

Martxoak 2023

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ETA EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARIK GABE BIZITZEAREN ALDEKO LEGEA LORPENAK ETA ERRONKAK

EMAKUNDE

Emakumearen Euskal Erakundea



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

ITUNA
PACTO

Herri Ituna
berdintasunaren eta
emakumeen aurkako
indarkeriarik gabeko
bizitzen alde.

Pacto de país por
la igualdad y
vidas libres de
violencia contra
las mujeres.

AURKIBIDEA

1. SARRERA

2. ZER DA LEGE HONEKIN LOTUTAKO ALDERDI ESANGURATSUENA? LORPENAK, ERRONKAK ETA BERRITASUN NAGUSIAK

Erakunde mailako arkitektura eta genero-ikuspegia euskal administrazio publikoen eta botereen jardueran integratzeko neurriak:

- o *Berdintasuneko egiturak eta sustatzaileak*
- o *Koordinazioa eta finantzaketa*
- o *Estatistikak, azterketak eta gaitasuna*
- o *Planak, programak eta beste batzuk*

Esku-hartzearen arlo askotan berdintasuna sustatzeko neurriak:

- o *Parte-hartze soziopolitikoa*
- o *Kultura eta komunikabideak*
- o *Hezkuntza*
- o *Lana*
- o *Kontziliazioa eta erantzunkidetasuna*
- o *Beste eskubide sozial batzuk*
- o *Emakumeen aurkako indarkeria matxista*
- o *Berdintasun-printzipioaren eta sexu-arrazoiarekin lotutako diskriminaziorik ezaren defentsa*

3. OIN OHARREN ETA DATU ITURRIEN ZERRENDAA

1. SARRERA



Emakumeen Berdintasunerako Legea, 2005ean onartutakoa, Euskadiko berdintasun-politiketarako inflexio-puntua eragin zuen arau aitzindaria izan zen. Berdintasunari lotutako legeriari dagokionez, Euskadik izandako mugarri esanguratsuenetako bat da, eta 1988an Emakunde sortu zenetik izandako erakunde mailako une garrantzitsuenetako bat. Botere publikoei zuzenean dei egiten dien Legea dugu, eta pertsona guztientzako berdinzaleagoa eta bidezkoagoa den euskal gizartea lortzen lagundu nahi duten eragile guztiak bideratzen ditu.

Onartu zutenetik, lau aldiz ebaluatu dute eta, horri esker, aurrerapenak egiaztatu eta erronka berriak eta oraindik osatu gabe daudenak identifikatu ahal izan dira.

Horri esker, erakunde publikoen **agenda politikoan** berdintasuna ezarri zen gizarte-helburu gisa, eta administrazio bakoitzari eta hainbat jarduera esparrutan jarraitu beharreko bidea finkatuz antolaketari, egiturari, baliabideei edo jarduera-mekanismoiei dagokienez..

Testuinguru horretatik abiatuta bultzatu eta ezarri dira berdintasun-politikak. Besteak beste, honako hauek lortzen lagundu du: berdintasuna sustatzeko egitura publikoak sortzea, erakundeen arteko koordinazioa, berdintasun arloko aurrekontu espezifikoak edo administrazio arloan gai horretan espezializatutako langileak. Hitz gutxitan esanda, esparru juridikoa da, eta berdintasun-politikei garrantzi politiko handiagoa eman die, baita baliabide eta bitarteko gehiago ere.

Berdintasun-politikak egituratzea ahalbidetu duen tresna juridiko sendoa eta funtsezkoa da. Erabilgarria izan da **sektorea antolatzeko**, administrazio publiko bakoitzari dagozkion eskumenak eta eginkizunak zehaztuz, eta egiturak sortzea eta neurri zehatzak hartzea planteatuz, berdintasunerako eskubidea modu praktiko eta eraginkorrean aplikatzen dela bermatzeko.

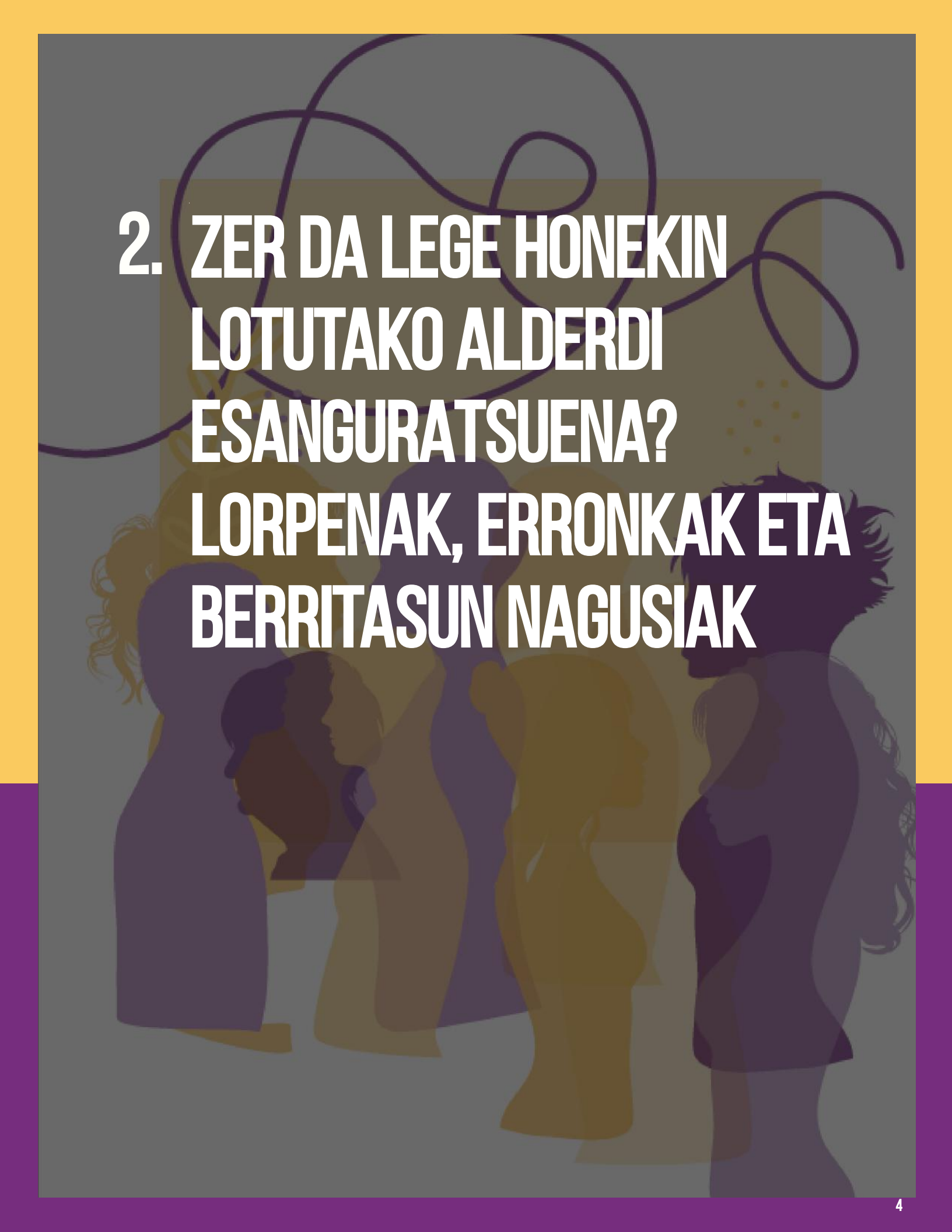
Legea garatuta, **aldaketa estrukturalagoetan eta kulturalagoetan** aurrera egitea ere lortu da; hala nola emakumeek gizartean duten zeregina ikusaraztea, emakumeek parte hartzeko guneetan edo presentzia txikiagoa zuten eremuetan presentzia izatea eta emakumeek maila pertsonal, kolektibo, sozial eta politikoan ahalduntzea. Legeak, norbanakoaren mailan berdintasuna helburu izateaz gain, desberdintasuna eragiten duten egituretan ere esku hartzea bilatzen duelako izan da hori guztia posible.

Aurten, Eusko Legebiltzarrean 2022ko martxoaren 3an onartutako bigarren eta azken aldaketaren lehen urteurrena ospatuko dugu. Ia 18 urteko ibilbidean izandako aldaketa esanguratsuena da eta berdintasunerako bidean beste urrats bat ekarri du.

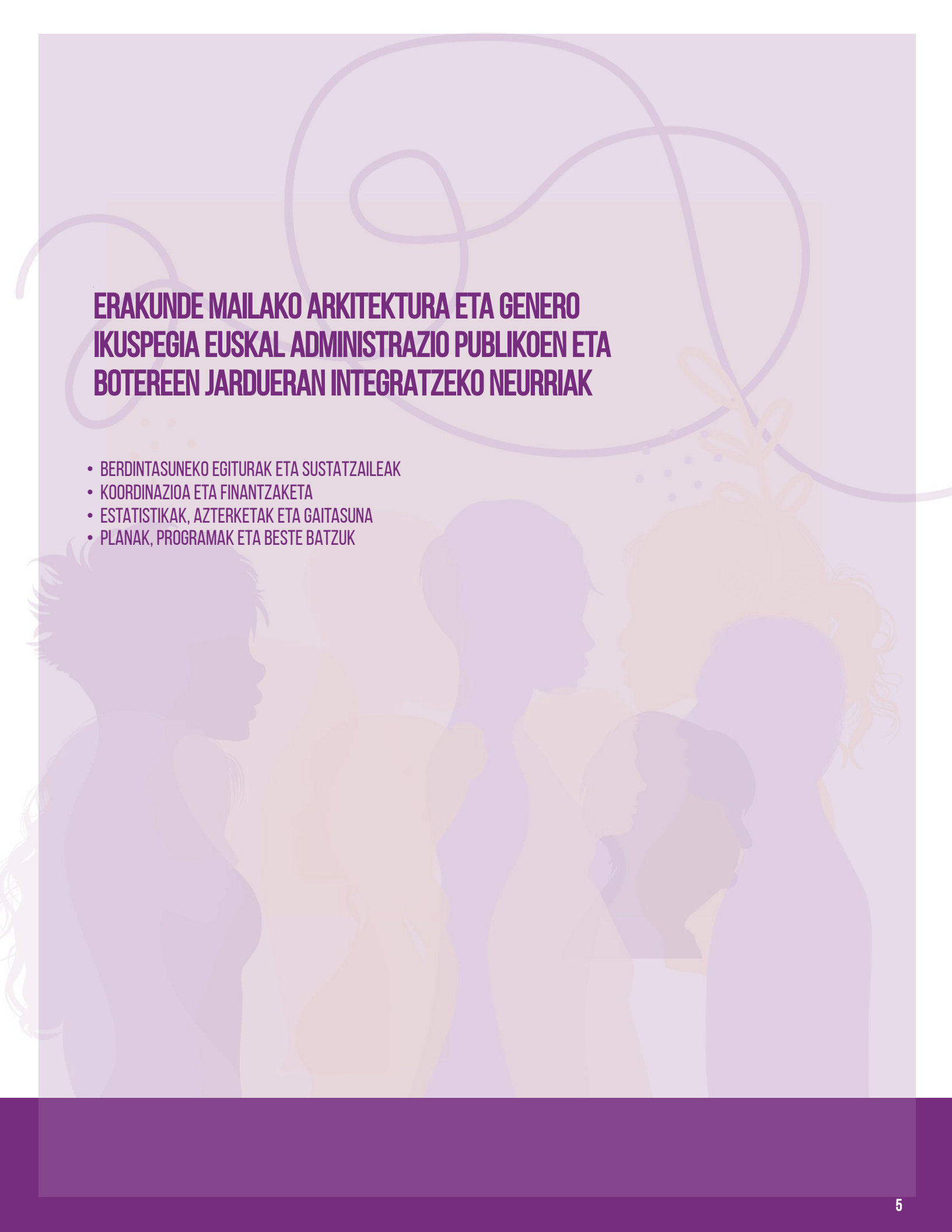
Legearen azken aldaketa horrekin, zabalkuntzaz gain, berritze-lan sakona ere egin da. Azken hamarkada hauetan erronka berriak ekarri dizkiguten gizarte eta araudi mailako aurrerapenei erantzuten die, eta ikuspegi aberatsagoa eskaintzen du. Hala, oinarri dituen printzipioak zabaltzen ditu, besteak beste, honako hauek barneratuz: emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitu eta desagerrarazteko printzipioa, interseksionalitatea, sexu- edo genero-nortasuna eta sexu-orientazioa eta gorputz-autonomia askatasunez garatzeko eskubidea, gizonen inplikazioa, nazioartekotzea, parte-hartzea, berrikuntza, gardentasuna eta kontuak ematea, hizkuntza-eskubideen babesa eta euskararen erabilera sustatzea.

Zehatzago esanda, legea osatzen duten artikuluetako hiru laurden nabarmen aldatu dira eta aurrera egin ahal izateko erakunde publikoek eta beste eragile sozial batzuek erantzuna eman beharreko mandatu berriak biltzen dituzte. Aldaketa gehienek zerikusia dute indarkeriaren, zainketen, lanaren eta hezkuntzaren arloko neurriekin.

Txosten honen bidez, gure berdintasunerako legea indarrean egon den urteetan egindako ekarpen eta lorpen nagusiei buruzko ikuspegi orokorra eman nahi da, azken aldaketak ekarri dizkigun aldaketa eta berritasunetan arreta berezia jarrita.

The background features a grey rectangular area with a yellow border on the top and sides. Inside the grey area, there are several overlapping silhouettes of people's heads and shoulders in various shades of purple and brown. Above the silhouettes, there are several dark purple, swirling, line-art style shapes that resemble tangled hair or abstract patterns. The text is overlaid on this background in a bold, white, sans-serif font.

2. ZER DA LEGE HONEKIN LOTUTAKO ALDERDI ESANGURATSUENA? LORPENAK, ERRONKAK ETA BERRITASUN NAGUSIAK



ERAKUNDE MAILAKO ARKITEKTURA ETA GENERO IKUSPEGIA EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN ETA BOTEREEN JARDUERAN INTEGRATZEKO NEURRIAK

- BERDINTASUNeko EGITURAK ETA SUSTATZAILEAK
- KOORDINAZIOA ETA FINANTZAKETA
- ESTATISTIKAK, AZTERKETAK ETA GAITASUNA
- PLANAK, PROGRAMAK ETA BESTE BATZUK

• BERDINTASUNEN EGITURAK ETA SUSTATZAILEAK

Legeari dagokionez, zer da azpimarratu beharrekoa? Zergatik?

Legeak finkatu zituen Euskadin berdintasun-politikak garatzea ahalbidetu duen erakunde mailako arkitekturaren oinarriak.

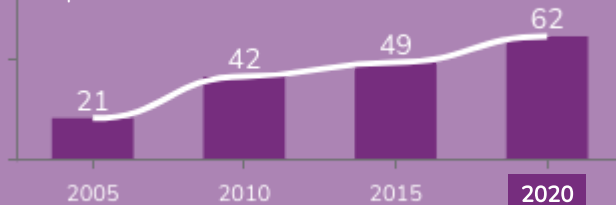
Berdintasun-unitateak eta horiek osatzen duten talde tekniko espezializatuak sendotze maila handia dute, eta gaur egun aurrera egiten jarraitzeko funtsezko palanka dira.

Zer lortu da?

Gaur egun, Eusko Jaurlaritzako sail guztiek, erakunde autonomoen zati handi batek eta hiru foru-aldundiek berdintasunerako unitateak dituzte. Gainera, EAEko hamar udalerritatik seik berdintasuna bultzatzeko egitura egonkorra dituzte.

Azken 15 urteotan, hirukoiztu egin da administrazio autonomikoko berdintasun-unitateetan lan egiten duten langileen kopurua.¹

Administrazio autonomikoko berdintasun-unitateetako pertsona kopurua



15 sail
9 erakunde autonomo
38 emakunde

Zer diote agindu berriek?

Hain zuzen ere, azken aldaketa horrek sendotu egin du berdintasunerako egitura espezifikoaren aldeko apustua eta, gainera, indartu eta estandarizatu egin ditu funtzio eta gaitasunekin lotutako gutxieneko oinarriko baldintzak. Hori guztia unitate horiek erakundeetan hobeto txertatzeko lagungarria izango da.

Gainera, berdintasuna sustatzen duten egiturak sortzeko eskatzen die alderdi horretan hobekuntzarako tarte handiagoa duten eragileei.

Nori zuzenduta daude batez ere?

Erakunde autonomo, zuzenbide pribatuko erakunde publiko, partzuergo, fundazio eta enpresa guztiak, kapital publikoko partaidetza nagusia eta 50 langile baino gehiago dituztenak.

• KOORDINAZIOA ETA FINANTZAKETA

Legeari dagokionez, zer da azpimarratu beharrekoa? Zergatik?

Legeak aukera eman du administrazioari hiru mailen arteko erakunde arteko koordinaziorako gune egonkorak sortzeko eta finkatzeko, bai eta erakunde bereko sailen edo arloen arteko barne-koordinaziorako espazioak sortzeko ere.

Gainera, berdintasunerako politikak gauzatzeko baliabide espezifikoak izatearen garrantzia indartzen du, eta baliabide guztien plangintzan eta gauzatzean genero-ikuspegia txertatzeko beharra nabarmentzen du.

Onartu zutenetik, garrantzi berezia eman zaio genero-arrazoiengatik desberdintasunak desagerrarazten lagunduko duten aurrekontuak diseinatzeko irizpideak eta prozedurak definitzei, bai eta erakunde publikoek berdintasunaren arloan egindako inbertsioan informazio koherentea eta homogeneoa emateari ere.

Zer lortu da?

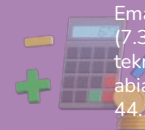
Erakundeen arteko Batzordea eta Sailen arteko Batzordea (biek dute hamabost urte baino gehiagoko ibilbidea) administrazio maila ezberdinetako eta eskumen askotako erakundeen artean ikuspegia partekatzeko, partekatutako estrategiak sortzeko eta urrats homogeneoak bermatzeko legetik abiatuta sortutako guneak dira.

Gainera, legeak xedatutakoez gain, koordinaziorako eta lankidetzarako beste gune eta sare batzuk ere sortu dira. Horren erakusgarri dira Berdintasuna (berdintasunaren aldeko euskal udalerrien sarea) eta nazioarteko lankidetzarako beste gune eta dinamika batzuk (EIGE, NBE Emakumeak, UNFPA, PNUD...).

15 urteko lanaren ostean, Eusko Jaurlaritzak urtero aurkeztu du aurrekontu orokorren proiektua, generoaren arabera eraginaren azterketa gero eta zehatzagoarekin eta Emakunde egindako txostenarekin batera.

Urte hauetan, administrazio orokorrean, berdintasuneko erakunde eta egituretara bideratutako aurrekontuak % 157 egin du gora eta 2004an 3.255.000 €-koa izatetik, 2020an 8.297.256 €-koa izatera igaro da. Hau da, aurrekontu orokorraren % 0,07ren baliokidea.²

Emakunderen aurrekontuaren (7.326.000 €) eta berdintasuneko teknikarien 22 plazaren batukaririk abiatuta kalkulatu da, eta unitateko 44.148 euroko kostua kalkulatu da



Zer diote agindu berriek?

Legeari azken aldaketak bereziki foru eta tokiko administrazioei dei egiten die era horretako sailen arteko koordinazio guneak arau ditzaten.

Gainera, berdintasun-politiken lankidetzari, koordinazioari eta nazioartekotzei egindako erreferentzia esplizitua ere erantsi zaio, mundu globalizatuan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren arazo unibertsalari aurre egiteko oinarritzko bide gisa ezagutza eta baliabideak jaso eta trukatzeko.

Legeari aldaketak gutxieneko parametro batzuk ezartzen ditu administrazio autonomikorako berdintasunean egin beharreko inbertsioari dagokionez. Horren arabera, gutxienez aurrekontuaren % 1 berdintasun-politiketara bideratu beharko da, eta 2030ean % 1,5era iristeko helmuga dago ezarrita.



Nori zuzenduta daude batez ere?

EAEko administrazio autonomikoa, Aldundikoa eta tokikoa. Emakunde.

• ESTATISTIKAK ETA IKERKETAK, ETA GAIKUNTZA

Legeari dagokionez, zer da azpimarratu beharrekoa? Zergatik?

Sexuaren arabera bereizitako estatistikak garatzen eta finkatzen lagundu du legeak. Generoa kontuan hartzen duten ikerketak garatzen ere lagundu dute eta horiek, aldi berean, emakumeen eta gizonen desberdintasun, behar eta interes espezifikoaren inguruko ezagutza ugaritu dute.

Bestalde, administrazio publikoko langileen artean, berdintasun arloko prestakuntza espezializatua bultzatu du. Faktore hori funtsezkoa izan da berdintasunaren helburua politika publiko guztietan presente dagoela bermatzeko.

Zer lortu da?

Generoa aintzat hartzen duten txostenen adibide argi bat da “Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko zifrak” txostena. Emakundek 2005. urteaz geroztik urtero egiten du txosten hori, hainbat arlo sozial, ekonomiko eta politikotan emakumeen eta gizonen egoerari buruzko datuekin.



Eustatek, legea indarrean sartu ondoren, Euskadiko emakumeen eta gizonen egoera gehiago eta hobeto ezagutzen laguntzeko egiten ari zen lana indartu zuen. Atal berri bat sortu zuen bere webgunean, berdintasunari eta bertako ekoizpenarekin, kontziliazioarekin, indarkeriarekin eta genero-berdintasunaren indizearekin lotutako eragiketa estatistiko berriei buruzkoa.

2008tik aurrera, funtzioen artean berdintasun arloko aholkularitza ematea eta programak diseinatzea eta bultzatzea duen Eusko Jaurlaritzako edozein lanpostutara sarbidea izateko, derrigorrezkoa da gutxienez 150 orduko berdintasuneko ikastaroa izatea (administrazio publikoak edo unibertsitate batek eskainitakoa).³

IVAPek eta Emakundek funtsezko rola bete dute administrazio publikoko langileak trebatzen. Gainera, ia sail guztiek erreserbatzen dituzte berdintasun arloko prestakuntzarako funtsak. 2020an, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko 37 ikastaro, saio edo mintegi sustatu ziren sailetan; guztira, 440 orduko prestakuntza eman zen, eta 786 pertsonak hartu zuten parte horietan (% 33 gizonak). Erakunde autonomoek eta erakunde publikoek 586 prestakuntza-ordu eskaini zituzten, eta 1099 pertsonak parte hartu zuten (% 55 gizonak).⁴

Zer diote agindu berriek?

Lan hori sendotu ahal izateko, legearen aldaketak Emakunde baitan emakumeen eta gizonen berdintasunerako Euskal Behatokia sortzea bultzatu du.

Gainera, berdintasun arloko oinarritzako prestakuntza (derrigorrezkoa, pixkanakakoa eta iraunkorra) aurrez ikusten du horretan EAEko botere publikoetako langile guztientzat eta, bereziki, indarkeria matxistari erantzuna emateko lanetan ari diren langileentzat. Halaber, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoak ez denean, genero-ikuspegia txertatzeko betebeharra ezartzen du.

Nori zuzenduta daude batez ere?

EAEko botere publiko guztiei.
Emakunde.
EUSTAT.
IVAP.

• PLANAK, PROGRAMAK ETA BESTE BATZUK

Legeari dagokionez, zer da azpimarratu beharrekoa? Zergatik?

Legeak berdintasunerako plangintza- eta ebaluazio-kultura bultzatu du eta Euskadiko administrazio publikoen dinamika orokorraren baitan jasota dago.

Botere publikoek honelako elementuak txertatzen ere lagundu du:

- Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista.
- Generoaren arabera inaktuaren aurretiazko ebaluazioa legegintzan.
- Kontratazioetan eta dirulaguntzetan berdintasun-irizpideak txertatzea.
- Enplegu publikoaren kasuan, enplegurako sarbidean, hornikuntzan eta promozioan, hautazko prozesuetan berdintasunari buruzko klausulak.
- Epaitegiek eta auzitegiek xedatzen dituzten arauetan emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua bermatzen duten klausulak.

Zer lortu da?

Berdintasunerako Plan Autonomikoa, Ekintza Positiboko I. Plana onartu eta 30 urtera onetsitakoa, da gainerako planen ardatz egituratzailea. Gaur egun, horren baitan, Eusko Jaurlaritzako sail guztiek, hiru aldundiek eta udal, mankomunitate eta kuadrilla ugariak dute beren berdintasun-plana, aldizkakotasunez eguneratzen dutena.

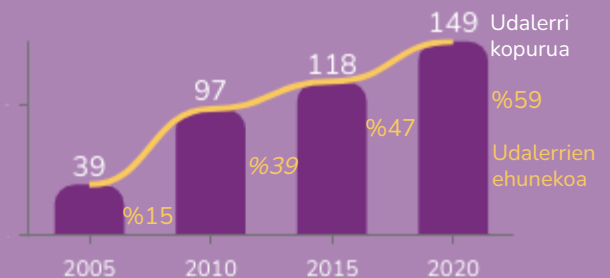
2005. urtetik, Berdintasun Plana duten udalerrien kopurua ia lau aldiz ugartu da. Gaur egun, Euskadiko biztanleen % 92 bizi da berdintasun-plana duten udalerri batean.

Nabarmendu beharrekoa da tokiko plan horietan parte hartzeko mekanismoak sartzen direla, administrazioaren eta emakumeen elkarteetan eta mugimendu feministaren arteko elkarbizitza bultzatzen dutenak.

Legea abian jarri zenetik, administrazio publikoarekin lankidetzan diharduten eta berdintasunaren aldeko konpromisoa duten erakunde eta enpresa gehiago daudela nabari da.

Berdintasun-plana duten euskal udalerriak, guztira

Euskal herritarren % 92 berdintasun-plana duten udalerrian bizi da



Zer diote agindu berriek?

Legearen aldaketa horrekin, berdintasunerako planak izateko eta eragile gehiagotan aplikatzeko betebeharra zabaldu da.

Gainera, berdintasunerako plangintza-tresnak eta -dinamikak hobetzeko elementu berriak jasotzen ditu: plan sektorialetan eta estrategikoetan genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko eta desberdintasunak ezabatzeko neurriak sartzeko betebeharra ezartzen du, bai eta plan horiek emakumeen eta gizonen egoeran duten inaktua ezagutzeko ebaluazio-adierazleak ezartzeko betebeharra ere.

Gainera, aldaketak lan-munduratzeko eta laneko promozioa jasotzeko hautaketa-prozesuetan zeharkako diskriminazioari edo bereizkeriari aurre egiteko faktoreak jasotzen ditu (laneko esperientzia gisa baloratuko da zainketarako edo indarkeria matxistagatik emandako baimen- edo eszedentzia-denbora, eta proben denbora eta tokia aldatu ahal izango dira hautagaien haurdunaldi, erditze edo edoskitze kasuetan).

Gainera, dirulaguntza eta kontratu publiko guztietan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak sartu beharko direla ezartzen du. Era berean, berdintasunaren arloko legeko betebeharrak (berdintasun-planekin, ordainsarien gardentasunarekin eta berdintasunarekin edo sexu-jazarpena edo sexu-arrazoiek eragindako jazarpena prebenitzearekin lotuta) betetzen ez dituzten edo horrekin lotutako zigorra jaso duten enpresek dirulaguntza publikorik edo kontraturik ezingo dutela jaso zehazten du.

Nori zuzenduta daude batez ere?

EAEko administrazio publiko guztiak. Eusko Legebiltzarra, Batzar Nagusiak, Arartekoa, Herri Kontuen Euskal Epaitegia eta Euskal Herriko Unibertsitatea.

Kontsortzioak, fundazioak eta batez ere Euskadiko erakunde publikoetako kapitalaren partaidetza duten enpresak, 50 langile baino gehiago dituztenak. 50 langileko edo gehiagoko enpresa pribatuak (Estatuko araudiak xedatutakoa batez).

ESKU HARTZEAREN ARLO ASKOTAN BERDINTASUNA SUSTATZEKO NEURRIAK:

- PARTE HARTZE SOZOPOLITIKOA
- KULTURA ETA KOMUNIKABIDEAK
- HEZKUNTZA
- LANA
- KONTZILIAZIOA ETA ERANTZUNKIDETASUNA
- BESTE ESKUBIDE SOZIAL BATZUK
- EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTA
- BERDINTASUN PRINTZPIOAREN ETA SEXU ARRAZOIAREKIN LOTUTAKO DISKRIMINAZIORIK EZAREN DEFENTSA

• PARTE HARTZE SOZOPOLITIKOA

Legeari dagokionez, zer da azpimarratu beharrekoa? Zergatik?

Legea funtsezko gakoa izan da emakumeen ahalduntzea sustatzeko eta haien partaidetza sozial eta politikoa indartzeko.

Horren bidez xedatu zen Eusko Legebiltzarrerako eta Batzar Nagusietarako hauteskudetako hautagaien % 50 emakumeak izan behar zirela gutxienez.

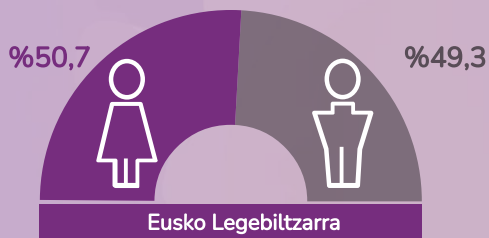
Legeak, gainera, Euskadiko botere publikoen zuzendaritza-organoetan eta kide anitzeko organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatuaren printzipioa ezartzen du eta, bere eskumenen esparruan, erakunde pribatueta influentzia-organoetan eragina izaten saiatzen da.

Bestalde, politikak diseinatzeko eta erabakiak hartzeko garaian, emakumeen parte-hartzea sustatzearen alde egiten du, elkarte-sarea sustatuz eta indartuz. Helburu horrekin, elkarteen eta erakundeen artean truke-mekanismo egonkorrak sortzea bultzatu du legeak. Horietako batzuk dira, adibidez, berdintasun-batzordeak.

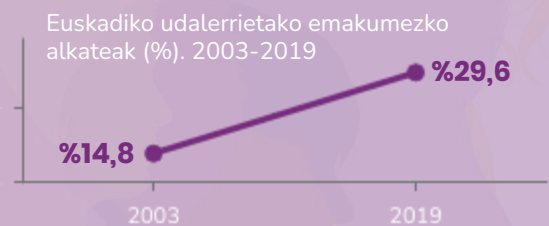
Zer lortu da?

Legea indarrean sartu izanak, hasiera batean, jauzi kuantitatibo historikoa ekarri zuen emakumeak hautagai, hautetsi eta legebiltzarkide gisa sartzeko garaian eta, gerora, autonomia mailan, lurralde historikoetan eta udalerrietan emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatuagoa izan da organo legegile eta exekutibo gorenetan.

Gaur egun, Eusko Legebiltzarra paritarioa da osaerari dagokionez (% 50,7 emakumezkoak); izan ere, emakumezkoen ehunekoak 15,7 puntu egin du gora legea onartu zutenetik. Gainera, Euskadiko udalerrietako emakumezko alkateen ehunekoa ere bikoiztu egin da aldi honetan.⁵



Eusko Jaurlaritzako goi karguetan emakumeek duten presentzia 22 puntu igo da, eta aldundietako zuzendaritza-karguetan dutenena, 37 puntu, azken 20 urteetan.⁶



Azken 10 urteetan, ia bikoiztu egin da Euskadin egoitza duten finantza-erakundeetako zuzendaritza-organoetan emakumeek duten ordezkartza. Gauza bera gertatu da emakumeek Euskadiko sindikatueta (ia 7 puntu) eta patronaletan (8,6 puntu 2015 eta 2019 artean) duten partaidetzari dagokionez. Dena den, kontuan izan behar dugu emakumezkoak Euskadiko patronaletako zuzendaritza-batzordeetan % 18 baino ez direla gaur egun.⁷

Euskadiko patronaletako zuzendaritza-batzordeetan dauden emakumeak



Ahalduntzeari eta parte-hartze soziopolitikoari egindako ekarpenagatik honako hauek nabarmendu behar ditugu: Emakundeko Batzorde Aholku-emailea, emakumeen elkarteetako eta Institutuaren arteko komunikazio-bide izateko asmoz 1998an sortutakoa; Emakumeen Etxeak eta Jabekuntza Eskolak, gero eta gehiago zabaltzen ari baitira Euskadi osoan; eta Virginia Wolf Basqueskola programa, 2012. urteaz geroztik martxan dagoena, emakumeak erantzukizun publikoko karguetan mantentzea eta horietara sartzeko helburu duena.

Zer diote agindu berriek?

Legeari dagokionez, Eusko Legebiltzarra paritarioa da osaerari dagokionez (% 50,7 emakumezkoak); izan ere, emakumezkoen ehunekoak 15,7 puntu egin du gora legea onartu zutenetik. Gainera, Euskadiko udalerrietako emakumezko alkateen ehunekoa ere bikoiztu egin da aldi honetan.⁵

Nori zuzenduta daude batez ere?

EAEko administrazio autonomikoa, Aldundikoa eta tokikoa. Erakunde publikoak eta pribatuak (sindikatuak, enpresak, elkarteak, fundazioak...).

• KULTURA ETA KOMUNIKABIDEAK

Legeari dagokionez, zer da azpimarratu beharrekoa? Zergatik?

Euskadiko legeak ezartzen duenez, kultura berdintasuna sustatu beharreko esparru esanguratsua da eta bere horretan azpimarratu beharreko alderdia da hori.

Horrekin lotuta, aipatu beharrekoa da berrikuntza eragin zuela komunikabideetan mezuak eta publizitatea zaintzeko erakunde espezifiko bat sortu izanak: Begira Aholku Batzordea. Lehen testutik neurriak ezarri zituen bi sexuen irudi plurala proiektatzeko, pertsonak beheragokotzat edo goragokotzat aurkezten dituzten edo indarkeria hutsaltzen edo bultzatzen duten eduki eta jarrerak ezabatze.

Gainera, bereizkeria saihesteko eta jarduera kulturetan modu orekatuan parte hartzeko neurriak sustatzearen alde egiten du, bai eta kirol-modalitate guztietan tratu-eta aukera-berdintasuna bermatzearen alde ere.

Zer lortu da?

Urrats handiak egin dira diagnostikoak egiteko, eta, horiei esker, kultura-ekoizpenean eta -sorkuntzan dauden desberdintasunak kuantifikatzen hasi dira. Euskadiko Museoetako eta Arte Zentroetako Generoa proiektua⁸ da ildo horretan bultzatu den ekimenetako bat.

Azken urteotan ugaritu egin dira tokiko planak, ordenantzak eta herriko jaietan bereizkeriarik ez egiteko bestelako ekimenak (haietako asko emakumeen asozianismoak bultzatutakoak izan dira). Esperientzia horiek ezagutarazteko asmoz, Emakundek “Euskal Autonomia Erkidegoko herrietako jaietan emakumeen parte-hartzea sustatzeko estrategiak” izeneko azterlana argitaratu zuen 2021ean.⁹

Kirolaren esparruan berdintasuna nabarmen bultzatu da, bai bistaratzeari dagokionez, bai emakumeen parte-hartzea sustatzeari edo gutxiengoaren modalitateak bultzatzeari dagokienez.

Begirak gogoetarako,¹⁰ neurri zuzentzaileak ezartzeko eta komunikabideekin elkarrikitasuna izateko guneak sortu ditu.

Hori guztia hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexistaren eta bi sexuen irudi plurala erabiltzearen inguruko urratsak gomendatzeko eta sentsibilizazioa bultzatzeko lagungarria izan da.

Begira, gainera, gai horren inguruan herritarrek dituzten kexak bideratzeko bitartekoa da.



Zer diote agindu berriek?

Legiaren agindu berriek honako hauek xedatzen dituzte:

- memoria soziala eta memoria-prozesuak genero-ikuspegitik lantzea eta berreraikitzea bultzatzea;
- emakumeek kulturari eta ondareari egindako ekarpenak ikusgai jartzea, aurreiritzi sexistak gainditzen lagunduta;
- informazioaren eta komunikazioaren teknologietara emakumeen eta gizonen sarbidea eta berdintasunezko erabilera bermatzeko egon daitezkeen barrerak ezabatzea;
- interneten, sare sozialetan eta bideojokoetan eduki sexistarik egon ez dadin zaintzea.

Nori zuzenduta daude batez ere?

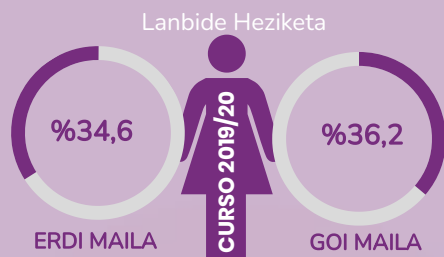
EAEko hiru administrazio mailetan kulturarekin, kirolarekin eta komunikabideekin lotutako eskumenak dituzten sailak. EITB. Begira. Kultura eta kirol arloko eragileak. Komunikabideak.

Legeari dagokionez, zer da azpimarratu beharrekoa? Zergatik?

Hasieratik, legeak hezkidetzaren aldeko apustua egin du pertsonaren garapen adimendunean oinarrituta, sexuaren arabera estereotipoak eta rolak alde batera utzita. Hezkuntza-zentroak eraldaketa horri ekarpena egiteko eragile sozializatzailerako gisa aitortzen ditu, eta unibertsitatez kanpoko hezkuntzarako zein unibertsitaterako jarraibideak ezartzen ditu.

Horretarako, hainbat dimentsio hartzen dituzten neurriak planteatzen dituzte artikuluek: curriculumeko edukiak eta material didaktikoak hezkuntza-helburuetara egokitzea; pertsonen duintasunaren aurka larrien erasotzen duten material sexisten aurkako zehapenak; hezkidetzan adituak sartzea hezkuntza-organoetan (hala nola irakasleei laguntzeko zerbitzuak eta ebaluazio-zerbitzuak); hezkuntza arloko langileak hezkidetzan trebatzea; eta unibertsitate arlo ugarietan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea.

Zer lortu da?



Hezkidetzako bi plan onartu dira. Horiei esker, Euskadiko hezkuntza-sistemak indartu egin ditu ikastetxeei laguntzeko egiturak eta baliabideak eta, horren bidez, hezkidetzaren sistematizazioa hobetu egin da, eta hezkidetzako arduradunaren figura sendotu.

Nahi dugun maila lortzetik urrun gauden arren, badirudi gaur egun ikasleen zati baten prestakuntza-ibilbidearen aukeraketa ez dagoela duela urte batzuk bezain baldintzatua genero-estereotipoengatik. Genero Berdintasunaren Indizeko ikasketa esparruaren arabera bereizketarekin lotutako datuak ehuneko lau puntu hobetu dira azken sei urteotan.¹¹

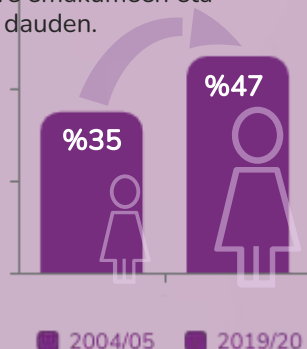
Ikasketa arloaren arabera segregazioa (Genero Berdintasunaren Indizearen ezagutza dimentsioa)



Euskadin, unibertsitatez kanpoko ikastetxeen zuzendaritzan buru diren emakumeen ehunekoa 2009an % 57,7koa izatetik 2013an % 61,5koa izatera igaro da. Bigarren Hezkuntzako ikastetxeetan ere gora egin du haien presentziak.

Euskadin, unibertsitateaz kanpoko ikastetxeen zuzendaritzan buru diren emakumeen ehunekoa ehuneko 11 puntu baino gehiagoan hazi da azken 15 urteotan. Hala, 2004-2005 ikasturtean % 35,2koa izatetik, 2019-2020an % 46,6koa izatera igaro da. Ikerketa arloan lan egiten duten emakumeen kopurua ere handitzen joan da, nahiz eta punta-puntako sektoreetan oraindik ere emakumeen eta gizonen artean aldeak dauden.

Emakumezko irakasleen presentzia unibertsitateetan azken 15 urteotan



Euskadiko unibertsitateek berdintasun-planak prestatu eta prebentzioaren aldeko apustu argia egin dute, sexu-abusuekin edo sexuagatiko abusuekin lotutako kasuen aurrean protokoloak ezarrita.

Gainera, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eragilearen prestakuntza espezializatua eskaintzeko garaian eragile bultzatzaileak dira, eta hori urtez urte sendotu egin da: Emakume eta Gizonen Arteko Berdintasuna Masterra EHUn, Emakumeen Kontrako Indarkerian Esku-hartzea Masterra Deustuko Unibertsitatean, Ikasketa Feministak eta Generokoak Masterra EHUn edo izen bereko doktoretza-programa.

Zer diote agindu berriek?

2022ko moldaketak indartu egin du ikasgeletako hezkidetza-lana. Hezkuntzako administrazioa behartuta dago hezkidetza-planak egin eta gauzatzera, eta hezkuntza-zentro guztiek hezkidetzarako eta berdintasunerako arduradunak izan behar dituzte. Halaber, irakasleek eta ordezkaritza goreneko organoek beharrezko prestakuntza izan behar dute.

Horrez gain, araudi berriaren arabera, administrazioa arduratuko da ordutegiek eta egutegiak ikasleen gurasoen laneko, familiako eta norberaren bizitza bateratzea errazteaz. Gainera, seme-alaben zainketan gurasoek duten erantzunkidetasuna eta ikastetxeen hezkuntza eta elkarte arloko bizitzan duten parte-hartzea sustatuko ditu.

Ikasketak aukeratzeko garaian, ikasleen orientazio-programak hobetzearen aldeko apustua egin du. Xedea emakumeek lanbide heziketako sektore estrategiko batzuetan duten ordezkaritza txikia gainditzea da, bai eta industria, zientzia eta teknologia gisako eremuetan duten ordezkaritza txikia ere. Halaber, gizonek humanitateen, hezkuntzaren edo osasunaren arloan duten ordezkaritza txikia ere gainditu nahi da.

Sexu-aniztasunarekiko errespetua ere azpimarratzen du, sexu-orientazio eta -identitatearekin lotutako aurreiritziei aurre eginez eta sexualitate librea, positiboa eta osasungarria sustatuz, bai eta sexu-heziketa integrala eta sistematikoa ere, adin bakoitzerako egokia den metodologiarekin.

Era berean, administrazioak sustatuko du Euskal Unibertsitate Sistemako unibertsitateek genero-ikuspegia sartzeari beren ezagutza eta diziiplina arlo guztietan. Zehazki, unibertsitatez kanpoko hezkuntzako irakasleei zuzendutako prestakuntzan hezkidetzari buruzko eduki zehatzak txertatu beharko dituzte, eta berdintasunari eta indarkeria matxistari buruzkoak biktimak artatzen dituzten profesionalekin lotutako graduatan, bai eta komunikazioarekin lotutakoetan ere.

Nori zuzenduta daude batez ere?

EAEko administrazio autonomikoan hezkuntza arloko eskumenak dituen saila.

Ikastetxeak.

Euskadiko Unibertsitate Sistema.

Hezkuntza arloko beste eragile batzuk.

Legeari dagokionez, zer da azpimarratu beharrekoa? Zergatik?

Legea aitzindaria izan da lanaren kontzeptu tradizionalarekin hausten. Hala, kapitulu berean jorratu ditu lan-merkatuaren eremuan dauden desberdintasunak eta etxeko lanen eta zaintzen eremukoak.

Lanaren banaketa sexuala zehazten du, eta batez ere emakumeek egiten dituzten lanak ikusezinak, gutxietsiak eta ekonomikoki aitortu gabeak direla onartzen du. Hala, legeak hasieratik barne hartu ditu ordaindu gabeko etxeko lanari garrantzia emateko neurriak.

Helburu handiak dituen legea da, eta hainbat arazori aurre egiteko neurriak ezartzen ditu: sexuagatiko lan-diskriminazioa desagerraraztea; laneko sektore jakin batzuetan, emakumeen parte-hartzea sustatzea; emakumeek sustatutako ekintzailetzako-ekimenak bultzatzea; enpresetan berdintasuna sustatzea; ordainsari-diskriminazioa minimizatzea; eta laneko esparruan jazarpen sexuala eta sexista arintzea.

Zer lortu da?

EUSTATEk egindako Etxeko Lanari Buruzko Kontu Sateliteari esker, badakigu 2018an Euskadiko etxeko produkzioaren balioa BPGaren % 27,7 izan zela.¹²

BPGaren %27



EUSKADIKO BERTAKO
PRODUKZIOAREN BALIOA

Soldata-arrakala
(urteko batez besteko irabazia)



%19,5



32.529,17€

26.197,62€

Oraindik bide luzea dugun arren egiteko, azken urteotan aurrerapen adierazgarriak egin dira. Lan-merkatuko desberdintasunetatik eta zaintzaren banaketatik eratorritako Soldata Arrakalaren tasa % 19,5 ingurukoa zen 2019an; hau da, hobetu egin da 2010arekin alderatuta, % 23koa baitzen arrakala orduan.¹³

Ia hamar urte badira Lanbideak aurrekontu propioa duen berdintasun-unitatea duela eta, horri esker, hainbat ekintza jarri ditu abian Euskal Enplegu Zerbitzuari lotutako prozeduretan genero-ikuspegia txertatzen dela ziurtatzeko, eta emakumeei ordaindutako enplegura sarbidea izateko garaian aukera-berdintasun handiagoa eskaintzen lagundu du. Gainera, aurrera egin da emakumeen enplegarritasuna hobetzeko ekintza positiboko irizpideak sartzeari dagokionez, gero eta programa eta neurri gehiago baitaude enpleguari laguntzeko.

Legeak xedatutakoaren arabera, Bai Sarea sortzea bultzatu da, Emakundek gidatuta eta berdintasunarekin konprometitutako erakundeek eta helburu hori lortzeko kolaboratzaileek osatuta. Halaber, Emakundek aholkularitza-enpresak homologatzearen alde egindako apustua ekimen aitzindaria da. Horren xedea da enpresetan berdintasun-planak kalitatea kontuan hartuta garatzen direla bermatzea.

Zer diote agindu berriek?

Aurrera egiten jarraitu ahal izateko, legearen moldaketak ekintza positiboak finkatu ditu, ordezkaritza txikia duten sektoreetan eta ekonomiarentzat estrategikoenak diren enakumeak kontratatzeke.

Aldi berean, neurriak ezarri ditu zaintza-zerbitzuak ematen dituzten profesionalen sektoreetako lan-baldintzak hobetzeko (bereziki familia-etxeko zerbitzuari dagokionez). Era berean, administrazioak doako aholkularitza juridikoa eskainiko du eta lan arloko bitartekaritza publikoa sustatuko du, familia-etxeko zerbitzuko langileen artean prekaritate-egoerak eta eskubide-urraketak saihesteko.

Gainera, sektore publikoko dirulaguntzak kontratatzen edo jasotzen dituzten entitateek gardentasunaren eta ordainsarien berdintasunaren printzipioa bete beharko dute.

Nabarmentzekoa da moldaketa horrek Euskadiko botere publikoak zaintza eta bizitzaren jasangarritasuna erdigunean jartzeko eredu ekonomiko eta soziala sustatzera behartzen dituela, enpleguaren eta kulturaren egiturak eta enpresen jarduketa egokituz.

Nori zuzenduta daude batez ere?

EAEko hiru administrazio mailetan lan, enplegu edo garapen ekonomikoarekin lotutako eskumenak dituzten sailak.
Sindikatuak.
Enpresak.
Hirugarren sektorea.
Beste eragile ekonomiko eta sozial batzuk.

• KONTZILIAZIOA ETA ERANTZUNKIDETASUNA

Legeari dagokionez, zer da azpimarratu beharrekoa? Zergatik?

Legeak kontziliazioaren eta erantzunkidetasunaren beharra ikusarazten lagundu du ikuspegi orokor batetik. Zailtasunek eremu pertsonalera eta familiara mugatzeari utzi eta familiarako kide ugarirengan, enpresengan eta oro har gizarte osoarengan izango lukete eragina.

Legeak hasieratik txertatu zituen bizitza pertsonala, familiara eta lanekoa uztartzea errazteko neurriak, bai eta zaintza-lanetan gizonen erantzunkidetasuna sustatzeko neurriak ere.

Horretarako, enpleguaren egiturak egokitzea, zerbitzu soziokomunitarioak sortu eta egokitzea edo prestazio ekonomikoak eta neurri fiskalak bultzatzea planteatzen du.

Zer lortu da?

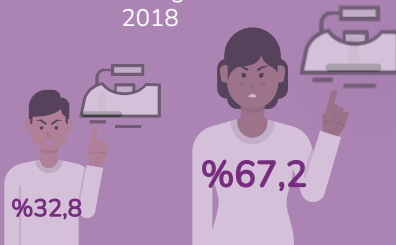
Datuek erakutsi dute gaur egun oraindik ere emakumeek hartzen dituztela beren gain etxe barruko zereginen bi heren,¹⁴ eta zaintza-lanetarako eszedentzietan dagoen arrakalak esanguratsua izaten jarraitzen du (eszedentzia horiek hartzen dituzten 10 pertsonatik 9 emakumeak dira).

Hala ere, kontziliaziorako eta erantzunkidetasunerako laguntzek Euskadin duten ibilbide luzeak eragin positiboa izan duela esan dezakegu. Gizonen eskaeren hazkunde-erritmoa emakumeena baino handiagoa da. Zehazki, seme-alabak zaintzeko emakumeek erabilitako eszedentziak 2,5 aldiz biderkatu dira; gizonenak, aldiz, 7,3 aldiz azken 15 urteotan.¹⁵

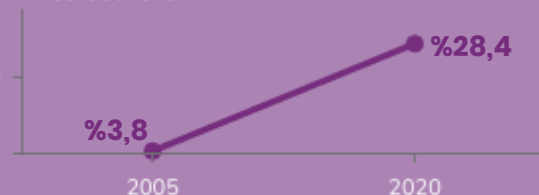
Azken urteotan, hobetu eta zabaldu egin dira laguntza ekonomikorako neurriak eta lerroak, eta horien artean azpimarratzekoa da, berrienetako bat baita, urtebetetik beherako adingabearen jaiotzagatik eta zaintzagatik gurasoek hartutako prestazio kontributiboen aldiak parekatzeko laguntza.¹⁶

Era berean, esanguratsua izan da zerbitzuek izandako bilakaera ere (haur-eskolak, eskola-jangelak, mendeko pertsonentzako baliabideak eta zerbitzuak eta abar). Halaber, ugaritu egin dira gurasotasun positiboarekin lotutako ekimenak eta gizarte-antolaketa erantzunkidearen aldeko enpresa-sareak.

Etxeko lana bere gain hartzea.
2018



Seme-alabak zaintzeko gizonen eskatutako eszedentziak



Zer diote agindu berriek?

2022tik ideia hori indartu egin da eta zaintzaren erantzukizun soziala sustatzea da xedea, zaintzaren etika eta jarduketa orokortuz, bai eta zerbitzu eskuragarrien, malguen, kalitatezkoan eta sarbide erraza dutenen bidez zaintzen hornikuntza unibertsala eta publikoa hornituz ere.

Legeak ezarritakoaren arabera, botere publikoek baimen berdinak eta besterenezinak bermatu behar dituzte bi gurasoentzat jaiotza, adopzio eta harrera kasuetan eta, haien eskumenen esparruan, baimen horiek sektore pribatuan aplikatzea sustatu behar dute.

Zaintzaile ez-profesionalen atsedenerako eskubidea ere bete behar dute.

Nori zuzenduta daude batez ere?

EAEko botere publiko guztiak, batez ere EAEko hiru administrazio mailatan lanarekin, enpleguarekin eta garapen ekonomikoarekin lotutako eskumena duten sailak.

• **BESTE ESKUBIDE SOZIAL BATZUK**

Legeari dagokionez, zer da azpimarratu beharrekoa? Zergatik?

Gure legeak beste eskubide sozial batzuei ere egiten die erreferentzia, hala nola osasunari, gizarteratzeari, ingurumenari eta etxebizitzari.

Gizarteratzeari dagokionez, Legeak emakumeen pobrezia-ekin eta gizarte-bazterkeriarekin lotutako egoerei buruz egiten dituen erreferentziak direla eta, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemak, bere araudia garatzean, emakumei gizarteratzen lagunduko dieten jarduerak eta zerbitzuak bultzatu ditu.

Ingurumenaren eta etxebizitzaren arloko artikulua espezifiko bat egotea lagungarria izan da hautematen ez zen edo bigarren mailako lehentasunekoztat jotzen zen gai horretan arreta jartzeko.

Zer lortu da?

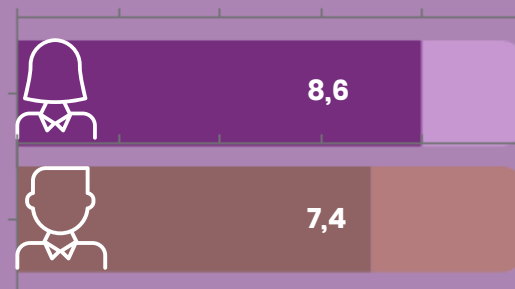
Onartu zenetik aurrerapen adierazgarriak egin dira emakumeen gaitz espezifikoetara lotutako ikerketetan eta osasun subjektiboaren ikuspegia txertatuz joan da pixkanaka. Gainera, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren eremuan, programa espezifikoak sortu dira zaurgarritasun bereziko egoeran dauden emakumeen gizarteratzea sustatzeko, eta zaintzaileei laguntza eta atsedena emateko, batez ere emakumei.

Baina emakumeen gizarteratzea erronka da oraindik ere, pobrezia emakume aurpegia baitu oraindik ere. Emakumeen pobrezia-tasa gizonena baino altuagoa da;¹⁷ DSBE jasotzen duten 10 pertsonatik 6 emakumezkoak dira.¹⁸

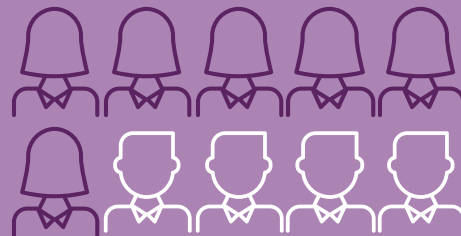
Prostituzioari dagokionez, hausnarketak sortu dira prostituzioan aritzen diren emakumeekin lan egiten duten elkarteekin elkarlanean.

Hirigintza- eta lurralde-antolamenduko politiketan berdintasuna zeharkakotzeko politikak ere bultzatu dira, emakumeen beharrak eremu horietan txertatzeko eta azterketarekin zerikusirik ez duten ikuspegiak sartzeko. Hiri-mugikortasunari eta berdintasunari buruzko azterlanak eta jarduketak ere egin dira, eta gero eta ohikoagoa da genero-ikuspegia ingurumen-azterketetan sartzea.

Txirotasun-tasa



DSBE jasotzen dutenak



Zer diote agindu berriek?

Legearen aldaketak zaurgarritasun-egoera berezian dauden emakumeen ongizatea eta babes soziala zaintzeko neurriak hartzeko beharra nabarmentzen du. Besteak beste, honakoa aipatzen du:

- konpentsazio-pentsioak eta mantenu-pentsioak ordaintzen direla bermatzea;
- alargun-pentsiorik baxuenentzat osagarriak ezartzea;
- desgaitasuna duten amei laguntza pertsonala eskaintzea;
- hirugarren adineko emakumeek politikan, ekonomian, gizartean eta kulturen parte har dezaten sustatzea;
- atzerriko emakumeentzat, immigranteentzat edo beste nazionalitate bat dutenentzat berdintasun erreala eta eraginkorra sustatzea, bai eta emakume ijitoentzat ere;
- desgaitasuna duten emakumeen egoerei, baldintzei eta beharrei erantzutea, bai eta preso dauden emakumeentzat eta etxerik ez duten eta bazterkeria-egoera larrian dauden emakumeentzat ere;
- kolektibo horien interesak ordezkatzen dituzten emakume-elkarteentzako partaidetza-bide egokiak bermatzea.

Nori zuzenduta daude batez ere?

EAEko botere publikoak. Hirugarren Sektoreko erakundeak.

• EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTA

Legeari dagokionez, zer da azpimarratu beharrekoa? Zergatik?

Legea aitzindaria izan da hasieratik, araudi mailako testu bakarrean islatu duelako emakumeen aurkako indarkeriaren egiturazko izaera eta horrek desberdintasunarekin eta diskriminazioarekin duen lotura.

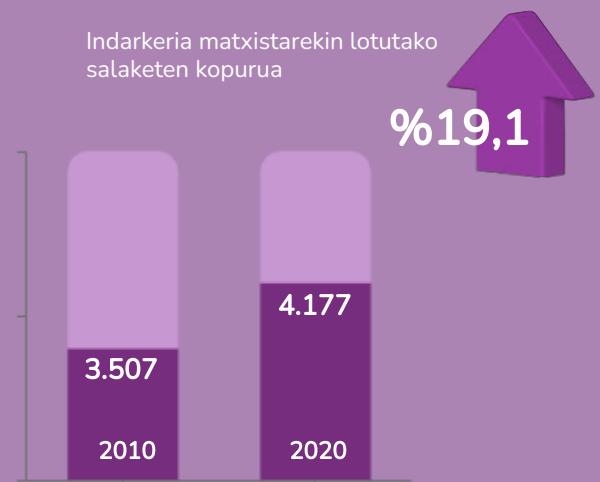
Koherentea izan zen indarkeriaren definizio integralaren alde egiten zuten garaiko nazioarteko jarraibideekin eta baita gaur egungo ikuspegiarekin ere (berdintasunari buruzko legediaren esparruan indarkeriari eman beharreko erantzuna indartzea, alegia).

Legeak indarkeriaren konplexutasuna, askotariko ondorioak eta instituzioen erantzunaren beharrezko osotasuna ikusarazten jakin du, hainbat arlo (osasuna, hezkuntza, justizia, etxebizitza, gizarte-zerbitzuak, polizia, enplegua...) eta maila instituzional interpelatzeko aginduen eta neurrien bitartez. Erakundeen arteko koordinazio-beharra araudi bidez ezartzearen aldeko apustua nabarmentzen da.

Zer lortu da?

¿Qué dicen los nuevos mandatos?

Gero eta hobeto identifikatzen da zer den emakumeen aurkako indarkeria bere askotariko adierazpenetan eta gero eta emakume gehiagok jotzen dute erakundeetara laguntza bila. Esaterako, 2020an, Ertzaintzak indarkeria matxistarekin lotutako 4.177 salaketa erregistratu zituen, duela hamarkada bat baino % 19,1 gehiago.¹⁹



Indarkerian espezializatutako ikerketak nabarmen egin du gora eta informazioa biltzeko sistemak hobetzen joan dira. Aldian-aldean egiten dira indarkeriaren prebalentziari, intzidentziaren azterketari eta baliabideei buruzko ebaluazioak.

Prebentzioarekin lotutako ahalegin handia egin da programa kontsolidatuei esker. Horietako bat da, esate baterako, nerabeei eta gazteei zuzendutako *Beldur Barik* programa. Prestakuntza ere indartu egin da *Jabetuz* programaren bidez. Egitasmo hori indarkeria matxistako biktimei erantzuna ematen lan egiten duten esparru eta sistema guztietako profesionalei prestakuntza espezializatua eskaintzera bideratuta dago.

Bereziki esanguratsua da biktimei arreta emateko erakundeen arteko koordinazioak izandako aurrerapena. Legea onartu aurretik, 2001ean, Euskadi baitan eta handik kanpo aitzindaria izan zen beste ekimen bat sinatu zuten: "Etxeko tratatu txar eta sexu-erasoen biktimei diren emakumeei eskaintzen zaien laguntza hobetzeko Erakundeen arteko I. Akordioa". Bertan ezarritako jarraibideek "Etxeko tratatu txarren eta sexu-indarkeriaren biktimei izan diren emakumeentzako arreta hobetzeko Erakundeen Arteko II. Hitzarmenaren" oinarriak finkatu zituzten 2009an, eta lurralde osoan zabaldu ziren tokiko protokolo guztientzako ezinbesteko erreferentzia eta inspirazio-iturri ere izan ziren. Berriki, 2023ko urtarrilean, "EAEko emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimeentzako arreta koordinatzeko Erakundeen Arteko III. Hitzarmena" sinatu dute, eta azken urteotako arau-aldaketetara eta aldaketa sozial eta politikoetara egokitu da.

• EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTA

Zer diote agindu berriek?

Euskadiko legearen azken moldaketaren aldaketarik esanguratsuenak indarkeriarekin lotuta daude. Berdintasun-politikak garatzeko eta indarkeriaren arloan jarduteko baliabide ekonomikoak, giza baliabideak eta baliabide teknikoak indartzea planteatzen du.

2022tik, indarkeria matxistaren adierazpen guztietako biktimetako arreta-sistema zabaldu egin da (genitalen mutilazioaren eta salerosketaren biktimak gehitu dira, esaterako). Gainera, biktimei laguntzen dieten pertsonen aurkako indarkeria ere indarkeria matxistatzat hartzen da, bai eta hurbileko inguruneari edo ingurune afektiboari eragindakoa ere, batez ere seme-alaben edo beste senide batzuen aurkako indarkeria, emakumea samintzeko xedearekin.

Gainera, honako hauetan jartzen du arreta:

- Babes handiagoa ematen die hurrei eta nerabeei, beren beharretara egokitutako arreta-zerbitzuekin. Indarkeria matxistak hildako emakumeen seme-alaba umezurtzentzat laguntza espezifikoak sortzea aurreikusten du.
- Berariaz jasotzen du interseksionalitatea, esku-hartze osorako ikuspegi inspiratzaile gisa, eta biktima guztientzako arreta osoa bermatzeko erantzun instituzionala egokitze beharra ezartzen du, zaurgarritasun handiagoan dauden pertsonak atzean utzi gabe.
- Emakumeen arreta osoa eraginkorra sustatzea du, prozedura judizialean sartuta egon ala ez.
- Poliziak babesteko neurriak ezartzea aurreikustea, baita biktimak salaketarik ez egitea erabakitzen duen kasuetan ere, bai eta esparru judizialean biktimei laguntza espezializatua emateko zerbitzua ere.
- Gizarte osoari eta batez ere gizonei eta mutikoei zuzendutako kanpainak eta programak egiten direla bermatzeko beharra ezartzen du, bai eta emakumeak ahalduntzeko informazio-kanpainak eta -programak egiteko beharra ere.
- Biktimek jasandako kalteak erreparatzeko eskubidea jasotzen du. Lehen aldiz, judizialki ezarritako indemnizazioak ordaintzen ez diren kasuetarako Eusko Jaurlaritzaren laguntza edo neurri ekonomikoak aurreikusten ditu.

Gainera, sistema hobetzeko beste era bateko neurriak ere jasotzen ditu:

- Derrigorrezko prestakuntza berdintasun arloan indarkeria matxistaren aurrean erantzuna emateaz arduratzen diren Euskadiko botere publikoetako langile guztientzat. Horrekin batera, trukerako espazioak sektore desberdinetako profesionalentzat, ikaskuntza komuna eta esku-hartzearen ikuspegi partekatua bultzatzeko.
- Espedienteak modu integratuan kudeatzea eta indarkeria matxistarekin lotutako kasuei buruzko informazio partekatua emateko sistema elektroniko bat ezartzea.
- Biztanle guztien prospekzio-inkestak eta aldizkako ebaluazioak, arazoaren larritasuna eta baliabideen eskuragarritasuna, irisgarritasuna eta kalitatea ezagutzeko.
- Sistemetako profesionalentzako detekzio-protokolo eguneratuak, indarkeria-kasuak detektatzeko eta behar bezala bideratzeko modu proaktibo eta koordinatuan jardun dezaten.

Nori zuzenduta daude batez ere?

Emakunde.

EAEko hiru administrazio mailetan berdintasuna, hezkuntza, etxebizitza, osasuna, segurtasuna, enplegua, justizia eta gizarte-politikak dituzten sailak.

• **BERDINTASUN PRINTZPIOAREN ETA SEXU ARRAZOIAREKIN LOTUTAKO DISKRIMINAZIORIK EZAREN DEFENTSA**

Legeari dagokionez, zer da azpimarratu beharrekoa? Zergatik?

Emakunderi dagokio herritarrek defendatzea sexuagatiko diskriminazio-egoeretan, eta Euskadin emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren printzipioa betetzea sustatzea.

Zer lortu da?

Zerbitzuak urtero aurkezten dio txostena Eusko Legebiltzarrari garapenaren berri emateko.

2015etik gaur egun arte, berehalako 1.722 aholkularitza eskaini ditu.²⁰

Zer diote agindu berriek?

Legearen azken aldaketaren ostean, 2015eko aldaketaren ondorioz zehaztutako funtzioak eta ezaugarriak mantendu dira.

Nori zuzenduta daude batez ere?

Emakunde.



3. OIN OHARREN ETA DATU ITURRIEN ZERRENDA



- [1] EMAKUNDE. 2020ko EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen ebaluazioa.
- [2] Emakunderen aurrekontua (7.326.000 €) eta berdintasuneko teknikarien 22 plaza aintzat hartuta kalkulatu da, eta unitateko 44.148 euroko kostua kalkulatu da.
- [3] EMAKUNDE. 2020ko EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen ebaluazioa.
[4] EMAKUNDE. 2020ko EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen ebaluazioa.
- [5] Euskadiko udaletako alkatzetako genero-txostena. 2019.
[6] EMAKUNDE. 2020ko EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen ebaluazioa.
[7] EMAKUNDE. 2020ko EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen ebaluazioa.
- [8] <https://www.euskadi.eus/genero-politikak-museo-eta-arte-zentroetan/web01-a2kultur/eu/>
[9] EMAKUNDE. EAEko herrietako jaietan emakumeen parte-hartzea sustatzeko estrategiak.
https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/eu_emakunde/adjuntos/txostena_46_emakumeen_parte_hartzea_eae_jaiak.pdf
[10] <https://www.emakunde.euskadi.eus/publizitatea-komunikazioa/webema01-contentproyekt/eu/>
- [11] EUSTAT. 2019ko Generoaren Berdintasun Indizea.
- [12] EUSTAT. Etxeko lanari buruzko kontu satelitea, 2018.
[13] INE. Soldaten egiturari buruzko inkesta, 2019.
- [14] EUSTAT. Etxeko lanari buruzko kontu satelitea, 2018.
[15] ENPLEGU ETA GIZARTE SEGURANTZAREN MINISTERIOKO ESTATISTIKA. 2019ko Estatistiken Urtekariaren aurrerapena.
[16] EMAKUNDE. 2020ko EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen ebaluazioa.
- [17] ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKA SAILA. Txirotasunaren eta Gizarte Gaien Inkesta, 2020.
[18] LANBIDE. 2021ean Diru-Sarrerak Bermatzeko Errenta jaso duten pertsonak, lurralde historikoaren arabera.
- [19] EMAKUNDE. EAEko emakumeen aurkako indarkeriaren intzidentziari buruzko datuak - 2020ko datuak.
- [20] EMAKUNDE. 2020ko EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen ebaluazioa.



Herri Ituna
berdintasunaren eta
emakumeen aurkako
indarkeriarik gabeko
bizitzaren alde.

Pacto de país por
la igualdad y
vidas libres de
violencia contra
las mujeres.