



Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA

BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTIA POLITIKAREN SAIA



GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren Ebaluazioa 2019

Jarraipen-memoria

2019

AURKIBIDEA

0.	AURKEZPENA.....	6
----	-----------------	---

I.	ZATIA: BERDINTASUNERAKO VII. PLANAREN JARRAIPENA. 2019KO SINTESIA.....	7
----	--	---

1.	METODOLOGIAREN IKUSPEGIA. HASIERAKO GOGOETA BATZUK	8
----	--	---

2.	EBALUAZIOAREN EMAITZAK: GOBERNU ONA ETA BERDINTASUNA SUSTATZEKO EKINTZAK	10
2.1.	Berdintasunaren aldeko gobernantza hobetzeko neurrien emaitzak	10
2.1.1.	Berdintasunaren arloko araudi espezifikoak	10
2.1.2.	Berdintasunaren arloko politiken antolamendua EAEn	11
2.1.3.	Berdintasunerako administrazio-unitateak eta EAEko administrazioetan berdintasuna sustatzen duten langileak	13
2.1.4.	Berdintasun-politikak lantzeko baliabide ekonomikoak eta genero-ikuspegia EAEko aurrekontuetan txertatzea	16
2.1.5.	Generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazioak EAEko administrazioen araudietan ezartzea	18
2.1.6.	Berdintasun-politiketan parte hartzea	19
2.1.7.	Berdintasunaren arloko prestakuntza administrazio publikoetan	20
2.1.8.	Berdintasun-klausulak administrazio publikoekiko kontratuetan, hitzarmenetan eta dirulaguntzetan ezartzea.....	23
2.1.9.	Gobernantzaren arloko beste berdintasun-helburu garrantzitsu batzuen bilakaera	24
2.2.	Esku hartzeko ardatzen jarraipenaren emaitzak	28
2.2.1.	Esku-hartzeen helburu politikoak	29
2.2.2.	Berdintasunaren arloko ekintzen gaiak	32
2.2.3.	Esku-hartze mota	33
2.2.3.1.	- Prestakuntza	35
2.2.3.2.	- Sentsibilizazioa.....	38
2.2.3.3.	- Informazioa, ezagutza eta azterketa	39
2.2.4.	Zerbitzuak eta ekipamenduak sortzea eta kudeatzea	40
2.2.5.	Erakundeak eta berdintasunaren arloko ekintzen onuradunei buruzko hurbilketa	41
2.2.5.1.	- Ekintzen onuradunak.....	41
2.2.6.	Ekintzetan egokitzapen-neurriak erabiltzea	42
2.2.7.	Esku-hartzeen kostua	43

II. ZATIA: EAE-KO BOTERE PUBLIKOEN BERDINTASUNAREN ARLOKO	
JARDUNARI BURUZKO AZALPEN XEHATUA. 2019	45
1. GOBERNANTZA.....	46
1.1.- Berdintasunaren arloko araudia.....	46
1.2.- Berdintasunaren arloko plangintza	46
1.3.- Administrazio-unitateak eta langileak	49
1.4.- Berdintasunaren arloko politiken baliabide ekonomikoak	51
1.5.- Eraginari buruzko aurretiazko ebaluazioak.....	52
1.6.- Berdintasun-politiketan parte hartzea	53
1.7.- Berdintasunaren arloko prestakuntza	54
1.8.- Berdintasun-klausulak kontratazio publikoetan.....	56
1.9.- Gobernantzaren arloko beste berdintasun-helburu garrantzitsu batzuen bilakaera.....	58
2. ESKU-HARTZEAK.....	62

Taulen aurkibidea

1. taula:	EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren ebaluazioan parte hartu duen erakunde-kopurua. 2019	8
2. taula:	Berdintasunaren arloko planak indarrean dituzten erakunde parte-hartzaileen kopurua eta planen ezaugarriak. 2019	46
3. taula:	Berdintasunaren arloko planen edo programen ebaluazioa edo jarraipena egin duen erakunde-kopurua. 2019	47
4. taula:	Berdintasunaren arloko barne-planak dituen erakunde-kopurua. 2019	48
5. taula:	Barneko berdintasun-planik ez duten erakunde lan-antolaketa txertatutako neurriak. 2019	48
6. taula:	Berdintasunaren arloko organoak edo administrazio-unitateak dituen erakunde-kopurua. 2019	49
7. taula:	Berdintasuna sustatzeko lanaren ezaugarriak. 2019	49
8. taula:	Teknikariak, kontratu-motaren arabera. 2019	49
9. taula:	Berdintasuna sustatzeko eginkizunak dituzten teknikariak. 2019	49
10. taula:	Arduraldi eskusiboa duten langileak, lanaldi-motaren arabera. 2019	50
11. taula:	Lanpostu-zerrendetan dauden berdintasunaren arloko langileak eta A mailako lanpostuak. 2019	50
12. taula:	Berdintasunaren arloko aurrekontu orokorra eta espezifikoak (identifikatua, eta eurotan). 2019	51
13. taula:	Gauzatu diren berdintasunaren arloko aurrekontuen xehakapena (eurotan). 2019	51
14. taula:	Genero-ikuspegia aurrekontuetan sartzen egindako aurrerapausoak. 2019	51
15. taula:	Eraginari buruzko ebaluazioa egin zaien arauen kopurua eta ezaugarriak. 2019	52
16. taula:	Erakundeek arauetan berdintasuna lortzeko ezarri dituzten neurri-motak. 2019	52
17. taula:	Genero-eraginari buruzko aurretiazko ebaluazioak eta jarraipena egiteko onartu diren gidalerroak, akordioak.... 2019	52
18. taula:	Herritarren partaidetza eta berdintasuna. 2019	53
19. taula:	Erakundeek sustatu duten berdintasunaren arloko barne-prestakuntza. 2019	54
20. taula:	Berdintasunaren arloko barne-prestakuntzak izandako parte-hartzea, kategorien arabera. 2019	54
21. taula:	Berdintasunari buruzko berriarazko prestakuntzak (ez barnekoak, ez IVApek antolatuak) izandako parte-hartzea. 2019	54
22. taula:	Berdintasunari buruzko berriarazko prestakuntzak (ez barnekoak, ez IVApek antolatuak) izandako parte-hartze xehaketa, kategorien arabera	55
23. taula:	Berdintasun-irizpideak kontratuaren. 2019	56
24. taula:	Berdintasun-irizpideak hitzarmenaren. 2019	56
25. taula:	Berdintasun-irizpideak dirulaguntzetan eta laguntzetan. 2019	56
26. taula:	Berdintasun-irizpideak beketan. 2019	56
27. taula:	Irizpideak kontratazio-prozesuetan aplikatzeko arauak eta gidalerroak onartzea. 2019	57
28. taula:	Genero-ikuspegia plan sektorialetan eta zeharkako planetan sartzea. 2019	58
29. taula:	Berdintasuna sustatzeko koordinazio-egituretan* parte hartzea. 2019	58
30. taula:	Sailarteko koordinazio-egituren bilera-kopurua (berdintasuna). 2019	58
31. taula:	Sailen barruko koordinazio-egituren bilera-kopurua (berdintasuna). 2019	58
32. taula:	Beste koordinazio-egitura batzuk, indarkeriari lotutako protokoloak eta lerro egonkorak. Nazioarteko lankidetzak. 2019	58
33. taula:	Genero-ikuspegia azterlan eta estatistika sistematikoetan edo puntualetan txertatzea. 2019	59
34. taula:	Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko azterlanak. 2019	59
35. taula:	Emakumeen sektorialak, gaien arabera. 2019	59
36. taula:	Kolektiboak edo emakume-taldeei buruzko azterlanak. 2019	59
37. taula:	Hautaketa-prozesuen kopurua eta ezaugarriak. 2019	60
38. taula:	Berdintasun-lanpostuak eskaintzen dituzten prozesuak. 2019	60
39. taula:	Enplegu publikoan sartzeko, mailaz igotzeko... epaimahaiak, sariak emateko epaimahaiak, etab. 2019 ..	61
40. taula:	Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua kide anitzeko organoetan. 2019	61
41. taula:	Identifikatu den jarduketa-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019	62
42. taula:	Aurreko urteko jarraipenak izandako jarduketaren kopurua eta ehunekoa, erakunde-motaren arabera. 2019	62
43. taula:	Helburu politiko zehatz bat duen ekintza-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019	62
44. taula:	Gai zehatz batzuei buruzko jarduketa-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019	63
45. taula:	Esku-hartze jakin baten inguruan antolatu den jarduketa-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019	63
46. taula:	Herritarrentzako prestakuntza-jardueretan parte hartu duten pertsonen kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019	63
47. taula:	Prestakuntza-helburu zehatzak (herritarren prestakuntza) lortzeko antolatu den jarduketa-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019	64
48. taula:	Administrazioen zerbitzu publikoetako prestakuntza-jardueretan parte hartu duen pertsona-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019	64
49. taula:	Zerbitzu publikoari prestakuntza-helburuen inguruan eskaini zaien prestakuntza-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019	64
50. taula:	Sentsibilizazio-, hedapen- eta komunikazio-jardueretan parte hartu duen pertsona-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019	64
51. taula:	Sentsibilizazio-jardueren kopurua, tipologiaren eta erakunde-motaren arabera. 2019	65
52. taula:	Jarduerak zehatz batzuei buruzko informazio-, ezagutza- eta azterketa-jarduketaren kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019	65
53. taula:	Zerbitzuak eta ekipamenduak sortzeko eta kudeatzeko jarduketaren kopurua eta ezaugarriak, erakunde-motaren arabera. 2019	65

54. taula:	Zerbitzua, baliabidea edo ekipamendua, erakunde-motaren arabera. 2019	65
55. taula:	Jarduketa-kopurua, hartzaileen eta erakunde-motaren arabera. 2019	66
56. taula:	Gizonentzat, emakumeentzat eta beste identitate batzuentzat berariaz antolatutako jarduketa-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019	66
57. taula:	Kolektibo zehatzetan oinarritutako jarduketa-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019	66
58. taula:	Berdintasunaren arloko beste helburu batzuei (ez soilik emakumei eta gizonei) lotutako jarduketa-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019	66
59. taula:	Hainbat kolektiboren ezaugarrietara egokitzeko neurriak ezarri dituen jarduketa-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019	67
60. taula:	Kostu eta guzti jakinarazitako jarduketak, erakunde-motaren arabera. 2019	67
61. taula:	Jakinarazitako jarduketen kostua, erakunde-motaren arabera, milakotan. 2019	67

Grafikoen aurkibidea

1. grafikoa:	Erakunde parte-hartzaileen kopurua eta berdintasunaren arloko araudia indarrean duen erakunde-kopurua. 2019	11
2. grafikoa:	Erakunde parte-hartzaileen kopurua eta plana indarrean duen erakunde-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019	11
3. grafikoa:	Ebaluazioan parte hartu duen erakunde-kopurua eta berdintasun-unitatea duen erakunde-kopurua. 2019	14
4. grafikoa:	Berdintasunaren arloko langileak EAEn, erakundeen arabera. 2019	14
5. grafikoa:	Berdintasunaren arloko langileak, guztira, eta prestakuntza esanguratsua jaso dutenak, erakundeen arabera. 2019	15
6. grafikoa:	Berdintasunaren arloko langile guztiak eta arduraldi eskusiboa (LO+LP) daukatenak, erakundeen arabera. 2019	16
7. grafikoa:	EAEn gauzatu den berdintasun-aurrekontua, erakundeen arabera (milaka euro). 2019	17
8. grafikoa:	Aurrekontu xehatuak (milaka euro). 2019	18
9. grafikoa:	Eraginari buruzko txosten-kopurua, berdintasun-neurriak ezartzea bultzatu duen ebaluazio-kopurua eta araua neutrotzat jo duen ebaluazio-kopurua, erakundeen arabera. 2019	19
10. grafikoa:	Organoak eta kontseiluak guztira, berdintasunaren arloko espezifikoko edota eginkizunetan zein osieran genero-ikuspegia dutenak. 2019	20
11. grafikoa:	EAEko administrazioek sustatutako berdintasunaren arloko prestakuntza jaso duten emakumeak eta gizonak. 2019	21
12. grafikoa:	Erakundeetatik (eta IVAPetik) kanpoko sustatzaileek antolatutako berdintasunaren arloko prestakuntza jaso duten emakumeak eta gizonak. 2019	21
13. grafikoa:	Berdintasunaren arloko prestakuntza jaso duten langileak, erakundeen arabera. 2019	22
14. grafikoa:	Berdintasunaren arloko prestakuntza jaso duten langileen sailkapena, lanbide-kategorien arabera. 2019	22
15. grafikoa:	Berdintasun-irizpideak kontratuetan, dirulaguntzetan, hitzarmenetan eta beketan ezartzea. 2019	24
16. grafikoa:	Genero-ikuspegia zenbateraino ezarri den EAEko administrazio publikoetan. 2019	25
17. grafikoa:	Sailarteko egiturak eta sail barrukoak, eta bilera-kopurua 2019an	25
18. grafikoa:	Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua epaimahaietan. 2019	27
19. grafikoa:	Ordezkaritza orekatua kide anitzeko organoetan. 2019	27
20. grafikoa:	EAEn egin diren berdintasunaren arloko jarduketak, erakundeen arabera. 2019	28
21. grafikoa:	Helburu politiko zehatz bat izan duen ekintza-kopurua. 2019	30
22. grafikoa:	Gai zehatz bati buruzko ekintza-kopurua. 2019	32
23. grafikoa:	Esku-hartzearen tipologiaren arabera jarduketa-mota. 2019	34
24. grafikoa:	EAEn berdintasunaren arloko prestakuntza jaso duten pertsonak (hiritarrak), erakundeen datuen arabera. 2019	35
25. grafikoa:	Hiritarrak prestatzeko jarduketa-kopurua, helburuen arabera. 2019	36
26. grafikoa:	Berdintasunaren arloko prestakuntza jaso duten zerbitzu publikoetako langileak EAEn, erakundeen arabera. 2019	36
27. grafikoa:	Zerbitzu publikoetako langileak prestatzeko jarduketa-kopurua, helburuen arabera. 2019	37
28. grafikoa:	Hiritarrak eta administrazioen zerbitzu publikoetako langileak prestatzeko ekintzetako parte-hartzaileen kopurua. 2019	37
29. grafikoa:	Berdintasunaren arloko sentsibilizazio-ekintzetan parte hartu duten pertsonak, erakunde sustatzaileen arabera. 2019	38
30. grafikoa:	Sentsibilizazioa areagotzeko ekintza-kopurua, tipologiaren arabera. 2019	38
31. grafikoa:	Jakinarazteko, ezagutzeko eta aztertzekeo jarduketa-kopurua, erakundeen arabera. 2019	39
32. grafikoa:	Jakinarazteko, ezagutzeko eta aztertzekeo jarduketa-kopurua, erakundeen arabera, oinarritzko datuak kontuan hartuta. 2019	39
33. grafikoa:	Zerbitzuak eta ekipamenduak sortzeko eta kudeatzeko jarduketa-kopurua, erakundeen arabera. 2019	40
34. grafikoa:	Zerbitzuak edo baliabideak sortzeko, kudeatzeko edo aldatzeko jarduketa-kopurua, guztira. 2019	40
35. grafikoa:	Hiritar espezifikoei zuzendutako ekintza-kopurua, sexuaren aldagaiaren arabera. 2019	41
36. grafikoa:	Hiritar espezifikoei zuzendutako ekintza-kopurua, beste aldagai batzuen arabera. 2019	41
37. grafikoa:	Beste desberdintasun-mota batzuen aurka borrokatzeko ekintza-kopurua. 2019	42
38. grafikoa:	Egokitzapen-neurriak dituzten ekintzak. 2019	42
39. grafikoa:	EAEn egin diren jarduketa-kopurua, erakundeen arabera, guztira eta kostuak ere zehaztuta. 2019	43
40. grafikoa:	Jakinarazi diren jarduketen kostu osoa, erakundeen arabera, milakotan. 2019	44
41. grafikoa:	Berdintasunaren arloko planak dituzten udalari eta foru-aldundien kopurua, baldin eta identifikatutako arloek ere planen ezarpenean parte hartu badute. 2019 A8	47

0. AURKEZPENA

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen betebeharra da memoria bat egitea, botere publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan gauzatutako plangintza-jarduerak jasotzeko. Betebehar hori gure erakundearen sorreran bertan finkatu zen; beraz, botere publikoen 2019ko jardueren jarraipena egin dugu, eta txosten honetan islatu. Ildo horretan, aipatzekoa da Emakunderen sorrera 2/1998 Legearen 4. artikuluan dagoela xedatuta.

Dokumentu honetan aurreko txostenen oinarritzko egiturari eutsi diogu, EAEko berdintasun-politiken ezarpenean emandako aurrerapausoak edo atzerapausoak errazago aztertuko direlakoan. Dena den, moldaketa batzuk ere egin behar izan ditugu, plangintzan edota jarraipen-gailuan aldaketak egon direlako.

Horiek horrela, txostenak bi bloke ditu: batean, berdintasunaren arloko argibide esanguratsuak jaso ditugu, eta, bestean, tauletako datuak, estatistika-eranskin moduan.

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren egiturari jarraitu diogu emaitzak aurkezteko.

- **Gobernu onerako programak eta neurriak.** Planean guztira bost programa eta 15 neurri bildu dira. Programa eta neurri horiek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legean ezarritako aginduak betetzen eta hedatzen dituzte, erakundeetan eta euskal botere publikoen funtzionamenduan berdintasun-printzipioa sartze aldera.
- **Berdintasunaren arloan esku hartzeko ardatzak.** Blokeak hiru ardatz ditu: emakumeak ahalduntzea; ekonomiak eta gizarte-antolakuntza eraldatzea, eskubideak bermatzeko; eta emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak. Ardatzetan zortzi programa eta 22 helburu estrategikoak ezarri dira.

Erakundeek ematen diguten informazioa informatika-aplikazio baten bidez biltzen dugu. Aplikazioan bi galdera-sorta daude. Bata Gobernu Onari buruzkoa da, eta erakunde bakoitzak berea dauka: haren bitartez aztertzen da EAEko erakundeek arauzko betebeharrak bete dituzten, genero-ikuspegia antolakundean txertatzeari dagokionez. Bigarren galdera-sortaren bidez aztertzen dira erakundeek EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planeko ardatzei lotuta egin dituzten jarduketak; zehazki, ebaluazio-urtean zenbat jarduketa¹ gauzatu dituzten, horrenbeste txosten bete ditzakete. Memoria honetako informazioa 2020ko azarotik ekainera bildu da, eta 2019an egin diren ekintzei buruzkoa da.

¹ Horretarako, jarduketa esanguratsu eta garrantzitsuei buruzko informazioa eskatu diegu erakundeei.

**I. ZATIA:
BERDINTASUNERAKO VII. PLANAREN
JARRAIPENA.
2019KO SINTESIA**

1. METODOLOGIAREN IKUSPEGIA. HASIERAKO GOGOETA BATZUK

Berdintasunaren arloko plangintza, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planetan zehazten den bezala, gida moduan aurkezten da: botere publikoen printzipio eta helburu orokorrak finkatzen dira, baina administrazioek euren gain hartu behar dute berdintasun-helburu orokorrak lortzeko ekintza egokienak gauzatzeko ardura.

Txosten honetan EAEko berdintasun-politiken bilakaeraren jarraipena egin dugu, botere publikoek emandako gauzatze-datuak baliatuz. 4/2005 Legean eta arauzko garapenean Gobernu Onaren arloko helburuak ezarri dira, eta, ondorioz, errazagoa da helburu horien balizko aurrerabideak aztertzea. Esku hartzeko ardatzei dagokienez, txosten honetan EAEko botere publikoek gauzatutako ekintzak aztertu ditugu, baina ez dugu baloratu emakumeen eta gizonen arteko berdintasunik eza zuzentzeko edo ezabatzeko emaitzarik. EAEko berdintasun-politiken emaitzen balorazioa geroago egingo da, politiken eraginari buruzko ebaluazioaren bidez.

Memoria honetan plangintzaren oinarrizko alderdiak aztertu ditugu: esaterako, zenbat erakundek dituzten indarreko planak, arlo horretan zenbat langilek diharduten eta zer ezaugarri dituzten, bai eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko aurrekontuak ere. Gainera, EAEko botere publikoek berdintasuna hainbat eremutan eta dimentsiotan sustatzeko egin dituzten jarduketan ezaugarriak aztertu ditugu.

Txosten honetan aztertu dugun informazioa 126 erakunde informatzailerik dagokie. Hona hemen erakundeak: Eusko Jaurlaritzaren sail guztiak; hiru foru-aldundiak; udalak (74), mankomunitateak edota partzuergoak; erakunde autonomoak; erakunde publikoak eta kapital publikoko enpresak, baita berdintasunaren arloko beste erakunde edo instituzio batzuk ere (EHU/UPV, batzar nagusiak...).

1. taula: EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren ebaluazioan parte hartu duen erakunde-kopurua. 2019

Erakundeak	Número
Eusko Jaurlaritzako sailak	12
Foru-aldundiak	3
Udalak ²	74
Mankomunitate eta partzuergoak	8
Erakunde autonomoak eta erakunde publikoak ³	16
Kapital publikoko enpresak	9
Bestelako instituzio eta erakundeak	4
GUZTIRA	126

Hona hemen gure ebaluazioan eta jarraipen-memorian islatutako informazioa eman diguten erakundeak eta entitateak:

² 66 udalek erantzun diote Gobernantzaren arloko galde-sortari, eta 35ek jarduera-fitxak txertatu dituzte.

³ Erakunde epigrafe horretan sartu dugu.

Abadiñoiko Udala
 Abaltzisketako Udala
 Amezketako Udala
 Amurrioko Udala
 Andoaingo Udala
 Aramaioko Udala
 Arraia-Maeztuko Udala
 Arrigorriagako Udala
 Artziniegako Udala
 Astigarragako Udala
 Ataungo Udala
 Aiarako Udala
 Azkoitiko Udala
 Bakioko Udala
 Baliarraingo Udala
 Balmasedako Udala
 Barakaldoko Udala
 Barrikako Udala
 Berangoko Udala
 Berastegiko Udala
 Bergarako Udala
 Bermeoko Udala
 Bernedoko Udala
 Berrizko Udala
 Bilboko Udala
 Busturiako Udala
 Donostiako Udala
 Ermuko Udala
 Errenterriako Udala
 Errigoitiko Udala
 Etxebarriko Udala
 Foruko Udala
 Getariako Udala
 Gorlizko Udala
 Hernaniko Udala
 Hondarribiko Udala
 Igorreko Udala
 Irungo Udala
 Iurretako Udala
 Laudioako Udala
 Lazkaoko Udala
 Legorretako Udala
 Leintz Gatzagako Udala
 Leioako Udala
 Lemoizko Udala
 Lezoko Udala
 Markina-Xemeingo Udala
 Mendaroko Udala
 Mungiako Udala
 Nabarnizko Udala
 Oiartzungo Udala
 Okondoko Udala
 Oñatiko Udala
 Urduñako Udala

Orendaingo Udala
 Pasaiaiko Udala
 Plentziako Udala
 Portugaleteko Udala
 Santurtziko Udala
 Segurako Udala
 Sestaoko Udala
 Sopelako Udala
 Soraluzeko Udala
 Ugaoko Udala
 Urdulizko Udala
 Urnietako Udala
 Vitoria-Gasteizko Udala
 Zaldibarko Udala
 Zaldibiako Udala
 Zarauzko Udala
 Zeberioiko Udala
 Zestoako Udala
 Zizurkilgo Udala
 Zumaiaiko Udala

Saiaz Mankomunitatea
 Uribe Kostako Zerbitzuen Mankomunitatea
 Aiarako Eskualdea
 Kanpezu-Arabako Mendialdeko Kuadrilla
 Tolosaldeako Mankomunitatea
 Debabarrena Eskualdeko Mankomunitatea
 Guardia-Arabako Errioxako Kuadrilla
 Gorbeialdeko Kuadrilla

Lehendakaritza
 Osasun Saila
 Hezkuntza Saila
 Lan eta Justizia Saila
 Kultura eta Hizkuntza Politika Saila
 Ekonomia Garapen eta Azpiegitura Saila
 Segurtasun Saila
 Ogasun eta Ekonomia Saila
 Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila
 Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila
 Ingurumen, Lurralde Plangintza eta
 Etxebizitza Saila
 Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila

Arabako Foru Aldundia
 Bizkaiko Foru Aldundia
 Gipuzkoako Foru Aldundia
 Emakunde
 EITB
 Poliziaren Ikastegia
 Uraren Euskal Agentzia
 Lehiaren Euskal Agintaritza
 Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
 Arazoetarako Batzordea
 Eustat
 EEE. Energiaren Euskal Erakundea.
 HABE
 Finantzen Euskal Institutua
 Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea
 (IVAP)
 Kontsumobide. Kontsumoko Euskal
 Institutua
 Lanbide
 Osakidetza
 Osalan
 Luis Aranburu Musika Eskola
 EJI
 Euskadiko Kirol Portuak
 Euskotren
 Itelazpi
 Izenpe
 Osatek
 Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako
 Teknologia Parkeak
 SPRI
 Visesa
 ELIKA. Nekazaritzako Elikagaien
 Segurtasunerako Euskal Fundazioa
 Arabako Batzar Nagusiak
 Bizkaiko Batzar Nagusiak
 UPV/EHU

2. EBALUAZIOAREN EMAITZAK: GOBERNU ONA ETA BERDINTASUNA SUSTATZEKO EKINTZAK

Kapitulua bi bloketan egituratu dugu, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren egitura berari jarraituta: batetik, gobernu ona sustatzeko programen emaitzak (programa horietan berdintasun-printzipioa euskal botere publikoen antolakuntzan eta funtzionamenduan txertatu behar izan da); bestetik, esku-hartzeen hiru ardatzetan erakundeek egin dituzten jarduketak. Honako hiru ardatz hauek dira: emakumeak ahalduntzea; ekonomiak eraldatzea; eskubideak eta emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak bermatzeko gizarte-antolaketa.

2.1. Berdintasunaren aldeko gobernantza hobetzeko neurrien emaitzak.

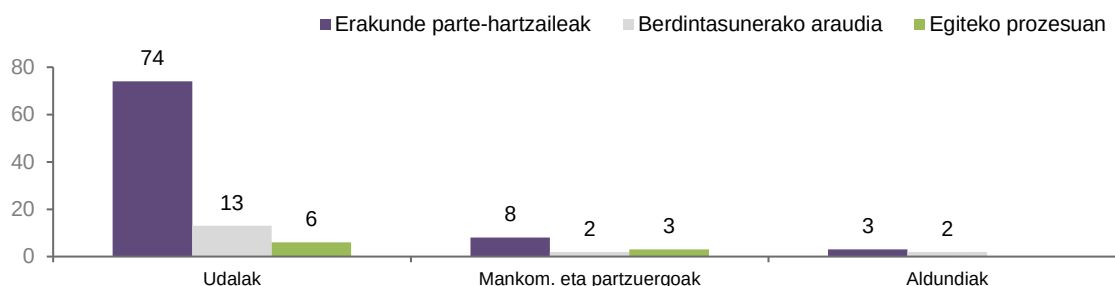
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 3.4 artikuluan jaso da generoari buruzko definizio eta ikuspegi nagusia, eta VII. planean ere txertatu da. Hona hemen definizioa: *«emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian ezberdinak modu sistematikoan kontuan hartzea, eta, horretarako, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburu eta jarduketa zehatzak txertatzea politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan»*.

Bloke honetan laburbilduta azaldu dugu VII. planean finkatu ziren genero-mainstreaming helburuek izandako bilakaera, emaitzarik garrantzitsuenak jasoz. Informazio hori memoriaren II. zatian dago, eta jarraipen-item bakoitzari buruzko datuen taulak ere erantsi dira.

2.1.1. Berdintasunaren arloko araudi espezifikoak

VII. Plana indarrean jarri eta gero, berritasun gisa, foru-erakundeek, udal-erakundeek eta udalaz gaindiko erakundeek informazioa eman dute berdintasunaren arloan indarrean dituzten arau espezifikoak buruz. Izan ere, erakunde horietako batzuek tresna osagarritzat hartzen dute aipatutako araudia, eta, zenbaitetan, berdintasun-planen ordeztatu ere erabiltzen dute. Hiru foru-aldundietako bik arau espezifikoak dituzte; zehazki, 2015ean eta 2018an onartu zituzten. EAEko udalei dagokienez, bost udaletik batek baino gutxiagok adierazi du baduela tresna hori, eta tokiko erakundeek % 8 berdintasunaren arloko araudi espezifikoak garatzen ari da. Horrez gain, mankomunitateetan eta kuadrilletan ere gero eta gehiago erabiltzen da.

1. grafikoa: Erakunde parte-hartzaileen kopurua eta berdintasunaren arloko araudia indarrean duen erakunde-kopurua. 2019



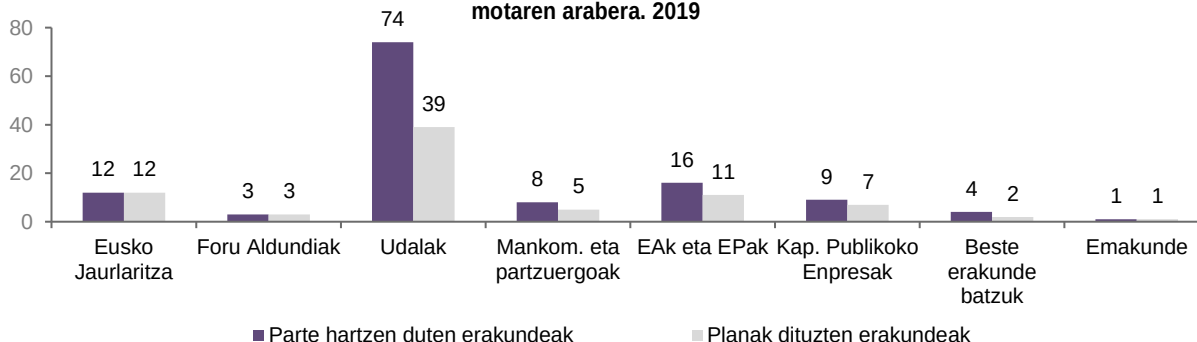
2.1.2. Berdintasunaren arloko politiken antolamendua EAEn

4/2005 Legeak haxe ezartzen du: «*Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onetsi behar du. Plan horretan, hain zuzen, euskal botere publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan egingo dituzten jarduerak bideratzeko jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dira*».

Plan hori erreferentziatzat hartzen dute Eusko Jaurlaritzak, foru-aldundiak, udalak eta beste erakunde publiko batzuek. Zehatzago esanda, plan orokorraren gidalerroak oinarri hartzen dituzte, berdintasunaren arloko planak eta programak onartzen dituztenean; hala eta guztiz ere, plan edo programa horiek onartzeko eta indarrean jartzeko aldiak eta administrazio orokorraren esparru-planaren aldiak ezberdinak izan ohi dira. Kapital publikoko enpresek ere berdintasunaren arloko esku-hartzeak antolatu behar dituzte.

Eusko Jaurlaritzaren sailek eta foru-aldundiak era jarraituan gauzatu dute berdintasunaren arloko plangintza: erakunde horiek gutxienez bi berdintasun-plan egin dituzte aurreko urteetan, eta gehienek berdintasunaren arloko esku-hartzeak lau legealditan antolatu dituzte gutxienez. Parte hartu duten 74 udaletatik 39k berdintasunaren arloko plan bat dute indarrean. Horrez gain, tokiko 13 erakunde⁴ ere beste berdintasun-plan bat egiteko bidean daude. Beraz, jarraipenean parte hartu duten udal guztien % 70 inguru berdintasunaren arloko plangintzetan mugilduta dago. Guztira, jarraipenean parte hartu duten 126 erakundeetatik 80k⁵ (% 63k) berdintasun-plana ezarri dute; 37 erakunde plana egiteko bidean daude (haietako 15ek gaur egun ez dute indarreko planik).

2. grafikoa: Erakunde parte-hartzaileen kopurua eta plana indarrean duen erakunde-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019



⁴ 24 udalerrik adierazi dute berdintasun-plana egiten ari direla, baina haietatik 11k jada plan bat ezarri dute.

⁵ Beste erakunde batzuei dagokienez, UPV/EHUK bi plan egin ditu aurreko urteetan, eta Bizkaiko Batzar Nagusiek ere berdintasun-planak egin dituzte.

Plan horiek egiteko prozesuak era sistematikoan gauzatu ahal izateko, egoeraren diagnostikoak egiten dira: berdintasunik ezaren bilakaera aztertzeke, erronka berriak zehazteko eta herritarren partaidetzaren bidez esku hartzeko premia eta aukera berriak ezagutzeko. Diagnostiko horiek aztertu ondoren, nolabaiteko egonkortasuna nabaritu da, nahiz eta urte bakoitzean aldaketa txikiak egin diren. Horiek horrela, erakunde gehienek (guztien % 88,8k, ehuneko hori 2018ko emaitza baino gutxienez puntu bat handixeagoa izanik) alde aurretiko diagnostikoak egin dituzte plangintzaren helburuak eta erronkak zehazteko. Herritarren partaidetza sustatzeko prozesuak, ordea, erakunde horien erdiek baino gutxiagok —planen % 41ek emakumeen, talde feministen eta elkartearen partaidetza izan dute, eta planen 12,5ek herritarren partaidetza orokorra— baliatu dituzte, eta ia kasu guztietan tokiko eremuko edo foru-eremuko planak gauzatzeko izan da. Plan horiek egutegia ezarri ohi dute esku-hartzeen programa antolatzeke (guztien % 83k egutegia dute); eta, halaber, ohikoa da esku-hartzeak garatzeko aurrekontua egitea (planen % 69k aurrekontua dute) eta planaren edukia jendaurrean zabaltzea (planen % 66k).

Azken urteotan, erakundeetako hainbat arlotako teknikariek eta politikariek era sistematikoan hartu dute parte plan horien garapenean. Planen % 80k ekarpen horiek jaso dituzte; bestalde, asko ez badira ere, planen % 12,5ek teknikarien ekarpena baino ez dute jaso, eta planen % 2,5ek politikarien ekarpena baino ez. Udal-eremuan, oro har, honako hauek dira berdintasun-planak egiteko konpromisorik handiena hartu ohi duten arloak: gizarte-politika, hezkuntza eta alkatetza (hala izan da, behintzat, jakinarazitako planen erdietan).

Berdintasun-planen jarraipena eta ebaluazioa tresna garrantzitsuak dira, ikasitakoa txertatuz eta kontuak emanez prozesuak hobetzen dituztelako. 2019an berdintasun-planen % 85ek barne hartzen zuten ebaluazioa eta jarraipena egiteko jarduera. Aurrekontua izatea, ordea, ez zen hain ohikoa (planen % 41ek), eta planen % 26k baino ez zuten barne hartzen ebaluazioa jendaurrean ezagutzera emateko jarduera.

Horrez gain, hiru erakundetik batek (% 34k) jarduketa-planak edota -programak egin ditu, batez ere emakumeen aurkako indarkeria orokorrari edo espezifikuari (emakumeen salerosketari eta sexu-ustiapenari) aurea hartzeko edota aurre egiteko. Segurtasuna jaietan bermatzeko planak ohikoak izaten dira tokiko eremuan.

Berdintasunari buruzko 3/2007 Lege Organikoan⁶ erakundeen barruko lan-dinamiketan berdintasuna sustatzeko erantzukizuna ezartzen da. Lege horren arabera, nahitaezkoa da erakundeen barruko lan-plangintzetan genero-ikuspegia txertatzea langileak kudeatzeko. 2017an indarrean jarri zen EAEko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko I. Plana, 2016an onartua, berez. Plan horren bitartez, berdintasunaren arloko betebeharrak hedatu egin ziren plana bete behar zuten erakundeetara, baina EAEko erakundeetan, oro har, garapen mugatua izan du: bi udalek eta

⁶ Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren arabera, barneko berdintasun-planak neurri-multzo antolatuak dira. Neurri horiek egoeraren diagnostikoa egin ondoren hartuko dira, eta xede izango dute enpresa eta erakundeetan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna lortzea eta sexuan oinarritutako bereizkeria ezabatzea.

mankomunitate batek baino ez zuten adierazi 2019an plan hori zeukatela, eta kapital publikoko lau enpresak ere bai⁷. Plan horiei ekin aurretik diagnostikoa egiten da, abiapuntua izan dadin. Oro har, planei aurrekontua esleitzen zaie eta jendaurrean jakinarazten da. Dena den, barneko planak dituzten kapital publikoko enpresek eta UPV/EHUK soilik adierazi dute plan horietako helburuak, ekintzak eta adierazleak kudeaketa publiko aurreratuaren eredu batean edo tresna baliokide batean txertatu dituztela.

Udal gehienek (% 80k) eta hiru foru-aldundiek jakinarazi dute, plangintza zehatzik eduki ez arren, berdintasunaren arloko neurri espezifikoak ezarri dituztela barneko lan-politikan, norberaren, familiaren eta laneko bizitza bazterkeriarik gabe uztartzen laguntzeko, berdintasunaren arloko prestakuntza suspertzeko, hautaketa- eta kontratazio-organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzeko...

2.1.3. Berdintasunerako administrazio-unitateak eta EAEko administrazioetan berdintasuna sustatzen duten langileak

4/2005 Legearen arabera, Euskal Autonomia Erkidegoko sailek administrazio-unitate bat eduki behar dute, sailean bertan eta sailari atxikitako erakundeetan berdintasuna sustatzeko, koordinatzeko eta arlo horretan lankidetzan jarraitzeko. Azaroaren 27ko 213/2007 Dekretuan xedatzen da erakunde autonomoek, sozietateek eta gainerako erakunde publikoek ere arau hori bete beharko dutela.

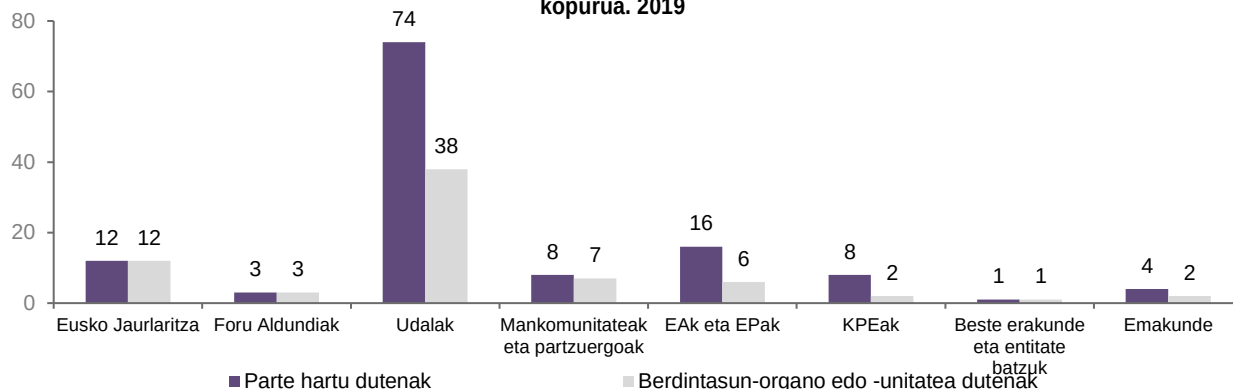
Lege horren arabera, Administrazio Orokorraren eremuarekin batera, foru- eta udal-eremuetako erakundeek ere erakunde, organo edo administrazio-unitate bat eduki behar dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko politikak bultzatzeko, koordinatzeko eta garatzeko.

Eusko Jaurlaritzaren sailetan eta hiru foru-aldundietan erabat ezarri dira egitura horiek. Tokiko erakunde parte-hartzaile guztietan, ordea, ez dira ezarri⁸ (guztira, informazioa eman dutenen % 51n ezarri dira). Berdintasun-unitateak edo organoak falta dira kapital publikoko enpresetan, batez ere, eta, neurri txikiagoan, administrazio orokorrari atxikitako erakunde autonomoetan eta erakunde publikoetan.

⁷ UPV/EHUREkin eta Bizkaiko Batzar Nagusiekin batera.

⁸ Hala gertatzen da nagusiki dimentsio txikiagoko udalerrietan. Biztanleria handiagoko udalerrietako batzuetan berdintasun-teknikari batek jarduten du (azpikontratu baten bidez), eta lanpostu hori arlo orokorrago batean (gizarte-zerbitzuetan, herritarrentzako zerbitzuan...) sartu da, egitura bereizia ezartzeko erabakirik hartu gabe.

3. grafikoa: Ebaluazioan parte hartu duen erakunde-kopurua eta berdintasun-unitatea duen erakunde-kopurua. 2019

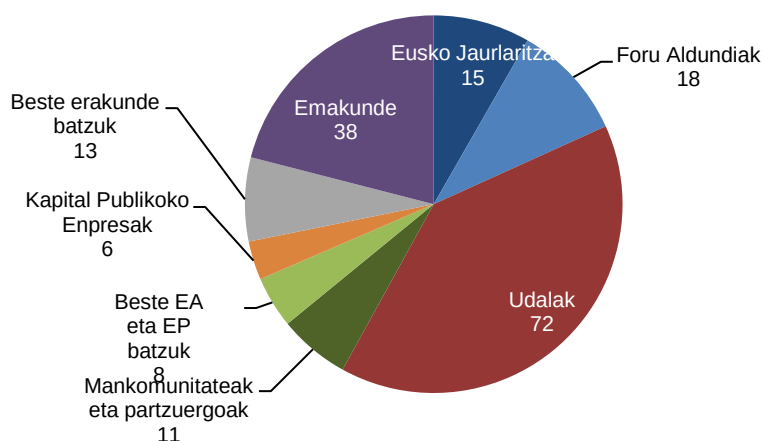


Erakundeek emandako informazioaren arabera, guztira 183 langilek lanaldi osoan edo partzial⁹ jarduten dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko zereginetan (2018an baino 23 langile gehiago dira). Berdintasuna sustatzen jarduten duten langile horien % 39 atxikita daude Eusko Jaurlaritzaren sailtako berdintasun-unitateei, foru-erakundeei, Emakunderi eta, antzeko neurrian, udalei (% 39,3).

Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko enpleguaren ezaugarriak aztertuta, ikusi da langileen % 84 emakumeak (154) direla eta gehienek (% 72k, 131 lagunek) lanaldi osoan jarduten dutela. Aldi baterako enpleguak bereziki eragiten die udaletan, mankomunitateetan edo foru-aldundietan arlo horretan jarduten duten langileei (% 40ri baino gehiagori).

Erakunde guztietan emakumeak dira nagusi berdintasuna sustatzeko lanetan. Gizonen kopurua Emakunden (% 27) handiagoa da, baita kapital publikoko enpresetan (% 33) ere.

4. grafikoa: Berdintasunaren arloko langileak EAEn, erakundearen arabera. 2019

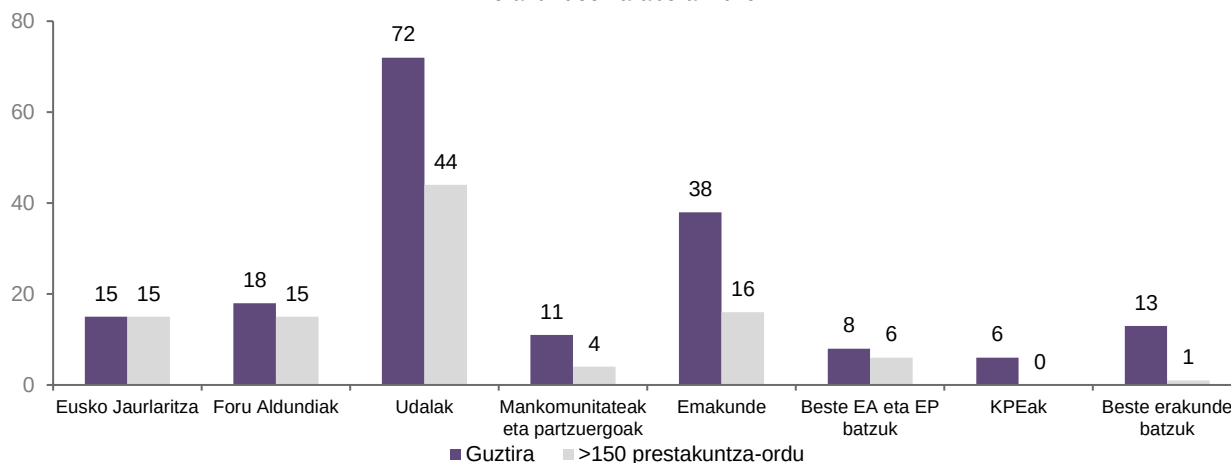


⁹ Foru-aldundi batek adierazi du langile horietako batzuek aldi baterako lanaldia (sei eta bederatzi hilabete artekoa) dutela, eta beste erakunde batzuek adierazi dute langile horiek lanaldi partziala daukatela.

Administrazioan, berdintasuna sustatzeko eginkizunak dituzten langile guztien % 63,5 A mailan daude; B eta C kategorietan langile horien % 13,5 eta % 11,8 daude, hurrenez hurren, adierazitako kopuruen arabera. Eusko Jaurlaritzan eta foru-aldundietan A kategoriari atxiki zaizkie arlo horretako lanpostu gehienak, baina udaletan, ordea, kopuru osoaren % 25 B kategorian daude.

150 prestakuntza-ordu egin dituzten teknikariak 101 dira. Eusko Jaurlaritzaren sailtako langile guztiek prestakuntza espezializatu hori daukate, eta foru-aldundietan ere nagusi dira prestakuntza hori jaso duten langileak. Beste erakunde batzuetan, ordea, txikiagoa da prestazio espezializatua jaso duen langile-kopurua. Guztizko zenbatekoei erreparaturaz, nabarmentzekoa da prestazio espezializatu hori jaso duen udaletako langile-kopurua: jarraipenean zehaztutako guztizko kopuruaren erdia baino txikixeagoa da, % 44.

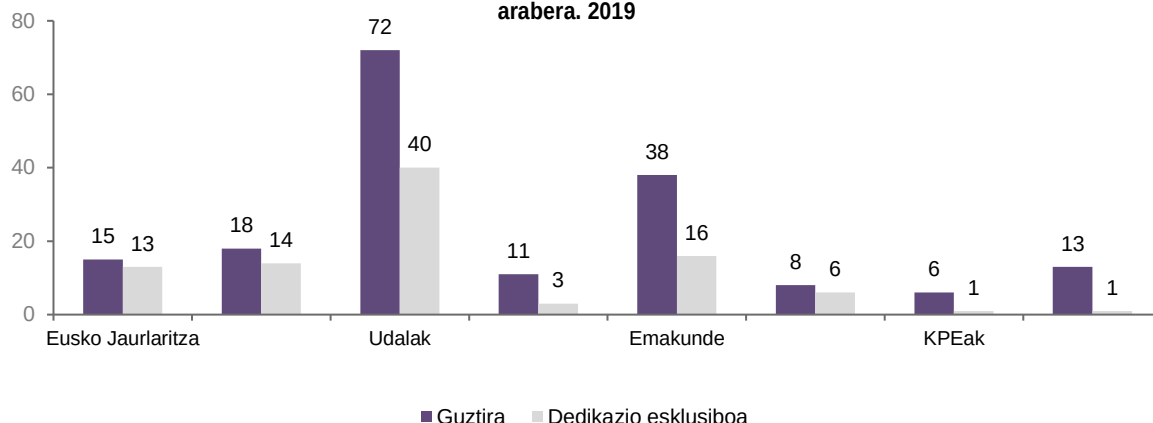
5. grafikoa: Berdintasunaren arloko langileak, guztira, eta prestakuntza esanguratsua jaso dutenak, erakundearen arabera. 2019



Arlo horietako teknikarien erdiek baino puntu bat gehiagok (% 51k) berdintasuna sustatzeko lanean bakarrik jarduten dute. Eusko Jaurlaritzako, foru-aldundietako eta Emakundeko langile gehienek¹⁰ arduraldi eskusiboa dute, baina mankomunitateetako, partzuergoetako, kapital publikoko enpresetako eta «beste erakunde batzuetako» langileak, ordea, kontrako egoeran daude: gehienek beste eginkizun batzuk bete behar dituzte, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko lana egiteaz gain. Udaletan langile horien erdiek baino gehiagok (% 55,6k) arduraldi eskusiboa dute lan horretan jarduteko.

¹⁰ Grafikoa, Emakundeko teknikariak baino ez daude, baina bertako langile guztiek arduraldi eskusiboan jarduten dute berdintasunaren sustapenean, horixe baita erakundeko jardura guztien helburua.

6. grafikoa: Berdintasunaren arloko langile guztiak eta arduraldi eskusiboa (LO+LP) daukatenak, erakunde arabera. 2019



2.1.4. Berdintasun-politikak lantzeko baliabide ekonomikoak eta genero-ikuspegia EAEko aurrekontuetan txertatzea

Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuei dagokienez, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legean ezartzen da administrazio autonomikoak, foru-administrazioak eta tokiko administrazioak urtero ekonomia-baliabideak esleitu eta zehaztuko dituztela bakoitzaren aurrekontuetan, lege horretan jasotzen diren eginkizunak betetzeko eta neurriak egikaritzeko.

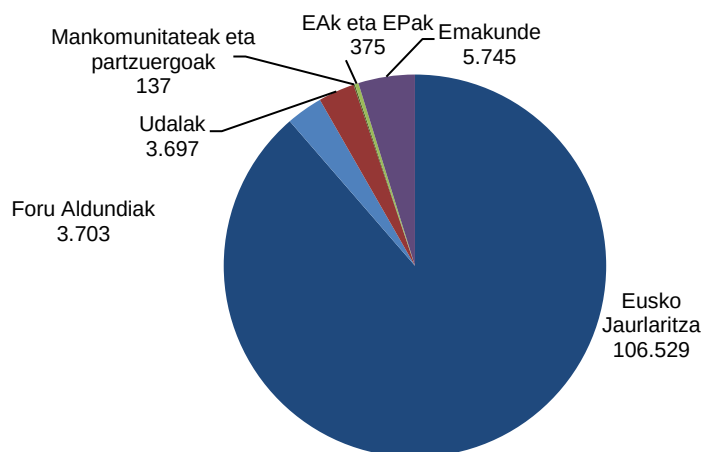
2018ko jarraipen-txostenean jaso bezala, Eusko Jurlaritzaren sailek lan handia egin dute berdintasuna sustatzeko partidak xehetasun handiagoz zehazteko eta identifikatzeko, eta horrek aldaketa nabaria eragin du erakunde horiek aurkeztu duten informazioan. Zehazki, Hezkuntza Saileko zenbait partida urte batzuk lehenago ez ziren kontuan hartzen jarraipenean, baina, sartu ondoren, Eusko Jurlaritzari dagokio EAEko erakunde guztiek zehaztutako aurrekontu osoaren ia % 90.

Berdintasuna sustatzeko ezarri diren aurrekontuak eta benetan gauzatu direnak alderatuta, erakunde gehienetan (udaletan, Emakunden, mankomunitateetan, kapital publikoko enpresetan) gauzatutako aurrekontua baino handiagoa izan da esleitutakoa. Erakunde autonomoetan eta erakunde publikoetan¹¹, ordea, handiagoa izan da gauzatutako kopurua; hala izan da, erakunde batzuetan ez baitute berriaz zehaztu berdintasuna sustatzeko aurrekonturik, baina aurrekontua erabili duten esku-hartzeak egin dituzte.

¹¹ Foru-aldundien arteko desberdintasunaren sorburua hau da: foru-aldundietako batek ez du zenbatu gauzatutako aurrekontua, esleitutakoa baizik. Eusko Jurlaritzaren sailetan, ordea, ohikoa da esleitutako aurrekontutzat jotzea berdintasun-unitateek erabilgarri daukatena.

2019an 120,3 milioi jakinarazi ziren, eta kopuru osoaren % 89 Eusko Jaurlaritzaren sailei dagokie. Bestalde, Emakunderen aurrekontua jakinarazitako aurrekontu guztien % 5 da. Foru-aldundiak eta udalak antzeko ekarpena egin dute aurrekontu globalean, % 3 baino gehixeago, eta beste erakunde batzuen ekarpena oso txikia¹² izan da.

7. grafikoa: EAEn gauzatu den berdintasun-aurrekontua, erakundearen arabera (milaka euro). 2019



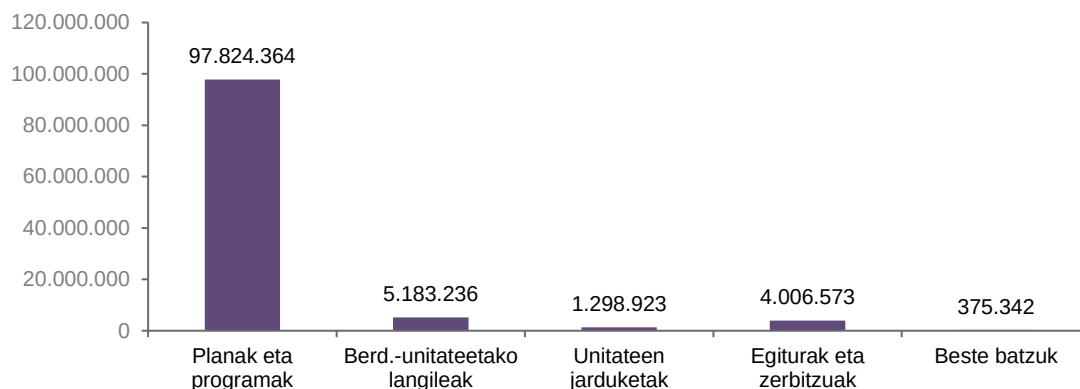
Eman diguten informazioa mugatua denez, zenbatekoak orientagarriak baino ez dira, eta aipatzekoa da zenbateko horiek aurrekontu zehaztuen % 0,7 hartu dutela. Erakundeek aurrekontu osoaren % 1 baino ez dute erabili berdintasunaren arloa lantzeko (Eusko Jaurlaritzaren sailek izan ezik, gehixeago erabili baitute, eta Emakunde izan ezik, erakunde horren aurrekontu osoa emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko erabiltzen baita).

Aurrekontu horiek bost esku-hartze tipologiaren inguruan xehakatu dira: berdintasunaren arloko planak eta programak; berdintasun-unitateak (unitate horiek berdintasuna sustatzeko kudeatu duten aurrekontua eta langileen kostuak); berdintasuna sustatzeko egiturak eta zerbitzuak; eta xehakatu ezin diren beste partida batzuk. Horren arabera, planen eta programen inguruko kontzentrazioa erabateko izan da, zehazki, guztizkoaren % 90, funtsean Eusko Jaurlaritzaren sailerako planen eta programen eraginez (guztizkoaren % 98).

Erakundeetako berdintasunaren arloko langileen kostuak ordaintzeko aurrekontuek guztizkoaren % 4,8 hartu dute. Zenbateko txikiagoak esleitu zaizkie zerbitzuei eta egiturei (% 3,7), berdintasun-unitateek bultzatutako jarduketari (% 1,2) eta beste kontzeptu batzuei (% 0,3). Dena den, erakunde batzuek (batik bat, udalak) planetan sartu dituzte emandako zerbitzuak edo berdintasunaren arloko langileak; beraz, xehakapena ez da guztiz zehatza.

¹² Beste erakunde batzuek 194.600 euroko zenbatekoa zehaztu dute esleitutako aurrekontuetan, baina ez dute azaldu gauzatze-maila zenbatekoa izan den.

8. grafikoa: Aurrekontu xehatuak (milaka euro). 2019



Aurrekontu orokorretan generoaren eragina 2018an jada baloratzen zuten erakundeek balorazio hori egiten jarraitu dute: Emakunde, Eusko Jaurlaritzaren sailak eta hiru foru-aldundiak dira. Erakunde autonomoetako eta erakunde publikoetako askok ere (16 erakundetik bostek) balorazio horiek egin dituzte. Beste erakunde batzuetan, ordea, ez da ohikoa balorazio horiek egitea (lau udalek, mankomunitate batek, kapital publikoko enpresa batek eta UPV/EHUK egin dute). Genero-ikuspegia duten aurrekontu partzialak erruz hedatu dira sailetan eta foru-aldundietan. Gainera, 26 erakundetan prestakuntza-ekintzak egin dira genero-ikuspegia aurrekontuetan sustatzeko, eta 16 erakundetan lantaldeak antolatu dira helburu bera lortzeko; baina, administrazio orokorrean eta foru-aldundietan izan ezik, jarduketak horiek mugatuak izan dira. Bestalde, genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzeko adostasunak, gidalerroak eta antzekoak ez dira gehiegi garatu 2019an (12 erakundetan egin dira, eta 16 erakundetan gauzatzeko prozesuan daude).

2.1.5. Generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazioak EAEko administrazioen araudietan ezartzea

Botere publikoen jardueran genero-ikuspegia ezartzeko funtsezkoa den beste tresna bat generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazioa da, botere publikoek garatzen dituzten araudietan generoaren eragina aztertzen baitu. Arauzko xedapenak eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburuak lerrokatzea aurrerapauso handia izan da berdintasuna sustatzeko. Hori dela eta, Europako erakundeek ere uste dute horixe dela administrazioetan generoa zeharka bultzatzeko hiru baliabide nagusietako bat.

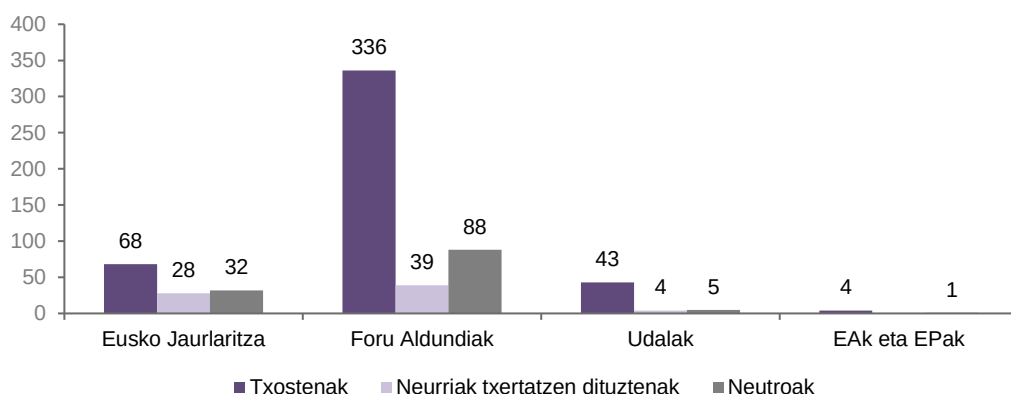
Arauk onartu aurretik, balizko eragina aztertzen da emakumeen eta gizonen berdintasunaren ikuspegitik. Arauen ebaluazio horretan ondorioztatzen baldin bada jarduketa batek edo gehiagok berdintasunik gabeko egoerak bultzatzeko arriskua dagoela, neurri zuzentzaileak proposatzen dira, arauak indarrean jarri baino lehen.

Arau guztiek emakumeen eta gizonen berdintasunaren ikuspegitik izan dezaketen eragina aztertzeko agindua 4/2005 Legearen 19. artikuluan ezarri zen, eta, legea onartu eta ia 15 urte geroago, badirudi EAEko botere publikoetan aurrerapauso batzuk egin direla, kontuz aztertu behar diren arren.

Administrazio orokorrean eta foru-aldundietan, gidalerroak onartu ondoren, hedatzen hasia da arauak onartu aurretik eraginari buruzko ebaluazioa egiteko ohitura. 2019an, udal-eremuan aurrerapen handia egin da araudien aurretiazko ebaluazioetan (2018an, sei ebaluazio; 2019an, 43), baina, berez, udalerriren bateko lan-kopuruaren hazkundera izan da gorakada horren sorburua. Ohikoagoa da ebaluazioetan jotzea arau ebaluatua neutroa dela emakumeen eta gizonen berdintasunaren ikuspegitik (arauen % 28). Hortaz, berdintasun-neurriak ezartzeko arauen aldaketak oso gutxi (% 16) izan dira.

Arauen aurretiazko eraginari buruzko txostenak sistematizatzeko aldera, erakundeek gidalerroak edo beste jarraibide edo adostasun-mota batzuk onartu dituzte, baina 2019ko bilakaera oso motela izan da, eta adostasunak, gidalerroak edo bestelakoak finkatu dituen edo finkatzeko prozesuari ekin dion erakunde-kopuruaren bikoitza da, hain zuzen, prozesu hori hasi ez duen erakunde-kopurua.

9. grafikoa: Eraginari buruzko txosten-kopurua, berdintasun-neurriak ezartzea bultzatu duen ebaluazio-kopurua eta araua neutrotzat jo duen ebaluazio-kopurua, erakundeen arabera. 2019

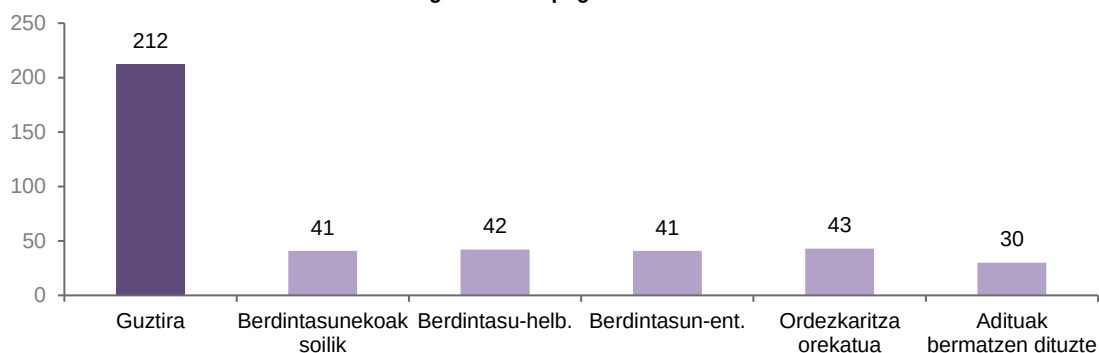


2.1.6. Berdintasun-politiketan parte hartzea

EAEko administrazio publikoen helburuetako bat herritarren partaidetza sustatzea da, eta, berdintasunaren arloari dagokionez, partaidetza berdintasunaren arloko organo espezifikoaren bitartez gauzatzen da (hau da, berdintasuna sustatzeko lanean ari diren erakundeek eta pertsonak egitura espezifikoaren bitartez hartzen dute parte berdintasun-politiken definizioan eta jarraipenean). Gainera, espezifikoak ez diren partaidetza-organismoak, gizarte zibileko erakundeak edota arlo horretako adituak ere atxikitzen zaizkie, edota berdintasunaren arloko helburuak eta eginkizunak zehazten dituzte organo horietarako.

EAEko erakundeek jakinarazi dituzten partaidetzako organo eta kontseiluen % 20 (erakunde parte-hartzaileek identifikatu dituzten 212 organoetatik 41) berdintasunaren arloko organo espezifikoak dira. Zehazki, honako erakunde hauek ezarri dute berdintasunaren arloan parte hartzeko egitura-mota hori: Emakundek, bi foru-aldundik, Eusko Jaurlaritzaren bi sailek, lau mankomunitatek edo partzuergok eta 32 udalerrik¹³. Erakunde batzuek berdintasunaren arloko erakunde adituei (edo pertsona adituei) aukera ematen diete beste kontsulta-organo batzuetan parte har dezaten; eta beste erakunde batzuek organo horien funtzionamenduan berdintasun-helburuak ezartzen dituzte. Erakunde horietan txikixeagoak izan dira aurreko zenbatekoak. Zehazki, berdintasunaren arlokoak ez diren partaidetzako organo identifikatuen % 20k emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua dute.

10. grafikoa: Organoak eta kontseiluak guztira, berdintasunaren arloko espezifikoak edota eginkizunetan zein osaeran genero-ikuspegia dutenak. 2019



2.1.7. Berdintasunaren arloko prestakuntza administrazio publikoetan

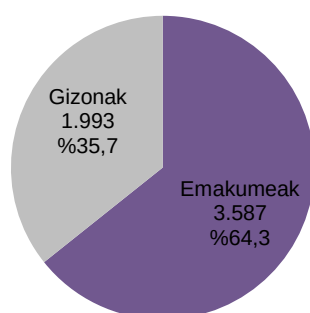
4/2005 Legearen 17. artikuluan ezartzen da erakundeetako teknikariek eta erantzukizun politikoa duten langileek ezberdintasunari eta genero-arrakala nagusiei buruzko oinarritzko ezagutzak eduki behar dituztela; izan ere, administrazio publikoetako jardunean genero-ikuspegia era egokian txertatzeko, nahitaezkoa da langileei berdintasunaren arloko prestakuntza ematea.

Berdintasun-politikei buruzko urteko jarraipenean, langileek arlo horretako prestakuntzan izandako partaidetzari buruzko informazioa eskatu ohi zaie EAEko erakundeei. Bai erakundeek bai bestelakoek antolatutako prestakuntza, emakumeen eta gizonen berdintasunari lotutako gaien ingurukoa, hartzen da kontuan.

¹³ 12 udalerri gehiagotan adierazi dute etengabeko harremana dutela tokiko talde feminista eta emakume-elkarteekin, aldizkako bileren, posta elektronikoaren edo abarren bitartez.

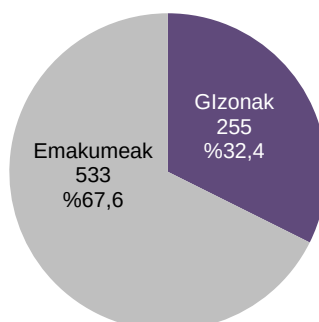
2019an oso txikia izan da berdintasunaren arloko prestakuntza-plana¹⁴ duen erakunde-kopurua, haiek adierazitakoaren arabera. Badirudi plangintza hori foru-aldundietan eta kapital publikoko enpresetan baino ez dela egiten era sistematikoan. EAEko erakundeek sustatu dituzten prestakuntza-jardueretan 5.854 pertsonak jaso dute prestakuntza, 2019ko guztizkoaren % 80k. Prestakuntza jaso duten langileen % 64 emakumeak dira¹⁵. Nabarmentzekoa da 2019an foru-aldundietako langile gutxiagok hartu dutela parte prestakuntza-saioetan, baina udaletan eta kapital publikoko enpresetan, ordea, gora egin du berdintasunaren arloko prestakuntza jaso duen langile-kopuruak.

11. grafikoa: EAEko administrazioek sustatutako berdintasunaren arloko prestakuntza jaso duten emakumeak eta gizonak. 2019



Erakundeetatik (eta IVAPetik) kanpoko sustatzaileek antolatutako berdintasunaren arloko prestakuntza 901 langilek jaso dute 2019an. Emakumeak izan dira nagusi (sexuaren arabera xehakatutako guztizkoaren % 67,6), baina balio hori partziala da, daturen bat ez baita jaso.

12. grafikoa: Erakundeetatik (eta IVAPetik) kanpoko sustatzaileek antolatutako berdintasunaren arloko prestakuntza jaso duten emakumeak eta gizonak. 2019

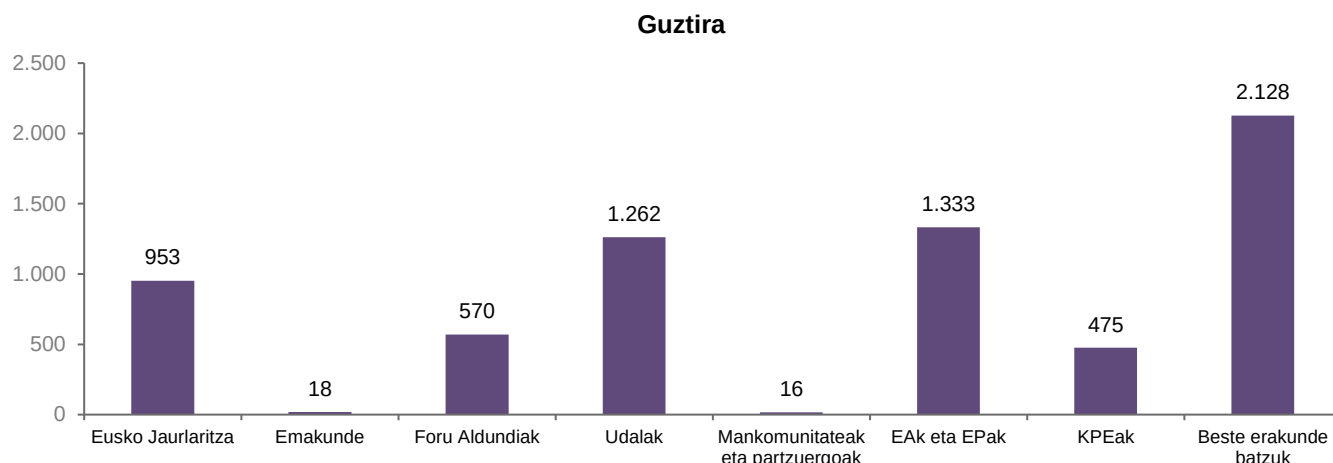


¹⁴ 2019an honako hauek izan dira emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza-plana dutela adierazi duten bakarrak: bi foru-aldundi, hiru mankomunitate eta partzuergo, bi erakunde autonomo, kapital publikoko bost enpresa, Eusko Jaurlaritzaren sail bat eta UPV/EHU.

¹⁵ Prestakuntzaren hartzaile gehienak teknikariak izan dira (% 66), eta, ondoren, administrariak (% 18), zuzendariak (% 13) eta politikariak (% 3). Erakundearen barruan sustatu ez den prestakuntzari dagokionez, zuzendariak eta buruak dira nagusi (% 43), foru-eremuko lanbide-kategoria horretan bultzada handia eman baitiote horrelako prestakuntzari.

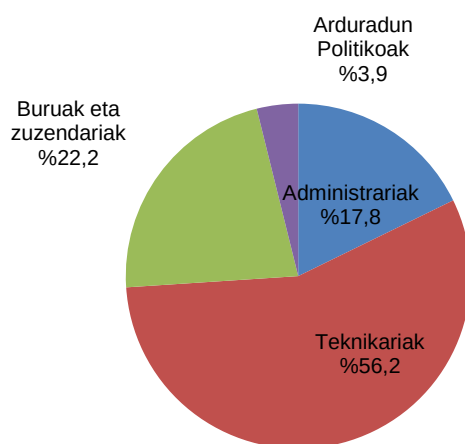
Datuen arabera, **erakunde publikoetako 6.755 langilek berdintasunaren arloko prestakuntza jaso zuten 2019an**, eta parte-hartzaile gehienak emakumeak izan ziren: berdintasunaren arloko prestakuntza jaso duten hiru pertsonatik bi. «Beste erakunde batzuekin» batera, udaletan, Eusko Jaurlaritzaren sailetan eta erakunde autonomoetan dago berdintasunaren arloko prestakuntza duen langile-kopururik handiena.

13. grafikoa: Berdintasunaren arloko prestakuntza jaso duten langileak, erakundeen arabera. 2019



EAEko erakundeetan berdintasunaren arloko prestakuntza jaso duten langile gehienak teknikariak dira (guztizkoaren % 56). Aipatutako urtean, % 22ra iritsi da prestakuntza hori jaso duten politikarien, buruen eta zuzendari teknikoek ehunekoa, batez ere, foru-aldundietako langileen prestakuntzaren eraginez. Ohikoa denez, emakumeak dira nagusi kategorian guztietan; dena den, buruen artean eta zuzendari teknikoek artean, gizonen partaidetza % 40tik gorakoa izan da (% 42 eta % 44, hurrenez hurren).

14. grafikoa: Berdintasunaren arloko prestakuntza jaso duten langileen sailkapena, lanbide-kategorien arabera. 2019



2.1.8. Berdintasun-klausulak administrazio publikoekiko kontratuetan, hitzarmenetan eta dirulaguntzetan ezartzea

Kontratazio publikoetan (kontratuetan, hitzarmenetan, dirulaguntzetan...) berdintasun-klausulak ezartzeko agindua 4/2005 Legearen 20. artikuluan xedatzen da. Artikulu horren arabera, botere publikoek berdintasun-klausulak txertatu behar dituzte kontratuetan, eta esleipena jasotzen duten erakunde edo pertsonak ere gizonen eta emakumeen berdintasuna bultzatzeko neurriak hartu behar dituzte.

Aurreko urtearekin alderatuta, 2019an jakinarazitako kontratu-kopurua txikiagoa izan arren, kontratu-kopuru berean ezarri dira berdintasun-irizpideak (guztizkoaren % 74). Kopuru hori handi samarra izan daitekeen arren, nolabaiteko geldialdia erakusten du, batez ere, erakunde autonomoetan eta erakunde publikoetan irizpideen aplikazioa oso urria izan delako¹⁶. Berdintasun-irizpideak kontratazioan ezartzeari dagokionez, foru-aldundiek, mankomunitateek eta partzuergoek, kapital publikoko enpresek eta Eusko Jaurlaritzaren sailek ehuneko handiagoak dituzte: % 95, % 88, % 83 eta % 79, hurrenez hurren.

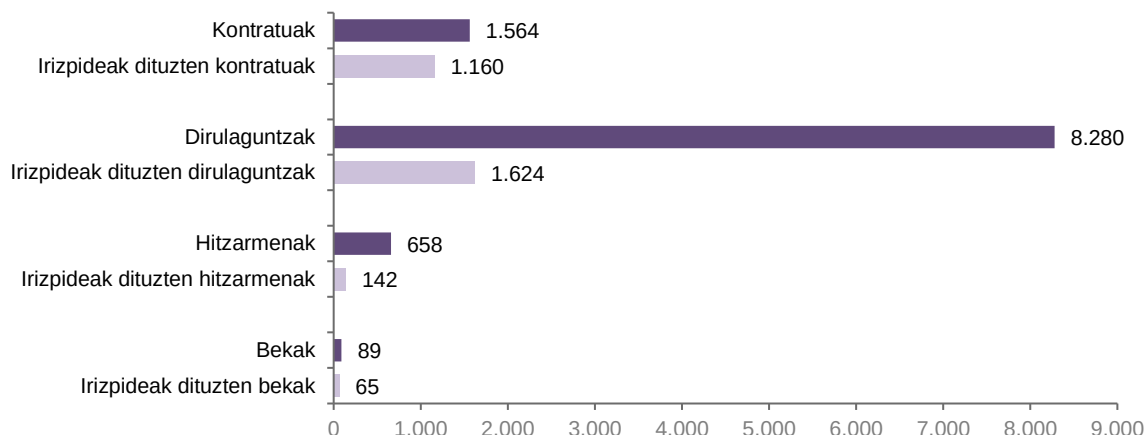
EAEko erakundeek sinatu dituzten hitzarmen guztien % 22n baino ez dira ezarri berdintasun-irizpideak; beraz, balio urria da, eta atzerakada txiki bat islatu du urte horretan. Dirulaguntzetan ere oso gutxitan erabili dira berdintasun-irizpideak: kopurua guztizkoaren % 20 izan da 2019an¹⁷. Eman diren beketan, ordea, maizago ezarri dira irizpide horiek, zehazki, jakinarazitako beken % 73n. Bilakaera hobea izan dute, beraz.

2019ko datu kuantitatiboekin batera, kontratuetan eta dirulaguntzetan irizpide horiek ezartzeko gidalerroak onartu dituen erakunde-kopuruak erakusten du bide horretatik jarraitzeko asmoa dagoela: 12 erakundek kontratuetan eta dirulaguntzetan irizpide horiek ezartzeko gidalerroak onartu dituzte (eta bost gehiago onartzeko bidean daude); zortzi erakundek gidalerroak onartu dituzte dirulaguntzetan irizpideak ezartzeko (eta bost gehiago ere onartzeko bidean daude). Era berean, irizpide horien aplikazioaren jarraipena 12 eta 10 erakunde parte-hartzailetan egiten dute (kontratuetan eta dirulaguntzetan). Halaber, ez-betetzeetarako zehapen-mekanismoak ere ezarri dira 109 erakundetan (kontratuari buruz) eta 6 erakundetan (dirulaguntzei buruz); dena den, jarraipenean parte hartu duten erakundeen % 10ek baino gutxiagok erabili dituzte tresna horiek.

¹⁶ Erakundek, ordea, kontratu guztietan ezartzen ditu berdintasun-irizpideak.

¹⁷ Jakinarazitako dirulaguntzen % 36 hartu duen erakunde batek adierazi digu enpresei ematen dizkieten laguntzetan irizpide horiek txertatzeko modua ari direla lantzen.

15. grafikoa: Berdintasun-irizpideak kontratueta, dirulaguntzetan, hitzarmenetan eta beketan ezartzea. 2019



2.1.9. Gobernantzaren arloko beste berdintasun-helburu garrantzitsu batzuen bilakaera

Plan sektorialak eta zeharkako planak

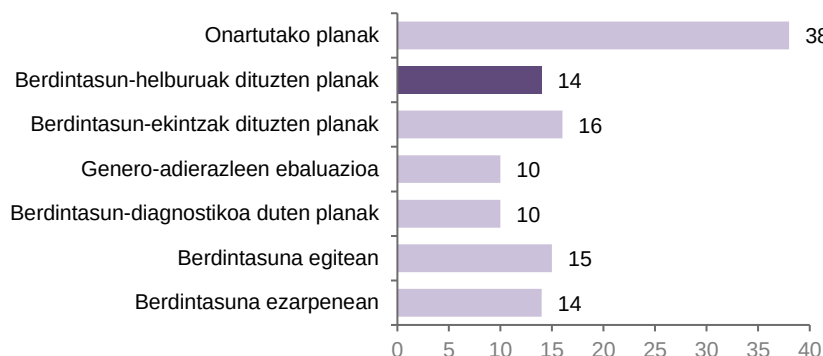
4/2005 Legearen 3.4 artikulua bidez, botere publikoek sustatutako politika eta jarduerak guztietan genero-ikuspegia txertatzeko agindua ezartzen da EAEn. Jarraipenean haxe aztertu dugu: erakunde parte-hartzaileek zenbat plan sektorial edota zeharkako plan onartu dituzten, planetan genero-ikuspegia (diagnostikoa, helburuak, jarduketak) sartu duten eta berdintasun-teknikarien partaidetza zenbaterainokoa izan den plana lantzeko edo jarraipena egiteko.

2019an identifikatu ditugun 38 planei dagokienez¹⁸, lautik bat baino ez dago oinarrituta emakumeen eta gizonen berdintasun-ikuspegia barne hartzen duen diagnostiko batean. Emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko ekintzak biltzen zituzten planak, ordea, gehiago izan dira (% 42).

Berdintasunaren arloko langileen % 39 inguruk hartu dute parte plan horiek lantzen eta jarraipena egiten. Bilakaeraren ikuspegitik, balio horiek atzerakada txiki bat izan dute, 2018ko egoerarekin alderatuta.

¹⁸ Dena den, aipatzekoa da erakunde askok zailtasunak izaten dituztela informazio hori emateko, batez ere, tokiko eremuak.

16. grafikoa: Genero-ikuspegia zenbateraino ezarri den EAeko administrazio publikoetan. 2019

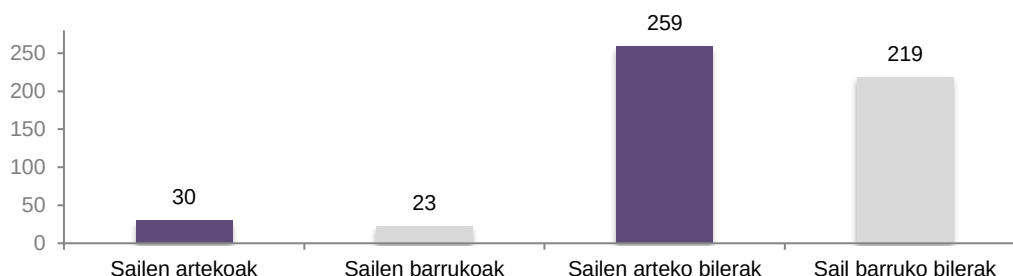


Koordinazio-egiturak

Koordinazio-egiturak funtsezko tresnak dira erakundeetan berdintasuna sustatzeko, erakundeetako arlo eta jardura guztietan genero-ikuspegia txertatzen baitute, ikuspegiak lerrokatzen eta bizipenak eta ikasketak hedatzen laguntzeaz gain. 2019an 30 erakundek adierazi dute sailarteko egiturak dituztela arlo guztien berdintasun-politikak koordinatzeko; 23 erakundek sail barruko koordinazio-egiturak dituzte (eta Eusko Jaurlaritzak, foru-aldundi batek eta bederatzi udalek ere bai). Sailarteko egituretan 259 bilera egin dira (gehienak udaletan: bileren % 48n politikariek eta teknikariek hartu dute parte, eta % 35en teknikariek soilik). Sail barruko egituretan 219 bilera egin dira: kasu horretan, teknikariek eta politikariek bilera gehiagotan (% 55en) hartu dute parte, batik bat udalen egoeraren ondorioz.

Horrez gain, 46 erakundek koordinazio-egiturak dituzte berdintasunari lotutako arloetan, eta 65 erakundek jardun-protokoloak dituzte sexu-jazarpenari edo sexu-arrazoien ziozko jazarpenari aurre egiteko; beraz, protokoloak dituen erakunde-kopuruak gora egin du (+9), aurreko urtekoarekin alderatuta. Lau erakundek adierazi dute nazioarteko lankidetzaren egonkorra garatzen dutela. Honako hauek izan dira: Eusko Jaurlaritzaren bi sail, foru-aldundi bat eta Emakunde.

17. grafikoa: Sailarteko egiturak eta sail barrukoak, eta bilera-kopurua 2019an.



Honako hauek dira erakunde arteko koordinazioaren ardatzak: Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea (autonomiako, foruko eta tokiko erakundeek parte hartzen dute bertan); Etxeko tratatu txarrak eta sexu-indarkeria jasan dituzten emakumeei harrera hobe egiteko Erakunde arteko Hitzarmenaren Jarraipen Batzordea; Berdinsarea: Berdintasunaren aldeko eta emakumeenganako indarkeriaren aurkako Euskadiko Udalen Sarea; eta Berdinbidean (udalerri txikiei berdintasun-politiken arloko dinamizazioa, koordinazioa eta laguntza tekniko emateko zerbitzua). 2019an foru-aldundiek eta Emakundek (egitura horiek sustatzen dituzten erakundeek) jakinarazi dute 10 bilera egin dituztela, haietako seitan teknikariek baino ez dutela parte hartu, hirutan politikariek baino ez dutela parte hartu eta batean teknikariek eta politikariek hartu dute parte.

Estatistikak eta azterlanak

Azterlanak eta estatistikak funtsezko tresnak dira emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen egoera eta bilakaera ezagutzeko; hori dela eta, 4/2005 Legearen 16. artikuluan ezartzen da EAEko erakundeek genero-ikuspegia sartu behar dutela beraien estatistika eta azterlan guztietan.

Bi alderdi aipatu behar dira genero-ikuspegia estatistiketan eta azterlanetan era sistematikoan sartzeari dagokionez. Lehenengo eta behin, nabarmentzekoa da EAEko erakundeek betetzeke dutela agindu hori, 21 erakundek soilik adierazi baitute sexu-aldagaia azterlanetan eta estatistiketan sartzen dutela (lau erakunde gehiagok noizean behin sartzen dute), eta gaiari lotutako beste datu batzuk ere (hala nola informazioaren ustiapen xehakaturia edota sexu-aldagaia beste desberdintasun batzuekin gurutzatzea) askoz urriagoak dira. Gai horretan salbuespenak dira Emakunde eta, neurri txikiagoan, Eusko Jaurlaritzaren sailak. Bigarrenik, aipatu behar da erakundeetako berdintasun-arduradunek zailtasunak izaten dituztela beraien egoera sakon ezagutzeko.

Berdintasunaren arloko azterlanei dagokionez, honako hauek identifikatu ditugu 2019an: berdintasunaren gaineko ezagutzei, balioari eta pertzepzioari buruzko 10 azterlan eta sektore jakin batean emakumeek duten egoerari buruzko 32 azterlan. Hortaz, guztira, 42 azterlan egin dira (2018an, 31). Azterlan sektorialetako gai nagusiak gizarte-politika, ekonomia, enplegua, kultura, euskara eta kirola dira.

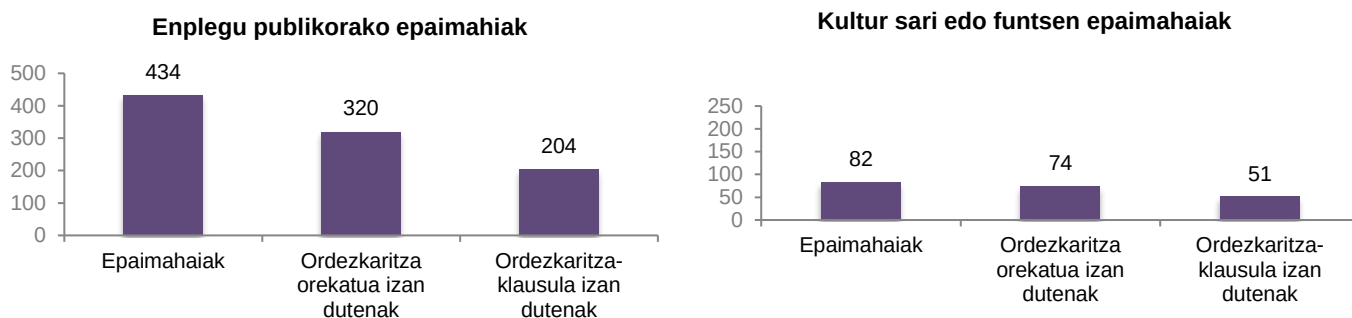
Ordezkaritza orekatua

Administrazio publikoek eginkizun bikoitza dute erakundeetan emakumeen eta gizonen ordezkari itza orekatua bermatzeko helburuan: batetik, beren erakundeko erabakitze-guneetan ordezkari itza bikoitza ziurtatzeko urratsak egin behar dituzte; bestetik, erreferenteak izan behar dute.

Erakundeei buruzko bi eremu zehatz zalantzan jartzen dira berdintasun-politiken jarraipena egiten denean. Haietako bat enplegu publikoan sartzeko, hornitzeko eta mailaz igotzeko epaimahaiari dagokionez, eta, eremu horretan, 2019an epaimahai gehienetan (deitutako guztien % 74n) ordezkari izan da. Horrek, beraz, 4/2005 Legearen 20. artikulua behar bezala betetzen laguntzen du. Kultura-sariak emateko edo kultura-funtsak eskuratzeko epaimahaien deialdiei dagokienez, ordezkari izan dauden epaimahaien proportzioa % 90era iritsi da, 2019ko datuen arabera.

Gauzatutako orekaz gain, enplegu publikoan sartzeko deialdietako epaimahaietan (% 47n) eta sariak emateko epaimahaietan (% 62n) ordezkari izan dauden epaimahaien proportzioa bermatzeko joera nabarmendu da, baina irizpidea ez da era sistematikoan ezartzen eta betetzen. Ondorioz, eskakizun hori betetzen duten epaimahaien proportzioa urtero aldatzen da, eta arlo horretako joera ez dago argi.

18. grafikoa: Emakumeen eta gizonen ordezkari izan dauden epaimahaietan. 2019



EAEko erakundeek identifikatu dituzten kide anitzeko 259 zuzendaritza-organoen % 51,7k emakumeen eta gizonen arteko osatura orekatua dute. Honako hauek dira kide anitzeko zuzendaritza-organo gehien dituztenak: Eusko Jaurlaritzaren sailak (116, zehazki, % 44,8) eta udalak (88, % 34). Bestalde, foru-aldundiek kide anitzeko 17 zuzendaritza-organo dituzte, baina organo horietan gizonen eta emakumeen ordezkari izan dauden epaimahaien (informatuen % 82) duten erakundeak dira.

19. grafikoa: Ordezkaritza orekatua kide anitzeko organoetan. 2019

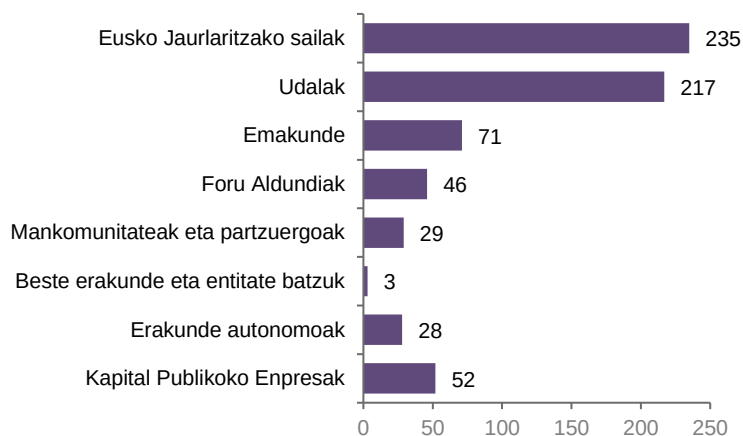


2.2. Esku hartzeko ardatzen jarraipenaren emaitzak

2019an, EAEko erakundeek 681 jarduketa egin dituzte emakumeen eta gizonen aukeraberdintasuna sustatzeko. Horrek zertxobait aldatu du azken urteotako joera (etengabeko murrizketa, alegia). Kopuruetan izandako gorabeherai dagokienez, kontuan hartu behar da erakundeek zailtasunak dituztela bi irizpide bateratzeko: jarduera bakoitza zehatz-mehatz jakinaraztea eta ezaugarri bereko esku-hartze esanguratsuak (adibidez, sentsibilizazio-kanpainak) hautatzea, azken horietan, gainera, hainbat erakundek hartu ohi baitute parte. Horixe da, beraz, gorakadaren sorburu nagusia, eta ez, ordea, erakundeek ekintza gehiago sustatu izana. Eusko Jaurlaritzaren sailen, Emakunderen eta foru-aldundien ekintzen kopurua egonkorragoa da.

Udalek (% 31,9k) eta Eusko Jaurlaritzaren sailek (% 34,5ek) bi ekintza jakinarazi dituzte jarraipenean sartu ditugun hiru ekintzetatik. Erakundeen ekintza gehienak (% 57k) aurreko urteetakoen jarraipenak izan dira.

20. grafikoa: EAEn egin diren berdintasunaren arloko jarduketak, erakundeen arabera. 2019



Erakundeen ekintzen helburuak, tipologia eta irismenak hainbat eratakoak dira, hurrengo ataletan ikusiko dugun bezala.

2.2.1. Esku-hartzeen helburu politikoak

Erakundeen ekintzen jarraipenean, helburu nagusiak identifikatu ditugu. Helburuen definizioan¹⁹, Berdintasunerako VII. Planean zehaztutako esku hartzeko hiru ardatzen lerro nagusiak ezartzen saiatzen dira. Lehenengo ardatza emakumeen ahalduntzeari buruzkoa da (norberaren ahalduntzeari eta talde osoaren ahalduntzeari buruzko programak eta ahalduntze sozial eta politikoa ere sartzen dira ardatz horretan). Bigarren ardatza ekonomien eta gizarte-antolakuntzaren eraldaketa da. Hiru programa uztartzen dira: berdintasuna eraldaketa sozial eta ekonomikorako beharrezko balioa dela aitortzea, emakumeen autonomia ekonomikoa eta zainketen ekonomia feminista. Hirugarren ardatzak emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak sustatzen ditu (eta hor ere hiru programa daude: sentsibilizazioa eta prebentzioa; kaltea hautematea, arreata ematea eta konpontzea; eta erakundeen arteko koordinazioa).

Aurreko ekitaldietan gertatu den bezala, ardatz nagusiko bi helburu orokorreari buruzko ekintzak egin dira: «gizartean berdintasunaren aldeko kultura bultzatzea» (identifikatu ditugun ekintzen % 31,6 helburu horretara bideratu dira) eta «emakumeak ahalduntzea edota sustatzea» (jakinarazi diren ekintzen % 21,7). Horrez gain, beste ekintza batzuk beste helburu bati lotuak izan dira. Helburu hori zehatzagoa da, baina berdintasun-politiketan ere egiturazkotzat hartzen da: «emakumeen aurkako indarkeria ezabatzea» (ekintzen % 24,7). Azkenik, «zainketen erantzunkidetasun soziala»²⁰ maiztasun txikiagoz jorratzen da erakundeek sustatutako ekintzetan (guztizkoaren % 2,6).

«Gobernantza hobetzea» ere esku-hartze horietan sartu da. Kasu horretan nabarmentzen diren ekintzak gobernu onari lotuta daude, baina, erakundeen ustez, garrantzitsuak dira eta banaka jakinarazi dituzte. Ekitaldi honetako guztizkoaren % 11,8 hartu dute.

Helburuaren eta erakunde sustatzailearen araberrako ekintza-kopuruari dagokionez, Eusko Jaurlaritzaren sailek eta udalek ekintza-kopuru oso handia jakinarazi dute; hortaz, biak daude lehenengo postuetan ia helburu guztietan, «zainketen erantzukizun sozialari» eta «gobernantza hobeteari» buruzkoetan izan ezik. Azken bi helburuotan foru-aldundiek udalen ekintza-kopuru bera edo handiagoa, hurrenez hurren, gauzatu dute.

¹⁹ Oro har, ekintza bakoitzak helburu bat baino gehiago izaten dituenenez, helburu nagusiaz galdetu dugu.

²⁰ Zaintzen aitorpena, balorazioa eta birbanaketa hartzen ditu barne.

21. grafikoa: Helburu politiko zehatz bat izan duen ekintza-kopurua. 2019



Erakunde guztietan esku-hartze gehien bildu dituzten helburuei dagokienez, Eusko Jaurlaritzaren sailen eta udalen portaera eta portaera orokorra antzekoak izan dira, jada azaldu dugun bezala. Eusko Jaurlaritzaren sailek «erantzunkidetasun sozialari» lotutako ekintza-kopuru handiagoa egin dute, eta udalek, berriz, «indarkeria ezabatzeko» helburuari buruzko ekintza gehiago. Emakundek jakinarazi dituen jarduketaren erdiak baino gehiago «berdintasunaren aldeko kultura sustatzeko» egin dira. Kapital publikoko enpresek ere helburu hori landu dute nagusiki. Bestalde, erakunde autonomoei eta erakunde publikoei zaila iruditu zaie beraien ekintzak aipatutako helburu nagusietako batekin lotzea.

Adibide gisa, erakundeek maiztasun handiagoz antolatu dituzten jarduketa-motak²¹ aipatuko ditugu:

- **Eusko Jaurlaritzaren sailek** jakinarazi dituzten askotariko ekintzak sail bakoitzaren konpetentzia zehatzei lotuta daude. Balio-aldaketaren esparruan, honako hauek antolatu dira: tailerrak, ikastaroak, jardunaldiak, ikasketak, programa esanguratsuak (hezkidetzak ikastetxeetan), orientazio-zerbitzuak, sareak sortzea, hainbat eragilerentzako laguntzen deialdiak, berdintasun-planen euskal erregistroa sortzea... Gaur egun, interes handikoak dira guztiak. Emakumeen ahalduntzea sustatzeko esku-hartze hauek garrantzitsuak izan dira: nekazaritzako eta kostaldeko hainbat eremutako emakumeak laneratzeko laguntza-lerroak, enplegua sustatzeko bultzada, egoera kalteberan dauden emakumeak gizarteratzeko eta laneratzeko programak, emakume ikerlarien berri emateko ekintzak, eta hainbat helburu (prebentzioa, lan-baldintzak...) izan dituzten lan-ikuskaritzak. Indarkeria ezabatzeko arloan, hainbat sailek eskaini dituzte baliabideak, era guztietakoak: indarkeria jasandako emakumeen babesa, aholkularitza juridikoa eta soziala, lehentasuna etxebizitza eskuratzeko... Zainketetan erantzunkidetasun soziala sustatzeko helburuarekin, sailek ekintzak garatu dituzte familiei haur-eskoletara sartzeko laguntza ekonomikoa emateko, zaintzaileen kontratazioa diruz laguntzeko, kontziliazio-neurriak garatzen dituzten enpresak saritzeko...

²¹ Ekintzen kostuari dagokionez, nabarmentzekoak dira aurrekontu handiagoko eremu batzuk.

- **Emakundek** egindako ekintza batzuek bere zerbitzuekin dute lotura. Honako hauek dira, besteak beste: dokumentazioa, informazioa eta orientazioa; azterlanak eta ikerketak; eremu publikoan eta pribatuan, berdintasunaren arloko plangintzetarako laguntzak. Halaber, nabarmentzekoak dira sensibilizazio-kanpainak, hezkuntzari buruzko programa espezifikoak eta askotariko erakunde eta instituzioekiko lankidetzak-hitzarmenak. Nahiko, Gizonduz, Beldur Barik, EAEko enpresetako erakunde laguntzaileen zigilua eta BAI SAREA, besteak beste, Emakunderen jardunaren lan-lerro egonkorak eta erreferente argiak dira.
- **Foru-aldundien** ekintzetan, tokian tokiko lurraldean berdintasun-estrategiak sustatzeko asmoa nabarmentzen da. Hona hemen adibide batzuk: udalerriei eta talde feminista eta emakume-elkarteei udalean zein lurraldean berdintasuna sustatzeko laguntzak ematea, beste eremu batzuetan (sektoreetan, tokian tokikoan) berdintasunaren aldeko ikerketak egiteko eta tresnak eskuratzeko ekintzak gauzatzea, hausnarketa-guneak sustatzea... Lurraldeko enpresetan ere berdintasuna bultzatzen dute, bizipenak eta jarraibide onak elkartrukatzeko azpiegiturak sortuz.
- **Udalek** egun jakin batzuetan (martxoaren 8an, azaroaren 25ean...) mobilizazio-ekintzak eta berdintasuna aldarrikatzeko ekintzak egiten dituzte, maiz. Horrez gain, sensibilizazio-ekintzak antolatzen dituzte, eta lana egiten dute eragileekin, adibidez, jaietan emakumeen aurkako indarkeriari aurrea hartzeko; halaber, prestakuntza eta tailerrak ere antolatzen dituzte (emakumeen ahalduntzea, norberaren defentsa, berdintasuna gazteen artean sustatzeko ekintzak...). Beste ekintza batzuk ere antolatzen dituzte, hala nola emakumeak udalerrian nabarmentzeko, hainbat arlotako eragileak (osasunekoak, segurtasunekoak, hezkuntzakoak...) koordinatzeko, kirolean emakumeen partaidetza areagotzeko... Udalerri handiagoetan zerbitzu espezifikoak (orientazio-zerbitzuak eta esku-hartze sozialetarako zerbitzuak) ematen dituzte, eta, adibidez, indarkeria jasandako emakumeak babesteko etxebizitzak edo emakumeentzako etxebizitzak eskaintzen dituzte. **Eskualdeko mankomunitateek eta partzuergoek** antzeko ekintzak jakinarazi dituzte, eta, gainera, irakurketa-klubak, dokumentalen eta bestelako jarduketan berri ere eman dute.
- **Erakunde autonomoek eta publikoek**²² 2019an jakinarazi dituzten ekintza batzuk laneko arriskuen prebentzioaren arloan genero-ikuspegia sartzeari buruzkoak izan dira. Bestalde, honako gai hauek lantzeko ekintzak ere antolatu dituzte: osasunaren arlokoak (baita jardunaldi espezifikoak ere), komunikazio inklusiboa erakunde parte-hartzaileetan, EAEko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko estatistika eguneratuen webguneari eustea eta abar.
- **Kapital publikoko enpresei** dagokienez, zientzian eta teknologian emakumeen partaidetza indartzeko eta agerian jartzeko jarduketak izan dira nagusi ekitaldi honetako esku-hartzeetan.

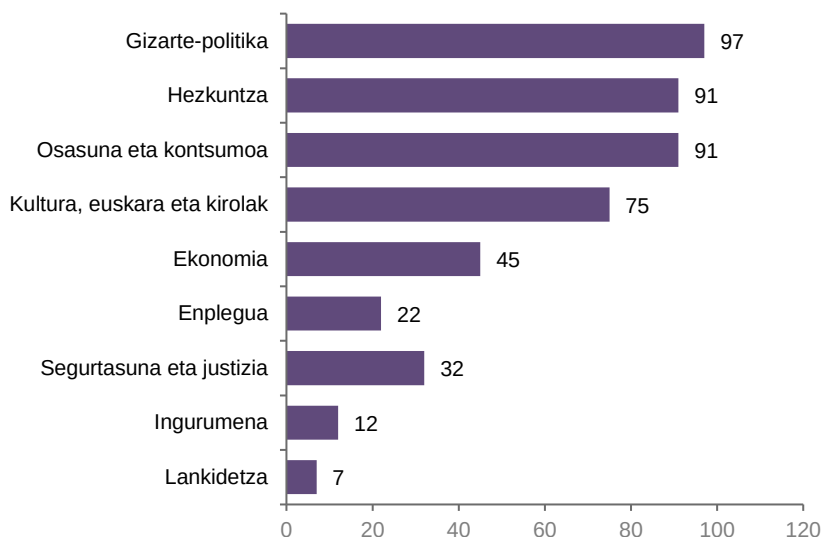
²² Erakunde gehienak sektorialak direnez, ekintza-motak asko aldatzen dira, ekitaldi bakoitzeko parte-hartzaileen arloaren arabera.

2.2.2. Berdintasunaren arloko ekintzen gaiak

Hiru gai nagusietako bakoitzak ia 100 jarduketa bildu ditu. Honako hauek dira: «Gizarte-politika», «Hezkuntza eta osasuna» eta «Kontsumoa». Bestalde, «Kultura, Euskara eta Kirola» izeneko arloak 75 jarduketa metatu ditu, eta laugarren postuan dago. Dena den, erakundeei zaila iruditu zaie ekintzak gai bati lotzea (ekintzen % 30 inguru ez daude gai bati atxikita), haietako asko zeharkako ekintzak²³ baitira.

Udaletan, gizarte-politikek eta hezkuntzak esku-hartze kopuru oso handia metatu dute (49 eta 46, hurrenez hurren). Eusko Jaurlaritzaren sailetan, ordea, gehiago izan dira osasunaren eta kontsumoaren arlokoak (59) eta gizarte-politikaren arlokoak (32).

22. grafikoa: Gai zehatz bati buruzko ekintza-kopurua. 2019



²³ Bereziki zaila izan da foru-aldundiek sustatutako jarduketak gai horien arabera sailkatzea.

2.2.3. Esku-hartze mota

Erakundeei eskatu zaie esku-hartzeak tipologiaren arabera sailkatzea, EAEko botere publikoek berdintasunaren arloan egin dituzten ekintzen ezaugarriak zehazteko eta bilakaeraren azterketa eta balorazioa errazteko. Beraz, honako esku-hartze mota hauek sartu dira: «esku-hartze arautzaileak» (deialdietan berdintasun-irizpideak ezartzea, protokoloak onartzea...); «esku-hartze ekonomikoak» (dirulaguntzak eta bestelako laguntzak beste erakunde-eremu batzuetan, hirugarren sektorean edo herritarren artean esku-hartze espezifikoak garatzeko); «herritarrek eta zerbitzu publikoetako arduradunak prestatzeko esku-hartzeak»; «sentsibilizazioa, hedapena eta komunikazioa areagotzeko esku-hartzeak» (jardunaldiak, kanpainak eta liburuxkak argitaratzea eta banatzea).

Gainera, honako hauek ere identifikatu ditugu jarraipenean: «informazio-, ezagutza- eta azterketa-ekintzak» (adibidez, txostenak, azterlanak, diagnostikoak, estatistika-datuak eta abar); «zerbitzuak, baliabideak edota ekipamenduak sortzea eta kudeatzea» (besteak beste, indarkeriaren biktimei arreta emateko zerbitzuak eta hainbat talderi eskainitako informazio-zerbitzuak edo orientazio-zerbitzuak); «herritarrei galdetzeko eta herritarren partaidetza sustatzeko ekintzak» (berdintasunaren arloko politikak eta neurriak zehazteko, aztertze eta baloratzeko); eta unitateen, erakundeen eta erakunde publiko zein pribatuen arteko «koordinazioa eta itunak» bultzatzeko jarduketak (hitzarmenak sinatzea eta kudeatzea, baita udaletan, foru-esparruan, autonomia-erkidegoan edo nazioartean akordioak eta protokoloak egitea ere).

Erakundeak sailatu dira tipologia lehenetsia zehazten, baina, berez, jarduketa bat tipologia bati baino gehiagori lotu dakiok. Tipologia bikoitz hori bereziki ohikoa da «sentsibilizazioa edota prestakuntza» areagotzeko ekintzetan edo erakundeen arteko koordinazioan. Askotan, esku-hartzeak bi alderdi izaten ditu (adibidez, ohikoak dira hedapen- eta informazio-ekintzak, edota prestakuntzakoak eta sentsibilizaziokoak, koordinaziokoak eta prestakuntzakoak eta abar).

«Sentsibilizazio-, hedapen- eta komunikazio-ekintzak» dira nagusi: erakundeei jakinarazi dituzten ekintza guztien % 37,9 horrelakoak dira beraiei osotasunean edo neurri batean. Mota horretako ekintzen erdiak udalek egin dituzte (117 ekintza, guztizkoaren % 45,3), eta Eusko Jaurlaritzaren sailek ere horrelako ekintza asko (55 ekintza) antolatu dituzte.

Aurreko ekitaldietan bezala, «jarduketa ekonomikoen» (162 ekintza) bidez dirulaguntzak edo bestelako laguntzak eman dira, beste erakunde-eremu batzuetan edo hirugarren sektorean esku-hartzeak egiteko edota herritarrek esku-hartze espezifikoak garatzeko (diagnostikoak eta planak egiteko dirulaguntzak, emakume-elkarteek bultzatutako jarduerak sustatzeko ekintzak eta abar). Jarduera-mota hori 2019an ere bigarren postuan dago esku-hartze ohikoenen sailkapenean. Udaletan (59 ekintza) eta Eusko Jaurlaritzaren sailtan (50 ekintza), horrelakoak izan dira esku-hartze gehienak. Emakunden eta foru-aldundietan, berriz, bigarren postuan daude tipologia ohikoenen artean (27 eta 13 ekintza, hurrenez hurren). Antzeko kopurua (147 esku-hartze) dagokie «informazioa, ezagutza eta azterketa» sustatzeko ekintzei: besteak beste, txostenak, azterlanak, diagnostikoak eta estatistika-datuak egitea izan dute helburu. Eusko

Jaurlaritzak (51), udalek (42) eta Emakundek (23) jakinarazi dute azterlan- eta azterketa-kopururik handiena ekitaldi honetan.

«Unitateen, erakundeen eta entitate publiko eta pribatuen artean koordinatzeko eta ituntzeko esku-hartzeek» 133 ekintza sortu dituzte. Nabarmentzekoak dira udalek sustatu dituztenak (56); halaber, udalak izan dira berdintasunaren arloko prestakuntza-ekintza gehien (125 ekintzatik 72) antolatu dituztenak, denak herritarrentzat.

Administrazio publikoen zerbitzu-publikoetako «langileak prestatzeko» 85 jarduketa egin dira: Eusko Jaurlaritzaren sailek 34 garatu dituzte, udalek 28 eta Emakundek 10. Halaber, «esku-hartze arautzaileak» ere (berdintasuna sustatzeko arauak, protokoloak edo antzekoak berrikusteko edo egiteko) nagusi izan dira Eusko Jaurlaritzan (jakinarazitako 65 ekintzetatik 33), udaletan (18 ekintza) eta Emakunden (10 ekintza).

«Herritarren partaidetzaren eta kontsultaren» arloari dagokionez, tokiko eta eskualdeko eremuetan abiarazi ohi dira parte hartzeko edota galdetzeko prozesu gehienak (prozesuak, parte hartzeko guneak, galdetzeko guneak) edo berdintasun-politikak zehazteko prozesuak edo guneak (gai orokorrak zein gai espezifikoak lantzeko). Identifikatutako 63 jarduketetatik, 40 tokiko eremuan eta 11 eskualdeko eremuan egin dira.

Emakumeei arreta emateko «zerbitzuak edo ekipamenduak sortzeko eta kudeatzeko» jarduketak guztietan urrienak dira, estrukturalak direlako: 63 egin dira, emakumeei berdintasunari, ahalduntzeari edo gizarte-erantzunkidetasunari buruzko aholkularitza emateko eta, bereziki, indarkeria jasan duten emakumeei laguntzeko; haietatik 27 Eusko Jaurlaritzaren sailei dagozkie, 21 udalei, 5 mankomunitate eta partzuergoei, eta 4 Emakunderi.

23. grafikoa: Esku-hartzearen tipologiaren arabera jarduketa-mota. 2019



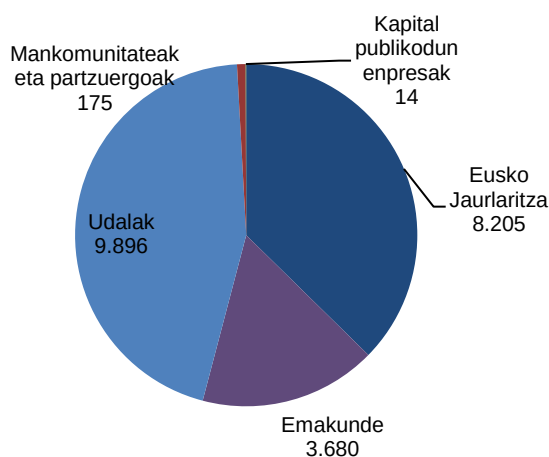
Hurrengo ataletan, aipatutako esku-hartzeen irismenari eta ezaugarriei buruzko informazio zehatzagoa emango dugu.

2.2.3.1.- Prestakuntza

Jada adierazi dugun bezala, EAEko erakundeek emandako datuen arabera, berdintasunaren arloko bi prestakuntza-tipologia daude: bata herritar orokorreari eskaintzen zaie, eta bestea instituzioen zerbitzu publikoetako langileei.

2019an 21.970 pertsonak hartu dute parte «herritarrei» zuzendutako berdintasunaren arloko prestakuntza-jardueretan²⁴. 2018ko datuekin alderatuta, kopuru horrek ia % 20 egin du gora. Emakumeen proportzioa, ordea, ez da aldatu, eta berriro ere % 61 ingurukoa izan da (10.136 emakume eta 16.649 gizon). Udalek, Eusko Jaurlaritzaren sailek eta Emakundek prestakuntza-jarduera horien % 99 antolatu dute ekitaldian.

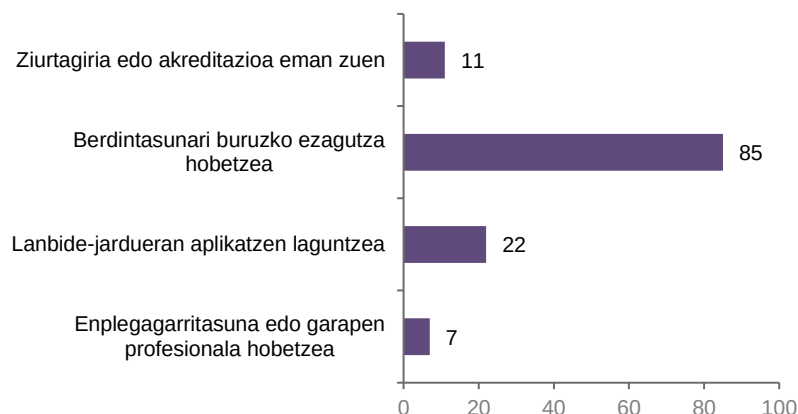
24. grafikoa: EAEko berdintasunaren arloko prestakuntza jaso duten pertsonak (hiritarrak), erakundearen datuen arabera. 2019



Prestakuntza-jarduketara horien helburu nagusia berdintasunaren arloko ezagutza hobetzea da (zehaztutakoen % 68k helburu hori zeukaten). Prestakuntza-jarduketan % 18ren helburua parte-hartzaileen arloetan berdintasun-irizpideak ezartzen laguntzea izan da. Helburu hori ohikoagoa izan da Emakundek eta Eusko Jaurlaritzaren sailek sustatu dituzten prestakuntza-jardueretan, eta parte-hartzaileen laneratzea bultzatzeko helburua gutxitan landu da. Parte-hartzaileek ekintzen % 10 baino gutxiagotan jaso dute prestakuntzaren ziurtagiria edo egiaztagiria.

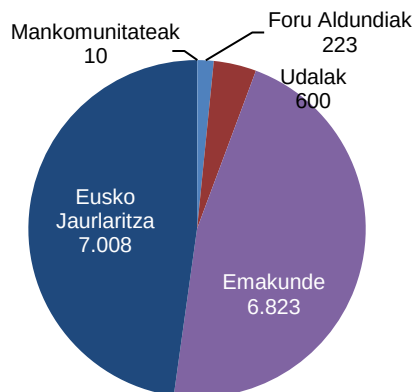
²⁴ Prestakuntza-jardueretan 5.000 lagunek baino gehiagok hartu dute parte, baina datuak ez dira xehakatu sexuaren arabera; beraz, guztikoak ez datoz bat.

25. grafikoa: Herritarrek prestatzeko jarduketa-kopurua, helburuen arabera. 2019



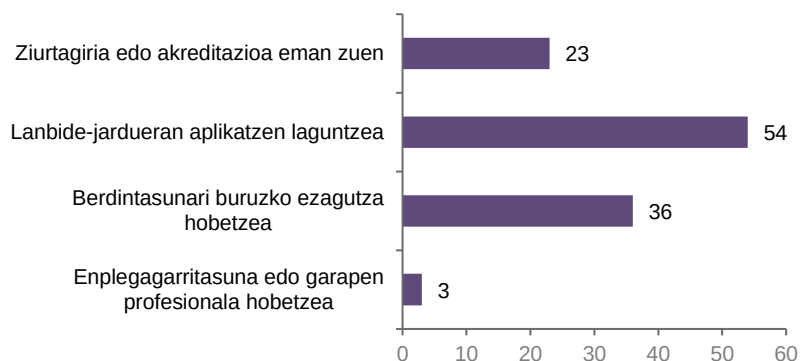
2019an «zerbitzu publikoetako» langileei (irakasleei, osasun-langileei...) eskaini zaien berdintasunaren arloko prestakuntza 2018koa baino ugariagoa izan da, eta, jakinarazitako datuen arabera, 14.644 langilek hartu dute parte. Sexuaren arabera, xehakapena oso mugatua da, guztizkoaren herena baino txikiagoa, eta, datuen arabera, 3.114 emakumek eta 1.080 gizonek hartu dute parte. Eusko Jaurlaritzaren sailek eta Emakundek langile parte-hartzaileen prestakuntzaren % 94 sustatu dute.

26. grafikoa: Berdintasunaren arloko prestakuntza jaso duten zerbitzu publikoetako langileak EAEn, erakundearen arabera. 2019



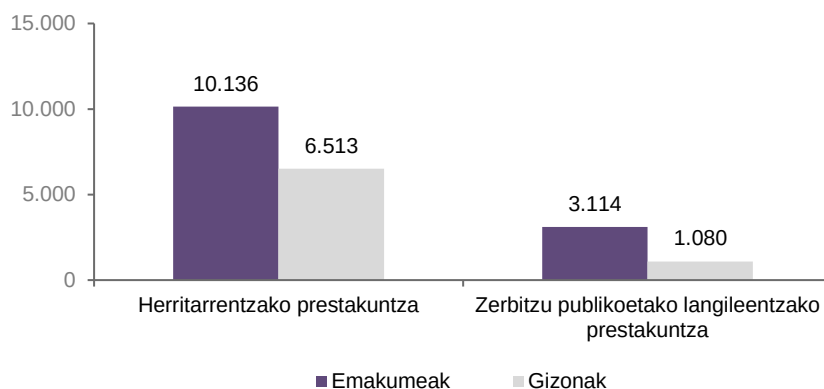
Zerbitzu publikoetako langileei eskainitako prestakuntza-ekintzen % 63k prestakuntzan ikasitakoa jardunean aplikatzea izan dute helburu. Batzuetan, horrekin batera, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloa hobeto ezagutzeko helburua ere landu da. Prestakuntza-ekintzen % 27n ziurtagiria edo egiaztagiria eman zaie parte-hartzaileei.

27. grafikoa: Zerbitzu publikoetako langileak prestatzeko jarduketa-kopurua, helburuen arabera. 2019



Prestakuntza-mota bietako parte-hartzaileen zenbateko osoa datuetan jaso ez bada ere, adierazi bezala, emakumeen partaidetza handiagoa izan da; zehazki, zerbitzu publikoetako langileen prestakuntza-ekintzetan % 74,2koa izan da emakumeen partaidetza.

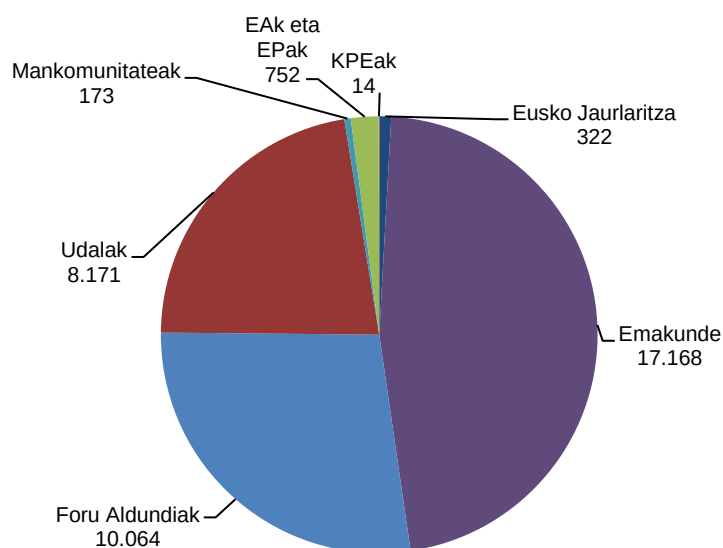
28. grafikoa: Herritarrek eta administrazioen zerbitzu publikoetako langileak prestatzeko ekintzetako parte-hartzaileen kopurua. 2019



2.2.3.2.- Sentsibilizazioa

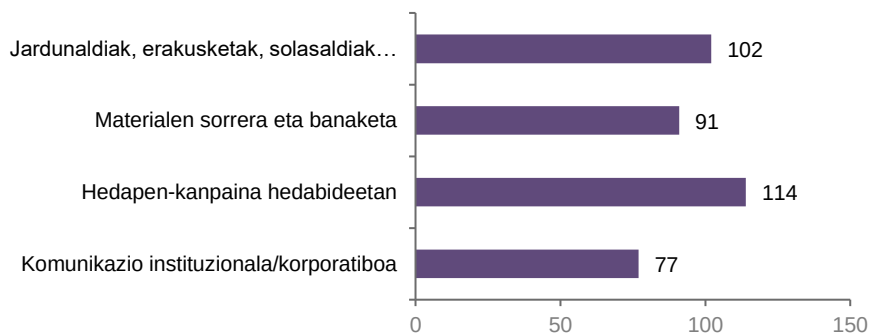
2019an nabarmen hazi da emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko sentsibilizazio-ekintzetan parte hartu duen pertsona-kopurua: guztira, 36.664 (2018ko kopuruaren ia bikoitza). Ekitaldi honetan ere, horrelako esku-hartze gehienak emakumeentzat antolatu dira (22.479, zehazki, guztizkoaren % 65,4), baina gizonek ere hartu dute parte, zehazki, 11.916 gizonek (guztizkoaren % 34,6k). Emakundek sustatutako sentsibilizazio-ekintzetan pertsona askok hartu dute parte (guztizkoaren % 46,8k), eta foru-aldundiek eta udalek sustatutakoetan, berriz, % 27,4k eta % 22,3k, hurrenez hurren.

29. grafikoa: Berdintasunaren arloko sentsibilizazio-ekintzetan parte hartu duten pertsonak, erakunde sustatzaileen arabera. 2019



Sentsibilizazio-ekintzen tipologia askotarikoa izan da, eta ekintza-lerro bat baino gehiago uztartzeko joera nagusitu da. Horiek horrela, ekintzen % 44 «komunikabideetan hedapen-kanpaina» egiteko izan dira, % 39,5 «jardunaldiak, erakusketak eta solasaldiak» antolatzeke, % 35,3 «sentsibilizazio-materialak sortzeko eta banatzeko», eta % 29,8 «komunikazio instituzional eta korporatiboko ekintzak» gauzatzeko.

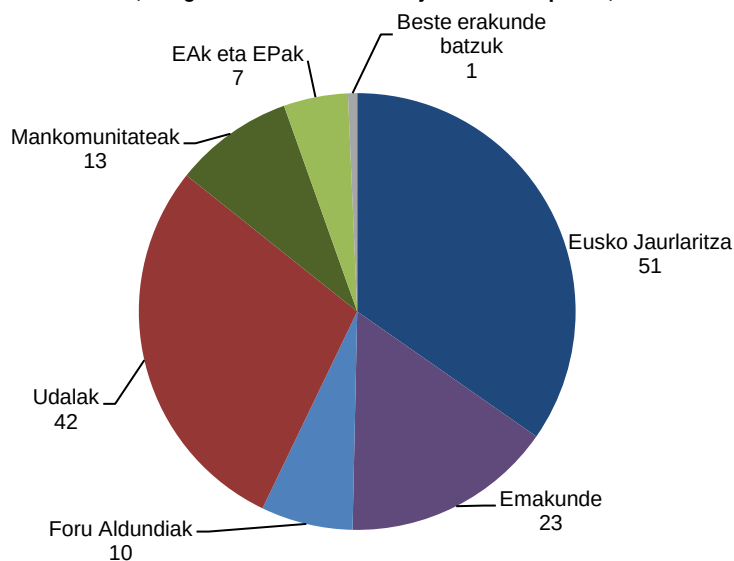
30. grafikoa: Sentsibilizazioa areagotzeko ekintza-kopurua, tipologiaren arabera. 2019



2.2.3.3.- Informazioa, ezagutza eta azterketa

Berdintasun-politiken diseinuan, nahitaezkoa da ezagutza eguneratuetan oinarritzea eta, etengabe aldatzen ari den egungo gizarte honetan, desberdintasunetan eragina duten faktoreen bilakaera kontuan hartzea. Eusko Jaurlaritzaren sailek 51 esku-hartze jakinarazi dituzte 2019an. Hona hemen gaiak: EAEn emakumeen eta gizonen arteko berdintasunik eza «azaltzea, ezagutzea eta aztertzea». Arlo horretan, udalak 42 jarduketa egin dituzte, eta Emakundek 23.

31. grafikoa: Jakinarazteko, ezagutzeko eta aztertzeako jarduketa-kopurua, erakundearen arabera. 2019



Esku-hartzeen zati nagusia diagnostikoek edo azterlanek osatzen dute (51 egin dira); horrez gain, «datuen biltzea edo informazioa biltzeko sistemaren eraldaketa» (41) eta «ebaluazio-txostenak» (42) ere jorratu dira. Berdintasun-estrategiak eta -politikak aldatzeko «proposamenak» bildu dituzten «txostenak» egitea ez da hain ohikoa izan (35 ekintzatan landu da). Bestalde, ekitaldi honetan, «jarduketaren barne-jarraibideak berrikusteko edota aldatzeko» esku-hartze gutxiago egin dira (14 ekintzaren helburua izan da).

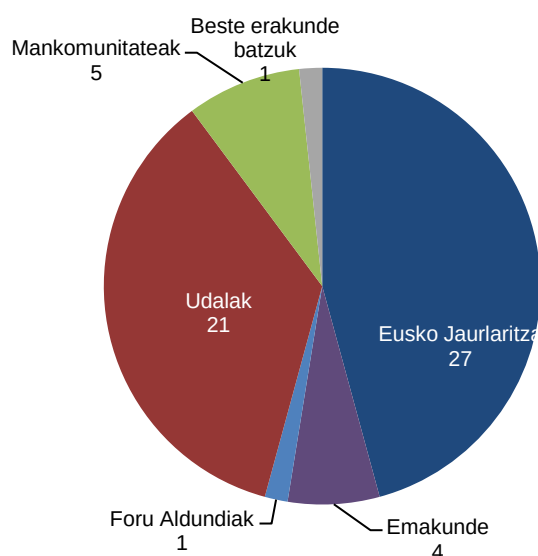
32. grafikoa: Jakinarazteko, ezagutzeko eta aztertzeako jarduketa-kopurua, erakundearen arabera, oinarritzko datuak kontuan hartuta. 2019



2.2.4. Zerbitzuak eta ekipamenduak sortzea eta kudeatzea

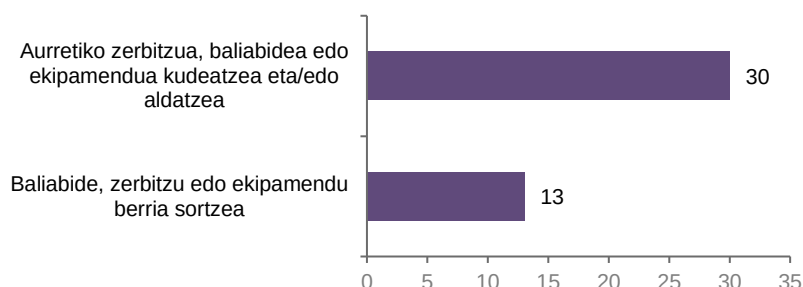
«Zerbitzuak eta ekipamenduak sortzeko eta kudeatzeko» jarduketa gehien udalek (21) eta Eusko Jaurlaritzak (27) egin dituzte. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta emateko jarduketetan erabilitako baliabideen edo zerbitzuen (22) kopurua izan da guztietan ugariena. Horrez gain, berdintasunaren arloko informazioa edota aholkularitza emateko ekintzak (19) eta emakumeen ahalduntzea hobetzekoak (19) nabarmendu dira; hain zuzen, azken hori izan da udalek jakinarazitako ekintzen % 63ren helburua.

33. grafikoa: Zerbitzuak eta ekipamenduak sortzeko eta kudeatzeko jarduketa-kopurua, erakundearen arabera. 2019



2019an jakinarazi diren zerbitzuak eta baliabideak abian ziren jada lehenagotik. Horrez gain, aztertutako ekitaldian 13 baliabide, zerbitzu edo ekipamendu berri jakinarazi dira, gehienak udaletakoak (5) eta Eusko Jaurlaritzaren sailtakoak (7).

34. grafikoa: Zerbitzuak edo baliabideak sortzeko, kudeatzeko edo aldatzeko jarduketa-kopurua, guztira. 2019

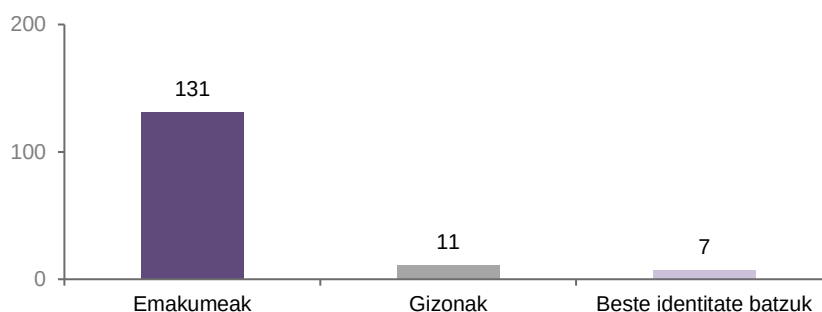


2.2.5. Erakundeei eta berdintasunaren arloko ekintzen onuradunei buruzko hurbilketa

2.2.5.1.- Ekintzen onuradunak

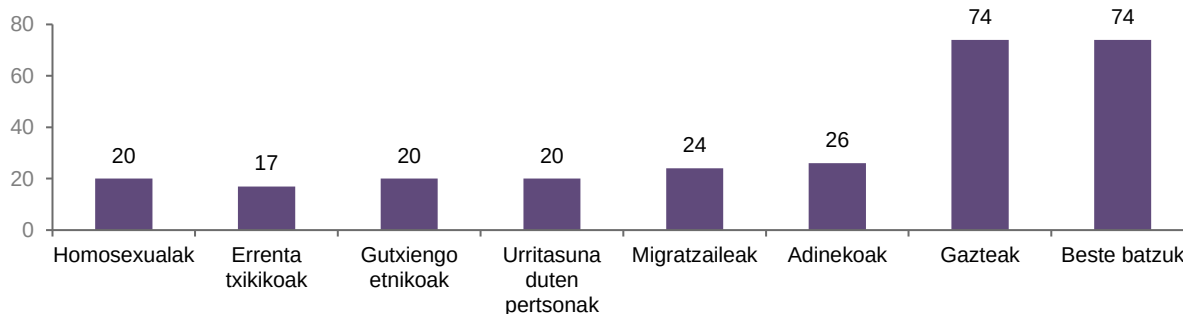
EAEko erakundeek berdintasuna sustatzeko ekintzak bultzatzen dituzte, ia denak gizarte osoarentzat. 2019an ere berdin jarraitu du joerak: ekintzen % 19,2 baino ez dira izan emakumeentzat soilik; % 1,6 gizonentzat eta % 1 identitate ez-bitarra duten pertsonentzat. Esku-hartze horietako gehienak administrazio publikoetan (guztizkoaren % 22,3), eremu zibilean (% 19,8) eta norberaren edo familiaren eremuan (% 16,7) antolatu dira.

35. grafikoa: Herritar espezifikoek zuzendutako ekintza-kopurua, sexuaren aldagaiaren arabera. 2019



Gazteak izan dira esku-hartze gehienek xedeak, batik bat udalek antolatutakoetan (46 ekintza, zehazki). Gainerako biztanle-taldeentzat antolatutako ekintzei dagokienez, kopuruak oso antzekoak dira. «Beste batzuk» multzoan, talde oso espezifikoak²⁵ edo genero-indarkeria jasandako emakumeak daude.

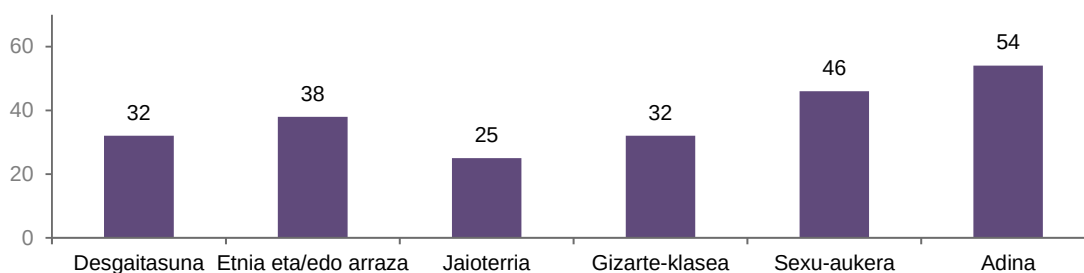
36. grafikoa: Herritar espezifikoek zuzendutako ekintza-kopurua, beste aldagai batzuen arabera. 2019



²⁵ Besteak beste, honako hauek: osasun-arazo zehatzak dituzte emakumeak, titulazio edo lan-merezimendu jakin batzuk dituztenak, tratatu txarrak ematen dituzten gizonak, etab.

Esku-hartzeetan ez da ohikoa hainbat desberdintasun batera jorratzea, hau da, emakumeen eta gizonen artekoa ez ezik, beste batzuk ere lantzea (adinaren, sexu-aukeraren, etniaren, arrazaren edo bestelakoen ondoriozkoak). Horien artean, adina izan da gehien jorratutako diskriminazio-aldagaia, baina kopurua txikia da, hala ere, adinaren ondoriozko diskriminazioaren gaia ere landu duten jarduketan kopurua % 8tik beherakoa baita. Aipatzekoa da azken ekintza-mota horietako gehienak udalek eta Emakundek sustatu dituztela. Sexu-aukerak eragindako desberdintasunen aurkako borroka ere ohikoa da Emakunderen eta udalen ekintzetan, eta Eusko Jaurlaritzak ere aldagai hori jorratzeko antolatu ditu esku-hartze gehienak (5).

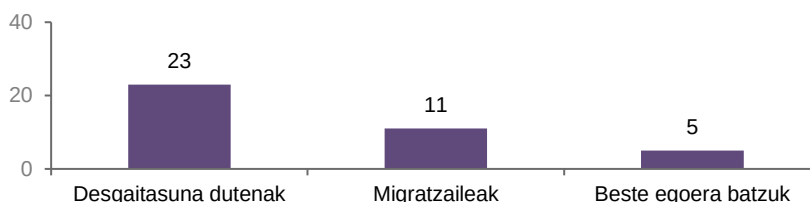
37. grafikoa: Beste desberdintasun-mota batzuen aurka borrokatzeko ekintza-kopurua. 2019



2.2.6. Ekintzetan egokitzapen-neurriak erabiltzea

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko ekintzetan erakundeek normalean ez dute erabiltzen egokitzapen-neurrik behar dituzten pertsonen parte hartzen laguntzeko: esaterako, zeinu-hizkuntzara itzultzea, gune fisikoetan zein birtualetan komunikazioa edo irisgarritasun fisikoa errazteko baliabideak ezartzea, migratzaileei zuzendutako egokitzapenak gauzatzea, edo beste hizkuntza batzuetara itzultzea edo interpretatzea (jakinarazi diren ekintzen % 5 baino gutxiagotan). Emakunde da ekintza egokitu gehienak egin dituen erakundea, batik bat desgaitasunen bat duten pertsonak kontuan hartuta. Bestalde, migratzaileei eskainitako egokitzapenak udalek antolatu dituzte, gehienbat.

38. grafikoa: Egokitzapen-neurriak dituzten ekintzak. 2019



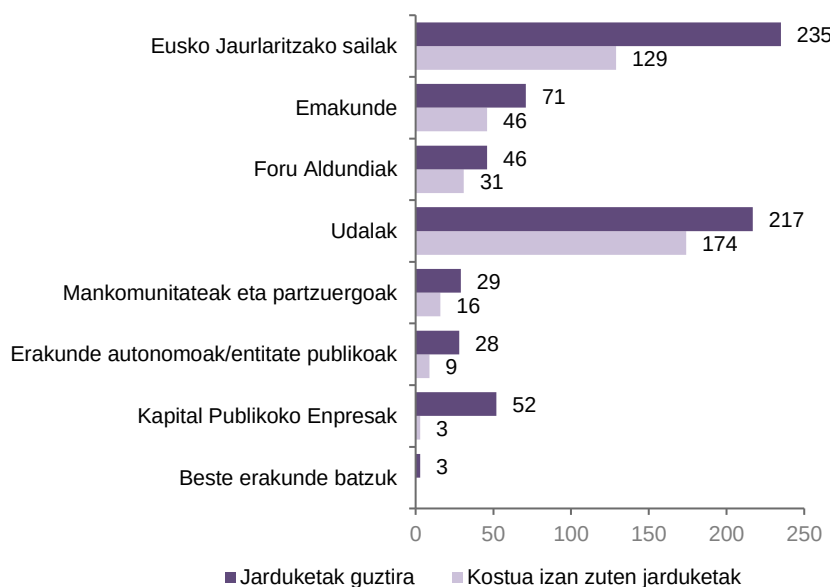
2.2.7. Esku-hartzeen kostua

EAEko botere publikoek berdintasun-politikei esleitutako eta gauzatutako aurrekontuaren azterketa Gobernu Onaren arloan egin dugu. Jarduketa-fitxetan bildutako informazioaren bitartez, jarduketaren kostua aztertu da. Horrek lagundu egiten du aurrekontuen ezarpena eta erabilera gehiago zehazten. 2019an ekintza horietara bideratutako zenbatekoa 111.183.456 eurokoa izan da, eta zenbateko hori aurreko urteetako baino handiagoa da, batez ere, Hezkuntza eta Politika Sailaren bi jarduketaren eraginez. Jarduketa horiek 0 eta 3 urte bitarteko hezkuntzari buruzkoak izan dira, eta azken bi ekitaldietan txertatu dira, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko esku-hartze gisa. Jarduketa horiek hartu dute jarraipenean identifikatu diren kostuen % 70 (zehazki, 77,8 milioi euro).

Hori dela eta, aurrekontuetan identifikatu diren zenbatekoak eta ekintzei lotuta jakinarazi direnak lehenengo aldiz bat etorri dira, nahiz eta, ohikoa den moduan, aldeak egon. Aldeen zergatiak dira, batetik, langileen kostua jakinarazitako ekintzetan gehitu ez izana, eta, bestetik, erakundeek arazoak izatea egindako ekintzen kostua zehazteko.

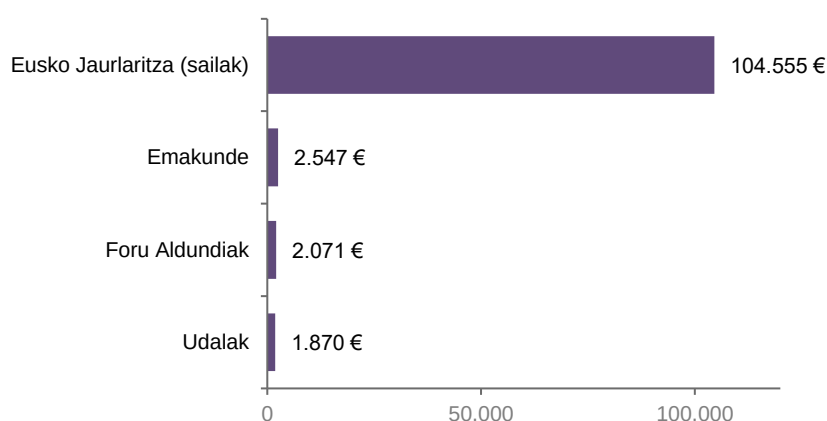
Aurreko ekitaldietan bezala, erakundeek jakinarazitako ekintzen % 60ren kostua ere zehaztu dute, eta gehienak erakundeko langileek egin dituzte.

39. grafikoa: EAEn egin den jarduketa-kopurua, erakundeen arabera, guztira eta kostuak ere zehaztuta. 2019



Emakundek jakinarazi dituen 46 esku-hartzeetarako, guztira, erakunde horren aurrekontuko 2,5 milioi euro erabili dira. Foru-aldundiek kopuru txikiagoa (bi milioi euro) aurkeztu dute, eta jakinarazi dituzten 31 jarduketei dagokie. Batez besteko kostua mugatua den arren, udalek 174 ekintza jakinarazi dituzte, guztizko zenbatekoa 2 milioi eurotik beherakoa izanik. Jada adierazi bezala, Eusko Jaurlaritzak 129 ekintza finantzatu ditu, eta haietako bik 77 milioi euroko kostua izan dute. Gainerako 127 ekintzek 26,7 miloi euroko aurrekontua erabili dute, eta batez besteko balioa beste erakunde batzuen baino askoz ere handiagoa izan da.

40. grafikoa: Jakinarazi diren jarduketen kostu osoa, erakundeen arabera, milakotan. 2019



**II. ZATIA:
EAE-KO BOTERE PUBLIKOEN
BERDINTASUNAREN ARLOKO
JARDUNARI BURUZKO AZALPEN
XEHATUA. 2019**

1. GOBERNANTZA

Atal honetako informazioa tauletan adierazi dugu, erakundeen arabera. Ildo horretan, datuak memoriaren egiturarekin bat sailkatu ditugu.

1.1.- Berdintasunaren arloko araudia

	Berdintasunerako araudia		Jarraipen sistema
	Badute	bidean	
Foru Aldundiak	2		1
Udaletxeak	13	6	9
Mankomunitateak eta Partzuergoak	2	3	2
GUZTIRA	17	9	12

1.2.- Berdintasunaren arloko plangintza

G1: Berdintasunaren arloko plangintza handitzea eta hobetzea.

a) Berdintasuna sustatzeko planak eta programak

2. taula: Berdintasunaren arloko planak indarrean dituzten erakunde parte-hartzaileen kopurua eta planen ezaugarriak. 2019

	Plana duten erakundeak		Sailen partaidetza prestakuntzan (politikoa eta teknikoa)*	Dagnostikoa	Herritarren partaidetza ²⁶		Jarraipen egutegia	Presup.	Publik
	Gaur egun	Prozesuan			Orokorra	Espezifiko			
Eusko Jaurilaritza	12	3	12	12			12	8	11
Emakunde	1		1	1				1	1
Foru-aldundiak	3	2	2 (1t)	3		2	2	1	3
Udalak	39	24	35 (1t)	37	8	25	33	31	25
Mankomunitateak eta Partzuergoak	5	3	4 (1t)	4	1	3	4	3	4
Erakunde autonomoak eta publikoak	11	2	7 (3t) (1p)	9		1	9	6	3
Kapital publikoko enpresak	7	2	2 (4t) (1p)	4	1		6	4	4
Beste erakunde batzuk (UPV/EHU eta Bizkaiko Batzar Nagusiak)	2	1	2	2		2	1	1	2
GUZTIRA	80	80	64 (10t) (2p)	71	10	33	67	55	53

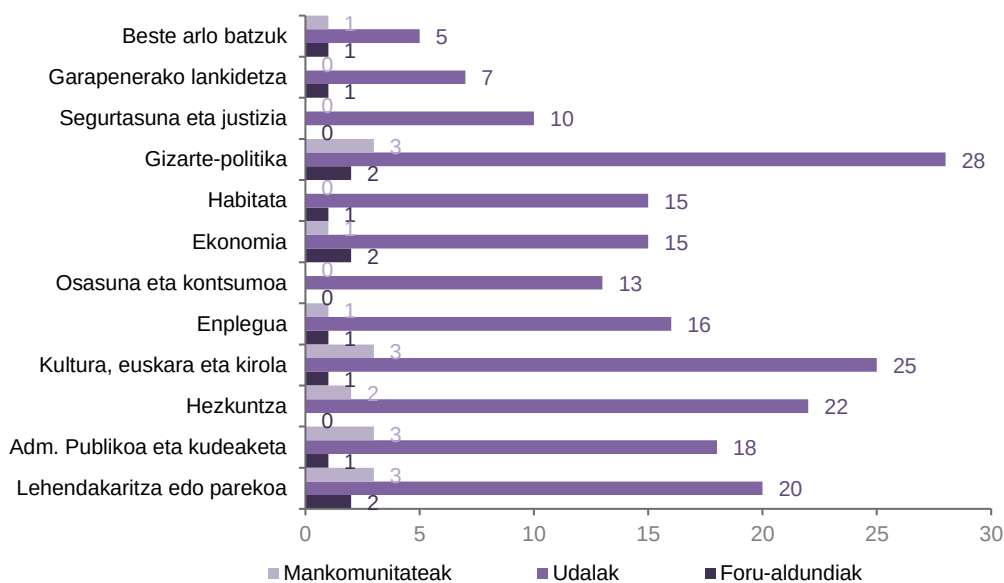
- Erakunde horietako hainbat arlok hartu dute parte planaren diseinuan. Parentesi artean: (t) arlo horietako teknikariek soilik hartu dute parte; (p) arlo horietako politikariek soilik hartu dute parte (politikariek eta teknikariek parte hartu beharrean).

²⁶Herritarren parte-hartzean, emakumeen eta/edo talde feministen eta emakume-elkarteen partaidetza indibidual eta/edo kolektiboari (orokorra) eta espezifikoki buruz galdetzen da.

3. taula: Berdintasunaren arloko planen edo programen ebaluazioa edo jarraipena egin duen erakunde-kopurua. 2019

	Ebaluazioa aurreikusita			Presup ebal	Aurreikus Publik ebal
	Jarraipen	Ebal.	Biak		
Eusko Jaurlaritza	2	1	8		4
Emakunde			1		1
Foru-aldundiak		2	1	3	
Udalak	9	4	18	21	14
Mankomunitateak eta Partzuergoak	2	1	1	4	1
Erakunde autonomoak eta publikoak	3	1	6	1	1
Kapital publikoko enpresak	2		4	3	2
Beste erakunde batzuk (UPV/EHU eta Bizkaiko Batzar Nagusiak)	1		1	1	2
Guztira	19	9	40	33	21

41. grafikoa: Berdintasunaren arloko planak dituzten udalerri eta foru-aldundien kopurua, baldin eta identifikatutako arloek ere planen ezarpenean parte hartu badute. 2019 A8



(1) Ekonomia: sustapen ekonomikoa, berrikuntza, ikerketa, merkataritza, turismoa, landa-garapena...

(2) Habitata: azpiegiturak eta herri-lanak, lurralde-antolamendua, hirigintza, etxebizitza, mugikortasuna eta garraioak, ingurumena.

b) Barneko berdintasun-planak

4. taula: Berdintasunaren arloko barne-planak dituen erakunde-kopurua²⁷. 2019

	Barneko plana duten erakundeak	Diagnostikoa	Aurrekontua	Egutegia	Jarraipen-sistema	Públikoa	Kudeaketa publiko aurreratuan helburuak
Eusko Jaurilaritza ²⁸	12	12	12	12	12	12	-
Emakunde	1	1	1	1	1	1	
Foru-aldundiak							
Udalak	2	2	1	2	1		
Mankomunitateak eta Partzuergoak	1	1	1	1	1		
Erakunde autonomoak eta publikoak	5	5	5	5	5	5	
Kapital publikoko enpresak	4	3	2	4	3	4	4
Beste erakunde batzuk	2	2	1	1	2	2	1
GUZTIRA	27	26	23	26	25	24	5

5. taula: Barneko berdintasun-planik ez duten erakunde lan-antolaketan txertatutako neurriak. 2019

	Lanean sartzeko eta sustatzeko oztipoak kentzea	Laneko eta etxeko bizitza uztartzen laguntzea	Prestakunt. sustatzea	Hautapen- eta balorazio-organoetan oreka lortzea	Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren aurkako babesa	Ordainsarrietan diskriminazioa kentzea	Eraginkort. ebaluatzea
Eusko Jaurilaritza ²⁹			1		1		
Foru-aldundiak	1	3	3	3	2		
Udalak	13	21	18	18	10	10	6
Mankomunitateak eta Partzuergoak		1	1				1
Erakunde autonomoak eta publikoak	2	7	5	3		2	2
Kapital publikoko enpresak	4	4	2	3	2	2	1
GUZTIRA	20	36	31	27	15	14	10

²⁷ Administrazio orokorrean eta hari atxikitako erakunde autonomoetan funtzio publikoko saila da sail eskuduna, udaletxeetan gertatzen den bezala. Mankomunitateetan kudeatzailerak da arlo erantzulea, eta kapital publikoko bi enpresak adierazi dute berdintasunaren arloa dela erantzulea. «Beste erakunde batzuk» atalean funtzio publikoaren, kudeatzaileraren eta berdintasunaren arloek hartu dute parte planen ezaipenean.

²⁸ 2017an indarrean sartu zen Administrazio Orokorraren eta Erakunde Autonomoen Plana.

²⁹ Segurtasun Saileko eta Ertzaintzako langileak ez daude atxikita administrazio orokorreko planari; beraz, horrelako gaiak barne hartzen dituzten neurri zehatzak jakinarazi ditu sail horrek.

1.3.- Administrazio-unitateak eta langileak

G2: Berdintasunaren arloko administrazio-unitateak sortzea eta indartzea

6. taula: Berdintasunaren arloko organoak edo administrazio-unitateak dituen erakunde-kopurua. 2019

	Erakunde-kopurua	Sortzeko bidean	Beste egiturak ³⁰
Eusko Jaurlaritza	12		
Emakunde	1		
Foru-aldundiak	3		
Udalak	38	6	14
Mankomunitateak eta Partzuergoak	7		2
Erakunde autonomoak eta publikoak	6	1	7
Kapital publikoko enpresak	2	1	5
Beste erakunde batzuk (EHU)			2
TOTAL	69	8	30

7. taula: Berdintasuna sustatzeko lanaren ezaugarriak³¹. 2019

	Emakumeak lanaldi osoan	Gizonak lanaldi osoan	Emakumeak lanaldi partzialean	Gizonak lanaldi partzialean	A maila	B maila	C maila	D maila	Bestelakoak
Eusko Jaurlaritza	15				15				
Emakunde	30	8			24	1	4	5	4
Foru-aldundiak	11	1	5	1	15		3		
Udalak	39	7	22	4	34	14	10	1	3
Mankomunitateak eta Partzuergoak	7	3	1		5	1	2	2	
Erakunde autonomoak eta publikoak	6		2		6		1		
Kapital publikoko enpresak			4	2		5			
Beste erakunde batzuk	2	2	10	1	5	2			4
GUZTIRA	110	21	44	8	108	23	20	8	11

8. taula: Teknikariak, kontratu-motaren arabera. 2019

	Funtzionario edo finkoa	Epe baterako kontratua
Eusko Jaurlaritza	11	1
Emakunde	16	
Foru-aldundiak	6	9
Udalak	23	23
Mankomunitateak eta Partzuergoak	5	5
Erakunde autonomoak eta publikoak	4	2
Kapital publikoko enpresak	6	
Beste erakunde batzuk	1	
GUZTIRA	72	40

9. taula: Berdintasuna sustatzeko eginkizunak dituzten teknikariak. 2019

	Berariazko prestakuntza >150 ordu	150 ordutik beherako berariazko prestakuntza, edo ez da agertzen
Eusko Jaurlaritza	14	
Emakunde	16	
Foru-aldundiak	15	
Udalak	44	5
Mankomunitateak eta Partzuergoak	4	6
Erakunde autonomoak eta publikoak	6	
Kapital publikoko enpresak		5
Beste erakunde batzuk	1	
GUZTIRA	100	16

³⁰ Mahaiak, berdintasun-batzordeak, berdintasun-taldeak

³¹ Erakundeek ez dituzte beti xehakatu berdintasuna bultzatzeko enpleguaren gaineko datuak; hortaz, guztizkoak ez datoz bat.

10. taula: Arduraldi eskusiboa duten langileak, lanaldi-motaren arabera. 2019

	Dedikazio eskusiboa eta lanaldi osoan	Dedikazio eskusiboa eta lanaldi partzialean
Eusko Jaurilaritza	14	
Emakunde	16	
Foru-aldundiak	10	4
Udalak	25	15
Mankomunitateak eta Partzuergoak	3	
Erakunde autonomoak eta publikoak	6	
Kapital publikoko enpresak		1
Beste erakunde batzuk	1	
GUZTIRA	75	20

11. taula: Lanpostu-zerrendetan dauden berdintasunaren arloko langileak eta A mailako lanpostuak. 2019

	Bai, lanpostu guztiak LPZn	Plaza batzuk	A mailako plazak	A mailako plaza batzuk
Eusko Jaurilaritza	10	1	11	
Emakunde	1		1	
Foru-aldundiak	2	1	3	
Udalak	19	2	16	3
Mankomunitateak eta Partzuergoak	3			
Erakunde autonomoak eta publikoak	4		5	
Besteak	1		1	
GUZTIRA	40	4	37	3

1.4.- Berdintasunaren arloko politiken baliabide ekonomikoak

G9. Genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzea

12. taula: Berdintasunaren arloko aurrekontu orokorra eta espezifikoak (identifikatua, eta eurotan). 2019

	Orokorra, gauzatuta	Berariaz berdintasunekoak	
		Esleituta	Gauzatuta
Eusko Jaurlaritza	9.803.164.680	106.528.627 ³²	106.528.627
Emakunde	5.763.752	6.170.204	5.744.778
Foru-aldundiak	3.530.611.486	4.680.736	3.703.019 ³³
Udalak	1.067.166.877	5.013.902	3.697.178
Mankomunitateak eta Partzuergoak	26.432.244	213.394	136.500
Erakunde autonomoak eta publikoak	1.212.276.840	121.114	375.358
Kapital publikoko enpresak	284.689.055	86.000	73.859
Beste erakunde batzuk	427.555.108	194.600	
GUZTIRA	16.357.660.042	123.003.577	120.259.319

13. taula: Gauzatu diren berdintasunaren arloko aurrekontuen xehakapena (eurotan). 2019

	Planak eta programak (jarduketak...)	Berdintasun-unitateak		Egiturak eta zerbitzuak	Xehakatu ezin diren beste batzuk
		Langileak	Jarduketak		
Eusko Jaurlaritza	96.042.738	814.034	92.041	61.600	
Emakunde		2.230.761		3.514.017	
Foru-aldundiak	270.224	515.888	307.335	153.500	276.000
Udalak	1.281.451	1.264.873	845.547	277.456	89.156
Mankomunitateak eta Partzuergoak	84.500	106.000	4.000		
Erakunde autonomoak eta publikoak	101.592	251.680	50.000		186
Kapital publikoko enpresak	43.859				10.000
GUZTIRA	97.824.364	5.183.236	1.298.923	4.006.573	375.342

14. taula: Genero-ikuspegia aurrekontuetan sartzen egindako aurrerapausoak. 2019

	Aurrekontuaren eraginaren aurretiko balorazioa	Genero-ikuspegia duten aurrekontu partzialak	Prestakuntza	Lantaldeak	Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzeko akordioak	
					Bai	Prozesuan
Eusko Jaurlaritza	11	50	9	5	4	1
Emakunde	1	1			1	
Foru-aldundiak	3	84	2	3	3	
Udalak	4	28	8	2	1	7
Mankomunitateak eta Partzuergoak	1		2	2	1	3
Erakunde autonomoak eta publikoak	5	6	4	3	2	3
Kapital publikoko enpresak	1					1
Beste erakunde batzuk			1	1		1
GUZTIRA	26	169	26	16	12	16

³² Sailek jakinarazitako zenbatekoa askoz txikiagoa da (5.045.741 euro), batzuek, aurrekontu osoaren ordean, berdintasun-unitateei esleitutako aurrekontuak baino ez dituztelako zehaztu.

³³ Foru-aldundi batek ez du jakinarazi aurrekontu gauzatua, batzuetan zaila baita berdintasunaren arloari dagokion zenbatekoa zehaztea.

1.5.- Eraginari buruzko aurretiazko ebaluazioak

G8. Berdintasun-irizpidea araudian sartzea

15. taula: Eraginari buruzko ebaluazioa egin zaien arauen kopurua eta ezaugarriak. 2019

	Arau orokorren kopurua (legeak, dekretuak...) ³⁴	Genero-inpaktuari buruzko txostenen kopurua	Arauen neutraltasuna ondorioztatu duten txostenak	Berdintasun-neurriak ezartzea eragin duten txostenak
Eusko Jaurlaritza	393	68	32	28
Foru-aldundiak	336	336	88	39
Udalak	3.416	43	5	4
Mankomunitateak eta Partzuergoak	38			
Erakunde autonomoak eta publikoak	24	4	1	
GUZTIRA	4.207	451	126	71

16. taula: Erakundeek arauetan berdintasuna lortzeko ezarri dituzten neurri-motak. 2019

	Genero-ikuspegia	Partaidetza sustatzea	Ekintza positiboa	Inpaktuan neutroak	Debekatzaileak eta zigortzaileak	Askotariko diskriminazioa pairatzen duten emakumeentzat bereziki
Eusko Jaurlaritza	7	4	2	2	3	
Foru-aldundiak	1	2	2	2	2	1
Udalak,	2	2	2	2	1	2
Mankomunitateak eta Partzuergoak						
Erakunde autonomoak eta publikoak	1					
Erakundeak GUZTIRA	11	8	6	6	6	3

17. taula: Genero-eraginari buruzko aurretiazko ebaluazioak eta jarraipena egiteko onartu diren gidalerroak, akordioak... 2019

	Ildo edo akordioak			Jarraipena dutenak
	Onartuak	Prozesuan	Ez	
Eusko Jaurlaritza (Administrazio Orokorra eta Erakunde Autonomoak)	3	1		5
Emakunde	1			1
Foru-aldundiak	2			2
Udalak	4	5	24	3
Mankomunitateak eta Partzuergoak	1		2	
Erakunde autonomoak eta publikoak			7	2
GUZTIRA	11	6	33	13

³⁴ Atal honetan jakinarazi beharreko arauen interpretazio desberdinak oso zaila egiten du horiek aztertzea. Erakunde batzuk aurretiazko ebaluazio-txostenak behar dituzten arau orokorretara mugatzen dira, baina beste batzuk ez. Horrela, egindako inpaktu-txostenen kopuruaren aurrerapena aztertzea (203 2018an).garrantzitsuagoa da

1.6.- Berdintasun-politiketan parte hartzea

G13. Genero-ikuspegia kontsulta- eta partaidetza-organoetan sartzea.

18. taula: Herritarren partaidetza eta berdintasuna. 2019

	KONTSULTA- ETA PARTAIDETZA-ORGANOAK		BERARIAZ BERDINTASUNEKOAK EZ DIRENAK			
	Guztira (berdintasuna edo berdintasunik ez)	Berariaz berdintasunekoa	Berdintasun- funtzio eta - helburuekin	Berdintasunean diharduten entitateekin	Berdintasuneko adituen parte- hartzearekin (ez berariazkoak)	Ordezkaritza orekatua
Eusko Jaurlaritza	71	2	4	3	3	9
Emakunde	1	1				
Foru-aldundiak	22	2	1	5	1	
Udalak	111	32	33	29	22	34
Mankomunitateak eta Partzuergoak	6	4	4	4	3	
Erakunde autonomoak eta publikoak	1				1	
GUZTIRA	212	41	42	41	30	43

1.7.- Berdintasunaren arloko prestakuntza

G5. Genero-ikuspegia prestakuntza-jardueretan sartzea

19. taula: Erakundeek sustatu duten berdintasunaren arloko barne-prestakuntza. 2019

	Gizon partaideak	Emakume partaideak	Partaideak guztira ³⁵
Eusko Jaurlaritza	257	529	786
Emakunde			
Foru-aldundiak	33	101	134
Udalak	253	639	1040
Mankomunitateak eta Partzuergoak	6	10	16
Erakunde autonomoak eta publikoak	718	560	1.278
Kapital publikoko enpresak	216	256	472
Beste erakunde batzuk	510	1.618	2.128
GUZTIRA	1.993	3.713	5.854

20. taula: Berdintasunaren arloko barne-prestakuntzak izandako parte-hartzea, kategorien arabera. 2019

	EMAKUMEAK				GIZONAK			
	Adminis.	Teknikaria	Zuzendaria	Ard.polit.	Adminis.	Teknikaria	Zuzendaria	Ard.polit.
Eusko Jaurlaritza	29	76	6	1	6	48	7	0
Emakunde								
Foru-aldundiak	36	57	8		7	19	7	
Udalak	70	239	38	20	12	79	26	16
Mankomunitateak eta Partzuergoak	1	5	1		0	2	1	
Erakunde autonomoak eta publikoak	32	64	12		11	19		1
Kapital publikoko enpresak	42	162	22		9	142	48	2
Besteak	8	3	2	7	3	3		2
GUZTIRA	218	606	89	28	48	312	89	21

21. taula: Berdintasunari buruzko berariazko prestakuntzak (ez barnekoak, ez IVApek antolatutako) izandako parte-hartzea. 2019

	BERDINTASUNA		
	Partaideak gizonak	Partaideak emakumeak	Partaidetza guztira
Eusko Jaurlaritza	14	63	167
Emakunde	1	17	18
Foru-aldundiak	181	255	436
Udalak	49	166	222
Erakunde autonomoak eta publikoak	8	31	55
Kapital publikoko enpresak	2	1	3
GUZTIRA	255	533	901

³⁵ Hainbat erakunde guztizkoak bakarrik adierazi dituzte, horregatik kopuru osoa handiagoa da

22. taula: Berdintasunari buruzko berariazko prestakuntzak (ez barnekoak, ez IVApek antolatuak) izandako parte-hartze xehakatur, kategorien arabera. 2019

	EMAKUMEAK				GIZONAK			
	Adminis.	Teknikaria	Zuzendaria	Ard.polit.	Adminis.	Teknikaria	Zuzendaria	Ard.polit.
Eusko Jaurlaritza	10	24			2	6		
Emakunde		12	3	2		1		
Foru-aldundiak	45	35	162	6	31	32	98	6
Udalak	4	106	10	9		15	2	7
Mankomunitateak eta Partzuergoak								
Erakunde autonomoak eta publikoak	9	8	2			2	2	1
Kapital publikoko enpresak		1				1	1	
GUZTIRA	68	186	177	17	33	57	103	14

1.8.- Berdintasun-klausulak kontratazio publikoetan

G11. Berdintasun-klausulak kontratueta, dirulaguntzetan eta hitzarmeneta sartzea.

23. taula: Berdintasun-irizpideak kontratueta. 2019

	Kontratu-kopurua	Berdintasun-irizpideekin	Irizpideak xedean	Irizpideak baldintza teknikoetan	Irizpideak kaudimen tekniko eta profesionalen	Esleipen-irizpideetan	Betearazpen-baldintza berezietan
Eusko Jaurlaritza	370	321	51	7	3	18	273
Emakunde	11	11	6	7	10	8	10
Foru-aldundiak	375	355	7	24	12	27	274
Udalak	424	275	9	27	1	28	152
Mankomunitateak eta Partzuergoak	16	14	2	4	2	12	4
Erakunde autonomoak eta publikoak	174	20	1		1	22	17
Kapital publikoko enpresak	180	150		111	6	9	31
Beste erakunde batzuk	14	14	2		12		2
GUZTIRA	1.564	1.160	78	180	47	124	763

24. taula: Berdintasun-irizpideak hitzarmeneta. 2019

	Hitzarmen-kopurua	Berdintasun-irizpideekin	Irizpideak xedean	Betearazpen-baldintza berezietan	Beste alor batzuetan
Eusko Jaurlaritza	126	20	13		
Emakunde	3	3	3		
Foru-aldundiak	161	67			
Udalak	63	9	7	4	
Erakunde autonomoak eta publikoak	124	10	4	5	
Kapital publikoko enpresak	181	33	26		7
Beste erakunde batzuk	2	2			
GUZTIRA	660	144	53	9	7

25. taula: Berdintasun-irizpideak dirulaguntzetan eta laguntzetan. 2019

	Diru-laguntzen eta laguntzen kopurua	Berdintasun-irizpideekin	Irizpideak xedean	Irizpideak balorazio-prozesuetan	Sartzeko baldintzetan	Proiektu/jardueraren balorazioan	Eskatzaileen balorazioan	Betearazpen-baldintzetan
Eusko Jaurlaritza	409	137	9	28	78	36	18	20
Emakunde	21	21	21		6	5	6	6
Foru-aldundiak	1.144	755	23	14	470	464		80
Udalak	3.717	704	58	663	41	664	663	3000
Erakunde autonomoak eta publikoak	35	7	1		3			
Kapital publikoko enpresak	2.954							
GUZTIRA	8.280	1.624	112	705	598	1.169	687	3.106

26. taula: Berdintasun-irizpideak beketa. 2019

	Bekak	Berdintasun-irizpideekin
Eusko Jaurlaritza	28	8
Emakunde	1	1
Foru-aldundiak	48	46
Udalak	7	7
Mankomunitateak eta Partzuergoak		
Erakunde autonomoak eta publikoak	5	3
Kapital publikoko enpresak		
GUZTIRA	89	65

27. taula: Irizpideak kontratazio-prozesuetan aplikatzeko arauak eta gidalerroak onartzea. 2019

	Kontratuetan				Diru-laguntzetan			
	Onartu dituzte	Onartzeko bidean	Jarraipen sistema	Zehapen-mekanismoak	Onartu dituzte	Onartzeko bidean	Onartu dituzte	Onartzeko bidean
Eusko Jaurilaritza	2	1	2	1	1	1	2	
Emakunde	1			1				1
Foru-aldundiak	3		2	1	2		1	1
Udalak	5	2	4	6	5	4	6	3
Mankomunitateak eta Partzuergoak		1	1					
Erakunde autonomoak eta publikoak		1						
Kapital publikoko enpresak	1		3					
Beste erakunde batzuk				1			1	1
GUZTIRA	12	5	12	10	8	5	10	6

1.9.- Gobernantzaren arloko beste berdintasun-helburu garrantzitsu batzuen bilakaera

G10. Genero-ikuspegia plan sektorialetan eta zeharkako planetan sartzea

28. taula: Genero-ikuspegia plan sektorialetan eta zeharkako planetan sartzea. 2019

	Onartutako planak	Berdintasun-diagnostikoa	Berdintasun-helburuak	Berdintasun-ekintzak	Partaidetza berdintasuna lantzen	Partaidetza berdintasuna ezartzen	Ebaluazioan genero-adierazleak erabiltzea
Eusko Jaurlaritza	22	3	3	4	7	7	4
Foru-aldundiak	1	1	1	1		1	1
Udalak	14	6	10	10	8	6	5
Mankomunitateak eta Partzuergoak	1			1			
GUZTIRA	38	10	14	16	15	14	10

G3: Berdintasuna sustatzeko koordinazio-egiturak sortzea eta indartzea.

29. taula: Berdintasuna sustatzeko koordinazio-egituretan* parte hartzea. 2019

	Sail artekoetan	Sail barnekoetan	Erakunde artekoetan
Eusko Jaurlaritza	-	11	-
Emakunde	1	-	1
Foru-aldundiak	2	1	3
Udalak	22	9	-
Mankomunitateak eta Partzuergoak	5	2	-
Erakunde autonomoak eta publikoak	-	-	-
PARTE HARTZEAK GUZTIRA	30	23	4

*Erakunde guztiek ez dituzte zertan izan galdetegian jasotako egitura guztiak. Marratxo baten bidez nabarmendu dira kasu bakoitzean erantzuteko beharrik ez zeukaten erakundeak.

30. taula: Sailarteko koordinazio-egituren bilera-kopurua (berdintasuna). 2019

	Teknikariak soilik	Politikariak soilik	Teknikariak eta politikariak
Emakunde	3	1	
Foru-aldundiak	2	2	
Udalak	73	27	103
Mankomunitateak eta Partzuergoak	14	12	22
Erakunde autonomoak eta publikoak	-	-	-
GUZTIRA	92	42	125

31. taula: Sailen barruko koordinazio-egituren bilera-kopurua (berdintasuna). 2019

	Teknikariak soilik	Politikariak soilik	Teknikariak eta politikariak
Eusko Jaurlaritza	53	22	18
Udalak	1	1	82
Mankomunitateak eta Partzuergoak	11	10	21
GUZTIRA	65	33	121

32. taula: Beste koordinazio-egitura batzuk, indarkeriari lotutako protokoloak eta lerro egonkorak. Nazioarteko lankidetzak. 2019

	Lotutako gaien koordinazioa	Indarkeriari buruzko protokoloak	Kooperazio internazionala
Eusko Jaurlaritza	8	3	2
Emakunde	1		1
Foru-aldundiak	3	1	1
Udalak	25	46	
Mankomunitateak eta Partzuergoak	3	4	
Erakunde autonomoak eta publikoak	4	5	
Kapital publikoko enpresak	1	5	
Beste erakunde batzuk	1	1	
GUZTIRA	46	65	4

G4. Genero-ikuspegia estatistiketan eta azterlanetan txertatzea.

33. taula: Genero-ikuspegia azterlan eta estatistika sistematikoetan edo puntualetan txertatzea. 2019

	Sexuaren aldagaia sartzea		Bereizita ustiatzea		Askotariko diskriminazioare kiko gurutzaketa		Genero-etena antzeman eta aztertzea		Genero-adierazleak	
	Sist	Punt	Sist	Punt	Sist	Punt	Sist	Punt	Sist	Punt
Eusko Jaurkitza	9	3	8	3	5	6	4	6	1	7
Emakunde	1		1		1		1		1	
Udalak	6		1	3	1	3	1	3	1	3
Erakunde autonomoak eta publikoak	4	1	5		2	3	1	3		3
Beste erakunde batzuk	1		1		1		1		1	
GUZTIRA	21	4	16	6	10	12	8	12	4	13

34. taula: Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko azterlanak. 2019

	Azterlanak	
	Desberdintasunaren ezagutza, balioa eta pertzepzioa	Egoera sektoriala eta kolektiboa
Eusko Jaurkitza	2	12
Emakunde		3
Foru-aldundiak		1
Udalak	4	14
Mankomunitateak eta Partzuergoak	2	
Erakunde autonomoak eta publikoak	2	1
Kapital publikoko enpresak		1
GUZTIRA	10	32

35. taula: Azterlan sektorialak, gaien arabera. 2019

	Kooperazioa	Kultura, Euskara eta kirola	Enplegua	Ekonomia	Hezkuntza	Osasuna eta Kontsumoa	Habitata	Gizarte politikak	Segurtasuna eta justizia
Eusko Jaurkitza		1	1	2		1	1	1	
Emakunde		1	1						
Foru-aldundiak				1				1	
Udalak	2	4	5	2	3	1	5	7	1
Mankomunitateak eta Partzuergoak					1				
Erakunde autonomoak eta publikoak		2	2	2	3	2		1	
Kapital publikoko enpresak				1					
GUZTIRA	2	8	9	8	7	4	6	10	1

36. taula: Kolektiboetako emakume-taldeetako buruzko azterlanak. 2019

	Gutxiengo etnikoa	Etorkinak	Desgaituak	Gazteak	Adinekoak	Errenta txikiak
Eusko Jaurkitza				2	2	1
Udalak	1	1	1	1	1	1
GUZTIRA	1	1	1	3	3	1

G6. Berdintasunari buruzko edukiak txertatzea enplegu publikoan sartzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetan.

37. taula: Hautaketa-prozesuen kopurua eta ezaugarriak. 2019

	Hautapen-prozesuak guztira	Berariaz berdintasunera atxikita ez dauden prozesuak				
		Gaiari lotutako edukiak	Berdinketa hausteko klausularekin	Genero-ikuspegiarekin egindako oinarriak	Merituak edo prestakuntza baloratzen dituzte	Ez dituzte meritua edo prestakuntza baloratzen
Eusko Jaurilaritza	706		242	1	368	150
Foru-aldundiak	57	36	38	36	19	22
Udalak	56	31	14	16	6	17
Mankomunitateak eta Partzuergoak	3	1	3			
Erakunde autonomoak eta publikoak	229	112	136	112	124	52
Kapital publikoko enpresak	35	1	12	5	8	4
GUZTIRA	1.086	181	445	170	525	245

38. taula: Berdintasun-lanpostuak eskaintzen dituzten prozesuak. 2019

	Berdintasuneko lanpostu teknikoak hartzen dituzten prozesuak	
	>150 orduko prestakuntza	150 orduko prestakuntzarik gabe
Foru-aldundiak	1	
Udalak	4	1
GUZTIRA	5	1

G12. Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzea epaimahaietan.

39. taula: Enplegu publikoan sartzeko, mailaz igotzeko... epaimahaiak, sariak emateko epaimahaiak, etab. 2019

	Enplegu publikoan sartzeko, sustatzeko... eta sariak emateko epaimahaiak			Enplegu publikoan sartzeko, sustatzeko... eta sariak emateko epaimahaiak		
	Guztira	Ordez. orekatuarekin	Ordezkaritza-klausularekin	Guztira	Ordez. orekatuarekin	Ordezkaritza-klausularekin
Eusko Jurlaritzak	142	79	12	55	46	49
Emakunde	-	-	-	1		
Foru-aldundiak	50	44	50			
Udalak	48	43	20	23	21	
Mankomunitateak eta Partzuergoak	3	3				
Erakunde autonomoak eta publikoak	161	144	118	3	2	2
Kapital publikoko enpresak	30	7	4			
GUZTIRA	434	320	204	82	69	51

40. taula: Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua kide anitzeko organoetan. 2019

	Kide anitzeko zuzendaritza-organoen kopurua	
	Guztira	Ordez. orekatuarekin
Eusko Jurlaritzak	116	45
Emakunde	1	
Foru-aldundiak	17	14
Udalak	88	61
Mankomunitateak eta Partzuergoak	6	4
Erakunde autonomoak eta publikoak	16	6
Kapital publikoko enpresak	14	3
Beste erakunde batzuk	1	1
GUZTIRA	259	134

2. ESKU-HARTZEAK

Atal honetan, EAEko botere publikoek 2019an sustatutako ekintzen ezaugarriak zehaztuko ditugu.

41. taula: Identifikatu den jarduketa-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019

	GUZTIRA	% bertikala
Eusko Jurlaritzako sailak	235	34,5
Emakunde	71	10,4
Foru-aldundiak	46	6,8
Udalak	217	31,9
Mankomunitateak eta Partzuergoak	29	4,3
Erakunde Autonomoak/Erakunde Publikoak	28	4,1
Kapital publikoko enpresak	51	7,5
Beste erakunde batzuk ³⁶	3	0,4
GUZTIRA	680	100,0

42. taula: Aurreko urtekoen jarraipenak izandako jarduketaren kopurua eta ehunekoa, erakunde-motaren arabera. 2019

	Aurreko urtekoen jarraipena (2018)	
	Kop.	Guztizkoaren %
Eusko Jurlaritzako sailak	142	60,4
Emakunde	64	90,1
Foru-aldundiak	24	52,2
Udalak	119	54,8
Mankomunitateak eta Partzuergoak	20	69,0
Erakunde Autonomoak/Erakunde Publikoak	15	53,6
Kapital publikoko enpresak	4	7,7
Beste erakunde batzuk		0,0
GUZTIRA	388	57,0

43. taula: Helburu politiko zehatz bat duen ekintza-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019

	Eusko Jurlaritzak	Emakunde	Foru Aldundia	Udalak	Mankomun. Eta partzuer.	Erakunde autonomo eta publikoak	Kapital publikoko enpresak	Beste erak.	GUZTIRA
Indarkeria desagerraraztea	49	17	11	77	7	3			164
Erantzunkidetasuna	14		2	2					18
Emakumeak ahalduntzea/sustatzea	42	7	7	59	12	4	16	1	148
Aldeko kultura sustatzea gizartean	62	38	14	61	10	5	25		215
Ez da bat ere egokitzen	23	6		9		11	1	2	54
Gobernantza hobetzea	45	3	12	9		5	9		81
GUZTIRA	235	71	46	217	29	28	51	3	680

³⁶ UPV/EHU eta HAZI.

44. taula: Gai zehatz batzuei buruzko jarduketa-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019

	Eusko Jaurlaritza	Emakunde	Foru-aldundia	Udalak	Mankomun. eta partzuer.	Erakunde autonomo eta publikoak	Kapital publikoko enpresak	Beste erakunde batzuk	TOTAL
Hezkuntza	21	12	3	46	8		1		91
Kultura, Euskara, Kirolak	22	10	1	28	9	4	1		75
Enplegua	12	4		3		2		1	22
Ekonomia	28	9	2	1		2	3		45
Osasuna eta kontsumoa	59	3		12	2	14	1		91
Habitata	8	1		3					12
Gizarte-politika	32	11	1	49	3			1	97
Lankidetzak	2		1	1	3				7
Segurtasuna eta Justizia	19	3		10					32

45. taula: Esku-hartze jakin baten inguruan antolatu den jarduketa-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019

	Eusko Jaurlaritza	Emakunde	Foru-aldundia	Udalak	Mankomun. eta partzuer.	Erakunde autonomo eta publikoak	Kapital publikoko enpresak	Beste erak. batzuk	GUZTIRA
Esku-hartze ekonomikoa	50	27	13	59	13				162
Esku-hartze arautzailea	33	10	4	18					65
Herritarren prestakuntza	19	16	1	72	16		1		125
Zerbitzu publikoetako langileentzako prestakuntza	34	10	6	28	3	4			85
Sentsibilizazioa, hedapena eta komunikazioa	55	31	14	117	23	17	1		258
Informazioa, ezagutza eta analisia	51	23	10	42	13	7		1	147
Zerbitzu edota ekipamenduen sorrera eta kudeaketa	27	4	1	21	5			1	59
Herritarren partaidetza eta kontsulta	5	5	1	40	11	1			63
Unitateen, instituzioen eta erakunde publiko eta pribatuaren arteko koordinazioa eta hitzarmenak lotzeko esku-hartzea	26	25	11	56	8	5		2	133

46. taula: Herritarrentzako prestakuntza-jardueretan parte hartu duten pertsonen kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019

	Emakume partaideak	Gizon partaideak	Partaideak guztira ³⁷
Eusko Jaurlaritza	1.765	1.654	8.205
Emakunde	1.509	1.706	3.680
Udalak	6.696	3.130	9.896
Mankomunitateak eta Partzuergoak	157	18	175
Erakunde autonomoak eta publikoak	9	5	14
GUZTIRA	10.136	6.513	21.970

³⁷ Hainbat erakundek guztizkoak bakarrik adierazi dituzte, horregatik kopuru osoa handiagoa da

47. taula: Prestakuntza-helburu zehatzak (herritarren prestakuntza) lortzeko antolatu den jarduketa-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019

	Berdintasunari buruzko ezagutza hobetzea	Lanbidearen jardueran aplikatzen laguntzea	Enplegarritasuna hobetzea	Ziurtagiria/akreditazioa barne
Eusko Jaurlaritza	7	3	1	4
Emakunde	11	6	2	3
Udalak	50	11	4	4
Mankomunitateak eta Partzuergoak	16	2		
Erakunde autonomoak eta publikoak	1			
GUZTIRA	85	22	7	11

48. taula: Administrazioen zerbitzu publikoetako prestakuntza-jardueretan parte hartu duen pertsona-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019

	Emakume partaideak	Gizon partaideak	Partaideak guztira ³⁸
Eusko Jaurlaritza	2.264	817	7.008
Emakunde	300	37	6.823
Foru-aldundiak	116	58	223
Udalak	426	166	600
Mankomunitateak eta Partzuergoak	8	2	10
GUZTIRA	3.114	1.080	14.664

49. taula: Zerbitzu publikoei prestakuntza-helburuen inguruan eskaini zaien prestakuntza-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019

	Berdintasunari buruzko ezagutza hobetzea	Lanbidearen jardueran aplikatzen laguntzea	Enplegarritasuna hobetzea	Ziurtagiria/akreditazioa barne
Eusko Jaurlaritza	9	20	1	18
Emakunde	7	8		2
Foru-aldundiak	2	4		1
Udalak	12	18	2	1
Mankomunitateak eta Partzuergoak	3			
Erakunde autonomoak eta publikoak	3	4		1
GUZTIRA	36	54	3	23

50. taula: Sentsibilizazio-, hedapen- eta komunikazio-jardueretan parte hartu duen pertsona-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019

	Emakume partaideak	Gizon partaideak	Partaideak guztira
Eusko Jaurlaritza	144	16	322
Emakunde	9.939	6.844	17.168
Foru-aldundiak	6.781	2.077	10.064
Udalak	5.317	2.838	8.171
Mankomunitateak eta Partzuergoak	130	43	173
Erakunde autonomoak eta publikoak	159	93	752
Kapital publikoko enpresak	9	5	14
GUZTIRA	22.479	11.916	36.664

³⁸ Hainbat erakundek guztizkoak bakarrik adierazi dituzte, horregatik kopuru osoa handiagoa da

51. taula: Sentsibilizazio-jardueren kopurua, tipologiaren eta erakunde-motaren arabera. 2019

	Jardunaldiak, erakusketak, hizketaldiak...	Materialak sortu eta zabaltzea	Hedapen-kanpaina hedabideetan	Komunikazio instituzionala/korporatiboa
Eusko Jaurlaritza	11	14	15	14
Emakunde	20	18	9	16
Foru-aldundiak	7	3	5	3
Udalak	51	47	68	33
Mankomunitateak eta Partzuergoak	6		16	1
Erakunde autonomoak eta publikoak	6	9	1	10
Kapital publikoko enpresak	1			
GUZTIRA	102	91	114	77

52. taula: Jarduera zehatz batzuei buruzko informazio-, ezagutza- eta azterketa-jarduketaren kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019

	Datuak biltzea eta informazioa biltzeko sistema aldatzea	Diagnostikoa edo azterketa	Proposamenen txostena prestatzea	Jarduteko barne-jarraibideak berrikusi eta aldatzea	Ebaluazio-txostena prestatzea
Eusko Jaurlaritza	11	24	11	6	2
Emakunde	10	12	8	2	10
Foru-aldundiak	4	5	2	2	2
Udalak	10	7	10	4	25
Mankomunitateak eta Partzuergoak	5	1	2		3
Erakunde autonomoak eta publikoak	1	2	1		
Beste erakunde batzuk			1		
GUZTIRA	41	51	35	14	42

53. taula: Zerbitzuak eta ekipamenduak sortzeko eta kudeatzeko jarduketaren kopurua eta ezaugarriak, erakundearen arabera. 2019

	Dagoen zerbitzua, baliabidea edo ekipamendua kudeatu edo aldatzea	Baliabide, zerbitzu edo ekipamendu berria sortzea	Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen eta beharren diagnostikoa egin da	Zerbitzuan berdintasun-alorreko langile espezializatuak daude
Eusko Jaurlaritza	19	7	2	9
Emakunde	3		1	3
Foru-aldundiak		1	1	
Udalak	8	5	5	14
Beste erakunde batzuk				1
GUZTIRA	30	13	9	27

54. taula: Zerbitzua, baliabidea edo ekipamendua, erakunde-motaren arabera. 2019

	Informazioa dokumentazioa, aholkularitza...	Ahalduntzeari laguntza	Biztanleen erantzukidetasuna	Arreta genero-indarkeria izan dutenei
Eusko Jaurlaritza	6	6	2	13
Emakunde	3		1	1
Foru-aldundiak	1			
Udalak	9	13		8
Beste erakunde batzuk		1		
GUZTIRA	19	20	3	22

55. taula: Jarduketa-kopurua, hartzaileen eta erakunde-motaren arabera. 2019

	Merkataritza-arloa	Pertsonala edota familiakoa	Arlo zibila	Administrazioak	Beste arlo batzuk
Eusko Jaurilaritza	31	31	29	80	26
Emakunde	13	11	34	32	6
Foru-aldundiak	2	1	6	3	1
Udalak		62	50	17	12
Mankomunitateak eta Partzuergoak		9	12	4	
Erakunde autonomoak eta publikoak	6		2	14	11
Kapital publikoko enpresak	4				
Beste erakunde batzuk	2		2	2	
GUZTIRA	58	114	135	152	56

56. taula: Gizonentzat, emakumeentzat eta beste identitate batzuentzat berariaz antolatutako jarduketa-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019

	Emakumeak	Gizonak	Beste identitateak
Eusko Jaurilaritza	43	6	2
Emakunde	14	1	
Foru-aldundiak	5	1	1
Udalak	50	3	3
Mankomunitateak eta Partzuergoak	9		
Erakunde autonomoak eta publikoak	10		
Kapital publikoko enpresak			
Beste erakunde batzuk			1
GUZTIRA	131	11	7

57. taula: Kolektibo zehatzetan oinarritutako jarduketa-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019

	Gutxiengo etnikoak	Migratzaileak	Desgaitasuna duten pertsonak	Gazteak	Adinekoak	Errenta txikiak	Homosexualak	Beste batzuk
Eusko Jaurilaritza	3	2	1	14	2	1	2	50
Emakunde	5	7	7	11	6	6	4	1
Foru-aldundiak				2				1
Udalak	11	14	12	46	18	10	14	14
Mankomunitateak eta Partzuergoak	1	1						
Erakunde autonomoak eta publikoak								7
Kapital publikoko enpresak				1				
Beste erakunde batzuk								1
GUZTIRA	20	24	20	74	26	17	20	74

58. taula: Berdintasunaren arloko beste helburu batzuei (ez soilik emakumeei eta gizonei) lotutako jarduketa-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019

	Adina	Gizarte-klasea	Sexu-aukera	Desgaitasuna	Etnia/arraza	Nazio-jatorria
Eusko Jaurilaritza	3	1	5	1	4	2
Emakunde	15	10	11	13	11	9
Foru-aldundiak	1	1	1			
Udalak	32	19	28	18	21	14
Mankomunitateak eta Partzuergoak	2	1	1		2	
Kapital publikoko enpresak	1					
GUZTIRA	54	32	46	32	38	25

59. taula: Hainbat kolektiboren ezaugarrietara egokitzeko neurriak ezarri dituen jarduketa-kopurua, erakunde-motaren arabera. 2019

	Desgaitasuna duten pertsonen egokitzea	Etorkinei egokitzea	Beste talde batzuei egokitzea
Eusko Jaurlaritzak	5	2	2
Emakunde	10	2	1
Foru-aldundiak	2		
Udalak	6	5	2
Mankomunitateak eta Partzuergoak		2	
GUZTIRA	23	11	5

60. taula: Kostu eta guzti jakinarazitako jarduketak, erakunde-motaren arabera. 2019

	Guztira
Eusko Jaurlaritzako sailak	129
Emakunde	46
Foru-aldundiak	31
Udalak	174
Mankomunitateak eta Partzuergoak	16
Erakunde Autonomoak/Erakunde Publikoak	9
Kapital publikoko enpresak	3
GUZTIRA	408

61. taula: Jakinarazitako jarduketaren kostua, erakunde-motaren arabera, milakotan. 2019

	Guztira	Ehunekoak
Eusko Jaurlaritzako sailak	104.555.360	94,04
Emakunde	2.547.104	2,29
Foru-aldundiak	2.071.392	1,86
Udalak	1.870.320	1,68
Mankomunitateak eta Partzuergoak	15.234	0,01
Erakunde Autonomoak/Erakunde Publikoak	106.635	0,10
Kapital publikoko enpresak	17.411	0,02
GUZTIRA	111.183.456	100,0