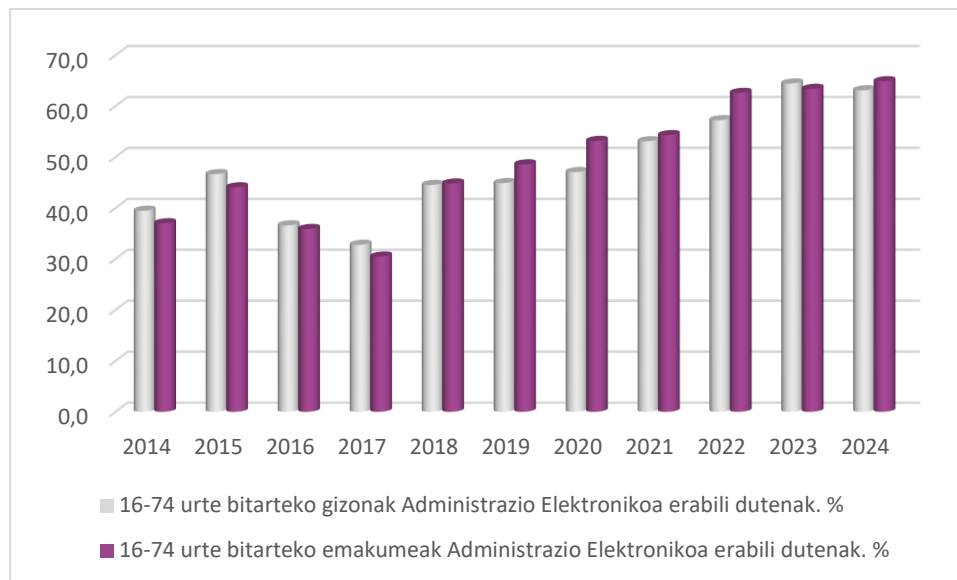
“Informazioaren Gizarteari buruzko inkesta familiei” inkestak, Eustatek egindakoak, erakusten duenez, EAEko biztanleen % 94,7k Internetarako sarbidea zuen etxetik 2024an. Ehuneko hori aldatu egiten da adin-tarteei erreparatzen bazaie: 15 eta 44 urte bitarteko ia pertsona guztiek dute sarbidea, eta 45 urtetik gorakoen artean % 91,6 dira. Sexuaren arabera bereizitako datuak falta direnez, ezin dugu zehaztu generoaren araberrako arrakala digitala Internetarako sarbidean, adin handieneko pertsonen tartean.

Sarbide-arrakala, gainera, ez da soilik generoaren eta adinaren aldagaietara mugatzen. Testuinguru horretan, Estrategia Digitalaren Zuzendaritzaren ekintzetako bat, ITELAZPIrekin egindako hitzarmen baten bidez kudeatutakoa, periferiako eremuetan kokatutako biztanleguneetan belaunaldi berriko banda zabala hedatzea da. Proiektu horren atal moduan, landa-eremuetan banda zabalak duen hedapenari buruzko datuak sexuaren arabera bereizita lortu nahi ziren, emakumeengan eta gizonengan zuen inpaktu diferentziala ebaluatzeko. 2023tik, ordea, ez dira datuak sexuaren arabera bereizita jaso, horrelako datuak lortzeko zailtasunak direla eta.

Erabilera-arrakalari dagokionez, Eustaten “Informazioaren Gizarteari buruzko inkesta familiei” inkestako datuen arabera, EAEn hamabost urtetik gora Internet erabiltzen zuten biztanleen ehunekoa % 89,9 da. Emakumeen kasuan, ehunekoa pixka bat jaisten da batez bestekoarekin alderatuta, % 88,8ra, eta gizonena, berriz, % 91koa izan zen. Baina 15-44 urteko tartean, Interneten erabiltzaileen kopurua ia ehuneko ehunekoa da; eta 45 urteko eta gehiagoko adin-tartean ikusten da beherakada handiena Interneteko erabiltzaileen batez bestekoan, % 84,1ekoa baita.

Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu Sailaren jardueraren esparruan, bereziki garrantzitsua da genero-arrakala digitala, administrazio elektronikoaren erabilerrari dagokionez. Eustaten datuen arabera, aurreko joera aldatu egin da, eta, hurrengo grafikoan ikus dezakegunez, 2018tik EAEn administrazio elektronikoa erabiltzen dutenen artean emakume gehiago daude gizon baino. 2024an, administrazio elektronikoa erabili duten emakumeen kopuruak ere (% 64,9) gairitu egin zuen gizonezkoen kopurua (% 63,1).

Administrazio elektronikoa azken hamabi hilabeteetan erabili duten EAEko 16 eta 74 urte bitarteko biztanleak, sexuaren arabera bereizita (%), 2014-2024:



Honako kasu hauetan jotzen da administrazio elektronikoa erabili dela: erabiltzaileak administrazio publikoaren atzetan informazioa bilatzen duenean, inprimakiak baliabide elektronikoen bidez jaisten dituztenean edo izapide zein prozedura oso bat baliabide telematikoen bitartez egiten duenean.

Iturria: *Berdintasunerako unitate administratiboan egina Eustaten datuetan oinarrituta.*

Konpetentzia digitalen arrakala: Administrazio elektronikoa erabiltzen dutenen artean emakumeen ehunekoa handiagoa den arren, Kontsumobidek 2023an argitaratutako “Euskal kontsumitzaileen ohiturak, erabilerak eta gaitasun digitalak” azterlanaren arabera, elkarrizketatutako herritarren ia % 40k uste du administrazio publikoarekin izapideak Internet bidez egitea ez dela erraza edo ez dela batere erraza. Ehuneko hori % 85eraino igotzen da ingurune digitaletik kanpo daudela uste dutenen artean. Talde hori biztanleriaren % 11,7 da, gehienak 55 urtetik gorakoak. Kontsumobideren arabera, segmentu horretan, % 69 emakumeak dira. Beraz, ondoriozta daiteke adinean gora egin ahala gaitasun digitaletan ere genero-arrakala handitu egiten dela.

Teknologia berriak gizarte-diskriminazioko faktore bihurtu ez daitezela, Eusko Jaurlaritzak KZgunea jarri zuen martxan 2001ean. KZgunea herritar guztientzat prestakuntza eta baliabide digitalak eskura jartzen dituzten zentroen sarea da. Eusko Jaurlaritzako Estrategia Digitalaren Zuzendaritzaren mende dago KZgunea, eta 2025ean, 232 zentro zituen Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan banatuta. Zentro horietan 106 ikastaro eskaintzen zituen arlo hauetan: enplegua, komunikazioa, administrazio elektronikoa, oinarritzko prestakuntza, aisialdia, ofimatika, programazioa, sare sozialak eta segurtasuna.

2021 eta 2024 artean, KZgunearen erabiltzaileen artean emakume gehiago zeuden gizon baino, adin-tarte guztietan. Bizitza osoan zeharreko inklusio digitalari dagokionez, 2024an, 65 urtetik gorako emakumeak izan ziren erabiltzaile-talde ugariena: KZgunean izena eman zuten pertsona guztien % 12,1 talde horretakoak ziren.

Jarraian aurkeztzen den taulak 2021etik 2024ra KZgunean gaitasun digitalei buruz eskaintako prestakuntzetan emakumeak zer ehuneko ziren erakusten du, eta taula horren arabera, ikusten da, urte guztietan, prestakuntza jaso zuten emakumeen kopurua gizonena baino handiagoa izan zela prestakuntza-modalitate guztietan: presentziala, urrutikoa, bideo-konferentzia bidezkoa eta aurrez aurreko hitzaldiak. Aipatu behar da 2021 urterako ez dugula sexuaren arabera bereizitako

daturik bideokonferentzia-modalitatean, ez eta aurrez aurreko hitzaldiei buruzko informaziorik ere.

KZGUNEAK - KONPETENTZIA DIGITALEI BURUZKO PRESTAKUNTZAK 2021-2024							
URTEA	MODALITATEA	KOP.	ORDUA K	BERTARATU AK	EMAKUME AK	GIZONAK	emakumeen %
2021	PRESENTZIALA	3.446	38.964	12.417	8.286	4.131	67,05
	URRUTIKOA	75	2.080	1.035	698	337	
	BIDEOKONFERENTZIA	391	1.564	1.080	-	-	
	AURREZ AURREKO HITZALDIA	-	-	-	-	-	
	GUZTIRA 2021	3912	42.608	14.532	8.984	4.468	
2022	PRESENTZIALA	4.347	42.530	20.446	13.958	6.488	68
	URRUTIKOA	75	1.950	943	616	327	
	BIDEOKONFERENTZIA	218	872	395	265	130	
	AURREZ AURREKO HITZALDIA	10	20	143	91	52	
	GUZTIRA 2022	4.650	45.372	21.927	14.930	6.997	
2023	PRESENTZIALA	5.182	47.246	26.095	17.366	8.729	66,1
	URRUTIKOA	88	2.290	1.148	683	465	
	BIDEOKONFERENTZIA	151	604	352	207	145	
	AURREZ AURREKO HITZALDIA	38	76	613	397	216	
	GUZTIRA 2023	5.459	50.216	28.208	18.653	9.555	
2024	PRESENTZIALA	6.795	58.458	34.453	22.620	11.833	65,4
	URRUTIKOA	88	2.320	1.834	1.149	685	
	BIDEOKONFERENTZIA	152	608	482	313	169	
	AURREZ AURREKO HITZALDIA	55	110	936	605	331	
	GUZTIRA 2024	7.090	61.496	37.705	24.687	13.018	
GUZTIRA 2021-2024		21.111	199.692	102.372	67.254	34.038	65,7

Iturria: Berdintasunerako unitate administratiboan egina KZgunearen datuetan oinarrituta.

2021etik 2024ra bitartean, KZguneak 21.111 prestakuntza-ekintza eman zituen, 199.692 prestakuntza-ordu guztira 102.372 pertsonari, eta horietatik % 65,7 emakumeenak izan ziren: 65.254. Gainera, KZguneak zenbait erakunderekin elkarlanean lan egiten du kolektibo espezifikoetara laguntzeko, hala nola desgaitasun intelektuala duten pertsonen eta gizarte-bazterketako arriskuan dauden pertsonen. Adibidez, Atzegi eta Lantegi Batuak elkarteekin jarduten du, desgaitasuna duten pertsonen IKTetan prestakuntza emanez, eta ospitaleekin eta eguneko zentroekin ere bai, osasun mentalean eta gizarte-laguntzan prestatzeko.

Bestalde, gaitasun digitalei dagokionez, genero-arrakala ez da Euskadiko gizarteko adineko pertsonen artean bakarrik gertatzen; aitzitik, biztanleria-sektore gazteen artean ere badaude genero-desberdintasunak: gaitasun digitalak zenbat eta aurreratuagoak izan, orduan eta handiagoa da arrakala. Ildo horretan, ikasketa-eremuaren arabera genero-segregazioa dagoenez, Eustatek 2022-2023 ikasturterako emandako datuetara jotzen badugu, EAEko unibertsitateetan Informazioaren eta Komunikazioaren Teknologien (IKT) adarrean matrikulatutako ikasleen % 79,9 gizonetakoak ziren, eta % 20,1, berriz, emakumeetakoak.

Ikasketa-eremuen arabera segregazio hori islatu egiten da lan-merkatuan ere, eta emakumeek ordezkaritza txikia dute oraindik industria digitalean. Gainera, enpresetan IKTen eta merkataritza elektronikoaren erabilerari buruzko 2024ko inkestak, INEek eginak, erakusten dituen datuen arabera, Euskadin IKTetan espezialistak diren emakumeak dituzten enpresak % 43,43 dira, eta, beraz, sei puntu baino gehiago jaitsi da azken urteetan (2017an, ehunekoa % 50 zen). Datuak espezialitateen arabera xehatuz gero, 2024an adimen artifizialean adituak ziren pertsona guztien % 1 baino ez ziren emakumeak Euskadin. Industria digitaleko genero-arrakalak lan-zentro maskulinizatuak dakartza: *tech* deritzen % 8k bakarrik zuen genero-pareotasuna 2024an.

Genero-desberdintasunek irauten duten sektorea izateaz gain, adimen artifizialak desberdintasun horiek areagotzen lagun dezake. Erabiltzen diren datuek eta algoritmoek askotan estereotipoak indartzen dituzten genero-joerak dituztelako gertatzen da hori. Era berean, automatizazioak murriztu egin ditzake emakumeentzako lan-aukerak, eta bereziki eragiten die bai enplegu tradizionalei, bai emakumeek parte hartzen duten eta berriki sortzen ari diren enpleguei.

Horregatik, Berdintasunerako 2030 Estrategiak helburu moduan ezartzen du genero-ikuspegia duen teknologian eta berrikuntzan inbertitzea, eta adimen artifizialaren, zibersegurtasunaren eta ekintzailtza-ekosistemen garapena etikoak, seguruak eta inklusiboak izan daitezen sustatzea. Horrez gain, helburutzat du aurrerapen teknologikoaren etapa guztietan genero-ikuspegia txertatzea, eta arduraz eta joera matxistarik gabe erabiltzen dela ziurtatzea.

EJIeri egindako enkargu informatiko guztietan sexua aldagaia sartzen dela bermatzeko, Estrategia Digitalaren Zuzendaritzak 1/2023 Zirkularra egin zuen 2023an. Informazio-sistemekin lotutako enkarguetan, datuetan sexua aldagaia txertatzen dela ziurtatu behar da, aldagaia aztertzea eta ustiatzea errazteko.

Genero-arrakala digitala murrizteko eta berrikuntza teknologikoan genero-ikuspegia txertatzeko lan egiteaz gain, legegintzaldi honetan emakumeek teknologiaren arloan egiten dituzten ekarpenei ikusgarritasun handiagoa emateko helburuari eusten zaio. Horretarako, Estrategia Digitalaren Zuzendaritzak argitaratutako [Aurrera! aldizkariak](#) sektore teknologikoan egindako ekarpenak nabarmentzeko atal bat txertatzen du edizio bakoitzean. Horrez gain, atal horren bidez, Emakume Teknologoarentzako Ada Byron saria eta Gladys saria zabaltzen dira, Euskadiko ingurune digitalean lan egiten duten emakume gazteen rola aitortzeko.

Ildo beretik, 2022tik 2024ra bitartean, ITELAZPI Sozietate Publikoak urteko egutegiak banatu zizkien bere langileei, IKTen arloan emakumezko erreferenteen ikusgarritasuna sustatzeko. Hiru edizioetako egutegiak egiteko, Bilboko Ingeniaritza Eskolaren laguntza izan zuen. ITELAZPIk hamabost urte baino gehiagoko aliantza du eskola horrekin.

2022an, [#aitzindariak](#) izeneko egutegiak zientzia arloan ezaguna den euskal emakume bat nabarmentzen zuen hilero. 2023an, [#irakasletalentua](#) izenarekin, egutegiak balioa eman zien Euskal Herriko Unibertsitateko (EHU) Ingeniaritza Eskolako telekomunikazioetan adituak diren hamabi emakume irakasleri. Gainera, Emakume eta Neska Zientzialarien Nazioarteko Eguna zela eta, ITELAZPIk, Bilboko Ingeniaritza Eskolarekin eta Metro Bilbaorekin lankidetzan, “Euskal Emakumeak Zientzia eta Teknologian” izeneko erakusketa antolatu zuen. Erakusketa [#irakasletalentua](#) egutegirako sortutako ilustrazioek osatu zuten, eta Abandoko metro-geltokian inauguratu zen, 2023ko otsailean. Gerora, Unamunoko eta Moyuako geltokietara eraman zuten martxoan eta apirilean, hurrenez hurren. Ekimen horren jarraipen gisa, eta ITELAZPIren eta EHUren arteko hitzarmen berri bati esker, 2023ko apiriletik erakusketa EHUren hiru lurralde historikoetako campusetan zehar ibili zen, haren irismena eta ikusgarritasuna handitzeko.

Azkenik, 2024an, [#IkertzaileBerriak](#) izeneko egutegiak sektoreko hamabi emakume profesional gazte aurkeztu zituen. Gainera, ITELAZPIk eta Bilboko Ingeniaritza Eskolak “Emakumeak Teknologian” izeneko erakusketa antolatzen lagundu zuten. Erakusketa hori ere berdintasunaren arloko sentsibilizazio-egutegietarako berariaz sortutako ilustrazioetan oinarrituta dago.

Jarraian, 7. helburu estrategikoari (BERDINTASUNA EUSKADI BERRESKURATZEKO ETA MODERNIZATZEKO PROZESUAREN PARTE DELA BERMATZEA) lotutako erronka nagusiak aurkezten dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian eta Gobernu Programan azaldutakoaren arabera.

Legealdi honetarako erronka nagusietako bat da berrikuntza teknologikoan genero-ikuspegia benetan txertatzea da, eta bermatzea zenbait arlotan, adimen artifizialean eta zibersegurtasunean kasu, izaten

diren garapenak etikoak, joera matxistarik gabekoak eta gizarte digital inklusiboagoa eta bidezkoagoa lortzen laguntzen dutenak izango direla.

4.2.4. IV. ardatzari (Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak) lotutako esku-hartzea

Diagnostiko orokorra eta erronkak, IV. ARDATZARI (EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZAK) dagokionez

Berdintasunerako 2030 Estrategiaren IV. ardatzak emakumeen aurkako indarkeria matxista desagerraraztea du helburu. Testuinguru horretan, sailak funtsezko zeregina du 8. helburu estrategikoaren bidez. Helburu horren helburua da gai horretan sentsibilizazioa, prebentzioa eta prestakuntza espezializatua indartzea, eta bermatzea biktimak babestu egingo direla administrazioaren barne-eremuan.

8. HELBURU ESTRATEGIKOA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARI BURUZKO SENSIBILIZAZIOA, PREBENTZIOA ETA PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA INDARTZEA ETA ADMINISTRAZIOAREN BARRUAN BIKTIMEN BABESA BERMATZEA

IV. ardatzaren barruan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030 Estrategiak sailari esleitzen dio, beste sail batzuekin lankidetzan, administrazio publikoko profesionalak emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arretan eta prebentziora gaitzeko ardura. Lan hori IVAPen bidez egiten da.

2021 eta 2024 artean, IVAPek euskal administrazio publikoetako 2.267 profesional gaitu ditu emakumeen aurkako indarkeria matxistarekin lotutako gaietan. Profesional horietatik, % 73,4 emakumeak izan ziren, % 21,8 gizonak, % 0,2 nortasun ez-binarioak zituzten pertsonak, eta kasuen % 4,4an ez zen parte-hartzailearen sexua zehaztu. Aldi horretan ikastaro hauek eman ziren:

Emakumeen kontrako indarkeria: oinarritzko ikastaroa / Violencia contra las mujeres: curso básico

Genero-indarkeriari buruz jakin behar duzuna / Lo que tienes que saber de la violencia de género

Hijos e hijas de la violencia de género: intervención y acompañamiento

Intervención en violencia machista desde una perspectiva interseccional

Hezkidetzatza: indarkeriaren prebentziorako eta esku-hartzeko oinarriak

Sexu jazarpena eta sexuagatik jazarpena / Acoso sexual y por razón de sexo

Conociendo la violencia machista

Curso de especialización en intervención en situaciones de violencia machista

Gainera, sailak funtsezko eginkizuna du administrazioaren zerbitzura dauden eta indarkeria matxistaren biktima diren langileen eskubideak babesteko. Ildo horretan, Euskal Enplegu Publikoaren Legeak (11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa) lege-esparru espezifiko bat ezartzen du Euskadiko enplegu publikoaren eremuan biktimei arreta eta babesa emateko.

Legearen alderdi nabarmenetako bat da biktimek eskubidea dutela beren lan-mugikortasunarekin lotutako babes-neurriak eskatzeko. Aitortutako eskubide horren barruan

dago lekualdaketak, lanpostu-aldaketak edo nahitaezko mugikortasuna eskatzeko aukera, eta, bereziki, emakumearen egoerak segurtasuna bermatzeko bere ohiko lantokia uztea eskatzen badu. Kasu horietan, lekualdaketak nahitaezkotzat joko dira, eta, prozesu osoan zehar, biktimen intimitatea eta datu pertsonalak babesteko neurri espezifikoak hartuko dira.

Halaber, araudi horrek genero-indarkeriagatiko eszedentziarako eskubidea aitortzen du. Genero-indarkeriako biktima diren funtzionarioek eszedentzia hori eskatu ahal izango dute, aldez aurreko inolako baldintzarik bete beharrik izan gabe. Lehenengo sei hilabeteetan lanpostua gordeko zaie, eta, behar izanez gero, luzapenak eskatu ahal izango dituzte. Aldi horretan, beren lan-eskubideei eusten diete, ordainsariak eta hirurtekoak jasotzea barne, eta lehentasuna dute eszedentzia amaitu ondoren beren lanpostura itzultzeko. Era berean, indarrean dagoen araudiak datuen babesa eta konfidentzialtasuna bermatzen ditu prozedura horietan guztietan, eta bermatzen du biktimen informazioa ez dela zabaltzen haien baimenik gabe. Horrez gain, legeak berariazko ekintzak aurreikusten ditu emakume funtzionarioei eragin diezaieketen genero-indarkeriako kasuetarako, laneko jazarpeneko edo sexu-jazarpeneko egoerak barne.

Aurreko ataletan jasotzen den bezala, sailari dagokio EAEko Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen eremuan sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan jarduteko protokoloa definitu eta aplikatzeko ardura. Genero Indarkeriari buruzko Europako 2022ko Inkestaren arabera, laneko sexu-jazarpenaren biktimen % 90 emakumeak dira, eta horrek adierazten du sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera emakumeen aurkako indarkeria matxistaren adierazpenetako bat direla. Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen kasuan, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetarako protokoloa bi aldiz aktibatu zen 2021-2025 aldian.

Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan jarduteko protokoloa diseinatu eta ezartzeko, lantalde bat sortu zen. Lantalde horretan, Prebentzio Zerbitzuak, berdintasunerako unitateak eta langileen ordezkariak parte hartu zuten, Berdintasunerako Batzorde Iraunkorrean dauden sindikatuen bitartez. 2021ean, lantaldeak lau bilera egin zituen, eta jarduteko prozedura diseinatzeko prozesua amaitu zen: protokoloa arautzen duen Agindua argitaratu zen.

Protokoloak hiru fase nagusitan egituratutako prozedura bat ezartzen du. Lehenengoak, Komunikazioa eta Harrera izenekoak, aukera ematen dio biktimari salaketa jartzeko Aholkularitza Konfidentzialaren bidez. Hor laguntza psikologikoa eta juridikoa jasoko du, eta prozesuarekin jarraitu nahi duen erabakitzeak aukera izango du. Bigarren fasea Ikerketa izeneko da. Horretarako, salaketa formalki aurkeztu behar da, eta Ikerketa Batzorde bat sortuko da frogak biltzeko eta txosten bat egiteko, 20 egun balioduneko epean, gehienez ere. Azkenik, hirugarren fasean, Ebazpena eta Kontrola fasean, ebazpen bat egingo da 7 egun balioduneko epean. Ebazpenean, erabaki daiteke zehapenak aplikatzea edo kasua artxibatzea, eta jarraipena egingo da errespetuzko lan-ingurunea bermatzeko. Prozesu osoak errespetua, konfidentzialtasuna, inpartzialtasuna eta birbiktimizazioaren aurkako babesa bermatzea du helburu, eta adierazten da oso garrantzitsua dela sentsibilizazio- eta prebentzio-ekintzak egitea, lan-ingurunean errespetuaren eta segurtasunaren kultura sustatzeko.

Ikerketa Batzordea honako hauek osatuko dute: Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako Prebentzio Zerbitzuko ordezkari batek, saileko berdintasunerako unitateko teknikari batek, Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen eremuko ordezkari sindikal batek, eta Enplegu Publikoko Sailburuordetza izendatutako idazkari batek (ez du boto-eskubiderik izango). Gainera, protokoloak ezartzen du Ikerketa Batzordean parte hartzen duten pertsona guztiek prestakuntza espezifikoak jaso behar dutela sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arloan. Helburu horrekin, 2022an prestakuntza espezializatu bat egin

zen, plan honen trebakuntza-atalean jasotzen dena. Aholkularitza Konfidentzialeko eta Ikerketa Batzordeko kideei laguntzeko materialak ere egin ziren.

Horrez gain, 2022an protokoloa ezartzeko lantaldeak bederatzi bilera egin zituen, Ikerketa Batzordearen funtzionamendu-irizpideak zehazteko. Horren emaitza moduan, 2023an Agindu bat argitaratu zen: [Agindua, 2023ko abenduaren 1ekoa](#) Gobernantza eta Herri Administrazioi sailburuarena, zeinaren bidez onartzen baita Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta haren organismo autonomoetan sexu-jazarpenagatiko eta sexuan oinarritutako jazarpenagatiko salaketen kasuetan jarduten duten ikerketa-batzordeen antolamendu- eta funtzionamendu-erregelamendua.

Sailari atxikitako sozietate publikoek eta IZENPEk ere badituzte jarduera-protokoloak sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetarako: [EJIE, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa](#); [ITELAZPI, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa](#). IZENPEren protokoloa bere intranetean argitaratuta dago.

Jarraian, EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARI BURUZKO SENTSIBILIZAZIOA, PREBENTZIOA ETA PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA INDARTZEA ETA ADMINISTRAZIOAREN BARRUAN BIKTIMEN BABESA BERMATZEA helburuari lotutako erronka nagusiak aurkezten dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian eta Gobernu Programan azaldutakoaren arabera.

Erronka nagusia Berdintasunerako 2030 Estrategiaren IV-11.7 helburu espezifiko batzea da. Helburu horrek sailari, beste sail batzuekin lankidetzan, indarkeria matxistaren arloko derrigorrezko eta etengabeko prestakuntza bermatzeko ardura esleitzen dio, biktimak detektatu, artatu eta babestearen ardura duten langile guztientzat. Beste erronka garrantzitsu bat da, Estrategiaren 9. helburuaren ildotik, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileen artean indarkeria matxistaren aurkako jarrera sustatzea. Horrek zera dakar: lan egin behar dela mendekotasuna iraunarazten duten eta gizonentzat eta emakumeentzat genero-rol estereotipatuak indartzen dituzten aurreiritziak eta praktikak ezabatzen, kultura instituzional berdinzaleagoa eta errespetuzkoagoa sustatzeko.

5.SAILAREN PLANGINTZA ESTRATEGIKOA 2026 – 2028

HELBURU ESTRATEGIKOAK		Arduraduna/k:	Kronograma			BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIA					GOBERNU-PROGRAMA	BERDINTASUNERAKO LEGEA (art.)	SOLDATA-ARRAKALARI BURUZKO PLANA
			2026	2027	2028	1. ARDATZA	2. ARDATZA	3. ARDATZA	4. ARDATZA	HELBURUAK	KONPROMISOAK		
1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA	1. 1. Berdintasunerako-barne planen garapena, jarraipena eta ebaluazioa hobetzea	Zerb. Zuz., Lan Har. Zuz., IVAP	x	x	x	x						5 16	
	1.2. Berdintasunerako unitate administratiboen lana sustatzea, eta langile nahikoa eta harreman funtzional egokia bermatzea	Enplegu Publikoko Sailburuordetza, Zerb. Zuz., IVAP	x	x	x	x				3		5 11	
	1.3. Berdintasunerako teknikarien plazei kalitate-estandarrak aplikatzea, eta beharrezko trebakuntza-baldintzak ezartzea	Enplegu Publikoko Zuz.	x	x	x	x				3		18	
	1.4. Plantilla osoa berdintasunean gaitzea nahitaez eta etengabe, zuzendaritza-eginkizunak dituzten langileak eta kargu publikoak barne	IVAP, Zerb. Zuz, Lan Har. Zuz.	x	x	x	x				4		18 41a	
	1.5. Berdintasunaren arloko prestakuntza ez-espezifikoa genero-ikuspegia sartzea	IVAP		x	x	x						18	
	1.6. Genero-ikuspegia txertatzea aurrekontua egitean eta exekutatzean.	Zuzendaritza guztiak	x	x	x	x				2		5 11 15	



2. ADMINISTRAZIO- JARDUERAN BERDINTASUNA TXERTATZEA	2.1. Estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea, eta sexuaz gain beste aldagai batzuk ere kontuan hartzea (adina, klase soziala, desgaitasuna, etab.)	Zuzendaritza guztiak	x	x	x	x						3 17	
	2.2. Komunikazio-euskarrietan, emakumeak eta gizonak modu ez-estereotipatuan aurkezten dituzten berdintasunaren arloko aurrerapenak agerian jartzen dituzten edukien kopurua handitzea	Kabinete eta Komunikazio Zuz.	x	x	x	x						19,4 26,2	
	2.3. Hizkuntza inklusiboaren eta hizkuntza ez-sexistaren erabilera hobetzea	Zuzendaritza guztiak	x	x	x	x						19,4	
	2.4. Araudiaren genero-eragina sistematikoki ebaluatzea, onartu aurretik	Zuzendaritza guztiak	x	x	x	x						20	
	2.5. Genero-berdintasuna sartzeari enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetan	Enplegu Publikoko Zuz., IVAP, Zerb. Zuz.	x	x	x	x						18 21 22	
	2.6. Emakumeek eta gizonen zuzendaritza-organoetan eta epaimahaietan ordezkari izatea sustatzea	Zuzendaritza guztiak	x	x	x	x						3 21 26,1	x
	2.7. Berdintasun-klausulak sartzeari kontratazioetan, dirulaguntzetan eta sarietan	Zuzendaritza guztiak	x	x	x	x						22 23 24	
	2.8. Genero-ikuspegia txertatzea plan estrategikoetan eta plan sektorialetan	Zuzendaritza guztiak	x	x	x	x						25	
3. ERAKUNDEEN GOBERNANTZA-EREDUA ALDATZEA	3.1. Parte-hartze prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea	Gobernu Irekiaren eta Gobernu Onaren zuzendaria.	x	x	x	x						3 14 27,5	
	3.2. Berdintasunaren arloko politika publikoetan ikuspegi intersektionala txertatzen laguntzea	Gobernu Irekiaren eta Gobernu Onaren Zuz., Lan Har. zuz., Enplegu Publikoko Zuz., Zerb. Zuz.	x	x	x	x						128 129	3



	3.3. Gizonak berdintasunaren alde eta berdintasunezkoak ez diren maskulinitateak desagerraraztearen alde inplikatu daitezen sustatzea	Zuzendaritza guztiak	x	x	x	x					11	3	
	3.4. Berdintasunaren arloko ekintzetan euskararen sustapena txertatzea	Zuzendaritza guztiak	x	x	x	X					44	3	
4. POLITIKA PUBLIKOETATIK EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOARI LAGUNTZEA: ENPLEGU PUBLIKO DUINA ETA BERDINTASUN-BALDINTZETAN	4.1. Administrazioaren eta haren erakunde autonomoen zerbitzura lan egiten duten langile guztien lan-baldintzetan emakumeen eta gizonen berdintasunerantz aurrera egitea	Lan Har. zuz.	x	x	x		x			5	66	39 41 46	
	4.2. Emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerantz aurrera egitea EAEko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan	Lan Har. Zuz., Zerb. Zuz.	x	x	x		x			6	66 126	44	x
5. EMAKUMEEI BEREN ESKUBIDEAK BENETAN BALIA DITZATEN BERMATZEA, IKUSPEGI INTERSEKZIONALETIK	5.1. Administrazioaren eta haren erakunde autonomoen zerbitzura lan egiten duten emakumeen eskubideak sustatzea eta babestea	Zuzendaritza guztiak	x	x	x		x				16 130	3 49	
	5.2. LGTBQ+ kolektiboaren aurkako diskriminazioak desagerraraztea eta sexu- eta genero-aniztasunaren errespetua sustatzea Administrazioan eta haren erakunde autonomoetan	Zuzendaritza guztiak	x	x	x		x				128 130	3 49 54	
	5.3. Adineko emakumeek, emakume migratuek, arrazializatuak eta/edo beste komunitate eta talde etniko batzuetakoek zer behar administratibo dituzten jakitea eta horiei erantzutea	Herritarrek Artatzeko eta Administrazioa Berritzeko Zuz.	x	x	x		x				56 130 147	3 49	
6. DEMOKRAZIA ZAINZAILAREN ERAIKUNTZARANTZ AUERRERA EGITEA	6.1. Denbora eta lan-espazioak malgutzeko eta berrantolatzeo neurriak hartzea, zaintzetan kontziliazio erantzukidea errazteko, batez ere gizonezko langileen artean	Lan Har. zuz.	x	x	x			x		8	11 66	3 38 52	
	6.2. Prebentzioaren kudeaketan genero-ikuspegia txertatzea, lan-baldintza egokiak susta daitezen osasunean kalteak prebenitzeko eta, bereziki, enpresetan eta antolakundeetan sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta desagerrarazteko	Lan Har. zuz.	x	x	x			x			67	43,4 46,2 47	



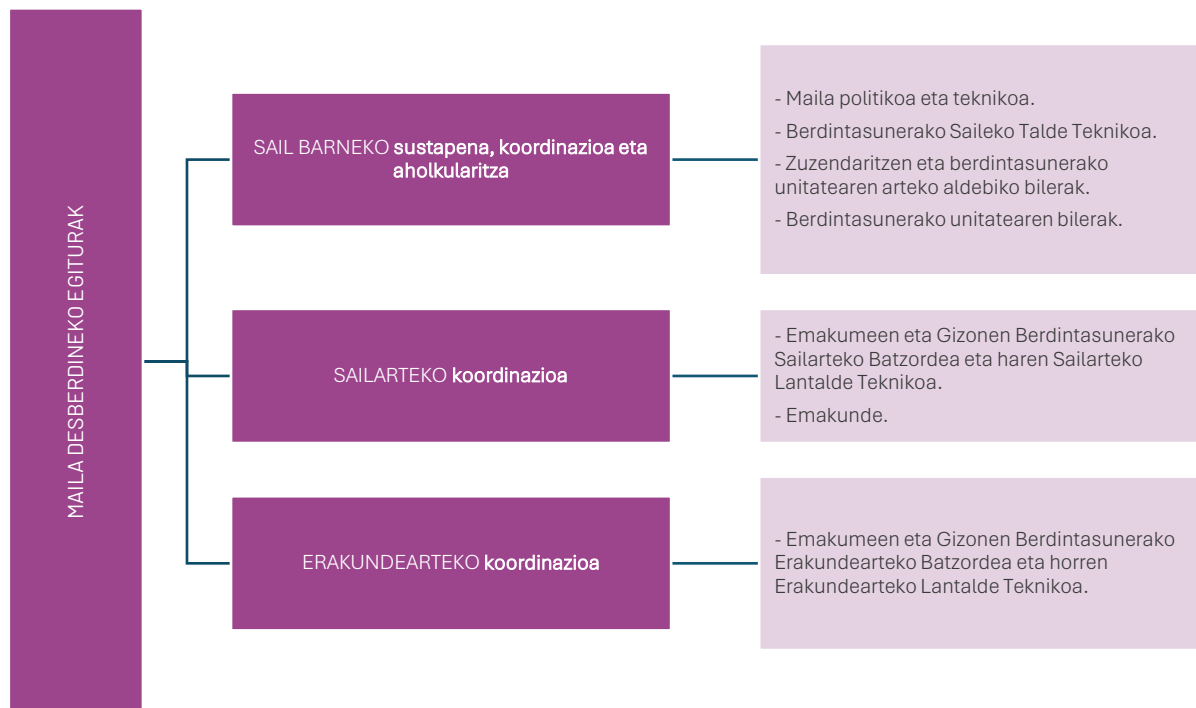
7. BERDINTASUNA EUSKADI BERRESKURATZEKO ETA MODERNIZATZEKO PROZESUAREN PARTE DELA BERMATZEA	7.1. Emakumeek IKTen arloan egiten dituzten ekarpenen ikusgarritasuna handitzea	Estrategia Digitaleko zuz.	x	x	x			x				29	
	7.2. Pertsonen bizitza osoan zeharreko inklusio digitala sustatzea, eta askotariko diskriminazioak dituzten emakumeengan gerta daitekeen arrakala digitala murriztea	Estrategia Digitaleko zuz., EJIE, ITELAZPI, IZENPE	x	x	x			x			84 149	29	
	7.3. Berrikuntza teknologikoan genero-ikuspegia txertatzea, eta teknologiaren erabilera etikoa eta joera matxistikar gabea sustatzea	Estrategia Digitaleko zuz., EJIE, ITELAZPI, IZENPE	x	x	x			x			86	29	
8. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARI BURUZKO SENTSIBILIZAZIOA, PREBENTZIOA ETA PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA INDARTZEA ETA ADMINISTRAZIOAREN BARRUAN BIKTIMEN BABESA BERMATZEA	8.1. Plantillari indarkeria matxistari buruzko prestakuntza eskaintzea, eta prestakuntza espezifikoa ematea biktimak detektatu, artatu eta babestearen ardura duten langileei, bai eta erakundean sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren biktimekin esku hartzen duten langileei ere	Lan Har. zuz., IVAP	x	x	x			x		125	3 56 57 58		
	8.2. Sentsibilizazio-kanpainak egitea eta zabaltzea Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen zerbitzura dauden langileentzat, emakumeen eta gizonen jokamolde soziokulturaletan aldaketak sustatzeko, emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzeko eta desagerrarazteko	Lan Har. Zuz., Zerb. Zuz., IVAP	x	x	x			x	9	125	3 56		

6. KUDEAKETA-EREDUA

HEDAPENERAKO EGITURA INSTITUZIONALAK

Legegintzaldiko Berdintasunerako Plana bultzatzea Saileko emakumeen eta gizonen berdintasunerako unitate administratiboari dagokio. Hori da plana egikaritzeaz, haren jarraipena egiteaz eta ebaluatzeaz arduratuko den unitatea, eta Saileko organoei eta langileei aholkularitza eskainiko diena.

Hala ere, plana hedatzeko **koordinazio** handia dago, eta horrek hainbat eragile eta egitura inplikatzeko ditu, bai sailetakoak bai kanpokoak:



PROGRAMAZIOA/PLANGINTZA

Sailaren legegintzaldiko Berdintasunerako Plana ezartzeko sistema **urteko planak** eginez garatzen da. Plan horiek, sailaren legegintzaldiko Berdintasunerako Planean ezarritako helburu estrategikoekin lotuta, urtero gauzatu beharreko ekintzen berri ematen dute. Urteko plan bakoitzean, dagozkion jarduerak eta horiek garatzeko arduradunak zehaztuko dira, baita jarduera horiek gauzatzeko kronograma eta horietara bideratutako zenbatekoa ere.

Urteko planen sorburu den legegintzaldiko Berdintasun Plana onartu baino lehen jakinarazten zaio Emakunderi, haren edukiak Legean xedatutakora eta Berdintasunerako 2030 Estrategian adierazitako esku hartzeko ildoetara eta jarraibideetara egokitzen diren balioztatzeko, Berdintasunerako Legearen 16.6 artikuluan ezartzen den bezala.

JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

- Urteko planen jarraipena egiteko, **urteko planaren jarraipena** egiten da, eta horietako bakoitzean aurreikusitako jardueren betetze-maila aztertzen da. Horri esker, aurrerapenak eta lorpenak neurtu ahal izango dira, eta hobekuntzak identifikatu, hurrengo urteko planak lantzeko, legegintzaldiko helburu estrategikoetatik aldendu gabe.

Urteko planaren jarraipenerako, hurrengo definitzeko, alderatzeko eta komunikatzeko, honako urrats hauek egingo dira:

- Berdintasunerako unitate administratiboak, sailen sustapen- eta koordinazio-egiturekin batera, Planaren ezarpenaren jarraipena egingo du urtean zehar, eta, urtearen amaieran, hurrengo urterako plan operatiboa zehaztuko du.
 - Bai plan operatiboaren urteko jarraipena, bai hurrengo urterako plan operatiboa, maila politikoan alderatuko dira berdintasunerako unitate administratiboaren arduradun politikoarekin eta/edo Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen arduradunarekin.
 - Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordeko ordezkari politikoak emango du (beharrezkoa bada) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen urteko jarraipenaren berri.
- Legegintzaldi-planaren jarraipena egiteko, bigarren eta laugarren urteen amaieran, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordeko sail-ordezkaritza politikoak eta Emakundek bilera bat egingo dute, egin diren aurrerapenak eta garatu beharreko ekintza-ildoak identifikatze aldera.
 - Horrez gain, berdintasunerako unitate administratiboak legegintzaldiko Berdintasunerako Planaren **azken ebaluazioa** egingo du, agintaldiaren balantze orokorra egiteko.
 - **Berdintasunerako 2030 Estrategiaren jarraipenerako** informazio egokia emateko, Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu Sailak informazio zehatza ematen dio urtero Emakunderi, helburu estrategikoen betetze-mailari dagokionez.
 - **Soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiaren** kontu-emateko esparruan, Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu Sailak garatutako ekintzei buruzko informazioa eman beharko du urteko jarraipen-txostenaren bidez.

AURREKONTUGINTZA

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legeak ezartzen duenaren arabera, autonomia-, foru- eta toki-administrazioek, urtero, lege honetan jasotako eginkizunak betetzeko eta neurriak egikaritzeko behar dituzten ekonomia-baliabideak esleituko eta zehaztuko dituzte bakoitzaren aurrekontuetan. Bestalde, administrazio autonomikoak arian-arian sustatuko du aurrekontuaren gutxienez % 1 emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiketara bideratzea, 2030erako aurrekontu orokorretan esleitutako guztizko gastuaren % 1,5 izan dadin gutxienez, hargatik eragotzi gabe aurrekontu-helburu hori lehenago gauzatzea (Berdintasunerako Legearen Seigarren Xedapen Gehigarria).

Planari loturiko baliabide ekonomikoak modu xeheagoan esleitu beharko dira urteko planetan, legegintzaldi-plan hau horietan zertuko baita. Nolanahi ere, azpimarratzekoa da honela banatuko dela aurrekontua: batetik, berdintasunerako unitate administratiborako partida espezifiko bat, eta, bestetik, urteko planetan aurreikusitako ekintzak ezartzeko aurrekontu propio bat.

ADIERAZLE-SISTEMA

Berdintasunerako 2030 Estrategiak adierazle-sistema bat eskaintzen du, Plan honen garapena aztertzeke neurketa-oinarria dena.

7. ERANSKINAK

1. ILDOA. ARAUDIA ETA PLANGINTZA

HELBURU ESPNOIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEGINTZA- DIKO DATUA
I-1.1.- ARAUDIA	Sailean onartutako arau kopurua (legeak, dekretuak, aginduak eta abar)	201	163	123	190	677
	Sailean onartutako arauetatik (legeak, dekretuak, aginduak eta abar), ehuneko zenbatek kontuan hartzen duten genero-ikuspegia	0,4	8,5	4,1	0,5	3,4
I-1.2.- PLANGINTZA BERRIA	Berdintasunerako plan bat egotea sailean	✓	✓	✓	✓	Bai
	Indarrean dagoen legegintzaldiko planen kopurua	7	8	8	8	
	Indarrean dagoen plana webgunean agertzea	✓	✓	✓	✓	Bai
	Indarrean dagoen planaren garapenean egindako jarraipen-sistema egotea	✓	✓	✓	✓	Bai
	Sailaren plan estrategikoan berdintasunerako plan edo programaren oinarritzko helburuak, ekintzak eta adierazleak txertatzea	✓	✓	✓	✓	Bai
	Berdintasunerako plana duten saileko organismo autonomoen ehunekoa, saileko organismo autonomo guztiekiko	0	0	0	0	0
I-1.3.- BERDINTASUNERAKO ERAKUNDE-PLANGINTZAREN KULTURA	Berdintasunerako Legean ezarritako gutxieneko edukiak planetan txertatzea	✓	✓	✓	✓	Bai
I-1.4.- BARNE-PLANAK	Sailean berdintasunerako barne-plana egotea	✓	✓	✓	✓	Bai
	Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa egotea sailean	✓	✓	✓	✓	Bai
	Sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa duten organismo autonomoen ehunekoa, organismo autonomo guztiekiko	100	100	100	100	100

2. ILDOA. ANTOLAKETA-BALIABIDEAK: BERDINTASUNERAKO UNITATEAK

HELBURU ESPNOIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEGINTZA- DIKO DATUA
I-1.5.- EAE-KO ADMINISTRAZIOKO BERDINTASUNERAKO UNITATEAK	Sailean berdintasunerako zerbitzua edo unitatea egotea	✓	✓	✓	✓	Bai
	Berdintasunerako zerbitzuan edo unitatean lan egiten duten pertsonen kopurua	3	3	3	3	3
	Berdintasunerako zerbitzuan edo unitatean lan egiten duten eta dedikazio eskusiboa duten pertsonen kopurua	100	100	100	100	100
	Berdintasunerako unitatea duten organismo autonomoen ehunekoa, saileko organismo autonomo guztiekiko	100	100	100	100	100
	Sailari atxikita dauden eta berdintasunerako unitatea duten ente publikoen ehunekoa, saileko ente publiko guztiekiko	0	0	0	0	0
I-1.8.- KALITATE-ESTANDARRAK	Berdintasuneko teknikarien plazei kalitate-estandarrak aplikatzea (lanpostu-zerrendetan sartzea, lanbide-sailkapeneko A taldea, dedikazio eskusiboa eta lanaldi osoa, eta prestakuntza espNoializatua).	✓	✓	✓	✓	Bai

3. ILDOA. BALIABIDE TEKNIKOAK: TREBAKUNTZA

HELBURU ESPNOIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEINTZALDI- KO DATUA
I-1.9.- PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA	Prestakuntza-diagnostikoa egotea	✓	✓	✓	✓	Bai
	Sailean emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza-plan bat egotea	✓	✓	✓	✓	Bai
	Berdintasunean nolabaiteko prestakuntza duten saileko langileen ehunekoa	-	-	-	-	-
	Berdintasunean nolabaiteko prestakuntza duten saileko emakumeen ehunekoa, berdintasunean nolabaiteko prestakuntza duten pertsona guztiekiko.	-	-	-	-	-
	Sailak/berdintasunerako unitateak sustatutako emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntzan parte hartu duen pertsona kopurua, guztira	25	96	27	0	-
	Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz euskaraz emandako prestakuntzen ehunekoa, sailak/berdintasunerako unitateak sustatutako prestakuntza guztiekiko	0	0	0	0	0
	Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntzan parte hartu duten emakumeen ehunekoa, sailak/berdintasunerako unitateak sustatutako prestakuntzetan parte hartu duten pertsona guztiekiko	72	-	85	-	-
	Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntzan parte hartu duten arduradun politikoen ehunekoa, sailak/berdintasunerako unitateak sustatutako prestakuntzan parte hartu duten arduradun politiko guztiekiko	8	8,3	3,7	-	6,6
	Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntzan parte hartu duten emakumNoko arduradun politikoen ehunekoa, sailak/berdintasunerako unitateak sustatutako prestakuntzan parte hartu duten arduradun politiko guztiekiko	50	87,5	0	-	-
	Berdintasuneko prestakuntzan parte hartu duten zuzendaritza-eginkizunak eta kargu publikoak dituzten langileen ehunekoa, zuzendaritza-eginkizunak dituzten eta kargu politikoak dituzten langile guztiekiko	-	-	-	-	-
	/VAP. Saileko langileek parte hartu duten eta IVAPek kudeatu dituen berdintasunari buruzko prestakuntzen kopurua	6	8	8	6	17
	/VAP. IVAPek kudeatutako berdintasunari buruzko prestakuntzetara joan diren pertsonen kopurua	32	21	20	21	94
	/VAP. IVAPek kudeatutako berdintasunari buruzko prestakuntzetara joan diren pertsonen ehunekoa, bertaratutako pertsona guztiekiko	13,2	12,2	11,7	15,6	13,1
I-1.10.- PRESTAKUNTZA NO ESPNOIFIKOA	Berdintasunari buruzko ikastaro No espNoifikoetan berdintasunari buruzko moduluak txertatzea	✗	✗	✗	✗	Ez
	Berdintasunari buruzko moduluak txertatu diren ikastaro No-espNoifikoaren ehunekoa	0	0	0	0	0
I-1.11.- TREBAKUNTZA- BALDINTZAK	Berdintasunari buruzko Noagutzen baldintza espNoifikoak Noartzea, gai horri buruzko aholkularitza teknikoak barne hartzen duten eginkizunetako lanpostuetan laneratu edo haietara mailaz igo ahal izateko.	✓	✓	✓	✓	Bai
I-1.12.- BALIABIDE DIDAKTIKOAK ETA METODOLOGIKOAK	EAEko erakunde publikoen jardunean emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioaren Noarpenean aurrera egiteko materialak, tresnak eta metodologiak sortzea.	✗	✗	✗	✗	Ez
	EAEko erakunde publikoen jardunean emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioaren Noarpenean aurrera egiteko sortu diren material, tresna eta metodologiaren kopurua.	0	0	0	0	0

**4. ILDOA. BALIABIDE EKONOMIKOAK**

HELBURU ESPNOIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEINTZALDI-KO DATUA
I-1.14.- AURREKONTU ESPEZIFIKOAK	Sailak berdintasunerako esleitutako aurrekontu espNoifikoa	65.000	65.000	122.000	222.000	-
	Emakumeen eta gizonen berdintasunera esleitutako urteko aurrekontua egotea	✓	✓	✓	✓	Bai
	Sailaren aurrekontu betearazia	138.660.313	142.734.169	165.403.731	170.070.388	616.868.601
	Saileko emakumeen eta gizonen berdintasunera espNoifikoki bideratutako aurrekontu betearazia	159.622	154.050	83.230	129.202	526.104
	Berdintasunean betearazi den aurrekontuaren ehunekoa, sailaren aurrekontu betearaziaren guztizkoarekiko	0,11	0,10	0,05	0,07	0,08
	Urteko aurrekontuak emakumeen eta gizonen berdintasunean duen eraginaren aurretiazko balorazioa egitea	x	x	x	x	Ez
	Genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzen aurrera egiteko jarduerak garatzea	✓	✓	✓	✓	Bai
I-1.15.- BERDINTASUNERAKO UNITATEEN AURREKONTUAK	Berdintasunerako unitatean aurrekontu-partida espNoifikoa izatea	✓	✓	✓	✓	Bai
	Berdintasunerako unitatearen aurrekontu-partida espNoifikoaren zenbatekoa	65.000	65.000	122.000	222.000	-

2. HELBURU ESTRATEGIKOA: ADMINISTRAZIO-JARDUERAN BERDINTASUNA TXERTATZEA

5. ILDOA: ADMINISTRAZIO-PROZEDURAK

HELBURU ESPNOIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEINTZALDI-KO DATUA
I-2.1.- ESTATISTIKAK ETA AZTERLANAK	Sailean estatistiken eta azterlanen ardura duten arloak egotea	✓	✓	✓	✓	Bai
	Sexuaren aldagaia sartzeari estatistiken eta azterlanen ardura du(t)en alor horrek/horiek egindako estatistika, inkesta eta datu-bilaketetan	✓	✓	✓	✓	Bai
	Estatistiken eta azterlanen ardura du(t)en alor horrek/horiek informazioa ustiatu eta interpretatzean, sexuaren aldagaia eta askotariko desberdintasun-egoeretako beste aldagai batzuk (hala nola, adina, errenta, jatorria, desgaitasuna...) gurutzatzea	x	x	x	x	Ez
	Genero-arakala identifikatzea eta aztertzea estatistiken eta azterlanen ardura du(t)en alor horrek/horiek informazioa interpretatzean	✓	✓	✓	✓	Bai
	Estatistiken eta azterlanen ardura du(t)en alor horretan/horietan emakumeen eta gizonen balio, rol, egoera, behar eta abarren desberdintasunen berri hobeto jakiten laguntzen duten genero-adierazleak txertatzea	✓	✓	✓	✓	Bai
	Emakumearen egoerari buruzko edo berdintasunaren arloko azterlan espnoifikoaren kopurua	0	0	0	0	0
	Genero-ikuspegia sailean egindako estatistiken eta azterlanetan txertatzea	✓	✓	✓	✓	Bai
	Berdintasunari loturik egindako azterlanen kopurua	1	0	0	0	0
I-2.2.- KOMUNIKAZIOA	Komunikazio-euskarrietan, emakumeak eta gizonak modu No-estereotipatuan aurkNoten dituzten berdintasunaren arloko aurrerapenak agerian jartzen dituzten edukien kopurua handitzea	✓	✓	✓	✓	Bai
	Sailean hizkera eta irudi No-sexisten erabilera areagotzea	✓	✓	✓	✓	Bai
	Berdintasunari buruzko edukia egotea webgunean	✓	✓	✓	✓	Bai
I-2.3.- ARAUEN EBALUAZIOA	Genero-eraginari buruz egindako txostenen kopurua, guztira	-	-	-	-	-
	Generoaren araberako eragina aurretiaz ebaluatzeko gidalerroak edo bestelako jarraibideak edo akordioak onartzea	x	x	x	x	Ez
	Generoaren araberako eraginaren aldNo aurreko ebaluazioak egiteko jarraipen-sistema izatea	✓	✓	✓	✓	Bai
I-2.4.- HAUTAKETA- PROZESUAK	Enplegu publikoan sartzeko, lanpostu horiek hornitzeko eta enplegu publikoan mailaz igotzeko egindako hautaketa-prozesuetatik, ehuneko zenbaterik sartu dituzten gaitegian emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko edukiak	-	36	66,7	-	37
	Enplegu publikoan sartzeko, lanpostu horiek hornitzeko eta enplegu publikoan mailaz igotzeko egindako hautaketa-prozesuetatik, ehuneko zenbaterik duten emakumeen ordNokaritzea % 40tik beherakoa den kidego, eskala, maila eta kategorietan berdinketa emakumeen alde hausteko klausula (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 20.4.a artikulua).	-	100	100	-	100
I-2.5.- ZUZENDARITZA- ORGANOAK, AUZITEGIAK ETA EPAIMAHIAK	Entitateko kide anitzeko zuzendaritza-organoen guztizko kopurua	1	1	1	1	1
	Entitateko kide anitzeko zuzendaritza-organoetatik, ehuneko zenbaterik duten sexuaren araberako ordNokaritzea orekatua	0	0	0	100	0
	Auzitegi, epaimahai edo antzeko organoetarako egindako deialdien kopurua (Administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako sariak emateko, kultura-ondasunak eta artikulua eskuratzeko eta abar).	2	2	1	2	2

	Auzitegi, epaimahai edo antzeko organoetarako egindako deialdietan, horietako ehuneko zenbatak duten sexuaren arabera ordNokaritzaren orekatua	0	100	0	100	0
	Auzitegi, epaimahai edo antzeko organoetarako egindako deialdietatik (Administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako sariak emateko, kultura-ondasunak eta artikulatuak eskuratzeko eta abar), zenbatak duten ordNokaritzaren orekatuaren klausula	0	0	0	0	0
	Saileko epaimahaietan edo antzeko organoetan dauden emakumeen ehunekoa (sariak emateko...)	-	-	-	-	-
	Saileko zuzendaritza-organoei dauden emakumeen ehunekoa	32	32	32	52	32
	Saileko beste parte-hartze gune garrantzitsu batzuetan dauden emakumeen ehunekoa	-	-	-	-	-
I-2.6.- KONTRATAZIOA ETA DIRULAGUNTZAK	Sailak egindako kontratuen kopurua, guztira (kontratu txikiak kontuan hartu gabe)	69	113	202	169	553
	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako irizpideak kontuan hartzen dituzten kontratuen ehunekoa, kontratu guztiekiko	100	100	100	100	100
	Sailak egindako hitzarmen kopurua	4	0	2	1	8
	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako irizpideak kontuan hartzen dituzten egindako hitzarmenen ehunekoa, hitzarmen guztiekiko	0	0	0	100	0
	Sailak emandako dirulaguntzen eta laguntzen kopurua	1	3	0	1	5
	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako irizpideak kontuan hartzen dituzten dirulaguntzen eta laguntzen ehunekoa, dirulaguntza eta laguntza guztiekiko	0	0	0	100	
	Sailak emandako beken kopurua, guztira	0	0	0	0	0
	Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko irizpideak dituzten bekek, guztira	-	-	-	-	-
	Kontratazio publikoan berdintasunari buruzko klausulak betetzearen jarraipena egiteko sistema bat egotea	x	x	x	x	Ez
I-2.7.- PLAN ESTRATEGIKOAK ETA SEKTORIALAK	Onartutako plan edo programa estrategiko sektorialen eta zeharkakoaren kopurua, guztira	1	0	0	0	1
	Onartutako plan edo programa estrategiko sektorial eta zeharkakoetatik, diagnostikoan ehuneko zenbatak jasotzen duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen bilketa eta azterketa	100	-	-	-	100
	Onartutako plan edo programa estrategiko sektorial eta zeharkakoetatik, ehuneko zenbatak barne hartzen dituzten emakumeen eta gizonen berdintasunerako helburuak	100	-	-	-	100
	Onartutako plan edo programa estrategiko sektorial eta zeharkakoetatik, ehuneko zenbatak barne hartzen dituzten emakumeen eta gizonen berdintasunerako ekintzak	100	-	-	-	100
	Onartutako plan edo programa estrategiko sektorial eta zeharkakoetatik, ehuneko zenbaten prestaketan parte hartu dute berdintasunerako unitateak edo eragileak	0	-	-	-	0
	Ebaluazio-urtean onartutako plan edo programa estrategiko sektorial eta zeharkakoetatik, ehuneko zenbaten jarraipenean eta ebaluazioan parte hartu dute berdintasunerako unitateak edo eragileak	0	-	-	-	0
	Ebaluazio-urtean onartutako plan edo programa estrategiko sektorial eta zeharkakoetatik, ehuneko zenbaten jarraipenean eta ebaluazioan barne hartuta daude genero-adierazleak	100	-	-	-	100

3. HELBURU ESTRATEGIKOA: ERAKUNDEEN GOBERNANTZA-EREDUA ALDATZEA

6. ILDOA. KOORDINAZIOA. LANKIDETZA ETA INTERNALIZAZIOA

HELBURU ESPNOIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEINTZAL-DIKO DATUA
I-3.1.- ERAKUNDEEN KOORDINAZIOA	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako sailarteko koordinazio-egitura egotea	✓	✓	✓	✓	Bai
	Sailarteko koordinazio-egitura horretako langileek legeintzaldian egindako bilera kopurua	10	14	3	4	31
	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako sail barneko koordinazio-egitura egotea	✓	✓	✓	✓	Bai
	Sail barneko koordinazio-egitura horretako langileek legeintzaldian egindako bilera kopurua	13	40	13	26	92
	Saileko arlo edo zuzendaritza guztiek parte hartzea	Bai	Bai	Ez	Ez	
I-3.2.- POLITIKEN ARTEKO LANKIDETZA	Beste koordinazio-egitura batzuk egotea	Bai	Bai	Bai	Bai	Bai
I-3.3.- INTERNAZIONALIZAZIOA	Lankidetzak egotea beste autonomia-erkidego batzuekin, Espainiarekin eta nazioarteko esparruarekin, eta balioa ematea EAEk berdintasunaren arloko erronka globalei erantzutean duen ibilbideari eta esperientziari.	x	x	x	x	Ez

7. ILDOA. PARTE-HARTZEA, BERRIKUNTZA, GARDENTASUNA ETA KONTUAK EMATEA

HELBURU ESPNOIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEGINTZAL- DIKO DATUA
I-3.4.- PARTE-HARTZEA	Mugimendu feministak eta emakumeen elkarteek parte hartu eta hitz egin ahal izateko lan-espazio aktiboak izatea.	Bai	Bai	Bai	Bai	Bai
	Parte-hartze prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea	Bai	Bai	Bai	Bai	Bai
I-3.5.- BERRIKUNTZA ETA ETENGABEKO HOBETUNTZA	Berdintasunerako politiken berrikuntza eta etengabeko hobekuntza sustatzeko ekintza kopurua	0	0	0	0	0
I-3.6.- GARDENTASUNA ETA KONTUAK EMATEA	Berdintasunerako politiken eragina Noagutzeko, ebaluatzeko eta kontuak emateko ekintzen, neurrien eta tresnen kopurua	3	3	3	3	3
	Webgunean argitaratzea berdintasunerako plana	✓	✓	✓	✓	Bai
	Webgunean argitaratzea planaren ebaluazioaren emaitzak	✓	✓	✓	✓	Bai

8. ILDOA. BERDINTASUNAREN IKUSPEGI KONPLEXUAGOA POLITIKA PUBLIKOETAN

HELBURU ESPNOIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEGINTZAL- DIKO DATUA
I-3.7.- INTERSEKZIONALITATEA	Ikuspegi interseksionala txertatzeko ekintza edo neurri kopurua	0	0	0	0	0
	Estatistiketako aldaketak, emakumeek pairatu ditzaketen diskriminazio ugariak aztertzeko, honako hauen arabera: adina, desgaitasuna, landa-izaera, arraza, jatorri etnikoa edo soziala, sexu- edo genero-identitatea, sexu-orientazioa, migrazio-egoera, gurasobakartasuna, seropositiboa izatea eta beste inguruabar batzuk.	0	0	0	0	0
I-3.8.- GIZONAK ETA MASKULINITATEAK	Maskulinitateen ikuspegia txertatzeko ekintzen edo neurrien kopurua	0	0	0	0	0
	Gizonei berariaz zuzendutako ekintzen edo neurrien ehunekoa	0	0	0	0	0
I-3.9.- EUSKARAREN BIZIBERRITZEA	Euskara sustatzeko eta hizkuntza-eskubideak babesteko ekintzen edo neurrien kopurua	0	0	0	0	0
I-3.10.- INGURUMENA ETA LARRIALDI KLIMATIKOA	Ikuspegi bikoitza (generoa eta klima-aldaketa) bermatzeko informazioa, prestakuntza eta tresnak areagotzeko ekintzen edo neurrien kopurua	0	0	0	0	0



EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANA

XIII. legegintzaldia

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

GOBERNANTZA,
ADMINISTRAZIO DIGITAL ETA
AUTOGOBERNU SAILA

DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA,
ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y
AUTOGOBIERNO