

TXOSTENA
IXUSTENA

40

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN

BERDINTASUNERA KO

4/2005 LEGEAREN

EBALUAZIO KUANTITATIBOA

2015



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

**EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERA KO 4/2005 LEGEAREN
EBALUAZIO KUANTITATIBOA**

2015

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

Gasteiz 2017

IZENBURUA:	“EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legearen ebaluazio kuantitatiboa. 2015”
EDITOREA ETA EGILEA:	EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakunde. Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz
LANTALDEA:	Helena Ortiz de Lejarazu, Maider Domínguez Red Kuorum
MAKETAZIOA ETA JARRAIPENA:	ARRIN. Comunicación y Diseño
DISEINU GRAFIKOA:	Ana Badiola, Isabel Madinabeitia eta Ana Rincón
DATA:	2017ko abendua
DESKRIBATZAILEAK:	Berdintasunerako politikak, autonomia erkidegoetako araudia, emakumeentzako erakundeak, generoaren araberako ikuspegia, herri administrazioa, ekintza planen ebaluazioa, politika arloko parte-hartzea, gizarteko partaidetza
ALE KOPURUA:	500
INPRIMATZAILEA:	Sacal
ISBN (lan osoa):	84-89630-50-X 978-84-89630-50-5
ISBN (2. tomoa):	84-89630-52-6 978-84-89630-52-9
L.G.:	VI 1017-2017

AURKIBIDEA

AURKEZPENA	9
1. SARRERA	13
2. METODOLOGIA	17
2.1. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako legearen deskribapen laburra	19
2.2. Ebaluazio-mota	19
2.3. Ebaluazioaren helburuak	20
2.4. Informazio iturriak eta datuak biltzeko teknikak	20
2.5. Ebaluazioaren diseinua eta datuen azterketa	22
3. LORTUTAKO EMAITZAK: I.TITULUAN ERAKUNDE ANTOLAKETA ETA EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN ARTEKO KOORDINAZIOA ...	25
3.1. Berdintasunerako erakundeak (erakundeak, organoak edota berdintasunerako unitate administratiboak)	27
3.1.1. Egoera toki administrazioan	27
3.1.2. Egoera foru administrazioan	32
3.1.3. Egoera administrazio orokorrean	34
3.2. Koordinazio organoak	37
3.2.1. Erakundearteko koordinazioa	37
3.2.2. Sailarteko koordinazioa	41
4. II.TITULUAN LORTUTAKO EMAITZAK: EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN ETA AGINTEEN JARDUKETAN GENERO-IKUSPEGIA INTEGRATZEKO NEURRIAK TITULUAN LORTUTAKO EMAITZAK	43
4.1. Plangintza	45
4.1.1. Administrazio orokorra	45
4.1.2. Foru administrazioa eta toki administrazioa	45
4.2. Estatistikak eta azterlanak	47
4.3. Gaikuntza	50
4.3.1. Prestakuntza-planak egin eta gauzatzea	50
4.3.2. EAEko administrazioetan egindako prestakuntza- prozesuak	51
4.3.3. Berdintasunaren arloko gai-zerrendak enplegu publikora sartzeko hautaketa-prozesuetan	53
4.3.4. Berdintasuneko teknikarien gaitasun zehatza	55
4.4. Administrazioaren araudian eta jardueran berdintasuna sustatzeko neurriak	55
4.4.1. Generoaren arabera eraginaren aurreko ebaluazioa	56
4.4.2. Hizkera ez sexistaren erabilera	62
4.4.3. Diru-laguntzak eta kontratazioak	65
4.4.4. Enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautaketa-prozesuak	74

5. III. TITULUAN LORTUTAKO EMAITZAK: HAINBAT JARDUERA ARLOTAN BERDINTASUNA SUSTATZEKO NEURRIAK	79
5.1. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako EAEko IV. Planaren ebaluazio globaletik ateratarako emaitza nagusiak. IX. Legegintzaldiko gidalerroak	81
5.1.1. Ezaugarri orokorrak	82
5.1.2. Esku-hartzeen helburu politikoak	83
5.1.3. Landutako gaiak	84
5.1.4. Esku-hartzemota	85
5.1.5. Onuradunak	85
5.2. Berdintasunerako legearen III. Tituluko zenbait kapitulutan jasotako artikulua batzuei lotuta aurkitutako emaitzak	87
5.2.1. I. Kapituluak. Partaidetza soziopolitikoak	87
5.2.2. II. Kapituluak, kultura eta komunikabideak	95
5.2.3. III. Kapituluak, hezkuntza	97
5.2.4. IV. Kapituluak, lana	98
5.2.5. V. Kapituluak, beste gizarte eskubide oinarritzko batzuk	102
5.2.6. VII. Kapituluak, emakumeen aurkako indarkeria	102
5.2.7. VIII. Kapituluak, berdintasunaren eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren printzipioa defendatzeko bulegoa	113
5.3. Azken xedapenetatik laugarren eta bosgarrenean lortutako emaitzak	117
5.3.1. Emakumeen eta gizonen presentzia hautagai-zerrendetan	117
5.3.2. Emakumeen eta gizonen presentzia Eusko Legebiltzarrean eta Batzar Nagusietan	120
6. LABURPENA ETA ONDORIOAK	123
6.1. Berdintasunerako erakundeak hiru euskal administrazioetan: administrazio orokorrean, foru administrazioan eta tokikoan	126
6.2. Koordinazio-organismoak	127
6.3. Plangintza	128
6.4. Estatistikak eta azterlanak	128
6.5. Langileen trebakuntza	129
6.6. Genero-eraginaren ebaluazioa	130
6.7. Hizkera ez-sexista erabiltzea	131
6.8. Diru-laguntzak eta kontratazioak	131
6.9. Enplegu publikora sartzeko hautaketa-prozesuak	132
6.10. Sariak emateko epaimahaiak	132
6.11. Zenbait jardura arlotan berdintasuna sustatzeko neurriak	133
6.12. Emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua erakunde publikoetako zuzendaritza organoetan eta kide anitzeko organoetan	133
6.13. Emakumeek eta elkarteek modu eraginkorrean parte hartzeko atxikimendu askeko bidea eskainiko duen erakundea	134
6.14. Komunikabideen eta publizitate euskarrien bitartez igortzen den publizitatea aztertzeaz eta horren inguruko aholkuak emateaz arduratzen den organoa	135

6.15. Hezkuntza	136
6.16. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak enpresetan.	136
6.17. Lankidetzak erakundeak.	137
6.18. Jazarpen sexista.	137
6.19. Oinarrizko beste gizarte-eskubide batzuk.	137
6.20. Berdintasunaren eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren printzipioa defendatzeko zerbitzua.	137
6.21. Emakumeen aurkako indarkeria	138
6.22. Emakumeen eta gizonen presentzia hautagai-zerrendetan	138
6.23. Ondorioa	138
ERANSKINAK	141
1.E. Berdintasun egituren sorrera eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko planak edota programak egitea eta abian jartzea balioztatzeko galdetegia.	143
2.E. Erregistro-fitxak EAEko aldizkari ofizialetatik eta hiru lurralde historikoetako aldizkarietatik ateratako informazioa husteko.	148
—Administrazio publikoetako langileak gizon eta emakumeen arteko berdintasunean ongi gaituak ba ote dauden ebaluatzeko fitxa	148
—20.4, a) eta b) artikuluan zehaztutako baldintzak sartzeari buruzko ebaluazio fitxa	150
—Diru-laguntzetan eta kontratazioetan genero-ikuspegia nola txertatu den ebaluatzeko fitxa	152
—Hautaketa-epaimahaietan ordezkarien ordezkaritza bermatuko duen klausula txertatzearen inguruko ebaluazio-fitxa	155
—Dokumentuetan eta materialetan hizkuntzaren erabilera ez sexista ebaluatzeko fitxa	157
TAULEN AURKIBIDEA	159
GRAFIKOEN AURKIBIDEA	162



AURKEZPENA



Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea ebaluatzeko proiektua dugu eskuartean, legearen lehen xedapen gehigarriko aginduari erantzunez. Izan ere, xedapen horretan ezarrita dagoenez, legearen aplikazioko lehen hamar urteak igaro ondoren, Emakundeko Berdintasunerako Erakundearteko Batzordeari dagokio hura nola bete, garatu eta aplikatu den ebaluatzea.

Baterako argitalpen honetan, ebaluazio bat aurkezten dugu, lau txosten osagarrirekin osatuta dagoena: legearen ebaluazio generiko bi –ebaluazio kualitatiboa bata; kuantitatiboa, bestea– eta ebaluazio espezifiko bi.

Ebaluazioa kualitatiboa Euskadiko Demokraziari eta Herritarren Parte-hartzeari buruzko Liburu Zuriaren printzipioekin bat etorritz egin da, zeinak kultura partizipatiboa bultzatzen baitu, administrazioen eta herritarren arteko elkarlanean oinarrituta. Legea garatzearen eta ezartzearen ardura duten administrazio publikoek egindako balorazioen osagarri, legearen aplikazioaren eraginpean dauden pertsonen, kolektiboek eta erakunde publiko zein pribatuek egindakoak gehitu dira. Ildo espezifiko bat ere ezarri da EAEko emakume-elkarteekin eta elkarte feministekin lan egiteko, horiek agente giltzarriak baitira eremu horretan eta haien ikuspegi estrategikoa ezinbestekoa baita lege honen ebaluazioan. Prozesu hau garrantzerakoan laguntza-iturri ditugu DACIMA (Eusko Jaurlaritzako Herri Administrazio eta Justizia Saileko Herritarrak Hartzeko eta Administrazioa Berritzeko eta Hobetzeko Zuzendaritza), Innobasque, Aholku Batzordea, herritarrentzako komunikazio-kanalak –Irekian zabaldutakoak– eta Jaurlaritzaren Prospekzio Soziologikoen Kabineteak egindako Euskal Sozio-metroaren emaitzak.

Ebaluazio kuantitatiboaren bidez, segimendua egin da 2010etik 2015era bitartean legea zenbateraino bete den jakiteko, eta horri esker, jarraipena eman zaie urte horietan egindako ebaluazioei eta horietan lortutako datuekin konparatu ahal izan dira oraingoak. Ebaluazio espezifikoaren bidez, berriz, aztertu da batetik, EAEko administrazio publikoek berdintasunaren aldeko klausulak nola aplikatzen dituzten kontratuetan eta diru-laguntzetan, eta, bestetik, nola egin diren EAEko araudigintzan generoaren arabera eragina aldez aurretik ebaluatzeko prozesuak.

Ebaluazioek agerian utzi dute emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko EAEko Legea tresna erabilgarria eta eraginkorra dela eta oraindik ere esparru juridiko baliotsua dela, eta baduela aukerarik aurrera egiten eta berdintasun-politikak sendotzen jarraitzeko. Halaber erakutsi dute herritarrak oso sentsibilizatuta eta kontzientziazatuta daudela berdintasunarekin, eta espiritu kritikoa dutela desberdintasunarekiko. Horrek guztiorrek, beraz, konpromiso politikoa eskatzen du: berdintasuna herri-estrategiatzat hartzearen aldeko konpromisoa.



Izaskun Landaia Larizgoitia
EMAKUNDE - Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria

1

SARRERA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen azken xedapenetatik lehenengoan ezarritakoaren arabera, Emakunderi atxikiriko Erakundearteko Batzordeak legearen betetze, garapen eta aplikazioari buruzko jarraipena egin behar du, bost urtean behin.

Xedapen horri erantzuteko, Euskal Herriko Unibertsitateko Gizarte Psikologia eta Portaera Zientzien Metodologia Sailarekin hitzarmen bat sinatu zuen 2005. urtean, legearen jarraipena egiteko ebaluazio prozesua hasteko eta, beharrezkoa balitz, legearen berrikustea zuzentzeko nahikoa informazio edukitzeko.

Hitzarmen horren pean, hiru ebaluazio egitea erabaki zen: hasierako ebaluazioa 2005ean, tarteko ebaluazioa 2008an, eta amaierako ebaluazioa 2010ean.

Azken ebaluazio-prozesutik bost urte igaro direla, eta manu horri berari jarraikiz, betetze-maila ebaluatzeko beste txosten bat egiteko beharra sortu da.

Ebaluazio-prozesu horri ekiteko, orain arte garatutako egiturari eta ikuspegiari eustea proposatu da. Helburua konparazio-azterlana egitea eta ikuspegi diakronikoa izatea da, berdintasunerako legearen betetzeak nolako eboluzioa izan duen ikusteko. Horregatik, datuak biltzeko, aurreko ebaluazioetan erabili denaren antzeko metodologia hartu da oinarri. Dena dela, horrez gain kontuan hartu da orokorrean berdintasunerako politiken ebaluazioak eta bereziki Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planen ebaluazioak izan duten garapena ere, bai datuak biltzeko tresna eta baliabideei, bai parte hartzen duten erakunde, entitate eta organismoen eboluzioari dagokienez.

Dokumentuak sei zati ditu:

1. **EBALUAZIO GAI DEN OBJEKTUAREN AZALPENA:** ebaluatu den objektuari buruzko informazioa biltzen du, 4/2005 Legearen egituraren eta edukien deskribapen orokorra eginda.
2. **EBALUAZIOAREN METODOLOGIA:** ondokoak zehazten ditu: zer alderdi ebaluatu den, zer ebaluazio mota egin den, ebaluazioaren helburuak zein diren, zer informazio iturri erabili diren, datuak biltzeko zer teknika erabili diren, ebaluazioaren diseinua nolakoa den eta zer datu azterketa egin den.
3. **I. TITULUAN LORTUTAKO EMAITZAK:** emaitzak azaltzen ditu hiru euskal administrazioetako berdintasunerako erakundeei eta koordinaziorako organoei (erakunde artekoa, sailartekoa eta erakunde barrukoa) dagokienez.
4. **II. TITULUAN LORTUTAKO EMAITZAK:** administrazioaren jardueran genero ikuspegia kontuan hartzeko aurrebaldintzat eta baldintza onuragarritzat jotzen diren neurri batzuk hartzen ditu ardatz:
 - Plangintza (EAEko hiru administrazioetako emakume eta gizonen berdintasunerako planak).
 - Estatistikak eta ikerketak.
 - Administrazioko langileen trebakuntza.
 - Administrazioko arautegian eta jardueran berdintasuna sustatzeko neurriak (generoaren arabera eraginaren alde aurreko ebaluazioa).
 - Hizkera ez-sexistaren erabilera.
 - Diru-laguntza eta kontratazio deialdietan genero-ikuspegia sartzea.

- Administrazio publikoan emakumeen eta gizonen ordezkartzari buruzko klausulak, lanpostu publikoa lortzeko, betetzeko eta mailaz igotzeko aukeraketa-prozesuen barruan.
 - Emakumeen eta gizonen ordezkartza parekatua saria emateko epaimahaietan, edota, Administrazioak funts kulturalak edota artistikoak eskuratzeko epaimahaietan.
5. III. TITULUAN ETA AZKEN XEDAPENETATIK LAUGARREN ETA BOSGARRENEAN LORTUTAKO EMAITZAK: Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren Ebaluaziotik eratorritako emaitza nagusien informazioa dakar, kontuan hartuta Berdintasunerako Legearen III. tituluan bildutako artikuluko gehienekin zerikusia dutela; halaber, Legearen III. tituluko hainbat kapitulutan bildutako artikuluko batzuei dagokienez lortutako emaitzen informazioa ere dakar:
- Partaidetza soziopolitikoak (emakumeen eta gizonen presentzia orekatua; modu askean parte hartzeko bidea).
 - Kultura eta komunikabideak (publizitatea kontrolatzeko organoa).
 - Hezkuntza (Unibertsitate Irakaskuntza eta Unibertsitatez kanpokoa).
 - Lana (jazarpen moralak eta sexu jazarpena; lankidetzak-erakundeak eta aholkularitza-enpresa homologatuak; enpresetako berdintasunerako planak edo programak).
 - Oinarrizko beste gizarte-eskubide batzuk.
 - Sektore pribatuan berdintasunaren eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren printzipioa defendatzeko bulegoa.
 - Emakumeen aurkako indarkeria.
 - Halaber, azken xedapenetatik laugarren eta bosgarrenean Eusko Legebiltzarrerako eta Batzar Nagusietarako hautagai-zerrendei buruzko informazioa ematen du.
6. ONDORIOAK: Eusko Legebiltzarrak legea onartu zuenetik hamar urtera zer neurritan aplikatu den ezagutzeko aukera ematen duten Legearen hainbat atalekin zerikusia duten emaitzak azalduko ditugu.

2

METODOLOGIA

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO
LEGEAREN
DESKRIBAPEN
LABURRA**

2.1

Legearen testuak, zioen adierazpenaz gain, ondoko ezaugarriak dituzten atariko titulua eta lau titulu dauzka:

Atariko titulua (1.-3. artikulua): xedea, aplikazio-eremua eta zortzi printzipio orokorrak definitzen ditu. Azken horien artean daude gaur egun, nazioartean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko egokientzat jotzen diren bi printzipio edota estrategia osagarriak: genero-ikuspegia integratzea eta ekintza positiboa. Legeak bi estrategiak modu eraginkorrean aplikatzeko oinarriak ezarri nahi dituela adierazten da; aplikazio eremua ezartzen da; eta, Euskal Herriko zein kanpoko beste erakunde eta entitate batzuekin lankidetzat eta talde-lana sustatzeko beharra planteatzen da.

Lehenengo titulua (4.-14. artikulua): hiru administrazio mailetako bakoitzari emakumeen eta gizonen berdintasunerako alorrean dagozkion eskumen eta funtzioak zehazten ditu, eta koordinaziorako oinarritzko erakunde-antolaketa eta mekanismoak ezartzen ditu; horrez gain, legean agertzen diren neurriak finantzatzeko irizpideak eta finantzazio lankidetzarako formula posibleak arautzen ditu.

Bigarren titulua (15.-22. artikulua): genero-ikuspegia Euskal Autonomia Erkidegoko botere eta administrazio publikoen jarduketan integratzeko neurri sorta bat arautzen du; Europako Kontseiluak neurri horiek administrazioen jardueran genero-ikuspegia kontuan hartzeko beharrezko aurrebaldintzat edo baldintza onuragarritzat jo zituen, Generoaren Mains-treaminga txostenean (1998).

Hirugarren titulua (23.-62. artikulua): ondoko jarduera-eremuetan emakumeen eta gizonen berdintasun benetakoa eta eraginkorra sustatzeko neurriak arautzen ditu: partaide-tza soziopolitikoa; kultura eta komunikabideak; hezkuntza; lana; beste gizarte eskubide oinarritzko batzuk; bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea; eta, emakumeen aurkako indarkeria.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeko Legea aldatzeko otsailaren 16ko 3/2012 Legearen arabera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea sortzeari buruzko Laugarren titulua (63.-75. artikulua) kentzen da, eta III. tituluko VIII. kapitulu bihurtzen da.

Bosgarren titulua (76.-83. artikulua): emakumeen eta gizonen berdintasunerako arloan, arau-hausteen eta zehapenen koadroa ezartzen du.

Azkenik, Legeak hiru azken xedapen, xedapen iragankor bat, xedapen indargabetzaile bat eta 13 azken xedapen dakartza.

EBALUAZIO-MOTA

2.2

Legeak berak dioena kontuan izanda, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen inplementazioari buruz informazioa biltzeko teknika kualitatiboetan oinarritutako ebaluazioa egitea proposatu da.

Aurreko ebaluazioen planteamendua Alvirak (1991) ezarritako oinarri jarraitzen die. Bada, bide horri jarraituz, mota horretako ebaluazioak zera dakar:

- Programa benetan osatzen eta zehazten duten ezaugarrien eta jardueren zerrenda egitea (kasu honetan, Legearen artikulua).
- Datu-bilketarako hainbat teknikan oinarrituta, aurreko puntuan egindako deskribapena bermatzen duten datu enpirikoak biltzea.
- Programaren benetako garapena (aplikatu diren lege horretako neurriak) lege-dokumentuetan eta -markoetan hasieran aurreikusitakoarekin (legearen testua) alderatzea.

EBALUAZIOAREN HELBURUAK

2.3

Ebaluazioaren helburu nagusia jarraipena egitea izan da, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea 2010eko bigarren hiruhilekoaren eta 2015eko bigarren hiruhilekoaren artean bete, garatu eta aplikatu ote den ikusteko. Hala, Legea zer neurritaraino betetzen den ikusi ahal izan da, aplikazioan sortu diren zailtasunak zehaztu dira, eta erabakiak hartzeko garaian ekarpenak egin dira.

Hauek izan dira helburu zehatzak:

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen datu bilketako tresnen berrikuspen metodologikoa egitea eta VI. Berdintasun Plana ebaluatzeko datu bilketako tresnekin konparazio-azterlana egitea.
- Legea bost urte hauetan nola aplikatu den jakitea eta deskribatzea.
- Legearen aplikazioak aurreko bosturtekoarekin alderatuta izan duen bilakaera deskribatzea eta aztertzea.
- Aplikatu denaren eta aplikatu nahi zenaren arteko desberdintasunak aztertzea.
- Legea aplikatzeko eta aplikatzerakoan sor daitezkeen zailtasunak aztertzea eta deskribatzea.

INFORMAZIO ITURRIAK ETA DATUAK BILTZEKO TEKNIKAK

2.4

Aurreko ebaluazioekin alderatuta konparagarritasunari eusteko, datuak biltzeko teknika berberak erabili dira: elkarriketa egituratua; agiri azterketa (aldizkari ofizialak eta webguneak); ad hoc galdetegi hiru lurralde historietako udalen sailtako teknikarientzat eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planaren Ebaluazioko datu-basea, Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko zifrak - 2015 txostena eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak eskatutako ikerketak aztertzea.

Azken bi tresna horien erabilerari dagokionez, hala ere, prozedura eta tresna metodologikoetan aldaketa batzuk egin dira, VI. Berdintasun Planaren ebaluazio-prozesuetan aurreko edizioekin alderatuta egon diren aldaketak nahiz EAEko udalek ebaluazioan parte hartzeko izan dituzten joerak kontuan hartzeko.

Datu-baseen berrikuspena: Berdintasun Planaren ebaluazioei dagokien datu-basearen berrikuspena egin da, honako hauei buruzko informazioa ateratzeko: Euskal Administrazio Publikoko teknikariei eta politikariei zuzendutako trebakuntza ekintzei buruzkoa; estatistika eta azterlanei buruzkoa, eta sexuen arabera bereizitako datuak erabili dituzten ikerketei buruzkoa, ebaluazio honen aurreko edizioetan egin den bezalaxe. Edizio honetan datu-basearen berrikuspena erabili da informazio hau ere biltzeko: erakundeko berdintasunerako egitura; berdintasunerako politikak bultzatzeko eta gauzatzeko dauden giza baliabideak; berdintasunerako planaren ezaugarriak (orokorra eta/edo sektoriala); koordinazio mekanismoak; eta, ebaluazioan parte hartu duten erakunde eta udalek herritarren partaidetzarako dituzten mekanismoak. Bigarren mailako iturrien berrikuspena erabili da era berean informazioa emateko, Legearen III. tituluan eta Azken Xedapenetatik Laugarren eta Bosgarrenean bildutako artikulua betetzen diren jakite aldera.

Ad hoc galdetegia telefono bidez: Galdetegi horrek, 25 galderatan, hainbat gairi buruzko informazioa biltzen du: erakundeko berdintasunerako egitura; berdintasunerako politikak bultzatzeko eta gauzatzeko dauden giza baliabideak; berdintasunerako planaren ezaugarriak (orokorra eta/edo sektoriala); koordinazio mekanismoak; eta, herritarrek parte hartzeko mekanismoak (ikus 1.E eranskina).

Aurreko ebaluazioetan, ebaluazioa egiterakoan berdintasunerako plana indarrean zuten udalei egin zitzaizen galdetegia, Emakundek duen informazioaren arabera. Hala ere, planari buruzko txostenak egiteko Udalek Emakunderi egiten dizkieten bidalketetatik dator informazio hori, eta gerta daiteke bidalitako planak gerora ez onestea edo plan batzuk ez bidaltzea txostena egiteko.

Ebaluazio honetan asmoa udalerrri guztien informazioa jasotzea izan da; horregatik, Ebaluazioaren bitartez EAEko Udal bati edo besteri buruzko informazioa eskura ez bazegoen, Berdintasunerako Planaren ebaluazioa osatzeko Udal horri bidali zaio galdetegia.

Zehazki, VI. Berdintasun Planaren ebaluazioan 70 Udalek parte hartu dute, Gobernantzari buruzko atalean. Galdetegia gainerako 181 udalerriei inplementatu zaie; udal horietatik 138k banaka erantzun dute eta 43k udalerrien taldeko –eskualde, kuadrilla, mankomunitate edo antzeko talde bateko– arduradunaren bitartez.

Agirien berrikuspena (aldizkari ofizialak eta webguneak):

2015ko apirilaren 1etik ekainaren 30era bitartean argitaratutako aldizkari ofizialak berrikusi ditugu. Guztira, 223 aldizkari: EAEko 63 (%28,25); Arabako Lurralde Historikoko 36 (%16,14); Bizkaiko Lurralde Historikoko 62 (%27,8) eta Gipuzkoako Lurralde Historikoko 62 (%27,8). Berrikuste honen bidez, Berdintasunerako Legean jasotako ondorengo neurriei buruzko informazioa bildu dugu, behean aipatuko ditugun dokumentu eta/edo testuetan:

- Erakunde publikoen dokumentuetan eta materialetan idatzizko hizkera ez-sexistaren erabilera (aldizkari ofizialetako testu) (k=302).
- Enplegu publikora sartzeko hautaketa-prozesuak; horietan honako hauek aztertu dira: berdintasun arloko langile espezifikoaren gaitasuna, eta enplegu publikora sartzeko prozesuetako gaitegiekin berdintasun-printzipioari dagozkion edukiak sartzea (k=80).

- Enplegu publikora sartzeko hautaketa-prozesuak, berdinketa hausteko klausulari eta enplegu publikora sartzeko, lanpostua betetzeko eta mailaz igotzeko prozesuetako hautespen-epaimahaietan ordezkariak orekatua izateari dagokienez (k=80).
- Administrazio publikoek egiten dituzten kontratazioetan eta ematen dituzten diru-laguntzetan genero-ikuspegia integratzea (k=438).
- Emakumeen eta gizonen ordezkariak parekatua Administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako sariak emateko epaimahaietan edota funts kulturalak edota artistikoak eskuratzeko epaimahaietan (k=20).

Alderdi horietako informazioa husteko 5 erregistro-fitxa erabili dira, 2010eko ebaluazioan erabilitako berberak. Fitxa batetik bestera, galdera kopurua aldatu egiten da. Lehenengo hirurek, aztergai den jarduera egiten ari den erakundea identifikatzeko balio dute; gainerako galderak, fitxa bakoitzari lotutako galdera espezifikoak dira, eta ebaluatzen ari garen neurriaren alderdi jakin batzuei buruzkoak dira.

Halaber, 12 webgune aztertu ditugu. Horiek aukeratzeko irizpidea hauxe izan da: gertutasuna dela-eta, ustez herritarrek gehien bisitatzen dituztenak izatea eta, beraz, gizartean eragin handiena izan dezaketenak.

Aztertu beharreko xedapenak zehazteko, prozedura honi jarraitu zaio:

- Aldizkari guztietako xedapenen lehenengo berrikuspena egitea, tituluaren arabera ebaluatu ahal direnak zehazteko.
- Xedapenen bigarren berrikuspena; xedapenen eduki osoak berrikusten dira, edukiek erregistro-fitxak aplikatzeko irizpideak betetzen zituztela ziurtatzeko.
- Hirugarren berrikuspena, prozeduren bikoiztasunak saihesteko; hau da, hautaketa-prozesu, kontratu edo diru-laguntza edo epaimahai berberari eragiten dioten xedapenak, aurreko xedapenen edukia moldatzen duten aldaketa edo xedapenak egiten direnean, horren ondorioz baliteke-eta gauzak aldatzea berdintasunerako legea beteazari dagokionez.

EBALUAZIOAREN DISEINUA ETA DATUEN AZTERKETA

2.5

Berdintasunerako Legearen inplementazio maila ebaluatzeko, lau neurketa egin ditugu legearen indarraldiko lehen hamar urteotan:

- Lehenengo neurketa: 2005eko bigarren hiruhilekoa (Legea onartu zen garaia).
- Bigarren neurketa: 2008ko bigarren hiruhilekoa.
- Hirugarren neurketa: 2010eko bigarren hiruhilekoa.
- Laugarren neurketa: 2015eko bigarren hiruhilekoa.

Txosten honetan, hiru neurketetan lortutako emaitzak bildu ditugu. Horri esker, hamar urteotan Legearen aplikazioan izandako aldaketak ikus daitezke, eta 2015. urtean zein puntutan dagoen jakin dezakegu. Izan ere, azken xedapenetatik lehenengoaren arabera,

2010ean, Erakundearteko Batzordeak txostena egin beharko du, Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Legearen betetze, garatze eta aplikatze mailaren berri emateko; alegia, Legearen inplementazio-maila zein izan den adierazteko. Gerora, txosten hori Eusko Legebiltzarrari igorri beharko zaio.

Hainbat teknikaren bidez bildutako datu gehienak estatistikak erabiliz azter daitezke, eta hori dela eta, Excel programaren datu-baseetara irauli dira. Ebaluazio honen helburuak egindako azterketak deskribatzaileak izatea justifikatzen du (maiztasunak, ehunekoak eta batezbestekoak).

3

LORTUTAKO EMAITZAK: I. TITULUAN ERAKUNDE ANTOLAKETA ETA EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN ARTEKO KOORDINAZIOA

Legearen I. tituluko II. eta III. kapituluetan agertzen diren ondorengo alderdiei lotutako emaitzak bildu ditugu:

- Berdintasunerako erakundeak (berdintasun erakunde, organo edo unitate administratiboak) eta finantzazioa (esleitutako aurrekontua).
- Koordinaziorako organoak (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordea eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordea).

BERDINTASUNERAKO ERAKUNDEAK -ERAKUNDEAK, ORGANOAK EDOTA BERDINTASUNERAKO UNITATE ADMINISTRATIBOAK-

3.1

Atal honetan, ebaluazioa egin dugun garaian EAEko hiru lurraldeetako udaletan, foru aldundietan eta Eusko Jaurlaritzako sailetan presente dauden berdintasunerako erakundeei buruzko (berdintasunerako erakunde, organo edo unitate administratiboak) informazioa bildu dugu.

EGOERATOKI ADMINISTRAZIOAN

3.1.1

II. kapituluko 1. ataleko 10. artikulua: "Foru- eta toki-administrazioek, bakoitzak bere burua antolatzeke dituen eskumenen eremuan, beren egiturak egokitu behar dituzte, halako moduz non administrazio bakoitzak emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak bultzatu, programatu, ebaluatu eta horiei buruzko aholkuak ematen jardungo duen erakunde, organo edo administrazio-unitate bat izango baitu, gutxienez, dagokion jarduera-eremuan."

Manu hori betetzen den aztertzeko, VI. Berdintasun Planaren 2014ko ebaluazioaren bitartez betetako galdetegiak datuak jaso ditugu, prozesu honetan banaka parte hartu duten 70 udalerrien datuak, eta datu horiek osatzeko, gainerako 181 udalei bidalitako ad hoc galdetegiak bitartez lortutako informazioa jaso dugu.

Informazio horren arabera, 2014an berdintasunaren ezarpenean aritzeko pertsona bat 50 udaletan eta 8 mankomunitate, eskualde edo kuadrillatan zegoen, dedikazio eskusiboan edo beste erantzukizun batzuekin partekaturik. Guztira, beraz, 4/2005 Legeak ezarritako manua betetzen duten 58 unitate administratibo detektatu dira, 2010ean baino lau gehiago.

Berdintasuna bultzatzeko langileak dituztela dioten udalerriak hauek dira: Abadiño, Amorebieta-Etxano, Amurrio, Aretxabaleta, Arrasate, Arrigorriaga, Azkoitia, Azpeitia, Balmaseda, Barakaldo, Basauri, Beasain, Berriz, Bilbo, Kanpezu, Deba, Donostia, Durango, Eibar, Burgelu, Elgoibar, Erandio, Ermua, Erreterria, Galdakao, Getxo, Hernani, Irun, Leioa, Lekeitio, Laudio, Mallabia, Mungia, Muskiz, Ondarroa, Oñati, Ordizia, Orduña, Orozko, Ortuella, Pasaia, Sestao, Tolosa, Usurbil, Urnieta, Gasteiz, Zaldibar, Zalla, Zarautz eta Zizurkil.

Berdintasuna bultzatzeko langileak dituztela dioten eskualde, mankomunitate, kuadrilla edo udalerri-taldeak, berriaz, honako hauek dira: Urola Garaia eskualdea, 4 udalerri kudeatzen dituena: Errioxako Kuadrilla, 15 udalerri biltzen dituena; Aiarako Kuadrilla, 3 udalerri biltzen dituena; Lautadako Kuadrilla, 7 biltzen dituena -gehi Burgelu, unitate propioa duena-, Arratiako Mankomunitatea¹, 8 udalerri kudeatzen dituena; Enkarterriko Mankomunitatea, 9 udalerri kudeatzen dituena; Txorierriko Mankomunitatea, 6 biltzen dituena; eta Uribe Kostako Mankomunitatea, 7 udalerri kudeatzen dituena. Guztira, modalitate horretan berdintasuneko politikak bultzatzeko langileren bat duten 59 udalerri daude.

Guztira, beraz, 109 udalerrik dituzte halako langileak; horrek esan nahi du 37 udalerri gehiago daudela, 2009an unitate propio edo taldekatua zuten 72 udalerriekin alderatuta². Igoera hori batik bat, langile konpartituak dituzten tamaina txikiko udalerrietan gertatu da, Arabako kuadrilletan hiru unitate berri sortu direlako; dena dela, udalerriek banaka dituzten unitate propioen kopuruak ere gora egin du, bi unitate gehiago baitira 2010ean detektatutakoak baino.

Langileek berdintasun politiketan duten dedikazio eskusiboari dagokionez, 48 unitate -udal- eta udalerri-taldeetako 6- egoera horretan daude, bai lanaldi osoan bai lanaldi partzialean. Beraz, eta egoera ekonomikoa gorabehera, unitateen %82k dio 2014an dedikazio eskusiboa zutela; beraz, %27ko gorakada egon da aurreko neurketan detektatutako egoerarekin alderatuta.

Unitate horietan 96 pertsonak egiten dute lan; horrek esan nahi du 7 pertsona gutxiago direla (%5 baino zertxobait gehiago) 2010ean berdintasun politiken bultzadan aritzen ziren langileekin alderatuta.

Jarraian, langile horien lan egoera aztertuko da, adierazle gisa erabilgarria delako aipatu diren unitate administratiboen finkapena norainokoa den jakiteko. Hamar pertsona horietatik bederatzi baino gehiago emakumeak direnez, aurreko urteetan bezala datuak sexuaren arabera ez bereiztea egokiagoa iruditu zaigu.

KONTRATU-HARREMANA

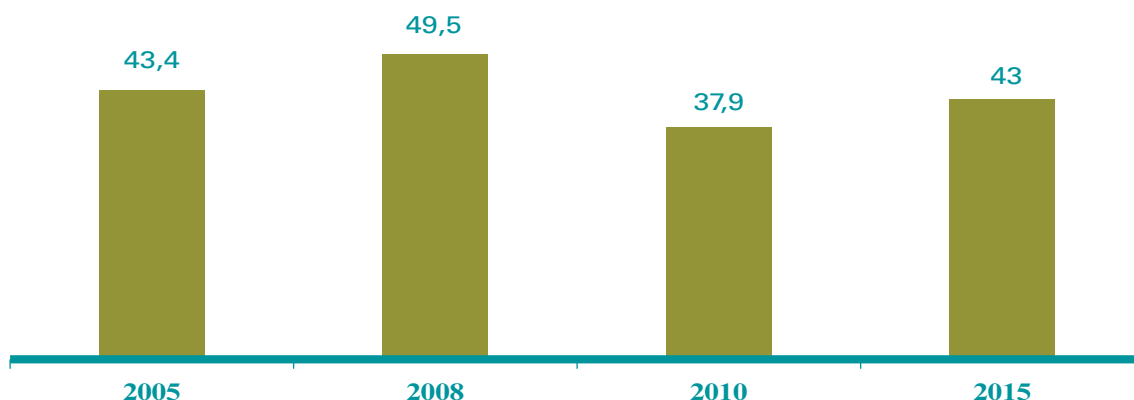
2010eko ebaluazio-ereduaren eta gaur egungoaren arteko aldeetako bat kontratu-harremana aztertzeko modua da. Lehen bereizi egiten ziren karrerako funtzionarioak, bitarteko funtzionarioak, kontratu finkodun langileak, aldi baterako kontratudun langileak, INEMekiko edo toki korporazioekiko hitzarmenen bidez kontratatutako langileak eta azpikontratutako langileak edo pertsona autonomo batekin kontratatutakoak; gaur egun, berriaz, gauzak sinplifikatu dira eta aldi baterako lan-kontratuak dituzten langileak eta funtzionarioak -horren barruan jasotzen dira bitarteko funtzionarioak- edo lan-kontratu finkoa duten langileak soilik bereizten dira.

Beste alde batetik, aldi baterako langileen artean galdu egin da administrazioaren zuzeneko kontratua duten langileen eta azpikontratutako langileen arteko bereizketa; bereizketa hori interesgarria zen, azken kontratazio horretan goranzko joera ikusten ari zelako; hain zuzen ere, modalitate horrek balorazio negatiboa jasotzen zuen, berdintasun politiken egonkortasunik eza eragina zuelako.

1 Arratiako Mankomunitateak benetan 9 udalerri biltzen ditu, baina Ubide ez da zenbatu, VI. Planaren Ebaluazioan eta galdetegian berdintasuna bultzatzeko langileak dituzten galdetu zaienean ezetz erantzun dutelako.

2 2010ean, 49 udalek zituzten berdintasunerako unitate propioa, eta 23 udalek, berriaz, 5 mankomunitatetan taldekatuta-

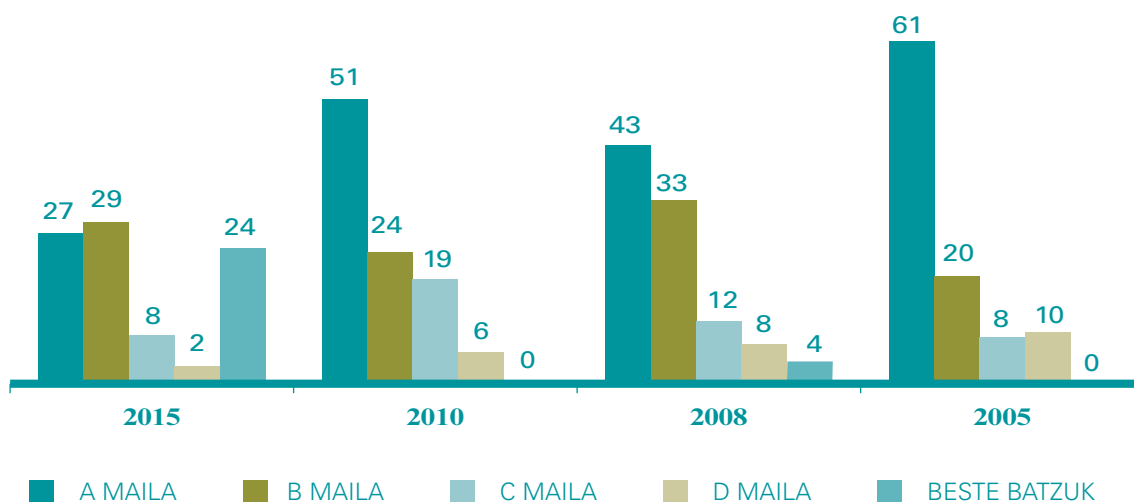
3.1. GRAFIKOA Aldi baterako lan-kontratua duten langileen %aren bilakaera



Nolanahi ere, ikusten denez, aldi baterako kontratuen ehunekoaren bilakaerak, kontratu horiek multzoan hartuta, gora egiten jarraitu du –%5 igo da 2005eko kopuruekin alderatuta–, eta datu hori esanguratsua da. Izan ere, berdintasunaren arloan lan egiten duten langileen egonkortasuna garrantzitsua da politiken iraupenerako eta kudeaketaren kalitaterako; eta garrantzitsua da, gainera, arlo horretan aritzen diren langile gehienak emakumeak direlako.

LANPOSTUAREN MAILA

3.2. GRAFIKOA Administrazioarekin kontratu-lotura duten tokiko berdintasun-unitateetako langileen lanpostuaren maila. 2005-2015. Ehunekoak. Oinarria 87 pertsona³



Berdintasun planen aurreko neurketetan erabilitako ebaluazio-galdetegiaren eta Berdintasunerako 4/2005 Legearen ebaluazio-galdetegia eguneratzeko ere erreferentzia gisa gaur egun erabiltzen denaren arteko beste diferentzietako bat hau da: aurreko edizioetan, mai-lari buruzko galderaren barruan administrazioarekiko kontratu-harremana zuten langileak soilik sartzzen ziren; ebaluazio-eredu berria ezarri zenetik, ordea, unitateak osatzen dituzten

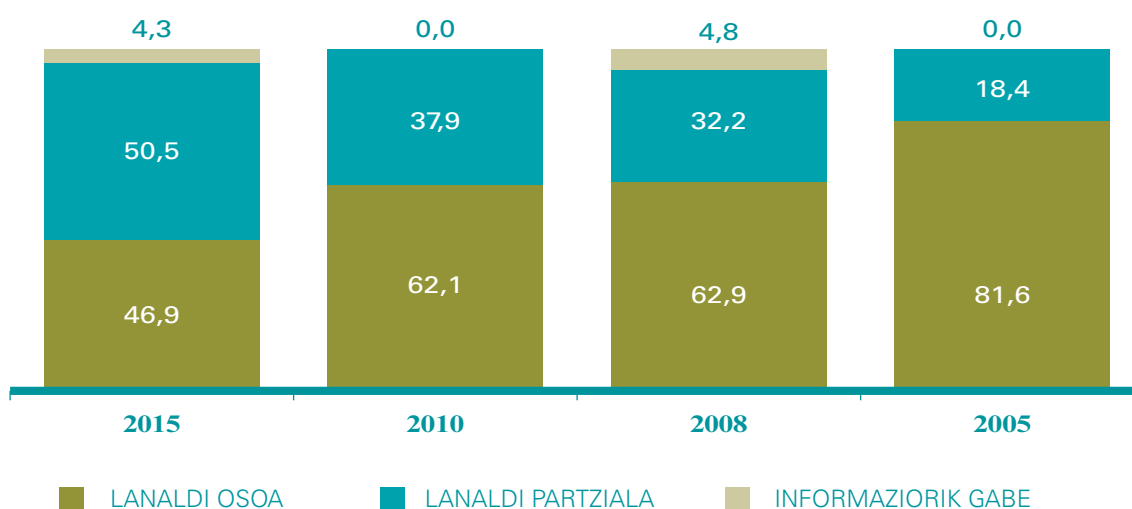
³ 9 udalek ez diote erantzun galdera horri.

pertsona guztiei buruz egiten dira galderak. Arrazoi horregatik, lehen inoiz ere agertzen ez zen (0-%4) "beste batzuk" itema orain kopuru osoaren laurdena da ia-ia; A mailan dauden pertsonen proportzio osoa, berriz, ia erdiraino jaitsi da.

Aitzitik, azterketaren oinarri gisa Administrazioaren mailetako batean dauden pertsonen kopuru osoa hartzen badugu -onartzen badugu Administrazioarekin kontratu-harremana dagoela-, ikusten dugunez langileen %41 A mailan dago, beste %44 B mailan, %13 C mailan eta %3 D mailan. Beraz, ikusten denez, maila gorenean presentziak behera egin du %10 eta 2008ko mailekin parekatzen da, baina beheko bi mailetan, C eta D mailetan, alegia, ere txikiagoa da presentzia (%6 eta %3 gutxiago, hurrenez hurren). Beraz, ikusi da tarteko B mailan dauden berdintasun arloko agenteen kopuruak gora egin duela.

LANALDI MOTA

3.3. GRAFIKOA Tokiko unitateetako langileen lanaldi mota: 2005-2015 epealdiko bilakaera. Ehunekoak



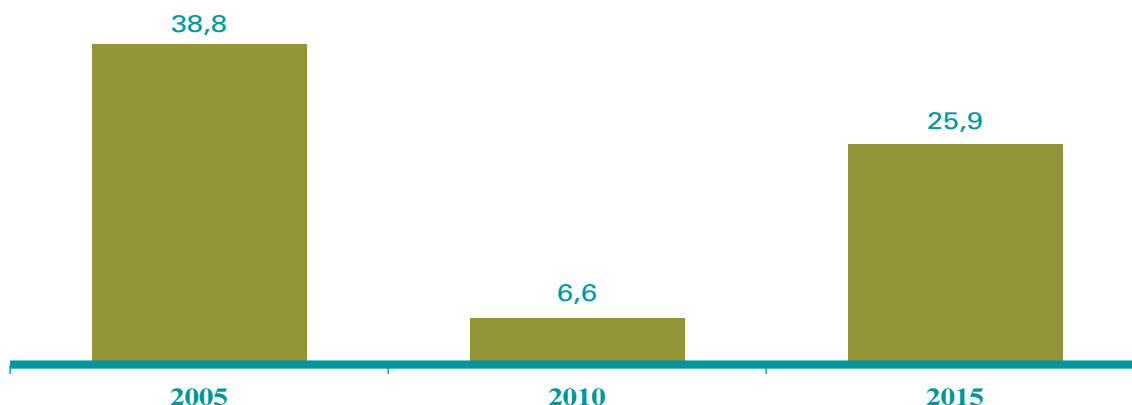
Lanaldi motari dagokionez, zera ikusten dugu: Berdintasunerako Legea onetsi zenetik gaur egunera arte, lanaldi osoan kontratatutako pertsonen proportzioaren etengabeko beherakada izan da joera.

2010etik gaur egunera arte, ikusten denez, kontratazio-modalitate hori duten pertsonen ehunekoak hamahiru ehuneko-puntu egin du behera. Horrek esan nahi du berdintasun politiken bultzadan lan egiten duten pertsonen erdia baino gehiago lanaldi partzialean aritzen dela orain arte lehenengo aldiz.

BERDINTASUN UNITATEETAN LAN EGITEN DUTEN LANGILEEN PRESTAKUNTZA ETA ESPERIENTZIA

Azkenik, eta berdintasunaren arloko prestakuntza espezifikoari dagokionez, ikusten denez gora egin du berdintasunaren bultzadan aritzen diren pertsonen artean 150 ordu baino gehiagoko prestakuntza espezifiko ikastaro bat egin ez dutenen ehunekoak edo egin duten prestakuntza inon ere agertzen ez dela kontratazioa egin duen udalean lanean ari direnenak.

3.4. GRAFIKOA 150 ordu baino gutxiagoko prestakuntza espezifikoa edo agertzen ez den prestakuntza. Ehunekoak



Laburbilduta, detektatutako unitateen kopurua bere horretan mantendu da eta berdintasun politiken arloko zereginetarako langileak dituzten udalen kopuruak gora egin du, baina aldi berean langileen kopuru osoak zertxobait behera egin du, aldi baterako kontratuen kopuruak gora egin du, administrazio goiko kategorietan langileen presentziak behera egin du, lanaldi partzialen kopuruak gora egin du, eta berdintasun arloko prestakuntza espezifikorik ez duten edo egin duten prestakuntza inon ere agertzen ez dela lanean ari diren langileen kopuruak ere gora egin du.

BERDINTASUN UNITATEEN EGITURA GASTUETARAKO ESLEITUTAKO AURREKONTUA

Guztira EAE osoan egituraren eta langileriaren aldetik 2.059.277,14€-ko gastua detektatu da.

3.1. TAULA Udalen kopurua, aurrekontu-tartearen arabera. 2005-2015 epealdiko bilakaera. Ehunekoak

	2005	2010	2015
50.000ra arte	17	32	13
50.000-100.000	5	4	4
100.000-200.000	3	2	1
200.000-300.000		1	1
300.000 baino gehiago		1	2
Informaziorik gabe	7	7	32

Egitura gastuetan 50.000€-tik gora erabiltzen dituzten udalen kopurua 2010eko berbera da, 8 udal. Nabarmentzekoa da 300.000€ baino gehiago erabiltzen dituen udal bat dagoela. Krisi ekonomikoa igaro eta berehalako bosturtekoan gaudela kontuan hartuta, datu hori zeharo positiboa da.

Dena dela, egitura-gastu txikiagoa duten udalen artean ikusi da gora egin duela nabarmen erantzunik ematen ez duten udalen ehunekoak. Horrek eragotzi egiten du aurrekonturen bat dutenak eta halakorik ez dutenak bereiztea, berdintasunaren arloko inplikazioa eta lehenetasun politikoa norainokoak diren detektatzeko oso informazio garrantzitsua den arren.

EGOERA FORU ADMINISTRAZIOAN

3.1.2

II. kapituluko 1. ataleko 10. artikulua: *"Foru- eta toki-administrazioek, bakoitzak bere burua antolatzeke dituen eskumenen eremuan, beren egiturak egokitu behar dituzte, halako moduz non administrazio bakoitzak emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak bultzatu, programatu, ebaluatu eta horiei buruzko aholkuak ematen jardungo duen erakunde, organo edo administrazio-unitate bat izango baitu, gutxienez, dagokion jarduera-eremuan."*

Foru Administrazioari dagokionez, hiru lurralde historikoetako aldundiek ondoko ezaugarriak dituzten unitate administratiboak dauzkate:

ARABAKO FORU ALDUNDIA

EAE n 2015ean udal hauteskundeak eta batzar orokorretako hauteskundeak egin zirenetik, Berdintasun, Lankidetzeta eta Kulturartekotasun Zerbitzua Diputatu Nagusiaren Kabinetearen mende an jarri zen.

Berdintasun Zerbitzuak 2015eko hasieran A mailako berdintasuneko 2 teknikari lanpostu zituen, eta, gaur egun, lanaldi osoz funtzionario moduan aritzen diren bi langilek betetzen dituzte. Biek aukera berdintasun eta/edo genero arloetan berariazko trebakuntza eta esperientzia daukate. Berdintasun Zerbitzuak eta Lankidetzeta eta Kulturartekotasun Zerbitzuak zuzendaritza, zerbitzu zuzendaritza eta langile administratibo (pertsone bat) berak dituzte.

Beraz, egoera hori aurreko neurketan detektatu zenaren antzekoa da.

BIZKAIKO FORU ALDUNDIA

2015ean, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzeaz arduratzen den unitatea, Berdintasunerako, Lankidetzarako eta Herriarren Eskubideetarako Zuzendaritza Nagusia, Gizarte Inklusioa eta Berdintasuna Sustatzeko Sailaren mende an jarri zen. Zuzendaritza horren barruan, Genero Politiketarako Arloa dago. Arlo hori 2000ko otsailean sortu zuten (Lehendakaritza Saileko Erregelamendu Organikoa onartzen duen otsailaren 22ko 20/2000 Foru Dekretua).

Genero Politiketarako Arloak A mailako 2 pertsona ditu, B mailako berdintasunerako teknikarien 2 lanpostu eta C mailako administrazioako langileen 2 lanpostu. Pertsona horietatik 3k berdintasun arloko prestakuntza espezifikoko 150 ordu baino gehiago dituzte.

Beraz, A mailako pertsona bat kontratatuz sendotu egin da Bizkaiko Foru Aldundiaren egitura.

GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA

2015ean Emakumeen eta gizonen berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Legea onetsi zen, Euskadin foru esparruan lehenengoa. Arau horretan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako Organoa sortzea arautzen da. Organo horrek zeharkako izaera du, zuzendaritza nagusiaren mailarekin, eta Diputatu Nagusiaren Alorrari edo emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren esparruan departamentu eskudunari atxikitzen zaio.

Organo horrek modu eksklusiboan betetzen ditu honako zeregin hauek: emakumeen eta gizonen berdintasunerako tokiko politikak sustatzea; Lurraldeko sare eta praktika feministen aldeko laguntza bermatzea; sentsibilizazio sozialerako, ezagutzarako eta praktikarako neurriak garatzea, era horretan, berdintasuna eta pertsonen zaintza Gipuzkoako lehentasun sozialen erdigunean kokatzeko; eta formaren aldetik arautzea berdintasun organoak duen eskumena, indarkeria matxistaren aurkako foru politikaren diseinua, jarraipena eta ebaluazioaren koordinazioa bultzatzean.

Berdintasun Zuzendaritzak 2014an laneko egitura hau zuen: zuzendari nagusia, berdintasuneko bi lanpostu tekniko, bata A mailakoa eta bestea B mailakoa, eta idazkari-administraria. 2015eko lehen hiruhilekoan A mailako teknikarien hiru lanpostu gehitu dira, guztiak prestakuntzarekin eta lanaldi osoan. Azken bosturtekoan ikusi da nabarmen indartu direla beren egitura eta organigraman duten posizioa.

BERDINTASUNEKO FORU UNITATEEN EGITURARAKO BIDERATUTAKO AURREKONTUA

Arabako Foru Aldundiak 2010ean 201.000,00 euroko aurrekontua zuen egiturarako. 2014ean ez da banakatu egiturarako aurrekontua; horregatik, ez dago jakiterik zein izan den bere bilakaera.

Bizkaiko Foru Aldundiak 2005ean berdintasun unitatea zuen, eta, beraz, egiturarako bideratutako aurrekontua, baina ez zuten informaziorik eman langileria gastuetarako aurrekontuari buruz: gauza bera gertatu zen 2008ko eta 2010eko datuekin. 2015ean azaldu zenez, aurreko ekitaldian egiturarako gastuen zenbatekoa 1.354.848,00 euro izan zen.

Gipuzkoako Foru Aldundian, Berdintasunerako Organoa sortzeko, egiturarako aurrekontua 2014an 259.499,00 euro izan zen; beraz, %53ko igoera egon zen 2010eko aurrekontuarekin (169.000,00 euro) alderatuta. Goranzko joera hori mantendu egin da 2008arekin alderatuta ere; orduan, aurrekontua 55.900,00 euro izan zen.

Aurreko urteekiko konparazioa Gipuzkoako Foru Aldundian ezarri ahal da. Bada, erakunde horren datuek erakusten dutenez, egiturarako aurrekontuan goranzko joera nabarmena egon da, eta horrek agerian jartzen du ebaluatutako epealdian berdintasun politikei eman zaien lehentasuna, ez bakarrik babes ekonomiko bat etorri delako garatutako ekimenekin, baizik eta jarraitzeko gogoia ere egon delako.

Administrazio Orokorrean berdintasun unitate administratiboak sortzeari dagokionez, II. kapituluko 2. ataleko 11. artikuluan haxe dago jasota:

“Autonomia Erkidegoko Administrazioak bere egiturak egokitu beharko ditu, eta horren bidez, Eusko Jaurlaritzako sail bakoitzean administrazio-unitate bat egongo da, eginkizun hauek betetzeko: saileko zuzendaritza eta arloak eta horri atxikitako erakunde autonomo, erakunde publiko eta organoak sustatzea, koordinatzea eta horiekin elkarlanean aritzea, horrela lege honetan eta Eusko Jaurlaritzak onetsitako berdintasun planean xedatutakoa betetzeko. Unitateok posizio organiko eta harreman funtzional egokia izan behar dute, bai eta beren helburuak bete ahal izateko aurrekontu-zuzkidura nahikoa ere,”

Azken xedapenetatik hirugarrenak, Eusko Jaurlaritzako egiturak egokitzeari buruzkoak, jaso duenez, Eusko Jaurlaritzako organo eskudunek, urte bateko epean, zera egingo dute:

1. *“... beren sailen egitura organikoari buruzko dekretuak aldatzeko behar diren administrazio prozedurak hasiko dituzte, sail bakoitzean administrazio-unitate bat gutxienez izan dadin. Unitate horiek, hain zuzen, lege honetan eta Jaurlaritzak onetsitako berdintasun-planean jasotzen diren neurriak sailean egikaritu daitezzen sustatuko eta koordinatuko dute”.*
2. *“...lanpostu zerrendak aldatzeko behar diren administrazio prozedurak hasiko dituzte. Aldaketa horren xedea hau da: emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko programak bultzatu eta diseinatzea eta gai horri buruzko aholkularitza teknikoa ematea eginkizuntzat duten plazak beteko dituen pertsonal teknikoaren esperientzia edota gaikuntza berezia bermatzea, eta lanpostu horietarako sarbidea izateko jakintzaren inguruko berariazko eskakizunak ezartzea”.*

2010eko maiatzean, Eusko Jaurlaritzako 11 sailek eta UPV/EHUK berdintasun unitatea zuten. Guztira 12 unitate zeuden, eta horietatik gehienak (k=8; %66,7) 2009an sortu ziren.

2015ean, Eusko Jaurlaritzako sail guztiek ere berdintasun unitatea zuten, unitate horiek 9ra arte murriztu dira, baina berdintasunaren arloan 12 pertsona ari dira lanean. Beraz, sailei dagokienez, egitura egonkorra izan da.

Hortaz, sail guztiek dituzte berdintasun unitate administratiboak. Kasu guztietan gutxienez pertsona bakarra da, lanaldi osoan diharduena (A mailako lanpostua betetzen du), eta 150 ordutik gorako prestakuntza espezifikoa jaso du berdintasunaren alorrean. Gainera, Hezkuntza Sailean lanpostu bat dago, beste hainbat zereginen artean hezkidetzako eta genero indarkeriaren prebentzioko jarduketak egiten dituen; Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailean, berriz, genero indarkeriaren arloko zerbitzuak ematen dituzten beste bi pertsona daude, Gizarte Zerbitzuen Zuzendaritzan. Bi kasu horietan, lanpostu horiek emakumeek betetzen dituzte, lanaldi osoan. Pertsona horiek funtzionarioak dira. Esklusiboki aritzen dira berdintasuna bultzatzen, eta beren lanpostua sailetako lanpostuen zerrendaren barruan dago (Hezkuntza Sailaren kasuan izan ezik).

Haien zereginak azaroaren 27ko 213/2007 Dekretuak arautzen ditu, *“Eusko Jaurlaritzako sailetan, organismo autonomoetan eta erakunde publikoetan berdintasun-politikak bultzatu eta koordinatzeko ardura duten unitate administratiboak arautzen dituenak,” alegia.* Dekretu horretan ezartzen denez, lanpostuen zerrendan nahitaez langileak agertu beharko dira erakunde hauetan:

- Eustat-Euskal Estatistika Erakundea.
- IVAP-Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.
- HABE-Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundea.
- Euskal Herriko Poliziaren Ikastegia.
- Osalan-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.
- EITB-Euskal Irrati eta Telebista.
- Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzua.
- ETS-Euskal Trenbide Sarea.

Erakunde horietatik, 2015ean berdintasun unitatea zuten Osakidetzak eta Osalanek; Eustatek eta EITBk, aldiz, halakoak eratzeko tramiteak hasi zituzten. Gainera, halako unitate bat dute Dekretuan aurreikusita ez zeuden bi erakundek, dekretu hori eman eta geroago sortu direlako; hona hemen erakunde horiek: Elankidetza-Garapenerako Lankidetzaren Euskal Agentzia eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua. Aldiz, ez dago jakiterik IVAPek, HABEk, Euskal Herriko Poliziaren Ikastegiak eta ETS-Euskal Trenbide Sareak beren lanpostuen zerrendetan berdintasuna bultzatzeko langileak dituzten ala ez.

“Eusko Jaurlaritzako organo eskudunek, urtebeteko epean, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen lanpostu-zerrenda aldatzeko behar diren administrazio-prozedurak hasiko dituzte. Aldaketa horren xedea hau da: Emakundek lege honetan eratzikitzen zai-zkion eginkizunak burutu ahal izatea, bai eta lanpostu zerrenda hori legearen aplikazioak eragiten dituen beharrezanez egokitzea ere.”

Emakunden gaur egun 35 pertsona ari dira lanean. Haien artean plantillaren %60 A mailakoa da. Berdintasuneko 16 teknikariek 150 ordu baino gehiagoko berdintasuneko bera-riazko prestakuntza dute, eta plantillako beste 6 pertsonak ere prestakuntza hori dute.

Haiek guztiak funtzionarioak dira. Eskusiboki aritzen dira berdintasuna bultzatzen, eta beren lanpostua lanpostuen zerrendaren barruan dago.

4. artikulua ezartzen duenez, *“Eusko Jaurlaritzako organo eskudunek, urtebeteko epean, hezkuntza ebaluatu, ikertu eta berriztatzeko ardura duten organoen eta irakasleei laguntzeko zerbitzuen lanpostu zerrenda aldatzeko behar diren administrazio-prozedurak hasiko dituzte; horretarako, hezkidetzaren arloko gaikuntza behar duten plazetarako beharkizun bereziak txertatuko dira.”*

Jarraian, Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Sailak artikulua hori betetzeari buruz eman duen informazioa doa:

Berritzegune Nagusian (Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saileko Hezkuntza Berriztatzeko Zuzendaritzaren mende) eskola inklusiboaren arduradun (aniztasuna eta generoa) izendatutako pertsona bat dago. Pertsona horrek, besteak beste, hezkidetzaren eta genero indarkeriaren prebentzioaren arloko jarduerak garatu behar ditu, baina ez zaio bereziki esleitu berdintasun politikak garatzeko ardura. Eskola inklusiboaren arduradunak hasieran jarduera horietan bere lanaldiaren he- ren bat ematen zuen, eta Hezkuntza-sisteman hezkidetza eta genero-indarkeriaren

prebentzioa lantzeko Gida Plana egin ondoren lanaldi hori luzatu zen; hala, gaur egun ia-ia bere lanaldi osoan hezkuntza sisteman hezkidetza eta berdintasuna bultatzen aritzen da; izan ere, 2013-14 ikasturtean Sailak Berritzegune Nagusian arduradun horren antzeko ezaugarriak zituen lanpostu bat sortu zuen zerbitzu eginkizunetan, haren zeregin guztiak konpartitzeko. Gainera, 2015-16 ikasturtean, Bigarren Hezkuntzako orientatzaile bati lanaldi erdiko ordu-kreditua esleitu zion, haiekin elkarlanean aritzeko.

Alderdi berriei dagokienez, zera nabarmendu behar da: Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Sailak 2013an Hezkuntza-sisteman hezkidetza eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko Gida Plana onetsi zuen. Plana 2013-2014 eta 2015-2016 ikasturteen arteko epealdirako definitu zen, eta beste urtebete luzatu da. Plan honen asmoa ikastetxeak ekimen orokorra eta estrategikoa egitea da, genero-indarkeriarekin loturiko hezkidetza, berdintasuna eta prebentzioa lantzeko. Hartara, ikuspegi horrek ikastetxeko kultura, politikak eta praktikak aintzat hartu eta gaitasun guztien ikaskuntzan integratu behar ditu; ikasleen arteko elkarriketa, elkarrekintzak, elkartasuna, berdintasuna eta errespetua bultzatuko dituzten metodologiaren laguntzarekin.

Planak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen Azken Xedapenetatik Hirugarreneko 4. zenbakia betetzeko bi jarduketa jasotzen ditu; hona hemen jarduketa horiek:

- 1.3.a.1 jarduera. Beharrezkoak diren administrazio prozedurak hasi, hezkuntzako zerbitzu estrategikoen (ebaluazio, ikerketa, hezkuntza-ikuskaritza eta irakasleei laguntzeko zerbitzuak) lanpostu zerrendak aldatzeko; hain zuzen ere hezkidetza, berdintasuna eta genero indarkeriako gaitasuna errekonozituta duten lanpostuak egon daitezen.
- 1.3.a.2 jarduera. Hezkidetzan, berdintasunean, eta genero-indarkerian trebakuntza baldintza bete ahal izateko, ISEI-IVEleko, Berriztatze Zuzendaritzako eta Hezkuntza Ikuskaritzako langileei prestakuntza baliabideak ahalbidertzea.

Horren haritik, Hezkuntza-sisteman hezkidetza eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko Gida Planaren 2015-2016 epealdiko lan-planaren ebaluazio-memoriaren arabera, Jarraipen Batzordeak hezkuntza arloko ebaluazio, ikerketa, hezkuntza-ikuskaritza eta irakasleei laguntzeko zerbitzuez arduratzen diren organoetako bakoitzean arduradunak izendatzea eta organo horietako bakoitzean gutxienez langileen %10 edo pertsona bi trebatzea erabaki zuen, langile horien lanpostu-zerrendak moldatu beharrean. Alde horretatik, esan behar da azaldu diren zerbitzu horietako (Jabetuz, IVAP...) langile batzuei berdintasunaren arloko prestakuntza eskaini zaiela. Nabarmendu behar da kasu askotan zerbitzu horietan hezkidetzaren edo berdintasunaren arloko prestakuntza langileak zeudela, eta langile horiek arlo horretan erreferenteak izateko prest agertu direla. Zerbitzu horietako batzuek (ikuskaritza, ISEI-IVEI, Hezkuntza Berriztatzea-Berritzeguneak), Jabetuzen eta IVAPen eskaintzetan parte hartzeaz gain, zerbitzuko gainerako pertsonentzat prestakuntza-saioak antolatu dituzte.

ADMINISTRAZIO OROKORREKO BERDINTASUN UNITATEEN EGITURARAKO BIDERATUTAKO AURREKONTUA

Eusko Jaurlaritzako sailek 2014an berdintasun unitateetako langileen kostuak estaltzeko aurrekontua 533.206,00 euro zela azaldu zuten. Horrek esan nahi du %15,5eko jaitsiera egon zela 2010eko 631.174,86,00 euroen aldean. Hori gertatu da arrazoi honengatik: berdintasun unitateak osatzen dituzten 10 pertsonak zenbatu dira, baina indarkeria artatzen lan egin arren unitateetako kide ez diren beste bi pertsonak ez dira sartu. Beraz, Jaurlaritzako sailen berregituratzearen isla da hori.

Beste alde batetik, kopuru horri erakunde autonomoek betearazitako aurrekontua gehitu behar zaie. Aurrekontu hori 2.138.634,00 euro izan zen, 2010ean betearazitako 1.822.229,00 euroko kopurua baino %17 handiagoa. Igoera hori gertatu da erakundeek langile gehiago kontratatu dituztelako; hori ez dago osorik jasota azaldutako kopuruetan, informazioa Emakundek eta Lanbidek soilik eman dutelako.

KOORDINAZIO ORGANOAK

3.2

Legearen arabera, bi koordinazio organo sortu behar dira, bata erakundeen artekoa (administrazioko hiru mailak) eta, bestea, sailen artekoa, Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan egiten dituen ekintzak koordinatzeko (12. eta 13. artikulua).

ERAKUNDEARTEKO KOORDINAZIOA

3.2.1

Legearen 12. artikuluan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakundearteko batzorde bat sortzea aurreikusita dago. Zehazki, 1. atalean, hauxe dio: *“Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordea sortu da; Autonomia Erkidegoko Administrazioak eta foru eta toki-administrazioek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan garatzen dituzten politikak eta programak koordinatzea izango da organo horren eginkizuna. Emakunderen zuzendaria izango da batzordearen burua.”*

Organo hori Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari atxikiko zaio. 2. atalaren arabera, haren osaera, eginkizunak, antolaketa eta funtzionamendu-araubidea erregelamenduz ezartzen direnak izango dira, eta Eusko Jaurlaritzak, Foru Aldundiek eta udalek ordezkari kopuru bera izango dute batzordeetan.

2007ko urtarrilean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordea arautzeko urtarrilaren 16ko 5/2007 Dekretua onetsi zen, eta Dekretu hori Herrizaingo Saileko egitura organiko eta funtzionalari buruzko abuztuaren 28ko 471/2009 Dekretuak aldatu zuen; hain zuzen ere, egitura horretan Genero-indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritza sartu zen.

X. Legegintzaldian, Erakundearteko Batzordea arautzen duen Dekretua aldatu egin da, eta horren arabera, azken xedapenaren bidez, batzordekide gisa sartu da hezkuntza arloan eskumena duen saila, ingurumen sailaren ordeez.

Agiri horretan xedatuta dagoenaren arabera, Lantalde Teknikoen zeregina Batzordeko kideei laguntza eta aholku teknikoak ematea da, autonomia erkidegoko, foru aldundietako eta udalerrietako administrazioek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan garatzen dituzten politika eta programak koordinatzeko zereginetan.

Halaber, Erakundearteko Batzorde horren esparruan, Emakundek Lantalde Tekniko (LT) hauek bultzatu eta koordinatu ditu, 2011n sortu zirenetik:

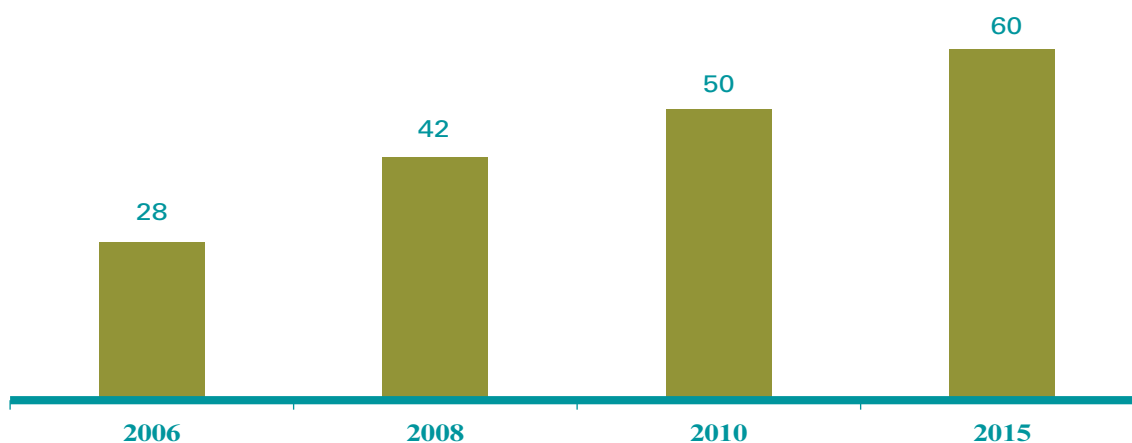
- Sektore publikoaren hitzarmen, diru-laguntza eta kontratuetan berdintasun-neurriak aplikatzeko irizpideak eta bitartekoak.
- Generoaren araberrako eraginaren ebaluazioak egiteko eta aplikatzeko irizpideak.
- Hezkuntzaren eremuan, berdintasunaren alde elkarlanean aritzeko neurriak.

2005eko otsailean, Eudelen eta Emakunderen arteko hitzarmen baten bidez, Berdinsarea, Berdintasunaren aldeko eta emakumeen kontrako indarkeriaren aurkako Euskadiko Udalen Sarea sortu zen. Berari atxikitzeke eskarien lehenengo epea urte hartako abenduan ireki zen, eta 2006ko urtarrilean itxi.

Berdinsareko kide izateko irizpideen arabera, udalerriek berdintasunaren arloan eta indarkeriaren aurkako borrokaren arloan indarrean dagoen legeria bete behar dute. Ildo horretatik, honako hau eskatzen da:

- Udalaren Osoko Bilkurak onetsitako eta 4/2005 Legearen 15.3 eta 15.4 artikuluen araberrako plan edo programa bat edukitzea.
- Berdintasunerako plan edo programa hori bultzatzeko emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko gaitasun zehatza duten teknikariak edukitzea.
- Egitekoak betetzeko eta plan edo programan aurreikusitako neurriak gauzatzeko beharrezko diren baliabide material eta ekonomikoak urtero izendatzea eta zehaztea nork bere aurrekontuetan.
- Emakumeen elkarrekin eta toki eremuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzen laguntzen duten beste erakunde batzuekin harremanak finkatzea eta partaidetza eta lankidetzarako bideak ezartzea.
- Etxeko tratu txarrak eta sexu-erasoak prebenitzeko eta horien biktimei laguntza eta babesa eskaintzeko indarrean dagoen arautegia betetzea.
- Sarean modu aktiboan parte hartzeko konpromisoa hartzea.

3.5. GRAFIKOA Berdinsareko Udalen kopuruaren bilakaera. 2006-2015



Ikus daitekeenez, sareko udalerrien kopuruaren bilakaerak etengabe goranzko joera erakusten du; azken bost urteetan, igoera %20koa izan da.

Goranzko joera hori, aurrekontu apropos batek indartu du. Aurrekontu horren zenbatekoa 2010ean 55.628,04€ zen, eta 2015ean, aldiz, 113.900,00€, hau da, %100etik gorako igoera nabarmena.

Berdinsarea politikak populaziorik handieneko udalerrietan bultzatzeko prestatuta zegoen; horrez gain, udalerri txikiek arazoak dituzte emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean aurrera egiteko planak, programak eta ekintzak lantzeko. Horregatik, 2010ean Berdinbidean programa sortu zen, hiru lurralde historikoetako udalerri txikietan berdintasun-politikak dinamizatu eta aholkatzeko zerbitzuak martxan jarri ahal izateko.

Berdinbidean programaren helburuen artean honako hauek daude:

- Udal txikienek emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko politikak abian jartzeko aukera izatea, Berdinsarearekin koherentea den estrategia bati jarraikiz, eta sare horretara epe ertainera sartzeko aukera ematea.
- Toki esparruan udalerri edota mankomunitate, eskualde edo koadrila mailan hurbilketa, esperientzia trukea eta baterako jarduerak koordinatu eta burutzea erraztea.

Hasieran, Berdinbidean Eudelen eta foru aldundien arteko hitzarmen bidez sortu zen.

2011tik aurrera, Eudel eta Emakundek hitzarmena sinatu zuten. Hitzarmen horren bidez, udalerri txikiek dinamizazioko eta aholkularitzako prozesu horren baitan egiten dituzten ekintzak finantzatzeko zituztelako konpromisoa hartu zuten bi erakundeek. Konpromiso hori berresteko, 2012an hitzarmena sinatu zen; horren bidez, helburu horretarako guztira 34.200 euroko ekarpena egin zen (18.000 Eudel eta 16.200 Emakunde), eta 2013an isilbidez luzatu zen. 2014an, eguneratutako hitzarmena sinatu zen, eta gauza bera gertatu zen 2015ean; urte hartan, 50.000€-ko ekarpena egin zen (18.000€ Eudel eta 32.000 Emakunde).

Foru administrazioaren eta toki administrazioaren eremuan lurralde koordinazioko beste mota bateko egiturak ere daude. Egitura horiek harremanak sustatzen dituzte erakunde publikoen artean edo erakunde publikoen, pribatuen eta elkartegintza mugimenduaren edo gizarte zibilaren artean.

Foru esparruan, Bizkaian, Parekatuz sareak berdintasunaren arloan erakunde publikoen eta pribatuen arteko koordinazioa bideratzen zuen. Gaur egun sare horrek ez du jarduerarik, DenBBora Sarea sortzeko oinarria izan baita. Sare horretako enpresek eta erakundeek konpromisoa hartu dute denbora hobeto kudeatzeko eta bizitza laboral, familiar eta pertsonala bateratzeko.

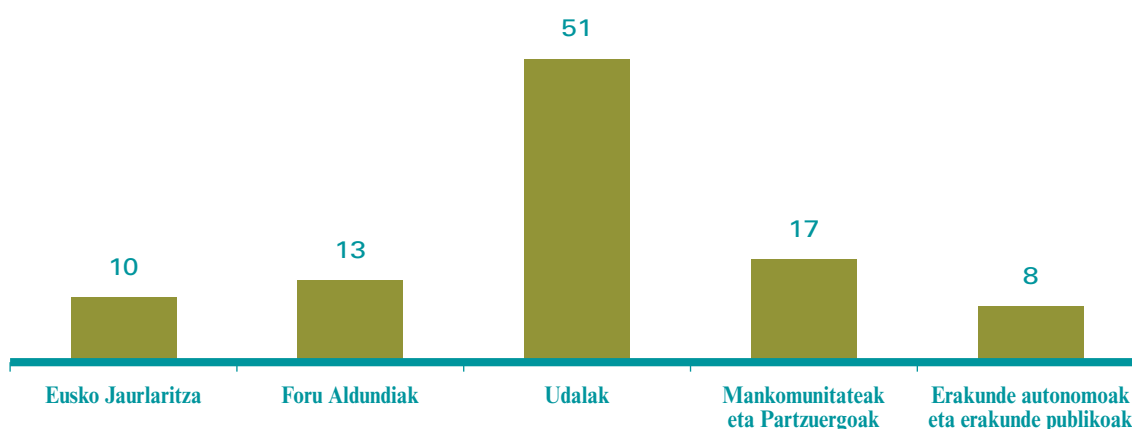
Gipuzkoan, 2013an Gipuzkoako Teknikarien Sarea sortu zen. Sare hori lurralde berdintasun arloko teknikariek eratu zuten. Sare horren helburua ezagutza eta esperientziak konpartitzea da. Horretarako, osoko bilkuretan eta hiru lantaldetan oinarritutako egitura erabiltzen du. Lantalde horiek honela antolatzen dira:

- Indarkeria matxista: Pasaia, Oñati, Donostia, Bergara, Arrasate, Urola Garaiko Mankomunitatea, Azpeitia, Azkoitia, Eibar, Ordizia, Usurbil.
- Mainstreaminga: Ordizia, Azpeitia, Bergara, Oñati, Zarautz, Tolosa, Erretereria eta Pasaia, Irun, Zumaia, Hernani.
- Emakumeen jabekuntza eta emakumeek gizartean eta politikan duten parte-hartzea: Arrasate, Hernani, Pasaia, Eibar, Urola Garaiko Mankomunitatea, Azpeitia, Beasain.

Guztira, gaur egun, hauek hartzen dute parte: 17 udalek eta Mankomunitate batek.

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planaren ebaluazio-prozesuen sistematizazioari esker gertatu diren aurreraketetako bat da koordinazio-egituretako parte-hartzea kuantifikatzen hasi dela. Guztira, 2014ko datuen arabera 99 aldiz parte hartu da erakunde arteko koordinazio-egituretan. Egitura horien arduradunak Eusko Jaurlaritza, foru aldundiak, udalak, mankomunitateak eta partzuergoak, erakunde autonomoak eta erakunde publikoak izan dira.

3.6. GRAFIKOA. Berdintasun arloko erakunde arteko koordinazio-egituretan parte hartzea. 2014ko parte-hartzeen kopurua



2010ean zeuden koordinazio-tresnak nabarmen handitu eta hedatu zirenez -bai antolakuntzaren eta edukien hedaduraren eta/edo parte hartzen zuten erakundeen aldetik, bai aurrekontu aldetik-, eta beste tresna berri batzuk sortu zirenez, ikusi da tresna eta prozesuak nabarmen indartu zirela, eta hori funtsezkoa da berdintasun politika koherente eta efizientea egiteko.

Koordinazio organo horri dagokionez, 13.1 artikuluan zera jaso da: “...*Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan burutzen dituen jarduketak koordinatzeko organoa da; batzordea Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari atxikiko zaio*”.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordea 4/2005 Legearen 13. artikulua arabera sortu zen, eta abenduaren 26ko 261/2006 Dekretuak arautzen du. Organo horrek 1993an sortutako Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen aldeko Ekintza Planaren Koordinaziorako Sailarteko Batzordea ordezkatu du. Hala, erantzuna ematen zaio Legearen 13.2 artikuluari. Artikulu horrek dioenez, Sailarteko Batzordearen eginkizunak, osaera, antolaketa eta funtzionamendu-araubidea erregelamenduz ezartzen direnak izango dira. Halaber, Sail Arteko Talde Teknikoaren osaera eta zereginak ere definitzen dira. Talde hori osatzen dute Eusko Jaurlaritzako Sail bakoitza ordezkatzeko duen teknikari batek eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea ordezkatzeko duen teknikari batek.

Azken ebaluaziotik, az da aldaketarik egon batzordearen arau edo egiturari, Jaurlaritzako sailen kopuru eta izenez harago. Sailarteko Batzordearen bilerak egiteko 8 deialdi egin dira, eta Sail Arteko Talde Teknikoaren bilerak egiteko 24 deialdi.

Sailetako bakoitzaren barruan, gainera, Saileko Talde Tekniko bat dago. 2014an, berdintasunerako sail arteko koordinazio-egiturak zituztela esan zuten sail guztiek, Lehendakariak izan ezik; Azken horrek esan zuenez, urte hartan egitura hori eratzeko/berritzea fasean zegoen. Sail arteko egitura horretan, arlo guztiek parte hartzen dute Herri Administrazio eta Justizia Sailean, Hezkuntza Sailean eta Enplegu eta Gizarte Politika Sailean. Ingurumen, Osasun eta Segurtasun Sailetan, arlo guztiez gain, atxikitako erakunde autonomoak eta ente publikoak ere parte hartzen dute. Ekonomiaren Garapen Sailean ez dute arlo guztiek parte hartzen, baina bai atxikitako erakunde autonomoak eta ente publikoak.

Gainera, 5 sailek, Lehendakariak barne dela, koordinazio-egituretan parte hartzen dute berdintasunarekin lotura duten gaietan.

Foru eta toki administrazioei dagokienez, VI. Berdintasun Planaren ebaluazioan (2014) parte hartu duten erakundeek bidalitako galdeketei emaitza hauek izan dituzte.

2005ean, Bizkaiko Foru Aldundiak bakarrik zuen sail arteko koordinazio-egitura, 2000. urtean sortutakoa hain zuzen; 2010. urtean, berriz, egitura hori hiru foru aldundiek zuten, eta 2015ean egoera hori mantendu da.

2005ean jasotako datuen arabera, orduan berdintasunerako plana eta berdintasun unitatea zituzten 39 udaletatik, 6k bakarrik zuten sail arteko egitura (sail edo zerbitzuen arteko koordinazioa); %15,4k, beraz. 2010. urtean, ebaluazio honetan parte hartutako 50 udal eta 5 mankomunitateetatik %27,3k (k=15) du mota horretako egitura. 2015ean goranzko joera hori sendotu da, detektatutako 58 berdintasun-unitateetatik %36,2k baitu sailarteko egitura bat (k=21). Horietatik erdiak baino gehiagok, 13 berdintasunerako Batzorde Politikoa nahiz Batzorde Teknikoa zituztela esan zuten; gainerakoek, berriz, horietako bat dute edo horri buruz ez dute ezer ere esan. Orokorrean, berdintasun-unitateen ustez egitura horiek oinarritzeko dira udal langileen artean sentsibilizazioa sortzeko eta konpromisoa sustatzeko.

Udalerrri bakoitzean dagoen egitura mota (politikoa, teknikoa edo mistoa izatea) baino garrantzitsuagoa da egitura udal bakoitzaren beharrian eta ezaugarriei egokitzea; izan

ere, aurreko ebaluazioetan agerian geratu denez, tamaina txikiko udalerriek arazoak izan ahal dituzte bi egitura bereizi edukitzeko, eta gerta liteke haietariko bat aukeratzea edo egitura mistoa aukeratzea.

Beraz, bildutako informazio kuantitatiboan agerian geratu denez, sail arteko esparruari dagokionez ere, sail arteko koordinazio-egiturak gehitu, indartu edo sendotu dira administrazioaren hiru mailetan.

4

II. TITULUAN LORTUTAKO EMAITZAK: EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN ETA AGINTEEN JARDUKETAN GENERO-IKUSPEGIA INTEGRA- TZEKO NEURRIAK TITULUAN LORTUTAKO EMAITZAK

Euskal aginteen eta administrazio publikoen jardueran genero ikuspegia kontuan hartzeko, legearen II. tituluak ondoko alorrei buruzko neurri sorta bat arautu du:

- Plangintza (emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak)
- Estatistikak eta azterlanak
- Langileen gaikuntza
- Administrazioaren araudian eta jardueran berdintasuna sustatzeko neurriak

PLANGINTZA

4.1

Legearen 15. artikuluan, 1., 2. eta 3. paragrafoen gaia da Euskal Administrazioaren hiru mailetan berdintasunerako plan edo programak egin eta onestea.

ADMINISTRAZIO OROKORRA

4.1.1

1.- *"Legegintzaldi bakoitzean, Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onetsi behar du. Plan horretan, hain zuzen, euskal herri-aginteei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dira. Plan hori egiteko orduan, euskal herri-administrazio enparauei parte hartzeko aukera eman behar die Eusko Jaurlaritzak. Plan hori egiteko orduan, euskal herri-administrazio enparauei parte hartzeko aukera eman behar die Eusko Jaurlaritzak".*

2006ko abenduan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana onartu zuten (Gobernu Batzordearen erabakia, 2006ko irailaren 26koa); 2010eko ekainaren 29an, Gobernu Kontseiluak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana onartu zuen. 2015ean, Gobernu Kontseiluak 2013ko abenduaren 30ean onetsitako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana zegoen indarrean.

2.- *"1. paragrafoan aipatutako plan orokorraren jarraibideak eta gidalerroak garatzeari dagokionez, Jaurlaritzaren sail bakoitzak bere planak edo jarduketa-programak egingo ditu".*

Bildutako datuen arabera, Administrazio Orokorrean gobernu-sail guztiek dokumentu programatikoak egin dituzte, urtero.

FORU ADMINISTRAZIOA ETA TOKI ADMINISTRAZIOA

4.1.2

3.- *"Foru aldundiek eta udalek berdintasunerako planak eta programak onetsiko dituzte, Eusko Jaurlaritzaren plangintza orokorrean ezartzen diren jarraibide eta gidalerroekin bat; halaber, eta horretarako beharrezkoak diren baliabide materialekin eta ekonomi eta giza baliabideak eskainita, beren sail, erakunde autonomo eta menpean edo lotuta dituzten gainerako ente publikoetan aipatutako planek eta lege honek jasotzen dituzten neurriak bene-tan eta modu koordinatuan betetzen direla bermatuko dute. Udalek banaka zein kide diren*

edo ondore horietarako osa ditzaketen mankomunitateen bidez egin ditzakete jarduketa horiek. Horretarako, Eusko Jaurlaritzaren laguntza teknikoa eta dagokion foru aldundiaren laguntza ekonomikoa izango dituzte, batez ere ahalmen ekonomiko eta kudeaketa-ahalmen txikia dutenek.”

Aurkezten den informazioa biltzeko, VI. Berdintasun Planaren ebaluazioko datuak erabili dira, eta horiek osatzeko, ebaluazioan parte hartu ez duten EAEko udalei igorritako galde-
tegia erabili da.

Foru Administrazioaren kasuan, hirurek Berdintasunerako Plana dute: Arabak Berdintasunerako hirugarren Plana onartu zuen 2010ean, plan hori indarrean egon da 2014ra arte, eta gaur egun laugarren plana ebaluatzeko eta egiteko prozesuan dago; Bizkaiak 2012an onartu zuen bere laugarren Plana, eta Gipuzkoak 2012an bere bigarren Foru Plana onartu zuen.

Aurreko ebaluazioetako datuek adierazi dutenez, 2005. eta 2008. urteen artean, Arabako eta Gipuzkoako foru aldundietan funtsezko jauzi kuantitatibo eta kualitatiboa gertatu zen, berdintasun jardueretarako berariazko aurrekontua izatera pasatu baitziren. Horren arrazoia berdintasunerako unitate administratiboak sortu zituztela izan zen.

2008tik 2010era, krisi ekonomikoa eta administrazio publikoek horren ondorioz hartutako neurriak zirela-eta, hiru foru aldundietako unitateek aurrekontu horren murrizketa jasan zuten: 2.962.646,24 eurotik 2.529.500,00 eurora. VI. Berdintasun Planaren ebaluazioan, aurrekontua honela zatitzen da: jarduketetarako aurrekontua eta plan eta programetarako aurrekontua. 2014an, hiru aldundiek 6.221.690,00 euroko aurrekontua zuten jarduketetarako. Plan eta programetarako aurrekontua 1.014.210,00 euro izan zen. Guztira, aurrekontua 7.265.900€ izan zen.

Toki Administrazioari dagokionez, ebaluazioa egin zen unean, 118 udalek zuten berdintasun planen bat indarrean. Beraz, plana duten udalak 8 puntu gora egin du epealdi horretan. Horrela, jarraitu egin du aurreko ebaluazioetan detektatutako goranzko joerak, eta EAEk ia-ia udalerrien erdian ditu berdintasun-planak.

Hala ere, ekintza planen bat indarrean duen populazioaren ehunekoak behera egin du ehuneko bost puntu, %82,8raino. Izan ere, gaur egun berdintasun agente bat duten eta duela bost urte plan bat zuten bost mila biztanletik gorako udalerri batzuek⁴ gaur egun ez dute plan bat ere indarrean.

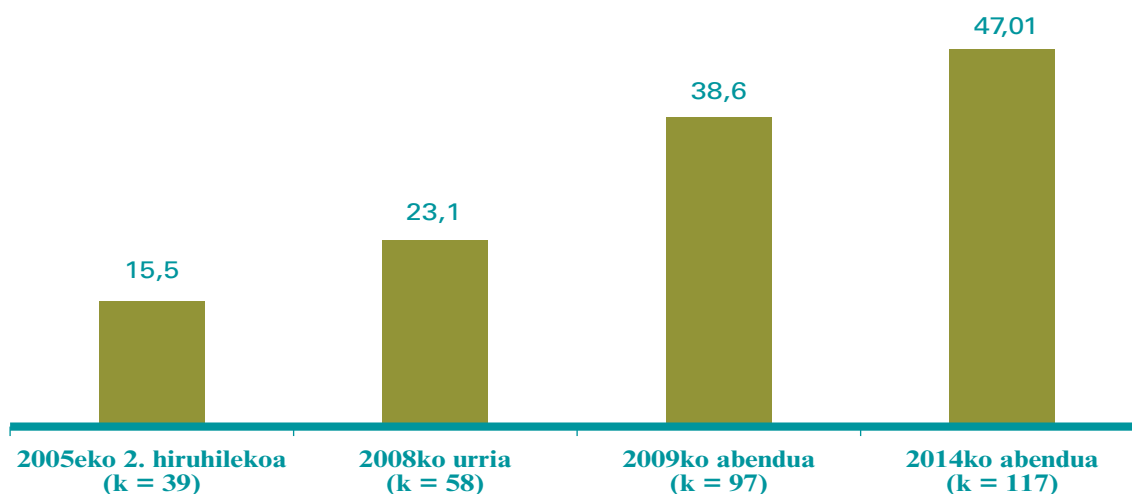
Halaber, ikusi denez, udal batzuek ez dute planik indarrean berdintasun arloko ordenantza bat egiten aritu direlako.

Azkenik, arloko langileak izan arren planik ez duten udalen artean, hamar mila biztanletik gorako batzuk daude.

Legearen 15. artikulua betetzen duten eta hori egiteko bidean dauden udalen kopuruaren igoeraz harago, komenigarria litzateke berdintasunaren arloan ibilbidea egina duten udal-
tan plangintzaren jarraitutasunari eusteko eragozpenak sakonago aztertzea.

4 2010ean plana zuten eta 2014an halakorik ez zuten lau udal baieztatu dira: Udal horietako bik prozesuan daudela diote, beste bik barneko eragozpenengatik euren egoera geldirik dagoela diote. Multzoan hartuta, lau udalerri horiek ehun mila bizilagun baino gehiago dituzte, eta hori bat dator plana duen biztanleriaren ehunekoaren beherakadarekin.

4.1. GRAFIKOA Berdintasun Plana duten Udalak. Ehunekoak



2014an, Udalen aurrekontua plan eta programetarako 3.848.384 euro izan zen, eta jarduketarako 791.543 euro. Ez dira erakusten aurreko urteetako datuak, ez zirelako bi kontzeptu horien artean banakatu, eta ez zelako eman betearazitako aurrekontuaren kopuru orokorrik.

ESTATISTIKAK ETA AZTERLANAK

4.2

Txostenaren zati honetan, legearen 16. artikuluan bildutako sei alderdi aztertu ditugu. Alderdi horiek Euskadiko botere publikoek egiten dituzten estatistikak eta azterlanak egokitzea dute helburu. Hala, legearen xedapen guztiak betetzea eta botere publikoek eguneroko jardunean genero ikuspegia modu eraginkorrean kontuan hartzea bermatu nahi da. Hauek dira alderdiak:

- Egiten dituzten estatistika, inkesta eta datu-bilketa guztietan sexu-aldagaia sistematikoki sartu.
- Estatistikako eragiketetan adierazle berriak ezarri eta sartu, hain zuzen ere emakumeen eta gizonen balio, rol, egoera, baldintza, jomuga eta beharretan dauden aldeak, horien guztien adierazpena eta aztertuko den errealitatearekin duten elkarre-ragina hobeto ezagutzea posible egiteko.
- Beste aldagai batzuen eragina ezagutzea posible egiteko beharrezkoak diren adierazleak eta mekanismoak diseinatu eta sartu, aldagaiok agertzeak bereizkeria anizkoitzeko egoerak sorrarazten baditu esku hartzeko eremuetan.
- Lagin zabalak hartzea, kontuan hartutako aldagaiak sexu-aldagaiaren arabera ustiatzeko eta aztertzeko moduko zabalak.

- Dauden datuak ustiatu; horrela, esku-hartzearen eremu ezberdinetan emakumeek eta gizonak bizi dituzten egoera, baldintza, jomuga eta premia ezberdinen berri eduki ahal izango da.
- Gaur egun dauden estatistika-definizioak berrikusi eta, hala badagokio egokitu, emakumeen lana aintzatetsi eta baloratzen laguntzeko eta emakumeen zenbait kolektiboren estereotipazio negatiboa saihesteko.

Artikulu hori betetzeari dagokionez, Eustatek honen berri eman du:

- **Sexu-aldagaia sistematikoki txertatzeko:** 2010ean hasitako prozesuarekin aurrera jarraitu da, estatistika-eragiketen eta diseinu, egikaritzapen eta zabalkunde prozesuen bitartez, aldagai hori txertatuta.
- **Estatistika-eragiketetan adierazle berriak ezartzeko:** Adierazle berriak batik bat estatistika-eragiketa berrietatik abiatuta txertatu dira (Lana, familia eta norberaren bizitza uztartzeari buruzko Inkesta, Genero berdintasunaren indizea, Norberaren ongizate-inkesta...), eta horrez gain ahal izan denean sexu-aldagaia taula gisa jarri da, adibidez inkesta ekonomikoetan. Gaur egun sexu-aldagaia Jarduera Ekonomikoen Direktorioan txertatzen dihardute. Halaber, beste sail batzuetan egindako eragiketak Eustaten webgunean hedatzen hasi dira, sexu-aldagaia bilzen duten taulekin.
- **Esku hartzeko eremu batzuetan eta besteetan bereizkeria anizkoitzeko egoe-
ren berri izatea ahalbidetuko duten adierazleak sartzeko:** Emaizten eta lan monografikoen azterketek garrantzi handia izan dute bereizkeria anizkoitza sorra-
razten duten egoerak aztertzeke. Gainera, hainbat eragiketa hedatzen jarraitzen
da, adibidez Etxeko Lanaren Kontu Satelitea; gainera, Euskal Autonomia Erkide-
goko BPGdari buruzko estatistika-informazioan, gaur egun ezkutuko ekonomia
sartzen da –horren zati bat emakumeen lanean oinarritzen da–.
- **Behar bezain handiak diren laginak egiteko:** Laginak diseinatzean beti kontuan
hartu da sartzen diren aldagaiak sexu-aldagaiaren arabera ustiatzeko eta azter-
tzeke modukoak direla, hori egin ahal izan denean.
- **Eskura dauden datuak sexuaren arabera bereizita eta genero ikuspegitik
ustiatzeko:** Ezagutza horretan sakondu da; horretarako, emaitzak aztertu dira
unibertsitate arloko adituekin elkarlanean, eta produktua –ondorioak– hainbat bi-
detatik hedatu da. Denbora Aurrekontuen Inkestaren (DAI) emaitzen azterketak,
'Bi hamarkadako gizarte-aldaketa Euskal AEn denboraren erabileraren bitartez.
1993-2013' izenburukoak, eta 2012ko Txosten Sozioekonomikoaren barruan des-
berdintasunei buruzko kapitulua nabarmendu beharreko lanak dira.
- **Dauden estatistika-definizioak berrikusteko eta, bidezkoa bada, egokitzeko:**
Definizioak eta genero-hizkera aldizka araztu dira. Emakumeen eta gizonen arte-
ko berdintasunerako urteko zereginak planifikatzean eta estatistikaren zabalkun-
dean, lan hori egiten jarraituko da.

EAE osoan estatistiken eta azterlanen egoera zein den jakiteko, aipatu diren 16. artikuluko puntuei dagokienez, gainera berrikusi egin dira EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planaren (2010-2013) ebaluazioko datu-baseak eta VI. Berdintasun Planaren lehen ekitaldiari (2014) buruzkoak.

2010-2013 epealdiari buruzko txostenean azaldu denez, hainbat eragozpen zegoen manu horrek erakundeetan norainoko aurrerakada egin zuen baloratzeko, arlo espezifiko batzuk ez zeudelako identifikatuta eta/edo haiei buruzko erantzunik ez zegoelako. Hala ere, eskura zeuden erantzunak aztertuz agerian geratu zenez, maizen betetzen diren neurriak sexu-aldagaia sartzeara eta datuak sexuaren arabera bereizita ustiatzea dira. Aldiz, bereizkeria anizkoitzeko egoerak detektatzeko sexuaren aldagaia beste aldagai batzuekin gurutzatzea sarri samar betetzen da, baina unean uneko kutsu handiagoa du. Genero-adierazleak definitzea eta genero-etenak identifikatu eta aztertzea, maiztasun txikienarekin egiten dira eta guztien artean sistematikotasun txikienarekin.

4.1. TAULA Genero-ikuspegia azterlan eta estatistika sistematiko edo puntualetan txertatzea. 2014

	SEXU-ALDAGAIA TXERTATZEA		BEREIZITA USTIATZEA		DESBERDINTASUN ANIZKOITZA GURUTZATZEA		GENERO-ETENA IDENTIFIKATU ETA AZTERTZEA		GENERO- ADIERAZLEAK	
	Sist.	Punt .	Sist.	Punt .	Sist.	Punt .	Sist.	Punt .	Sist.	Punt .
Eusko Jaurlaritza	8		5	3	5	3	2	6	2	5
Foru Aldundiak		2		2		2		1		2
Udalak, Mankomunitateak eta Partzuergoak	4	5	2	5	4	5	1	4	1	4
Erakunde autonomoak eta erakunde publikoak	5		5	1	3	1	3	2	1	3
Kapital publikoko enpresak										
Beste instituzio eta erakunde batzuk	1		1			1		1		
GUZTIRA	18	7	13	11	12	12	6	14	4	14

Aurreko taulan ikusi denez, joera hori agerian geratu zen VI. Berdintasun Planaren 2014ko ekitaldiko ebaluazioan.

Sexu-aldagaia sistematikoki sartu eta ustiatzea aurrerakada nabarmena da berdintasunaren arloan, administrazio publikoetan maizen egiten diren estatistika arloko azterlan eta eragiketetan genero-etenak identifikatu eta hedatzeko eta diakronikoki aztertzeako aukera ematen duelako. Hala ere, kontuan hartu behar da adierazleek beren joera eta/edo aurreiritzia dutela, egitateen zein zati aztertzen den eta nola mugatzen diren bereizten dutelako; eta kontuan hartu behar da, halaber, indarrean dauden arloko estatistika eta azterlan gehienak genero-ikuspegia kontuan hartu gabe diseinatu direla. Garrantzitsua da, adierazleen mota batzuek, bereziki kuantitatiboak direnek, legitimotasuna ia automatikoki jasotzen dutelako “objektibotzat” jotzen direlako, errealitatearen zati bat isiltzen duten arren. Beraz, adierazle berriak identifikatu eta aztertzea funtsezkoa da desberdintasunaren kausa eta ondorioen

ezagutza-esparrua handitzeko. Horrenbestez, Eustatek alde horretatik gaur egun egiten dituen eragiketak nabarmentzeko moduko jardunbide ona dira, eta halakoak foru eta toki administrazioen esparruan txertatu beharko lirateke.

GAIKUNTZA

4.3

Administrazio Publikoetan emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan oinarrizko prestakuntza etengabea eta iraunkorra jasotzeari buruzko manuak legearen 17. artikuluan biltzen dira; artikulua horrek hiru neurri mota aurreikusten ditu:

- Administrazioko langileak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan trebatzeko planak egitea eta gauzatzea.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko programak sustatu eta diseinatzeaz eta aholkularitza teknikoa eskaintzeaz arduratzea dakarten plazak okupatzen dituen pertsonal teknikoak esperientzia eta/edo gaitasun zehatza baduela bermatzea. Xede horrekin, administrazio publikoek ezagutzei buruzko berariazko betekizunak ezarriko dituzte plaza horietara sartu ahal izateko.
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioari buruzko edukiak eta haiek jarduera administratiboan aplikatzeari buruzkoak eskatzea enplegu publikoko lanpostu batean sartu ahal izateko hautaketa-prozesuetako aztergaietan.

EAE osoan prestakuntzaren egoera zein den jakiteko, aipatu diren 17. artikuluko puntuei dagokienez, IVAPi elkarrizketa egin zaio, eta gainera berrikusi egin dira EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planaren (2010-2013) ebaluazioko datu-baseak eta VI. Berdintasun Planaren lehen ekitaldiari (2014) buruzkoak.

Era berean, planaren ebaluazioan erabiltzen den metodologiaren arabera, informazio zehatza lortzeko bi iturri erabiltzen dira; alde batetik, IVAPi eskatzen zaio garatzen duen eta instituzioek parte hartzen duten prestakuntzaren inguruko informazio orokorra emateko. Bestetik, instituzio bakoitzak beren langileen prestakuntzaren inguruan ematen duten informazioa biltzen da; prestakuntza hori orokorra zein berdintasunarekin espezifikoki lotutakoa izan daiteke, eta IVAPek sustatutakotik kanpo dago.

PRESTAKUNTZA-PLANAK EGIN ETA GAUZATZEA

4.3.1

2008an, funtzio publikoko teknikariek, IVAPek eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak jarraipen batzorde bat osatu zuten, berdintasun arloko trebakuntza plan bat egiteko, EAEko Administrazio Orokorreko eta erakunde autonomoetako langileei zuzenduta. Beraz, Eusko Jaurlaritzak berdintasunaren alorreko prestakuntza-plana du, *2008-2018 aldiko Berdintasunerako Zeharkako Prestakuntza Plana*, administrazio orokorraren eta bere erakunde autonomoen zerbitzura dauden langileentzat. Hala ere, IVAPek azaldu du gaur egun ez dela egiten Prestakuntza Plan horren jarraipenik.

Gainerako euskal erakundeetatik, 8-12 –ebaluatutako epealdiak barnean hartzen dituen urteen arabera– euskal administrazioek adierazi dute berdintasunerako plan bat dutela, zehazki, bi foru aldundik, hainbat toki-erakundek –3 eta 8 artean, ebaluazio-epean zehar esandakoaren arabera– eta 2 mankomunitatek/partzuergok.

EAE-KO ADMINISTRATIOETAN EGINDAKO PRESTAKUNTZA- PROZESUAK

4.3.2

IVAP-EN PRESTAKUNTZA

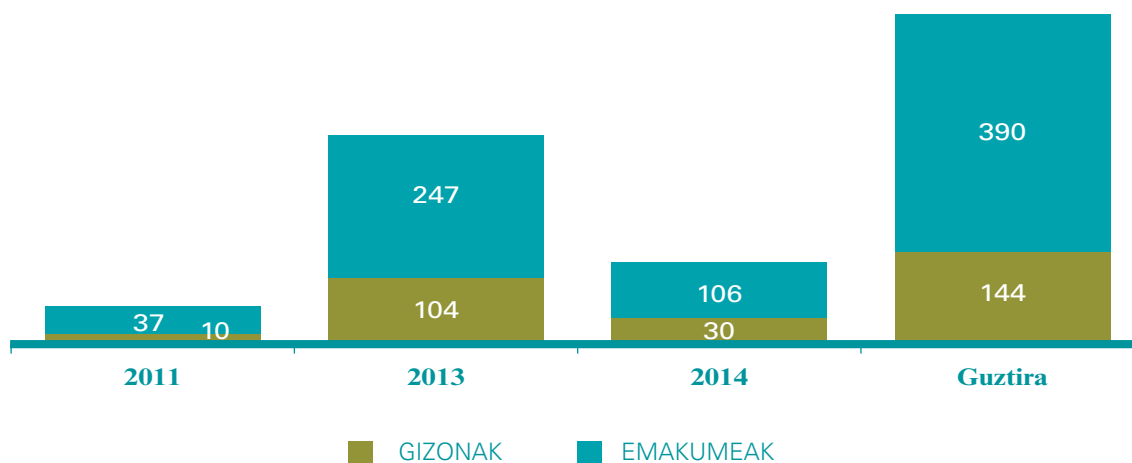
IVAPek azaldu duenez, 2010 eta 2015 bitartean batez beste 12 ikastaro egin dira eta 184 prestakuntza-ordu eman dira, baina ez dago joera argirik, ez goranzkorik ez beheranzkorik, eta ikastaroen nahiz orduen kopuruak nabarmen aldatzen dira urteen artean, honela:

4.2. TAULA IVAPen Prestakuntza 2010-2015

URTEA	PLANIFIKATUTAKO IKASTAROEN KOP.	PLANIFIKATUTAKO ORDUAK	EGINDAKO IKAS- TAROEN KOP.	EMANDAKO ORDUEN KOP.
2010	13	222,5	8	92,5
2011	12	284	9	248
2012	13	156	13	156
2013	19	256	16	220
2014	13	149,5	13	149,5
2015	20	279	17	234
GUZTIRA	90	1.347	76	1.100

Prestakuntza jaso duten pertsonen kopuruari dagokionez, eskuragarri dauden datuen arabera, guztira IVAPek berdintasunaren arloko prestakuntza eman die 534 pertsonari, baina nabarmendu behar da ez dagoela daturik 2010ean eta 2012an prestakuntza jaso duten pertsonen buruz. Pertsona horietatik %73 emakumeak ziren. Prestakuntza jaso zuten pertsonen kopururik handiena 2013koa izan zen.

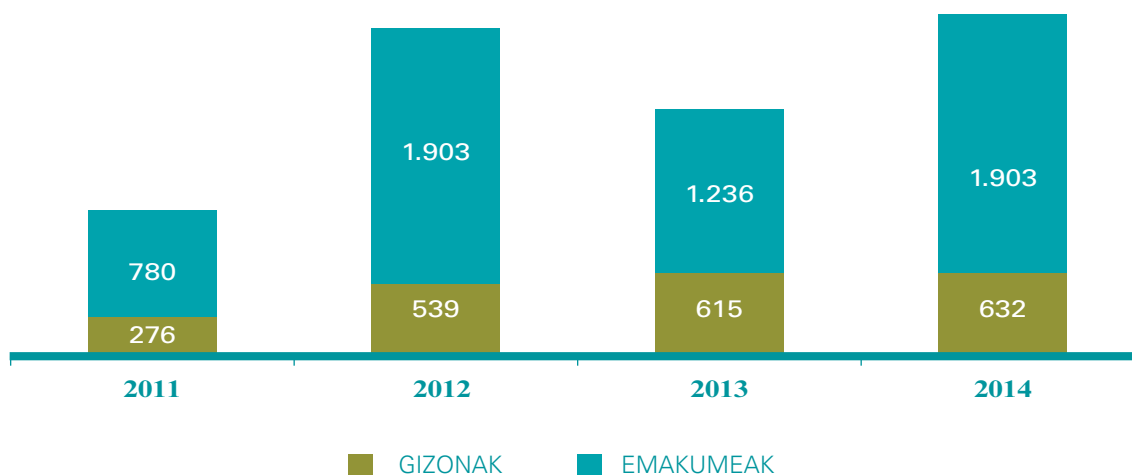
4.2. GRAFIKOA Urte bakoitzean IVAPen ikastaroetan prestakuntza jaso duten pertsonen kopurua, sexuen arabera. 2011-2014



IVAP-EK SUSTATU EZ DUEN PRESTAKUNTZA

Multzoan hartuta, gutxi gorabehera 40 erakundek jakinarazi dute beren langileek urtero berdintasunaren arloko prestakuntza jasotzen dutela.

4.3. GRAFIKOA Urte bakoitzean IVAPek sustatu ez dituen ikastaroetan prestakuntza jaso duten pertsonen kopurua, sexuen arabera. 2011-2014



Multzoan hartuta, IVAPez harago emandako prestakuntza (2014tik aurrera, barneko prestakuntzaren eta zehaztu gabe prestakuntzaren artean bereizten da) 7.882 pertsonak jaso dute, eta horien %74 emakumeak izan dira. Mota bateko edo besteko prestakuntza jaso zuten pertsonen kopururik handiena 2014koa izan zen.

Multzoan hartuta, urtean batez beste 2.104 pertsonak jaso dute prestakuntza; kopuru hori %16 txikiagoa da 2006 eta 2009 bitartean prestakuntza jaso zuten 2.508 pertsonena baino.

Teknikarien gaitasun espezifikoa eta gai-zerrendetan gai horri buruzko edukiak sartu izana aztertzeko, Euskal Administrazio Publikoaren hiru mailetakako erakunde publikoei buruzko informazioa bildu da, 2015eko bigarren hiruhilekoko aldizkari ofizialak aztertuz. Azterketa hori sistematizatzeko erregistro-fitxa bat erabili zen (ikus 2.E eranskina). Fitxa horrek honako alderdi hauek jasotzen zituen:

- Erakundea kokatuta dagoen administrazio-maila.
- Erakundearen izena.
- Jardueraren eremua.
- Langileak hautatzeko sistema.
- Eskaintzen duten Administrazio Publikoaren barruko lanpostua, taldearen, eskalaren, mailaren edo kategoriaren arabera.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren eta berdintasun hori administrazioaren jardueran ezartzearen inguruko ideiak bildu dituzten enplegu publikora sartzeko hautaketa-prozesuetako gai-zerrenden analisia.

4.3. TAULA Enplegu publikora sartzeko hautaketa-prozesu berrikusien laginen deskribapena (k=80)

ADMINISTRAZIOAREN MAILA	Administrazio Orokorra: 32 (%40) Foru Administrazioa: 12 (%15) Toki Administrazioa: 36 (%45)
LURRALDEA	Autonomia Erkidegoa: 25 (%31,25) Araba: 9 (%11,25) Bizkaia: 16 (%20) Gipuzkoa: 30 (%37,5)
ERABILITAKO HAUTAKETA-SISTEMA	Lehiaketa: 6 (%7,5) Lehiaketa-oposizioa: 44 (%55) Barne-sustapena: 14 (%17,5) Izendapen librea: 5 (%6,25) Beste batzuk: 11 (%13,75)
LANPOSTUAREN KONTRATU-SISTEMA	Karrerako funtzionarioak: 29 (%36,25) Bitarteko funtzionarioak: 17 (%21,25) Behin-behineko lan kontratua: 10 (%12,5) Estatutupeko langile finkoak: 11 (%13,75) Zehaztu gabe: 8 (%10)
LANPOSTUAREN MAILA	A1: 7 (%8,75) A2: 11 (%13,75) B: 5 (%6,5) C: 11 (%13,75) C2: 10 (%12,5) D: 4 (%5) E: 4 (%5) Zehaztu gabe: 27 (%33,75)

Gai-zerrendetan berdintasun-irizpideak sartzeari buruz 17.4 artikuluan jasotako neurriari dagokionez, 2010. eta 2015. urteekin alderatuz, hauek dira emaitzak:

4.4. TAULA Enplegu publikora sartzeko hautaketa-prozesuetako gai-zerrendetan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko edukiak jasotzen ditu

	2005 (K=85)	2008 (K=84)	2010 (K=64)	2015 (K=80)
ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEKO HAUTAKETA-PROZESUETAKO GAI-ZERRENDETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNARI BURUZKO EDUKIAK JASOTZEN DITU	15	51	26	21
	%17,60	%60,70	%40,60	%26,25

Ikusi da 2010 eta 2015 bitartean jaitsi dela gai-zerrendetan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko edukiak jasotzen dituzten hautaketa-prozesuen ehunekoa.

Eskatutako edukia kontuan hartuta, gai-zerrendak batik bat hiru gairi buruzkoak izan dira:

- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.
- 2005/4 Legearen printzipio nagusiak.
- Genero-indarkeria. Tratu txarren aurrean jarduteko protokoloa.

Berdintasunari buruzko edukiak sartu dituzten 21 hautaketa-prozesuetatik, gehienak Administrazio Orokorra K=13 (%61,90) eta Toki Administrazioak K=8 (%38,09) sustatu dituzte.

Toki Administrazioak sustatu dituen zortzi horien lurralde historikoari dagokionez, bi Arabakoak izan dira, beste bi Bizkaikoak eta lau Gipuzkoakoak.

21 hautaketa-prozesu horietan lehiaketa-oposizioaren sistema erabili da. Prozesu gehienetan, eskaintako lanpostuaren kategoria bitarteko funtzionarioa K=17 (%80,85) eta karrerako funtzionarioa K=4 (%19,04) izan da.

21 lanpostu horien maila ondokoa zen: 2 lanpostu A taldekoak; 5 lanpostu B taldekoak; 9 lanpostu C2 taldekoak; 3 lanpostu D taldekoak, eta 2 lanpostu E taldekoak.

Nabarmentzekoa da A taldearen barruan 2 lanpostuetan (%9,52) gai-zerrendaren barruan berdintasunari buruzko edukia lanari dagokion gaitze-prozesuari buruzkoa dela. Hala, uler-tzen da lanpostuetako batek, familia-medikuaren lanpostuak, genero-indarkeriarekin eta tra-tu txarren aurrean jarduteko protokoloarekin lotura duela, eta hori jardunbide ona da, lehen mailako arreta delako. Bestea, Arrigorriaga udalerrian arkitekto bat bitarteko funtzionario izendatu izana da. Kasu horretan, haxe izango litzateke berdintasunari buruzko edukia:

7. gaia: 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako: Udalen zereginak, esku-hartze eremu batzuetan eta besteetan berdintasuna sustatzeko neurriak. Udalerrietako plangintzan eta hirigintzan genero-ikuspegia integratzea.

B taldearen barruan, eskaintako hautatzeko bost lanpostuak (%23,80) Euskal Osasun Zerbitzuari dagozkio eta emagin, erizain eta/edo fisioterapeuta espezialitateekin daude lotuta. Lanpostu guztietako gai-zerrendetan genero-indarkeriarekin eta tratu txarren aurrean jarduteko protokoloarekin lotutako edukia sartzan da.

C2 taldean, K=9 (%42,85), lanpostura sartzeko gai-zerrendan agertzen den edukia legean agertzen diren printzipio orokorren azterketa da, besterik ez. Gauza bera gertatzen da D taldearekin, K=3 (%14,28) eta E taldearekin, K=2 (%9,52).

Lanpostuen maila dagokienez, ondorioztatu ahal dugu enplegu publikora sartzeko hautaketa-prozesuetan berdintasunari buruzko edukiak C, D eta E taldeetan sartzeko mailetan sartzen direla maizen, K=14 (%66,66).

Sartzeko prozesuak aztertzean kasu bereziak agertzen dira, adibidez “Alokabide. S.A” Sozietate Publikoarena. Bere enplegu-eskaintzan –E mailako lanpostu bat lehiaketa-oposizio bidez betetzeko prozesua–, gai-zerrendan ez du sartzen berdintasunari buruzko gairik; hala ere, izangaiak baloratzerakoan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza meritu konputagarritzat hartzen dute.

BERDINTASUNeko TEKNIKARIEN GAITASUN ZEHATZA

4.3.4

Amaitzeko, zera azaldu behar da: 17. artikuluko 3. idatz-zatiari dagokionez, Berdintasuneko Teknikariaren lan-poltsa baten prozesuan berdintasunaren arloko ezagutzari buruzko eskakizun zehatzak ezartzen dira, *Udaletan eta udalaz gaingirako lurralde erakundeetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako teknikariak kontratatzeke oinarrien orientazio ereduari jarraikiz*. Eredu hori Funtzio Publikoaren zuzendaritzak, IVAP-Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak egin zuten 2008an.

Ereduak exijitu beharreko titulazioa eta betekizunak zehazten ditu, baita gauzatu beharreko funtzioak zein merituak balioztatzeke irizpideak ere. Ekintza horren barruan, lanpostu publikora sarbidea izateko hautespen prozesuen gai-zerrendak berrikusi zituzten eta proposamen bat egin zuten. Proposamen horretan, 20 gai-bloke agertzen dira eta, guztira, 80 gai.

ADMINISTRAZIOAREN ARAUDIAN ETA JARDUERAN BERDINTASUNA SUSTATZEKO NEURRIAK

4.4

Atal honetan, Legeak administrazioaren araudian eta jardueran emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko aurreikusi dituen bost neurri aztertu ditugu.

Horretarako, 18., 19. eta 20. artikuluetan honako neurri hauek daude bilduta:

- Generoaren arabera eragina aurretiaz ebaluatzeke arauak edo jarraibideak.
- Administrazioak zuzenean edo hirugarren pertsonen edo erakundeen bidez zeharka sortutako dokumentuetan eta euskarrietan hizkera ez-sexista erabiltzea.

- Kontratazio eta diru-laguntzak emateko balorazio-irizpideen artean, kontuan hartzea aurkeztutako eskaintzak edo diruz lagundutako jarduerak genero-ikuspegia barne hartu duen, baita onuradunek emakumeen eta gizonen berdintasunera zuzendutako jarduera eta politiken inguruan duten esperientzia ere.
- Enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuen arauetan, Administrazio Publikoko emakumeen eta gizonen ordezkartzearen inguruko baldintzak ezartzea.
- Administrazioak diruz laguntzen edo sustatzen dituen sariak emateko edo funts kultural edota artistikoak eskuratzeko epaimahaien inguruko arauetan baldintza gisa jartzea gaitasun, ahalmen eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen arteko ordezkartza orekatua izatea.

GENEROAREN ARABERAKO ERAGINAREN AURREKO EBALUAZIOA

4.4.1

Hau dio 4/2005 Legearen 19. artikulua: “Administrazio-arau edo -egintza bat egiten hasi aurretik, hori sustatzen duen administrazio-organoak ebaluatu egin behar du zein den proposamen horrek emakumeek eta gizonen kolektibo gisa bizi duten egoeran izan lezakeen eragina. Horretarako, aztertu behar du administrazio-arau edo -egintzan proiektatu den jarduerak ondorio positiboak edo kontrakoak izan litzakeen emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatzeke eta horien arteko berdintasuna sustatzeko helburu orokorrean”. Halaber, artikulua berean aipatzen da Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak proposatutako dituela generoaren arabera eragina aurretiaz ebaluatzeke pausoak zehazteko arauak edo jarraibideak eta zehaztutako duela zein arau edo egintza administratibo ez den ebaluatu behar. Proposamen horrek Eusko Jaurlaritzaren onarpena behar du. Arau eta ildo horiek onartzeko azken-datari dagokionez, azken xedapenetako zortzigarrenak dio urtebeteren buruan gauzatu behar dela.

GENEROAREN ARABERAKO ERAGINARI BURUZKO ALDEZ AURREKO EBALUAZIOAREN EGOERAREN AZTERKETA ADMINISTRATZIO OROKORREAN

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak emandako informazioaren arabera, 2007ko otsailaren 14ko Jaurlaritzaren Kontseiluak Jarraibideak onartu zituen, hots, “Genero eraginaren alde aurretiko ebaluazioa gauzatzeko eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ekidin eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeko jarraibideak”.

2010ean, Gobernu Kontseiluak gogoeta-prozesuari ekin zion, prozedurari parte-hartze, gaitasun eta arintasun handiagoa emateko, “*Gobernu Kontseiluaren 2010eko otsailaren 9ko Erabakia, xedapen orokorrak egiteko arau-esparruari buruzkoa*” betetze aldera.

Emakunde buru izan zuen berrikuspen prozesuan gidalerroak berregin ziren, irizpide horiek kontuan hartuta, eta prozesua bera ordura arte metatutako esperientziaz elikatu zen, parte-hartze eta bateratze prozesu baten bitartez, Berrikuntza Publikoaren Planaren babespean

Eusko Jaurlaritzako sailetako berdintasun arloko unitate administratiboekin egindako praktika-komunitate baten esparruan.

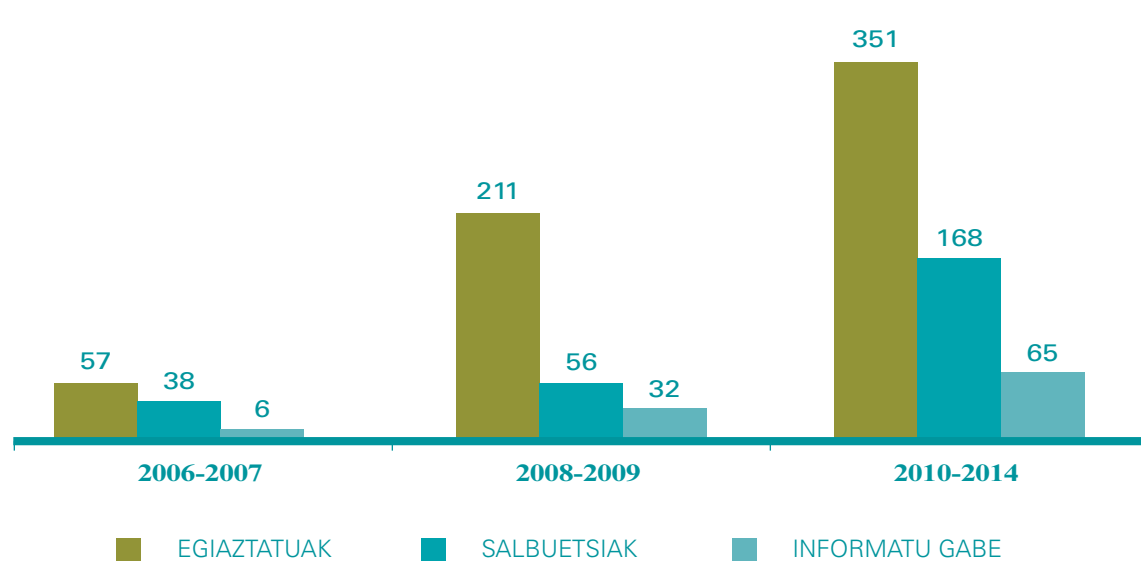
Aldaketak Emakunderekin adostu ziren, eta funtsean honako hauek dira:

- Zehaztasun handiagoz mugatzea generoaren arabera eraginaren txostena egin beharrik ez daukaten administrazio-arau eta -egintzak.
- Txostenaren egitura eta edukia gehiago sinplifikatzea, atal estrategikoen eta funtsezkoenak bazter utzi gabe.

Emaitza gisa, gidalerro berriak onetsi ziren: "Generoaren arabera eraginaren aurretiko ebaluazioa gauzatzeko jarraibideak eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ekidin eta berdintasuna sustatzeko neurriak", Gobernu Kontseiluak 2012ko abuztuaren 21ean onetsiak.

— Administrazio orokorraren genero berdintasunari buruzko txostenak

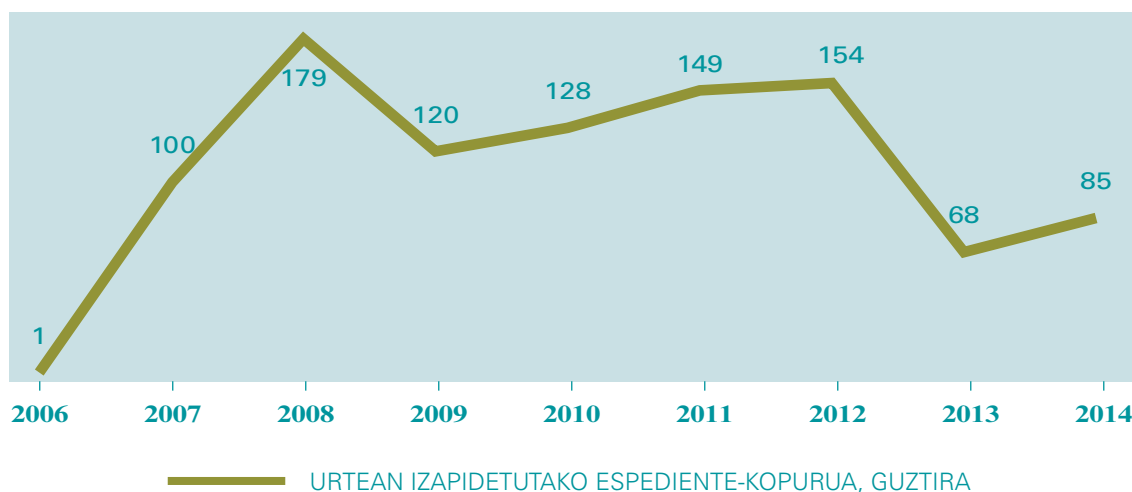
4.4. GRAFIKOA Emakundek epealdi bakoitzean tramitatutako espedienteen kopurua, txosten motaren arabera



2006 eta 2015 bitartean guztira 1.096 espediente tramitatu dira - horietatik:

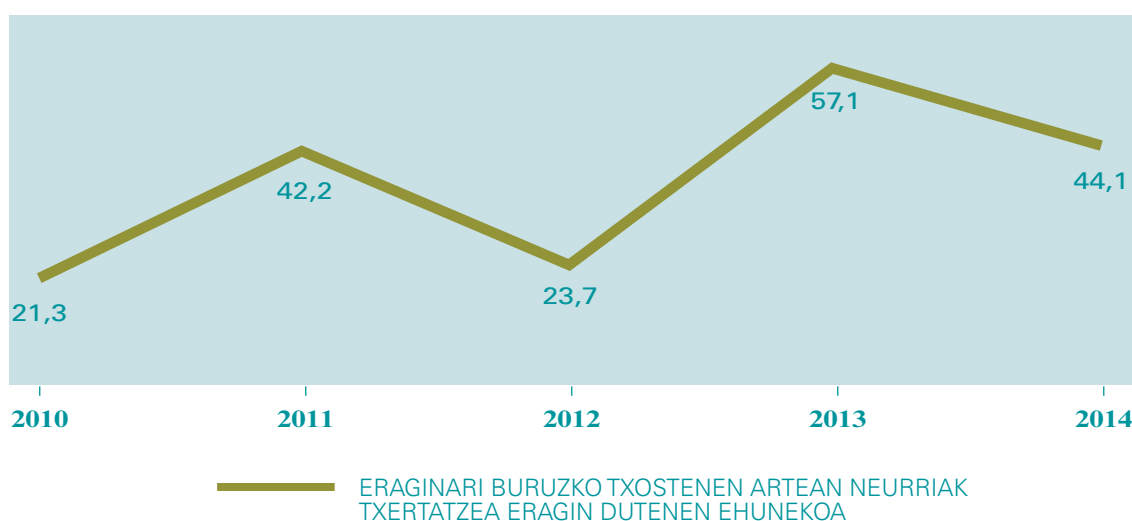
- 682 egindako egiaztapen-txostenak izan ziren.
- 310 salbuetsitzat jo ziren.
- 104tan ez zen txostenik egin.

4.5. GRAFIKOA Emakundek 2006-2014 epealdian tramitatutako espedienteen kopuruaren bilakaera



Urteen araberako azterketak agerian jarri du txostena jaso duten espedienteen kopuruak argi eta garbi gora egin duela legegintzaldien amaierarekin batera. Izan ere, ematen du orduan burutzen dela epealdi horretan aurreikusitako araugintza-jarduera guztia eta orduan onesten direla araudi gehienak (tramiteak legegintzaldiaren hasieran hasi zein ez). Aitzitik, eta arrazoi berberarengatik, dirudenez, espedienteen kopuruak behera egiten du legegintzaldi aldaketaren osteko lehenengo urtean; hain zuzen ere, sasoi hori araugintzari dagokionez trantsiziorako eta programaziorako garaia da, eta beraz, espediente asko orduan hasten dira, baina onespeneen indizea txikiagoa da. Ebaluatutako epealdian, gorakada hori 2011n eta 2012an ikusi da. Indarrean dagoen legegintzaldian –X (2013-2016)– joeraren abiapuntuko egoera hau da: tramitatutako espedienteen kopurua txikiagoa izan da VIII. Legegintzaldian (2007-2009) eta IX.ean (2009-2012) baino, eta gainera, epealdian bilakaera motelagoa izan du aurreko legegintzaldietan baino.

4.6. GRAFIKOA Eraginari buruzko txostenen artean neurriak txertatzea eragin dutenen ehunekoa. 2010-2014



Hala ere, irudian ikus daitekeenez, espediente gehiago egin izanak ez du loturarik neurriak txertatzea eragin duten txostenen kopuruarekin. Txertatutako aldaketan ehunekoa aldatu egin da azken bosturtekoan, eta IX. Legegintzaldian txostena jaso duten espedienteen kopuruak gora egin arren, zuzenketa-neurriak barnean zituzten agirien kopurua ez zen modu baliokidean igo. Aldiz, ebaluatu diren X. Legegintzaldiko bi urteetan, txostenen kopurua txikiagoa izan da, baina proposatutako aldaketak txertatuta zituzten agirien ehuneko metatua handiagoa izan zen.

— **Genero eraginari buruzko ebaluazioak egiteko baliabide eta materialak**

Aurrerakada horiek guztiak, manu horiek betetzeko eskura jarri diren baliabide batzuen babesa dute; hona hemen baliabide horiek:

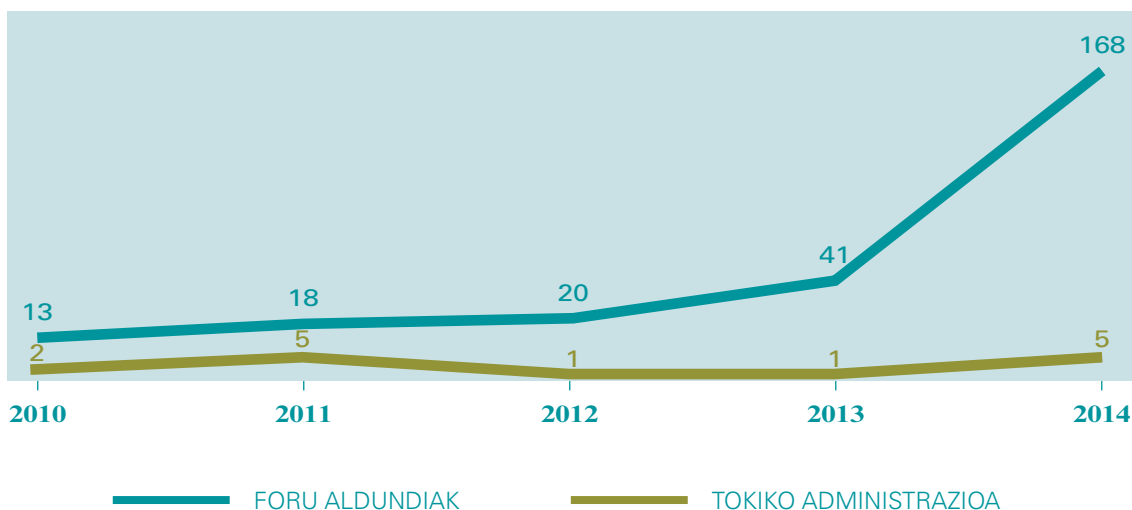
- Sailetako berdintasun arloko unitateetako adituen aholkua.
- Genero-eraginaren ebaluazioari buruzko atala Emakunderen intranetean eta web orrian: Emakunderen intranetak eta web orriak laguntzarako materialen sorta baterako sarbide zuzena dute; material horiek sailetako berdintasun arloko unitateekin elkarlanean egin dira. Hauek dira:
 - Generoaren araberako eraginaren txostenak egiteko gidaliburua.
 - 14 Arloko materialak.
 - Alderdi juridikoak.
 - Adibide praktikoak.
 - Txantiloiak.
 - Ohiko galderak.
 - Glosarioa.
- Eraginari buruzko txostenak kontsultatzeko on line gunea.
- “Genero-eraginaren alde aurreko ebaluazioari” buruzko prestakuntza-ikastaro espezifikoa. Berdintasunean hezteko 2008-2018 aldirako planaren barruan dago ikastaroa, urtean behin ematen da, eta 20 orduko iraupena du. Orain arte 7 edizio egin dira, eta ziurtagiria 75 pertsonak lortu dute, haietarik %82 emakumeak.
- “Genero-eraginaren alde aurreko ebaluazioari” buruzko prestakuntza-edukiak, IVAPek eskaintzen duen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunaren inguruko Oinarrizko Ikastaroan eta UPV/EHUren «Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna: Berdintasun Eragileak» masterrean.
- Jarraipen-sistema bat sortzea, barneko erregistro bat, sailek eta Emakundek hurrenez hurren egindako genero-eraginari buruzko txostenen eta egiaztapen-txostenen kopurua jakin ahal izateko. Gainera, aplikazio informatiko bat sortu da, arau-proiektuek barnean hartzen dituzten berdintasunerako neurrien kopurua eta tipologia kontabilizatu ahal izateko, bai hasierako bertsioan (arteak ebaluatu ez direnean), bai azken bertsioan, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen direnean (ebaluazioa jaso ondoren).

GENEROAREN ARABERAKO ERAGINARI BURUZKO ALDEZ AURREKO EBALUAZIOAREN EGOERAREN AZTERKETA FORU ADMINISTRAZIOAN ETA TOKI ADMINISTRAZIOAN

— Foru Administrazioaren eta Toki Administrazioaren Genero Eraginari buruzko Txostenak

Alia aholkularitza-enpresak egindako "Generoaren arabera eraginari buruzko alde aurreko ebaluazio-prozesuen eta desberdintasunak desagerrarazteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurrien txertaketaren ebaluazioa araugintzaren arloan, EAEn" izenburuko txostenaren arabera, foru aldundien eremuan, genero eraginaren ebaluazioa egiteko manua gauzatzeko, Bizkaian 3/87 Foru Araua aldatu da, eta hala, foru arauen tramiteetan genero eraginaren ebaluazioak txertatu dira; bestalde, gidalerro propio batzuk sortu dira (141/2013 Foru Dekretua). Gipuzkoan duela gutxi emakumeen eta gizonen berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Araua onetsi da. Foru arau horrek arlo hori arautzen du (27. artikulua). Arabak, aldiz, oraindik ez du gidalerro zehatzik ezarri. Arau-garapen horren ondoren, sortutako txostenen kopuruak nabarmen egin du gora, bereziki 2014az geroztik.

4.7. GRAFIKOA Foru Administrazioak eta Toki Administrazioak egindako genero eraginari buruzko txostenen kopuruaren bilakaera. 2010-2014



Urte honetatik aurrera hasi dira ikusten emaitza esanguratsuak, ez soilik txostenen kopurua laukoiztu zelako, baizik eta, gainera, berdintasunerako neurriak txertatzea eragin zutenen ehunekoa hirukoiztu zelako.

4.8. GRAFIKOA **Foru Administrazioaren eta toki administrazioaren genero eraginari buruzko txostenen artean neurriak ezartzea eragin dutenen %a**



— Berdinsarearen esparruan genero eraginaren ebaluazioak egin eta aplikatzeari buruzko lantalde teknikoa

Erakundearteko koordinazioari buruzko atalean azaldu denez, toki eremuan genero eraginaren ebaluazioa bultzatzeko neurri nabarmen bat da Erakundearteko Batzordean lantalde tekniko bat sortu izana, toki eremuan generoaren araberako eraginaren ebaluazioak egin eta aplikatzea aztertzeko. Lantalde horretan, parte-hartzea sustatuz, Emakunde eta Eudel buru izanik hainbat udalekin lan egin da, eta EAEko esperientzietan oinarritutako metodologia zehatz bat adostu da. Metodologia horren implementazioa gaur egun bidean den prozesua da. 2016an, Berdinsarearen barruan batzorde bat sortuko da. Eudel eta Emakunde buru izango dituen batzorde horretan, parte-hartzea sustatuz, hainbat udaletan esperientzia pilotuen bidez prozedura garatzen lan egingo da.

JARDUNBIDE ONA, GENERO BERDINTASUNAREN EUROPAKO INSTITUTUA

2013an, European Institute for Gender Equality (EIGE) erakundeak gonbidaturik, Emakundek Lituaniar generoaren mainstreaming-ari buruzko jardunaldi batean parte hartu zuen, EAEn eraginaren inguruko esperientzia azaltzeko.

Jardunaldi horretan parte hartu ondoren, jardunbide hori adibide errealekin dokumenta zezala eskatu zioten Emakunderi, jardunbidea EIGEn argitalpen batean sartzeko. Argitalpen hori oraindik itxi gabe dago.

2010 eta 2014 bitarteko bosturtekoan argi eta garbi aurrera egin da genero eraginaren ebaluazioen garapenean, bai administrazio orokorrean, bai foru administrazioan eta toki administrazioan. Bultzada hori agerian jartzen du tresnen garapenak –materialak, gidak eta baterako lanerako prozesuak- eta emaitzek, egindako txostenen eta sortutako neurrien kopuruari dagokienez.

Legearen 18.4 artikuluan biltzen den neurriaren xedea da administrazioak zuzenean edo zeharka sortzen dituen dokumentuetan eta euskarrietan hizkera sexista ezabatzea. Hala, administrazioak emakumeen irudi estereotipaturik ez sustatzea eta gizonen mendekotzat ez jotzea lortu nahi da:

“Euskal herri-aginteez ez dute hizkera sexista erabiliko, ez zuzenean, ez beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen dituzten dokumentuetan eta euskarrietan”.

Ebaluazio honetan, dokumentuak aztertzeko, Emakunderen Hizkuntza, hitzak baino zeozer gehiago. Hizkuntzaren erabilera ez-sexistarako proposamenak gidan (1998) jasotako irizpideak erabili ditugu:

Hizkeraren *erabilera ez-sexista* da, nagusiki honako hauek erabiltzen badira:

- Benetako generikoak.
- Bi genero gramatikal, kasu bakoitzari dagokion bezala: forma bikoitzak.
- Aditzen forma pertsonala eta izenordainak.
- Formularioetan, fitxetan, eskaera-orrietan eta abarretan, barra zeinuak.

Erabilera sexista da, testuan ondokoa nagusitzen bada:

- Maskulino generikoa. Hala, gizonak aipatzen ditugu eta haiek dira narrazioaren protagonistak. Emakumeak, ordea, ez dira agertzen, baztertu egiten ditugu eta menpeko edota maila baxuko rola ematen diegu.
- Hizkuntzaren erabilera lausoa. Dokumentuak hala definitzen dira forma ez-sexistak modu erregularrean erabiltzen ez direnean. Hau da, forma sexistak eta ez-sexistak txandakatuta erabiltzea.

Erabilera desegokia ondoko baliabideak erabiltzean datza:

- Dokumentu orokorretan barrak erabiltzea (goian aipatutakoak alde batera utzita), testua irakurtzeko zailtasunak sortzen dituelako eta hizkuntzak badituelako baliabide egokiak adierazpen behar horietarako.
- A bildua erabiltzea, ez baita hizkuntza baliabidea eta ezin baita ahoskatu.

EAEko eta hiru lurralde historikoetako aldizkari ofizialetan jasotako hainbat motatako dokumentuak aztertu dira: deialdiak, lizitazioak, ebazpenak..., baita zenbait erakunde publikoren webguneetan agertzen diren dokumentuak ere.

Berrikusitako aldizkari ofizialak 2015eko apiril, maiatz eta ekaineko sei astetakoak dira, hilabeteko bakoitzeko bi astetan banatuta. Dokumentuen lagin horrekin, Administrazio Publikoko hiru mailen irudikapena bermatzeko moduko material bolumen zabala eta askotarikoa aztertu dugu.

Erakunde publikoen webguneetara dagokienez, lehen esan dugun bezala, ustez herritarrengan inpaktu handia dutenak aukeratu genituen; hau da, herritarrengandik oso gertu dauden erakundeek direnez, ustez, herritarrek gehien bisitatzen dituztenak. Erakunde hauenak dira:

- Etxebizitza, Herri Lan eta Garraio Saila

- Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila
- Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantza Saila
- IVAP-Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea
- Euskal Herriko Unibertsitatea
- Arartekoa
- Arabako Foru Aldundia
- Bizkaiko Foru Aldundia
- Gipuzkoako Foru Aldundia
- Bilboko Udala
- Gasteizko Udala
- Donostiako Udala

ALDIZKARI OFIZIALETAN ERABILITAKO HIZKERAREN AZTERKETA

Guztira, aldizkari ofizialetan argitaratutako 302 dokumentu aztertu genituen.

4.5. TAULA Aztertutako aldizkari ofizialetan argitaratutako dokumentuen laginaren deskribapena (k=302)

ADMINISTRAZIOAREN MAILA	Orokorra: 76 (%25,16) Foru Administrazioa: 62 (%20,52) Toki Administrazioa: 164 (%54,3)
LURRALDEA	Autonomia Erkidegoa: 76 (%25,16) Araba: 45 (%15) Bizkaia: 94 (%31,12) Gipuzkoa: 87 (%28,80)
AZTERTUTAKO DOKUMENTU MOTAK	Diru-laguntzak eta kontratazioak: 248 (%80,13) Enplegu lanpostuak eskuratu, bete eta mailaz igo- tzeko hautaketa-prozesuak: 44 (%14,56) Epaimahaien arauketa: 10 (%33,11)

2015ean, datuak 2010ekoen oso antzekoak izan dira, baita 2008koen oso antzekoak ere; hain zuzen ere, azken urte hori inflexio-puntua izan zen Legea onetsi zen unetik gertatutako aldaketa positibo eta esanguratsuan. Beraz, ikusten da lortutako helburuak nola edo hala mantendu direla.

4.6. TAULA Aldizkari ofizialetan agertzen diren dokumentuen hizkeraren erabilera.

	2005 K=376	2008 (K=295)	2010 (K=327)	2015 (K=302)
ERABILERA EZ-SEXISTA	11 %2,90	203 %68,80	217 %66,36	202 %66,88
ERABILERA SEXISTA	344 %91	64 %21,70	74 %22,63	67 %22,18
ERABILERA DESEGOKIA	21 %5,60	28 %9,5	36 %11,01	33 %10,93

Hizkera ez-sexista erabilia idatzita zeuden 202 dokumentuetatik 166 (%82,17) diru-laguntza deialdiak eta kontratazioak ziren, 27 (%13,36) enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuak eta 9 (%4,45) sarietarako epaimahaien erregulazioari zegozkion.

Administrazioaren maila kontuan hartuta, Legearen manu hori Administrazio Orokorra eta Foru Administrazioak betetzen dute gehienbat, eta horiek dute bilakaerarik positiboena (hurrenez hurren ehuneko bost eta hamahiru puntu). Toki Administrazioek, berriz, erabilera sexistaren edo erabilera desegokiaren ehunekorik handienak dituzte. Ondorengo koadroan, aztertu genituen dokumentuetatik hizkera ez-sexistan idatzita zeudenen ehunekoa agertzen da, administrazio mailaren arabera.

4.7. TAULA Aztertutako dokumentuetatik hizkera ez-sexista erabilia idatzitakoen kopurua eta ehunekoa, erakundearen mailaren arabera (k=202)

AZTERTUTAKO ALDIZKARI OFIZIALETAN ARGITARATUTAKO DOKUMENTU KOPURUA (K=302)

Administrazio Orokorra: 76
Foru Administrazioa: 62
Toki Administrazioa: 164

AZTERTUTAKO DOKUMENTUETATIK, HIZKERA EZ SEXISTA ERABILI DUTENEN KOPURUA ETA EHUNEKOA (K=202)

Administrazio Orokorra: 60 (%78)
Foru Administrazioa: 49 (%79,25)
Toki Administrazioa: 93 (%56,7)

WEBGUNEETAKO HIZKERA EZ-SEXISTAREN ERABILERA

Aزتutako 12 webguneetako 80 testu aztertu ditugu: %43,75 (k=35) Administrazio Orokorreko erakundeei zegozkien; %31,25 (k=25) Foru Administrazioko erakundeei eta %25 (k=20) Toki Administrazioko erakundeei. 2015ean lortutako emaitzak nabarmen positiboak dira 2010ean lortutakoak baino, hizkeraren erabilera ez-sexistari dagokionez; hain zuzen ere, ehuneko hamabost puntuko igoera egon da.

4.8. TAULA Webguneetako dokumentuen hizkeraren erabilera

	2005 (K= 57)	2008 (K=104)	2010 (K=85)	2015 (K=80)
ERABILERA EZ-SEXISTA	10 %17,50	72 %69,20	56 %65,90	64 %80
ERABILERA SEXISTA	43 %75,40	12 %11,60	27 %31,80	15 %18,75
ERABILERA DESEGOKIA	4 %7	4 %19,20	20 %2,30	2 %2,50

Hiru administrazioen on line argitalpenetan, erabilera ez-sexista duten testuen ehunekorik handiena Toki Administrazioan agertzen da, eta horren atzetik doa Administrazio Orokorra. Horiek dira, halaber, hobekuntzaren proportziorik handiena agertzen dutenak, 2010eko ebaluazioarekin alderatuta (ehuneko hogeita bost eta hamazazpi puntu). Ondorengo koadroan, 2015ean aztertu genituen testuetatik hizkera ez-sexistan idatzita zeuden ehunekoa agertzen da, administrazio mailaren arabera.

4.9. TAULA Hizkera ez-sexistan idatzitako testuen kopurua eta ehunekoa, erakundearen mailaren arabera

WEBGUNE OFIZIALETATIK AZTERTUTAKO TESTU KOPURUA

Administrazio Orokorra: 35
Foru Administrazioa: 25
Toki Administrazioa: 20

HIZKERA EZ-SEXISTAN IDATZITAKO TESTUEN KOPURUA ETA EHUNEKOA

Administrazio Orokorra: 30 (%85,71)
Foru Administrazioa: 15 (%60)
Toki Administrazioa: 19 (%90)

DIRU-LAGUNTZAK ETA KONTRATAZIOAK

4.4.3

Legearen 20.2 artikuluan, Administrazioaren diru-laguntzetan eta kontratuetan berdintasuna sustatzeko eta desberdintasunak ezabatzeko neurriak jasotzen dira.

"Egoki irizten zaien beste neurri batzuk ere hartu ahal diren arren, euskal herri-administrazioek, beren diru-laguntzak arautzen dituen araudian eta kontratuei buruzko legedian horrela baimentzen duen kasuetan, aurkeztutako proiektu edo eskaintzan genero-ikuspegiak duen integrazioa baloratuko duen irizpide bat sartuko dute esleipenerako irizpideen artean. Kasu horietan beretan, hautagaien edo lizitatzailleen gaitasun teknikoa baloratzeko irizpideen artean eta, hala badagokio, diru-laguntzen onuradunek bete behar dituzten baldintzen artean, pertsona horiek emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken edo jarduketaren garapenean izan duten ibilbidea baloratuko da".

“Orobat, kontratuen legediari eta hurrengo paragrafoan jasotakoari men eginez, kontratua gauzatzeko baldintzen artean esleipendunak izango duen betebeharrak bat jasoko da: pres-tazioa egiterakoan, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak aplikatzea.”

Artikulu horretan aurreikusita dagoena betetzeari dagokionez, zera azaldu behar da: lege hau ebaluatzeko prozesuaren barruan, Enred Consultoría enpresak “Euskal administrazio publikoen kontratu eta diru-laguntzetan berdintasunerako klausulak aplikatzeari buruzko jar-raipen eta ebaluazioko azterlana” egin zuen. Azterlan horren ondorioa honako hau izan zen:

“Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea onestean, oinarri batzuk ezarri ziren, kontratazio publikoan eta diru-laguntzen arloko jardueran emaku-meen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzea babestu duen araudia geroago garatzeko.

Lorpen eta aurrerakadetak batzuk honako hauek dira:

- *Autonomia erkidegoan zein foru aldundian eragina duen legeria egitea.*
- *Maila diferentetako administrazioetan barneko manuak definitzea. Alde horretatik, Eus-kadin, Eusko Jaurlaritzaz gain, aldundi eta udal ugari –hiriburuetakoak zein hiriburuetakoak ez direnak– klausula sozialak txertatzean barnean artatu behar diren prozedurak definitzeko tresnez hornitu dira.*
- *Araua aplikatzea, eta bide horretatik honako hauek prestatzea: argudio juridikoak, araua interpretatzeko gidak, ereduzko baldintza-agiri administratiboak eta gauzak errazten dituzten beste tresna baliotsu batzuk, adibidez prestakuntza zehatza, horrekin batera doazela kontratuetan eta diru-laguntzetan berdintasun klausulak modu praktikoan aplika-tzeko tresna edo gidak.*

Azken urteetan, aurrerakada nabarmena eta zeharo positiboa egon da araudiaren garape-nean eta administrazio ugari barnean erregulatzeko egintza administrazioen prestaketan.”

Autonomia erkidegoen nahiz foru aldundien eta udalerrien eremuan kontratuetako eta diru-laguntzetako berdintasun klausulen arloan indarrean dagoen araudiari buruz informazio bereziago eta zehatzagoa izateko, aipatu den azterlanean jasota dagoen araudi-esparrua kontsultatu ahal da.

Aldizkari ofizialetako berdintasun klausulen azterketari dagokionez, esan behar da guztira 2015eko bigarren hiruhilekoko aldizkari ofizialetan argitaratutako 448 diru-laguntza eta/edo kontratazio aztertu direla. Zehazki, aipatu den jarraibidean aurreikusicatutako klausula sozialak jaso ahal ditzaketen 424 diru-laguntza (%94,64) eta 24 kontratazio (%5,35).

DIRU-LAGUNTZAK

Hurrengo taulan, aztertutako diru-laguntza deialdien lagineko datu deskriptibo batzuk agertzen dira.

4.10. TAULA Berrikusitako diru-laguntzen deialdietako laginaren deskribapena (k=424)

ADMINISTRAZIOAREN MAILA	Administrazio Orokorra: 101 (%23,82) Foru Administrazioa: 121 (%28,30) Toki Administrazioa: 202 (%47,05)
LURRALDEA	Autonomia Erkidegoa: 101 (%23,82) Araba: 66 (%15,56) Bizkaia: 118 (%27,83) Gipuzkoa: 139 (%32,78)
HAUTAKETA-SISTEMA	Norgehiagoka: 214 (%50,47) Lehiaketa publikoa: 31 (%7,31) Beste batzuk: 102 (%24,05) Zehaztu gabe: 77 (%18,16)
HAUTAKETA-ESPARRUAK	Diru-laguntzen %64,85 (k=275) ondoko esparruekin lotuta zeuden: -Kultura -Euskara -Kirola -Gizarte Esku-hartzea/Gizarte Zerbitzuak -Garapenerako lankidetzak -Hezkuntza Enplegua/Ekonomia sustapena -Nekazaritza, abeltzaintza, arrantza

Jarraian, Legearen 20.2 artikuluan diru-laguntzen deialdiekin lotuta agertzen diren neurrien gainean aurkitutako emaitzak bildu ditugu.

— Diru-laguntzetan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko irizpideak sartzea

Emaitzei erreparatuz, 2008tik 2010era, nabarmen igo da genero-ikuspegia txertatzeari buruzko irizpideak dituzten diru-laguntzen deialdien ehunekoa.

Gaur egun, ehunekoa antzekoa da, berrikusitako deialdien ia erdiak betetzen du Legearen 20.2 artikuluan aurreikusitakoa.

4.11. TAULA Berdintasun-irizpideak dituzten diru-laguntzen deialdiak (k=463)

	2005 (K=495)	2008 (K=480)	2010 (K=450)	2015 (K=424)
BAI	67 %13,50	124 %25,80	210 %46,70	204 %48,11
EZ	428 %86,50	356 %74,2	240 %53,30	220 %51,88

Genero ikuspegia kontuan hartzeko eskakizun-mailari dagokionez: 2005ean, aztertutako diru-laguntzen %17,9k nahitaezko irizpideak edo nahitaezko irizpideak eta balorazio-irizpideak zituen; 2008an, kopurua %34,7ra igo zen; eta 2010ean, %50,5 izan zen. 2015ean, ehunekoa %59,3 izan da, hau da, orain arteko lorpenei eutsi zaie.

4.12. TAULA Genero-ikuspegia txertatzeari buruzko irizpideak sartzearen eskakizun-maila

	2005 (K=67)	2008 (K=124)	2010 (K=210)	2015 (K=204)
NAHITAEZKO IRIZPIDEAK	8 %11,90	33 %26,60	82 %39,10	90 %44,11
BALORAZIO-IRIZPIDEAK	55 %82,10	78 %62,90	92 %43,80	79 %38,72
NAHITAEZKO IRIZPIDEAK ETA BALORAZIO-IRIZPIDEAK DITU	4 %6	10 %8,10	24 %11,40	31 %15,19
IRIZPIDE ERRETORIKOA	0	3 %2,4	12 %5,75	4 %1,96

Genero-ikuspegia kontuan hartzeko irizpideak dituzten 204 diru-laguntzen esku-hartzearen esparruak hauexek izan ziren:

- Kultura (k=30)
- Hezkuntza (k=26)
- Gazteria (k=15)
- Kirola (k=17)
- Sustapen ekonomikoa (k=15)
- Euskara (k=17)
- Gizarte esku-hartzea (k=14)
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna (k=3)
- Nekazaritza (k=16)

- Ingurumena (k=12)
- Osasuna (k=3)
- Garapenerako Lankidetza (k=15)
- Beste batzuk (k=21)

Nahitaezko eta/edo balorazio irizpide moduan agertzen diren sei irizpide mota ikusi ditugu:

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean ezarritako printzipio orokorrak betetzea eta hizkeraren eta irudien erabilera sexista saihestea.
- Balioespen-batzorde paritarioa, Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 3.7 artikuluari jarraikiz. Artikulu horrek xedatzen du agintari publikoek behar diren neurriak hartu behar dituztela erabakiak hartzeko esparruetan gizonen eta emakumeen presentzia orekatua egon dadin.
- Elkartearen helburuen artean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea.
- Lan-kontratuen prestakuntza-helburua bermatzeko programaren jarraipena eta ebaluazioa egiteaz arduratzen den batzordearen osaera, emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatuarekin.
- Curriculum Vitae aztertzean eta titulazioa, prestakuntza osagarria eta esperientzia edo praktikak baloratzean berdintasun-, merit- eta gaitasun-printzipioak zaintzea.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean aurreikusita dagoen generoaren arabera eraginaren alde aurreko ebaluazioa.

Azkenik, administrazioaren maila bakoitzari dagokionez, aztertu ditugun diru-laguntza deialdi guztietatik, hauek dira genero-ikuspegia txertatzeari buruzko irizpideren bat sartu dutenak:

4.13. TAULA Genero-ikuspegia txertatzeari buruzko irizpideak dituzten diru-laguntza deialdien kopurua eta ehunekoa, erakundearen mailaren arabera

AZTERTUTAKO DEIALDIAK	BERDINTASUN-IRIZPIDEAK DITUZTEN DEIALDIEN KOPURUA ETA EHUNEKOA
Administrazio Orokorra: 101	Administrazio Orokorra: 65 (%58,55)
Foru Administrazioa: 121	Foru Administrazioa: 57 (%55,88)
Toki Administrazioa: 202	Toki Administrazioa: 82 (%40,59)

— Diru-laguntzetan pertsonen ibilbidea irizpide gisa sartzea

Guztira, 31 diru-laguntza deialdik jaso dute irizpide moduan (nahitaezko irizpidea, balorazio-irizpidea edo irizpide erretorikoa) emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politikak edo jarduerak garatzearen inguruko jardunbidea. Ondoren agertzen den laukian, 2005., 2008., 2010. eta 2015. urteetan lortutako emaitzen arteko alderaketa ikus daiteke.

Datuek haxe adierazten dute:

- Diru-laguntza deialdi gehienetan ez zen nahitaezko irizpidetzat edo balorazio-irizpidetzat hartu emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken edo jarduketaren garapenean izandako ibilbidea (%92,5);
- 2008 eta 2010 bitartean izandako igoera 2015ean ere gertatu da.

4.14. TAULA Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken edo jarduketaren garapenean izandako ibilbidearen eskakizun-maila

	2005 (K=495)	2008 (K=480)	2010 (K=450)	2015 (K=424)
NAHITAEZKO ESKAKIZUNA	0 %	5 %1,04	16 %3,50	18 %4,24
BALORAZIO-IRIZPIDEA	7 %1,40	8 %1,70	18 %4	13 %3,06

Diru-laguntza eskatzen duen erakundearen ibilbidearekin zerikusia duten alderdiak nahitaezko irizpidetzat edo balorazio-irizpidetzat hartu dituzten 31 deialdi horiek esku-hartze arlo hauetakoak ziren:

- Kultura (k=3)
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna (k=4)
- Kirola (k=5)
- Gizarte esku-hartzea (k=8)
- Garapenerako laguntza (n=4)
- Lana eta ekonomia-sustapena (k=3)
- Gazteria (k=2)
- Euskara (k=1)
- Zehaztugabea (k=1)

Administrazioaren mailari dagokionez, aztertutako diru-laguntzen deialdien artean balorazio-irizpide gisa emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken eta jarduketaren garapenean izandako ibilbidea hartu zutenen ehunekoa honako taula honetan ageri da:

4.15. TAULA Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken eta jarduketan garapenean izandako ibilbidea irizpide gisa hartu zuten diru-laguntza deialdien kopurua eta ehunekoa

AZTERTUTAKO DEIALDIAK	IBILBIDEA IRIZPIDE GISA HARTU ZUTEN DEIALDIEN KOPURUA ETA EHUNEOA
Administrazio Orokorra: 111	Administrazio Orokorra: 5 (%4,5)
Foru Administrazioa: 102	Foru Administrazioa: 4 (%3,9)
Toki Administrazioa: 222	Toki Administrazioa: 22 (%10,47)

Toki Administrazioak betetzen du hori gehien, Administrazio Orokorrak eta Foru Administrazioak halako bi, hain zuzen ere.

Legearen 20.2 artikuluan jasotako bi neurriei lotutako emaitzez gain, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen azken xedapenetako seigarrena nola bete den aztertu dugu:

“Titulu honetan erregulatutako diru-laguntzen eta bestelako laguntzen deialdietara ezin izango dira aurkeztu, kasuan kasuko zigorrak ezarritako epean, sexuaren ziozko bereizkeria egiteagatik zigor administratibo edo penala jasotako pertsona fisikoak edo juridikoak, ez eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea dela bide debeku horrekin zigortutakoak ere.”

2015ean aztertutako diru-laguntza deialdien %30,18k (k=128) xedapen hori betetzea eskatzen dute. Beraz, ehuneko hogeita zortzi puntuko beherakada egon da, eta 2008ko proportziora itzuli gara.

4.16. TAULA Emakumeen eta gizonen berdintasunerako legearen azken xedapenetatik seigarrena bete dadila exijitzea. 2005-2015

	2005 (K=495)	2008 (K=480)	2010 (K=450)	2015 (K=424)
BAI	56 (%11,3)	147 (%30,6)	261 (%58)	128 (%30,18)
EZ	439 (%88,7)	333 (%69,4)	189 (%42)	296 (%69,80)

Mailen artean, Administrazio Orokorrak betetzen du proportziorik handienean azken xedapenetatik seigarrena, ia-ia hiru kasutatik bitan.

4.17. TAULA Azken xedapenetatik seigarrena betetzen duten xedapenen kopurua eta ehunekoa

AZTERTUTAKOAK	BETETZEA ESKATZEN DUTE
Administrazio Orokorra: 111	Administrazio Orokorra: 71 (%63,96)
Foru Administrazioa: 102	Foru Administrazioa: 31 (%30,39)
Toki Administrazioa: 201	Toki Administrazioa: 26 (%12,93)

KONTRATAZIOAK

2015eko bigarren hiruhilekoan, EAEko aldizkari ofizialetan, ikerketa, laguntza teknikoa edo aholkularitza helburutzat zuten lizitazioetarako 24 kontratazio-deialdi argitaratu zituzten (ebaluazio honetan kontuan hartu dugun kontratu mota bakarra).

Hurrengo taulan, berrikusitako deialdietako laginaren datu deskriptiboetako batzuk agertzen dira.

4.18. TAULA Aztertutako diru-laguntzen deialdietako laginaren deskribapena (k=24)

ADMINISTRAZIOAREN MAILA	Administrazio Orokorra: 10 (%41,6) Foru Administrazioa: 3 (%11,5) Toki Administrazioa: 11 (%45,83)
LURRALDEA	Autonomia Erkidegoa: 12 (%50) Araba: 5 (%20,83) Bizkaia: 5 (%20,83) Gipuzkoa: 4 (%16,66)
HAUTAKETA-SISTEMA	Lehiaketa publikoa: 16 (%66,66) Norgehiagoka: 8 (%33,33)
ESKU HARTZEKO EREMUAK	Enplegua, Osasuna Ekonomia Ingurumena Hezkuntza Kultura Kirola Gazteria Gizarte esku-hartzea

— Kontratazioan berdintasun-irizpideak sartzea

Lortutako datuek erakusten dutenez, ehuneko 22 puntu egin du gora kontratazioan berdintasun-irizpideak sartzen dituzten xedapenen kopuruak. Hala, 2015ean mantendu egin da 2010ean 2008arekin alderatuta gertatutako igoera.

4.19. TAULA Kontratazioan berdintasun-irizpideak sartzea

	2005 (K=55)	2008 (K=100)	2010 (K=26)	2015 (K=24)
BAI	6 %10,90	23 %23	11 %42,30	16 %66,66
EZ	49 %89,10	69 %69	15 %57,70	8 %33,33

Eskakizun-mailari dagokionez, 2008an nabarmen igo zen nahitaezko irizpideak sartzen zituzten lizitazioen kopurua. 2010ean jaitsiera txikia ikusi zen, eta 2015ean jaitsiera hori areagotu zen, % 13 puntukoa izan baitzen.

4.20. TAULA Kontratazioan berdintasun-irizpideak jasotzeko eskakizun-maila

	2005 (K=6)	2008 (K=23)	2010 (K=11)	2015 (K=16)
NAHITAEZKO IRIZPIDEAK	4 %66,60	20 %86,95	9 %81,80	11 %68,75
BALORAZIO-IRIZPIDEAK	2 %33,30	1 %4,35	1 %9,10	4 %16,66
IRIZPIDE ERRETORIKOA	0	0	1 %4,35	1 %6,25

Kontratazio horien erakunde sustatzaileen administrazio mailari dagokionez, erdia Administrazio Orokorrekoak dira (%68,75). Foru Administrazioaren lizitazio bat, eta Toki Administrazioaren 4 lizitazio (%25).

Kontratazio horien esku-hartze eremuak hauexek izan ziren: Sustapen Ekonomikoa; Kultura; Gazteria; Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena eta Lurralde Politika.

Kontratu horien esleipen-irizpideetan honela sartu zen genero-ikuspegia:

- Enpresa kontratistak, kontratuak irauten duen bitartean, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko gauzatze baldintza bereziak bete behar ditu (k=9).
- Berdintasuna berrmatuko da tratuan eta enplegua lortzean (k=1).
- 250 langile baino gehiago dituen enpresa kontratistak egiaztatu beharko du emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana duela, eta plan horrek Gizonen eta Emakumeen Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Legeak ezarritako edukia duela (k=1).
- Irizpidetzat jotzen da familiako erantzunkidetasuna sustatzen duten eta gizonen eta emakumeen berdintasunari on egiten dioten jarrerak garatzea (k=1).
- Kontratua gauzatzeko langile gehiago kontratatzea beharrezkoa bada eta enpresa kontratistak edo azpikontratatuak taldean duen emakume kopurua, gizonezkoekin alderatuta, desorekatua bada, kontratua gauzatzeko eta horrek irauten duen bitartean, gutxienez emakume bat kontratatu beharko du, edo aldi baterako kontratua duen emakume baten kontratua finko bihurtu beharko du (k=1).
- Berdinketarik egonez gero, emakumeak lehenetsiko dira emakumeen kopurua %40 baino txikiagoa den eskala, azpieskala eta klaseetan. Neurri hori ez da aplikatuko hala egiteko arrazoiak daudenean –sexu-diskriminazioa bultzatzen ez badute–, esaterako, beste izangaia enplegua lortzeko zailtasun bereziak dituen talde bateko kide izatea (k=1).
- Familiako erantzunkidetasuna sustatzen duten eta gizonen eta emakumeen berdintasunari on egiten dioten jarrerak garatzea (k=1).

- Programak egiterakoan, zeharkako jarduera-ildoak kontuan hartuko dira, hala nola, genero-ikuspegia (k=2).
- Enplegua lortzerakoan honakoak hartuko dira kontuan: Etxeko indarkeriaren biktimak. Halakotzat joko dira indarkeria fisikoa edo psikikoa jasan dutenak bere ezkontidearen aldetik, edo afektibitate-harreman berberaz modu egonkorrean berari lotuta egon den pertsonaren aldetik, edo beren arbasoen, ondorengoen edo anai-arreben aldetik, baldin eta gertaera horiek kondena-epaiaren bidez edo biktimaren aldeko babes-aginduen bidez egiaztatu badira edo, salbuespen gisa, babes-agindua tramitatu bitartean salatzailerak aipaturiko indarkeriaren biktima izateko zantzuak badaudela adieraziz Fiskaltzak eginiko txostenaren bidez (k=1).

Administrazioaren maila kontuan hartuta, aztertutako lizitazioen artean, berdintasun-irizpideak dituzten lizitazioen ehunekoa hau da:

4.21. TAULA Berdintasun-irizpideak jasotzen dituzten lizitazioen kopurua eta ehunekoa, administrazio-mailaren arabera

AZTERTUTAKO LIZITAZIO KOPURUA (K=24)

Administrazio Orokorra: 10
Foru Administrazioa: 3
Toki Administrazioa: 11

BERDINTASUN-IRIZPIDEAK DITUZTEN LIZITAZIOEN KOPURUA ETA EHUNEKOA (K=16)

Administrazio Orokorra: 10 (% 100)
Foru Administrazioa: 1 (%33,33)
Toki Administrazioa: 5 (%45,45)

2010arekin alderatuta, administrazio guztietan gorakada nabarmena izan da berdintasun-irizpideak jasotzen dituzten lizitazioen ehunekoan (ehuneko 25 eta 33 puntu gehiago).

ENPLEGU PUBLIKOKO LANPOSTUAK ESKURATU, BETE ETA SUSTATZEKO HAUTAKETA-PROZESUAK

4.4.4

Atal honetan, Administrazioaren barruan emakumeen eta gizonen arteko ordezkaritzaekin lotutako bi elementu aztertu ditugu; biak ere Legean agertzen dira.

20. artikulua bi neurri biltzen ditu: bata, emakumeek ordezkaritza gutxiago duten administrazio publikoko espazioetan horien kopurua bultzatzeko; eta, bestea, hautaketa-epai-mahaietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua indartzeko. Horretarako, enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuak erregulatzen dituzten arauak hurrengo klausulak izan behar dituztela zehazten da:

“Trebetasun berberak badituzte, emakumeei emango zaie lehentasuna horien ordezkaritza %40 baino gutxiago den administrazioko elkargoetan, eskaletan, mailetan eta kategorietan, ondoko kasuan izan ezik: beste hautagaiak neurria ez ezartzea justifikatzeko arrazoiak baldin baditu eta arrazoi horiek sexuari dagokionez baztertzailerak ez badira, esaterako, enplegura sarbidea izateko eta mailaz igotzeko zailtasun bereziak dituen beste talderen batekoa bada (20.4.a klausula).

Hautaketa-epaimahaietan trebetasun, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izatea bermatuko da (20.4.b klausula). ”

Legearen 20.6 artikulua araberak, lau kide baino gehiagoko epaimahaietan edota organoetan sexu bakoitzak gutxienez %40ko ordezkaritza duenean kontsideratzen da orekatua dela. Gainerakoetan, sexu biak ordezkaturik daudenean.

2015eko bigarren hiruhilekoko aldizkari ofizialetan argitaratu ziren lan-eskaintza publikoko 80 hautaketa-prozesu aztertu ditugu. Hurrengo taulan erabilitako lagin-motaren gaineko datu batzuk jasotzen dira.

4.22. TAULA Enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko prozesuetako xedapenen laguntzaren deskribapena

ADMINISTRAZIOAREN MAILA	Administrazio Orokorra: 22 (%27,84) Foru Administrazioa: 14 (%17,72) Toki Administrazioa: 43 (%54,43)
LURRALDEA	Autonomia Erkidegoa: 22 (%27,84) Araba: 7 (%8,86) Bizkaia: 23 (%29,11) Gipuzkoa: 27 (%34,17)
HAUTAKETA-SISTEMA	Lehiaketa- oposizioa: 53 (%67,08) Lehiaketa: 4 (%5,06) Barne-sustapena: 10 (%12,65) Beste batzuk: 12 (%15,18)
LANPOSTUAREN KONTRATU BIDEZKO HARREMANA	Karrerako funtzionarioa: 29 (%36,70) Bitarteko funtzionarioa: 17 (%21,51) Lan kontratu finkoa: 6 (%7,59) Behin-behineko lan kontratua: 7 (%8,86) Beste batzuk: 20 (%25,31)

20.4.a) ARTIKULUARI DAGOKION KLAUSULA TXERTATZEA

Legean emakumeek ordezkaritza txikiegia daukaten Administrazioko lekuetan ordezkaritza hori handitzea sustatzeko jasota dagoen neurriari dagokionez, ondorengo koadroan ikus daiteke 2005. eta 2008. urteen artean aipatutako klausula zeukaten hautespen-prozesuen ehunekoa hamar puntu handitu zela; 2010. urtean, aldiz, lau puntu jaitsi da. Azken epealdi honetan berriz ere ikusi da ia-ia ehunekoa hamar puntuko igoera egon dela; beraz, lau hautaketa-prozesutatik batean baino gehiagotan jasotzen dira.

4.23. TAULA Enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautaketa-prozesuetatik 20.4, a) klausula jasotzen dutenak

	2005 (K=74)	2008 (K=89)	2010 (K=87)	2015 (K=80)
BAI	9 %12,20	20 %22,50	16 %18,40	22 %27,50
EZ	65 %97,80	69 %77,50	69 %77,50	58 %72,50

22 hautaketa-prozesu horietan lehiaketa-oposizioaren sistema erabili da. Prozesu horien %50 (k=11) Administrazio Orokorrek sustatu du.

Lanpostuen mailari dagokionez, 1 estatutupeko langile finkoen kategoriakoa da; 7 karrerako funtzionarioen kategoriakoak; karrerako funtzionarioen kategoriakoak; 3 behin-behineko kontratudunak.

Administrazio-mailari erreparatuz, 20.4, a) artikuluko klausula zuten hautaketa-prozesuen ehunekoa honako hau zen:

4.24. TAULA 20.4, a) artikuluko klausula kontuan hartzen duten hautaketa-prozesuen kopurua eta ehunekoa

BERRIKUSITAKO HAUTAKETA-PROZESUEN KOPURUA (K=87)

Administrazio Orokorra: 22

Foru Administrazioa: 14

Toki Administrazioa: 47

20.4,a) ARTIKULUA KONTUAN HARTZEN DUTEN HAUTAKETA-PROZESUEN KOPURUA (K=22)

Administrazio Orokorra: 11 (%50)

Foru Administrazioa: 2 (%9)

Toki Administrazioa: 9 (%40,9)

2010eko datuekin konparatuta, zertxobait hobetu da klausula horren aplikazioa Administrazio Orokorreko hautaketa-prozesuetan; Toki eta Foru Administrazioan, aldiz okerrera egin du. Aldiz, Administrazio Orokorrean, Legearen 20.4. artikuluko a) klausula horren aplikazioan 50 puntuko gorakada izan da.

20.4.b) ARTIKULUARI DAGOKION KLAUSULA TXERTATZEA

Aztertu ditugun lan publikora sarbidea izateko, lanpostua betetzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuei dagokienez, hautaketa-epaimahaian trebetasun, gaitasun eta prestaketa egokia zuten emakumeen eta gizonen arteko ordezkaritza orekatua izatea bermatu zen kasuetan, 2005ean eta 2008an oso antzeko emaitzak izan zirela adierazten du ondorengo taulak; 2010. urtean, berriz, hogeit puntuko igoera gertatu da. Hala ere, 2015ean zertxobait behera egin du, sei puntu, 2010arekin alderatuta.

4.25. TAULA Enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautaketa-prozesuetatik 20.4, b) klausula jasotzen dutenak

	2005 (K=74)	2008 (K=89)	2010 (K=87)	2015 (K=80)
BAI	7 %9,50	8 %9	26 %29,90	19 %23,75
EZ	67 %90,50	81 %91	61 %70	61 %76,25

2015eko 19 hautaketa-prozesu horietan, lehiaketa-oposizioaren sistema erabili da.

19 hautaketa-prozesu hauetatik 13 Administrazio Orokorrak sustatu ditu eta 6 Toki Administrazioak. 10 kasutan, lanpostuak estatutupeko langile finkoaren kategoria du; 3 kasutan karrerako funtzionarioarena; kasu batean bitarteko funtzionarioarena.

Administrazio-mailari erreparatuz, 20.4, b) artikuluko klausula barne hartzen zuten hautaketa-prozesuen ehunekoa hurrengoa da:

4.26. TAULA 20.4, b) artikuluko klausula jasotzen duten prozesuen kopurua eta ehunekoa, administrazio-mailaren arabera

BERRIKUSITAKO HAUTAKETA-PROZESUEN KOPURUA (K=83)

Administrazio Orokorra: 22
Foru Administrazioa: 14
Toki Administrazioa: 47

20.4, b) ARTIKULUKO KLAUSULA KONTUAN HARTZEN DUTEN HAUTAKETA-PROZESUEN KOPURUA (K=19)

Administrazio Orokorra: 13 (%59,09)
Foru Administrazioa: 0
Toki Administrazioa: 6 (%12,77)

SARIAK EMATEKO EPAIMAHAIK

Atal honetan aztertu dugun alderdia Administrazioak zuzendutako edo diruz lagundutako edozer sari emateko epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua indartzeari buruzkoa da. 20.5 artikuluan, ondorengo neurri espezifikoak aurreikusi da:

“Egoki ikusten diren beste neurri batzuk ere hartu ahal diren arren, administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako edozein sari-mota emateko sortzen diren epaimahaiak erregulatuko dituzten arauak, eta kultura-edota arte-funtsak eskuratzeko gaitutako antzeko organoak erregulatzen dituztenek, klausula bat izango dute, hautaketa-epaimahaietan trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua izango dela bermatzeko”.

20.6 artikuluaaren arabera, lau kide baino gehiagoko epaimahaietan edo antzeko erakundeetan, sexu bakoitzak gutxienez %40ko ordezkartza baldin badu, ordezkartza orekatua da. Gainerakoetan, sexu biak ordezkartuta daudenean.

2015eko bigarren hiruhilekoan emandako 20 sari barnean hartzen zituzten EAEko eta hiru lurralde historikoetako aldizkari ofizialak aztertu ditugu.

4.27. TAULA Sariak emateko epaimahaiei buruzko xedapenen laginaren deskribapena

ADMINISTRAZIOAREN MAILA	Orokorra: 6 (%30) Foru Administrazioa: 3 (%15) Toki Administrazioa: 11 (%55)
ESKU HARTZEKO EREMUAK	Kultura: 14 Ikerketa: 3 Gazteria: 1 Kirola: 2
PERTSONA EDO ERAKUNDE HARTZAILEAK	Pertsona indibidualak: 14 Pertsona indibidualak eta erakundeak: 6 Taldea: 1
AINTZATESPEN MOTA	Ekonomikoa: 16 Soziala: 1 Argitalpena: 3

Aintzatespen ekonomikoa helburu duten 20 sarietatik, 1 100.000 euro baino gehiagokoa da, 1 12.000 gutxiagokoa; 4 14.000 eta 65.000 euro bitartekoak. Gainerakoak 50.000 euro baino gutxiagokoak dira.

2010ean, berrikusitako sarietatik heren batek bakarrik (k=5) izan zuen epaimahai paritariora. 2015ean, kopuru hori bikoiztu da, eta berrikusitako 20 sarietatik erdiak baino gehiagok (k=12) epaimahai paritariora izan du.

4.28. TAULA 20.5 klausula jasotzen duten sarien kopurua eta ehunekoa

20.5 KLAUSULA KONTUAN HARTZEN DUTEN SARIAK	2005 (K=23)	2008 (K=20)	2010 (K=15)	2015 (K=20)
BAI	2 (%9)	8 (%40)	5 (%33)	12 (%60)
EZ	21 (%91)	12 (%60)	10 (%67)	8 (%40)

4.29. TAULA. Epaimahai paritariora izan duten sarien kopurua eta ehunekoa, administrazio-mailaren arabera

BERRIKUSITAKO SARI KOPURUA (K=20)	EPAIMAHAI PARITARIOA ZUTEN SARIEN KOPURUA ETA EHUNEKOA (K=12)
Administrazio Orokorra: 6	Administrazio Orokorra: 5 (%83,33)
Foru Administrazioa: 3	Foru Administrazioa: 3 (%100)
Toki Administrazioa: 11	Toki Administrazioa: 4 (%36,36)

5

III. TITULUAN LORTUTAKO EMAITZAK: HAINBAT JARDUERA ARLOTAN BERDINTASUNA SUSTATZEKO NEURRIAK

Atal honetan, bi motatako informazioa emango dugu:

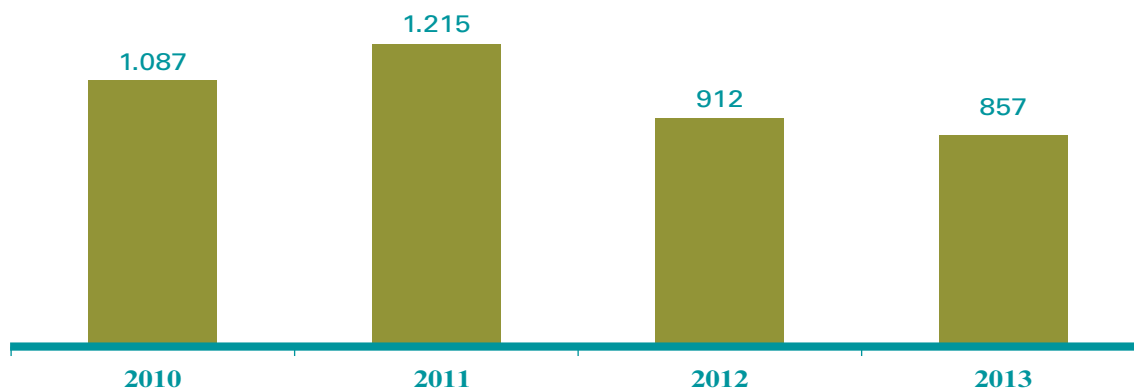
1. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako V. Planaren Ebaluazioaren emaitza nagusiak, Berdintasunerako Legearen III. tituluan bildutako artikulua gehienekin zerikusia dutelako.
2. Legearen III. tituluko zenbait kapitulutan jasotzen diren artikuluei lotuta lortu diren emaitzak:
 - I. kapitulua, Partaidetza soziopolitiko (emakumeen eta gizonen presentzia orekatua; modu askean parte hartzeko bidea).
 - II. kapitulua, Kultura eta komunikabideak (publizitatea kontrolatzeko organoa).
 - III. kapitulua, Hezkuntza (Unibertsitate Irakaskuntza eta Unibertsitatez kanpoko).
 - IV. kapitulua, Lana (jazarpen morala eta sexu jazarpena; erakunde laguntzaileak eta aholkularitza-enpresa homologatuak; enpresetako berdintasunerako planak edo programak).
 - VII. kapitulua, Emakumeen aurkako indarkeria.
 - VIII. kapitulua, Berdintasunaren eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren printzipioa defendatzeko bulegoa.

**EMAKUMEEN ETA
GIZONEN ARTEKO
BERDINTASUNERAKO
EAE-KO IV. PLANAREN
EBALUAZIO GLOBALETIK
ATERATARAKO EMAITZA
NAGUSIAK.
IX. LEGEGINTZALDIKO
GIDALERROAK**

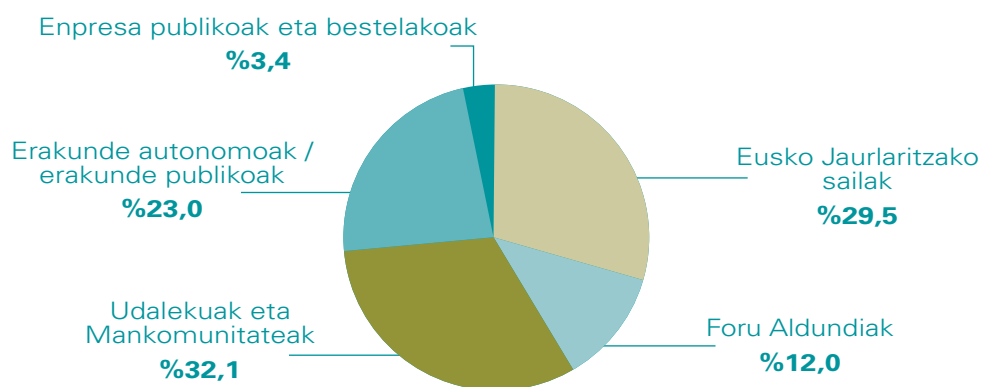
5.1

VIII. eta IX. Legegintzaldien artean, zenbait aldaketa egon ziren berdintasun arloko plangintzaren eremuan. Legea ebaluatzeari dagokionez, gehien nabarmendu beharreko bat, V. eta VI. Berdintasun Planei eragin diena, honako hau da: plan gidari eta estrategiko bat egiteko prozesu gisa taxutzen da plangintza. Alde horretatik, legegintzaldian lehentasunez landu beharreko ardatz eta helburuak azaltzen dira, baina ez dira definitzen esku-hartze prozesu edo jarduketa zehatzak; halakoak aparte jasotzen dira, jardunbide onen proposamen gisa. Aldaketa hori egitean zera ulertzen da: aukera eman behar da erakunde bakoitzak bere prozesuak diseinatzeko, hala prozesu horiek bere ezauzgarri eta inguruabar sozial eta instituzionaletara egokitu ahalko baititu.

Aldaketa horren ondorioz, aldaketak sortzen dira ebaluazio-eredurako ere: ez dira kontuan hartzen ekintzak betetzeko moduaren ebaluazio gisa; aitzitik, ekintza horiek jardunbide onen bilduma gisa planteatzen dira; hortaz, azterketaren ardatza hau da: alde batetik, lortutako emaitzak, eta bestetik, helburua betetzera noraino heltzen den, eta ez plana egikaritzea. Horrenbestez, atal honetan azaltzen dira emaitza nagusiak, honako honen arabera: jarduketan kopurua, administrazio bultzatzailea, helburu politikoa, landutako gaia, esku-hartzearen tipologia eta talde hartzailea; alde horretatik, baloratuko da zer nolako bilakaera izan duen aurreko ebaluazioan lortutako emaitzekin alderatuta, aurreko plangintza-ereduaren eta gaur egungoaren arteko diferentziek horretarako aukera ematen badute.

5.1. GRAFIKOA V. Plana egikaritzeko epealdian egindako jarduketen kopurua.
2010-2013

Erakunde publikoek emandako informaziotik ondorioztatzen denez, V. Planaren indarraldiko lau urteetan 4.071 jarduketa egin dira. Epealdi horretan, apurka behera egin du jasotako esku-hartzeen kopuruak, arrazoiak bi faktore izan direla: ebaluazioan parte hartu duten udalen kopuruak behera egitea, alde batetik, eta ebaluazio-irizpideen aldaketak bestetik; hain zuzen ere, azken horien helburua da txostena jaso duten esku-hartzeen koherentzia eta edukia areagotzea, eta alde horretatik, jarduketa berberaren "ediziotzat" jo ahal direnak taldekatu dira. Estrategia hori gorabehera, osoko konputua oso antzekoa izan da –IV. Plana egikaritzeko epealdian egindako baino %2,5 txikiagoa–.

5.2. GRAFIKOA Jarduketen guztizko ehunekoa, erakunde motaren arabera.
2010-2013

Planaren indarraldiko lau urteetan, gutxi gorabehera esku-hartzeen %40 inguru berdintasunaren aldeko kultura sustatzera eta emakumeen ahalduntzea/sustapenera zuzenduta egon dira, eta egoera hori mantendu egin da 2013an.

Horietatik guztietatik, sailek, erakunde autonomoek eta ente publikoek erdiaren baino zertxobait baino gehiagoren berri eman dute (%53); udalek eta mankomunitateek, berriz, ia-ia guztien heren baten berri eman dute, eta foru administrazioen %12ren berri.

ESKU-HARTZEEN HELBURU POLITIKOAK

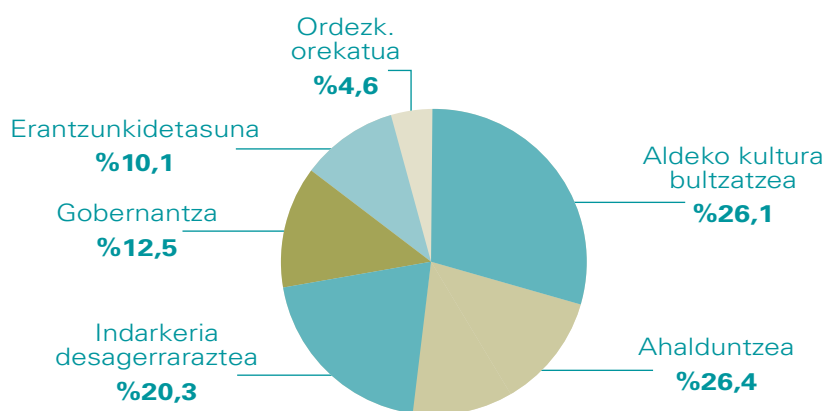
5.1.2

Berdintasunaren arloko jarduketa-multzo handien banaketari dagokionez, nabarmendu behar da ebaluazio-prozesuan aurkitutako aldaketen artean hau ere: datuak ez dira ardatzez ardatz biltzen -emakumeen eta gizonen berdintasunerako gobernantza, balio aldaketa eta ahalduntzea, uztartze erantzunkidea eta emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea-, baizik eta esku-hartzeen helburu politikoen arabera: Gobernantza, indarkeria desagerraraztea, erantzunkidetasuna, ahalduntzea, berdintasunaren aldeko kultura eta ordezkartza orekatua.

Planaren indarraldiko lau urteetan egindako jarduketak orotara hartuta, %50ek baino gehiagok berdintasunaren aldeko kultura edo emakumeen ahalduntzea bultzatzea izan du helburu. Maizen agertzen diren helburuen artean hurrengoa indarkeria desagerraraztea izan da. Gutxi gorabehera helburu hori izan du bost jarduketetatik batek; aldiz, Gobernantzan %12 soilik agertu da.

IV. Planaren ebaluazioan, ardatzen arabera banaketak ekintzen %36 inguru mainstreamingean nahiz ahalduntzean kokatzen zituen; emakumeen aurkako indarkerian, aldiz, ekintzen %20, eta uztartzean eta erantzunkidetasunean %6.

5.3. GRAFIKOA Helburu bakoitzeko jarduketaren guztizko ehunekoa, epe osoan zehar. 2010-2013



Aldaketen artean agerikoena da behera egin duela Gobernantzari esleitutako ekintzen kopuruak, aurreko ebaluazioan mainstreamingari esleitu zitzaizkionekin alderatuta. Beherakada hori ebaluazio-sistemaren aldaketarengatik gertatu da. Bada, jarduera, orokorrean, galdetegi espezifiko batean biltzen da; jarduketaren galdetegiak, aldiz, ardatzen inguruan egindako lana du ardatz gehienbat.

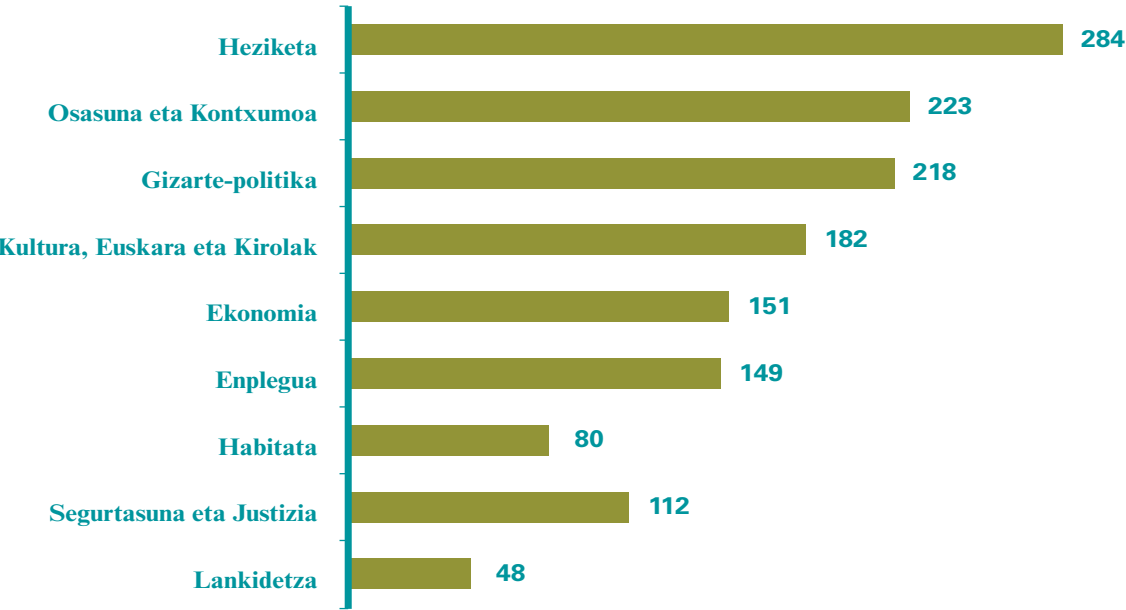
Gainerakoan, banaketaren egoera antzekoa izan da: Indarkeria desagerraraztearen eta erantzunkidetasunaren helburuetan antzekoa da jarduketaren ehunekoa, IV. Planean antzeko edukia duten ardatzekin alderatuta; azken arlo horretan zertxobait gora egin da, baina oraindik ere arlo guztien artean horretan egiten jarduerarik gutxienak.

**LANDUTAKO
GAIAK**

5.1.3

V. Planaren ebaluazioak “gaiak” epigrafearen barruan sartzen ditu euskal administrazioek berdintasuna bultzatzeko sustatutako jardueren arloak. Hona hemen arlo horiek: hezikuntza; kultura, euskara eta kirolak; enplegua; osasuna eta kontsumoa; habitata; gizarte-politika; ekonomia; lankidetzak; segurtasuna eta justizia. IV. Berdintasun Planaren eta V.aren arteko egiturazko diferentzien artean, errazen ikusten direnetako bat “arloak” elementua desagertzea da. IV. Planean arlo horretan jasotzen ziren bereziki legean manu espezifikoak dituzten sei arloak. V. Plana diseinatzean ulertu zen arlo horiek ez zutela barnean hartzen administrazio publiko guztien ahalmena, eta gainera batzuen eta besteen artean diferentzia nabarmenak egon ahal zirela; horregatik, mugarik ez jartzea eta informazioa gerora ebaluazio-fasean biltzea erabaki zen. Gizarte-politika epigrafean jasotzen diren elementuak Legean Gizarteratzea arloaren barruan agertzen dira. Habitata epigrafean, berriz, Ingurumena eta etxebizitza arloaren antzekoak –legearen artikuluen testuan Hirigintza eta garraioa ere barnean hartzen du–. Hori kontuan hartuta, ikusten da hiru jarduketa-esparru berri sartu direla: Ekonomia, lankidetzak, eta segurtasuna eta justizia.

5.4. GRAFIKOA Gai jakin bat garatzen duten jarduketaren kopurua. 2013⁵



5 V. Planaren ebaluazioan 2013ko datuak soilik sartu ziren. Izan ere, lau urteetan jarduketaren banaketa antzekoa izan zela kontuan hartuta, urte horrek aztertutako guztiak ordezkatu ahal zituela ulertu zen.

IV. Planean jarduketen kopururik handiena gizarteratzean eta kultura eta lanean egin zen. Aldiz, V. Planaren ebaluazioan jakinarazi denez, gehien landu diren arloak hezkuntza eta kontsumoa eta gizarte-politika izan dira. Azken hori gehien landutako esparrua zen, baina hirugarren postura arte jaitsi da. Hezkuntzaren arloan egindako lanaren bultzada, Hezkuntza-sisteman hezkidetzeta eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko Gida Planaren onenarekin bat dator. Gainera, bultzada hori emanez erantzuna eman zaio gizarteari, arlo hori lantzeko eskatzen zuen-eta; gainera, hori funtsezkoa da, gizarteratze-prozesuaren atal bat delako, eta funtsezko elementua ere bai desberdintasuna sortzen duten egiturazko kausak lantzerakoan.

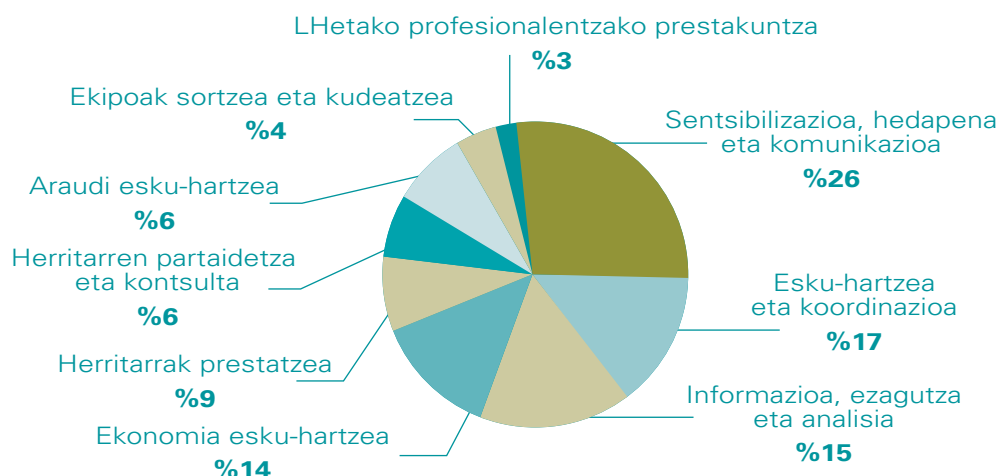
ESKU-HARTZE MOTA

5.1.4

Esku-hartze motaren arabera egindako jarduketei dagokienez, ikusten denez, erdia baino gehiago sentsibilizaziorako, hedapen eta komunikaziorako, esku-hartze eta koordinaziorako edo informaziorako, ezagutzarako eta azterketarako dira. Ekonomia arloko esku-hartzeak eta zerbitzuen sorkuntza eta kudeaketa –baliabideekin lotura gehiena duten jarduketa-motak– bost jarduketatatik bat bakarrik da.

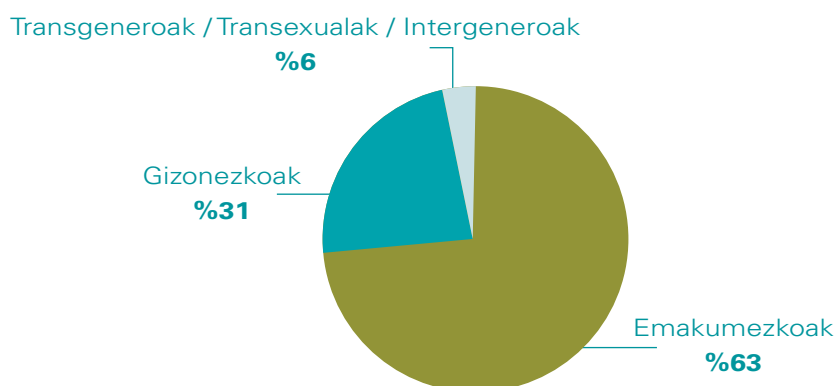
Berriro ere, kategorizazioa ezin da zuzenean konparatu, baina IV. Planean erabilitako tresnen antzekoa da, eta zehazki, orientazio gisa soilik bada ere, bi tipologia horien batura –jarduketaren %20– baliabideak eta zerbitzuak sortu eta egokitzea izeneko tresnarekin alderatu ahal da. Tresna horrek 2006tik 2009ra bitarteko epealdian egindako jarduketaren %31 barnean hartu zuen.

5.5. GRAFIKOA Jarduketen guztizko ehunekoa, esku-hartze motaren arabera. 2010-2013



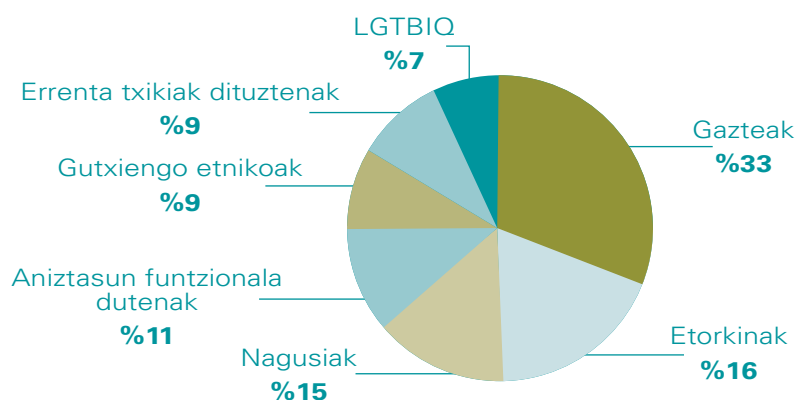
Ekintzen onuradunak, hiru kasutatik ia-ia bitan, emakumeak izan dira. Egindako jarduketan beste herenean, gutxi gorabehera, xedea gizonak izan dira; transgeneroak, transexualak eta intergeneroak, aldiz, jarduketa guztien %6ren xede izan dira, eta horietatik erdia gutxi gorabehera toki eremuan bultzatu dira –udalak eta mankomunitateak–.

5.6. GRAFIKOA Gizonak, emakumeak eta transgeneroak, transexualak eta intergeneroak xede izan dituzten jarduketan ehunekoa. 2010-2013



Interseksionalitatearen arloan jarduteko, berriz, 2010-2013 laurtekoan 1.164 ekintza egin dira, hau da, lautik bat baino zertxobait gehiago. Gehienak, ia-ia erdia, sexu eta adinagatik baztertutako pertsonentzat (gazteak zein nagusiak) egin dira. Ekintza gehien izan dituzten jardueren artean, beste taldea etorkinak izan dira.

5.7. GRAFIKOA Talde espezifikoetara bideratutako jarduketan ehunekoa. 2010-2013



**BERDINTASUNERAKO
LEGEAREN III. TITULUKO
ZENBAIT KAPITULUTAN
JASOTAKO ARTIKULU
BATZUEI LOTUTA
AURKITUTAKO
EMAITZAK**

5.2

**I. KAPITULUA,
PARTAIDETZA
SOZIOPOLITIKOA**

5.2.1

Atal honetan, legearen 23., 24.1 eta 24.5 artikuluetan jasotako hiru alderdiren inguruko informazioa dago:

- Zuzendaritza organoetan eta kide anitzeko organoetan emakumeen eta gizonen arteko ordezkaritza orekatua izatea (Eusko Jaurlaritza, foru aldundiak eta udalak).
- Lanbide, enpresa, gizarte-ekonomia, sindikatu, politika, kultura edo bestelako arloekin lotutako elkarteetako eta erakundeetako zuzendaritza organoetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua.
- Emakumeek eta elkartegintza mugimenduak gizarte, ekonomia eta kultur arloko politiken garapenean modu efektiboan parte hartu ahal izateko atxikimendu askeko bide bat eskainiko duen erakunde bat sortzea, eta erakunde hori euskal administrazio publikoekin emakume eta gizonen arteko berdintasunaz mintzatzeko solaskide onargarria izatea.

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN
ORDEZKARITZA OREKATUA
EUSKO JAURLARITZAKO,
ALDUNDIETAKO ETA UDALETAKO
ZUZENDARITZA ORGANOETAN ETA
KIDE ANITZEKO ORGANOETAN**

4/2005 Legearen III. tituluari, haxe dago jasota:

"Euskal herri-administrazioek sustatu behar dute emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dadila profesionalen, enpresaren, gizarte-ekonomiaren, sindikatuen, politikaren, kulturaren eta bestelako arloetako elkarte eta erakunde zuzendaritzako organoetan. Xede horretarako, beharrezkoak diren arauzko neurriak edo bestelakoak hartuko dituzte" (23. artikulua).

Jarraian agertzen diren datuen bidez, 4/2005 Legea indarrean jartzeak emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izatea zenbateraino eragin duen jakin dezakegu.

**EUSKO JAURLARITZAKO ETA
HAREN ERAKUNDE AUTONOMOETAKO
ZEIN ERAKUNDE PUBLIKOETAKO
GOI KARGUDUNAK**

Eusko Jaurlaritzak 8 Sail ditu, eta horiei Lehendakaritza gehitu behar zaie.

5.1. TAULA Goi kargudunen banaketa Eusko Jaurlaritzan. 2015

	2005		2008		2010		2015	
	E	G	E	G	E	G	E	G
Sailak	4 (%36)	7 (%64)	5 (%45)	6 (%55)	5 (%50)	5 (%50)	4 (%50)	4 (%50)
Sailburuordetzak Idazkaritzak	4 (%11)	32 (%89)	5 (%14)	31 (%86)	12 (%34)	23 (%66)	9 (%31)	20 (%69)

Gobernu Kontseiluan gizonak eta emakumeak modu orekatuan daude banatuta, 4 emakume sailburu eta 4 gizon sailburu, baina Gobernuako sail batzuk eta besteak osatzen dituzten sailburuordetza eta idazkaritza nagusietan oraindik ez dago presentzia paritariorik, emakumeek horien %31,0 soilik zuzentzen dituzte-eta. Beraz, ikusten denez, apur bat atzera egin da 2008 eta 2010 bitartean lortutako aurrerakadekin alderatuta.

Maila horietan (sailburuordetzak eta idazkaritza nagusiak), emakume eta gizonen presentziaren aldetik berdintasun handiena duten sailak Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila eta Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saila izan dira; aldiz, Ogasun eta Finantza Sailean, Segurtasun Sailean eta Osasun Sailean bi mailak gizonak okupatzen dituzte osorik.

Gobernuari lotuta egon arren nortasun juridiko propioa eta kudeaketako autonomia duten erakunde publikoetan, emakumeen presentzia nabarmena da, eta ikusten denez, argi eta garbi aurrera egin da aurreko ebaluazioaren egoerarekin alderatuta. Eusko Jaurlaritzako Administrazio Publikoarekin lotutako bederatzi erakunde autonomoetatik, seitan zuzendari kargua emakume batek du; horrek esan nahi du emakumeen partaidetza %66,6koa dela. Zuzenbide pribatuko bederatzi ente publikoetatik, lautan emakume bat da buru.

Aurrerakada horiek ez dute islarik unibertsitateen egoeran. Hiru unibertsitateak gizonak zuzentzen dituzte, eta unibertsitateetako Idazkaritza Nagusiak ere hiru kasuetako bitan gizonak okupatzen dituzte. Zuzendaritza-taldeei dagokienez, EHUko Gobernu Taldea soilik da paritarioa, emakumeen %46 baitago; Deustuko Unibertsitateko eta Mondragon Unibertsitateko Zuzendaritza Kontseiluetan, berriz, emakumeak %30 baino gutxiago dira. Beraz, egoera 2010ekoaren antzekoa da.

5.2. TAULA Goi kargudunen banaketa Unibertsitateetan. 2015

UPV-EHU	Errektorea eta gizonetako idazkari nagusia	Emakumeak %46 dira Gobernu Taldean (k=13)
Deustu	Errektorea eta gizonetako idazkari nagusia	Emakumeak %26 dira Gobernu Taldean (k=15)
Mondragon	Errektorea eta emakumeetako idazkari nagusia	Emakumeak %28 dira Gobernu Taldean (k=7)

Iturria: Geuk egina, webguneetako datuetan oinarrituta.

BATZAR NAGUSIAK ETA GOI KARGUDUNAK FORU ALDUNDIETAN

Foru erakundeei dagokienez, hiru foru gobernuak gizonak zuzentzen dituzte oraindik ere.

Batzar Nagusietan, 2008an emakumeen presentziak gorakada nabarmena izan zuen, eta parekotasun egoerara iritsi zen. Oreak hori 2015eko hauteskunderen ostean ere mantendu zen; urte hartan, zuzendaritza guztiak paritarioak izan ziren, eta gainera, Bizkaian emakumeak kideen %50 baino gehiago izan ziren.

5.3. TAULA Goi kargudunen banaketa Foru Aldundietan. 2004-2015

	2004. URTEA				2008. URTEA				2015. URTEA			
	Foru Ald.		Zuz. Nag.		Foru Ald.		Zuz. Nag.		Foru Ald.		Zuz. Nag.	
	E	G	E	G	E	G	E	G	E	G	E	G
Araba	1	9	3	14	4	6	9	16	4	4	4	8
Bizkaia	1	11	4	25	4	6	7	16	5	3	5	17
Gipuzkoa	3	8	5	18	4	6	7	20	4	4	11	15
GUZTIRA	5	28	12	57	12	18	23	52	13	11	20	40
	%15	%85	%17	%83	%40	%60	%31	%69	%54	%46	%33	%67

Zuzendaritzei dagokienez, emakumeen kopurua gizonen parekoa izatetik oso urrun dago oraindik. 2008an emakumeak goi kargudunen %31 ziren, alde horretatik egoera nabarmen hobetu zen 2004ko %17arekin alderatuta. 2008 eta 2015 bitartean, kopuruak oso antzekoak ziren zazpi urte lehenagokoekin konparatuta. Lurralde historikoen arabera modu desberdinean banatzen dira: Egoera paritarioa Gipuzkoan bakarrik dago, emakumezko zuzendari nagusiak %42,3 baitira, Araban baino zertxobait gehiago (%33,3); hain zuzen ere, han egoera ez da heltzen 4/2005 Legeak ezartzen duen gutxienera. Bizkaian, erantzukizuneko kargu horien %22,7 soilik betetzen dituzte emakumeak, hau da, lautik batek baino gutxiagok.

ALKATETZAK

Udal arloan, EAEn emakumezko alkatea duten udalak %24,7 soilik dira; horrek esan nahi du egoerak hobera egin duela 2007ko %19,9arekin alderatuta. Emakumezko alkateak dituzten udal gehienak Arabako Lurralde Historikoan daude; zehazki, udalen %28.

5.4. TAULA Alkatetzetan emakumeak dituzten udalerriak. 2004-2015

	EMAKUMEZKO ALKATEAK		EMAKUMEZKO ALKATEAK		EMAKUMEZKO ALKATEAK	
	2004		2007		2015	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
ARABA	8	15,7	10	19,6	14	28
BIZKAIA	11	12,2	18	20	26	23,2
GIPUZKOA	18	17,5	22	21,3	21	24,7
EAE	37	14,8	50	19,9	61	24,7

Gaur egun, udalerri horien populazioa EAeko biztanle guztien %18,7 da, eta hori ere hobekuntza da, kasu horretan ehuneko zazpi puntukoa, 2007ko egoerarekin alderatuta. Emakumezko alkateak dituzten udalerrien ehunekorik handiena izan arren, Araban biztanleen %6,9 soilik bizi dira emakumezko alkatea duten udaletan. Emakumezko alkateak dituzten udalerrietan bizi diren biztanleen proportziorik handiena Bizkaian agertzen da, ia-ia lautik bat; Gipuzkoa, aldiz, mutur bien artean dago, biztanleriaren %14,7arekin.

Berriz ere, hiriburuetako batean ere ez dago emakume alkaterik. Populaziorik handieneko 10 herrien artean (Bilbao, Gasteiz, Donostia, Barakaldo, Getxo, Irun, Portugalete, Santurtzi, Basauri eta Errenteria) emakume alkate bi besterik ez daude, Barakaldon eta Santurtzin. Horrek esan nahi du gauzek zertxobait hobera egin dutela 2007arekin alderatuta, orduan 20.000 biztanletik gorako udalerri batean soilik zegoelako emakume alkatea.

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN
ORDEZKARITZA OREKATUA LANBIDE,
ENPRESA, GIZARTE-EKONOMIA,
SINDIKATU, POLITIKA, KULTURA EDO
BESTELAKO ARLOETAKO ZUZENDARITZA
ORGANOETAN**

III. tituluko I. kapituluko 24. artikuluan, euskal administrazio publikoei lan, enpresa, gizarte ekonomia, sindikatu, politika, kultura eta bestelako arloekin lotutako elkarteetako eta erakundeetako zuzendaritza organoetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzea eskatzen zaie; helburu horrekin, zenbait neurri planteatzen ditu (ikus 24. artikulua, 2., 3., 4. eta 5. idatz-zatiak).

Hori nola betetzen den aztertzeko, emakumeek eta gizonek 2015ean hainbat motatako lan eta enpresa erakundeetan zuten presentziari buruzko datuak emango ditugu. Datuak «Zifrak. Euskadiko emakumeak eta gizonak» azterlanetik (Emakunde, 2015) atera dira.

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN
PRESENTZIA ERAKUNDE
SINDIKALETAKO
ZUZENDARITZA
ORGANOETAN**

Euskadiko sindikatu nagusietatik, LABek soilik du emakume bat idazkari nagusi gisa. Gainera, 2008an eta 2010ean bezalaxe, Batzorde Beteazlean emakumeen presentzia %50etik gorakoa duen sindikatu bakarra da.

5.5. TAULA Emakumeen presentzia sindikatu nagusien Batzorde Beteazlean. 2008-2015.

	2008				2010				2015			
	E		G		E		G		E		G	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
ELA	4	25	12	75	4	36,4	7	63,6	4	33,3	8	66,6
LAB	7	58,3	5	41,7	6	54,5	5	45,4	7	53,8	6	46,2
UGT	2	33,3	4	66,7	3	37,5	5	62,5	3	37,5	5	62,5
CC.OO.	3	30	7	70	7	30,4	16	69,6	10	41,7	14	58,3

Orokorrean, epealdi honetan bilakaera positiboa izan da: sindikatu guztiek handitu dute emakumeen presentzia beren Batzordeetan, UGTk izan ezik, ehuneko berbera mantendu baitu. Nabarmenezkoa da CCOOren gorakada, ehuneko hamaika puntukoa; bere zuzendaritza-organoan emakumeen presentzia %41ekoa da, eta beraz, 4/2005 Legeak ezartzen dituen parekotasun-irizpideak betetzen dituzten sindikatuen artean bigarrena da.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA UGAZABEN ELKARTEETAKO ZUZENDARITZA ORGANOETAN

Taulan agertzen diren datuek generoen arteko alde handia erakusten dute, berriz ere, euskal ugazaben elkarteetan osaketan. Gizonak dira presidente eta, zuzendaritza batzordeetan, kasu onenean, emakumeak %13 dira (Adegi eta Cebek). 2008an, emakumeen proportzioirik handiena zuen erakundeak, Adegik, emakumeen %20 zuen. Cebeken, aldiz, emakume bat dago, baina erakunde horretan erantzukizuneko postuetan emakumeen proportzioak ehuneko hamar puntu egin du gora.

5.6. TAULA Emakumeen presentzia Euskal ugazaben elkarteetako zuzendaritza Batzetan. 2015

	LEHENDAKARITZA		E	ZUZENDARITZA BATZA			GUZTIRA
	E	G		ABS.	%	ABS.	%H
Confebask	0	1	2	7	28	93	30
Adegi	0	1	2	13	13	87	15
Sea	0	1	1	3	29	97	30
Cebek	0	1	5	16	27	84	32

EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA LANBIDE ELKARTEETAN

EAEan, 16 urteko edo gehiagoko hamar pertsonatatik lau sozietate edo elkarte batekoak dira, eta horietatik emakumeak %47,6 dira.

Hala ere, generoen arteko diferentziarik handienak ikusten dira elkarteetan tipologiaren arabera banaketa aztertzean, eta bereziki erakunde politikoei, sindikalei eta lanbide-erakundeetara dagokienez. Horiek agertzen dira maizen, kirol erakundeekin batera, eta horietan dago gainera emakumeen presentziarik txikiena.

Emakumeak %41 dira erakunde politikoetan, sindikaletan eta lanbide-erakundeetan; ordezkaritza kopururik txikienean artean bigarrena da elkartegintzako mugimendu guztien artean; kopururik txikiena kirol elkarteena da.

5.7. TAULA Sozietate edo elkarteetako den 16 urteko edo gehiagoko biztanleria, sexuaren arabera, EAE 2014

	ABS. GUZTIRA	GUZTIZKOAREN %A	E %H	G %H	ALDEA G-E
Kirol elkarteak	224.200	11,1	32,8	67,2	34,4
Erakunde politikoak, sindikalak eta lanbide-erakundeak	112.200	5,5	41,3	58,7	17,4
Beste elkarte batzuk	94.800	4,7	49,9	50,1	0,2
Arte, folklore edo aisialdiaren arloko elkarteak	77.400	3,8	54,5	45,3	-9,2
Gizarte laguntzako elkarteak	69.100	3,4	56,9	43,1	-13,7
Erljio-elkarteak	50.500	2,5	60,4	39,4	-21
Garapenerako Lankidetzak Erakundeak	48.600	2,4	58,8	41,2	-17,7
Auzo-elkarteak	43.100	2,1	44,5	55,2	10,7
Gazte-elkarteak	28.900	1,4	57,8	42,2	-15,6
Giza eskubideen aldeko elkarteak	28.300	1,4	52,3	47,3	-4,9
Hezkuntza arloko erakundeak	22.300	1,1	63,2	36,8	-26,5
Ingurumen arloko erakundeak	21.200	1	41,5	58	16,5
Partaidetza osoa	820.600	40,6	46,6	53,4	6,8

EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA MERKATARITZA GANBERETAN

Merkataritza ganberen helburua merkataritzaren, industriaren eta itsas merkataritzaren interesak babestea eta enpresei zerbitzuak ematea da. Taulan agertzen den bezala, maila handieneko karguak (lehendakaritza, zuzendaritza nagusia eta idazkaritza nagusia), kasu guztietan gizonek betetzen dituzte, 2010ean gertatzen zen bezala.

5.8. TAULA Goi karguen osaera EAEko merkataritza ganberetan. 2015

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA
LEHENDAKARITZA	Gizona	Gizona	Gizona
ZUZENDARITZA NAGUSIA	Gizona	Gizona	Gizona
IDAZKARITZA NAGUSIA	Gizona	Gizona	Gizona

EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA FINANTZA- ERAKUNDEETAN

Era berean, Euskadin egoitza duten finantza-erakundeek lehendakariak eta zuzendaritza-kontseiluak oraindik oso maskulinizatuta daude. Lau erakundeetan -BBVA, Laboral kutxa, Fiare eta Kutxabank- lehendakaria gizonezkoa da, eta erabaki-organoetan, emakumeak batez beste %22,6 dira. Emakumeen ordezkariarik handiena duen erakundea Fiare da, bertan emakumeak ia-ia %31 dira.

5.9. TAULA Emakumeen presentzia egoitza Euskadin duten finantza-erakundeetan. 2015

	LEHENDAKARITZA		ADMINISTRATIO KONTSEILU NAGUSIA				GUZTIRA
	E	G	E		G		
			ABS.	%	ABS.	%H	
BBVA	0	1	3	21,4	11	78,6	14
Laboral kutxa	0	1	1	11,1	8	88,9	9
Fiare	0	1	4	30,8	9	69,2	13
Kutxabank	0	1	4	23,5	13	76,5	17
GUZTIRA	0	4	12	22,6	41	77,4	53

Aurreko ebaluazioko egoeraren alderatuta, gaur egun emakumeen presentziarik txikiena duen erakundea Laboral Kutxa da. Izan ere, ehuneko hamalau puntu jaitsi da, eta %11n dago. Kutxa Bank hiru erakundek (Kutxa, BBK eta Vital Kutxa) bat egin ondoren sortu zen. Hiru erakunde horietan, 2010ean emakumeen batez besteko ordezkartza %26 zen, eta gaur egun %23ra jaitsi da. BBVAk 2008an emakume bat zuen Kontseiluan, 2010ean bat ere ez, eta gaur egun 3 dauzka, zuzendaritza-organoaren %21.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA ENPRESETAN

IBEX 35en kotizatzen duten euskal enpresetako erabaki-organoetan ere, egoera oso antzekoa da. Hiru erakundeetan, lehendakariak gizonak dira eta administratio-kontseiluan eta/edo zuzendaritza nagusian, emakumeen ehunekoa %30aren azpitik dago. Iberdrolak bakarrik du %30etik gorako emakume-kopurua. Hala eta guztiz ere nabarmendu behar da 2010arekin alderatuta bilakaera positiboa izan dela; izan ere, erakunde guztietan emakumeen presentzia handitu da, Iberdrolaren %13ko igoeratik edo Gamesaren %16ko igoeratik –bi erakunde horietan emakumeen presentzia halako bi da, bost urte lehenagoko egoerarekin alderatuta–, BBVAren %21eko igoerara; azken horrek, gainera, duela bost urte ez zuen emakumeen ordezkartzarik.

5.10. TAULA Emakumeen presentzia IBEX 35en kotizatzen duten euskal enpresetako Administrazio Kontseilu Nagusian. 2015

	LEHENDAKARITZA		ADMINISTRATIO KONTSEILU NAGUSIA				
	E	G	E		G		GUZTIRA
			ABS.	%	ABS.	%H	
BBVA	0	1	3	21,4	11	78,6	14
Gamesa	0	1	3	27,3	8	72,7	11
Iberdrola	0	1	5	35,7	9	64,3	14
GUZTIRA	0	3	11	28,2	28	71,8	39

EMAKUMEEK ETA ELKARTEEK MODU ERAGINKORREAN PARTE HARTZEKO ATXIKIMENDU ASKEKO BIDEA ESKAINIKO DUEN ERAKUNDEA

Legearen III. tituluko I. kapituluak emakumeen partaidetza soziopolitikoa sustatzen duten hainbat neurri proposatzen ditu. Horien artean, 24.5 artikuluan, zera dago adierazita:

"Autonomia Erkidegoko Administrazioak beharrezkoak diren baliabideak bultzatu eta jarriko ditu entitate bat sortzeko, emakumeek eta herritarren elkarteek politika sozial, ekonomiko eta kulturalen garapenean benetan eta modu askean parte hartzeko bidea eskainiko duena, eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal herri-administrazioekin hitz egiteko solaskide onargarria izango dena".

Jarraian, Emakunderen (Emakumearen Institutua) zuzendaritzak Berdintasunerako Legearen artikulua honetan lortu den garapen mailari buruz bidali duen erantzuna ageri da. Erantzun hori, 2014ko maiatzaren 27ko legebiltzar-erantzunetik atera zen.

"2005ean Berdintasun Legea onartu ondoren, Emakundek partaidetza-prozesu bat bultzatu zuen Emakunderen Aholku Batzordearen emakume-elkarteetako ordezkariekin eta Euskal Autonomia Erkidegoko gainerako emakume-elkarte eta/edo elkarte feministekin, Berdintasunaren aldeko Emakumeen Euskal Kontseilua sortzeko lege-aurreproiektu bat lantzeko aukera aztertu eta eztabaidatu zezaten eta, izanez gero, ekarpenak egin zitzaten, baina azkenean, hori ez zen burutu.

Ondo dakigu planteamendu hori, hau da, nortasun juridiko propioa eta xedeak betetzeko ahalmen osoa izango duen Kontseilu bat sortzea, emakumeen mugimendu antolatuak politika publikoen diseinuan esku hartzeko dituen aukera zuzenak nabarmenki ugarituko dituen Kontseilu bat sortzea, alegia, benetako jauzi kualitatiboa dela emakumeen elkarteek jarduera publikoetan duten parte hartzearen aldetik. Horregatik, Emakundek uneoro lanean jarraitu du emakumeen eta elkartegintza-mugimenduaren ahalduntzeari laguntzeko eta euskarria emateko.

Elkarriketa soziopolitikorako eremu bat sortzen aurrera egitea da xedea. Eremu horretatik politika publikoetan eragina, intzidentzia eta inpaktua izango duten proposamenak aterako dira, eremu horretan ordezkaturik dagoen emakumeen mugimenduak erabakitzen dituen proposamenak.

Gure iritziz, legegintzaldi honetan orain arte ildo horretan egindako lana sendotzen jarraitzea beharrezkoa da; hala, elkartegintza-mugimenduaren autonomia ziurtatuko duen Kontseilu bat bermatu ahalko dugu, 4/2005 Legearen espirituak jasotzen duenez.

Eta hala dago jasota Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planean. Plan horren helburuetako bat da emakumeek gizarte zibilean eta erakunde publikoetan parte har dezaten laguntzea, emakumeen ahalduntze sozial eta politikoari babesa emanez.

Horretarako, Emakundek elkarteek partaidetza soziopolitikoari laguntza emango dio, hainbat jarduera eginez; hain zuzen ere, jarduera horietako bat izango da aholku-batzordean elkarteek elkarrizketa politikorako duten ahalmena indartzea.

Eremu horretan, eta Emakunderen laguntzarekin, emakumeen elkartegintza-mugimenduak eta/edo mugimendu feministak beraiek lanean ari dira genero-ikusegia duten partaidetza-prozesuetan. Prozesu horien helburua da eragin, intzidentzia eta inpaktu handiagoa izatea Administrazio Publikoekiko eta beste eragile sozial batzuekiko elkarrizketa sozio-politikoan.

Nire iritziz, prozesu horiei esker oinarriak jartzen ari dira etorkizunean Emakumeen Euskal Kontseilua sortzeko. Kontseilu hori, elkarteek beraiek egokientzat jotzen duten moduan eratuko da, eta elkarteek politika sozialetan emakumeen autonomia, ahalduntzea eta partaidetza sustatzeko eta bideratzeko beharrezkoak diren baldintzak baliatu ahaliko dituzte; halaber, elkarteek arteko elkartegintza sustatuko dugu eta emakumeen eskubide eta interesak defendatuko ditugu”.

II. KAPITULUA, KULTURA ETA KOMUNIKABIDEAK

5.2.2

KOMUNIKABIDEEN ETA PUBLIZITATE EUSKARRIEN BITARTEZ IGORTZEN DEN PUBLIZITATEA AZTERTZEAZ ETA HORREN INGURUKO AHOLKUAK EMATEAZ ARDURATZEN DEN ORGANOAK

Gizarte komunikaziorako hedabideei eta publizitateari dagokionez, 4/2005 Legearen 27. artikuluan, zera dago jasota:

“Eusko Jaurlaritzan organo bat eratuko da, komunikabideen eta publizitate-euskarrien bitartez hedatzen den publizitatearen inguruan aholku eman eta hori aztertzeaz arduratuko dena; horrela, sexuan oinarritzen den pertsonen bereizketa mota oro erauzterik izango da. Halaber, komunikabide publikoek zabalduko duten edukiek beren kode etikoa izan ditzaten zainduko du”.

Ekainaren 11ko 360/2013 Dekretuak publizitate eta komunikazio ez-sexista erabiltzeko Aholku Batzordea / BEGIRA sortu eta arautu zuen. Batzorde hori urte hartan bertan eratu eta abian jarri zen. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari atxikitako batzordea da, aholku-emaile eta topagune. Batzordearen zeregina da aholkularitza eskaintzea eta azterketak egitea, publizitate eta komunikazioaren eremuetan sexuaren ziozko bereizkeria mota oro desagerrarazteko. Halaber, komunikabide publikoek zabalduko duten edukiek kode etikoa izan eta aplikatu ditzaten sustatzen du, eta komunikabide pribatuekin akordioak egitea bultzatzen du, komunikazioa emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipiora egokitu dezaten.

Bere jarduera-memorietan ageri denez, 2013-2014 epealdian honako hauek egin ditu:

- Begira batzordea abian jartzeko bilera: 2013ko azaroaren 28an, Batzordeak, formalki eratu ondoren, bere lehenengo bilera arrunta egin zuen, eta bilera hartan hainbat erabaki hartu zuen.
- Kexak jaso, bideratu eta tramitatzea: 2013an zortzi kexa jaso ziren. Horien artean hiru ez ziren tramitatu, ez zeukatelako informazio nahikorik kexak egiaztatzeko edo ofizioz jarduteko. Lau kexa, berriz, eskumenen arrazoiengatik Emakumearen Euskal Erakundera bideratu ziren, hark Emakumeen Irudiaren Behatokiaren bitartez aztertu eta tramitatu zitzaizkien.
- 2014an 34 kexa jaso eta tramitatu ziren, %77 baino gehiagoko gorakada, aurreko urtearekin alderatuta. Kexa bat ere ez zen geratu tramitatu gabe informazio nahikorik ez izateagatik. 10 kasutan hainbat erakunderi gomendioak egin zitzaizkien, eta 24 kasutan beste erakunde batzuetara bideratu diren eskumenen arrazoiengatik.
- Azterlanak: Hiru azterlan egin dira⁶.
- Genero eraginaren aurretiko ebaluazioa: Genero eraginaren txostena egiteko eskaera bakarra erregistratu da.
- Zabalpen- eta gizarteratze-lanak: Nabarmenezkoa da Emakunderen atariaren barruan web orri espezifiko bat diseinatu eta abian jarri dela, Komunikabideetan eta Publizitatean Berdintasuna aztertzen duena, bai eta gailu mugikorretarako aplikazio bat ere: BEGIRA APP.

Begira Batzordea eratu zenetik, proiekturik nabarmenena, legearen 27. artikulua betearaztea helburu duena, hedabideekin eta publizitate-agentziekin konpartitutako eremua sortzea izan da. Eremu horren xedea elkarlaneko prozesu batean kode deontologikoa eta autoerregulaziokoa sortzea izan da. 2014an hasitako prozesu hori 2015ean burutu da. Alde horretatik, Kode Deontologikoa egin da, bai eta bi Dekalogo ere, bat komunikazioaren esparrurako eta bestea publizitatearen esparrurako. Horrekin konpromisoa hartu dute guztira Euskadiko 51 hedabide nahiz publizitate-agentziak.

Prozesu honen helburu nagusiak ondokoak izan dira:

- Genero-ikuspegidun komunikaziorako eta publizitaterako prozesu aitzindari eta berri-tzaile batean inplikaturik dauden eta inplikatu nahi duten publizitate-agentzia eta hedabide guztiak barne hartzea.
- Elkarrekin kode deontologiko bat egitea. Kode horrek informazio eta publizitate ez-sexista tratatzeko erreferentzia- edota kontsulta-dokumentu gisa balioko du.
- Prozesuan parte hartzen duten komunikabide, publizitate-agentzia eta bestelako intereseko eragileetako zuzendaritzako kideak eta langileak sentsibilizatzea eta prestatzea.
- Hartutako erabakiak komunikatzeko eta zabaltzeko estrategia bat ezartzea, komunikazio eta publizitate berdinzaleagoa izateko.

6 Hona hemen: "Publizitate sexistari buruzko azterlan koiunturala, EAEko hedabide eta publizitate-bideetako 2013-2014ko joko eta jostailuen Gabonetako kanpainan"; "Genero-ikuspegidun publizitate eta komunikazioaren inguruan erabilgarri dauden azterlan eta materialak berrikustea eta laburtzea"; "Europako Parlamenturako 2014ko hauteskunde-kanpainaren EAEko publizitate- eta informazio-tratamenduari buruzko azterlan koiunturala, genero-ikuspegian oinarritua".

- Genero-ikuspegia duen komunikazio- eta publizitate-ikuspegiaren ezarpena sustatuko duten tresnak diseinatu eta sustatzea (dekalogoak, egiaztapen-zerrendak...).
- Komunikazio- eta publizitate-jardueretan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa aplikatu dadin erraztea, gidalerro argi eta sinpleen bitartez.

III. KAPITULUA, HEZKUNTZA

5.2.3

III. kapituluaren honako puntu hauek jasotzen dira unibertsitatez kanpoko irakaskuntzarako.

- Sexuaren arabera estereotipoak eta rola baztertu dituen garapen integrarean oinarritutako hezkuntza-eredua lortzea (28. artikulua).
- Hezkidetzako proiektuak sustatzea, eta hezkuntzako maila ezberdinetako jakintza-arloetako eta diziplinetako curriculumaren diseinua eta garapenean hezkidetzahelburuak integratzea (29. artikulua).
- EAEko ikastetxeetan erabilitako material didaktikoek hezkidetzako helburuak barneratu behar dituzte, ez dute hezkuntza modu sexistan erabili behar, eta irudietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatu eta ez-estereotipatu bermatu behar dute (30. artikulua).
- Hezkuntza-sisteman hezkidetzak sustatzeko gai diren pertsona eta egiturak sartzeko. Hezkidetzaren trebakuntza zehatzak jasotzen dituzten langileak izango dira hezkuntzaren arloa ebaluatu, ikertu eta berrikuntzarako arduratu diren organoetan eta irakasleentzat laguntzarako zerbitzuak (31. artikulua).
- Hezkidetzari buruzko prestakuntza-planak abian jartzea, irakaskuntzako profesionalen zuzendutako (33. artikulua).

Artikulu horiek betetzeko, Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Sailak 2012an *Hezkuntza-sisteman hezkidetzak eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko Gida Plana* egin zuen, Lehen Hezkuntzaren eta Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzaren, Haur Hezkuntzaren eta Batxilergoaren sektorerako. Plan hori 2013-2016 epealdian indarrean egon da. Plan horretan 3 helburu estrategiko eta 9 helburu zehatz planteatu dira:

1. Hezkuntza-sistema egituraz eta pertsonaz hornitzea, hezkidetzaren oinarritutako eskolaren eredua modu koordinatuan sustatzeko.
 - Irakasleak eta hezkuntza-komunitatea trebatzea, beren esku-hartzeak hezkidetzak eta indarkeria sexistaren prebentzioa aintzat hartuz egingo direla bermatzeko.
 - Ikastetxeetan hezkidetzak eta berdintasunaren aldeko neurriak ezartzeko koordinazio-erakundeak eta egiturak garatzea.
 - Hezkidetzako gaikuntza sustatzea irakaskuntzako eta hezkuntzako langileak hornitzeko prozesuetan.
 - Koordinazioa bultzatzea, hezkuntzaren arloan dauden ekimenak eta programak koherenteak izan daitezen genero-ikuspegitik.
2. Eskola mistoan hezkidetzak eskola bateranzko transformazio prozesuak sustatzea.

- Ikastetxeek beren kulturen, politiketan eta jardunbideetan genero-ikuspegia txerta dezaten bultzatzea.
 - Tutoretza eta orientazio planetan genero ikuspegia txertatzea.
 - Eskola-komunitateko arlo ezberdinen arteko koordinazioa bultzatzea.
3. Genero-indarkeria eta sexismoa jatorrian duten indarkeria-mota guztiak prebenitzeko, lehenbailehen detektatzeko eta erantzun eraginkorra emateko mekanismoak abian jartzea.
- Genero-indarkeriaren prebentzioaren sozializazioa sustatzea.
 - Genero-indarkeriako eta sexismoa jatorrian duten indarkeria-mota guztietako egoeretan erantzun azkarra eta eraginkorra emateko mekanismoak sortzea.

Plan horren emaitzak oraindik ebaluatu behar dira; dena dela, Hezkuntza Sailak azaldu duenez, Hezkuntza-sisteman hezkidetza eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko Gida Plana 2013-2014 ikasturtean abian jarri zenetik, guztira Euskadiko 196 zentrotan (148 publikoak eta 48 hitzartuak) hezkidetza eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko jardura-proiektuak garatu dituzte eta dagoeneko aplikatzen ari dira. Zentro horiez gain beste 10ek (7 zentro publiko eta 3 hitzartu) ere hezkidetzako proiektu integralak egin eta garatu dituzte.

IV. KAPITULUA, LANA

5.2.4

Atal honetan, legearen II. ataleko IV. kapituluari bildutako eta lanarekin lotura duten zenbait artikuluren ezarpenari buruzko informazioa emango dugu:

- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak (40.3 artikulua).
- Lankidetzak erakundeak (41. artikulua).
- Jazarpen sexista (43. artikulua).

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANAK ETA POLITIKAK ENPRESETAN

Legearen 40. artikuluko 3. paragrafoan haxe ezarri da: "*Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak laguntzak ezarri behar ditu emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak egiteko eta enpresek arlo horretan adituak diren pertsonak kontratatzeke. Laguntzak eskuratzeko, laguntzak izango duen eraginari buruzko txostena aurkeztu behar du erakunde onuradunak.*"

Artikulu horiei dagokienez, Emakundek honako informazio hau eman du:

Emakundek berdintasunari buruzko diagnostikoak eta berdintasun-planak egiteko enpresentzako eta entitate pribatuentzako diru-laguntzen lerroari eutsi dio, aholkularitza-enpresa homologatu bat kontratatuz.

2010etik 2015era bitartean 91 entitatek jaso dute diru-laguntza, diagnostikoak eta planak egiteko. Diru-laguntzen zenbatekoa, guztira, 564.873 euro izan da.

Diru-laguntza jaso duten entitate guztiek diagnostikoak eta planak egin dituzte. Entitate horien artean 35ek "Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea" aitorpena eskatu dute, eta 28k lortu dute. 28 horietatik, 2015ean 23k mantendu dute aitorpen hori.

Datu horiei erreparatuz ikusten da bilakaera oso positiboa izan dela aurreko epealdiarekin alderatuta; izan ere, bikoiztu egin da erabilitako urteko aurrekontua, bai eta egindako diagnostikoen eta planen urteko batezbestekoa ere.

5.11. TAULA Enpresetan berdintasunari buruzko diagnostikoak eta berdintasun-planak egiteko aurrekontu eta proiektuen bilakaera. 2008-20015

	2008-2009	2010-2015
BETEARAZITAKO AURREKONTUA		
ZENBATEKOA GUZTIRA	99.505,65€	564.873€
URTEKO BATEZBESTEKOA	49.752,83€	94.145,5€
GAUZATUTAKO PROIEKTUAK		
PROIEKTUAK GUZTIRA	13	91
URTEKO BATEZBESTEKOA	6,5	15,1

Diru-laguntza deialdi horri dagokionez, esan behar dugu diru-laguntzaren helburua berdintasunari buruzko diagnostikoa eta berdintasunerako plana egiteko aholkularitza-enpresa homologatu bat kontratatzea zela. Ildo horretan, legeak berak 8. artikuluan jaso duenez, mota horretako aholkularitza-enpresek bakarrik (administrazioak homologatutakoak) eman ahalko dituzte diruz lagundutako zerbitzuak. Halaber, zehaztu du Eusko Jaurlaritzak erregelamendu bidez finkatuko dituela homologazio horretan aplikagarriak diren eskakizunak eta gutxienezko oinarrizko baldintza komunak.

Eskakizun horiek ekainaren 8ko 105/2004 Dekretuan ezarrita zeuden. Dekretu hori aldatu egin zen abenduaren 28ko 348/2010 Dekretua onetsiz. Azken dekretu horrek eskakizun hauek ezartzen ditu:

- Sozietate-izen jakin batekin, EAEn gutxienez lantoki bat izatea.
- Beste enpresa edo erakunde pribatu batzuei aholkularitza zerbitzuak ematea, eta hori egiaztatzea.

- Emakundek berdintasun aholkularitza prestakuntzan emaniko ziurtagiria jaso duen pertsona bat izatea gutxienez, edo unibertsitate edo administrazio publiko batek Berdintasun Agente gisa titulu duena. Besteren kontura kontratatuta badaude, kontratu mugagabea eduki beharko dute.
- Emakunderen aitorpena eduki beharko dute Berdintasunerako Lankidetza Erakunde gisa, edota, hamar pertsona edo gutxiagoko enpresa izanik, adierazi beharko du aukera berdintasunaren printzipioa errespetatzen duela, bai barne antolakundean, bai zerbitzuak ematerakoan.
- Proiektu bat aurkeztu beharko dute, zer nolako laguntza eta aholkularitza lana egingo duten adieraziz.
- Aholkularitza homologatuek, urtearen hasieran, aurreko urtean berdintasunaren arloan eginiko laguntza teknikoen jarraipen txostena aurkeztu beharko dute, baita dauden urterako ekintza plan bat ere.

2015eko abendura arte 22 aholkularitza-enpresa homologatu dira zerbitzu horiek emateko, 2009an homologatu zirenak baino 8 gehiago.

Gainera, 2010az geroztik enpresei laguntzeko zenbait material egin eta hedatu dira.

2015ean enpresa pribatuetan berdintasunari buruzko diagnostikoa eta berdintasunerako planak egiteko metodologia eguneratu zen, eta lan-arloaren hainbat alderdirekin zerikusia duten berdintasunari buruzko jardunaldi batzuk antolatu dira.

LANKIDETZA ERAKUNDEAK

Berdintasunerako Legeak 41. artikuluan ezartzen duenez, *" Lan eta gizarte arloan aukera-berdintasunaren alde sor daitezkeen ekimenei bultzada emateko asmoz, Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko erakunde laguntzaitzat hartu ahal izango ditu erakundean berdintasunerako politikak garatzen dituzten erakundeak, betiere erregelamenduz ezarritako baldintzetan"*. Artikulu hori betetzeari dagokionez, Emakundek honen berri eman du:

1994az geroztik figura hori arautzen zuen dekretua, azaroaren 8ko 424/94 Dekretua, otsailaren 11ko 11/2014 Dekretuak aldatu du.

Lankidetza erakundea izateko, beharrezkoa da:

- Erakunde publiko edo pribatua izatea, administrazio publikoak izan ezik
- Jarduera Euskal Autonomia Erkidegoan (EAE) egitea, eta
- Erakundearen zuzendaritza eta administrazio-kudeaketa EAEn gauzatzea.

Eskaera orria Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen zuzendariari bidali behar zaio, eta berdintasun konpromisoa sinatu. Horrez gain, baloratzeko aurkeztu

beharko dira langile guztiei azaldu zaizkien diagnostikoa eta berdintasunaren alorreko jarduera-plana; eta gainera, ezarri beharko dituzte neurri espezifikoak erakundearen barruan gertatutako sexu-jazarpenei eta sexuan oinarritutako jazarpenei aurre egiteko eta aurrea hartzeko.

Aitorpena emateko, bereziki aintzat hartuko dira lan-baldintzetan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasuna bermatzeko jarduerak, eta enpleguarena kalitateari dagozkionak; eta baita kanpora begira egindako jarduerak ere.

Plan bakoitzean zehaztutako indarraldia amaitzen denean, aitorpenarekin jarraitu ahal izateko, erakundeak honako hauek aurkeztu beharko ditu: egoeraren diagnostiko eguneratua, berdintasunaren alorreko jarduera-plan berria, eta aurreko planean jasotako neurriak urte horietan ezartzean eragindako ondorioei buruzko balioespena.

Lankidetzaren Erakundeak jarraipen-txosten bat egin beharko du aurreko urteetan abian jarritako ekintzei buruz eta horiek egoeraren diagnostikoaren adierazleetan izandako ondorioei buruz.

2009an, 42 lankidetzaren erakunde zeuden EAEn. Dekretu berria indarrean jartzean, horren bikoitza baino gehiago zeuden, aitortutako 92 erakunde.

Gaur egun, aldaketaren ostean jaso diren eskaerak biltzeko eta tramitatzekeo prozesua egiten ari da. 2015era arte, 75 tramitatu ziren, eta beste 116 eskaera prozesuan zeuden.

JAZARPEN SEXISTA

“Euskal administrazio publikoek, beren eskumenen esparruan, Laguntza juridiko eta psikologiko urgentea, doanekoa, espezializatua, deszentralizatua eta eskuerakoa bermatu behar diete jazarpen sexistaren biktima direnei” (43. Artikulua).

2015ean laneko sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokoloaren eredia eguneratu zen. Helburua enpresei eredu bat eskaintzea zen, sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren kasuan tratatzeko euren protokolo propioak diseinatu eta sinatu ditzaten. Eredu hori on line eskuratu ahal da. Gainera, 5000 ale argitaratu ziren Euskadiko 50 langiletik gorako enpresa guztietan hedatzeko.

Artikulu horiek betetzeari dagokionez, Emakundek honen berri eman du:

Enpresek sexu-jazarpenera eta jazarpen sexista prebenitzeko neurriak hartu behar dituzte. Neurri horiek garatzeko aholkua Osalari eskatu ahal diote. Halaber, sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren arloko betebeharrak betetzen diren jakiteko jarraipena lan arloko agintariek egin behar dute.

Emakundek prestakuntzako saio batzuk egin ditu berdintasunaren arloan lanean ari diren lankidetzaren erakunde eta erakunde publikoentzat, sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren arloko sentsibilizazioa sortzeko eta protokoloaren aplikaziorako prestakuntza emateko.

Gizarteratzeari buruzko 45.2 artikuluan, alargunen egoera ekonomikoa hobetzeari eta konpentsazio eta elikadura pentsioak ez ordaintzeagatik sortutako ondorioak arintzeari edo murrizteari buruz, hau esaten da:

“Alarguntasunagatik edo banantze legeetan, dibortzioetan, ezkontzaren baliogabetasun aitortzetan, izatezko bikoteen bertan behera uzteetan edo seme-alabatasun edo elikagai prozesuetan judizialki onartutako hitzarmenetan zein ebazpen judizialetan ezarritako pentsio konpentsatzaileen eta elikadura-pentsioen ordainketa ezagatik prekarietate egoeran dauden pertsonen bizi baldintzak hobetzeko neurri juridikoak eta ekonomikoak sustatuko dituzte euskal administrazio publikoek. Gorago aipatutako helbururako, berme-funts bat sortuko dute pentsioak ordaintzen ez direnerako, eta osagarriak eratuko dituzte alarguntasun-pentsio apalenetarako.”

Artikulu horiei buruz, Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak egindako Euskal Autonomia Erkidegoko familiei laguntzeko erakunde arteko III. Planak bere helburuen artean aurreikusten du “senitartekoak zaintzeagatik edota familia proiektuak aurrera eramateagatik sortzen diren kostu zuzenak zein zeharkakoak orekatzea,” eta hori lortzeko egin beharreko jardueren artean honako hauek:

- Ez-ordaintzeak gertatzen diren banantze eta dibortzioen sententziei buruzko azterlana berme-funts bat eratze aldera diseinu bat nola egin behar den bideratzeko, betiere ordainketa hori jaso dela eta ordainketa-betebeharra betetzen ez duten pertsonetikiko auzi-mekanismo bat sortuko dela ziurtatuta (35. jarduera).
- EAErentzat berme-funts bakarra eratzeko arau-garapena, familia-hausturako kasuetan elikagai-ordainketa eta ordainketa-betebeharra betetzen ez duten pertsonetikiko auzi-mekanismo bat sortuko dela ziurtatuko duena (36. jarduera).

Plan honen betetzea ebaluatzeko dago oraindik.

Atal honetan zenbait aurrerakada jasotzen dira, Legearen honako artikulua hauei buruz.

- Poliziaren babesa (54. artikulua)
- Aholkularitza juridikoa (55. artikulua)
- Laguntza psikologikoa (56. artikulua)
- Prestazio ekonomikoak (58. artikulua)
- Etxebizitza (59. artikulua)
- Laneratzea (60. artikulua)
- Hezkuntza (61. artikulua)
- Erakundearteko koordinazioa (62. artikulua)

Kapitulu hori betetzeari dagokionez, Emakundek honen berri eman du:

2013ko urtarrilaren 31ko EBAZPENaren bidez **Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea** Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritzari (aurrerantzean GIBLZ) esleitutako eskumen eta zereginak egiteaz arduratuko zen organoa zela azaldu zen.

Zeregin horiek abenduaren 15eko 20/2012 Dekretuaren bidez birtxertatu ziren. Dekretu horrek Lehendakaritzari esleitu zion genero-indarkeriaren biktimez arduratzeko politikak zuzendu eta koordinatzeko eskumena, eta GIBLZ) Lehendakaritzari atxikitzea ezarri zuen. Gainera, 20/2012 Dekretua aldatzen duen martxoaren 1eko 8/2013 Dekretuaren arabera, erakundeari atxiki zitzaizkion GIBLZren zereginak eta baliabide materialak eta pertsonalak.

Emakundek, barneko gogoeta egin ondoren, GIBLZk IX. Legegintzaldian egiten zituen zeregin eta zerbitzuak berriro esleitzea beharrezkotzat jo zuen. Horretarako, indarkeriaren biktima diren emakumeei erantzuna emateko zeregina duten erakundeekin alderatzeko eta adosteko prozesua abian jarri zuen.

Prozesuaren abiapuntu gisa, indarkeriaren biktima diren emakumeei arreta emateko zerbitzuen arloko eskumen-esparru arauemailea nahiz Zuzendaritza hori sortzearen ondorioz emakumeen aurkako indarkeria egoerei eman beharreko erantzunaren egituratze praktikoan sortutako aldaketak eta baten zein bestearen indargune eta ahulguneak aztertu ziren. Geroago, Emakundek zerbitzuak berriro esleitzeko proposamena egin zuen. Proposamen hori arlo politiko eta teknikoan alderatu zen Jaurlaritzako eta indarkeriaren biktima diren emakumeen arretan parte hartzen duten gainerako erakundeetako sailekin. Horretarako, alde biko topaketak eta bilerak egin ziren Etxeko tratatu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobe egiteko II. Akordioaren Erakundeen arteko Talde Teknikoarekin. Zerikusia duten aldeen artean adostasun handia lortu zen. Horregatik, proposamena aurkeztu ondoren, Erakundeen arteko II. Akordioaren Jarraipen Batzordean baloratu zen, eta Batzorde horretan aho batez onetsi zen.

Hartutako erabakiak Lehendakariaren abenduaren 2ko 34/2013 Dekretuaren bidez formalizatu ziren. Dekretu horrek honako Dekretu hau bigarren aldiz aldatu zuen: Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioari sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen.

Prozesu horren ondorioz, Emakunden emakumeen aurkako indarkeriaren arlo berria sortu zen. Hala, indartu egin ziren Emakundek arreta hobetzeko dauzkan koordinazio zereginak, baita Emakunde sortu zenetik EAEn sustatzen den berdintasun arloko esku-hartze eredua ere, eta gidaritza- eta koordinazio-zereginak indartu zituen Jarraipen Batzordean eta sexu-erasoak eta etxeko tratatu txarrak jasaten dituzten emakumeei harrera hobe egiteko Erakunde arteko Akordioaren esparruan osatutako lantaldeetan.

Eginkizunak berresleitu ondoren, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak, prebentzioan lan egiteaz gain, prebentzioko eta arretako programak eta zerbitzuak koordinatzen eta bultzatzen ditu, eta ebaluatu ere egiten ditu. Jaurlaritzako eta foru- eta toki-erakundeetako sailek, berriz, bakoitzak bere eskumenen barruan, zuzeneko zerbitzuak ematen dituzte.

Hala, IX. Legegintzaldia baino lehenago egiten zuen bezala, Herri Administrazio eta Justizia Sailak bere gain hartu zituen indarkeriaren biktima diren emakumeei

zuzenean laguntzeko zereginak, Biktimei arreta emateko Zerbitzuaren bitartez, eta Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak, berriz, Etxeko biolentzia nozitu duten emakumeei laguntzeko telefono bidezko zerbitzua, ordainketa bakarreko laguntza ekonomikoak, Eusko Jaurlaritzan dauden baliabideen kudeaketa integratua eta emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta zuzena ematen dieten profesionalen aholkularitza.

Halaber, desagertutako Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritzak sortutako Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistaren Euskal Behatokia Emakunderi atxikita geratu zen. Behatokiko kideak, aldi berean, Etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko Erakundeen arteko II. Akordioaren Jarraipen Batzordeko kideak dira. Alde horretatik, Behatokiaren zereginak Batzordearen esku uztea proposatu da. Horretarako talde tekniko bat sortuko da, eta talde horrek behatokiak planteatutako helburuak garatzeko beharrezkoak diren zeregin teknikoak hartuko ditu bere gain. Hain zuzen ere, hauek dira helburuok:

- a) Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen aurkako indarkeriaren adierazpenen ezaugarriak, kausak eta ondorioak aztertzea eta zabaltzea.
- b) Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen aurkako indarkeriaren egoera identifikatzea ahalbidetzen duten diagnostikoak egitea.

Talde tekniko horrek, Informazio Sistemen Taldea izenarekin, halaber, helburu hau planteatzen du: informazioa biltzeko sistema homogeneoa sortzea Euskal Autonomia Erkidegoko erakunde guztientzat.

Lanak aurrera jarraituko du datozen urteetan. Hala, etorkizunera begira, erakundeetan erregistratzen diren adierazleak zabaldu ahalko dira, eta irismen-adierazleez gain prozesuari eta emaitzari buruzko adierazleak ere sartuko dira. Prozesu horren emaitza gisa jarraipen sistema bat taxutuko da. Sistema horri esker, EAEn emakumeen aurkako indarkeriaren arloan dauden harrera-baliabideen eraginkortasuna eta irismena sistematizazio eta maiztasun handiagoz ebaluatu ahal izango dira, horiek ebaluatzea Emakunderi dagokion aldetik, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 51.2 artikulua ezarritakoa betez.

POLIZIAREN BABESA

Legearen 54. artikulua honako hau xedatzen du: *“Euskal herri-administrazio eskudunek (...) beharrezko prestakuntza eta baliabideak emango dizkiete euskal polizia emakumeen aurkako indarkeria-egoeretan esku hartzerakoan eraginkortasunik handiena lortze aldera, eta, bereziki, etxeko tratu txarren biktime direnen babeserako onartzen diren neurri judizialen betearazteari eta kontrolari dagokionez. Horren guztiorren helburua, hain zuzen, biktimen segurtasuna bermatzea eta biktime horiek, beren borondatearen aurka, beren etxebizitzak utzi behar izatea saihestea da.”*

2010az geroztik hainbat aldaketa egin da Ertzaintzak indarkeriaren biktime diren emakumeei ematen dien babesean. Aldaketa horien artean hauek nabarmentzen dira:

- Hainbat gauza hobetzea kontrazaintzak egiteko moduan; kontrazaintza horietan babes modu diskretuan egiten dute poliziako langileek.
- Arriskua baloratzeko tresna berrikusi eta eguneratzea; gaur egungo hiru mailetatik oraingo lau mailetara igotzea. Horri esker, babes-maila handiagoa behar duten biktimak identifikatu ahal izan dira.
- Ertzaintzak arrisku-mailaren arabera eskaintzen dituen gutxieneko babes-neurriak berrikustea. Horren emaitza gisa, adibidez, Epaitegian lehen ikustaldira joateko laguntza emakume gehiagori eskaintzen zaie orain.
- Bortxa telefonoaren zuzeneko konexiorako eta premiazko aukerak hobetzea.
- Gailu elektronikoen instalazioa Epaitegian kudeatzea, protokoloan zehazten den kasuetan, biktimaren beharrian eta nahiak kontuan hartuta, urruntze-neurriak kontrolatzeko.

AHOLKULARITZA JURIDIKOA

Aholkularitza juridikoa 55. artikulua arautzen du. Artikulu horrek dioenez, *“Autonomia Erkidegoko herri-administrazioek beharrezko neurriak jarri behar dituzte etxeko tratu txarrak eta sexu-erasoak jasan dituztenek laguntza juridiko espezializatua, doanekoa, berehalakoa, integrala eta eskuerakoa izan dezaten. Laguntza horren barruan sartuko da prozesu penaletan akusazioa aurrera eramatea, eta, banaketa-, deuseztasun- eta dibortzio-kasuetan demanda zibilaren aurretik behin-behineko neurriak hartzeko eskatzea, edo izatezko elkar-teen kasuan kautelazko neurriak hartzeko eskatzea”*.

Lehenago azaldu denez, 2013an egindako berrantolaketaren ondorioz, Herri Administrazio eta Justizia Sailak bere gain hartu ditu indarkeriaren biktima diren emakumeei zuzenean laguntzeko zereginak, Biktimei arreta emateko Zerbitzuaren bitartez.

Zehazki, 2014an Biktimari Laguntzeko Zerbitzua kartzelatik ateratzeagatiko prebentzio-komunikazioen zerbitzuarekin elkarlanean aritu da, eta eginkizun hori bultzatu eta antolatu du.

Aholkularitza juridikoaren arloan, Emakundek honen berri eman du:

Emakumearen aurkako Indarkeria Koordinatzeko Zentroari 2013an esleitutako eginkizun berrietako bat da Justiziarekiko Lankidetzaren Zerbitzuak eta Helduen Justizia Zerbitzuaren menpean dauden kanpoko zerbitzuek emandako datuak mantendu, argitaratu eta eguneratzea, Emakumearen aurkako Indarkeria Koordinatzeko Zentroak babes eta koordinazioa emango baitie zerbitzu horiei.

Koordinazio hori batez ere Biktimari Laguntzeko Zerbitzuari emango dio, Emakumearen aurkako Indarkeria Koordinatzeko Zentroarekin datuak partekatu ditzan, bere lana hobeto egiteko eta genero-indarkeriaren biktimei arreta hobeto emateko. Hobetzeko prozesu horren barruan, 2014an Biktimari Laguntzeko Zerbitzuaren eta Emakumearen aurkako Indarkeria Koordinatzeko Zentroaren baterako datu-basea berregin da, 2015etik aurrera II. Akordioaren Jarraipen Batzordearen Informazio Sistemen Taldean onetsitako erabakietatik eratortzen den datu-bilketa artatzeko.

Beste alde batetik, Zigorak Kudeatzeko Euskal Zerbitzuaren zereginen artean, 2013-2016 kontratuan dago genero indarkeriagatik zigortutako gizonekin esku-hartzeko Gakoa programa. Programa horren helburu nagusia da tratatu txarrak jasaten edo jasan dituzten emakumeen segurtasun fisiko eta psikologikoa zaintzea. 2014an, banakako terapien gain, taldeko terapia taldeak sortu dira Gasteizen eta Donostian. Gainera, hiru euskal hiriburuetan Gakoa Programaren ezarpena indartu da eta programa horren apurkako instituzionalizazioa bultzatu da.

Gainera, hiru foru aldundiek eta gizarte-zerbitzuek indarkeria jasaten duten emakumeei doako aholku juridikoak eskaintzen dizkiete.

LAGUNTZA PSIKOLOGIKOA

56. artikuluko 1. puntuak honako hau ezartzen du: *“Euskal herri-administrazioek, beren eskumen-eremuan, laguntza juridiko eta psikologiko urgentea, doakoa, espezializatua eta deszentralizatua bermatu behar diete etxeko tratatu txarren eta sexu-erasoen biktimei direnei.”*

Administrazio Orokorrek horretarako daukan tresna, Eusko Jaurlaritzako Gizarte Zerbitzuen Zuzendaritzak kudeatzen duena, lehenago aipatu den Genero indarkeriaren biktimei diren emakumeen arretarako telefono zerbitzua da. Zerbitzu hori eskuratu ahal dute emakumeen aurkako indarkeriaren biktimek nahiz haien senideek edo haiek artatzen dituzten profesionalak.

Zerbitzu horretan azken bost urteetan honako hauek hobetu dira:

- GPS sistema txertatzea,
- Zuzeneko konexioa Bortxa telefonoarekin,
- Tresna Informatikoa ezartzea,
- Langileei etengabeko prestakuntza ematea.

Beste alde batetik, laguntza psikologikoaren kudeaketarako eskumenak Foru Administrazioak hartzen ditu bere gain. Hiru lurraldeek arreta-zerbitzu espezializatu, deszentralizatu eta irisgarriak eskaintzen dituzte.

PRESTAZIO EKONOMIKOAK.

58. artikuluko 4. puntuak honako hau dio: *“Erregelamenduz ezartzen diren baldintzetan, Eusko Jaurlaritzak ezohiko laguntzak eman diezazkieke etxeko tratatu txarren eta sexu-erasoen biktimei, ebaluatu eta egiaztatu daitezkeen beharrian pertsonalak arintzeko, baldin eta organo eskudunek ziurtatu badute ez dutela ohiko laguntzarik jasotzen, edo horiek jaso arren laguntza kopurua ez dela nahikoa egoera horiei aurre egiteko.”* Atal hori betetzeko, egokitzen joan da emakumeentzako laguntza ekonomikoa arautzen duten aginduen aldaketek buruz Emakundek emandako azalpena. 2010 eta 2015 bitartean hiru izan dira:

- AGINDUA, 2010eko martxoaren 3koa, Herrizaingoko sailburuarena; horren bidez, Genero Indarkeriaren aurkako Babes Osorako Neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoaren 27. artikuluan xedatutako diru-laguntzak genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei eman eta ordaintzeko prozedura ezarri da.
 - Aldaketa horren ondorioz, ez dira onartuko erasotzailea leku berean bizi dela dioten erroldako ziurtagiriak. Hala agertuz gero, bajaren eskaera aurkeztu beharko da.
- AGINDUA, 2011ko maiatzaren 30ekoa, Herrizaingoko sailburuarena, Genero-indarkeriaren aurkako Babes Integraleko Neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoaren 27. artikuluan aurreikusitako genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei diru-laguntza emateko eta ordaintzeko prozedura ezartzen duena.
 - Xedapen honetan, EAEko edozein udalerritako erroldan eskatzen den antzinatasunari dagokionez, komenigarritzat jo da zera ezartzea: laguntza eskatzen den egunean, gutxienez gure Autonomia Erkidegoan egoitzako sei hilabeteko antzinatasuna egon behar da; dena dela, baldintza hori ez da beharrezkoa izango lehenago EAEko edozein udalerrian erroldatuta egon badira.
 - Era berean, babes-neurrien indarraldian gehienez urtebeteko antzinatasuna ezartzen da. Baldintza hori ezartzean ulertzen da laguntzen lerro horren helburua hau dela: neurriak hartu ondoren laguntza ematea, emakumeak indarkeria-egoeratik irteteko laguntza ekonomikoa jaso dezan. Hala ere, urtebetetik gorako antzinatasuna duen babes-neurri bat indarrean dagoela laguntza eskatzen denean, laguntza horiek zein helburutarako sortu eta helburu hori desitxuratuta geratzen da, neurriak ezartzeko arrazoi izan zirenez bestelako egoera batzuk sortu ahal baitira bitartean.
 - Baldintza gisa ezartzen da erasotzailearekin ez bizitzea; lehen hori ondorioztatzen zen erasotzailea agertzen zeneko ziurtagiriak onartzen ez zirelako. Deialdi honetan, ordea, laguntza eskuratzeko, beren-beregi baldintza hori ezartzea komenigarriagozat jo da.
 - Laguntza hori lehenago jaso ez izanaren baldintzari dagokionez, komenigarritzat jo da hau argitzea: beharrezkoa da laguntza hori aurreko ekitaldietan ez jasotzea ez autonomia erkidego honetan, ez Estatuko beste edozein erkidegotan ere.
 - Eskatzailearen nahiz haren ardurapeko pertsonen errentak zehazterakoan edo konputatzerakoan jarraitutako irizpideei dagokionez, eta errenten konputua ezartzen duten Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren maiatzaren 25eko 147/2010 Dekretuaren artikulua osorik ez erreproduzitzeko, enuntziatu orokor bat txertatu da laugarren artikuluko bosgarren idatz-zati gisa.
 - Halaber, eta Dekretu horrekin bat etorruta, laguntza horien bateragarritasuna baimentzen da, eta 8. artikuluan, dokumentazio osagarri gisa, laguntzen konputua ezartzeko beharrezkoak diren alderdiak eskatzen dira; dena dela, deialdi horretarako, edozein administrazio edo erakunde publiko zein pribatuk emandako laguntza oro diru-sarrera gisa konputatu beharko da.

- Genero-indarkeriaren biktimak berarentzat edo bere ardurapeko pertsonentzat ezintasuna onartzeko eskari ofiziala egin arren eskari hori Foru Aldundiko zerbitzu egokiak ebatzi ez badu, laguntza eskatu eta hurrengo sei hilabeteen barruan goranzko berrikuspena egitea baimentzen da; izan ere, aurtengo ekitaldira arte, eskaria egin eta osteko jaiotzagatik soilik baimentzen zen berrikuspena.
- Aurtengo ekitaldira arte, eskatzaileak Foru Aldundiei f) eta g) idatz-zatietan jasotako alderdiak soilik eskatzeko ematen zion baimena Zuzendaritzari; hala ere, beharrezkotzat jo da baimen hori laguntza-eskarian jasotako alderdien artean Foru Aldundiek nahiz Autonomia Erkidegoko edo Estatuko beste edozein erakundek egiaztatu ahal dituzten guztietara hedatzea.
- Ez-betetzeei eta erantzukizunei buruzko 14. artikuluan 1/2004 Lege Organikoaren 27. artikuluan ezarritako laguntza ekonomikoak arautzen dituen abenduaren 2ko 1452/2005 Errege Dekretuaren 9. artikulua edukia sartu da. Artikulu horrek dioenez, “kobratutako zenbatekoak osorik itzuli beharko dira, laguntza emateko baldintzak bete gabe edo hura ematea galaraziko zuketengitarteak edo datuak faltsutuz edo ezkutatuz lortu baldin bada laguntza”.
- Azkenik, esan behar da tramitazio elektronikoari dagokion artikulua sartu dela, eta eranskinak eta eskariari erantsi beharreko agiriak ere aldatu egin direla, deialdi-aginduan sartutako aldaketei dagokienez.
- AGINDUA, 2014ko urriaren 29koa, Enplegu eta Gizarte Politiketako sailburuarena, abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoaren 27. artikuluan aurreikusitakoaren arabera genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei diru-laguntzak emateko eta ordaintzeko prozedura ezartzen duena (1/2004 Legea, genero-indarkeriaren aurkako babes integraleko neurriei buruzkoa).
 - Laguntzaren onuradun izateko, emakumeak adinduna edo adingabe emantzipatua izan beharko du.
 - Diru-sarrerengabedia aldi batez arintzeko erabili beharko du laguntza, erasotzailearengandik independizatzeko eta bere egoera egonkortzeko aukera eman go dioten bizitzeko gutxieneko baliabideak izan ditzan.
 - Laguntza ebazteko epea 6 hilabetetatik 3tara laburtzen da.
 - Emandako diru-laguntzaren zenbatekoa berrikusiko eta gehituko da lehenengo eskabidearen osteko hirurehun egunen barruan emakume migratzaileak jaioterritik bere seme-alabekin familia-berrekartzea lortu badu.

ETXEBIZITZA

Honakoa dio 59 artikulua:

“1.- Funts publikoekin finantzaturako etxeen esleipenean, euskal herri-administrazio eskudunek lehentasuna emango diete etxeko tratatu txarrak jasotzearen ondorioz beren etxebizitzak utzi behar izan dituztenei. Horretarako, pertsona horien egoera sozioekonomikoa eta erregelamenduz ezartzen diren gainerako baldintzak hartuko dira kontuan.

2.- Euskal herri-administrazioak koordinatu egingo dira etxeko tratatu txarren biktima direnei beharrezko etxebizitza-baliabideak bermatzearren, bai babeseko etxebizitzak, bai aldi baterako abegi-pisuak. Autonomia Erkidegoko Administrazioak erreserbak eta bestelako neurriak ezarriko ditu aurreko helburu hori betetzeko.”

Manu horiek betetzearekin zerikusia duen aldaketa nagusia etxebizitza-eskatzaileen erregistroari eta babes ofizialeko etxebizitzak nahiz araubide autonomikoko zuzkidura-bizitokiak esleitzeko prozedurei buruzko Etxebizitza, Herri Lan eta Garraioetako sailburuaren 2012ko urriaren 15eko agindua onesteaz batera gertatu da. Agindu horrek indarkeria-egoeran dauden emakumeak etxebizitza-premia berezia duten eskatzaileak direla azaltzen du. Beraz, beste 10 puntu ematen dizkie errentamenduko babes publikoko etxebizitzaren edo antzekoen adjudikaziorako prozeduretan egiten den baremazioan.

LANERATZEA

Laneratzeari buruzko 60. artikulua honako hau ezartzen du:

“1.- Erregelamenduz ezartzen diren baldintzetan, etxeko tratatu txarren biktimek lehentasunezko eskubidea izango dute beren profiletara egokitzen diren eta erabat edo zati batean euskal herri-administrazioetako funtsekin finantzatuta dauden enplegurako prestakuntza-ikastaroak egiteko. Horretarako, kupoak edo bestelako neurriak ezarriko dira.

2.- Arauz ezartzen diren baldintzetan, etxeko tratatu txarren biktimak lanerako kontratatzea eta langile autonomo edo kooperatibako bazkide gisa eratzea sustatuko du Eusko Jaurlaritzak.”

2011n Gizarteratzeari eta Diru Sarrerak Bermatzeari buruzko abenduaren 23ko 4/2011 Legea onetsi zen. Diru Sarrerak Bermatzeko Errenta (DBE) arautzen duen araudiak salbuespen batzuk jasotzen ditu indarkeriaren biktima diren emakumeentzat, prestazioa jasotzeko baldintzak malguagoak izan daitezen. Hona hemen salbuespen horiek:

- Lanbideren bulego guztietan Genero-indarkeriaren tutoretza egiten duen pertsona bat dago. Pertsona horrek egoera horretan dauden emakumeei arreta egingo die zuzenean, eta euren ibilbidearen jarraipena egingo du arlo sozialean eta lan arloan.
- Indarkeriaren biktima diren emakumeek DBE kobratu ahal dute Euskadin errol-datuta badaude eskabidea egin baino urtebete lehenagotik, gainerako eskatzaileei eskatzen zaien hiru urteko epearen aldean.
- Ez da eskatzen bizikidetzak-unitateak urtebete egitea; gainera, prestazioa kobra dezakete 18 urtetik gorakoek; orokorrean, 23tik gorakoek kobratu ahal dute.

- Indarkeriaren biktima diren emakumeek enplegu bati uko egin ahal diote inguruabar jakin batzuetan, eta lanaldi-murritzeta edo eszedentzia ere eskatu ahal dute.
- Onura ekonomikoei dagokienez, bizikidetza-unitate berezi gisa kobratu ahal dute bi urtean, eta euren ohiko bizilekua utzi ostean senideekin bizi behar izan badira, senide horien diru-sarrerak ez dira kontuan hartuko.
- Ez dira konputatzen biktima izateagatik jaso ditzaketen helburu jakineko laguntzak.

Abantaila horiek baliatu ahal izateko, Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren araudian aipatzen da biktima izanez gero egiaztatu egin behar dela “dagokion ebazpen judizialaren edo Ministerio Fiskalaren txostenaren fotokopia bidez, non jasota dagoen zantzuen arabera salatailea genero-indarkeriaren biktima dela, babes-agindua ematen den bitartean” (147/2010 Dekretuaren 29. artikulua).

Beste alde batetik, genero-indarkeriaren biktima den pertsona batek DBE eskatzen duenean, Lanbidek lehentasunezko tratamendua eskaintzen du, pertsona horren ezaugarriei egokitua, eta horretarako protokolo espezifikoa aktibatzen du.

HEZKUNTZA

Atal honetan, legearen 61. artikulua betetzeari buruzko informazioa txertatzen da:

“Erregelamenduz ezartzen diren baldintzetan eta beren egoera sozioekonomikoaren arabera, etxeko tratu txarren biktimek lehentasunezko tratua izango dute erabat edo zati batean euskal herri-administrazioetako funtsekin finantzatuta dauden haur-eskoletara sartzeari dagokionez, bai eta hezkuntza-arloan dauden beka eta bestelako laguntza eta zerbitzuetarako ere.”

Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Sailak azaltzen duenez, Sailaren X. Legegitzaletza Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Dokumentu Programan 7.2.3.1 jardun estrategikoa jasotzen da: *“Ekintza positiboak sustatzea, genero-indarkeriaren biktimek unibertsitateko nahiz unibertsitatez kanpoko ikasketak egin ahal izan ditzaten”*.

Gainera, Etxeko tratu txarrak eta sexu indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakundeen arteko II. Akordioaren jarraipen-txostenek azaltzen dutenez, 2011z geroztik jasota dago genero-indarkeriaren biktimak unibertsitateko nahiz unibertsitatez kanpoko ikasketetan prezio publikoez salbuetsita daudela; salbuespen horren arabera, unibertsitateko nahiz unibertsitatez kanpoko zerbitzuak emateagatik ordaindu beharreko prezioak ezartzen dituzten aginduetan klausula bat sartzen da. Klausula horren bidez, genero-indarkeriaren biktimak eta euren seme-alabak prezioak ordaintzetik salbuetsita daude guztiz.

2015ean arestian azaldu diren ordainketa-salbuespenak jaso dira, eta gainera, maiatzaren 19ko 69/2015 Dekretuan, Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitatez kanpoko ikastetxe publikoetako ikasleen eskola-garraioari –garraioaren arloan eskumenak dituen sailak finantzatutakoari– buruzkoan, ekintza positiboko neurri hau sartu da: behin-behineko baimena eskatzen duten ikasle-kopurua plaza libreena baino handiagoa bada, emakumeen aurkako indarkeriaren biktimen hurrenkera ezartzean.

ERAKUNDEEN ARTEKO KOORDINAZIOA

Indarkeriaren arloko erakundearteko koordinazioari buruz, legearen manuak 62. artikuluan daude ezarrita. Artikulu horrek ezartzen duenez:

" 1.- Autonomia Erkidegoko Administrazioak gai honetan eskumenak dituzten gainerako euskal herri-administrazioekin erakunde arteko lankidetzak akordioak egin daitezkeen sustatuko du; horrela, etxeko tratu txarrak eta sexu-erasoak gertatzen diren kasuetan, erantzuna koordinatua eta eraginkorra izango da, eta biktimei laguntza integrala eta kalitatezkoa bermatuko zaie. Era berean, gai honetan eskumenak dituzten gainerako erakundeekin ere lankidetzarako bideak bilatu beharko dira.

2.- Lankidetzak akordio horietan, Autonomia Erkidego osorako homogeneousak izango diren jarduketak irizpideak edo protokoloak finkatuko dira, era horretako kasuetan dihardutenei zuzenduak. Gainera, mekanismo batzuk ezarriko dira akordiotan, aldeak konpromisoak betetzen dituzten jarraipena egiteko eta ebaluatzeko.

3.- Foru- eta toki-administrazioek zera bultzatuko dute: aurreko bi paragrafoetan aipatutako akordioak eta protokoloak garatu, zehaztu eta administrazio bakoitzaren errealitateko egoerak dituzten lankidetzak akordioak eta protokoloak har daitezela beren lurralde-eremuan."

Atal honen hasieran azaldu denez, Emakundek, indarkeriaren biktimek diren emakumeek harrera hobea egiteko koordinazio zereginak indartu ditu, emakumeen aurkako indarkeriaren arlo berria sortuz. Helburu horrekin, Etxean tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeek laguntza hobea emateko erakundeen arteko II. Akordioaren Jarraipen Batzordeko buru eta koordinatzaile da. Akordio hori 2009ko otsailaren 3an sinatu zen.

Akordio horrek etxeko tratu txarrak eta sexu-erasoak jasaten dituzten biktimei laguntza ematen dieten erakundeak hobeto koordinatzea du xede, biktimei babes osoa eman ahal izateko arlo sanitario, polizial, judizial eta sozialean. Horretarako, kasu hauetan profesionalek erabili beharreko jarraibide eta irizpideak ezarri dira, bai profesional bakoitzak bere esparruan egin beharreko lanerako, bai erakundeen arteko harremanetarako.

Jarraipen Batzordean, Emakunderen zuzendaritza ez ezik, ordezkaturak daude Botere Judizialaren Kontseilu Nagusia, EAEko Fiskaltza Nagusia, Eusko Jaurlaritzako Osasun, Segurtasun, Herri Administrazio eta Justizia, Enplegu eta Gizarte Politiketako eta Hezkuntza Sailak, EAEko hiru aldundiak, EUDL, Arartekoa, Abokatutzako Euskal Kontseilua eta Euskal Medikuntza Kontseilua. IX. Legegintzaldiko Batzordea eratu zenetik, 2010etik, alegia, eta 2015era arte, Jarraipen Batzordeak guztira 9 bilera egin ditu.

Batzordeak etengabeko laguntza talde teknikoa du. Talde horren bitartez hainbat gai artatu du, besteak beste emakumeen indarkeriaren biktimek diren seme eta alaben babesarako erakundeen erantzun koordinatua hobetzen eta indarkeria jasaten duten aniztasun funtzionaldun emakumeek esku-hartzea egokitzen aurrera egiteko egindako lanak. Prestakuntzaren arloan, on-line prestakuntzako proposamen bat adostu da, indarkeriaren biktimek diren emakumeentzako arretan parte hartzen duten talde profesionalentzat. Proposamen horren bidetik, Jabetuz Programa egituratu da.

Batzordeak beste lantalde batzuk ere ditu, aldi baterako direnak, antzemandako beharren arabera gaiak aztertzen dituztenak. Gaur egun bi talde daude jardunean:

- Harrera Baliabideei buruzko Lantaldea –HBL–: 2011n sortutako talde tekniko hori lanean aritu da Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan dauden harrera-baliabideen mapa egiten eta biktimek diren emakumeak beste erakunde bateko harrera-baliabideetara bideratzen. Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren prestazio eta zerbitzuen zorroari buruzko urriaren

6ko 185/2015 Dekretua indarrean jartzeaz batera, lanaren ardatzak baliabideen gaur egungo egoera aztertzea⁷ eta biktima diren emakumeen beharrianak identifikatzea izan dira.

- Informazio Sistemaren Lantaldea –ISL–: Lehenago esan denez, lantalde tekniko hori 2013an sortu zen, eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren euskal behatokiaren zereginak bere gain hartzen ditu, baita zeregin horiekin aurrera jarraitu ere. Hauek dira bere helburuak:
 - Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen aurkako indarkeria matxista agertzeko moduen ezaugarriak, kausak eta ondorioak aztertzea eta zabaltzea.
 - Diagnostikoak egitea, Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen aurkako indarkeriaren egoera identifikatzea ahalbidetzeko.
 - Indarkeriaren biktima diren emakumeei arreta egiteko baliabide eta zerbitzuen eraginkortasuna ebaluatzea. Helburu horrekin, informazioa biltzeko sistema homogeneo bat garatu da. Sistema horri esker, Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen aurkako indarkeriaren arloan dauden harrera-baliabideen eraginkortasuna eta irismena sistematizazio eta maiztasun handiagoz ebaluatu ahal izango dira, horiek ebaluatzea Emakunderi dagokion aldetik, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 51.2 artikulua ezarritakoa betez.

Emakunde koordinazio-lanetan aritzen da emakumeen aurkako indarkeriaren arloko jardura-protokoloak homogeneizatzeko. Hori udalerri, kuadrilla eta mankomunitateentzako diru-laguntzen bitartez egiten du, eta hala, artikulua horretan aurreikusita dagoena bete dadila ere bultzatu du.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako V. Planaren ebaluazioko datuetatik ondorioztatzen denez, 2010 eta 2013 bitartean 50 udalerri eta beste 7 udalerri kudeatzen dituen mankomunitate batek esan dute genero-indarkeriaren arloan jarduteko protokoloa dutela; hona hemen udalerri horiek eta mankomunitatea: Abadiño, Abanto-Zierbena, Dulantzi, Amorebieta-Etxano, Amurrio, Arama, Aretxabaleta, Arrigorriaga, Azpeitia, Balmaseda, Beasain, Bergara, Bermeo, Berriz, Bilbo, Galdakao, Deba, Donostia, Eibar, Elgoibar, Erandio, Ermua, Gernika-Lumo, Getxo, Hondarribia, Igorre, Irun, Itsasondo, Leioa, Lekeitio, Lezo, Laudio, Mungia, Muskiz, Nabarniz, Olaberria, Oñati, Orduña, Ortuella, Santurtzi, Soraluze, Sukarrieta, Usurbil, Gasteiz, Zaldibar, Zalla, Zarautz, Zestoa, Zigoitia, Zumaia eta Uribe Kostako Zerbitzu Mankomunitatea.

Toki administrazioez gain, Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailak eta Segurtasun Sailak, IVAPek, Lanbidek eta Osalanek, Arabako eta Bizkaiko foru aldundiek (eta Gipuzkoakoak, 2014an esan zuenez), eta Eudelek ere bai, emakumeen aurkako indarkeria-kasuetan esku hartzeko protokoloak dauzkatela azaldu dute.

Berdinsareak ere emakumeen aurkako indarkeriaren arloko batzorde bat dauka. Gune horrek aukera ematen du esperientziak konpartitzeko, beharrianak detektatzeko eta udalerri eremuan baterako ekintzak egiteko, helburua emakumeek jasaten duten indarkeria matxistaren aurkako esku-hartze politikak egitea dela, prebentzioaren nahiz arretaren aldetik.

⁷ Lehenengo xedapen gehigarriak dioenez, "Etxeko eremuan tratu txarren biktimak diren emakumeen harrerarako baliabideak arautzen dituen irailaren 11ko 148/2007 Dekretua 1.9.1 fitxan aurreikusitako harrerapisuei (indarkeriaren biktimak diren emakumeen arretara zuzenduta daudenean) eta I. eranskinaren 2.4.6 fitxan araututako zentroei aplikatu ahal izango zaie."

Azkenik, aipatu behar da Emakundek emakumeen genitalen mutilazioa ere aztertu duela, emakumeen aurkako indarkeriaren modu bat den aldetik. Egoeraren diagnostikoa egin du, eta prestakuntza-jarduera batzuk ere bai; horren ostean, jarduteko gida batzuk bul-tzatu ditu, eskumena duten erakundeekin koordinatuta. Hala, Euskadiko Osasun Sisteman emakumeen genitalen mutilazioa prebenitu eta detektatzeko jarduketan gida bat egin da Osasun Sailarekin batera, eta beste bi gida egiten hasi da, hezkuntzaren arloan eta gizarte-zerbitzuen arloan.

**VIII. KAPITULUA,
BERDINTASUNAREN
ETA SEXUAGATIKO
BEREIZKERIARIK
EZAREN PRINTZIBIOA
DEFENDATZEKO BULEGOA**

5.2.7

IV. tituluko artikulua (63tik 75era) Berdintasunaren eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren printzipioa defendatzeko bulegoa sortzeari eta arautzeari buruzkoak dira; organo independente horren helburua Euskal Autonomia Erkidegoko tratu-berdintasunaren printzipioa betetzea eta sexuagatik sektore pribatuan sor daitezkeen balizko praktika edo egoera diskriminatzaileren aurrean herritarrak defendatzea da.

Defendatzeko bulegoak 2009an dimititu zuen; horren ostean, denbora batean zeregin horiek Emakundek hartu zituen bere gain. Denbora horren ostean, aurreko ebaluazioan azaldu denez, Emakundeko zuzendariak, Zuzendaritza Kontseiluaren 2010eko abenduaren 22ko ohiko bilkuran, 4/2005 Legearen IV. titulua aldatzeko lege aurreproiektuaren proposamena aurkeztu zuen; proposamen hori onartu egin zen.

Aldaketa hori Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeko Legea aldatzeko otsailaren 16ko 3/2012 Legearen bitartez egin zen. Lege horrek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen III. tituluaren VIII. kapituluaren sortzen du, eta IV. titulua ezabatzen du. Gainera, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen sorrerari buruzko otsailaren 5eko 2/1988 Legearen artikulua moldatzen ditu.

Beraz, Dekretuaren bidez Defendatzeko bulegoa desagerrarazten da eta Emakunderen barruan sail espezifiko bat sortzen da. Zerbitzu hori integratu izanaren ondorioz, jakina, aldaketa batzuk egin behar dira legearen edukian, eta defendatzeko bulego zaharraren egin-kizunen aipamen batzuk kendu behar dira, orain eginkizun horiek Emakunderi dagozkiolako.

Zehazki, 63 eta 75 bitarteko artikuluetan ezarritakoez gain, 3/2012 Legeak 3. artikuluan Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 77. artikuluko 2. eta 3. zenbakiak aldatzea proposatzen du.

Aldatu egiten dira 77. artikuluko 2. eta 3. paragrafoak. Honela geratuko dira:

«2. Arau-hauste arina da Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen ikerketak-lana partzialki oztopatzea edo ukatzea.

3. Arau-hauste larriak dira: a) Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen bereizkeria arloko ikerketak-lana guztiz oztopatzea edo ukatzea. b) Lege honetako 26.1,

26.2, 30.1 eta 40.1 artikuluetan ezarritako betebeharrak eta debekuak ez betetzea. c) Gutxienez bi arau-hauste arin errepikatzea».

Atxikimendu organiko berriaren ondorioz, 3/2012 Legeak eginkizunetan doikuntza txiki bat egiten du. Horrenbestez, gaur egun eginkizun hauek dagozkio:

- a) Ikerketak egitea, ofizioz edo alderen batek eskaturik, sektore pribatuan ustez gertatutako sexuagatiko zuzeneko edo zeharkako diskriminazio-egoerak argitzeko.
- b) Negoziazio-bideak eta gomendioak ematea pertsona fisiko nahiz juridikoei, sektore pribatuan gertatzen diren sexuagatiko bereizkeria-egoerak edo -ekintzak zuzentzeko, eta emandako gomendioen jarraipena egitea, betetzen diren ikusteko.
- c) Herritarrei aholku ematea, sektore pribatuan sexuagatiko bereizkeria-egoerak gertatzen direnean.
- d) Jazarpen sexistaren kasuak errazago konpontzeko bitarteko izatea.
- e) Egiten dituen jardueren eta ikerketen berri ematea, eta lege honetan xedatutakoari jarraikiz, txostenak eta irizpenak egitea.
- f) Lan-administrazioako agintaritzarekin lankidetzan jardutea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan bereizkeriaren aurkako lan-arauak betetzen diren begiratzeko.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak igorritako datuek erakusten dutenez, 2010 eta 2014 bitartean 445 espediente tramitatu dira. Horrek esan nahi du urtean batez beste 89 espediente tramitatu direla. Kopuru hori hurbil dago aurreko ebaluazioan erregistratu zen kopurutik –urtean batez beste 81 espediente–, eta horrek agerian jartzen du zerbitzua sendotu dela.

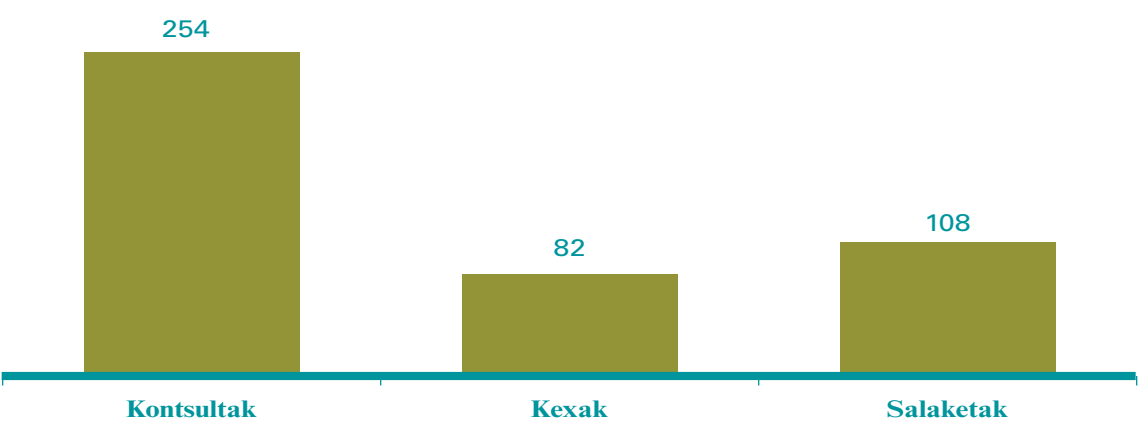
2006-2009 laurtekoan argi eta garbi goranzko joera egon zen. Aldiz, kasu honetan ikusi zen 2010 eta 2012 bitartean –IX. Legegintzaldian– tramitatutako espedienteen kopuruak behera egin zuela. Beherakada hori X. Legegintzaldian zuzendu zen, *herritarren berdintasunerako eskubidearen defentsa arloa* abian jartzearekin batera, eta 2014an epealdiko tramitazioen gehieneko kopurua lortu zen.

5.8. GRAFIKOA Urte bakoitzean tramitatutako espedienteak. 2010-2014



445 espediente horietatik gehienak, %57, kontsultak izan ziren, eta %19 kexak, 2006-2009 epealdian bezala; gainerako %24a, berriz, salaketak izan dira, eta ez da egon tipifikatu gabeko kasurik.

5.9. GRAFIKOA Defendatzeko bulegoak 2010 eta 2014 bitartean tramitatutako espedienteen motak

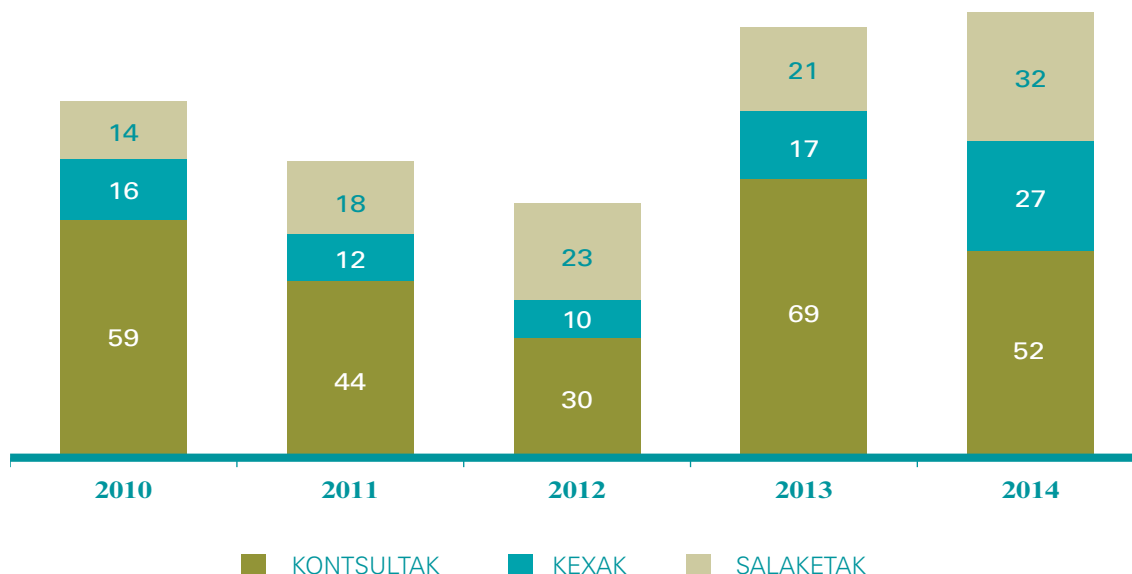


5.12. TAULA Defendatzeko bulegoak tramitatutako espedienteak, motaren arabera. Ebaluazioko lehen epealdiaren (2006-2009) eta bigarrenaren (2010-2015) arteko diferentziak

	KONTSULTAK		KEXAK		SALAKETAK		TIPIFIKATU GABE	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
2010-2015	254	57,08	82	18,43	108	24,27		
2006-2009	173	56,5	59	19,28	54	17,65	20	6,53

Mota batzuetako eta besteetako espedienteak proportzionalki banatu dira urte guztietan; dena dela, 2014an zertxobait gora egin zuen salaketa eta kexen ehunekoak, kontsulten ehunekoarekin alderatuta. Joera hori sendotzen bada, agerian geratuko litzateke herritarrek euren sailari egindako eskarietan asertibotasun handiagoz jokatzeko dutela; hori oso positiboa da, emakumeen eta gizonen berdintasun eskubideen defentsan jarrera erabakitzaileagoa hartzen dutela.

5.10. GRAFIKOA Kontsulten, kexen eta salaketen bilakaera, urteen arabera.



Nolanahi ere, 2014an maizen tramitatzen diren espedienteak kontsultak dira. Beraz, egokitzat jo da hemen edukien antolaketa jasotzea *sektore pribatuan sexuagatiko bereizkeria-egoeretan dauden herritarrei arreta emateko zerbitzuaren* memorian aurreikusten denez:

- Jasotako eskaeren herena baino gehiago (%38) lan-eremukoak dira, eta, zehazki, norberaren, familiaren eta laneko bizitza uztartzeko eskubideak baliatzeari buruzkoak, bai eta amatasunagatiko eta aitasunagatiko beste tratu diskriminatzaile batzuei buruzkoak ere.
- Komunikabideen eta publizitatearen eremua dela eta, erreklamazioen kopuruak gora egin duela antzeman da, eta kontsulten %31 izan da. Uste dugu gorakadak, batez ere, publizitatearen eta komunikazioaren erabilera ez-sexista erabiltzeko batzorde aholkularia / Begira sortu eta martxan jarri izanarekin duela zerikusia –360/2013 Dekretuak arautua–, bai eta Emakundek herritarrei eginiko komunikazio-jarduerekin ere.
- Elkarre-eremuan (%4), eskaeren motiboa da jolas- eta kultura-sozietateetan emakumeen sarbidea mugatu ohi dituzten ustezko praktikak, bai eta barne-araudian jasotako edukiak ere.
- Kirol-eremuan (%5,5), kexak, batez ere, emakumezko kirolariek jasotzen duten tratua-rekin daude lotuta.
- Azkenik, “beste gai batzuk” atalean (%21,5) Emakunderen eskumenekoak ez diren eskaerak sartu dira, besteak beste, dibortzioak, alarguntasun-pentsioak, eta abar.

Kexen eta salaketen kasuan, antzeko banaketa ikusten dugu: eraginik handiena antzeman duen eremua komunikabideena eta publizitatearena da, lan-eremuaren ostean; bertan, kontziliazioak mota horretako kexen bi herenak jasotzen ditu.

**AZKEN XEDAPENETATIK
LAUGARREN ETA
BOSGARRENEAN
LORTUTAKO EMAITZAK**

5.3

**EMAKUMEEN ETA
GIZONEN PRESENTZIA
HAUTAGAI-ZERRENDETAN**

5.3.1

otsailaren 18ko 4/2005 Legeak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoak, azken xedapenetako laugarrenean, ekainaren 15eko 5/1990 Legea, hau da, Eusko Legebiltzarrerako hauteskundeei buruzkoa, aldatu du. Zehazki paragrafo bat gehitzen du:

“Alderdi politikoek, federazioek, koalizioek edo hautesleen elkarteek aurkezten dituzten hautagai zerrendetan, %50, gutxienez, emakumeak izango dira. Proportzio hori hautagai-zerrenda osoan eta sei izeneko tarte bakoitzean mantenduko da. Lurralde historikoko hauteskunde batzorde eskudunek, inola ere, artikulua honetan hautagaien nahiz ordezkoen kasuan ezartzen dena betetzen duten hautagai-zerrendak baino ez dituzte onartuko.”

ildo berean, azken xedapenetako bosgarrenak Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako Lurralde Historikoetako Batzar Nagusietarako Hauteskundearen martxoaren 27ko 1/1987 Legea aldatzen du:

“Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako Lurralde Historikoetako Batzar Nagusietarako Hauteskundearen buruzko 1/1987 Legea, 6 bis artikulua honela erredaktatuta geratuko da:

1. Alderdi politikoek, federazioek, koalizioek edo hautesleen elkarteek aurkezten dituzten hautagai zerrendetan, %50, gutxienez, emakumeak izango dira. Proportzio hori hautagai-zerrenda osoan eta sei izeneko tarte bakoitzean mantenduko da. Eskualdeko hauteskunde-batzorde eskudunek, hain zuzen, artikulua honetan hautagaien nahiz ordezkoen kasuan ezartzen dena betetzen duten hautagai-zerrendak baino ez dituzte onartuko.”

Manu hori betetzeari buruzko informazioa lantzeko jaso beharreko datuak honako azterlan hauetatik lortu ditugu: “Eusko Legebiltzarrerako hauteskundeak: Emakumeak eta gizonak hautagaitzetan” (Emakunde 2012) eta “2015eko Foru eta Udal hauteskundeetarako hautagai-zerrenden azterketa genero-ikuspegitik” (Emakunde, 2015), -biak ere Emakundek UPV/EHUko Politika eta Administrazio Zientzia Sailari eskatu zizkion-. Horrez gain, “Zifrak. Euskadiko emakumeak eta gizonak” (Emakunde, 2015) azterlaneko datuak ere erabili ditugu.

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN
PRESENTZIA EUSKO
LEGEBILTZARRERAKO
HAUTAGAI-ZERRENDETAN**

1980ko lehen hauteskundeetatik gaur egun arte, lehendakari izan diren emakumeen presentzia anekdotikoa izan da.

5.13. TAULA Emakumeen kopurua hautagai-zerrendetan, lurralde historikoen arabera

	2005	2009	2012
Araba	2	0	2
Bizkaia	1	2	2
Gipuzkoa	3	3	2
EAE GUZTIRA	6	5	6

Eusko Jaurlaritzarako 2005eko hauteskundeak une garrantzitsua izan ziren ganberaren historian, lehenengoz, gizon baino emakume gehiago egoteaz gain, ordezkaritza lortu zuten sei hautagaitzetatik hiruk emakume bat baitzuten lehendakari gai. Hala eta guztiz ere, egoera hori apartekoa izan zen, eta ez zen errepikatu hurrengo deialdietan. 2009an, Aintzane Ezenarro izan zen emakumezko lehendakari gai bakarra, eta 2012an, EH-Bilduko Laura mintegi eta Ezker Batuko Raquel Modubar soilik izan ziren. EH-Bildu koalizioak udal-hauteskundeetan eta Amaiurrek orokorretan izandako emaitzen argira, esan daiteke lehenengo aldia dela emakume bat Eusko Jaurlaritzan ordezkaritza zabala izateko aukera duen koalizio baten buru.

Sarrerari jasotzen denez, alderdi politikoek seiko tarte bakoitzean gutxienez %50eko proportzioa hartu behar dute kontuan zerrendak egiteko orduan. Hautagai-zerrenden buruan emakumeek presentzia txikiagoa duten arren, taulako datuek erakusten dute Euskadi neurri hori betetzean gutxienekoen kuotatik harago doala; izan ere, hautagai-zerrenda guztietan lehenengo hiru postuetan emakumeak agertu ziren eta bi hautagai-zerrendetan emakumeen presentziarik handiena lortu zen, -hau da, lehenengo hiru postuetan gizon bat ere ez egotea-, eta kasu hori izan zen Bizkaian Ezker Batua eta EH-Bildurena.

5.14. TAULA Eusko Legebiltzarrean ordezkaritza duten alderdi politikoek hautagai-zerrendetako lehen hiru postuetan dauden emakumeen kopurua, lurralde historikoen arabera. 2012

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA	GUZTIRA / POSIBLEAK
EAJ	1	1	2	4/9
EH-Bildu	2	3	1	6/9
PSE	1	1	1	3/9
PP	1	1	2	4/9
Ezker Batua	1	3	2	6/9
Ezker Anitza	2	1	1	4/9
UPyD	2	1	2	5/9

EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA BATZAR NAGUSIETARAKO HAUTAGAI-ZERRENDETAN

Berdintasunerako Legean, Batzar Nagusietako hauteskundeetarako hautagai-zerrendetan emakumeak egongo direla bermatzeko xedapen bat ere badago. Egiaztatu dugunez, 2003 eta 2007 bitartean gora egin du emakumeen presentziak Batzar Nagusietan, multzoan hartuta (%30,1etik %41,2ra).

2015eko Batzar Nagusietarako hauteskundeetan 96 hautagai-zerrenda aurkeztu ziren guztira barruti guztietan eta Lurralde Historiko guztietan, eta horietatik %33,4tan emakumeak dira zerrendaburu.

5.15. TAULA 2015eko EAEko foru hauteskundeetarako hautagai-zerrendak, zerrendaburuen emakumearen kopuruaren arabera

	2003	2007	2015
ARABA	25,5	45,1	30,8
BIZKAIA	41,2	37,1	38,1
GIPUZKOA	25,5	41,2	32,1

Bizkaiko Lurralde Historikoan egon zen emakume zerrendaburuen proportziorik handiena: aurkeztutako 42 zerrenden %38,1ean zerrendaburua emakumea zen. Gipuzkoan %32,1 izan ziren. Araban, aldiz, Batzar Nagusietarako hauteskundeetan hauteskunde-zerrendetako buru diren emakumeen proportzioa txikiena izan zen, aurkeztutako 26 hautagai-zerrenden %30,8, alegia. Araban nahiz Gipuzkoan ikusi dugunez, aurkeztutako hautagai-zerrendetan nabarmenki behera egin du emakumeen ehunekoak, eta Legea onetsi baino lehenagoko mailetan gaude.

Barruti guztietan hautagai-zerrendak aurkeztu zituzten alderdietatik, 11 guztira, EHBildu eta Ahal dugu alderdietan egon ziren emakume zerrendaburu gehien: 11 zerrendetatik 6 zehazki; %54,5 alegia. Emakume zerrendaburu gutxien duten alderdi politikoen artean PP dago, emakume zerrendaburu bakarra baitute; ondoren EAJ (3 zerrendaburu) eta PSE-EE (4 zerrendaburu) daude.

6ko tarteetan lehen hiru tokiak aztertzen baditugu, ikusten dugunez, 2015ean Batzar Nagusietara aurkeztutako hauteskunde-zerrenden %9,5ean ez dago emakumerik. Gizonen kasuan hori 96 hautagai-zerrenden artean bakar batean gertatzen da. Beraz, ikusten da Legeak ezartzen duena betetzen dela, baina gutxienekoa besterik ez da betetzen.

5.16. TAULA 2015eko foru hauteskundeetarako hautagai-zerrendak lehen hiru tokietako emakume kopuruaren arabera

	ABSOLUTUA	%
0	9	9,5
1	54	56,8
2	32	32,6
3	1	1,1
GUZTIRA	96	100

EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA EUSKO LEGEbiltzarrean eta BATZAR NAGUSIETAN

5.3.2

EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA EUSKO LEGEbiltzarrean

2012ko urrian X. Legegintzaldia eratu zen. Eusko Legebiltzarrean, 37 emakume eta 38 gizon ziren legebiltzarkideak. Egiaztatu ahal denez, emakumeen presentziak apurka garrantzia hartu du Eusko Legebiltzarrean 1980ko lehenengo hauteskundeetatik, bereziki VIII. Legegintzaldian Legea onetsi zenetik; hain zuzen ere, urte hartan lehen aldiz, gizon baino emakume gehiago egon ziren Eusko Legebiltzarrean. Orduz geroztik ez da egoera hori berriro gertatu, baina emakumeen eta gizonen partaidetza orekatua mantendu da, bai IX. Legegintzaldian, bai X.ean, Emakumeak Zenbakitan azterlanetik ateratako datuek erakusten dutenez, eta azken legegintzaldi horretan igoera txiki bat ikusi da; horrenbestez, emakumeen ordezkartza %50etik oso hurbil dago.

5.17. TAULA Emakumezko eta gizonetzko legebiltzarkideen %a, legegintzaldi bakoitzeko

LEGEALDIA	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
URTEA	1980	1984	1986	1990	1994	1998	2001	2005	2009	2012
Emakumeak	6,7	10,7	13,3	20	24	19,3	37,3	53,3	46,7	49,3
Gizonak	93,3	89,3	86,7	80	76	70,7	62,7	46,7	53,3	50,7

Talde parlamentarioak zehatz-mehatz aztertuta, ikusiko dugu emakumeen ordezkartza nahiko orekatua dela (%40-52). Eusko Alderdi Jeltzalea da gizon baino emakume gehiago duen legebiltzarreko talde bakarra. Talde Sozialistaren kasuan, emakume- eta gizon-kopuru bera dago. Eusko Legebiltzarrean ordezkartza duten gainerako alderdi politikoetan, gizon baino emakume gutxiago daude.

5.18. TAULA Legebiltzarkideak, sexuaren arabera. 2012

	EMAKUMEAK			GIZONAK	
	ABS.	ABS.	%H	ABS.	%H
GUZTIRA	75	36	48	39	52
EAJ/PNV	27	14	51,9	13	48,1
EH BILDU	21	10	47,6	11	52,4
PSE-EE/PSOE	16	8	50	8	50
PP	10	4	40	6	60
UPD	1	-	0	1	100

EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA BATZAR NAGUSIETAN

2015eko maiatzeko azken hauteskundeen ostean, eta Batzar Nagusien osaerari dagokionez, hiru Lurralde Historikoetatik bitan, Bizkaian eta Gipuzkoan, Batzar Nagusiko burua emakumea da. Lehendakariordetza eta idazkaritzetan parekotasuna dago, baina bozeramaileen artean %20 eta %30 bitartean bakarrik dira emakumeak.

5.19. TAULA Batzar Nagusien osaera. 2015

	ARABA			BIZKAIA			GIPUZKOA		
	GUZTIRA	E	G	GUZTIRA	E	G	GUZTIRA	E	G
Lehendakaritza	1	0	1	1	1	0	1	1	0
Lehendakariordetza	2	1	1	2	1	1	2	1	1
Idazkaritza	2	1	1	2	1	1	2	1	1
Bozeramailea	6	2	4	5	1	4	5	1	4

6

LABURPENA ETA ONDORIOAK

Txostenaren azken zati honen helburua Berdintasunerako Legearen aplikazioan eta garapenean egindako aurrerapenak agerian uztea da, orobat oraindik garatzeke edo aplikatzeke dauden alderdiak agerian uztea.

Aurkezteko erabilitako egitura, oinarrian, emaitzak aurkezteko erabilitako egituraren berdina da:

- Berdintasunerako erakundeak.
- Koordinazio-organoak.
- Plangintza.
- Estatistikak eta azterlanak.
- Administrazioko langileen gaitasuna: prestakuntza-planak, teknikarien gaitasuna eta gai-zerrendak.
- Genero eraginaren aurreko ebaluazioa.
- Hizkera ez-sexistaren erabilera.
- Diru-laguntza eta kontratazio deialdietan genero ikuspegia sartzea.
- Enplegua eskuratzeko, hornitzeko eta sustatzeko hautaketa prozesuetako epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu bultzatzeko neurriak eta berdinketa hausteko klausula.
- Sariak emateko sortutako epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu sustatzeko neurriak hartzea.
- Zenbait esku hartze arlotan berdintasuna sustatzeko neurriak.
- Partaidetza soziopolitiko (emakumeen eta gizonen presentzia orekatua).
- Modu askean parte hartzeko bidea.
- Hezkuntza.
- Lana (lankidetzak erakundeak eta aholkulari homologatuak; enpresetako berdintasunerako planak edo programak; sexu-jazarpena).
- Oinarrizko beste gizarte-eskubide batzuk
- Berdintasunaren eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren printzipioa defendatzea.
- Tratu txarrak etxean jaso dituztenentzako baliabideak arautzea.
- Emakumeen eta gizonen presentzia Eusko Legebiltzarrerako eta Batzar Nagusietarako hautagaien zerrendetan.

**BERDINTASUNERAKO
ERAKUNDEAK HIRU EUSKAL
ADMINISTRAZIOETAN:
ADMINISTRAZIO
OROKORREAN, FORU
ADMINISTRAZIOAN
ETA TOKIKOAN**

6.1

Administrazio Orokorrean, Eusko Jaurlaritzako Sail guztiek dute berdintasun unitate bat eta berdintasun teknikari bat. Unitate horietako gehienak 2009an sortu dira. Unitate guztiek azaldu dute euren berdintasun-unitateen langileria-kostuak betetzeko aurrekontua zutela eskura; halaber, ia-ia sailen erdian berdintasun eta genero politikak sustatzeko eta garatzeko aurrekontu espezifiko bat esleitzea lortu da. Zerbait erakunde autonomotan berdintasun-unitateak sortu dira. Halako unitatea dago Osakidetzan, Osalanen, Elankidetza-Garapenerako Lankidetzaren Euskal Agentzian eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan. Aldiz, Eustatek eta EITBk unitatea eratzekeko tramiteak hasi dituzte. Oraindik bete gabe dago azaroaren 27ko 213/2007 Dekretuaren 3. artikuluan ezarritakoa, lau erakunde autonomo eta erakunde publikotan –IVAP, HABE, Euskal Herriko Poliziaren Ikastegiak eta ETS-Euskal Trenbide Sarea– berdintasunerako administrazio-unitateak sortzeari dagokionez.

Foru Administrazioan, hiru foru aldundietan berdintasunerako unitate administratibo bat eta teknikari espezifikoak dituzte. Bi foru aldunditan, epealdi horretan unitate horiei esleitutako pertsonen kopuruak gora egin du. Halaber, aldundi guztiek egiturarako esleitutako aurrekontua dute. konparaziorako datuak aldundi bakar batean dauzkagu, eta horretan ikusten da aurrekontuak gora egin duela.

Toki Administrazioan, 2010ean, 49 udalek eta 5 mankomunitatek zuten berdintasunerako unitate bat; 2014an, aldiz, 50 udalek eta 8 mankomunitatek zuten halako unitatea, hau da, lau unitate (%7) gehiago. Unitatea duten udalerriez ari garela, udalen kopuruak 72tik 109ra egin du gora, hau da, %51ko igoera egon da. Unitate gehienek, %82k dio 2014an dedikazio eskusiboa zutela; beraz, %27ko gorakada egon da.

Berdintasunerako unitateek dituzten teknikariei buruz, unitate horietan 96 pertsonak egiten dute lan; horrek esan nahi du %5 baino zertxobait gehiagoko beherakada egon dela 2010ean berdintasun politiken bultzadan aritzen ziren langileekin alderatuta.

Kontratazio-baldintzei dagokienez, aldi baterako kontratuen ehunekoak gora egiten jarraitu du; %5 igo da, eta hala 2005eko kopuruekin parekatzen da.

Administrazioko maileri erreparatuz, behera egin du eskalaren beheko mailetan –C eta D– dauden agenteen kopuruak, baina proportzio baliokideak A mailako langileen kopuruak ere bai. Lanaldi motaren aldetik, lanaldi partzialak era gora egin du ehuneko hamahiru puntu.

Laburbilduta, detektatutako unitateen kopurua bere horretan mantendu da eta berdintasun politiken arloko zereginetarako langileak dituzten udalen kopuruak gora egin du, baina aldi berean langileen lan-baldintzek okerrera egin dute.

Toki Administrazioak berdintasunerako unitateentzat erabiltzen duen aurrekontua aztertuta ikusi dugu aurreko ebaluazioan baino udal bat gehiago dagoela 300.000 eurotik gorako dedikazio-tartean, eta 50.000 eurotik gorako dedikazioa duten udalen kopurua mantentzen dela.

Udal batek ere ez du esan aurrekonturik ez daukanik, baina udalen %60k ez du informaziorik eman aurrekontuei buruz. Ehuneko hori, aurreko ebaluaziokoa halako bi da.

KOORDINAZIO-ORGANOAK

6.2

X. Legegintzaldian, Erakundearteko Batzordea arautzen duen Dekretua aldatu egin da berriz ere, bere osaera egokitzeko indarkeria arloko eskumenak berriz antolatzearen ondorioz, eta horren arabera, batzordekide gisa sartu da hezkuntza arloan eskumena duen saila. Baina aurrerakadarik garrantzitsuena, 2011n 3 lantalde tekniko abian jartzea izan da. Hona hemen lantalde horiek:

- Sektore publikoaren hitzarmen, diru-laguntza eta kontratueta berdintasun-neurriak aplikatzeko irizpideak eta bitartekoak.
- Generoaren arabera eraginaren ebaluazioak egiteko eta aplikatzeko irizpideak.
- Hezkuntzaren eremuan, berdintasunaren alde elkarlanean aritzeko neurriak.

Gainera, ikusten denez, zeharo sendotu da berdintasunaren aldeko udalerrien sarea, Berdinsarea; gaur egun 60 udalerri osatzen dute, 2010ean baino %22 gehiagok. Era berean, aurrekontua ia-ia bikoiztu egon da epealdi horretan. Hori guztia osatzeko, 2010ean Berdintbidean programa sortu zen, hiru lurralde historikoetako udalerri txikietan berdintasun-politikak dinamizatu eta aholkatzeko zerbitzuak martxan jarri ahal izateko.

Gainera, hiru lurralde historikoetan koordinaziorako beste mekanismo batzuk daude, adibidez DenBBora Sarea Bizkaian, eta Teknikarien Sarea Gipuzkoan.

Guztira, 2014ko datuen arabera 99 aldiz esku hartu da erakunde arteko partaidetza-prozesuetan. Egitura horien arduradunak Eusko Jaurlaritza, foru aldundiak, udalak, mankomunitateak eta partzuergoak, erakunde autonomoak eta erakunde publikoak izan dira.

Ikusi da tresna eta prozesuak nabarmen indartu direla, eta hori funtsezkoa da berdintasun politika koherente eta efizientea egiteko. Hazkunde-egoera horretan funtsezkoa da ikusmolde estrategiko globala planteatzea, "koordinazio-egituren arteko koordinazioa" zaintzeko, bai edukien aldetik, bai prozesuen eta lan-denboren aldetik, bertaratzen diren pertsonak ez saturatzeko eta deialdien eraginkortasuna lortzeko.

Erakundearteko koordinazioari erreparatuz, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailen Arteko Batzordeak ez du aldaketarik izan azken ebaluaziotik. Sailetak bakoitzaren barruan, gainera, Saileko Talde Tekniko bat dago, eta hori 2014an indarrean egon da. Lehendakaritzak esan zuenez, eratze/berritze fasean zegoen. Gainera, 5 sailek, Lehendakaritza barne dela, koordinazio-egituretan parte hartzen dute berdintasunarekin lotura duten gaietan.

Foru eta toki administrazioetan, 2010ean egitura hori hiru foru aldundiek zuten, eta 2015ean egoera hori mantendu da. Udalerrien eremuan, goranzko joera hori sendotu da, detektatutako 58 berdintasun-unitateetatik 21ek baitu sail arteko egitura bat; beraz, %9ko egoera egon da aurreko neurketarekin alderatuta.

Beraz, bildutako informazio kuantitatiboan agerian geratu denez, sail arteko esparruari dagokionez ere, koordinazio-egiturak gehitu, indartu edo sendotu dira administrazioaren hiru mailetan. Berdintasuna zeharkako gai bihurtzeko ezinbesteko tresna den aldetik, datu positiboa da.

PLANGINTZA

6.3

2015ean, Gobernu Kontseiluak 2013ko abenduaren 30ean onetsitako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana zegoen indarrean EAEn. Gainera, bildutako datuen arabera, Administrazio Orokorrean gobernu-sail guztiek dokumentu programatikoak egin dituzte urtero.

Foru Administrazioaren kasuan, hirurek Berdintasunerako Plana dute. 2014an, hiru aldundien aurrekontua, jarduketetarako, 6.221.690 € zen, hau da, hiru aldiz handiagoa 2010ek ebaluazioan emandako kopuruak baino. Plan eta programetarako aurrekontua 1.014.210 euro izan zen.

Toki Administrazioan, ebaluazioa egin zen unean, 118 udalek zuten indarrean berdintasun-plan bat, aurreko ebaluazioetan baino 21 gehiago; hala, EAEk ia-ia udalerrien erdian ditu berdintasun-planak. Hala ere, ekintza planen bat indarrean duen populazioaren ehunekoak behera egin du ehuneko bost puntu, %82,8raino; izan ere, gaur egun berdintasun agente bat duten eta duela bost urte plan bat zuten bost mila biztanletik gorako udalerrri batzuek gaur egun ez dute plan bat ere indarrean. Beraz, eta legearen 15. artikulua betetzen duten eta hori egiteko bidean dauden udalen kopuruak gora egin izana datu positiboa den arren, komenigarria litzateke berdintasunaren arloan ibilbidea egina duten udaletan plangintzaren jarraitutasunari eusteko eragozpenak sakonago aztertzea.

ESTATISTIKAK ETA AZTERLANAK

6.4

Genero-ikuspegia txertatzearen arloan, Eustatek 2010ean detektatutako aurrerakada esanguratsuari eutsi dio eta gauzak hobetzen jarraitu du. Estatistika-eragiketetan adierazle berriak ezartzeari dagokionez, adierazle berriak batik bat estatistika-eragiketaren berrietatik abiatuta txertatu dira (Lana, familia eta norberaren bizitza uztartzeari buruzko Inkesta, Genero berdintasunaren indizea, Norberaren ongizate-inkesta...), eta horrez gain ahal izan denean sexu-aldagaia taula gisa jarri da; bereizkeria anizkoitza detektatzeko, Euskal Autonomia Erkidegoko BPGdari buruzko estatistika-informazioa jaso da, gaur egun ezkutuko ekonomia sartuta –horren zati handi bat emakumeen lanean oinarritzen da–. Informazioaren zabalkundea ere landu da, eta alde horretatik bi txosten nabarmentzen dira, ‘Bi hamarkadako gizarte-aldaketa Euskal AEn denboraren erabileraren bitartez. 1993-2013’ izenburukoa, eta 2012ko Txosten Sozioekonomikoaren barruan desberdintasunei buruzko kapitulua.

Foru eta toki administrazioetan, maizen betetzen diren neurriak sexu-aldagaia sartzea eta datuak sexuaren arabera bereizita ustiatzea dira. Aldiz, bereizkeria anizkoitzeko egoerak detektatzeko sexuaren aldagaia beste aldagai batzuekin gurutzatzea sarri samar betetzen da; genero-adierazleak definitzea eta genero-etenak identifikatu eta aztertzea, berriz, maiztasun txikienarekin egiten dira eta guztien artean sistematikotasun txikienarekin.

Sexu-aldagaia sistematikoki sartu eta ustiatzea aurrerakada nabarmena da, genero-etenak identifikatu eta hedatzeko eta diakronikoki aztertzei aukera ematen duelako. Hala ere, kontuan hartu behar da adierazleek ere beren joera dutela. Beraz, adierazleak aztertzea funtsezkoa da desberdintasunaren kausa eta ondorioen ezagutza-esparrua handitzeko. Eustatek alde horretatik gaur egun egiten dituen eragiketak nabarmentzeko moduko jardunbide ona dira, eta halakoak foru eta toki administrazioen esparruan txertatu beharko lirateke.

LANGILEEN TREBAKUNTZA

6.5

Ebaluazio honetan, Administrazioako langileak emakumeen eta gizonen aukera berdintasunaren esparruan gaitzeari buruz, hiru alderdi (17. artikulua) hartu dira kontuan:

- Prestakuntza planak.
- Administrazioak arlo horretan bere langileei ematen dien prestakuntza.
- Enplegu publikoko hautaketa-prozesuetako gai-zerrendetan berdintasuna txertatzea.

Gainera, aztertu dira plazak bete behar dituzten teknikariek gai horren inguruko ezaguerak izan ditzaten bermatzeko administrazioak martxan jarritako mekanismo arau-emaileak. Teknikari horien eginkizunen artean, emakumeen eta gizonen berdintasun gaitan aholkularitza teknikoak ematea eta programak diseinatzea eta sustatzea jasotzen dira. Dena dela, puntu horretan, lege-agindu horretan ezarrita dagoena betetzen duen kasu bakarra detektatu da.

Lehenengo gairi dagokionez, elementu positibo batzuk ikusten dira: Berdintasunaren arloan EAEko prestakuntza-plan bat dago, 2018ra arte indarrean egongo dena. Gainera, lehenengo aldiz, beste foru eta toki erakunde batzuek diote prestakuntza-plan propioak dituztela. Plan horiek jardunbide ona dira, prestakuntza-beharrizanak orokorrean eta modu progresiboan gogoan hartzen dituztela esan nahi duen neurrian. Oraindik ere prestakuntza plan hori etengabe ebaluatu behar da, ez Administrazio Orokorreko langileen partaidetzari dagokionez bakarrik, baita horrek berdintasunerako politika espezifikoaren eta zeharkakoaren sustapenean duen eraginari dagokionez ere, planaren eraginkortasun eta efizientzia maila ezagutze aldera.

Prestakuntzak epealdi horretan izan duen norainokoari erreparatuta, eskuragarri dauden datuak prestakuntza jaso duten pertsonen kopuruari buruzkoak dira, eta alde horretatik urtean batez beste 2104 pertsona izan dira. Kopuru hori %16 txikiagoa da 2006 eta 2009 bitartean prestakuntza jaso zutenena (2.508 pertsona) baino. Gau-

zak horrela, berriz ere heldu zaio 2010ean egindako proposamenari: Erakunde arteko Batzordearen bidez hiru administrazioetako langile teknikoentzako prestakuntza plan adostu bat koordinatzea eta dinamizatzea, baita langile politikoentzako sentsibilizazio plan bat ere.

Aztertutako hirugarren alderdian, hautaketa-prozesuen gai-zerrendetan, ikusi da %16 behera egin duela gai-zerrendetan berdintasunari buruzko edukiak sartzen dituztenen kopuruak. Gaur egun, lautik bat baino zertxobait gehiago dira. Eskatzen diren gai nagusiak hiru dira:

- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.
- 2005/4 Legearen printzipio nagusiak.
- Genero-indarkeria. Tratu txarren aurrean jarduteko protokoloa.

GENERO-ERAGINAREN EBALUAZIOA

6.6

Prozedurari parte-hartze, gardentasun eta arintasun handiagoa emateko gogoeta-prozesuaren ostean, Jaurkitaren Kontseiluak 2012ko abuztuaren 21ean genero-eraginaren aurreko ebaluazioa gauzatzeari eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ekidin eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeari buruzko gidalerro berriak onetsi zituen. Gidalerro horiei esker zehaztasun handiagoz mugatu ahal dira generoaren arabera eraginaren txostena egin beharrik ez daukaten administrazio-arau eta -egintzak, eta txostenaren egitura eta edukia sinplifikatu ahal dira.

Datuek agerian jartzen dute legegintzaldi guztietan gertatu den joera bat: txostena jaso duten espedienteen kopuruak gora egitea legegintzaldiaren amaiera heldzeaz batera, orduan burutzen baita epealdi horretan aurreikusitako araugintza-jarduera guztia. Indarrean dagoen legegintzaldian joera apur bat apalagoa da tramitatutako espedienteen kopuruari dagokionez; aldiz, ebaluatutako X. Legegintzaldiaren bi urtetan, proposatutako aldaketak txertatu zituzten agiriaren ehuneko metatu handiagoa dago: 2010 eta 2012 bitartean aldaketak txertatu zituzten agiriak batez beste %28 izan ziren; 2013 eta 2014 bitartean, aldiz, proportzioa ia-ia bikoitza izan da, eta %50era iristen da.

Beste arlo batean ere hobekuntza nabarmena izan da: foru eta toki administrazioek genero eraginaren txostenak egitearen dinamikari ekitea. Bultzada hori foru administrazioak batez ere eman du, eta alde horretatik Bizkaian eta Gipuzkoan araudi eta gidalerro propioak onetsi dira. Horren emaitza gisa, 2014tik aurrera txostenen kopurua laukoiztu da, eta, gainera, berdintasunerako neurriak txertatzea eragin zutenen ehunekoa hirukoiztu da.

Laburbilduta, 2010 eta 2014 bitarteko bosturtekoan argi eta garbi aurrera egin da genero eraginaren ebaluazioen garapenean, bai administrazio orokorrean, bai foru administrazioan eta toki administrazioan. Aurrerakada hori agerian jartzen du tresnen garapenak –materialak, gidak eta baterako lanerako prozesuak– eta emaitzek, egindako txostenen eta sortutako neurrien kopuruari dagokienez. Etorkizunerako erronka hauek daude: administrazio orokorraren jarraipenean egindako aurrerakadak foru administrazioan txertatzea eta udalerrien eremuaren bultzadan aurrera egitea, hala egiten hasi baita Berdintasunaren barruan.

HIZKERA EZ-SEXISTA ERABILTZEA

6.7

Gaur egun, hiru xedapenetatik bitan hizkera ez-sexista erabiltzen da aldizkari ofizialetan. Egoera hori antzekoa da 2010ekoarekin eta 2008koarekin alderatuta; hain zuzen ere, inflexio-urte oso positibo eta esanguratsua izan da manu hori betetzearen aldetik. Legearen manu hori Administrazio Orokorrak eta Foru Administrazioak betetzen dute gehienbat, %80k gutxi gorabehera, eta horiek dute bilakaerarik positiboena (hurrenez hurren ehuneko bost eta hamahiru puntu). Toki Administrazioek, berriz, erabilera sexistaren edo erabilera desagokiaren ehunekorik handienak dituzte, eta ehuneko horiek gora egin dute azken bosturtekoan.

Aldiz, Web orrietan hizkera ez-sexista erabiltzeari dagokionez, 2015ean lortutako emaitzak nabarmen positiboagoak dira 2010ean lortutakoak baino, hizkeraren erabilera ez-sexistari dagokionez; hain zuzen ere, ehuneko hamabost puntuko igoera egon da. Hizkeraren erabilera egokia egiteko joerarik nabarmenena duten Administrazio-mailak ere aldatu egiten dira; kasu honetan, lehenengo postuan dago Toki Administrazioa eta bigarrenean Administrazio Orokorra, horietan testuen %90ean erabilera egokia egiten baita; Foru Administrazioan, aldiz, %60an.

Hobetu behar den eremurik garrantzitsuena hizkeraren erabilera lausoa dei genezakeen hori da. Erabilera hori gertatzen da xedapenek, hasieran hizkera ez-sexista erabili arren, jardunbide horri ez diotenean modu koherentean eusten xedapen osoan. Batzuetan, erabilera ez-sexista "erlaxatzen da," eta azkenean substantibo generikoak edo barrak erabiltzea edo erabilera okerra egitea. Jardunbide horrek agerian jartzen du erabilera ez-sexistaren erregelak hobeto ezagutu arren ez direla barneratu, eta hori izango litzateke hurrengo erronka.

DIRU-LAGUNTZAK ETA KONTRATAZIOAK

6.8

Lortutako emaitzek adierazten dutenez, berdintasuna sustatzeko betekizunak barnean hartzen dituzten diru-laguntzen ehunekoa 2010eko mailetan egon dela gutxi gorabehera: aztertutako deialdien erdiak ia-ia legearen 20.2 artikuluan aurreikusitako alderdi hori betetzen dute.

Genero-ikuspegia kontuan hartzeko eskaera mailari dagokionez: 2005ean, aztertutako diru-laguntzen %17,9k nahitaezko irizpideak eta balorazio-irizpideak zituen; 2008an, kopurua %34,7ra igo zen; eta 2010ean, %50,5 izan zen. 2015ean, ehunekoa %52,7 izan da, hau da, alderdi horretan orain arteko lorpenei eutsi zaie.

Aurreikusten diren irizpide zehatzei dagokienez, hala ere, gauza batzuk hobetu behar direla planteatu ahal da. Gehienetan aipamen orokorrak egiten dira, eta legea aipatzen da, baita lege hori bete beharra ere, baina ez da zehazten diru-laguntza bakoitzak nola sartu behar eta ahal duen genero-ikuspegia; zein genero-eragin aurreikusten da; sexuaren/generoaren arabera banatutako datuak; nola egingo den proiektuen jarraipena, eta abar. Beraz, zalan-tzarik gabe oso erabilgarria izango da azken bost urteotan landu diren material eta tresnak zabaltzea, modu praktikoa aplikatu daitezela sustatzeko eta artikuluko horiek betetzeko irizpideak gehiago zehaztu ahal izateko.

Emakumeen eta gizonen berdintasunera zuzendutako politiken edo jardueren garapenean esperientzia izatea nahitaezko irizpide edo irizpide balioztagarri gisa oso gutxitan sartzen da. Kasuen %8an soilik sartzen da. Dena den, 2008 eta 2010 bitartean gertatutako gorakada txikia 2015ean mantendu da.

Seigarren xedapen gehigarriak ezartzen duenez, sexuaren ziozko bereizkeria egiteagatik zigorra jasotako pertsona fisikoak edo juridikoak legean araututako diru-laguntzen eta bestelako laguntzen deialdietara ezin izango dira aurkeztu zigor horrek irauten duen epean. Xedapen hori bete beharra txertatzeari dagokionez, ikusten da 2015ean aztertutako diru-laguntzen hiru deialditatik batek baino zertxobait gutxiagok eskatzen dutela hori betetzea; horrek esan nahi du ehuneko hogeita zortzi puntuko beherakada egon dela 2010arekin alderatuta, eta 2008ko proportziora itzuli garela.

Lortutako datuek erakusten dute gorakada nabarmena egon dela kontratazioan berdintasun-irizpideak sartzen dituzten kontratazioen kopuruan, hain zuzen ere ehuneko hogeit puntuko gorakada. Hala ere, hori noraino eskatu den aztertuz gero, ikusten denez, 2010ean jaitsiera txikia ikusi zen, baina jaitsiera hori areagotu da 2015ean, ehuneko 13 puntuko beherakadarekin: gaur egun, berdintasun-klausulak dituzten kontratazioen %68k ditu nahitaezko baldintzak.

ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEKO HAUTAKETA- PROZESUAK

6.9

Legean berdinketa desegiteko aurreikusita dagoen neurriaren helburua emakumeek ordezkariitza txikiegia daukaten Administrazioiko kidego, eskala, maila eta kategorietan ordezkariitza hori handiagoa izan dadila sustatzea da. Neurri horri buruz, 2010ean beherakada txikia egon zen aurreko epealdiarekin alderatuta, baina azken epealdi honetan ia-ia ehuneko hamar puntuko gorakada egon da; horrenbestez, lau hautaketa-prozesutatik batean baino zertxobait gehiagotan aurreikusten da.

Administrazio Orokorrak berdinketa hausteko klausula txertatzen du enplegu publikora sartzeko hautaketa-prozesuetan aztertutako kasuen erdian. Oso datu positiboa da, 2010ean hori ez zelako inoiz ere gertatzen; aldiz, toki administrazioek kasuen %40an egiten dute eta foru administrazioek %9an soilik.

Azertu ditugun enplegu publikora sarbidea izateko, lanpostua betetzeko eta mailaz igozteko hautaketa-prozesuei dagokienez, hautaketa-epaimahaian trebetasun, gaitasun eta prestaketa egokia zuten emakumeen eta gizonen arteko ordezkariitza orekatua izatea bermatu zen kasuetan, 2015ean 6 puntuko jaitsiera txikia egon da, 2010arekin alderatuta.

SARIAK EMATEKO EPAIMAHIAK

6.10

Manu hori betetzeari dagokionez, bilakaera oso positiboa izan da. 2010ean, berrikusitako sarietatik heren batek bakarrik izan zuen epaimahai paritariora. 2015ean, kopuru hori bikoiztu da, eta berrikusitako 20 sarietatik erdiak baino gehiagok epaimahai paritariora izan du.

**ZENBAIT JARDUERA
ARLOTAN
BERDINTASUNA
SUSTATZEKO
NEURRIAK**

6.11

V. Berdintasun Planaren esparruan egindako jarduketak aztertuz, ondorio hau atera ahal dugu: jarduketei dagokienez IV. Planaren antzeko mailari eutsi zaio, baina jarduketen lehen-tasunetan aldaketa bat ikusi da, bai ardatzei dagokienez, –gora egin du ahalduntzearekin lotutako ekintzen kopuruak– bai gaiei dagokienez -jarduketa gutxiago egiten dira Kultura, Kirol eta Euskara arloetan, eta nabarmen gora egin du nabarmen Hezkuntza arloan eta Osasun eta Kontsumo arloan egiten diren jarduketen kopuruak. Jarduketen tipologiari dagokionez, ikus daiteke behera egin duela ekonomia arloko esku-hartzeak-zerbitzuen sorkuntza eta kudeaketa binomiorako egindako jarduketen kopuruak, berdintasun arloko agenteek baliabideei garrantzia ematen dieten arren.

**EMAKUMEEN ETA
GIZONEN ORDEZKARITZA
OREKATUA ERAKUNDE
PUBLIKOETAKO
ZUZENDARITZA
ORGANOETAN ETA
KIDE ANITZEKO
ORGANOETAN**

6.12

Administrazio Orokorrean, Jaurlaritzaren Kontseiluan emakumeak eta gizonak modu oreka-tuan daude banatuta, baina Jaurlaritzako Sailak osatzen dituzten sailburuordetza, idazkaritza nagusi eta zuzendaritzetan emakumeak %30 besterik ez dira. Beraz, ikusten denez, apur bat atzera egin da 2008 eta 2010 bitartean lortutako aurrerakadekin alderatuta.

Gobernuari lotuta egon arren nortasun juridiko propioa eta kudeaketako autonomia duten erakunde publikoetan, emakumeen presentzia orekatua da, eta ikusten denez, argi eta garbi aurrera egin da aurreko ebaluazioaren egoerarekin alderatuta.

Unibertsitate arloan, hiru unibertsitateak gizonak zuzentzen dituzte, eta unibertsitateetako Idazkaritza Nagusiak ere hiru kasuetako bitan gizonak okupatzen dituzte. Zuzendaritza-taldeei dagokienez, EHUko Gobernu Taldea soilik da paritarioa, emakumeen %46 baitago; Deustuko Unibertsitateko eta Mondragon Unibertsitateko Zuzendaritza Kontseiluetan, berriz, emakumeak %30 baino gutxiago dira.

Foru eremuan, 2015eko hauteskundeetan ostean aurrerakada nabarmena ikusi zen 2007are-kin alderatuta; zuzendaritza guztiak paritarioak izan ziren, eta gainera, emakumeak kideen %50 baino gehiago izan ziren. Zuzendaritzari dagokienez, egoera oso antzekoa da 2010are-kin alderatuta, eta emakumeen kopurua gizonen parekoa izatetik oso urrun dago oraindik: Maila horretan, lurralde historikoen artean Gipuzkoak soilik dauka osaera orekatua.

Azkenik, toki administrazioan, EAEko lau udaletako batean alkateak emakumeak dira; horrek esan nahi du bost puntuko hobekuntza egon dela 2007arekin alderatuta udalen ehunekoan, eta %7ko hobekuntza biztanleen proportzioan. Hala eta guztiz ere, hiriburuetako batean ere ez dago emakume alkaterik, eta populaziorik handieneko 10 herrien artean emakume alkate bi besterik ez daude.

Euskadiko sindikatu nagusien artean, orokorrean bilakaera positiboa izan da: sindikatu guztiek handitu dute emakumeen presentzia beren Batzordeetan, UGTk izan ezik. Hala eta guztiz ere, LABek eta CCOOk soilik dute presentzia paritarioa.

Bilakaera positibo horrek ez du islarik Euskadiko ugazaben elkarteetan, horietan argi eta garbi gizonak nagusi baitira. Gizonak dira presidente eta, zuzendaritza-batzordeetan, kasu onenean, emakumeak %13 besterik ez dira. Gauza bera gertatzen da merkataritza ganberetan: kargu gorenak (presidentetza, zuzendaritza nagusia eta idazkaritza nagusia) gizonak betetzen dituzte. Egoitza Euskadin duten finantza-erakundeetan ere bai: Lau erakundeetan lehendakaria gizonekoa da, eta erabaki-organoetan, emakumeak batez beste %22,6 dira. Kasu gehienetan ikusten da bilakaera geldotu dela edo atzera egin dela; BBVAn, aldiz, 2010ean ez zegoen emakumerik, baina emakume bat sartu zen.

IBEX 35en kotizatzen duten euskal enpresetako erabaki-organoetan ere, egoera oso antzekoa da. Hiru erakundeetan, lehendakariak gizonak dira eta administrazio-kontseiluan eta/edo zuzendaritza nagusian, emakumeen ehunekoa –batez beste %20– legeak ezarritako mugetatik urrun dago oraindik ere. Hala eta guztiz ere nabarmendu behar da 2010arekin alderatuta bilakaera positiboa izan dela; izan ere, erakunde guztietan emakumeen presentzia handitu da.

Aurrerakada txiki batzuk egon diren arren, erakutsi berri ditugun datuek agerian uzten dute aurrerakada horien abiadura eta garrantzia ez direla nahikoak, eta halako erakundeetako zuzendaritza organoetan oraindik emakumeen eta gizonen presentzia orekatzeko lan handia egin behar dela.

**EMAKUMEEK ETA
ELKARTEEK MODU
ERAGINKORREAN
PARTE HARTZEKO
ATXIKIMENDU ASKEKO
BIDEA ESKAINIKO
DUEN ERAKUNDEA**

6.13

24.5 artikulua betetzea dela eta ez dela, 2014ko maiatzaren 27an erantzundako legebiltzar-galdera sartu da. Erantzun horretan zera azaltzen zen:

2005ean Berdintasun Legea onartu ondoren, Emakundek partaidetza-prozesu bat bultzatu zuen Emakunderen Aholku Batzordearen emakume-elkarteetako ordezkariekin eta Euskal Autonomia Erkidegoko gainerako emakume-elkarte eta/edo elkarte feministekin, Berdintasunaren aldeko Emakumeen Euskal Kontseilua sortzeko lege-aurreproiektu bat lantzeko aukera aztertu eta eztabaidatu zezaten eta, izanez gero, ekarpenak egin zitzaten, baina azkenean, hori ez zen burutu.

Ondo dakigu planteamendu hori, hau da, nortasun juridiko propioa eta xedeak betetzeko ahalmen osoa izango duen Kontseilu bat sortzea, emakumeen mugimendu antolatuak politika publikoen diseinuan esku hartzeko dituen aukera zuzenak nabarmenki ugarituko dituen Kontseilu bat sortzea, alegia, benetako jauzi kualitatiboa dela emakumeen elkarteek jarduera publikoetan duten parte hartzearen aldetik. Horregatik, Emakundek uneoro lanean jarraitu du emakumeen eta elkartegintza-mugimenduaren ahalduntzeari laguntzeko eta euskarria emateko.

**KOMUNIKABIDEEN ETA
PUBLIZITATE EUSKARRIEN
BITARTEZ IGORTZEN
DEN PUBLIZITATEA
AZTERTZEAZ ETA
HORREN INGURUKO
AHOLKUAK EMATEAZ
ARDURATZEN DEN
ORGANOA**

6.14

Puntu horri dagokionez, publizitate eta komunikazio ez-sexista erabiltzeko Aholku Batzordea / BEGIRA sortu eta arautzen duen ekainaren 11ko 360/2013 Dekretua onetsi da. Batzorde hori urte hartan bertan eratu eta abian jarri zen. Dekretu horren arabera, Begirak gaur egun hedabideak ere hartzen ditu barnean.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari atxikitako batzorde bat da, aholku-emaile eta topagune. Batzordearen zeregina da aholkularitza eskaintzea eta azterketak egitea, publizitate eta komunikazioaren eremuetan sexuaren ziozko bereizkeria mota oro desagerrarazteko. Halaber, komunikabide publikoek zabalduko edukiek kode etikoak izan eta aplikatu ditazela sustatzen du, eta komunikabide pribatuekin akordioak egin daitezela bultzatzen du, komunikazioa emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipiora egokitzeko.

Dekretu hori argitaratu zenetik gaur arte, Batzordeak agindu zaizkion eginkizunak bete ditu: publizitate eta komunikazio sexistarekin lotutako kexak jaso eta tramitatzea, jardueraren urteko memoria prestatzea, txostenak egitea, aholkua ematea, prestakuntzako eta sentsibilizazioko ekintzak egitea, azterlanak bultzatu eta zabaltzea, eta bereziki, Euskadiko agentzia eta hedabideekin ados jarrita, publizitate eta komunikazio ez sexistari buruzko Kode Deontologiko bat egitea, kodea operatibo bihurtzen duten dekalogoekin. Urte eta erdi baino gehiagoan hedabideekin eta publizitate-agentziekin batera lanean eta sentsibilizazioan aritu ostean, Kodea eta dekalogoak adostua eta onetsita daude, eta 50 erakundek baino gehiagok bat egiteko konpromisoa agertu dute

Beraz, manu horrek bultzada handia izan du eta jada sendotuta dago. Hala erakusten du jarduketa horrek abian jarri zenetik igarotako urteetan izan duen bilakaerak.

HEZKUNTZA

6.15

Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Sailak 2012an *Hezkuntza-sisteman hezkidetza eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko Gida Plana* egin zuen, Lehen Hezkuntzaren eta Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzaren, Haur Hezkuntzaren eta Batxilergoaren sektorerako. 2013-2016 epealdian indarrean egon den plan horren artikuluek V. kapituluko manuei erantzuna ematen diote. Hezkuntza-sisteman hezkidetza eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko Gida Plana 2013-2014 ikasturtean abian jarri zenetik, guztira Euskadiko 196 zentrotan (148 publikoak eta 48 hitzartuak) hezkidetza eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko jarduera-proiektuak garatu dituzte eta dagoeneko aplikatzen ari dira. Zentro horiez gain beste 10ek (7 zentro publiko eta 3 hitzartu) ere hezkidetzako proiektu integralak egin eta garatu dituzte. Plan hori ebaluatu beharko da, bere eragina zehaztu ahal izateko.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANAK ETA POLITIKAK ENPRESETAN

6.16

Emakundek emandako datuek agerian jartzen dutenez, oso bilakaera positiboa egon da enpresetan berdintasunerako plan eta politikak egiteari dagokionez, aurreko epealdiarekin alderatuta. Alde horretan, bikoiztu egin da egindako diagnostiko eta planen urteko batezbestekoa –epealdi honetan urtean 91 plan izan dira–, eta xede hori duten diru-laguntzetarako urtean erabilitako aurrekontua ere bai. Diru-laguntza horiei lotutako zerbitzuak Administrazioak homologatutako aholkularitza-enpresek soilik eskaini ahal dituzte. Horien arauketa 2010ean aldatu zen, abenduaren 28ko 348/2010 Dekretuaren bidez.

2015eko abendura arte 22 aholkularitza-enpresa homologatu dira zerbitzu horiek emateko, 2009an erregistratu zirenak baino 8 gehiago.

Gainera, azken bost urteetan enpresei laguntzeko hainbat tresna egin eta zabaldu da, eta 2015ean enpresa pribatuetan berdintasunari buruzko diagnostikoa eta berdintasunerako planak egiteko metodologia eguneratu zen. Manu horrek bosturteko honetan bultzada handia izan du. Etorkizunerako erronka gisa, halako planak ezartzen dituzten enpresetan berdintasunaren arloan egoeraren gaineko eraginari buruzko ebaluazio-mekanismoak garatu behar dira, agiriak benetan emakumeen baldintzak eta posizioak hobetzeko baliagarriak izan daitezen.

LANKIDETZA ERAKUNDEAK

6.17

1994az geroztik figura hori arautzen zuen dekretua, azaroaren 8ko 424/94 Dekretua, otsailaren 11ko 11/2014 Dekretuak aldatu du. Dekretu berria indarrean jarri zenean, 92 erakunde zeuden aintzatetsita, legearen azken ebaluazioan erregistratutakoen bikoitza, eta gaur egun, aldaketaren ostean jaso diren eskariak bildu eta tramitatzen ari dira. 2015era arte, 75 tramitatu ziren, eta beste 116 eskaera prozesuan zeuden. Beraz, lankidetza erakundearen figurak goranzko joera nabarmena izan du epealdi honetan; hala, eskatzaileen aldetik behintzat, erakundeen kopurua laukoiztu egin da.

JAZARPEN SEXISTA

6.18

2015ean laneko sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokoloaren eredu eguneratu zen. Eredu hori on line eskuratu ahal da. Gainera, 5.000 ale argitaratu ziren Euskadiko 50 langiletik gorako enpresa guztietan hedatzeko.

OINARRIZKO BESTE GIZARTE-ESKUBIDE BATZUK

6.19

Aurreikusten zenez, Familiei laguntzeko III. Planaren ekintzen artean konpentsazio eta elikadura pentsioak ez ordaintzeagatik sortutako ondorioak arintzeko edo murrizteko ekintzak daude. Plan horren indarraldia 2015ean amaituko da. Oraindik ebaluazioaren emaitzak jakin behar dira, legea betetzeari dagokionez zein eragin izan duen zehazteko.

BERDINTASUNAREN ETA SEXUAGATIKO BEREIZKERIARIK EZAREN PRINTZIPIOA DEFENDATZEKO ZERBITZUA

6.20

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeko Legea aldatzeko otsailaren 16ko 3/2012 Legearen arabera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundearen edukiak eta egitekoak Emakunden integratu ziren. Horren ondorioz, *Berdintasunerako eskubideak Defendatzeko Arlo* berria sortu da.

Tramitatutako espedienteen kopuruari dagokionez, eta 2006-2009 laurtekoan egondako gorakadaren ostean, espedienteen kopuruak behera egin du 2010 eta 2012 bitartean, hain zuzen ere zerbitzua integratzeko prozesua egiten ari zenean. Zerbitzu horrek bere jarduerazati batean berreskuratu zuen Emakunden X. legegintzaldian *Herritarren Berdintasunerako eskubideak Defendatzeko Arloa* abian jarri zenean, bereziki 2014an; urte hartan, epealdiko tramitaziorik handiena erregistratu zen, baina ez ziren lortu 2009ko kopuruak.

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

6.21

Etxeke tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakundeen arteko II. hitzarmena jarraitzeko batzordean Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritzaren zereginak eta zerbitzuak berresleitzeko erabakia hartu zen, eta hori abenduaren 15eko 20/2012 Dekretuaren, martxoaren 1eko 8/2013 Dekretuaren eta abenduaren 2ko 34/2013 Dekretuaren bidez gauzatu zen. Horren guztiaren emaitza gisa, Emakunden emakumeen aurkako indarkeriaren arlo berria sortu zen. Arlo hori EAEn sustatzen den berdintasun arloko esku-hartze ereduari egokitzen zaio. Hala, prebentzioan lan egiteaz eta prebentzioko eta arretako programak eta zerbitzuak bultzatzen eta ebaluatzen aritzeaz gain, arreta hobetzeko dagozkion koordinazio-eginkizunak sendotzen dira. Jaurlaritzako eta foru- eta toki-erakundeetako sailek, berriz, bakoitzak bere eskumenen barruan, zuzeneko zerbitzuak ematen dituzte.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA HAUTAGAI- ZERRENDETAN

6.22

Alderdi politikoek, federazioek, koalizioek edo hautesle-taldeek aurkezten dituzten hautagai-tzei dagokienez Legeak ezartzen duen betebeharra Eusko Legebiltzarreko eta batzar nagusietako zerrendetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatuan islatu da eta zerrenda horietako buru emakumeak agertzean ere bai. Azken horri dagokionez, emakumeen presentziak gora egin du ehuneko hiru puntu, eta gutxi gorabehera %50 da.

Batzar Nagusietako zerrendetan, emakumeen presentziak nabarmen egin du behera. Lehendakaritzan, lehendakariordetzan eta idazkaritzetan parekotasuna dago, baina bozeramaileen artean %20 eta %30 bitartean bakarrik dira emakumeak.

ONDORIOA

6.23

Aurkeztu berri ditugun egoeraren laburpenak agerian uzten du Berdintasunerako Legea indarrean egon den bigarren bost urte hauetan lehenengo bosturtekoan izandako aurrerapen garrantzitsu gehienak sendotu direla, adibidez, I. tituluan, berdintasunerako organismoek

eta koordinazio-organoei dagozkienetan. Gauza bera esan daiteke II. tituluan jasota dauden eta euskal agintaritza eta administrazio publikoen jardueretan genero ikuspegia erabiltzeari buruzkoak diren neurriei buruz. III. tituluko partaidetza soziopolitikoari buruzko I. kapituluari dagokionez, 23. artikulua aplikatzeak oraindik ere aurrerapen nabariak ekarri ditu Eusko Jaurlaritzan eta foru aldundietan goi-karguetan dagoen emakume kopuruari dagokionez eta, hein txikiagoan, udaletako goi-karguetan dagoenari dagokionez. Erakunde autonomoetan eta entitate publikoetan ere bai, 2010eko egoeraz bestela.

Gainera, Genero Eraginaren Aurreko Ebaluazioan gauza garrantzitsu gehiago hobetu dira, ez soilik espediente gehiago tramitatzen direlako, baizik eta, horrez gain, ebaluazio-txostenetan proposatutako aldaketak gehiagotan txertatzen direlako. Gainera, material eta tresna berriak sortu dira, eta jardunbide hori foru eta toki eremuan ere egiten dela ikusi dugu. III. tituluan ere aurrerakada handiak egon dira: II. kapituluari buruz, Begira abian jarri da. III. kapituluari buruz, hezkidetzako plan bat onetsi da -plan horren benetako eragina jakingo dugu ebaluazioaren emaitzak ateratzen direnean-, eta IV. kapituluari buruz, enpre-setako berdintasun planen urteko kopuruak nahiz lankidetzako erakundearen kopuruak gora egin dute nabarmen.

Aldiz, eta berdintasunerako unitateen kopuruak gora egin duen arren, unitate horietan lan egiten duten pertsonen kopuruak zertxobait behera egin du, aldi baterakotasunak gora egin du eta administrazioari A mailako teknikarien ehunekoak behera egin du. Kontrataturako pertsonen lan-baldintzek txarrera egin dute, eta hori arrisku-faktore garrantzitsua da berdintasun-politiken kalitaterako; izan ere, zenbat eta lan-kantitate handiagoa egon pertsona gutxiagoren artean, halabeharrez hainbat eta aukera gutxiago egongo da dedikaziorako. Era berean, plan gehiago daude, baina plana duten udalerrietan bizi den populazioaren ehunekoak zertxobait behera egin du, duela bost urte legean ezarritakoa betetzen zuten 10.000 biztanletik gorako udalerri batzuek hori betetzeari utzi diotelako. Itxuraz, planak agortu egin dira tresna gisa. Beraz, gogoeta egin behar da ereduari buruz.

Oraindik ez da lortu elkarte eta erakunde profesional eta enpresarialetako, ekonomia sozialako erakundeetako, sindikatu etako eta erakunde politikoetako zuzendaritza organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izatea.

Berriz ere, emakumeek eta elkarte mugimenduak eraginkortasunez parte hartzeko atxikimendu askeko bidea sortzeari dagokion artikulua ere «Betetzeke» dauden gaien kapitulan jarri behar dugu.

Sektore pribatuan berdintasunaren eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren printzipioa defendatzeko zerbitzua integrazteari eta Emakunden arlo berri bat sortzeari buruz, arlo hori eratu izanari esker, lehengo defentsa-bulegoak lortutako lan-bolumenaren zati bat berreskuratu ahal izan da, bulego hori desagertzean artatutako kasuen kopuruak behera egin baitzuen. Hala ere, zerbitzu horren ebaluazioa eta jarraipena egitea proposatzen zen, aldaketa horrek esparru pribatuan emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunean duen eragina ezagutzeko, baina dekretuan ez da halakorik aurreikusi.

Azkenik, 2010ean bezalaxe, Berdintasunerako Legeak, azken xedapenetako laugarrenaren bitartez, hauteskundeetara aurkeztzen diren hautagaitzen inguruan ezartzen duen bete-beharra alderdi guztiek bete dute, bai Eusko Legebiltzarrerako, bai batzar nagusietarako hauteskundeetan, eta horrek bien osakeran efektu positiboa izan du.

E

ERANSKINAK

01.G BERDINTASUNERAKO ADMINISTRAZIO-UNITATE EDO ORGANO BAT FORMALKI ERATUTA DU

- ☐ Bai
- ☐ Ez
- ☐ Ez/Ede

Erantzuna baiezkoa bada, 2. galderari lotuta dago. Erantzuna ezezkoa bada, 3. galderara joan

02.G UNITATE HAU FUNTZIONALKI ZEIN SAIL EDO ARLO SEKTORIALEN MENPE DAGO?

- ☐ Presidentzia edo antzekoa
- ☐ Administrazio Publikoa eta Kudeaketa
- ☐ Berdintasuna
- ☐ Hezkuntza
- ☐ Kultura, Euskara eta Kirola
- ☐ Enplegua
- ☐ Osasuna eta Kontsumoa
- ☐ Ekonomia (Sustapen Ekonomikoa, Berrikuntza, Ikerketa, Merkataritza, Informazioaren Gizartea, Turismoa, Landa Garapena...)
- ☐ Habitata (Azpiegiturak eta Obra Publikoak, Lurralde Antolamendua, Hirigintza, Etxebizitza, Mugikortasuna eta Garraioak, Ingurumena)
- ☐ Gizarte-politika
- ☐ Segurtasuna eta Justizia
- ☐ Beste bat:
- ☐ Ez dakit

03.G BERDINTASUNERAKO ADMINISTRAZIO-UNITATE EDO -ORGANO BAT ERATZEN ARI DA?

☐ Bai ☐ Ez ☐ Ez/Ede

04.G SAILAK, FORU ALDUNDIAK, UDALAK, MANKOMUNITATEAK, ERAKUNDE AUTONOMOEK EDO ERAKUNDEAK URTEAN BETEA-RAZITAKO AURREKONTUA, GUZTIRA, EUROTAN (APLIKAZIOAREN ZIFRA GUZTIETAN, ZENBAKI OSOAK SOILIK SARTU, HAMARTARRIK, PUNTURIK EDO SINBOLORIK GABE)

05.G EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERA BIDERATUTAKO URTEKO AURREKONTUA DU

☐ Bai ☐ Ez ☐ Ez/Ede

Erantzuna baiezkoa bada, 5. galderara joan. Bestela, 7. galderara joan.

06.G AURREKONTU HORREN ZENBATEKOA -EUROTAN- ZEHAZTU.

07.G IDENTIFIKATU DAITEKE ENTITATEAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERA BIDERATUTAKO URTEKO AURREKONTU BETEA-RAZIA?

☐ Bai ☐ Ez ☐ Ez/Ede

Erantzuna baiezkoa bada (guztiz edo zati batean), 8. galderara joan. Bes-
tela, 10. galderara joan

08.G AURREKONTU HORREN ZENBATEKOA -EUROTAN- ZEHAZTU.

09.G AHAL BADA, BANAKATU ERAKUNDEAK EBALUAZIOA EGIN DEN UR-TEAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO BETEARA-ZITAKO AURREKONTUA, EUROTAN, HONEN ARABERA:

- ☐ Berdintasunerako plan edo programen aurrekontua (barnean dira jar-
duerak, esku-hartzeak...)
- ☐ Berdintasun-unitate edo -eragileen aurrekontua (giza baliabideetan)
- ☐ Berdintasunerako egiturak eta zerbitzuak (berdintasuna susta-
tzearekin lotutako beste zerbitzu egonkor batzuk)
- ☐ Sartu ez diren edo banakatu ezin diren beste batzuk

10.G **BERDINTASUNA BULTZATZEN DIHARDUEN LANGILERIK DAUKAZUE?**

(Gai honetan, berdintasunaren bultzadan lanaldi partzialean edo osoan ari diren pertsonez galde egiten da. Geroago, dedikazio eskusiboan zenbat pertsona ari diren zehazteko eskatuko zaizu)

- ☐ Bai ☐ Ez ☐ Ez/Ede

Erantzuna baiezkoa bada, jarraitu galdetegi 11tik 14ra arteko galderei erantzuten. Bestela, 15. galderara joan.

11.G **ZEHAZTU EBALUAZIOA EGIN DEN URTEAN ZENBAT LANGILEK IZAN DUTEN BERDINTASUNA BULTZATZEKO EGITEKOREN BAT. (NOLA BANATZEN DIREN EZ BADA KIZU, KOPURU OSOA SOILIK ESAN)**

- ☐ Emakumeak, lanaldi osoan:
☐ Gizonak, lanaldi osoan:
☐ Emakumeak, lanaldi partzialean:
☐ Gizonak, lanaldi partzialean:
☐ Guztira, lanaldi osoan
☐ Guztira, lanaldi partzialean

12.G **ZEHAZTU EBALUAZIOAREN URTEAN ZENBAT PERTSONA ARITU DIREN BERDINTASUNA BULTZATZEN, LANBIDE- KATEGORIA HAUEN ARABERA:**

- ☐ A mailako lanpostua
☐ B mailako lanpostua
☐ C mailako lanpostua
☐ D mailako lanpostua
☐ Beste batzuk

13.G **ZEHAZTU EBALUAZIOAREN URTEAN ZENBAT PERTSONA ARITU DIREN BERDINTASUNA BULTZATZEN, BERDINTASUN-ALORREKO PRESTAKUNTZA ESPEZIFIKOAREN MAILAREN ARABERA**

- ☐ 150 ordutik gorako prestakuntza dutenak
☐ 150 ordutik beherako prestakuntza dutenak

14.G **ZEHAZTU EBALUAZIOAREN URTEAN ZENBAT PERTSONA ARITU DIREN BERDINTASUNA BULTZATZEN, KONTRATU-MOTAREN ARABERA**

- ☐ Aldi baterako lan-kontratua dutenak
☐ Funtzionarioak edo lan-kontratu finkoa dutenak

15.G **EBALUAZIOA EGIN DEN URTEAN BERDINTASUNERAKO PLAN EDO PROGRAMA BAT DUZUE INDARREAN?**

☐ Bai ☐ Ez ☐ Ez/Ede

16.G **BERDINTASUN-PLANA EDO -PROGRAMA AURRETIAZ EGINDAKO DIAGNOSTIKO BATEAN OINARRITU DA? (AZTERLANAK EGIN EDO BERRIKUSTEA, ESTATISTIKA-DATUAK BILTZEA, AURREKO PROGRAMAK EBALUATZEA EDO ESKU HARTZEKO BEHARRAK IDENTIFIKATZEKO BESTE EKIMEN BATZUK)**

☐ Bai ☐ Ez ☐ Ez/Ede

17.G **SARTU AL ZEN HERRITARREK PARTE HARTZEKO MEKANISMO EDO PROZESURIK BERDINTASUN-PLANA EDO -PROGRAMA EGITERAKOAN?**

☐ Bai ☐ Ez ☐ Ez/Ede

18.G **AURREIKUSITA AL DAGO BERDINTASUN-PLANA EDO -PROGRAMA EBALUATZEA?**

☐ Bai ☐ Ez ☐ Ez/Ede

19.G **BA AL DAGO BESTE PLAN, PROGRAMA EDO PROTOKOLORIK EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIN LOTUTAKO GAJETAN? (ADIBIDEZ, EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARI, ERANTZUNKIDETASUNARI, LANARI... BURUZKOAK) ZEHAZTU:**

20.G **EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNARI DAGOKIO-NEZ SAILARTEKO KOORDINAZIO-EGITURARIK DAGO?**

☐ Bai ☐ Ez ☐ Ez/Ede

Erantzuna baiezkoa bada, 21. galderari lotuta daude. Bestela, 22. galderara joan

21.G **FUNTZIONALKI, NOREN MENDE DAGO SAILARTEKO BATZORDE HORI?**

- ☐ Presidentzia edo antzekoa
- ☐ Administrazio Publikoa eta Kudeaketa
- ☐ Berdintasuna
- ☐ Hezkuntza
- ☐ Kultura, Euskara eta Kirola
- ☐ Enplegua
- ☐ Osasuna eta Kontsumoa

- ☐ Ekonomia (Sustapen Ekonomikoa, Berrikuntza, Ikerketa, Merkataritza, Informazioaren Gizartea, Turismoa, Landa Garapena...)
- ☐ Habitata (Azpiegiturak eta Obra Publikoak, Lurralde Antolamendua, Hirigintza, Etxebizitza, Mugikortasuna eta Garraioak, Ingurumena)
- ☐ Gizarte-politika
- ☐ Segurtasuna eta Justizia
- ☐ Beste bat:
- ☐ Ez dakit

22.G **EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNARI DAGOKIO-NEZ SAIL BARNEKO KOORDINAZIO-EGITURARIK DAGO?**

- ☐ Bai ☐ Ez ☐ Ez/Ede

Erantzuna baiezkoa bada, 23. galderari lotuta dago. Bestela, 24. galderara joan

23.G **EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN ALORREAN, BA ALDA (SAILARTEKO ALA SAIL BARRUKO) KOORDINAZIO-EGITURARIK?**

- ☐ Bai ☐ Ez ☐ Ez/Ede

24.G **EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNARI LOTUTAKO BESTE GAI BATZUETAN KOORDINAZIO-EGITURARIK (SAILARTEKOA ZEIN SAIL BARNEKOA IZAN) DAGO? (ADIBIDEZ, EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARI, ERANTZUNKIDETASUNARI, LANARI... BURUZKOAK)**

- ☐ Bai ☐ Ez ☐ Ez/Ede

Erantzuna baiezkoa bada, 25. galderari lotuta dago. Bestela, 26. galderara joan.

25.G **KOORDINAZIO-EGITURAREN GAIA ZEHAZTU:**

26.G **EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN AURREAN JARDUTEKO PROTOKOLOAK DAUZKA?**

- ☐ Bai ☐ Ez ☐ Ez/Ede

ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAKO LANGILEAK GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNEAN ONGI GAITUAK BA OTE DAUDEN EBALUATZEKO FITXA

KODEA:
ALDIZKARIAREN EGUNA:
ALDIZKARIAREN ZENBAKIA:.....

HELBURU OROKORRA:

Euskadiko administrazio publikoetan lanean dauden langileak gizon eta emakumeen arteko berdintasunean gaitu.

01.G KONTZEPTUA:

02.G ERAKUNDEA KOKATUTA DAGOEN ADMINISTRAZIO-MAILA:

- ☐ Administrazio Orokorra
- ☐ Foru Administrazioa
- ☐ Toki Administrazioa

03.G ERAKUNDEAREN IZENA:

04.G JARDUERAREN ARLOA:

05.G LANGILEAK HAUTATZEKO SISTEMA:

- ☐ Oposizioa
- ☐ Lehiaketa-oposizioa

06.G LANPOSTUA:

- ☐ Karrerako funtzionarioa
- ☐ Bitarteko funtzionarioa
- ☐ Lan kontratu finkoa
- ☐ Behin-behineko lan kontratua

TALDEA: A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐

MAILA (eskala 1etik 30era):.....

07.G ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEKO HAUTAKETA-PROZESUETAN, GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUN-PRINTZPIOAREN INGURUKO GAIAK SARTU DIRA, BAITA PRINTZPIO HORI ADMINISTRAZIOAN APLIKATZEARI BURUZKOAK ERE:

08.G AZALDU ZER EDUKI-MOTA ESKATZEN DEN ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEKO HAUTAKETA-PROZESUETAKO GAI-ZERRENDETAN GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUN-PRINTZPIOAREN INGURUAN:

09.G ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEKO HAUTAKETA-PROZESUA LEHIAKETA/OPOSIZIO BIDEZ EGITEN BADA, ZEHAZTU BERDINTASUN GAIAREN INGURUAN ZER BEHARREZKO MEREZIMENDU ESKATZEN DIREN (HAINBAT AUKERA HAUTA DAITEZKE):

- ☐ Generoaren arloko prestakuntza
- ☐ Generoaren arloko esperientzia Administrazioan
- ☐ Generoaren arloko esperientzia (orokorrean)
- ☐ Beste batzuk

10.G ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEKO HAUTAKETA-PROZESUA LEHIAKETA/OPOSIZIO BIDEZ EGITEN BADA, ZEHAZTU BERDINTASUN GAIAREN INGURUAN ZER BALORATZEKO MEREZIMENDU DAUDEN (HAINBAT AUKERA HAUTATU DAITEZKE):

- ☐ Generoaren arloko prestakuntza
- ☐ Generoaren arloko esperientzia Administrazioan
- ☐ Generoaren arloko esperientzia (orokorrean)
- ☐ Beste batzuk

**20, 4, a) eta b) ARTIKULUAN ZEHAZTUTAKO BALDINTZAK SARTZEARI
BURUZKO EBALUAZIO FITXA**

KODEA:

ALDIZKARIAREN EGUNA:

ALDIZKARIAREN ZENBAKIA:.....

HELBURU OROKORRA:

Administrazioan emakumeek izan behar duten ordezkapenarekin lotutako Legean (20.4, a) eta b) artikulua) zehaztutako baldintzak sartu; enplegu publikorako sarrera, horniketa eta sustapen-prozesua zehazten dituzten arauen barruan.

01.G ERAKUNDEA KOKATUTA DAGOEN ADMINISTRAZIO-MAILA:

- ☐ Administrazio Orokorra
- ☐ Foru Administrazioa
- ☐ Toki Administrazioa

02.G ERAKUNDEAREN IZENA:

03.G JARDUERAREN ARLOA:

04.G LANGILEAK HAUTATZEKO SISTEMA:

- ☐ Oposizioa
- ☐ Lehiaketa-oposizioa
- ☐ Lehiaketa
- ☐ Bestelakoak.....

05.G TALDEA, KIDEGOIA, ESKALA, MAILA EDO LAN-KATEGORIA KONTUAN HARTUTA ADMINISTRAZIO PUBLIKOAN ESKAINTZEN DEN LANPOSTUA:

- ☐ Karrerako funtzionarioa
- ☐ Bitarteko funtzionarioa
- ☐ Lan kontratu finkoa
- ☐ Behin-behineko lan kontratua

06.G ENPLEGU PUBLIKOAREN SARRERA, HORNIKETA ETA SUSTAPENERAKO HAUTAKETA-PROZESUETAN, LEGEAN AIPATUTAKO BALDINTZA GEHITU DA (20.4, a) ARTIKULUA):

- ☐ Bai (7.1. eta 7.2. galderetara joan)
- ☐ Ez (8. galderara joan)

07.G

07.1.G **ERANTZUNA BAIEZKOA BADA, AZALDU NOLA SARTU DEN BALDINTZA HORI ENPLEGU PUBLIKORAKO HAUTAKETA-PROZESUETAN:**

- ☐ Hautaketa-prozesua arautzen duten oinarrietan klausula zehaztu dute
- ☐ Aipatu da klausula hori zehazten duen araua
- ☐ Beste batzuk

07.2.G **AZALDU NOLAKO GARRANTZIA DUEN KLAUSULAK BERDINKETA GERTATZEN BADA ADMINISTRAZIO PUBLIKORAKO LANGILEAK HAUTATZEKO OINARRI ESPEZIFIKOETAN:**

- ☐ Lehenik
- ☐ Bigarrenik
- ☐ Hirugarrenik
- ☐ Laugarrenik
- ☐ Bosgarrenik
- ☐ Bestelakoetan (zehaztu):

08.G **ENPLEGU PUBLIKOAREN SARRERA, HORNIKETA ETA SUSTAPENERAKO HAUTAKETA-PROZESUETAN, LEGEAN AIPATUTAKO BALDINTZA GEHITU DA (20.4, b) ARTIKULUA):**

- ☐ Bai (8.1. galderara joan)
- ☐ Ez

08.1.G **ERANTZUNA BAIEZKOA BADA, AZALDU NOLA SARTU DEN BALDINTZA HORI ENPLEGU PUBLIKORAKO HAUTAKETA-PROZESUETAN:**

- ☐ Hautaketa-prozesua arautzen duten oinarrietan klausula zehaztu dute
- ☐ Aipatu da klausula hori zehazten duen araua
- ☐ Beste batzuk

DIRU-LAGUNTZETAN ETA KONTRATAZIOETAN GENERO-IKUSPEGIA NOLA TXERTATU DEN EBALUATZEKO FITXA

KODEA:

ALDIZKARIAREN EGUNA:

ALDIZKARIAREN ZENBAKIA:.....

HELBURU OROKORRA:

Administrazio publikoek egiten dituzten diru-laguntzetan eta kontratazioetan genero-ikuspegia txertatu.

01.G KONTZEPTUA:

02.G DEIALDI MOTA:

- ☐ Diru-laguntza
- ☐ Kontratazioa

03.G ERAKUNDEA KOKATUTA DAGOEN ADMINISTRAZIO-MAILA:

- ☐ Administrazio Orokorra
- ☐ Foru Administrazioa
- ☐ Toki Administrazioa

04.G ERAKUNDEAREN IZENA:

05.G JARDUERAREN ARLOA:

06.G AURKEZTUTAKO ESKAINTZA EDO DIRUZ LAGUNDUTAKO JARDUE- RA HAUTATZEKO MODUA:

- ☐ Norgehiagoka
- ☐ Lehiaketa publikoa
- ☐ Beste batzuk

07.G GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNEAN LAGUNDU NAHI DUELA ZEHAZTEN DU DIRU-LAGUNTZAREN HELBURUAK:

- ☐ Bai
- ☐ Ez

08.G DIRU-LAGUNTZAK EDOTA KONTRATAZIOAK, DIRUZ LAGUNDU- TAKO JARDUERETAN EDO KONTRATAZIO KONTUETAN EKINTZA- NEURRI POSITIBOAK SARTZEA BALORATZEN DUTEN IRIZPIDEREN BATTXERTATU BADUTE:

- ☐ Bai (9. galderara joan)
- ☐ Ez (10. galderara joan)

09.G EKINTZA POSITIBO HORREN NEURRIAN ZEHAZTUTAKO ETA BALORATUTAKO IRIZPIDEAK AZALDU:

- ☐ A:
- ☐ B:
- ☐ C:

10.G DIRU-LAGUNTZAK ETA KONTRATAZIOAK, BALDIN ETA IRIZPIDE-REN BAT JASOTZEN BADUTE, AURKEZTUTAKO ESKAINTZAN EDO DIRUZ LAGUNDUTAKO JARDUERETAN GENERO-IKUSPEGIA SARTZEA BALORATZEN DUENA:

- ☐ Bai (11. eta 12. galderetara joan)
- ☐ Ez (13. galderara joan)

11.G AZALDU ZER IRIZPIDE ZEHAZTU ETA BALORATU DIREN AURKEZTUTAKO EDO DIRUZ LAGUNDUTAKO ESKAINTZAN GENERO-IKUSPEGIA SARTZEKO:

- ☐ A:
- ☐ B:
- ☐ C:

12.G AURKEZTUTAKO EDO DIRUZ LAGUNDUTAKO ESKAINTZAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEKO ZEHAZTUTAKO ETA BALORATUTAKO IRIZPIDEAK HONAKO ESKAKIZUN MAILA HAU DUTE (ERANTZUN BAT BAINO GEHIAGO MARKA DAITEKE IRIZPIDE BAT BAINO GEHIAGO HARTZEN BADIRA KONTUAN):

- ☐ Betekizuna:
- ☐ Balorazio-irizpidea:
- ☐ Irizpide erretorikoa:

13.G PERTSONA LIZITATZAILEEN GAITASUNTEKNIKOAK BALORATZEKO IRIZPIDEEN ARTEAN KONTUAN IZANGO DA HORIEN IBILBIDEA GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNAREN ALDEKO POLITIKAK EDO EKINTZAK GARATZEKO:

- ☐ Bai (14. galderara joan)
- ☐ Ez (15. galderara joan)

14.G AZALDU ZER IRIZPIDE BALORATUKO DIREN LIZITATZAILEEK GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNAREN ALDEKO POLITIKEN EDO EKINTZEN GARAPENEAN EGIN DUTEN IBILBIDEAREN INGURUAN:

15.G DIRU-LAGUNTZEN ONURADUNEN BALDINTZEN ARTEAN BALORATUKO DA GIZONEN ETA EMAKUMEEN BERDINTASUNAREN ALDEKO POLITIKAK EDO EKINTZAK GARATZEKO IZAN DUTEN JARRERA:

- ☐ Bai (16. galderara joan)
- ☐ Ez

16.G AZALDU ZER BALDINTZA IZAN BEHAR DITUZTEN DIRU-LAGUNTZEN ONURADUNEK, GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNAREN ALDEKO POLITIKEN EDO EKINTZEN GARAPENEAN EGIN DUTEN IBILBIDEAREN INGURUAN:

.....

HAUTAKETA-EPAIMAHAIETAN ORDEZKAPEN OREKATUA BERMATUKO DUEN KLAUSULA TXERTATZEAREN INGURUKO EBALUAZIO-FITXA

KODEA:

ALDIZKARIAREN EGUNA:

ALDIZKARIAREN ZENBAKIA:.....

HELBURU OROKORRA:

Hautaketa-epaimahaietan gizonen eta emakumeen arteko ordezkapen orekatua bermatuko duen baldintza gehitzea; horiek gaituak eta gaitasundunak izan behar dute, eta prestakuntza egokia izan behar dute administrazioak sustatzen edota diruz laguntzen duen edozein sari-banaketatako epaimahaia sortzeko arauen inguruan, baita funts kulturalak edota artistikoak lortzeko sortutako administrazioaren inguruko organoetan ere.

01.G KONTZEPTUA:

02.G ERAKUNDEA KOKATUTA DAGOEN ADMINISTRAZIO-MAILA:

- ☐ Administrazio Orokorra
- ☐ Foru Administrazioa
- ☐ Toki Administrazioa

03.G ERAKUNDEAREN IZENA:

04.G JARDUERARAKO EREMUA:

05.G SARIAREN EZAUGARRIAK:

- ☐ Aintzatespen ekonomikoa: (5.1. galderara joan)
- ☐ Aintzatespen soziala: (6. galderara joan)
- ☐ Beste batzuk (zehaztu): (6. galderara joan)

05.1.G EMANDAKO KOPURU EKONOMIKOA:

06.G SARIA SEKTORE HAUEI ZUZENDUTA DAGO:

- ☐ Enpresak
- ☐ Gizarte-erakundeak
- ☐ Pertsona indibidualak
- ☐ Beste batzuk (zehaztu):

07.G **EPAIMAHAIEN ARAUETAN BALDINTZA BAT GEHITU DA, HAUTAKETA-EPAIMAHAIETAN GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO ORDEZKARITZA OREKATUA BERMATZEKO:**

- ☐ Bai
- ☐ Ez

08.G **GIZONEN ETA EMAKUMEEN KOPURUA, ADMINISTRAZIOAK SUSTATUTAKO EDO DIRUZ LAGUNDUTAKO SARIEN EDO FUNTS KULTURALAK EDO ARTISTIKOAK LORTZEKO SORTUTAKO ADMINISTRAZIOAREN INGURUKO ORGANOEK BANATUTAKO SARIEN HAUTAKETA-EPAIMAHAIETAN:**

- ☐ Emakumeak:
- ☐ Gizonak:
- ☐ Diru-laguntzen pertsona onuradunen baldintzak

DOKUMENTUETAN ETA MATERIALETAN HIZKUNTZAREN ERABILERA EZ SEXISTA EBALUATZEKO FITXA

KODEA:

ALDIZKARIAREN EGUNA:

ALDIZKARIAREN ZENBAKIA:.....

HELBURU OROKORRA:

Erakunde publikoetan egiten diren edonolako material eta dokumentuetan erabiltzen den hizkuntza ez-sexistaren azterketa (EAEko eta lurralde historikoetako aldizkari ofizialak).

01.G KONTZEPTUA / WEBGUNEA:

02.G ITURRIA:

- ☐ Webgunea
- ☐ Aldizkari ofiziala

03.G ERAKUNDEA KOKATUTA DAGOEN ADMINISTRAZIO-MAILA:

- ☐ Administrazio Orokorra
- ☐ Foru Administrazioa
- ☐ Toki Administrazioa

04.G ERAKUNDEAREN IZENA:

05.G JARDUERAREN ARLOA:

06.G ERREGULAZIO HELBURUAREN ARABERAKO DOKUMENTU MOTA:

- ☐ Diru-laguntzak eta kontratazioak
- ☐ Administrazioak sustatutako edota diruz lagundutako sariak zein funts kulturalak edota artistikoak lortzeko sortutako administrazioaren inguruko organoek banatutako sariak banatzeko sortutako epaimahaien erregulazioa
- ☐ Enplegu publikorako sarrera, horniketen edo sustapenen hautaketa-prozesuak

07.G BERRIKUSITAKO DOKUMENTUETAN ERABILTZEN DEN HIZKUNTZA ALORREKO PROPOSAMENAK:

- ☐ HIZKUNTZAREN ERABILERA EZ SEXISTA (hainbat aukera hautatu daitezke): Bi formen erabilerak
- ☐ Izen abstraktuen erabilera
- ☐ Aditzetan forma pertsonalen erabilera eta izenordainen erabilera
- ☐ HIZKUNTZAREN ERABILERA SEXISTA: Maskulino generikoaren erabilera
- ☐ HIZKUNTZ FORMA EZ EGOKIEN ERABILERA: A bilduaren erabilera
- ☐ Barraren erabilera (betiere ez bada fitxa eta eranskinetan ageri)

08.G BERRIKUSITAKO DOKUMENTUEN EDUKIETAN HIZKUNTZAREN ERABILERA EZ SEXISTA EGITEN DA:

- ☐ Bai
- ☐ Ez
- ☐ Hizkuntzaren erabilera desegokia egiten da
- ☐ Ez da egokia (eduki horrekin ezin da halako azterketarik egin)

TAULEN AURKIBIDEA

3.1. taula	Udalen kopurua, aurrekontu-tartearen arabera. 2005-2015 epealdiko bilakaera. Ehunekoak.	31
4.1. taula	Genero-ikuspegia azterlan eta estatistika sistematiko edo puntualetan txertatzea. 2014.	49
4.2. taula	IVAPen Prestakuntza 2010-2015.	51
4.3. Taula	Enplegu publikora sartzeko hautaketa-prozesu berrikusien lagainen deskribapena (k=80)	53
4.4. taula	Enplegu publikora sartzeko hautaketa-prozesuetako gai-zerrendetan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko edukiak jasotzen ditu	54
4.5. taula	Aztertutako aldizkari ofizialetan argitaratutako dokumentuen lagainen deskribapena (k=302).	63
4.6. taula	Aldizkari ofizialetan agertzen diren dokumentuen hizkeraren erabilera.	64
4.7. taula	Aztertutako dokumentuetatik hizkera ez-sexista erabilita idatzitakoen kopurua eta ehunekoa, erakundearen mailaren arabera (k=202)	64
4.8. taula	Webguneetako dokumentuen hizkeraren erabilera	65
4.9. taula	Hizkera ez-sexistan idatzitako testuen kopurua eta ehunekoa, erakundearen mailaren arabera	65
4.10. taula	Berrikusitako diru-laguntzen deialdietako lagainen deskribapena (k=424)	67
4.11. taula	Berdintasun-irizpideak dituzten diru-laguntzen deialdiak (k=463)	68
4.12. taula	Genero-ikuspegia txertatzeari buruzko irizpideak sartzearen eskakizun-maila	68
4.13. taula	Genero-ikuspegia txertatzeari buruzko irizpideak dituzten diru-laguntza deialdien kopurua eta ehunekoa, erakundearen mailaren arabera	69
4.14. Taula	Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken edo jarduketan garapenean izandako ibilbidearen eskakizun-maila	70
4.15. taula	Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken eta jarduketan garapenean izandako ibilbidea irizpide gisa hartu zuten diru-laguntza deialdien kopurua eta ehunekoa	71
4.16. taula	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako legearen azken xedapenetatik seigarrena bete dadila exijitzea. 2005-2015 . . .	71
4.17. taula	Azken xedapenetatik seigarrena betetzen duten xedapenen kopurua eta ehunekoa	71
4.18. taula	Aztertutako diru-laguntzen deialdietako lagainen deskribapena (k=24)	72

4.19. taula	Kontratazioan berdintasun-irizpideak sartzea	72
4.20. taula	Kontratazioan berdintasun-irizpideak jasotzeko eskakizun-maila	73
4.21. taula	Berdintasun-irizpideak jasotzen dituzten lizitazioen kopurua eta ehunekoa, administrazio-mailaren arabera.	74
4.22. taula	Enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko prozesuetako xedapenen laguntzaren deskribapena	75
4.23. taula	Enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautaketa-prozesuetatik 20.4, a) klausula jasotzen dutenak . .	76
4.24. taula	20.4,a) artikuluko klausula kontuan hartzen duten hautaketa-prozesuen kopurua eta ehunekoa	76
4.25. taula	Enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautaketa-prozesuetatik 20.4, b) klausula jasotzen dutenak . .	77
4.26. taula	20.4, b) artikuluko klausula jasotzen duten prozesuen kopurua eta ehunekoa, administrazio-mailaren arabera	77
4.27. taula	Sariak emateko epaimahaiei buruzko xedapenen laginaren deskribapena	78
4.28. taula	20.5 klausula jasotzen duten sarien kopurua eta ehunekoa. . .	78
4.29. taula.	Epaimahai paritarioa izan duten sarien kopurua eta ehunekoa, administrazio-mailaren arabera	78
5.1. taula	Goi kargudunen banaketa Eusko Jaurlaritzan. 2015.	88
5.2. taula	Goi kargudunen banaketa Unibertsitateetan. 2015	88
5.3. taula	Goi kargudunen banaketa Foru Aldundietan. 2004-2015	89
5.4. taula	Alkatetzetan emakumeak dituzten udalerriak. 2004-2015	89
5.5. taula	Emakumeen presentzia sindikatu nagusien Batzorde Betearazlean. 2008-2015.	90
5.6. taula	Emakumeen presentzia Euskal ugazaben elkarteetako zuzendaritza Batzetan. 2015.	91
5.7. taula	Sozietate edo elkarteetako den 16 urteko edo gehiagoko biztanleria, sexuaren arabera, EAE 2014	92
5.8. taula	Goi karguen osaera EAEko merkataritza ganberetan. 2015. . .	92
5.9. taula	Emakumeen presentzia egoitza Euskadin duten finantza-erakundeetan. 2015.	93
5.10. taula	Emakumeen presentzia IBEX 35en kotizatzen duten euskal enpresetako Administrazio Kontseilu Nagusian. 2015	93
5.11. taula	Enpresetan berdintasunari buruzko diagnostikoak eta berdintasun-planak egiteko aurrekontu eta proiektuen bilakaera. 2008-20015	99
5.12. taula	Defendatzeko bulegoak tramitatutako espedienteak, motaren arabera. Ebaluazioko lehen epealdiaren (2006-2009) eta bigarrenaren (2010-2015) arteko diferentziak	115

5.13. taula	Emakumeen kopurua hautagai-zerrendetan, lurralde historikoen arabera	118
5.14. taula	Eusko Legebiltzarrean ordezkaritza duten alderdi politikoen hautagai-zerrendetako lehen hiru postuetan dauden emakumeen kopurua, lurralde historikoen arabera. 2012	118
5.15. taula	2015eko EAEko foru hauteskundeetarako hautagai-zerrendak, zerrendaburuen emakumearen kopuruaren arabera	119
5.16. taula	2015eko foru hauteskundeetarako hautagai-zerrendak lehen hiru tokietako emakume kopuruaren arabera	120
5.17. taula	Emakumezko eta gizonezko legebiltzarkideen %a, legegintzaldi bakoitzeko.	120
5.18. taula	Legebiltzarkideak, sexuaren arabera. 2012	121
5.19. taula	Batzar Nagusien osaera. 2015	121

GRAFIKOEN AURKIBIDEA

3.1. grafikoa	Aldi baterako lan-kontratua duten langileen %aren bilakaera .	29
3.2. grafikoa	Administrazioarekin kontratu-lotura duten tokiko berdintasun-unitateetako langileen lanpostuaren maila. 2005-2015. Ehunekoak. Oinarria 87 pertsona.	29
3.3. grafikoa	Tokiko unitateetako langileen lanaldi mota: 2005-2015 epealdiko bilakaera. Ehunekoak.	30
3.4. grafikoa	150 ordu baino gutxiagoko prestakuntza espezifikoa edo agertzen ez den prestakuntza. Ehunekoak	31
3.5. grafikoa	Berdinsareko Udalen kopuruaren bilakaer. 2006-2015.	39
3.6. grafikoa.	Berdintasun arloko erakunde arteko koordinazio-egituretan parte hartzea. 2014ko parte-hartzeen kopurua.	40
4.1. grafikoa	Berdintasun Plana duten Udalak. Ehunekoak	47
4.2. grafikoa	Urte bakoitzean IVAPen ikastaroetan prestakuntza jaso duten pertsonen kopurua, sexuen arabera. 2011-2014.	52
4.3. grafikoa	Urte bakoitzean IVAPek sustatu ez dituen ikastaroetan prestakuntza jaso duten pertsonen kopurua, sexuen arabera. 2011-2014.	52
4.4. grafikoa	Emakundek epealdi bakoitzean tramitatutako espedienteen kopurua, txosten motaren arabera.	57
4.5. grafikoa	Emakundek 2006-2014 epealdian tramitatutako espedienteen kopuruaren bilakaera.	58
4.6. grafikoa	Eraginari buruzko txostenen artean neurriak txertatzea eragin dutenen ehunekoa. 2010-2014.	58
4.7. grafikoa	Foru Administrazioak eta Toki Administrazioak egindako genero eraginari buruzko txostenen kopuruaren bilakaera. 2010-2014.	60
4.8. Grafikoa	Foru Administrazioaren eta toki administrazioaren genero eraginari buruzko txostenen artean neurriak ezartzea eragin dutenen %a.	61
5.1. grafikoa	V. Plana egikaritzeko epealdian egindako jarduketaren kopurua. 2010-2013.	82
5.2. grafikoa	Jarduketaren guztizko ehunekoa, erakunde motaren arabera. 2010-2013.	82
5.3. grafikoa	Helburu bakoitzeko jarduketaren guztizko ehunekoa, epe osoan zehar. 2010-2013	83
5.4. grafikoa	Gai jakin bat garatzen duten jarduketaren kopurua. 2013	84
5.5. grafikoa	Jarduketaren guztizko ehunekoa, esku-hartze motaren arabera. 2010-2013.	85

5.6. grafikoa	Gizonak, emakumeak eta transgeneroak, transexualak eta intergeneroak xede izan dituzten jarduketaren ehunekoa. 2010-2013.	86
5.7. grafikoa	Talde espezifikoetara bideratutako jarduketaren ehunekoa. 2010-2013.	86
5.8. grafikoa	Urte bakoitzean tramitatutako espedienteak. 2010-2014	114
5.9. grafikoa	Defendatzeko bulegoak 2010 eta 2014 bitartean tramitatutako espedienteen motak..	115
5.10. grafikoa	Kontsulten, kexen eta salaketaren bilakaera, urteen arabera . . .	116

