

2014ko ekaina

EAEKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO V.
PLANAREN EBALUAKETA 2010-2013

Jarraipen-memoria

AURKIBIDEA

0.	AURKEZPENA	7
I. ZATIA: V. BERDINTASUN PLANAREN JARRAIPENA(2010-2013)		
1.	IKUSPEGI METODOLOGIKOA. EMAITZAK INTERPRETATZEKO ZENBAIT OHAR.....	9
2.	EBALUAZIOAREN EMAITZAK: GOBERNANTZA ETA JARDUKETAK	13
2.1.	BERDINTASUNAREN ALDEKO GOBERNANTZA HOBETZEKO NEURRIEI LOTUTAKO EMAITZAK.....	13
2.1.1.	UDAL-ESPARRUKO ADMINISTRAZIOETAN ETA NAGUSIKI KAPITAL PUBLIKOA DUTEN ENPRESETAN EGINDAKO BERDINTASUN-PLAN KOPURUA AREAGOTZEA (G1).....	13
2.1.2.	BERDINTASUNERAKO UNITATE ADMINISTRATIBOEN KOPURUA HANDITZEA (G2)	21
2.1.3.	KOORDINAZIO-EGITUREN KOPURUA HANDITZEA (G3).....	28
2.1.4.	GENERO-IKUSPEGIA DUTEN ESTATISTIKA ETA AZTERLANEN EHUNEKOA HANDITZEA (G4)	31
2.1.5.	GENERO-IKUSPEGIA TXERTATUTA DAUKATEN ADMINISTRAZIOETAKO PRESTAKUNTZA- EKINTZEN EHUNEKOA HANDITZEA, BERDINTASUNAREN ALORREKO PRESTAKUNTZA-EKINTZEN KOPURUA ETA MAIZTASUNA AREAGOTZEA, ETA PRESTAKUNTZA JASOTZEN DUTEN TALDEAK DIBERTSIFIKATZEA (G5).....	34
2.1.6.	ENPLEGU PUBLIKOAN LANPOSTUAK ESKURATZEKO EDOTA MAILAZ IGOTZEKO PROZESUETAN, EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN PRINTZPIOARI BURUZKO EDUKIAK SARTZEN DITUZTEN ETA/EDO BERDINTASUNERAKO BERARIAZKO PRESTAKUNTZA BEHARREZKOTZAT JOTZEN DUTEN HAUTAKETA-PROZESUEN EHUNEKOA HANDITZEA (G6).....	38
2.1.7.	GENEROAREN ARABERAKO ERAGINAREN ALDEZ AURREKO EBALUAZIOA AINTZAT HARTZEN DUTEN ETA BERDINTASUNA SUSTATZEKO NEURRIAK DITUZTEN ARAUEN KOPURUA AREAGOTZEA (G8)	40
2.1.8.	GENERO-IKUSPEGIA TXERTATUTA DAUKATEN AURREKONTU-ARAUEN ETA -PROGRAMEN EHUNEKOA HANDITZEA, BAITA BERDINTASUNERAKO AURREKONTU ESPEZIFIKOAK DITUZTEN ADMINISTRAZIOEN KOPURUA ERE (G9)	41
2.1.9.	BEREN DISEINU-, EBALUAZIO- ETA KUDEAKETA-PROZESUETAN GENERO-IKUSPEGIA KONTUAN HARTZEN DUTEN SEKTOREKO ETA ZEHARKAKO PLANEN EHUNEKOA HANDITZEA, BEREZIKI BEHAR BEREZIAK DITUZTEN TALDEAK ETA ASKOTARIKO DISKRIMINAZIOA JASATEKO ARRISKUA DUTENAK AINTZAT HARTUTA (G10)	44
2.1.10.	EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNA SUSTATZEKO NEURRIAK JASOTZEN DITUZTEN KONTRATU, DIRU-LAGUNTZA ETA HITZARMENEN EHUNEKOA HANDITZEA (G11).....	45
2.1.11.	EMAKUMEEN ETA GIZONEN PARTAIDETZA OREKATUA DUTEN EPAIMAHAIEN EHUNEKOA HANDITZEA (G12)	47
2.1.12.	BERDINTASUNERAKO PARTAIDETZA-ORGANOEN KOPURUA HANDITZEA, ETA AHOLKU- ZEIN PARTAIDETZA-PROZESU ETA -ORGANOETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ORDEZKARITZA OREKATUA AREAGOTZEA (G13).....	48

2.2.	ESKU HARTZEEN ALORREKO EMAITZAK.....	52
2.2.1.	ESKU-HARTZEEN HELBURU POLITIKOAK	54
2.2.2.	GAIA.....	56
2.2.3.	ESKU-HARTZE MOTAK.....	58
2.2.4.	ZERBITZU ETA EKIPAMENDUEN SORRERA ETA KUDEAKETA.....	68
2.2.5.	BERDINTASUNERAKO EKINTZEN ONURADUN DIREN ERAKUNDE ETA PERTSONEKO HURBILKETA	69
2.2.6.	EGOKITZE-NEURRIEN ERABILERA NEURRIETAN.....	72
2.2.7.	ESKU-HARTZEEN KOSTUA	73
3.	V. PLANAREN GARAPENAREN ALDERDIRIK ESANGURATSUENAK ETA EBALUAZIOA	76
	2013KO OINARRIZKO DATUEN ERANSKINA.....	79
II. ZATIA:	EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO DESBERDINTASUN ESPARRU NAGUSIEN BILAKAERA EUSKAL GIZARTEAN (2010-2013) V. PLANAREN ERAGINAREN EBALUAZIOAREKIKO HURBILKETA BAT	88
4.	BERDINTASUNERAKO V. PLANAREN ERAGINAREN EBALUAZIOA: HURBILKETA BAT	89
4.1.	EMAKUMEEN AHALDUNTZEA ETA BALIO ALDAKETA	91
4.2.	GIZARTE-ANTOLAKUNTZA ERANTZUKIDEA.....	99
4.3.	EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA.....	103
4.4.	LABURPEN GISA: V. PLANAREN ERAGINAREN INGURUKO AMAIERAKO ZENBAIT OHAR	107

Taulen aurkibidea

1. taula	EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planaren ebaluazioan parte hartu duten erakundeen kopurua. (2010-2013)	9
2. taula	Indarreko berdintasunerako plana duten eta berau jakinarazi duten erakundeak. (2010-2013)	14
3. taula	Berdintasunerako planak dituzten erakundeak eta planon oinarritzko ezaugarriak. (2012-2013)	17
4. taula	Barneko berdintasunerako planik ez duten erakundeen lan-antolakuntzan txertatutako neurriak. (2013)	20
5. taula.	Berdintasunerako unitate administratiboak dituztela adierazi duten EAEko instituzioak. (2010-2013)	21
6. taula	Berdintasunerako unitate administratiboetan jardun duten pertsonak (eta informazioa eman duten instituzioen kopurua, parentesi artean). (2010-2013)	23
7. taula	Berdintasunean jardun duten langileen banaketa, kategoria, kontratu-mota eta prestakuntza-maila espezifikorekin arabera (eta informazioa eman duten instituzioen kopurua). (2013)	24
8. taula	Berdintasunerako unitateek egindako aholkularitza- eta laguntza-dokumentuen kopurua. Barnekoak eta kanpokoak. (2010-2013)	26
9. taula	Unitateekin egindako berdintasunaren inguruko aholkularitza- eta laguntza-saioen kopurua. Barnekoak eta kanpokoak. (2010-2013)	26
10. taula	Berdintasuna bultzatzeko sortutako lantaldeen kopurua. (2010-2013)	27
11. taula	Berdintasunera ESPEZIFIKOKI bideratuta EZ dauden eta erakundeko berdintasunerako eragile edo unitateak parte hartzen duen koordinazio-egiturak (2010-2013)	27
12. taula	Berdintasunera espezifikoki bideratutako erakunde arteko koordinazio-egituretako partaidetza. (2010-2013)	28
13. taula	Sail arteko eta barruko koordinazio-egiturak. Bileren kopurua eta informazioa eman duten instituzioen kopurua. (2013)	30
14. taula	Estatistiketan, inkestetan eta datuen bilketan sexu-aldaia txertatu duten erakundeen kopurua. (2012 eta 2013)	32
15. taula	Sexuaren arabera datuak ustiatzen eta informazioa interpretatzen duten erakundeen kopurua. (2012 eta 2013)	32
16. taula	Sexu-aldaia beste desberdintasun-egoera batzuekin gurutzatzen duten erakundeen kopurua. (2012-2013)	33
17. taula	Genero-arrakala identifikatu eta aztertzen duten edota genero-adierazleak txertatzen dituzten erakundeen kopurua. (2012-2013)	33
18. taula	HAEK sustatutako prestakuntza orokorra. (2011-2013)	35
19. taula	HAEK sustatutako ez den prestakuntza orokorra. (2011-2013)	35
20. taula	HAEK sustatutako berdintasunerako prestakuntza espezifikoa. (2011-2013)	37
21. taula	HAEK sustatutako ez den prestakuntza espezifikoa (2011-2013)	37
22. taula	Hautaketa-prozesuak eta genero-ikuspegia. (2010-2013)	39
23. taula	Generoaren arabera eraginari buruzko txostenen kopurua eta ezaugarriak. (2010-2013)	41
24. taula	Identifikatutako berdintasun-aurrekontu esleituak, instituzio-motaren arabera. (2010-2013)	42
25. taula	Gauzatutako berdintasun-aurrekontua identifikatzea. (2013)	43
26. taula	Identifikatutako berdintasun-aurrekontuak, instituzio-motaren arabera Gauzatutako aurrekontuen banakapena. (2011-2013)	43
27. taula	Sektoreko eta zeharkako plangintza eta berdintasunerako unitateen parte-hartzea. (2010-2013)	45
28. taula	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-irizpideen txertaketa instituzioen kontratazio, hitzarmen eta diru-laguntzetan. (2010-2013)	46
29. taula	Enplegu publikora sartzeko, lanpostuak betetzeko eta mailaz igotzeko epaimahaiak eta ordezkariak (2010-2013)	48
30. taula	Ordezkaritza orekatua sariak emateko eta bestelakoetarako deitutako epaimahai edota organoetan. (2010-2013)	48
31. taula	Herritarren partaidetzarako kontseiluak edo organoak eta berdintasuna. (2010-2013)	49
32. taula	Ordezkaritza orekatua kide anitzeko organoetan eta partaidetza-aholku organoetan. (2010-2013)	51
33. taula	Identifikatutako jarduketako kopurua, instituzio-motaren arabera. (2010-2013)	53
34. taula	Aurreko urteko jarraipena diren jarduketaren kopurua eta ehunekoa, instituzio-motaren arabera. (2010-2013)	54

35. taula	Helburu politiko jakin bat bilatzen duten jarduketaren kopurua, instituzio-motaren arabera. (2010-2013).....	55
36. taula	Gai jakin bat garatzen duten jarduketaren kopurua, instituzio-motaren arabera. (2013).....	56
37. taula	Esku-hartze mota jakin baten inguruan biltzen diren jarduketaren kopurua, instituzio-motaren arabera. (2010- 2013).....	59
38. taula	Herritarrentzako prestakuntza-jardueretako partaideen kopurua, instituzio-motaren arabera. (2010-2013).....	61
39. taula	Prestakuntza-helburu zehatzetara bideratutako jarduketaren kopurua, instituzio-motaren arabera. (2011-2013).....	62
40. taula	Administrazioetako zerbitzu publikoetako prestakuntza-jardueretako partaideen kopurua. (2011-2013).....	63
41. taula	Sentsibilizazio-, hedapen- eta komunikazio-jardueretako partaideen kopurua, instituzio-motaren arabera. (2010-2013).....	65
42. taula	Sentsibilizazio-jarduketak, kontuan hartuta euren tipologia, eta instituzio-motaren arabera. (2010-2013).....	66
43. taula	Jarduera zehatz batzuen inguruko informazio-, ezagutza- eta analisi-jarduketaren kopurua, instituzio-motaren arabera. (2010-2013).....	67
44. taula	Zerbitzuak eta ekipamenduak sortu eta kudeatzeko ekintzen kopurua eta ezaugarriak, instituzio-motaren arabera. (2013).....	68
45. taula	Jarduketaren kopurua, kontuan hartuta amaierako hartzaileak, eta instituzio-motaren arabera. (2013).....	69
46. taula	Gizon, emakume eta transgenero/transexualei espezifiko zuzendutako jarduketaren kopurua, instituzio-motaren arabera. (2010-2013).....	70
47. taula	Talde espezifikoetara bideratutako jarduketaren kopurua, instituzio-motaren arabera. (2010-2013).....	71
48. taula	Beste berdintasun-helburu batzuk (ez bakarrik emakume eta gizonen artekoa) dituzten jarduketaren kopurua, instituzio-motaren arabera. (2010-2013).....	72
49. taula	Talde jakin batzuetara egokitzeko neurriak txertatu dituzten jarduketaren kopurua, instituzio-motaren arabera. (2010-2013).....	72
50. taula	Jakinarazitako esku-hartzeen kostua, instituzio-motaren arabera. (2010-2013).....	73
51. taula	Esku-hartze logikaren eskema.....	90
52. taula	Benetako pobrezia- eta prekarietate-egoerak, sexuaren arabera (%) 2008-2012.....	96
53. taula	EAEko udaletan emakumezko zinegotzien kopuruaren bilakaera. Kopuru absolutuak eta ehunekoak. 1979-2011.....	97
54. taula	Hiru lurralde historikoetako Batzar Nagusietan emakumeen presentziak izan duen bilakaera (%). 1979-2011.....	98
55. taula	IBEX 35ean dauden EAEko enpresetako lehendakariak eta administrazio-kontseiluak. 2011.....	98
56. taula	Sindikatu garrantzitsuenetako idazkaritza nagusiak eta batzorde betearazleak, sexuaren arabera. 2011.....	98
57. taula	Lanean ari diren EAEko herritarrak, kontuan hartuta egunean etxeko lanetan emandako ordu-kopurua, eta ezaugarri soziodemografikoen arabera (batezbestekoa). 2011.....	99
58. taula	Adingabeak zaintzeko eman diren lanaldi-murrizketako espedienteen bilakaera.....	100
59. taula	Adingabeak zaintzeko eman diren eszedentzia-espedienteen bilakaera.....	100
60. taula	Lanean ari diren EAEko herritarrak, kontuan hartuta kontziliazio-alderdiei eskainitako denboraren inguruko gogobetetzea, eta ezaugarri soziodemografikoen arabera (batezbestekoa). 2011.....	101
61. taula	Genero-indarkeriaren biktima izan diren emakumeen bilakaera, indarkeria-motaren arabera. EAE. 2002 – 2012.....	103
62. taula	Biktimen eta erasotzaileen adina. 2010 (ehuneko bertikalak).....	103
63. taula	Genero-indarkeriaren ondoriozko heriotzen bilakaera. EAEn eta estatuan guztira. 2000 – 2012.....	104
64. taula	Genero-indarkeriaren aurkako protokoloak dituzten eta 2010-2013 aldian zehar informazioa eman duten instituzioen kopurua.....	106

Grafikoen aurkibidea

1. grafikoa.	Berdintasunerako planak dituzten eta horien ezarpenean identifikatutako alor guztiek parte hartu duten udalerri eta aldundien ehunekoa. (2013)	19
2. grafikoa.	Berdintasunerako unitate administratiboetan jardun duten emakumeak eta gizonak, lanaldi-motaren arabera. (2013)	24
3. grafikoa.	Jarduera guztien banaketa, instituzio-motaren arabera (2010-2013)	53
1. grafikoa.	Helburu bakoitzeko jarduketaren guztizko ehunekoa ¹ , epe osoan zehar. (2010-2013)	55
5. grafikoa.	Gai jakin bat garatzen duten jarduketaren kopurua. (2013)	57
6. grafikoa.	Jarduketaren guztizko kopurua, esku-hartze motaren arabera. (2010-2013)	60
7. grafikoa.	Prestakuntza-helburu zehatzak dituzten herritarrentzako prestakuntza-jarduketaren guztizko kopurua. (2011-2013)	62
8. grafikoa.	Prestakuntza-helburu zehatzak dituzten zerbitzu publikoetako prestakuntza-jarduketaren guztizko kopurua. (2012- 2013)	64
9. grafikoa.	Administrazioetako zerbitzu publikoetako eta herritarrentzako prestakuntza-jardueretako partaideen kopurua. (2010-2013)	64
10. grafikoa.	Sentsibilizazio-jarduketaren guztizko kopurua, egiteko moduaren arabera	66
11. grafikoa.	Informazio-, ezagutza- eta analisi-jarduketaren guztizko ehunekoa, oinarritzko edukien arabera. (2010-2013)	67
12. grafikoa.	Jarduketaren guztizko kostuaren banaketa, instituzio-motaren arabera. (2010-2013)	74
13. grafikoa.	Jakinarazitako jarduketaren guztizko kostua, instituzio-motaren arabera. (2013)	74
14. grafikoa.	Segurtasun-pertzepzioa norbera bizi den zonaldean, gauez bakarrik ibiltzean	105

¹ Jarduketek helburu bat baino gehiago izan ditzaketenez, guztizko zenbaketa % 100etik gorakoa da.

0. AURKEZPENA

Dokumentu honek EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planean ezarritako eskakizun bikoitzari erantzuten die: batetik, EAEko botere publikoek ekitaldi bakoitzean garatutako jarduketari buruzko ebaluazio-dokumentua egitea (orain 2013koa aurkezten da); bestetik, V. Plana indarrean egon den lau urteetan lortutako emaitzen inguruan hausnartzeko bide ematea.

Hori dela eta, bi dira bere atal nagusiak: lehenengoan, planaren indarraldian (2010-2013 urteak) botere publikoek garatutako esku-hartzeen jarraipena aurkeztuko da, arreta berezi jarrita 2013ko egoeran; bigarrenean, berriz, V. Planak eragin nahi izan duen oinarritzko alderdietan euskal gizarteak izandako bilakaera lantzen da.

Botere publikoen jarduketan jarraipena egiten den lehenengo atalean, emaitzak egituratzeko, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planean ezarritako jarraibideak hartu dira oinarri. Era horretan, alde batetik, gobernantzari helduko zaio (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak ezarritako oinarritzko eskakizunak betetzen diren aztertuko da, administrazioen funtzionamendu eta antolaketan genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez); eta, bestetik, planaren hiru ardatzen inguruan garatutako esku-hartzeak aztertuko dira (emakumeen ahalduntzea eta balio-aldaketa, gizarte-antolakuntza erantzukidea garatzea, eta emakumeen aurkako indarkeriari aurre egitea).

Jarraipena egiteko, EAEko erakundeek informatika-aplikazio batean betetako galdetegiaren bidez eskuratutako informazioa baliatu da. Hala, urte bakoitzean ebaluazioan parte hartu duten instituzioek eta erakundeek emandako informazioa aurkezten da².

Dokumentuaren bigarren atalean, helburua da baloratzea V. Plana ezarri zenetik, zer-nolako bilakaera izan duten haren diseinuaren euskarri izan ziren emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun-elementuek, eta horien emaitzak nolabait ebaluatu nahi izan dira³.

² V. Plana indarrean izan den urteetan zehar, esku-hartze kualitatiboak ere aurrera eraman dira osagarri moduan, planaren alderdi espezifiko edo garrantzitsuenen inguruan berdintasunerako teknikariek egindako balorazioak jasotze aldera.

³ Dagokion atalean adieraziko den bezala, hurbilketa bat da, erakusgarri izango dena; izan ere, eraginaren ebaluazioak bestelako ikuspegi bat eskatuko luke.

**I. ZATIA:
V. BERDINTASUN PLANAREN
JARRAIPENA
(2010-2013)**

1. IKUSPEGI METODOLOGIKOA. EMAITZAK INTERPRETATZEKO ZENBAIT OHAR

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planaren jarraipenak informatika-aplikazio bat txertatu zuen EAEko administrazioei buruzko informazioa biltzeko modu gisa. Horren bidez, instituzioek eurek, pixkanaka eta epe luzeagoetan, eskatutako informazioa bete ahalko zuten⁴.

Aztertutako epean (2010-2013), partaidetzan hainbat portaera behatu ditugu, kontuan hartu beharrekoak direnak lortutako emaitzak baloratzeko orduan:

- Ebaluazioaren lehenengo bi urteetan, eta instituzioekin harremanetan jartzeko eta prozesuan parte har zezaten lortzeko egindako ahalegin handiaren emaitza gisa, parte-hartze handia lortu zen tokiko administrazioen aldetik, aurrez egindako beste ebaluazio esku-hartzeetan baino informazio gehiago eskuratu zen eta. 2012an, alabaina, ezin izan zitzaion maila horri eutsi, eta 2013ko informazio-bilketan neurri batean baino ez da berreskuratu aurreko maila hori. Hainbat arrazoi daude horren atzean, esaterako, udalerri txikien zailtasun handiagoak (baliabide-falta, informazioa biltzeko aukera-falta...), eta denborarik eza, berdintasunerako teknikariek oro har adierazi dutena.
- Eusko Jaurlaritzako sailek eta foru-aldundiek parte-hartze egonkorra izan dute urteetan zehar egindako ebaluazioetan. 2013an, hala ere, aldaketa bat gertatu da: legegintzaldi berriarekin batera, Eusko Jaurlaritzako sailen kopurua murriztu da.
- Gainerako erakunde, instituzio, erakunde autonomo eta abarren kasuan, euren kopuru globala oso desberdina ez bada ere (2013an gora egin duen arren), bai aldatu da urte bakoitzean parte hartu dutenen kopurua.

Hurrengo koadroan V. Plana garatzeko ardura zuten instituzio eta erakundeek ebaluatutako lau urteetan izandako partaidetza oinarritzko datuak ageri dira, instituzio-motaren arabera sailkatuta.

1. taula: EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planaren ebaluazioan parte hartu duten instituzioen kopurua. (2010-2013)

	2010. urtea	2011. urtea	2012. urtea	2013. urtea
Eusko Jaurlaritzako sailak	11	11	11	9
Foru-aldundiak	3	3	3	3
Udalak eta mankomunitateak⁵	99	95	48	54
Beste instituzio eta erakunde batzuk. Erakunde autonomoak, enpresa publikoak eta beste instituzio eta erakunde batzuk	19	20	19	23
GUZTIRA	132	129	81	89

Hona hemen ebaluazioan parte hartu duten instituzio eta erakundeak, dokumentu honetan aurkezten den informazioa helarazita horretarako.

⁴ Instituzioei laguntza teknikoa emateaz gainera, aplikazioan jasotako informazioa berrikusiko zen.

⁵ Talde honetan sartzen dira udalak, mankomunitateak eta kuadrillak, partzuergoak eta Eudel. Errazago ikusteko, tauletan «udalak eta mankomunitateak» ageri da, baina kontuan hartu behar da aipatutako erakunde guztiak barne hartzen direla bertan.

Ebaluazioan parte hartu duten erakundeak. 2010-2013

- Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saila (2010/2011/2012/2013)⁶
- Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila (2010/2011/2012/2013)
- Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila (2010/2011/2012/2013)
- Ogasun eta Finantza Saila (2010/2011/2012/2013)
- Herri Administrazio eta Justizia Saila (2010/2011/2012/2013)
- Ingurumen eta Lurralde Politika Saila (2010/2011/2012/2013)
- Osasun Saila (2010/2011/2012/2013)
- Segurtasun Saila (2010/2011/2012/2013)
- Lehendakaritza (2010/2011/2012/2013)

- Arabako Foru Aldundia (2010/2011/2012/2013)
- Bizkaiko Foru Aldundia (2010/2011/2012/2013)
- Gipuzkoako Foru Aldundia (2010/2011/2012/2013)

- Abadiñoko Udala (2010/2012)
- Abaltzisketako Udala (2010/2011/2013)
- Abanto Zierbenako Udala (2011/2012/2013)
- Dulantziko Udala (2010/2012/2013)
- Alonsotegiko Udala (2011/2012/2013)
- Altzagako Udala (2011)
- Amezketako Udala (2010/2011/2013)
- Zornotzako Udala (2011/2012/2013)
- Amurrioko Udala (2010/2013)
- Añanako Udala (2010)
- Aramako Udala (2010)
- Aramaioko Udala (2013)
- Areatzako Udala (2010/2012)
- Aretxabaletako Udala (2010/2011/2012/2013)
- Arrietako Udala (2011)
- Arrigorriagako Udala (2010/2011/2012/2013)
- Artziniegako Udala (2011)
- Asparrenako Udala (2010)
- Asteasuko Udala (2011)
- Astigarragako Udala (2010/2011/2013)
- Ataungo Udala (2010)
- Atxondoko Udala (2010)
- Aulestiko Udala (2010/2011)
- Azkoitiko Udala (2010)
- Azpeitiko Udala (2010/2011)
- Baliarraingo Udala (2011/2013)
- Balmasedako Udala (2010/2011/2012)
- Barakaldoko Udala (2010/2012/2013)
- Basauriko Udala (2010)
- Beasaingo Udala (2013)
- Bediako Udala (2011)
- Berastegiko Udala (2011)
- Bergarako Udala (2010/2011/2012/2013)
- Bermeoko Udala (2010/2011)
- Berriatuko Udala (2011)
- Berrizeko Udala (2010/2012)
- Bilboko Udala (2010/2011/2012/2013)
- Busturiako Udala (2010/2011)
- Debako Udala (2010/2011/2012)
- Derioko Udala (2010/2011)
- Dimako Udala (2010)
- Donostiako Udala (2010/2011/2012)
- Eibarko Udala (2010/2011)
- Elantxobeko Udala (2010/2011)
- Elduaingo Udala (2011)
- Elgoibarko Udala (2010/2011/2012/2013)
- Elorrioko Udala (2010)
- Erandioko Udala (2011/2012/2013)
- Ermuko Udala (2010/2011)
- Errenteriako Udala (2010/2011/2012)
- Eskoriatzako Udala (2010)

⁶ Irakurketa sinplifikatze aldera, sailek 2013an izandako osaera jaso dugu, baina txostenak barne hartzen du aurreko legegintzaldian eurek izandako partaidetza, nahiz eta beste osaera bat eduki.

- Foruko Udala (2010/2011)
- Fruizeko Udala (2010)
- Gaintzako Udala (2010/2011)
- Galdakaoko Udala (2010/2011/2012/2013)
- Gatikako Udala (2010/2011/2012/2013)
- Getariako Udala (2011/2012/2013)
- Gernika-Lumoko Udala (2010/2011/2012/2013)
- Getxoko Udala (2010/2011)
- Gordexolako Udala (2010/2012/2013)
- Gueñesko Udala (2010/2011)
- Hernaniko Udala (2010)
- Hondarribiko Udala (2011/2013)
- Igorreko Udala (2010/2011/2012/2013)
- Irungo Udala (2010/2011/2012/2013)
- Iruña Okako Udala (2011)
- Itsasondoko Udala (2010/2011)
- Iurretako Udala (2010)
- Kuartangoko Udala (2010)
- Larrabetzuko Udala (2010/2011)
- Lasarte Oriako Udala (2013)
- Legorretako Udala (2010/2011/2012/2013)
- Lekeitioko Udala (2010/2011/2012/2013)
- Leioako Udala (2010/2011/2012/2013)
- Lemoako Udala (2011/2012)
- Lezamako Udala (2010/2011)
- Lezoko Udala (2011/2012/2013)
- Lizartzako Udala (2011/2013)
- Laudioko Udala (2010/2011/2012)
- Loiuko Udala (2010/2011/2012)
- Markina Xemeingo Udala (2010)
- Mendaroko Udala (2010/2013)
- Mendatako Udala (2010/2011)
- Mungiako Udala (2010/2013)
- Muruetako Udala (2011)
- Muskizko Udala (2010/2011)
- Nabarnizko Udala (2010/2011)
- Olaberriako Udala (2010/2011/2012/2013)
- Ondarroako Udala (2010)
- Oñatiko Udala (2010/2011/2013)
- Ordiziako Udala (2010/2011/2012/2013)
- Urduñako Udala (2010/2011)
- Orendaingo Udala (2011/2013)
- Orioko Udala (2010)
- Orozkoko Udala (2010)
- Ortuellako Udala (2010/2011/2012/2013)
- Otxandioko Udala (2010)
- Portugaleteko Udala (2011/2012)
- Donemiliagako Udala (2010/2011)
- Santurtziko Udala (2010/2011/2012/2013)
- Sestaoko Udala (2010/2011/2012/2013)
- Sondikako Udala (2010/2011)
- Soraluezko Udala (2010/2011/2012)
- Sukarrietako Udala (2010/2011/2012/2013)
- Ubideko Udala (2011)
- Ugaoko Udala (2010/2011/2013)
- Urnietako Udala (2011/2012/2013)
- Usurbilgo Udala (2010/2011)
- Trapagarango Udala (2011/2013)
- Gasteizko Udala (2013)
- Zaldibarko Udala (2010/2011/2012)
- Zaldibiako Udala (2011)
- Zallako Udala (2010/2011)
- Zanbranako Udala (2010)
- Zamudioko Udala (2010/2011)
- Zarauzko Udala (2010/2011/2012/2013)
- Zeanuriko Udala (2011)
- Zestoako Udala (2011/2013)
- Zigoitiko Udala (2011/2013)
- Zumaiaiko Udala (2010/2012/2013)

- Enkarterrietako Mankomunitatea (2010)
 - Zuiako kuadrillako Mankomunitatea (2010)
 - Urola Garaiko Mankomunitatea (2010/2011)
 - Aiarako kuadrilla (2010)
 - Aiztondoko Mankomunitatea (2010)
 - Bideberriko Mankomunitatea (2010/2011)
 - Aguraingo kuadrilla (2010/2011)
 - Saiazeko Mankomunitatea (2010/2011/2012)
 - Uliko Mankomunitatea (2010/2011)
 - Kanpezu - Arabako Mendialdeko kuadrilla (2011/2012/2013)
 - Uribe Kostako Zerbitzu Mankomunitatea (2010/2011/2013)
 - Eudel (2010/2011/2012/2013)
 - Haurreskolak (2010/2011/2012/2013)
-
- Uraren Euskal Agentzia (2010/2011/2012/2013)
 - EITB (2010/2011/2012/2013)
 - Emakunde (2010/2011/2012/2013)
 - ETS (2010/2011/2013)
 - Eustat (2010/2011/2012/2013)
 - EEE. Energiaren Euskal Erakundea (2010/2011/2012/2013)
 - HAEE (2010/2011/2012/2013)
 - Osakidetza (2010/2011/2012/2013)
 - Osalan (2010/2011/2012/2013)
 - Uniquel (2010/2011/2012/2013)
 - HABE (2010/2011)
 - Lanbide (2011/2012/2013)
 - EJIIE (2010/2011/2012/2013)
 - Euskadiko Portuak (2013)
 - Euskotren (2010/ 2011/ 2013)
 - Ihobe (2010/2011/2012/2013)
 - Itelazpi (2012/2013)
 - Itsasmendikoi (2010/2011)
 - Izenpe (2012/2013)
 - Neiker-Tecnalia (2010/2011/2012/2013)
 - Arabako Teknologia Parkea (2013)
 - Bizkaiko Teknologia Parkea (2013)
 - SPRI (2013)
 - Arabako Batzar Nagusiak (2010/2011/2012)
 - Gipuzkoako Batzar Nagusiak (2010/2011)
 - Berdintasunerako Defentsa Erakundea (2010/2011/2012/2013)
 - EHU (2011/2012/2013)

2. EBALUAZIOAREN EMAITZAK: GOBERNANTZA ETA JARDUKETAK

Gobernantzari lotutako alderdien emaitzak V. Planak esparru horretan ezarritako helburuen arabera jaso dira (izen berbera eman zaie). Aldiz, herritarrei zuzendutako esku-hartzeen kasuan, erabilitako galdetegiko edukietatik abiatuta egituratu da informazioa, hurrengoak identifikatu nahi zituenak: helburuak, garatutako esku-hartze mota, onuradunen kopurua eta ezaugarriak, eta abar.

2.1. BERDINTASUNAREN ALDEKO GOBERNANTZA HOBETZEKO NEURRIEI LOTUTAKO EMAITZAK

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planaren kapitulu batek berdintasunaren aldeko gobernantzaren sustapena du xede, eta *mainstreaminga*⁷ gauzatzeko esparru bat bezala hartzen, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea betez.

Modu horretan, EAEko administrazio publikoen jarduketa orokorrean genero-ikuspegia txertatzea bilatzen da, xede honekin: *«emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian ezberdinak modu sistematikoan kontsideratzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketa zehatzak txertatzea»*.

V. Planak esparru horretan garatu nahi dituen hamahiru helburuen artean daude, esaterako, berdintasun-politikak garatzeko beharrezkoak diren langile, egitura eta finantza-baliabideen hornikuntzarekin lotutako jarduketak, eta aipatu berdintasun-politikak EAEko administrazioen eguneroko jardunean txertatzera bideratutako neurriak.

2.1.1. Udal-esparruko administrazioetan eta nagusiki kapital publikoa duten enpresetan egindako berdintasun-plan kopurua areagotzea (G1)

4/2005 Legeak EAEn emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak egiteko betebeharra xedatzen du. Hain zuzen ere, hau ezartzen du: *«legegintzaldi bakoitzaren lehenengo sei hilabeteetan, Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onetsi behar du. Plan horretan, hain zuzen, euskal botere publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak jasoko dira»*.

⁷ Honela definitzen da *mainstreaminga*: «prozesu politikoak antolatzea, hobetzea, garatzea eta ebaluatzea, neurri politikoak hartzeko orduan zeresana duten aktore guztiek politika, maila eta etapa guztietan sar dezaten genero-berdintasunaren ikuspegia» (Europako Kontseilua, 1998).

Gidalerro horiek abiapuntua izango dira Eusko Jaurlaritzako sailek, foru-aldundiek eta udalek berdintasunerako planak edo programak onar ditzaten; nagusiki kapital publikoa duten enpresek ere betebeharrak horri men egin beharko diote.

Ebaluatzen ari garen V. Planaren ezarpenak⁸ lege-betebehar hori betetzen du Eusko Jaurlaritzaren esparruan, eta foru-aldundiek ere plan bat eduki dute ebaluazioaren urteetan. Horregatik, V. Planak toki-mailan eta beste erakunde eta instituzio batzuetan «hazteko» duen helburua azpimarratu beharra dago.

Hala ere, zaila da esparru horrek izandako bilakaera baloratzea, udal-informazio urria dago eta: 2010etik, alderdi horren inguruan informatu duten udalen kopurua murriztu egin da, eta hori dela eta, ezin da ondorioztatu behera egin ote duen EAEn plan bat duten udalerrien kopuruak⁹. Aldiz, badira bigarren mailako iturrietatik datozen informazioak, zuzenean aplikaziotik lortu ez direnak –esaterako, Berdinsarean parte hartzea, bertara sartzeko berdintasun-plan bat edukitzea eskatzen baita; 59 udalerri-kide zituen 2013an–; informazio horien arabera, mantendu edo pixka bat areagotu egin da berdintasunerako plan bat duten udalerrien kopurua.

Beste erakunde batzuen artean (kasu honetan, erakunde autonomoak eta erakunde publikoak), oso motel areagotzen ari da planen kopurua. Erakundeok jasaten dituzten aldaketek (tipologia, berriro elkartzea, murriztea...) ere ez dute laguntzen planak ezarritako helburu horren bilakaera zehazki aztertzen, joera nahiko positiboa dela dirudien arren.

2. taula Indarreko berdintasunerako plana duten eta berau jakinarazi duten erakundeak. (2010-2013)

Urteak	Eusko Jaurlaritza (sailak)	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak / Erakunde publikoak
2010	V. Plana: 11 sail	3	63 udal 4 mankomunitate	3
2011	V. Plana: 11 sail	3	51 udal 1 mankomunitate	3
2012	V. Plana: 11 sail	3	29 udal 2 mankomunitate	4
2013	V. Plana: 9 sail	3	26 udal 3 mankomunitate	5

⁸ Era berean, 2013an, VI. Berdintasunerako Plana egitea sustatu du Emakundek, aipatu lege-helburua betez.

⁹ Hala, 2013an, Donostiako Udalak uko egin dio informazio-bilketan parte hartzeari, eta Gasteizkoak, berriz, informazioaren zati bat baino ez du bete, nahiz eta biok berdintasun-plana eduki.

Berdintasunerako plana dutela adierazi duten EAEko instituzioak (2010-2013)

- Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila
- Ogasun eta Finantza Saila
- Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saila
- Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila
- Ingurumen eta Lurralde Politika Saila
- Justizia eta Herri Administrazio Saila
- Osasun Saila
- Segurtasun Saila
- Lehendakaritza

- Arabako Foru Aldundia
- Bizkaiko Foru Aldundia
- Gipuzkoako Foru Aldundia

- Abadiñoako Udala
- Abanto Zierbenako Udala
- Dulantziko Udala
- Zornotzako Udala
- Amurrioko Udala
- Areatzako Udala
- Aretxabaletako Udala
- Arrigorriagako Udala
- Asparrenako Udala
- Astigarragako Udala
- Azpeitiko Udala
- Balmasedako Udala
- Barakaldoko Udala
- Basauriko Udala
- Beasaingo Udala
- Bediako Udala
- Bergarako Udala
- Bermeoko Udala
- Berrizko Udala
- Bilboko Udala
- Busturiako Udala
- Debako Udala
- Derioko Udala
- Dimako Udala
- Donostiako Udala
- Eibarko Udala
- Elgoibarko Udala
- Elorrioko Udala
- Erandioko Udala
- Ermuko Udala
- Errenteriako Udala
- Galdakaoko Udala
- Gernika Lumoko Udala
- Getxoko Udala
- Gueñesko Udala
- Gordexolako Udala
- Hernaniko Udala
- Igorreko Udala
- Irungo Udaletxea
- Itsasondoko Udala
- Larrabetzuko Udala
- Lasarte Oriako Udala
- Leioako Udala
- Lekeitioko Udala
- Lezamako Udala
- Lezoko Udala
- Loiuko Udala
- Mendaroko Udala
- Mendatako Udala
- Mungiako Udala
- Muskizko Udala
- Nabarnizko Udala
- Ondarroako Udala
- Oñatiko Udala

• Ordiziako Udala • Urduñako Udala • Orozkoko Udala • Ortuellako Udala • Portugaleteko Udala • Santurtziko Udala • Sestaoko Udala • Sondikako Udala • Soroluzeko Udala • Sukarrietako Udala • Ugaoko Udala • Urnietako Udala • Usurbilgo Udala • Trapagarango Udala • Zaldibarko Udala • Zallako Udala • Zamudioko Udala • Zarauzko Udala • Zeanuriko Udala • Zumaiako Udala
• Eudel • Haurreskolak • Bideberri mankomunitatea • Uribe Kostako Zerbitzu Mankomunitatea
• EITB • Emakunde • Eustat • ETS • Lanbide

Ebaluazio-epean informazioa eman duten instituzioen kopuruak behera egin arren, kontuan hartu behar da EAEko biztanleriaren gehiengoa indarreko berdintasunerako plana duten udalerri eta eskualdeetan bizi dela (edozein kasutan ere, % 78 baino gehiago, horixe baita ebaluazioaren arabera berdintasunerako plana duten udalerrietan bizi diren herritarren proportzioa).

Zalantzarik gabe, Eusko Jaurlaritzak (eta Emakundek) trakzio-lan handia egin dute esparru horretan, erreparatzen badiegu eurek identifikatu dituzten aurretiko berdintasunerako planei (lau plan, gaur egungoa kenduta). Udalen artean, aldiz, txikiagoa da batez besteko kopurua, bat eta hiru artean baitago. Aldundiak tarteko mailan daude, gutxienez aurretiko bi plan adierazi baitituzte.

Ebaluatutako azken urtean (2013), 26 instituziok adierazi dute berdintasunerako plan bat garatzen ari direla, eta gehienak toki-administrazioak dira (hamazazpi). Gainera, bi erakunde autonomo, bi mankomunitate, foru-aldundi bat eta Eusko Jaurlaritzako lau sail berdintasunerako plan berri bat diseinatzeko fasean daude.

Berdintasun-planak garatzeko prozesua sistematizatzen eta ikuspegi metodologiko sendotan oinarritzen saiatu gara. Horregatik, honako hauei buruzko galderak sartu dira analisisian: aurretiko diagnostikoen elaborazioa, politika-mailako langileen eta teknikarien zein herritarren inplikazioa planon elaborazioan, eta ebaluazio-plan baten txertaketa, planaren emaitzak ezagutzea ahalbidetzeaz aparte, haren ezarpena hobetzen laguntzeko.

3. taula Berdintasunerako planak dituzten erakundeak eta planon oinarritzko ezaugarriak. (2012-2013)

	Urteak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Oro har, guztira
Indarreko berdintasunerako planak dituzte	2012	10	3	31	4	48
	2013	9	3	29	5	46
• Aurretiko diagnostikoa egin dute, estatistika-datuak aztertu dituzte...	2012	10	3	31	4	48
	2013	9	3	29	5	46
• Politikariek zein teknikariek parte hartu dute	2012	8	3	28	1	40
	2013	9	3	23	2	37
• Herritarren partaidetza egin dira	2012		2	29		31
	2013		2	21		23
• Ebaluazioa egitea aurreikusita dago	2012	10	3	25	2	40
	2013	9	3	26	2	40

Berdintasunerako planen garapenean instituzioetako alor ezberdinek parte hartzeko beharrari dagokionez, badirudi EAEko erakundeetako prozesuetan zeharo aplikatzen ari dela betebehar hori. Gainera, garapen horretan, alor teknikoa eta politikoa lankidetzan aritzen dira kasu gehienetan. Halaxe adierazi dute Eusko Jaurlaritzako sail guztiek, foru-aldundiek eta toki-administrazio gehienek. Partaidetza teknikoa, soil-soilik, berdintasunerako plana duten erakunde autonomoen % 60tan gertatu da (gainerakoetan, partaidetza politikoa eta teknikoa izan dira).

Era berean, planak egiteko zehaztasuna areagotu dela ikusi da. Izan ere, bai 2012an bai eta 2013an ere, jakinarazitako kasu guztiek aurreko diagnostikoak egin dituztela adierazi dute (aurreko urteetan, aldiz, ehunekoak oso altuak izanagatik ere, ez zituzten jakinarazitako plangintza-prozesu guztiak hartu).

Planen kopurua ezagutu ez ezik, beren kalitatea baloratzeko oso garrantzitsutzat jotzen da euren egiteko prozesuak ezagutzea; esaterako, ikustea ea partaidetza-prozesuen bidez egin diren, diseinuan herritarrak inplikaturik.

Berdintasunerako planen garapenean, toki- eta foru-mailan izan da nagusi herritarren partaidetza (2013an, toki-administrazioen % 72,4, eta foru-aldundien % 66,7). Nolanahi ere, 2013ko datuen arabera, partaidetza zertxobait murriztu da 2012rekiko.

Planen diseinuan ebaluazioa txertatzea ohikotasunez egiten den zeregina da, 2013an Eusko Jaurlaritzako sail eta foru-aldundi guztiek eta udalen % 90ek adierazi duten bezalaxe. Urte horretan, udalen proportzioak 2012koa gainditu du (% 81). Erakunde autonomo eta publikoen artean, ebaluazioa gutxiagotan sartzen da planaren diseinuan: berdintasunerako plana duten erakundeek % 40k adierazi dute horixe egiten dutela.

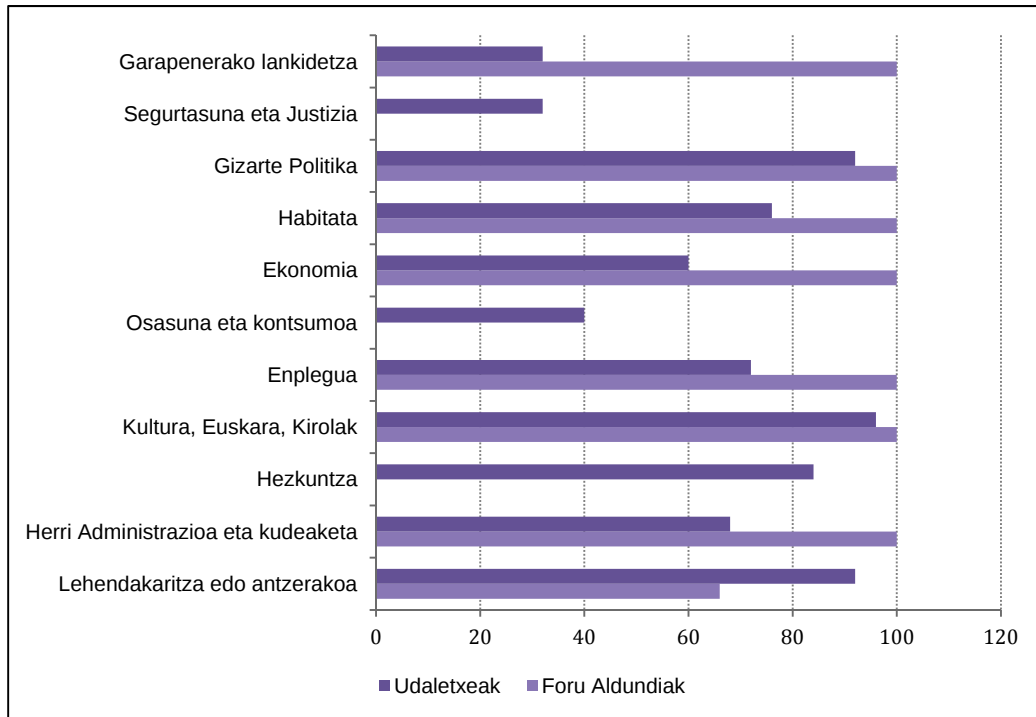
Berdintasunerako planaren diseinuan ebaluazioa aurreikusteak ez du esan nahi jarduera horretara aurrekontu espezifikorik bideratzen denik. Edonola ere, sarri egiten dute hori toki-erakundeek (% 52,2) eta batik bat, foru-aldundiek (% 100, 2013an). Gainerako erakundeek ez dute identifikatu berdintasunerako planen ebaluazioari esleiturako aurrekontu espezifikorik 2013an (2012an, ordea, erakunde autonomo batek egin zuen).

Berdintasunerako planen ezarpenean alor eta sail ezberdinak parte hartzeari dagokionez –ezinbestekoa dena berdintasunaren zeharkakotasunaren benetako irismena baloratzeko EAEko administrazioen jardunean–, emaitzek adierazten dute gutxienez formalki bada ere¹⁰, pixkanaka hainbat alor parte hartzen ari direla berdintasunerako neurrien garapenean. 2013an, Eusko Jaurlaritzako bederatzi sailetatik zortzik adierazi dute alor guztiek parte hartu dutela berdintasunerako planen gauzatzean, aurreko urteetako proportzioa apur bat gaindituz era horretan.

Foru- eta toki-administrazioei helduz gero, eskumen-osaera desberdina dute, eta horrek eragina du ebaluazioaren emaitzetan. Azpimarratzeko modukoa da foru-aldundien artean, alor ezberdinek beti parte hartzen dutela, baldin eta alor horietan eskumena badute. Udalerrien kasuan, kultura, euskara, kirol eta gizarte-politiketako alorrek biltzen dute partaidetza-mailarik handiena; edonola ere, udal-plan gehienek alor edo sail guztiak inplikatzeko dituzte nolabait.

¹⁰ Askotarikoak diren errealitateen azterketak berez dituen mugak tartean direla, ebaluazio honetan, parte hartu duten ala ez jaso dugu bakar-bakarrik, kanpo utzita partaidetza horren irismena edo maila.

2. grafikoa. Berdintasunerako planak dituzten eta horien ezarpenean identifikatutako alor guztiek parte hartu duten udalerrri eta aldundien ehunekoa. (2013)



(1) Ekonomia: ekonomia-sustapena, berrikuntza, ikerketa, merkataritza, turismoa, landa-garapena...

(2) Habitata: azpiegitura eta obra publikoak, lurralde-antolamendua, hirigintza, etxebizitza, mugikortasuna eta garraioak, ingurumena.

Zenbait kasutan, EAEko administrazioek **barneko berdintasunerako planak**¹¹ ere dituzte. Eusko Jaurlaritzak halakorik ez badu ere, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ezarritako irizpide ia guztiak txertatuta ditu 2007tik lan-antolakuntzan, negoziazio kolektiboaren bidez. Era berean, Gipuzkoako Batzar Nagusiek ere adierazi dute lan-alorreko barneko plan bat dutela indarrean.

2013an, barneko planak dituztenak kapital publikoko enpresak izan dira batez ere (sei 2013an), eta, neurri txikiagoan, toki-administrazioak eta mankomunitateak (hiru) eta erakunde autonomoak (bat). 2012an bi gehiago identifikatu ziren.

EAEko instituzioek barneko plan gutxi garatu dituzte (hamar baino ez dira izan 2013an, eta aurreko urteetan, kopuruak antzekoak izan dira); baina, horretaz aparte, ikusi nahi izan da zenbateraino txertatu diren Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ezarritako administrazio publikoetako jarduketak-irizpideak (51. artikulua).

¹¹ Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren arabera, barneko berdintasun-planak neurri multzo ordenatu bat dira, egoerari buruzko diagnostiko bat egin ondoren hartzen dira, eta enpresan emakumeen eta gizonen artean tratatu- eta aukera-berdintasuna lortzea dute helburu, bai eta sexuagatiko bereizkeria ezabatzea ere.

Instituzioak dira, nagusiki, neurri horiek ezarrita dituztenak (45 2013an). Beha daitekeenez, sarriago aplikatutako neurriak laneko bizitza, familia eta bizitza pertsonala uztartzen laguntzekoak (betiere lanbide-garapenari eutsita) eta berdintasunerako prestakuntza sustatzekoak dira. Era berean, nahiko ohikoak dira enplegura sartzeko eta mailaz igotzeko oztopoak ezabatzea xede dituztenak, bai eta hautaketa- eta balorazio-organoetan, emakumeen eta gizonen arteko oreka bilatzekoak ere.

Alabaina, EAEko administrazioek gutxiagotan txertatuta dituzte sexuan oinarritutako lansari-diskriminazioa –zuzenekoa edo zeharkakoa– ezabatzeko irizpideak, edota berdintasun-printzipioaren eraginkortasunaren aldizkako ebaluazioa; joera hori ebaluatutako urte guztietan mantendu da.

4. taula Barneko berdintasunerako planik ez duten erakundeen lan-antolakuntzan txertatutako neurriak. (2013)

	Sartzeko eta mailaz igotzeko oztopoak ezabatzea	Kontziliazioa erraztea	Prestakuntza sustatzea	Oreka hautaketa- eta balorazio-organoetan	Sexu-jazarpenetik eta jazarpen sexistatik babestea	Lansari-diskriminazioa ezabatzea	Eraginkortasuna ebaluatzea
Eusko Jaurlaritza	3	3	3	3	3	3	2
Foru-aldundiak	2	2	3	3	2	1	2
Tokiko adminis.	11	17	11	11	7	4	1
Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	3	7	7	2	3	2	2
Enpresa publikoak	2	5	2	4	2	1	1
NEURRI MOTEN GUZTIZKOA, INSTITUZIOETAN (hurbilketa) ETA %, INFORMAZIOA EMAN DUTEN ERAKUNDEEIKO							
Neurriak, guztira (hurbilketa)	21	34	26	23	17	11	8
%, neurriak dituzten erakundeekiko	%46,7	%75,5	%57,8	%51,1	%37,8	%24,4	%17,8

2.1.2. Berdintasunerako unitate administratiboen kopurua handitzea (G2)

Helburu hori definitzeko, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak xedatutakoa oinarri hartu du V. Planak. Legeari jarraikiz, autonomia-erkidegoko administrazio-sail bakoitzak gutxienez unitate administratibo bat izan behar du, zeinak sailari eta berari atxikitako erakunde autonomoei bultzada eman eta horietan koordinazioa eta lankidetzak gauzatuko baititu, aipatu legea eta berdintasunerako plana gauzatze aldera.

Aipatu legeak ezarritakoarekin bat, halaber, foru- eta toki-administrazioetako egiturak egokitu beharko dira. Era horretan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak kasuan kasuko esparruetan bultzatu, koordinatu eta garatzeaz arduratuko den erakunde, organo edo unitate administratibo bat, gutxienez ere, egon beharko da. 213/2007 Dekretuak, azaroaren 27koak, betebeharrak horixe bera ezartzen die zenbait erakunde autonomori eta sozietate zein gainerako erakunde publikoei.

2013an, 2012an bezalaxe, hogeita bi udalek eta hiru mankomunitate/partzuergok berdintasunerako unitate administratiboak dituztela baieztatu dute; horrek esan nahi du ebaluazioan parte hartu duten udalerrien % 44k dauzkatela horiek.

5. taula. Berdintasunerako unitate administratiboak dituztela adierazi duten EAEko instituzioak. (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurjaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak
Unitate administratiboa	2010-2011	10	3 foru-aldundiak	33	2010: 2 2011: 3
	2012	11	3 foru-aldundiak	25	2
	2013	9	3 foru-aldundiak	25	2

Berdintasunerako unitate administratiboak edota organoak dituzten instituzioak. 2010-2013

• Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila • Ogasun eta Finantza Saila • Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saila • Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila • Ingurumen eta Lurralde Politika Saila • Justizia eta Herri Administrazio Saila • Osasun Saila • Segurtasun Saila • Lehendakaritza
• Arabako Foru Aldundia • Bizkaiko Foru Aldundia • Gipuzkoako Foru Aldundia
• Abadiñoko Udala • Abanto Zierbenako Udala • Dulantziako Udala • Zornotzako Udala • Amurrioko Udala • Aretxabaletako Udala • Arrigorriagako Udala • Asparrenako Udala • Astigarragako Udala

• Aulestiko Udala • Azpeitiko Udala • Balmasedako Udala • Barakaldoko Udala • Beasaingo Udala • Bediako Udala • Berrizko Udala • Bilboko Udala • Debako Udala • Derioko Udala • Donostiako Udala • Eibarko Udala • Elgoibarko Udala • Elorrioko Udala • Ermuko Udala • Errenteriako Udala • Foruako Udala • Galdakaoko Udala • Gernika Lumoko Udala • Getxoko Udala • Gueñesko Udala • Hernaniko Udala • Irungo Udaletxea • Larrabetzuko Udala • Leioako Udala • Lekeitioko Udala • Lezoko Udala • Loiuko Udala • Markina-Xemeingo Udala • Mendaroko Udala • Mungiako Udala • Oñatiko Udala • Ordiziako Udala • Ortuellako Udala • Santurtziko Udala • Sestaoko Udala • Soralueko Udala • Sukarrietako Udala • Ugaoko Udala • Urnietako Udala • Usurbilgo Udala • Trapagarango Udala • Gasteizko Udala • Zaldibarko Udala • Zallako Udala • Zarauzko Udala • Zumaiko Udala
• Uribe Kostako Zerbitzu Mankomunitatea Eudel • Urola Garaia Mankomunitatea • Haurreskolak • Eudel
• Emakunde • ETS • Lanbide

Era berean, bost erakunde ari dira berdintasunerako organo edo unitate administratibo bat sortzeko bidean: horietako hiru toki-administrazioak dira, eta bi, erakunde publikoak/autonomoak.

Berdintasunerako egiturarik ote duten ezagutzeaz gainera, garrantzitsua da aztertzea berdintasunerako politikak sustatzeko lanean aritzen direnen kopurua.

2013an, 150 bat pertsonak jardun dute berdintasunaren sustapenean EAEko instituzioetan. Hala ere, datu horrek zera adierazten du: batetik, toki-administrazioek adierazitako pertsona-kopurua murriztu dela, aipatu den bezala, ebaluazio-urteetan zehar beheranzko joera behatu baita. Badirudi alor horretako langile-kopuruak behera egin baino, informatzaile-kopurua murriztu dela.

Bestetik, gora egin du ebaluazioan parte hartu eta alderdi horren inguruan informatu duten erakunde publiko eta kapital publikoa duten enpresen kopuruak. Horrek eurei dagozkien zenbatekoak handitzen ditu, eta datu globalak orekatzen.

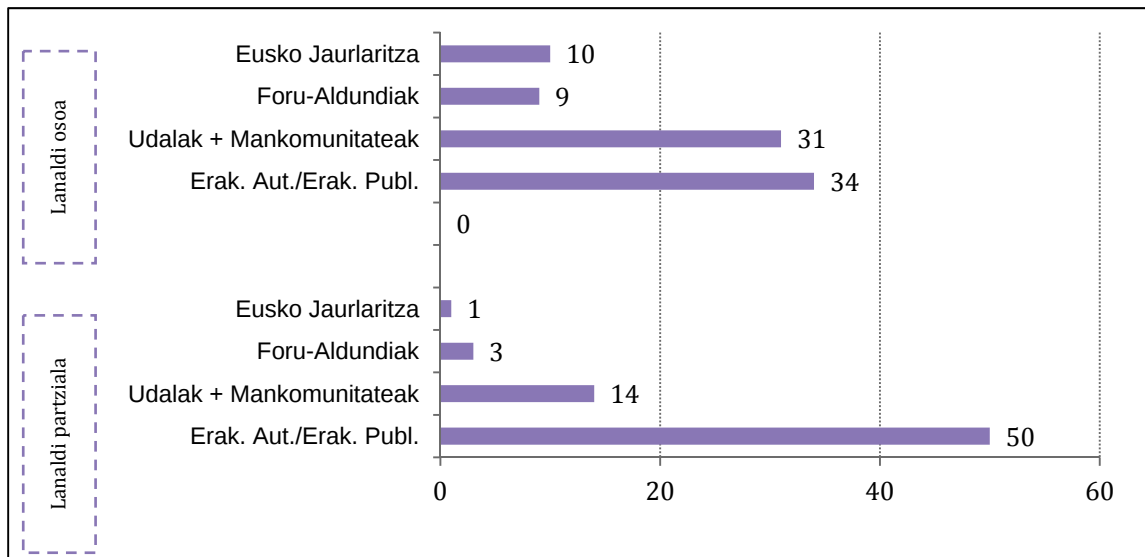
Edonola ere, behatu dugunez, zeregin horretan lanaldi partzialez aritzen diren pertsonen proportzioa areagotu da. Izan ere, erakundeotan (EITB, ETS...) berdintasuna sustatzen dihardutenek beste funtzio batzuk ere badituzte. Institutuzioak banan-banan hartuz gero, aipatzekoak dira Emakunde (guztira identifikatutako langileen % 25 biltzen ditu) eta Eusko Jaurlaritza (% 7,2). Bi horiek, gainera, aipatu jardueran lanaldi osoz aritzen diren langileen proportzio oso handia hartzen dute. Erakunde eta enpresa publikoei dagokienez (Emakunde salbu, erakunde autonomoa baita), berdintasunaren alorreko langile guztiak lanaldi partzialez aritzen direla jakinarazi dute.

6. taula Berdintasunerako unitate administratiboetan jardun duten pertsonak (eta informazioa eman duten instituzioen kopurua, parentesi artean). (2010-2013)

Urtea	Guztira	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Enpresa publikoak
2010	174	14(11)	12(3)	86(50)	52(5)	10(6)
2011	171	22(11)	13(3)	71(41)	56(5)	9(7)
2012	146	12(11)	13(3)	64(24)	50(3)	7(4)
2013	152	11(9)	12(3)	45(21)	65(7)	19(9)

Alderdi honi buruzko informazioa korapilatsua ez izateko, 2013an lanaldi osoz eta lanaldi partzialez aritu diren langileak baino ez dira jaso, aurreko urteetan identifikatutako antzeko ereduak eutsiz.

3. grafikoa. Berdintasunerako unitate administratiboetan jardun duten emakumeak eta gizonak, lanaldi-motaren arabera. (2013)



Administrazio horietako langileen kategoria, kontratu-mota edo prestakuntza espezifikokoaren mailari buruz lortutako informazioak erakusten duenez, diferentzia handiak daude, alderdi honetan ere, euren artean: batetik, Eusko Jaurlaritza eta Emakunde ditugu (neurri txikiago batean, foru-aldundiak ere sartzen dira), besteak beste, A mailako enplegua dutenak, langile finko edo funtzionarioekin eta 150 ordu baino gehiagoko berdintasun-prestakuntzarekin; bestetik, toki-administrazioak eta mankomunitateak edo partzuergoak daude, eta horietan, mailen aniztasuna handiagoa da (A eta B dira nagusi, baina kasuren batean C eta D ere), eta, gainera, kontratu ugari aldi baterakoak dira (jakinarazitakoen % 45).

7. taula Berdintasunean jardun duten langileen banaketa¹², kategoria, kontratu-mota eta prestakuntza-maila espezifikokoaren arabera (eta informazioa eman duten instituzioen kopurua). (2013)

	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak	Mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Guztira, oro har
A maila	11 (9)	6 (3)	12 (10)	6 (3)	24 (4)	59
B maila		3 (2)	12 (12)	-	2 (2)	17
C maila		2 (1)	4 (4)	3 (1)	4 (2)	13
D maila			1 (1)	-	7 (1)	8
Bestelakoak		1 (1)	1 (1)	-	16 (2)	18
Identifikatutakoak, guztira	11	12	30	9	53	115
150 ordu edo gehiagoko prestakuntza espezifikoa	11	8	26	4	26	75
Funtzionarioak edo lan-kontratu finkoa dutenak:	10	11	17	5	50	93
Aldi baterako kontratua dutenak:	-	1	14	3	1	19

¹² Zenbait kasutan, kopuruek ez dute guztizkoa osatzen, instituzio batzuek ez dutelako langile guztien berri eman. Kopuruak utzi dira, datu guztiak jakinarazi dituztenen banaketa erakuste aldera, orientazio moduan bada ere.

Informatu duten instituzioetatik, bakarrik hogeita batek adierazi dute berdintasuna sustatzeko ekintzak garatzen dituzten pertsonen postuak, kasu guztietan, lanpostuen zerrendetan sartzen direla (Eusko Jaurlaritzako bederatzi sail, hiru foru-aldundi, bi erakunde autonomo eta zazpi toki-administrazio). Hau da, udaletan jokabide hori ohikoa ez bada ere, erregulartasunez gertatzen da EAEko administrazioetako beste esparru batzuetan.

Berdintasunerako teknikariek normalean gauzatzen dituzten jarduera-mota nagusiak aztertze orduan, nekez homologatu daitezkeen arren, zenbait jarduketa tipifikatzen saiatu gara, «berdintasunaren sustapena» izen generikoak barne hartzen dituen oinarritzko funtzioak identifikatze aldera.

Analisia zenbakizkoa izan arren¹³, berdintasunerako langileek ematen duten babesa ikusarazten da haren bidez, instituzioak sendotu/gobernantza hobetzen lagundu ez ezik, gizartean jarduketak gauzatzen baitituzte.

Emandako informazioaren azterketaren bidez, lehenik eta behin Eusko Jaurlaritzako sailak identifikatuko ditugu aholkularitza-dokumentuen ekoizle nagusi moduan, eta ebaluatutako denbora-epean zehar portaerarik egonkorrena erakutsi dute (nahiz eta urtetik urtera diferentziak egon). Sailtako barne aholkularitza-lana kanpoko baina askoz ohikoagoa omen da, egindako barne-dokumentuen kopuruak kanpokoena ia-ia bikoizten baitu.

Badirudi udaletako langileek, eta, batez ere, foru-aldundietakoek, barneko aholkularitza-dokumentu gehiago egiten dituztela kanpokoak baino. Aldiz, erakunde autonomo/publikoen kasuan, alderantziz gertatzen da, Emakunderen efektua arrazoi (2013an, zenbait erakunde autonomo berrik parte hartu dute ebaluazioan, esaterako, Lanbidek, eta horrek ere barne-dokumentuen kopurua areagotu du).

¹³ Ebaluazioaren esparruan, berriz, besteak beste zehaztasun handiagoz ezagutu nahi izan dugu laguntza-jarduera horretan sortzen den dokumentazioa. Lortutako emaitzak, ostera, oso askotarikoak eta kategorizatzen zailak izan dira: genero-ikuspegian oinarritutako dokumentu edota azterlan sektorialen azterketek jardueraren zati handi bat hartzen dute, baina baita berdintasunerako irizpideak aplikatuta diru-laguntzak garatzeko aholkularitzak ere.

8. taula Berdintasunerako unitateek egindako aholkularitza- eta laguntza-dokumentuen kopurua. Barnekoak eta kanpokoak. (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Guztira
Instituzio/erakundeko eragileentzat sortutako aholkularitzako edota laguntza metodologikoko dokumentuen guztizko kopurua.	2010	198	33	70	26	327
	2011	360	10	70	7	447
	2012	197	8	63	9	277
	2013	157	20	56	29	262
Beste instituzio/erakunde batzuetako eragileentzat sortutako aholkularitzako edota laguntza metodologikoko dokumentuen guztizko kopurua.	2010	66	6	26	4	102
	2011	136	-	41	25	202
	2012	55	-	25	53	133
	2013	82	-	21	29	132

Barne eta kanpoko aholkularitza-funtziook garatzeko egindako saioei dagokienez, are handiagoa da kopurua, nahiz eta 2013an barne-aholkularitzaren alorrean jaitsi den. Aldiz, gora egin du kanpoko saioenak, foru-aldundi batean izandako garapenari esker. Eusko Jaurlaritzako sailetan garatutako saioen kopurua murriztu den bitartean (kanpoko kasuan, toki-administrazioan ere halaxe gertatu da 2013an), mankomunitate eta partzuergoen kanpoko jardura areagotu da 2013an (Eudel). Aipatu bezala, erakunde autonomo berri bati buruzko informazioa txertatu da, eta horrek ere nabarmen areagotu ditu 2013an erregistratutako aholkularitza-saioak.

9. taula Unitateekin egindako berdintasunaren inguruko aholkularitza- eta laguntza-saioen kopurua. Barnekoak eta kanpokoak. (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak / Erakunde publikoak	Guztira
Erakundeko eragileekin egindako aholkularitza- eta laguntza-saioak, haren politiketan emakumeen eta gizonen berdintasuna txertatzeko.	2010	237	58	259	10	564
	2011	327	87	196	-	610
	2012	312	58	181	9	560
	2013	212	61	190	76	539
Beste erakunde batzuetako eragileekin egindako aholkularitza- eta laguntza-saioak, haren politiketan emakumeen eta gizonen berdintasuna txertatzeko.	2010	112	45	167	-	324
	2011	223	32	83	-	338
	2012	176	44	118	93	431
	2013	62	190	128	89	469

Orientazio-saioen izaera eta erabilgarritasuna sakonki aztertzeak garatutako ebaluazioaren aukerak gaitutako lituzke, baina bildutako informazio kuantitatiboak ez du aukerarik ematen esparru horretako langileek gauzatzen dituzten erakunde barneko eta arteko laguntza metodologikoko, aholkularitzako eta partaidetzako funtzioen irismena ezagutzeko, ez eta horren inguruko hurbilketarik egiteko ere.

Berdintasuna sustatzeko sortutako lantaldeei dagokienez, azpimarratzeko modukoa da toki- eta foru-administrazioek esparru horretan garatutako jarduera, 2013an sortutako taldeen % 80 sustatu baitituzte ia ia.

10. taula Berdintasuna bultzatzeko sortutako lantaldeen kopurua. (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurilaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Guztira
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeko helburuarekin ebaluazio-urte bakoitzean sortutako lantaldeen kopurua.	2010	30	28	65	6	129
	2011	24	17	29	9	79
	2012	4	19	35	2	60
	2013	4	19	76	9	108

Emakumeen eta gizonen arteko **berdintasuna sustatzera espezifikoki bideratuta ez dauden koordinazio-egituretan** berdintasunerako unitateek edota teknikariek duten partaidetzaren azterketa dela medio, baloratu dezakegu zenbateraino txertatzen ari den berdintasuna EAEko instituzioen jarduera orokorrean.

Toki-administrazioek azken urteetan informazio gutxiago ematearen ondorio gisa, badirudi sail barruko eta sail arteko egituretan izandako guztizko partaidetzari buruz helarazitako informazioa ere murriztu dela, egiturotan nagusi diren instituzio-motak diren heinean. Erakunde arteko koordinazioaren alorrean, aldiz, erakunde autonomoen presentzia (eta bereziki, Emakunderena) ohikoagoa da.

11. taula Berdintasunera ESPEZIFIKOKI bideratuta EZ dauden eta erakundeko berdintasunerako eragile edo unitateak parte hartzen duen koordinazio-egiturak (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurilaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Guztira
Berdintasunerako unitateak edo eragileak parte hartzen duen SAIL ARTEKO koordinazio-egiturak.	2010	3	6	38	3	50
	2011	1	4	49	2	56
	2012		3	28	3	34
	2013	1	4	32	1	38
Berdintasunerako unitateak edo eragileak parte hartzen duen SAIL BARRUKO koordinazio-egiturak.	2010	-	2	25	1	28
	2011	-	-	11	-	11
	2012	2	1	12	2	17
	2013	1	-	12	-	13
Berdintasunerako unitateak edo eragileak parte hartzen duen ERAKUNDE ARTEKO koordinazio-egiturak.	2010	1	11	56	15	83
	2011	1	-	5	13	19
	2012	2	-	17	16	35
	2013	1	-	8	10	19

2.1.3. Koordinazio-egituren kopurua handitzea (G3)

EAEko berdintasun-politiketarako, 4/2005 Legeak Erakunde arteko Batzordea (autonomia-, foru- eta toki-administrazioak barne hartzen dituena) eta Sail arteko Batzordea (autonomia-administrazioa) oinarritzko egiturak aurreikusten ditu, Emakundera atxikitakoak biak.

Berdintasunerako politiken bilakaeraren eraginez, foru- eta toki-administrazioan sail arteko koordinazio-erakundeak garatu behar izan dira, bai eta sail barruko koordinazioa bultzatu ere (saileko talde teknikoen bidez), euren tamaina edo aniztasuna dela-eta beharrezkoa den alorretan.

Era berean, emakumeen aurkako indarkeriaren ezabapena ere helburu espezifiko du 4/2005 Legeak, eta hartara, etxeko esparruan tratu txarren edota sexu-indarkeriaren biktimak diren emakumeei arreta emateko instituzio guztiak koordinatzea bilatzen du, gai horretara berariaz zuzendutako Erakunde arteko Batzordearen bidez.

Berdintasunerako politikak eta jarduketak koordinatzeko lehenengo alor horren garapenaren azterketaren emaitza gisa, **erakunde arteko mailari**¹⁴ helduz, ikusi dugu Eusko Jaurlaritzako sailek sarri parte hartzen dutela (bederatzitik bostek halaxe esan dute), baina foru-aldundietako berdintasunerako unitateek baino gutxiago. Toki-administrazioen artean, neurritzkoa da partaidetza (hamasei erakunde, jakinarazi dutenaren arabera), eta, horren aurka, Emakundek alor horretan gauzatzen duen lanari esker, erakunde autonomoek presentzia handia dute berdintasunerako erakunde arteko koordinazioan.

12. taula Berdintasunera espezifikoki bideratutako erakunde arteko koordinazio-egituretako partaidetza. (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Guztira
Berdintasunerako unitateak edo eragileak parte hartzen duen eta berdintasuna xede duten erakunde arteko koordinazio-egiturak.	2010	4	11	85	2	102
	2011	6	11	36	2	55
	2012	11	12	32	2	57
	2013	8	12	29	10	59

¹⁴ Aipatu Erakunde arteko Batzordeaz gainera, Berdinbidean eta Berdinsareak ere foru- eta udal-esparruetako koordinazioa bultzatzen dute, Emakunderen laguntza teknikoaren bitartez.

Sail arteko koordinazioarekin lotuta, zeinaren inguruan aldundi eta udal/mankomunitateei informazioa eskatu baitzaie, esan beharra dago hiru foru-aldundiek baliatzen dutela koordinazio hori, eta halaxe adierazi dute azken urteotan. Gainera, bederatzi toki-administraziook eta bi mankomunitatek/partzuergok ere badaukate, 2013an adierazi dutenarekin bat (aurreko urteetako kopuruak antzekoak izan dira). Oro har, berdintasun-alorren barruan sartzen dira egiturok, baina askotan lehendakaritza, gizarte-politika, hezkuntza edota segurtasun eta justiziako sailei atxikita daude.

Toki-administrazioetan, gehienbat izaera teknikoa dute egiturek, eta kasu batzuetan baino ez, izaera mistoa (politikoa eta teknikoa).

Egiturek antolatzen dituzten bileretako partaideek erakusten dute alor teknikoa eta mistoa nagusi direla sail arteko koordinazioan. Hala, 2013an, izandako bilera guztietatik, ia erdia profil tekniko horrekin soilik lotuta egon dira, % 40 inguruk izaera mistoa izan duten bitartean. Izaera politikoa soilik izan duten koordinazio-bilerek toki- eta foru-administrazioek egindako guztien % 12 baino ez dute osatu 2013an (aurreko urteetan, antzeko datuak erregistratu dira).

EAEko instituzioetako sail edo alorren barne-koordinazioa bideratutako egiturek antzeko presentzia dute. Kasu horretan, hala ere, aipatu behar da Eusko Jaurlaritzak koordinazio-tresna horiek dituela sail gehienetan (zazpitan, 2013ko datuekin bat). Sail barruko koordinazioan, izaera teknikoak nagusitzen jarraitzen du; izan ere, erakunde guztiek egin dituzten mota horretako bileren kopuruak gora egin du. Nolanahi ere, badirudi udaletan eta mankomunitateetan, presentzia politikoak eragin nahiko handia duela, eta foru-aldundietan, berriz (kasu honetan, foru-aldundi jakin baten egoeraren ondorioz), langile teknikoen koordinazio-bilerak erabat nagusi izan dira 2013an (hala, eten egin da alderdi zehatz horretan 2012an erakutsitako portaera orekatuagoa).

Era horretan, sail edo alorretako langile teknikoek izandako koordinazio-bilerek guztizkoaren % 63 osatu dute, teknikariek eta politikariek izandakoak % 25era iritsi dira, eta % 12ra, berriz, politikariek soilik egindako bilerak (adierazi den bezalaxe, gehienak udal-mailan izan dira). Edonola ere, V. Plana indarrean egon den urteetan koordinazio-egituren kopurua nahiko egonkor mantendu bada ere, bilera-kopurua asko aldatzen da instituzio-mota batetik bestera. Izan ere, berdintasunerako plan baten diseinuarekin lotuta urte jakin batean egindako jarduerak, esaterako, nabarmen aldatzen dituzte emaitzak.

Edozein motako koordinazio-egituretako partaidetzari (sail barrukoa edo sail artekoa) dagokionez, berdintasunarekin lotutako alorretan (emakumeen aurkako indarkeria kasu) hogeita zazpi instituzio identifikatu dira 2013an: horietako gehienak (hemezortzi) udal-esparrukoei dagozkie, bi, foru-aldundiei, bost, Eusko Jaurlaritzako sailei, eta bi, erakunde autonomoei.

Instituzioek aurkeztutako informazioarekin bat, azken urteotan genero-indarkeriari aurre egiteko hogeita hamar protokolo baino gehiago egin dira, gehienak udal-mailan (% 81,3)¹⁵.

13. taula Sail arteko eta barruko koordinazio-egiturak. Bileren kopurua eta informazioa eman duten instituzioen kopurua. (2013)

Egitura-mota	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak / Erakunde publikoak
Sail arteko koordinazioa	erak. 1¹⁶ teknikarien 5 bilera politikarien bilera 1	3 instit. teknikarien 14 bilera politikarien 4 bilera bien arteko 7 bilera	11 instit. teknikarien 51 bilera politikarien 12 bilera bien arteko 44 bilera	
Sail barruko koordinazioa	7 instit. teknikarien 28 bilera politikarien 5 bilera bien arteko 27 bilera	3 instit. teknikarien 118 bilera politikarien 2 bilera bien arteko 4 bilera	9 instit. teknikarien 27 bilera politikarien 26 bilera bien arteko 36 bilera	
Sail barruko edo sail arteko koordinazioa lotutako gaien inguruan (indarkeria, kontziliazioa)	5	2	18	2
Genero-indarkeriaren aurkako protokoloa	2	2	26	2

Genero-indarkeriaren aurkako protokoloak dituzten instituzioak. 2010-2013

Osasun Saila
Segurtasun Saila
Arabako Foru Aldundia
Bizkaiko Foru Aldundia
Abadiñoko Udala
Abanto Zierbenako Udala
Dulantzikako Udala
Zornotzako Udala
Amurrioko Udala
Aramako Udala
Aretxabaletako Udala
Arrigorriagako Udala
Azpeitiko Udala
Balmasedako Udala
Beasaingo Udala
Bergarako Udala
Bermeoko Udala
Berrizko Udala
Bilboko Udala
Galdakaoko Udala
Debako Udala
Donostiako Udala
Eibarko Udala

¹⁵ 2012. urtearekin konparatuta, 2013an lau udalerrri gutxiagok informatu dute horren inguruan. Horrek ez du esan nahi tresna-kopurua murriztu denik, baizik eta 2012an informazioa eman zutenetako batzuek 2013an eman ez dutela.

¹⁶ Eusko Jaurlaritzako sail arteko koordinazioari buruzko informazioa ez da aplikaziotik lortu (bertan sail bakoitzaren jardueraren berri ematen da), ezpada Eusko Jaurlaritzako sail guztiak koordinatzeaz arduratzen den organo batetik.

Elgoibarko Udala
Erandioko Udala
Ermuko Udala
Gernika Lumoko Udala
Getxoko Udala
Hondarribiko Udala
Igorreko Udala
Irungo Udala
Itsasondoko Udala
Leioako Udala
Lekeitioko Udala
Lezoko Udala
Laudioko Udala
Mungiako Udala
Muskizko Udala
Nabarnizko Udala
Olaberriako Udala
Oñatiko Udala
Urduñako Udala
Ortuellako Udala
Santurtziko Udala
Soraluzeko Udala
Sukarrietako Udala
Usurbilgo Udala
Gasteizko Udala
Zaldibarko Udala
Zallako Udala
Zarauzko Udala
Zestoako Udala
Zigoitiko Udala
Zumaiako Udala
Uribe Kostako Zerbitzuen Mankomunitatea
Eudel
HAEE
Lanbide
Osalan

2.1.4. Genero-ikuspegia duten estatistika eta azterlanen ehunekoa handitzea (G4)

Berdintasunerako politiken oinarria berdintasunaren eta desberdintasunaren egoeraren azterketa izan behar da, gizarte-errealitatearen alor ezberdinetan; horretarako, beharrezkoa da, lehenik eta behin, genero-ikuspegia txertatzea administrazioaren estatistika eta azterlan guztietan, 4/2005 Legearen 16. artikulua dionarekin bat.

Estatistika orokorreki dagokienez, Eustateko webgunearen «emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna» atala nabarmendu beharra dago. Bertan herritarrentzat eskuragarri jartzen dira Euskal Estatistika Erakundeak, genero-ikuspegia baliatuta, egin dituen estatistikarik interesgarrienak. Estatistika horiek esparru hauen ingurukoak dira: herritarrak, lana, lansariak, osasuna, hezkuntza eta euskara, kultura, gazteria eta kirola, gizarteratzea, gizarte-ohiturak, justizia eta emakumeen aurkako indarkeria, hauteskundeak eta ingurumena.

Ahalegin horrek, nolanahi ere, ezin ditu erabat estali informazio-helburuak genero-ikuspegitik: inkesta-eragiketek laginak dituzte oinarri, eta maila jakin batzuetara jaitsiz gero, estatistika-esangura murritzteak sexuen arabera analisi egitea eragotzi dezake.

EAEko estatistika-eragiketez haraindi, zaila da baloratzea instituzioetan helburu horren lorpenean egindako aurrerapausoak. Toki-mailan nagusiki, baina baita beste maila batzuetan ere, ebaluazioan parte hartzen duten erakundeei zaila zaie beren garapen-maila zehaztasunez identifikatzea. Erakunde parte-hartzaile guztien artean, Eusko Jaurlaritzako sail guztiek eta bi foru-aldundik adierazi dute estatistikak aztertze nahiz egiteko alor espezifikoak dituztela; udalen kasuan, ostera, seik besterik ez dute halakorik jakinarazi. Erakunde autonomoen kasuan, bestalde, askok daukate espezializazio-arlo hori (hamarretik seik).

Edozein kasutan ere, erantzuna eman dutenen artean, behatu dugu haxe dela gehien garatutako esparrua: sexu-aldagaiaren ezarpen sistematikoa estatistiketan, inkestetan eta datuen bilketan. Bilketa sistematikoa ohikoagoa bada ere (hogeita bi erakundek halaxe esan dute), kasu askotan noizbehinka egiten da (hamalau instituziok, gehienak toki-administrazioak). Aurreko urteekin alderatuta, bilakaerak ez du aldaketa handirik izan.

14. taula Estatistiketan, inkestetan eta datuen bilketan sexu-aldagaia txertatu duten erakundeen kopurua. (2012 eta 2013)

Txertatze-mota	Urteak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Guztira
Sistematikoa	2012	9	1	6	5	21
	2013	9	1	5	7	22
Noizbehinkakoa	2012	2	3	13	2	20
	2013	-	2	10	2	14

Era berean, EAEko instituzioek sarritan sailkatzen dute sexuaren arabera datuen ustiaketa eta informazioaren interpretazioa, nahiz eta noizbehinkako jardueraren maiztasuna pixka bat handiagoa izan. Berriro ere, izaera sistematikoa Eusko Jaurlaritzako sailekin (eta erakunde autonomoekin) lotzen da, eta toki-administrazioek, aldiz, noizbehinka egiten dute ustiaketa berezitua, baina ez sistematikoki.

15. taula Sexuaren arabera datuak ustiatzen eta informazioa interpretatzen duten erakundeen kopurua. (2012 eta 2013)

Txertatze-mota	Urteak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak, erakunde publikoak	Guztira, oro har
Sistematikoa	2012	8	1	6	3	18
	2013	6	-	3	5	14
Noizbehinkakoa	2012	2	3	12	4	21
	2013	3	-	12	4	19

Sexu-aldagaia eta askotariko desberdintasun-egoerak adierazten dituzten beste batzuk noizbehinka gurutzatu ohi dira. Eusko Jaurlaritzako sailetan ere, zeinetan analisi sistematikoak baliorik handienak lortu baititu, noizbehinkako jardura da nagusi.

16. taula Sexu-aldagaia beste desberdintasun-egoera batzuekin gurutzatzen duten erakundeen kopurua. (2012-2013)

Txertatze-mota	Urteak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Guztira
Sistematikoa	2012	4	2	4	3	13
	2013	5	-	-	4	9
Noizbehinkakoa	2012	5	2	9	1	17
	2013	3	3	9	2	17

Maiztasun txikiagoz, genero-arrakala identifikatu eta aztertzen da, edota genero-adierazleak txertatzen dira: lehenengo kasuan, zortzi instituziok sistematikoki egiten dute (eta hamalauk, berriz, noizbehinka) eta bigarrenean, seik (hamabostek, noizbehinka).

V. Planaren indarraldian izandako bilakaerak ez du joera argirik erakusten; bakarrik esan daiteke sistematizazioak handiagoa dirudiela Eusko Jaurlaritzako sailetan. Duela gutxi erakunde autonomo eta publiko berriak txertatu direnez, zaila da beroriek izandako bilakaera baloratzea.

17. taula Genero-arrakala identifikatu eta aztertzen duten edota genero-adierazleak txertatzen dituzten erakundeen kopurua. (2012-2013)

Txertatze/analisi-mota	Urteak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Guztira
Genero-arrakalaren azterketa						
Sistematikoa	2012	4	-	2	1	7
	2013	5	-	1	2	8
Noizbehinkakoa	2012	4	3	6	3	16
	2013	4	2	5	3	14
Genero-adierazleen txertaketa						
Sistematikoa	2012	1	-	1	2	4
	2013	4	-	-	2	6
Noizbehinkakoa	2012	6	3	4	2	15
	2013	4	3	5	3	15

Ebaluazioa gauzatu den urte guztietan, oso instituzio gutxi erantzun dute pertsonen buruzko datuak sexuaren arabera sailkatuta aurkezten dituzten webguneetako prentsa-oharren kopuruaren galderari. 2013an, hamar instituziok baino ez dute informazioa eman, eta bost Eusko Jaurlaritzako sailak dira. Guztira mota horretako 88 prentsa-ohar identifikatu dira 2013an (aurreko urtean instituzio berberak identifikatutakoak baino 34 gutxiago).

2.1.5. Genero-ikuspegia txertatuta daukaten administrazioetako prestakuntza-ekintzen ehunekoa handitzea, berdintasunaren alorreko prestakuntza-ekintzen kopurua eta maiztasuna areagotzea, eta prestakuntza jasotzen duten taldeak dibertsifikatzea (G5)

4/2005 Legearen 17. artikuluari jarraikiz, EAEko administrazio publikoek beren langile guztiak prestatu behar dituzte, bai langile teknikoek bai erantzukizun politikoa dutenek gutxienez oinarritzko edukiak izan ditzaten genero-arrakala eta desberdintasun-espazio nagusien inguruan, eta, horrela, berdintasuna zeharkako moduan sustatu dezaten, euren alor eta garatzen dituzten jarduera guztietan.

Bi dira V. Planak proposatzen dituen tresnak helburu hori erdiesteko: bateko, administrazioaren prestakuntza-planetan desberdintasunaren egoerari eta instituzioen esku-hartzeak dituen ondorioei buruzko gaiak txertatzea, eta, besteko, berdintasunerako prestakuntza-plan espezifikoak garatzea.

Xede horren betetze-maila ezagutzeko, bi iturri erabiltzen dira; alde batetik, HAEeri eskatzen zaio garatzen duen eta instituzioek parte hartzen duten prestakuntzaren inguruko informazio orokorra emateko. Bestetik, instituzio bakoitzak beren langileen prestakuntzaren inguruan ematen duten informazioa biltzen da; prestakuntza hori orokorra zein berdintasunarekin espezifikoki lotutakoa izan daiteke, eta HAEek sustatutakotik kanpo dago.

Informazio «orokorra» bildu eta jasotzearen xedeak hauek dira: berdintasunerako prestakuntzak duen garrantzia agerian uztea EAEko administrazioen gaikuntza bultzatzeko eta euren ezagutzak eta eskumenak eguneratu eta sustatzeko testuinguruaren barruan, eta, hala badagokio, horren inguruan administrazioek dituzten jokabideak behatzea, jardunbide egokiak edota hobetzeko alderdiak identifikatzen saiatuta.

Zentzu horretan¹⁷, lehenik eta behin, antzeman dugu prestakuntza orokorrari dagokionez, 2011tik 2013ra biartean zertxobait gora egin duela HAEek sustatutakoan parte hartu dutenen kopuruak; guztizko ordu-kopuruak, berriz, behera egin du. Aldiz, HAEek sustatutakoa ez den prestakuntzaren kasuan, aurkako joera erregistratu da, alegia, ordu gehiago eta partaide gutxiago.

Horretaz aparte, aipatzekoak dira, bai partaideen bai orduen kopurua tartean, foru-aldundietako eta, neurri txikiagoan, Eusko Jaurlaritzako sailletako eta toki-administrazioetako langileek jasotako prestakuntza, nahiz eta ordu zein partaideen aldetik desberdinak izan.

¹⁷ Erregistratutako informazioaren zehaztapen-maila desberdina denez, egindako prestakuntza-ordu guztiak nolabait kalkulatu behar izan dira kasuren batean; hala ere, hurbilketa nahiko ona dela uste dugu.

18. taula HAEek sustatutako prestakuntza orokorra. (2011-2013)

Instituzio/erakunde-mota	Urteak	Partaideek egindako orduak	Gizon partaideak	Emakume partaideak	Partaideak, guztira	Prestakuntza-jarduerak ¹⁸
Eusko Jaurlaritza (sailak)	2011	44.697	639	1.413	2.052	779
	2013	11.676	495	1.172	1.667	542
Foru-aldundiak	2011	71.614			6.376	430
	2013	66.550	3.198	2.901	6.099	252
Udalak	2011	28.800			1.217	153
	2013	21.005	318	1.297	1.615	920
Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	2011	6.916	121	153	274	86
	2013	5.603	351	705	1.056	968
Bestelakoak	2011	5.997			350	113
	2013	4.070	228	711	939	136
GUZTIRA	2011	158.024	760	1.566	10.269	1.561
	2013	108.904	4.590	6.786	11.376	2.818

19. taula HAEek sustatutakoa ez den prestakuntza orokorra. (2011-2013)

Instituzio/erakunde-mota	Urteak	Partaideek egindako orduak	Gizon partaideak	Emakume partaideak	Partaideak, guztira	Prestakuntza-ekintzak
Eusko Jaurlaritza (sailak)	2011	24.341	1.088	2.497	3.585	347
	2012	70.561	1.108	3.178	4.286	508
	2013	65.273	1.153	2.046	3.199	827
Foru-aldundiak	2011	10.050	4.567	5.161	9.728	726
	2012	19.041	5.270	6.089	11.359	933
	2013	12.175	3.721	3.526	7.247	446
Udalak	2011	4523	1.600	1.261	2.861	125
	2012	4.370	944	834	1.778	235
	2013	3.778	1.085	2.979	4.064	234
Mankomunitateak	2011	-	-	-	-	-
	2012	3.768	194	1.406	1.600	163
	2013	3.670	69	1.238	1.307	171
Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	2011	33.563	768	595	1.363	496
	2012	21.165	226	549	775	161
	2013	62.888	1.040	1.307	2.347	491
Enpresa publikoak	2011	7.747	255	235	490	191
	2012	9.650	857	499	1.356	244
	2013	23.929	767	476	1.243	330
GUZTIRA	2011	80.224	8.278	9.749	18.027	1.885
	2012	128.555	8.599	12.555	21.154	2.244
	2013	171.713	7.835	11.572	19.407	2.499

Aldaketa batzuk badira ere, ebaluazioaren urte bakoitzean EAEko zortzi-hamabi administrazioek adierazi dute berdintasunerako plan bat dutela, zehazki, bi foru-aldundik, hainbat toki-erakundek (hiru eta zortzi artean, ebaluazio-epean zehar esandakoaren arabera), bi mankomunitatek/partzuergok eta beste erakunde batzuek. Era berean, 40 bat erakundek (39, 2013an) adierazi dutenez, urtero-urtero berdintasunaren alorreko prestakuntza jasotzen dute euren langileek.

¹⁸ Prestakuntza-ekintzen zutabeko datuak (ikastaroak, mintegiak...), argigarri gisa interpretatu behar dira. Izan ere, prestakuntza-ekintza bat zenbatzen den aldiak instituzio edo sail jakin batean ekintza hori gauzatzen duen partaide-kopuruaren mende egongo dira. Esaterako, ekintza batean Eusko Jaurlaritzako bederatzi sailetako langileek parte hartu badute, bederatzi ekintza egin direla joko da, datu metatuak aurkeztuko baitira; gauza bera gertatuko da, adibidez, hainbat erakunde autonomo eta foru-aldunditako pertsonen parte hartzen badute.

Halaber, Eusko Jaurlaritzak berdintasunaren alorreko prestakuntza-plan bat du (2008-2018 aldiko Berdintasunerako Zeharkako Prestakuntza Plana) administrazio orokorraren eta bere erakunde autonomoen zerbitzura dauden langileentzat; plan komuna denez, eta ez espezifikoa sail bakoitzarentzat, ez dute berau adierazi.

Berdintasunerako prestakuntza-plan espezifikoak dituzten instituzioak. 2010-2013

Bizkaiko Foru Aldundia
Gipuzkoako Foru Aldundia
Abanto Zierbenako Udala
Dulantzikako Udala
Astigarragako Udala
Bergarako Udala
Bilboko Udala
Galdakaoko Udala
Debako Udala
Derioko Udala
Donostiako Udala
Eibarko Udala
Ermuko Udala
Hernaniko Udala
Igorreko Udala
Larrabetzuko Udala
Legorretako Udala
Lekeitioko Udala
Lezamako Udala
Loiuko Udala
Mendaroko Udala
Oñatiko Udala
Sondikako Udala
Soraluzeko Udala
Urnietako Udala
Usurbilgo Udala
Zamudioko Udala
Zigoitiko Udala
EJIE
ETS. Euskal Trenbide Sarea
Eustat
HAEE
Neiker-Tecnalia

Berdintasunerako prestakuntza-plan espezifikoa izan ala ez izan, EAEko administrazioetan diharduten 2.000 emakume eta gizon inguruk jaso dute berdintasunerako prestakuntza analizatutako hiru urteetan¹⁹.

Aztertutako urteetan, pertsona askoz gehiagok parte hartu dute HAEEk sustatutakoak ez diren berdintasunerako prestakuntza-ekintzetan. Hala ere, ordu-kopuruari erreparatuz gero, diferentzia txikiagoa da; beraz, ondorioztatu daiteke HAEEk sustatutako prestakuntzak ordun gehiago iraun duela.

¹⁹ Alderdi horretan aldaketa batzuk egin ziren aplikazioan; hori dela eta, 2010. urteko informazioa ez da homogeneoa.

Emakumeek prestakuntza espezifikoan parte hartu dutenen bi heren baino gehiago osatu dituzte 2013an (eta % 60 inguru 2011n). Hortaz, azterketa-urteetan guztira emandako prestakuntzan izandakoa baino presentzia txikiagoa eduki dute gizonek urte horretan.

Aztertutako urteetan prestakuntza jaso duten EAEko administrazioetako langileen % 7,5ek gutxi gorabehera berdintasunarekin lotutako prestakuntza izan dute, eta ebaluazioan parte hartu duten erakundeek emandako informazioaren arabera, ordu guztien % 3,5 inguru hartu du horrek.

20. taula HAEek sustatutako berdintasunerako prestakuntza espezifikoa. (2011-2013)

Instituzio/erakunde-mota	Urteak	Partaideek egindako orduak	Gizon partaideak	Emakume partaideak	Partaideak, guztira	Prestakuntza-ekintzak
Eusko Jurlaritzza (sailak)	2011	808	8	36	44	25
	2013	525	55	94	149	26
Foru-aldundiak	2011	3.036			245	9
	2013	1.826	40	123	163	5
Udalak	2011					
	2013	10	2	6	8	1
Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	2011	56	2	1	3	3
	2013	235	7	24	31	11
GUZTIRA	2011	3.900	10	37	292	37
	2013	2.596	104	247	351	43

21. taula HAEek sustatutakoa ez den prestakuntza espezifikoa (2011-2013).

Instituzio/erakunde-mota	Urteak	Partaideek egindako orduak	Gizon partaideak	Emakume partaideak	Partaideak, guztira	Prestakuntza-ekintzak
Eusko Jurlaritzza (sailak ²⁰)	2011	1.945	31	105	136	63
	2012	4.343	198	142	340	46
	2013	1.560	162	189	351	38
Foru-aldundiak	2011	691	94	345	439	24
	2012	504	79	228	307	26
	2013	201	102	204	306	36
Udalak	2011	380	92	210	302	45
	2012	364	193	379	572	135
	2013	256	104	214	318	33
Mankomunitateak	2011			-	-	-
	2012	16	60	1.110	1.170	20
	2013	650	18	364	380	15
Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	2011	257	27	44	71	23
	2012	1.950	9	44	53	36
	2013	2.655	37	144	181	42
Enpresa publikoak	2011	162	22	22	44	11
	2012	80	-	-	-	4
	2013	93	192	121	313	22
Bestelakoak	2011	36	10	54	64	8
	2012	-	-	-	-	-
	2013	36	-	-	-	-
GUZTIRA	2011	3.471	276	780	1.056	174
	2012	7.257	539	1.903	2.442	267
	2013	5.451	615	1.236	1.849	186

²⁰ Barne Sailak emandako informazioarekin bat, 174 gizonek (Ertzaintzaren Zuzendaritza) parte hartu dute prestakuntza espezifiko horretan, tradizionalki emakumeek izandako nagusitasuna apurtuz era horretan.

Halaber, 2013an, hamalau instituziok 38 ikastaro edo prestakuntza-saio identifikatu dituzte, zeinak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunera espezifikoki bideratuta ez egon arren, berdintasunarekin lotutako moduluak edota edukiak barne hartu baitituzte (hurrengoak izan dira: zortzi udal-erakunde, kapital publikoko lau enpresa, foru-aldundi bat eta mankomunitate/partzuergo bat). Ebaluazio-urte guztietan, antzeko datuak lortu dira alderdi horretan.

2.1.6. Enplegu publikoan lanpostuak eskuratzeko edota mailaz igotzeko prozesuetan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioari buruzko edukiak sartzen dituzten eta/edo berdintasunerako berariazko prestakuntza beharrezkotzat jotzen duten hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea (G6)

Administrazio publikoetako langileen berdintasunerako prestakuntzaz gainera, lanean sartu osteko prestakuntza jasotzeko helburua ezagutza hori lanpostuak eskuratzeko prozesuan sustatzearekin konbinatu nahi da, bai orokorrean, EAEko instituzioetan lanpostu baterako hautagai direnen kasuan, bai espezifikoki, berdintasuna sustatzeko funtzioak aurrera eramango dituztenen kasuan.

Hala, 4/2005 Legearen 17. artikulua, bere 3. eta 4. puntuetan, zera dio: administrazioek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko programak sustatu eta diseinatzeaz edota aholkularitza teknikoa eskaintzeaz arduratuko diren langile teknikoek esperientzia edota gaitasun zehatza badutela bermatuko dute, euren kontratazioan betekizun espezifikoak ezarrita, bai eta berdintasun-printzipioari dagozkion edukiak sartuta ere enplegu publikora sartzeko prozesuetako gaitegietan.

Lehenik eta behin, adierazi behar da berdintasuna sustatzeko funtzioak betetzeko langileen hautaketa-prozesuen kopurua txikia izan dela eta nahiko egonkor mantendu dela V. Plana indarrean egon den bitartean, salbu eta foru-aldundien kasuan eta neurri txikiagoan, erakunde autonomoen kasuan. Horiek, txandakako urteetan, guztizkoa nabarmen handitzen duten prozesu-kopuruak adierazi dituzte, balio absolutuetan mugatuak izan badira ere; hala, lehenengo kasuan, urte horietan (2011n eta 2013an) identifikatutako prozesuen ia erdia osatu dute, eta bigarrenean, % 30 baino gehiago. Alde batera utzi gabe azken urteotan, toki-administrazioek informazio gutxiago jakinarazi dutela, badirudi udal-esparruan behera egin dutela berdintasunerako lanpostu espezifikoak dituzten prozesuek. Kasu guztietan (erakunde autonomo baten kasuan izan ezik), berdintasunaren arloko prestakuntza edo meritua ezarri dituzte eskakizun gisa prozesuok.

Lehenengo ebaluazio-urtetik (2010) aurrera, administrazio publikoek jakinarazitako hautaketa-prozesu globalen kopurua mila inguruan kokatu da. 2013an gorakada gertatu da, toki-administrazioetan zein erakunde autonomoetan hazkunde erregistratu baita.

Datu horren bidez, ikusi nahi izan da zenbateraino baloratzen diren edota eskatzen diren genero-prestakuntza edota -merituak prozesuetan, espezifikoak ez diren lanpostuetan ere. Datuak 2012an eta 2013an bildu dira, eta biotan, % 25 eta % 37 ingurukoak izan dira proportzioak. Alabaina, egoera horren erantzuna foru-aldundietan eta Eusko Jaurlaritzan erregistratutako korrelazio ia erabatekoan aurkitzen dugu batik bat. Aldiz, udalek eta erakunde autonomoek gutxiagotan txertatu dituzte irizpideok enplegura sartzeko prozesuen balorazioan.

22. taula Hautaketa-prozesuak eta genero-ikuspegia. (2010-2013).

	Urteak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Guztira
Hautaketa-prozesuen kop.	2010	278	10	106	44	438
	2011	885	18	61	59	1.023
	2012	824	94	3921	41	998
	2013	772	104	142	249	1.267
Berdintasuna sustatzeko lanpostuak dituzten prozesuen kopurua	2010	-	-	7	1	8
	2011	-	11	6	7	24
	2012	-	1	2	2	5
	2013	1	10	2	8	21
Generoarekin lotutako prestakuntza zein meritua baloratzen edota eskatzen dituzten prozesuen kopurua (lanpostu ez espezifikoak)	2010	-	-	-	-	-
	2011	-	-	-	-	-
	2012	200	65	100	-	365
	2013	196	103	15	3	317
Gaitegieta berdintasunarekin lotutako edukiak barne hartzen dituzten prozesuak	2010	13	-	29	4	46
	2011	9	-	25	15	49
	2012	-	16	11	9	36
	2013	-	10	13	2	25
Berdinketa hausteko klausula duten prozesuen kopurua	2010	52	1	24	-	77
	2011	56	1	13	6	76
	2012	125	15	19	6	165
	2013	263	20	7	13	303
Genero-ikuspegia kontuan hartuta egindako oinarriak dituzten prozesuen kopurua	2010	76	56	50	2	184
	2011	95	22	30	9	156
	2012	23	15	-	-	38
	2013	1	10	12	-	23

Plana indarrean egon den urteetan areagotu da berdinketa emakumeen alde hausteko klausula barne hartzen duten prozesuen kopurua, emakumeen presentzia % 40 baino txikiagoa den talde, eskala, maila eta kategorietan. Zehazki, 2013an 303 hautaketa-prozesutan aplikatu da. Gehienbat Eusko Jaurlaritzaren esparruan aplikatu izan da klausula (guztizkoaren % 86,8).

Aldiz, oso prozesu gutxitan (hogeita hirutan, 2013an) txertatu da genero-ikuspegia hautaketa-prozesuen oinarri orokorretan, eta, are gehiago, bilakaera negatiboa da instituzio guztietan.

²¹ Zenbait kasutan, informazio-falta dela-eta ez da adierazi hautaketa-prozesuen guztizko kopurua, baina ostean, generoarekin lotutako meritua edota prestakuntza eskatzen zituztenak identifikatu dira.

2.1.7. Generoaren arabera eraginaren alde aurreko ebaluazioa aintzat hartzen duten eta berdintasuna sustatzeko neurriak dituzten arauen kopurua areagotzea (G8)

4/2005 Legeak 19. artikuluan ezartzen duenez, administrazio-arau bat egiten hasi aurretik, ebaluatu behar da zein den horren berdintasunerako eragin potentziala; era berean, Eusko Jaurlaritzak, Emakundek proposatuta, adierazten dituen argibideak jarraituko dituzte ebaluazio horiek.

Hala, generoaren arabera eraginaren alde aurretiko ebaluazioak administrazio-arau edo -egintza batean jasotako jardura emakumeen eta gizonen arteko desorekak ezabatzeari eta haien arteko berdintasuna sustatzeari begira onuragarria edo kaltegarria izan daitekeen baloratzea du helburu.

20. artikuluan, aipatu 4/2005 Legeak betebeharrak haxe ezartzen du: egindako ebaluazioaren arabera, administrazio-arau edo -egintzaren proiektuan neurriak sartuko dira, berdintasunaren esparruan horrek izan dezakeen eragin negatiboa neutralizatzeko.

Urtero-urteko arau ugari garatzen dituzte EAEko administrazioek²² (jakinarazi dutenez, 2013an hamaika mila baino gehiago izan dira, eta toki- eta foru-administrazioek azken urtean identifikatutakoen % 96 hartu dituzte). Hala ere, horietako askok ez dute eskatzen generoaren arabera eraginaren txostenik egitea.

Aztertutako urteetan, nahiko egonkor mantendu da eragina ebaluatzeko txostenen kopurua: 150 baino gutxiago egin dira urte bakoitzean, 2013an izan ezik (behera egin du zenbatekoak). Baina, aldiz, foru-aldundiek egin dituztenenak gora egin du urte horretan.

Gai horren inguruan, adierazi beharra dago azken urteotan arauan jasotako betekizun horri men egiteko ahaleginak egin dituztela administrazioek; hala ere, duela gutxira arte, Eusko Jaurlaritzako sailak izan dira nagusiki eragina ebaluatzeko txostenak txertatu dituztenak. Helburu hori erdiesteko bidean, lagungarri dira gaiari ekin dioten erakunde arteko koordinazio-egituren barruan sortutako lantaldeak, nahiz eta toki-administrazioek oraindik zailtasunak dituzten horiek ezartzeko.

²² Legeak, dekretuak, aginduak eta udal-ordenantzak.

23. taula Generoaren arabera eraginari buruzko txostenen kopurua eta ezaugarriak. (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurkitza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Bestelakoak	Guztira
Genero-eraginaren txostenen kop.	2010	108	13	2	1	22	146
	2011	116	18	5	5	-	144
	2012	118	20	1	3	-	142
	2013	77	41	1	1	-	120
Genero-eraginaren txostenen kop., arau neutroa	2010	69	-	2	1	3	75
	2011	34	4	-	1	-	39
	2012	44	8	-	1	-	53
	2013	28	6	-	1	-	35
Araututako neurriak txertatzea eragin duten eraginari buruzko txostenen kop.	2010	23	2	1	-	2	28
	2011	49	1	4	1	-	55
	2012	28	3	-	-	-	31
	2013	44	7	-	-	-	51

Ebaluazio-txostenak barne hartzen dituzten arauen heren batek baino gutxiagok xedatu dute ebaluatutako arauak neutroak zirela emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez (2013an % 29,2, eta epe osoan zehar, % 36,6 izan da proportzioa). 2013an apur bat ohikoagoa izan da neurri zuzentzaileen txertaketa, arauen ebaluazioaren ondorio gisa. Baina planaren urteetan zehar, arauak neutroak ez zirela ezarri zuten ebaluazioen % 44k baino ez dituzte aldaketok eragin.

Aintzat hartu behar da ebaluazio honetako informazio-bilketaren epea beharbada ez datorrela bat arauak egiteko prozesuarekin (gainera, neurri zuzentzaileen aplikazioan nolabaiteko desfasea egon daiteke). Haatik, agian komenigarria litzateke zehaztasun handiagoz jarraitzea prozesua, proposatutako aldaketen ezarpena baloratze aldera.

2.1.8. Genero-ikuspegia txertatuta daukaten aurrekontu-arauen eta -programen ehuneko handitzea, baita berdintasunerako aurrekontu espezifikoak dituzten administrazioen kopurua ere (G9)

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak, 14. artikuluan, hau dio: administrazio autonomiko, foral eta lokalek, urtero, lege honetan jasotako eginkizunak betetzeko eta neurriak egikaritzeko behar dituzten ekonomia-baliabideak izendatuko eta zehaztuko dituzte bakoitzaren aurrekontuetan.

Hala, 2013an 38 instituziok adierazi dute (2012an 40 izan ziren) emakumeen eta gizonen berdintasunera bideratutako urteko aurrekontu espezifikoak dutela: hogeita sei toki-administrazio, hiru foru-aldundiak, Eusko Jaurlaritzako lau sail, erakunde autonomo/publiko bat, kapital publikoko enpresa bat eta bi mankomunitate/kuadrilla edo partzuergo.

24. taula Identifikatutako berdintasun-aurrekontu esleituak, instituzio-motaren arabera. (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurilaritza ²³	Foru-aldundiak	Udalak	Mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Enpresa publikoak	Bestelakoak	Guztira
Emakumeen eta gizonen berdintasunerako bideratutako urteko aurrekontu espezifikoak	2010	9.124.180							
		5.275.396 (Emakunde)	3.233.101	4.408.947		27.932	8.500	50.720	16.853.380
	2011	8.847.917							
		5.955.825 (Emakunde)	2.656.076	4.509.776		46.081	84.066	-	22.099.741
	2012	9.780.538							
		4.253.112 (Emakunde)	3.557.036	2.395.786	79.500	1.426.617	14.900	-	21.507.489
	2013	3.736.673							
		6.543.000 (Emakunde)	2.828.098	4.081.209	271.151		1.152	-	17.461.283

Identifikatutako aurrekontuen zenbatekoa hogeit mila milioi bat eurokoa da aztertutako urte bakoitzean. Urtetik urtera aldaketa batzuk daude, instituzio garrantzitsuren batek urte jakin batean informaziorik eman ez duelako, oro har.

Lortutako informazioa zehatza ez izan arren²⁴, instituzioei beren aurrekontu globalei buruzko informazioa ere eskatu zaie. Hala, berdintasunerako politikei esleitutako zenbatekoak % 0,15 inguruan kokatu dira 2013an (2012an, berriz, % 0,19 izan zen).

Gainera, litekeena da proportzio horrek maximoak adieraztea. Izan ere, euren aurrekontu orokorren eta berdintasunera esleitutakoen berri eman duten instituzioen kopurua orokorrean egonkor mantendu bada ere, lehenengo kasuan kanpo utzi dira foru-aldundi bati dagozkion aurrekontuak. Hori dela eta, ziur aski, identifikatutakoa baino txikiagoa da benetako proportzioa.

Gauzatutako aurrekontuei dagokienez, EAEko 43 instituziok zehaztu dute euren 2013ko zenbatekoa: hamabost milioi eurotik gora, V. Planaren indarraldian bildutako kopuruetatik gertu. Esleitutako aurrekontuen eta gauzatutakoen artean diferentziak daude, eta handiagoak dira toki-mailan. Era berean, behatu da instituzio batzuek –eta bereziki erakunde publikoek eta kapital publikoko enpresek– ez zutela aurrekonturik esleituta, eta, hala ere, gastua gauzatu dutela, zenbatekoa oso txikia izan bada ere.

²³ Kontuan hartu behar da Emakunderen aurrekontuaren barruan hasiera batean Lehendakariitzari egindako esleipena.

²⁴ Instituzio batzuek ez dute informaziorik eman, eta, horrekin batera, badirudi identifikatutako aurrekontuetan sail batzuk bikoizten ari direla, batik bat udal-esparruan (eurak ematen dituzten erakundeek bai horiek jasotzen dituztenek barne hartzen dituzten laguntzak eta diru-laguntzak).

25. taula Gauzatutako berdintasun-aurrekontua identifikatzea. (2013).

	Eusko Jaurilaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Enpresa publikoak	Guztira
Berdintasun-aurrekontua identifikatu duten erakundeak	7	3	27	3	3	43

Ebaluazioan, halaber, berdintasunari esleitutako gastuen kapitulu handienak ezagutu nahi izan dira. Emaizta gisa, ikusi dugu ebaluatutako urte guztietan berdintasunerako planak eta programak direla aurrekontuon onuradun nagusiak. Modu horretan, 2013an guztizkoaren % 60,5 osatu dute, epe osoan zehar baino proportzio apur bat handiagoa (% 57).

Aurrekontuetan garrantzirik handiena izan duen bigarren blokea berdintasunerako unitateak edo eragileak dira, orotara % 24 osatu dutenak 2013an (% 23 azken hiru urteotan). Aurrekontu-zuzkidurarik txikiena egitura eta zerbitzuen kategoriari esleitu zaio, % 15era baino ez baita iritsi 2013an (2011 eta 2013 urteen artean, aldiz, % 20ra). Gainera, portaera desberdina erakutsi dute horiek: oso erakunde gutxik eman dute euren inguruko informazioa, baina zenbait kasutan oso handiak izan dira zenbatekoak, eta, oro har, genero-indarkeriaren biktimentzako arretarekin lotuta egon dira.

26. taula Identifikatutako berdintasun-aurrekontuak, instituzio-motaren arabera Gauzatutako aurrekontuen banakapena. (2011-2013).

Gauzatutako aurrekontuaren banakapena	Urteak	Eusko Jaurilaritza	Foru-aldundiak	Udalak	Mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Enpresa publikoak	Bestelakoak	Guztira
Gauzatutako aurrekontua: planak eta programak	2011	4.134.454	1.099.135	1.209.777		26.481	85.299	-	6.555.146
	2012	4.234.291	2.604.501	1.380.101	-	2.646.751	18.074	-	10.883.718
	2013	2.406.568	2.119.118	727.760	271.151	4.095.842	5.773	-	9.626.212
Gauzatutako aurrekontua: berdintasunerako unitateak edo eragileak	2011	378.125	733.873	1.493.558		10.000	-	-	2.615.556
	2012	378.265	802.294	1.427.248	61.500	1.606.361	8.400	-	4.284.068
	2013	386.828	822.542	482.737	98.798	2.088.880		-	3.879.785
Gauzatutako aurrekontua: egiturak eta zerbitzuak	2011	3.736.824	-	311.212		-	16.280	35.720	3.767.945
	2012		-	86.080	18.000	-	-	-	3.644.248
	2013	1.194.628	-	203.405 ²⁵	-	-	-	-	1.398.033

²⁵ 2013an, udalerrri batek milioi euro bat inguruko aurrekontu gehigarria jakinarazi du partida horren barruan, baina ezin izan da berau egiaztatu, berdintasunerako teknikaria bajan baitago. Beraz, eta kontuan hartuta aurreko urteetako informazioarekin bat ez zetorrela eta dagozkion jarduketa-fitxetan adierazi ez dela, ez dugu laburpen-koadro honetan jaso.

2.1.9. Beren diseinu-, ebaluazio- eta kudeaketa-prozesuetan genero-ikuspegia kontuan hartzen duten sektoreko eta zeharkako planen ehunekoa handitzea, bereziki behar bereziak dituzten taldeak eta askotariko diskriminazioa jasateko arriskua dutenak aintzat hartuta (G10)

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 3.4 artikulua ezarritakoaren arabera, EAEko botere publikoek genero-ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekintza guztietan. Helburu hori lortze aldera, V. Planak koordinazioa bilatu du berdintasunerako politiken arduradunen (maila politikoa zein teknikoa) eta beste sektoreko eta zeharkako politiken arduradunen artean.

Horregatik, V. Planaren jarraipenean hurrengo hauei buruzko informazioa bildu da: planen garapena, berdintasunarekin lotutako diagnostiko eta neurrien txertaketa planotan, eta berdintasunerako eragile eta unitateen inplikazio-maila planon garapenean eta ezarpenean.

Bildutako informazioaren arabera, 2013an, berdintasunerako teknikariek sektoreko eta zeharkako 43 planen berri eman dute, eta horien % 51,1ek (22) emakumeen eta gizonen egoera modu espezifikoan jasotzen duen diagnostikoa barne hartu dute. Planaren indarraldian zehar, berriz, % 60,5era igo da proportzioa.

Berdintasun-helburuak edota berdintasuna laguntzeko neurriak txertatu dituztenen kopurua, berriz, handiagoa izan da: identifikatutako 43 planetatik, 33k egin dute 2013an (% 76,7). Horrek esan nahi du urte horretan, epe osoko batezbestekotik (% 69,7) gora kokatu dela proportzioa.

Era berean, handia izan da ere berdintasunerako langileen partaidetza planon garapenean eta ezarpenean: hurrenez hurren, 31 eta 29 planetan parte hartu dute 2013an, guztizkoaren bi heren baino gehiago osatuta. Bi kasuotan, epe osoko batezbestekoaren gainetik daude proportzioak (% 56,2 garapenean, eta % 48,4 ezarpenean).

27. taula **Sektoreko eta zeharkako plangintza eta berdintasunerako unitateen parte-hartzea. (2010-2013)**

	Urteak	Eusko Jaurkitza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Bestelakoak	Guztira, oro har
Onartutako sektoreko eta zeharkako planak	2010	26	4	20	-	-	50
	2011	19	-	15	-	-	34
	2012	1	6	17	1	-	25
	2013	9	7	27	-	-	43
Diagnostikoa duten sektoreko eta zeharkako planak (berdintasuna)	2010	7	3	10	-	22	42
	2011	3	-	9	-	-	12
	2012	1	3	12	-	-	16
	2013	3	4	15	-	-	22
Berdintasun-helburuak edo -neurriak dituzten sektoreko eta zeharkako planak	2010	9	4	15	3	3	34
	2011	4	-	12	4	4	24
	2012	1	-	13	1	-	15
	2013	4	2	28	1	-	35
Berdintasunerako unitateak parte hartu duen sektoreko eta zeharkako planak	2010	9	2	15	-	2	28
	2011	1	-	10	-	-	11
	2012	-	2	14	-	-	16
	2013	1	3	27	-	-	31
Euren ezarpenean berdintasunerako unitateak parte hartu duen sektoreko eta zeharkako planak	2010	1	2	15	-	2	20
	2011	-	-	10	-	-	10
	2012	-	2	13	-	-	15
	2013	2	1	26	-	-	29

2.1.10. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurriak jasotzen dituzten kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenen ehunekoa handitzea (G11)

Bi dira Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak alderdi horretan ezarritako neurriak: genero-ikuspegiaren txertaketa kontratuak esleitzeko irizpide gisa, ahal den guztietan (20. artikulua), eta obra egin edo zerbitzua ematerakoan, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak aplikatzeko esleipendunaren obligazioa.

Esparru horretan, garatu dituzten kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenen kopurua zehazteko eskatu zaie EAEko administrazioei, bai eta horien artean, berdintasuna sustatzeko klausulak zenbatek txertatu dituzten identifikatzeko ere.

Planaren indarraldi osoari²⁶ dagozkion emaitzekin bat, azken urteotan garatutako kontratu gehienek barne hartu dituzte klausula horiek: 2013an identifikatutako 1.606 kontratuen % 63,3k berdintasun-irizpideak txertatu dituzte esleipenean, nahiz eta esan beharra dagoen kontratazioen kasuan, klausulen presentzia askoz txikiagoa dela toki-administrazioetan eta kapital publikoko enpresetan.

²⁶ 2010. urteko emaitzak, batez ere kontratuei dagokienez, ez dira esanguratsuak: urte horretan hasi ziren aipatu alderdiak txertatzen berdintasunerako politiken jarraipenean eta horrek zailtasun batzuk eragin zituen informazioa interpretatzeko eta aurkitzeko orduan. Horregatik, tentuz aztertu behar dira klausulen txertaketari lotutako indarraldi osoko balioak, hurrengoak, hain zuzen ere: kontratuen % 33,8, hitzarmenen % 16,9 eta diru-laguntzen % 33,7.

Diru-laguntzen kasuan, behera egin du klausulen erabilerak 2013an (% 40), aurreko urtearekin konparatuta (% 75,4). Institutuzioak aztertuz gero, foru-aldundietan eta Eusko Jaurlaritzako sailetan aurkitzen dugu klausulen erabilera-maiztasun txikiena.

Instituzioen barruan, hitzarmenetan erabiltzen dira gutxien: 2013an orotara 975 identifikatu dira, eta horietatik % 25,9k baino ez dituzte txertatu, eta batez ere Eusko Jaurlaritzako sailek eta foru-aldundiek egin dute. Halaber, emandako beken artean ere txikia izan da erabilera, aztertutako urte guztietan, % 20tik behera kokatu baita proportzioa.

28. taula Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-irizpideen txertaketa instituzioen kontratazio, hitzarmen eta diru-laguntzetan. (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Enpresa publikoak	Bestelakoak	Guztira, oro har
Kontratazioen guztizko kopurua	2010	1.798	442	937	173	-	3.411	6.761
	2011	620	633	276	233	-	260	2.022
	2012	601	406	883	155	847	-	2.892
	2013	534	394	268	153	257	-	1.606
Berdintasun-irizpideak dituzten kontratuen guztizko kopurua	2010	702	26	54	101	-	215	1.098
	2011	218	133	10	144	-	177	682
	2012	570	124	724	112	169	-	1.699
	2013	502	230	90	100	94	-	1.016
Irizpideak dituzten kontratazioen %	2013	% 94	% 58,4	% 34,8	% 65,3	% 36,6	-	% 63,3
	Urteak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Enpresa publikoak	Bestelakoak	Guztira, oro har
Hitzarmenen guztizko kopurua	2010	336	333	78	27	-	3	777
	2011	212	551	210	48	-	-	1.021
	2012	274	607	185	27	-	-	1.093
	2013	209	638	85	43	-	-	975
Berdintasun-irizpideak dituzten hitzarmenen guztizko kopurua	2010	84	9	10	3	-	-	106
	2011	98	22	1	7	-	-	128
	2012	109	36	19	4	-	-	168
	2013	58	179	13	3	-	-	253
Irizpideak dituzten kontratazioen %	2013	% 20	% 28	% 15,3	% 7	-	-	% 25,9
	Urteak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Enpresa publikoak	Bestelakoak	Guztira, oro har
Diru-laguntzen guztizko kopurua	2010	291	8.929	388	67	-	23	9.698
	2011	443	3.871	950	67	-	1	5.332
	2012	334	7027	810	60	-	-	1.274
	2013	267	211	350	34	-	-	862
Berdintasun-irizpideak dituzten diru-laguntzen guztizko kopurua	2010	59	1.739	275	14	-	-	2.087
	2011	236	1.357	740	59	-	-	2.392
	2012	92	33	777	59	-	-	961
	2013	88	69	147	42	-	-	346
Irizpideak dituzten diru-laguntzen %	2013	% 33	% 32	% 42	% 100	-	-	% 40

²⁷ Foru-aldundietako batek jakinarazi duenez, 2013an, berdintasun-irizpideekin garatutako hamahiru deialdiek 2.000 diru-laguntza baino gehiago eragin dituzte; bestalde, erakunde autonomo batek berdintasun-irizpideekin esleitutako diru-laguntzen ia 3.000 erakunde/pertsona onuradun adierazi ditu.

Gehien erabilitako irizpide-motari dagokionez, kontratueta argi eta garbi nagusitzen dira kontratatutako jarduera gauzatzeko baldintza berezien definizioa eta esleipen-irizpideak (biok guztizkoaren % 45 baino gehiago osatu dute). Horren aurka, kontratuaren xedea, zehaztapen teknikoak eta, zehazki, gaikuntza tekniko eta profesionalaren definizioa hizpide dituzten irizpideak apenas ageri dira (guztizkoaren % 1 eta % 6 artean).

Diru-laguntzen kasuan, mota ezberdineko irizpideak erabiltzen dira sarritan, batez ere balorazio- edota esleipen-prozesuei, diruz lagundutako jarduerara sartzeko baldintzei edota berau gauzatzeko baldintzen definizioari dagozkienak (identifikatutako % 85ek gutxienez jaso dituzte hiru irizpide-mota horiek). Diruz lagundutako proiektu edo jarduera baloratzeko irizpideak gutxiagotan jasotzen badira ere, nahiko handia da euren presentzia (% 29); aldiz, diru laguntzaren xedean ia ez da irizpiderik txertatu.

2.1.11. Emakumeen eta gizonen partaidetza orekatua duten epaimahaien ehunekoa handitzea (G12)

Enplegu publikora sartzeko, lanpostuak betetzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuen azterketa egin dugu, behatzeko ea deitutako epaimahaietan, emakume eta gizonen ordezkartza orekatua izateko klausulak txertatu diren. Horrela, antzeman dugu 2013an nabarmen murriztu dela EAEko administrazioetan deitutakoen kopurua: aurreko urteetan (2011n izan ezik) 200 baino askoz gehiago izan diren bitartean, 2013an 158 baino ez dira erregistratu.

Murrizketa horren arrazoi nagusia Eusko Jaurlaritzako sailek erakutsitako portaeran aurkitzen dugu (horretaz aparte, toki-administrazioek ere deitutako epaimahai-kopuru txikiagoa adierazi dute 2013an). Foru-aldundien kasuan baino ez da areagotu azken urtean; hala ere, 2010ekoaren azpitik dago kopurua.

Halaber, beherakada hori sexuaren araberako ordezkartza orekatua dutenen proportzioa murriztearen ondorio ere izan daiteke: 2013an guztizkoaren % 54,4 izan den bitartean, aurreko urteetan % 64tik gora kokatu da. Eusko Jaurlaritzako sailekin lotutako epaimahaietan erregistratu da proportziorik txikiena (% 34,4). Foru-aldundien artean, berriz, aurkeztutako informazioaren arabera ordezkartza orekatua da ia kasu guztietan.

29. taula Enplegu publikora sartzeko, lanpostuak betetzeko eta mailaz igotzeko epaimahaiak eta ordezkaritza orekatua (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Oro har, guztira
Deitutako epaimahai-kopurua	2010	129	56	92	2	279
	2011	117	23	54	9	203
	2012	183	27	32	12	254
	2013	90	46	17	5	158
Ordezkaritza orekatua duten deitutako epaimahai-kopurua	2010	76	56	50	2	184
	2011	95	22	30	9	156
	2012	92	40	26	5	163
	2013	31	44	9	2	86

Atal honetan, halaber, emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izan behar duten bestelako epaimahaien araudia ere aztertu da, hala nola sariak emateko edota kultura- edo arte-funtsak eskuratzeko sortu direnena.

Bertan, aztertutako epean % 38k ordezkaritza orekatua izan dute, eta 2013an gora egin du proportzioak (% 46), foru-aldundietan oreka horrek presentzia handiagoa izan baitu.

30. taula Ordezkaritza orekatua sariak emateko eta bestelakoetarako deitutako epaimahai edota organoetan. (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Enpresa publikoak	Bestelakoak	Guztira, oro har
Sariak emateko eta bestelakoetarako deitutako epaimahai edota organoen kopurua.	2010	25	4	68	6	-	-	103
	2011	57	33	18	3	-	-	111
	2012	56	37	19	12	-	-	124
	2013	66	19	42	9	-	-	136
Ordezkaritza orekatuko klausula duten epaimahai horien kopurua.	2010	12	4	10	2	-	-	28
	2011	6	26	5	2	-	-	39
	2012	43	-	5	-	-	-	48
	2013	17	19	19	8	-	-	63
	2010	% 38	% 53	% 27	% 40			% 38
	2013							

2.1.12. Berdintasunerako partaidetza-organoen kopurua handitzea, eta aholku- zein partaidetza-prozesu eta -organoetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua areagotzea (G13)

Berdintasunerako politiken alorreko partaidetza sustatzeko, bi ildo dauzka ezarrita V. Planak: alde batetik, berdintasunera espezifikoki bideratutako partaidetza-organoei dagokiena, eta, bestetik, emakumeen eta gizonen presentzia orekatuagoa eskatzen duten gainerako organo eta prozesuei buruzkoa (aholku zein partaidetzakoak).

Ebaluazio-urte bakoitzean, erakundeei lotutako herritarren partaidetzarako ehun kontseilu edo organo baino gehiago identifikatu dira. Kopuruak 2012an behera egin bazuen ere, 2013an berriro handitu da. Toki-administrazioek eta Eusko Jaurlaritzako sailek biltzen dituzte berdintasunera espezifikoki bideratuta ez dauden partaidetza-organoren gehienak.

Denbora-epean zehar identifikatutako berdintasunerako kontseilu edo organo horien % 24k berdintasuna sartu dute euren funtzio eta helburuen artean, nahiz eta horretara berariaz zuzenduta ez egon. Eta proportzioak gora egiten du aipatu kontseilu edo organoetan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lan egiten duten gizarte zibileko erakundeek inplikazio aktiboari erreparatzen badiogu (% 30).

Kasuen % 23k bi baldintzak bete dituzte (alegia, organoak berdintasunaren sustapena izatea haren funtzioen artean, eta berdintasunaren alde lan egiten duen gizarte zibilak bertan parte hartzea). Aldiz, herritarren partaidetzarako kontseilu edo organo horietan ez da hain ohikoa emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako adituek parte hartzea, % 14 baino ez baita izan proportzioa.

31. taula Herritarren partaidetzarako kontseiluak edo organoak eta berdintasuna. (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Oro har, guztira
Berdintasunerako partaidetza-kontseilua edo -organoa	2010	-	3	24	1	28
	2011	2	3	21	1	27
	2012	1	3	16	1	21
	2013	1	3	19	1	24
Berdintasunera espezifikoki bideratuta ez daudenak:	2010	33	1	100	2	136
	2011	38	3	81	3	125
	2012	41	6	46	3	96
	2013	51	5	53	3	112
• berdintasuna dute euren funtzio eta helburuen artean (ez dira espezifikoak).	2010	1	1	27	-	29
	2011	3	1	32	-	36
	2012	4	5	22	-	31
	2013	-	6	15	-	21
• Berdintasunaren alde lan egiten duten gizarte zibileko erakundeek parte hartzen dute.	2010	1	1	30	-	32
	2011	6	2	37	-	45
	2012	7	3	31	-	41
	2013	-	4	22	-	26
• Bi baldintza horiek betetzen dituzte	2010	1	1	25	-	27
	2011	3	1	30	-	34
	2012	2	2	21	-	25
	2013	-	3	19	-	22
• Berdintasunerako adituen partaidetza bermatzen dute	2010	9	1	17	-	27
	2011	9	-	7	-	16
	2012	9	-	5	-	14
	2013	6	-	3	-	9

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin espezifikoki lotutako partaidetzari dagokionez, aztertutako lau urteetan egonkor mantendu da mota horretako kontseilu edota organoak dituzten instituzioen kopurua, eta proportziorik handiena (bai eta aldakuntzarik handiena ere) toki-administrazioetan erregistratu da.

Berdintasunera espezifikoki bideratutako herritarren partaidetzarako kontseilu edo organoak dituzten instituzioak. 2010-2013

Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saila ²⁸
Barne Saila
Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantza Saila
Arabako Foru Aldundia
Bizkaiko Foru Aldundia
Gipuzkoako Foru Aldundia
Dulantziko Udala
Zornotzako Udala
Amurrioko Udala
Asparrenako Udala
Astigarragako Udala
Azpeitiko Udala
Barakaldoko Udala
Beasaingo Udala
Bilboko Udala
Debako Udala
Donostiako Udala
Eibarko Udala
Elgoibarko Udala
Elorrioko Udala
Erandioko Udala
Ermuko Udala
Errenteriako Udala
Getxoko Udala
Hernaniko Udala
Igorreko Udala
Irungo Udala
Iurretako Udala
Lekeitioko Udala
Lemoako Udala
Markina Xemeingo Udala
Mungiako Udala
Oñatiko Udala
Ordiziako Udala
Urduñako Udala
Ortuellako Udala
Otxandioko Udala
Portugaleteko Udala
Sestaoko Udala
Soraluzeko Udala
Gasteizko Udala
Zarauzko Udala
Zumaiako Udala
Uribe Kostako Zerbitzuen Mankomunitatea
Haurreskolak
Emakunde

Kide anitzeko zuzendaritza-organoetako partaidetza orekatuari dagokionez, instituzioek 200 inguru identifikatu dituzte urtero, eta horietako % 36tan partaidetza orekatua erregistratu da.

²⁸ Sailek kontseilu edo organoa zutela adierazitako urtean zeukaten izena jaso dugu.

32. taula Ordezkaritza orekatua kide anitzeko organoetan eta partaidetza-aholku organoetan. (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Enpresa publikoak	Bestelakoak	Guztira, oro har
Erakundeko kide anitzeko zuzendaritza-organoen guztizko kopurua	2010	85	2	81	7	-	48	223
	2011	98	12	54	11	-	26	201
	2012	106	2	31	10	10	-	159
	2013	89	1	82	9	34	-	215
Ordezkaritza orekatua duten organoen kopurua	2010	14	2	44	3	-	35	98
	2011	26	2	14	2	-	22	66
	2012	22	2	15	5	6	-	50
	2013	23	1	32	5	10	-	71
	2010	% 22	% 41	% 39	% 41	% 36	% 77	% 36
	2013							
Ordezkaritza orekatuko klausula duten eta berdintasunera espezifikoki bideratuta ez dauden kontseilu edo organoen kopurua	2010	21	1	14	-	-	-	36
	2011	1	1	3	-	-	-	5
	2012	7	1	4	-	-	-	12
	2013	11	-	4	2	-	-	17
	2010 2013	40	3	25	2	0	0	70

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunera espezifikoki bideratuta ez dauden eta euren araudian ordezkari orekatuko klausula txertatu duten partaidetza- eta aholku-organo edo -kontseiluen kopurua 5etik 36ra biartean kokatu da ebaluatutako urte bakoitzean; instituzio gutxiak identifikatu dituzte horiek, gehienak Eusko Jaurlaritzako sailak eta udalak.

2.2. ESKU HARTZEEN ALORREKO EMAITZAK

Ebaluazio-epean (2010-2013), emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeko xedearekin, EAEko administrazioek sustatutako lau mila esku-hartze baino gehiago identifikatu dira.

Urte bakoitzean bildutako esku-hartzeen kopurua pixkanaka murriztu izanak bi faktoreri erantzuten die. Alde batetik, adierazi bezala, ebaluazioan parte hartu duten udalen kopuruak behera egin du. Bestetik, jakinarazitako esku-hartzeen koherentzia eta edukia areagotzen saiatu gara, eta jarduketa beraren «edizioak» izan daitezkeenak taldekatu dira horretarako²⁹. Eraitza gisa, datuen arabera, 2013an 855 jarduketa egin dituzte EAEko administrazioek esparru horretan.

Eusko Jaurlaritzako sailek aurkeztu dituzte aldakuntzarik handienak, eta, horretaz aparte, urte guztietan zehar beroriek, udalek, mankomunitateek eta erakunde autonomoek³⁰ bildu dituzte jarduketa horietako gehienak. Denbora-tarte berean, foru-aldundiek portaera homogeneouskoa erakutsi dute.

Nolanahi ere, ekintzen kopuruaren azterketa instituzioek berdintasunaren alde egindako jarduerak ezagutzeko lehenengo hurbilketa baino ez da, euren irismena eta edukia oso bestelakoak dira eta. Izan ere, dagoeneko aipatu bezala, instituzioek, batzuetan, jardura bakoitza xehetasunez azaldu dute, eta besteetan, berriz, ereduak jarduketak taldekatu dituzte.

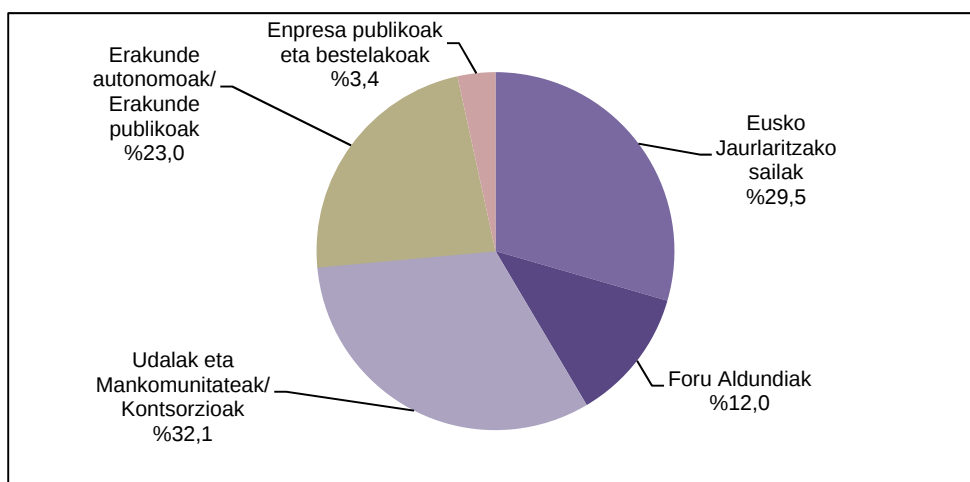
Edozein kasutan ere, adierazi beharra dago zenbait esku-hartzek –garatzeko kostuak eskatzen dituztenek, batez ere–, emakumeen bizi-kalitatea hobetzen saiatu arren, praktikan, euren rol tradizionalari eusten laguntzen dutela (esaterako, familiaren zaindari gisa). Esku-hartze ugari herritarrak desberdintasunaren inguruan sentsibilizatzea eta informatzea bilatzen dute, eta kostu txikiak eragiten dituzte edota berdintasunerako unitateetako langileek eurek aurrera eramaten dituzte. Aurrekontu-zuzkidura handiak dituzten beste ekintza-mota batzuek, oster, elkarte-ehunari edota udalerriei berdintasunerako politikak ezartzeko laguntza ematea bilatzen dute. Halaber, kopuru handia biltzen dute ere emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta emateko bideratutako aurrekontu-sailek, alor garrantzitsua den aldetik.

²⁹ Adibidez, sentsibilizazio-mintegiak edota -ekintzak, erakunde jakin batekin erabat lotu ezin direnak eta ondorioz, jarduketa desberdin gisa hartu ez direnak.

³⁰ Horietako bat, Emakunde.

33. taula Identifikatutako jarduketa-kopurua, instituzio-motaren arabera. (2010-2013)

Instituzio/erakunde-mota	Urteak	Guztira	Urteko guztizkoarekiko ehunekoa
Eusko Jaurlaritzako sailak	2010	283	26,0
	2011	362	29,8
	2012	278	30,5
	2013	277	32,3
Foru-aldundiak	2010	137	12,6
	2011	146	12,0
	2012	104	11,4
	2013	104	12,1
Udalak eta mankomunitateak	2010	434	39,9
	2011	404	33,3
	2012	246	27,0
	2013	219	25,6
Erakunde autonomoak / Erakunde publikoak	2010	228	21,1
	2011	279	23,0
	2012	259	28,4
	2013	223	26,5
Enpresa publikoak eta bestelakoak³¹	2010	5	0,4
	2011	24	1,9
	2012	25	2,7
	2013	34	4,0
GUZTIRA	2010	1.087	100,0
	2011	1.215	100,0
	2012	912	100,0
	2013	857	100,0

4. grafikoa. Jarduera guztien banaketa, instituzio-motaren arabera (2010-2013)

EAEko instituzioen kasuan, berdintasuna sustatzea xede duten jarduketan erdia, gutxi gorabehera, nahiko egonkor mantendu da urte guztietan zehar. Badirudi foru-aldundien artean apur bat arruntagoa dela jokaera hori, eta ez hainbeste, aldiz, erakunde autonomo eta publikoen artean.

³¹ EHU eta Berdintasunerako Defentsa Erakundea.

34. taula Aurreko urtekoen jarraipena diren jarduketaren kopurua eta ehunekoa, instituzio-motaren arabera. (2010-2013)

Instituzio/erakunde-mota	Urteak	Guztira	Guztizkoarekiko ehunekoa
Eusko Jaurlaritzako sailak	2010	112	39,6
	2011	163	45,0
	2012	141	50,7
	2013	127	45,8
Foru-aldundiak	2010	88	64,2
	2011	122	83,6
	2012	73	70,2
	2013	70	67,3
Udalak eta mankomunitateak	2010	273	62,9
	2011	236	58,4
	2012	125	50,8
	2013	117	53,4
Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	2010	76	33,2
	2011	87	31,0
	2012	111	42,9
	2013	93	41,0
Enpresa publikoak eta bestelakoak	2010	1	25,0
	2011	7	29,2
	2012	14	56,0
	2013	20	58,8
GUZTIRA	2010	550	50,6
	2011	615	51,4
	2012	464	50,9
	2013	427	49,8

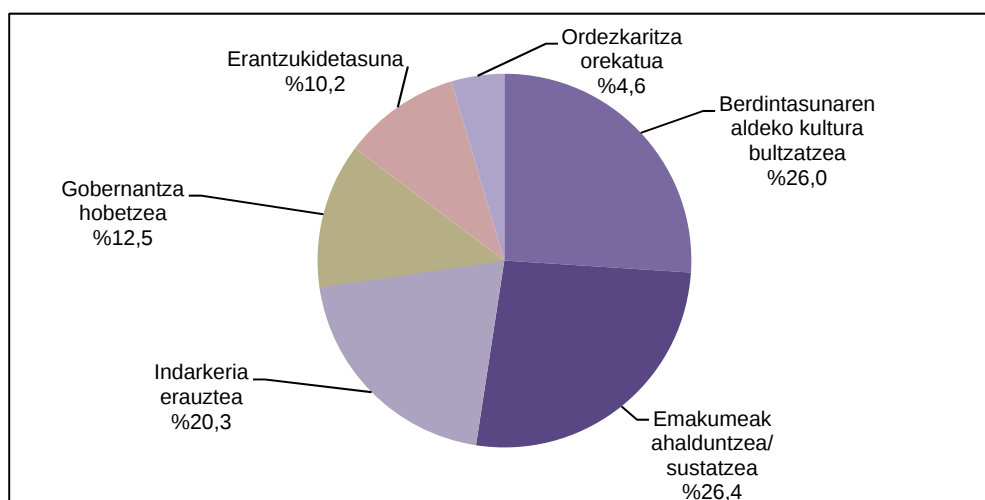
2.2.1. Esku-hartzeen helburu politikoak

Plana indarrean egon den lau urteetan, esku-hartzeen % 40 inguruk berdintasunaren aldeko kultura indartzea zein emakumeak ahalduntzea/sustatzea bilatu dute; 2013an ere proportzio horri eutsi zaio. Ostan, emakumeen aurkako indarkeria ezabatzea dago, ekintza horien hirugarren helbururik arruntena izan baita (jarduketa guztien % 31 bildu du). Gobernantza hobetzea eta erantzukidetasuna sustatzea ere ohiko xedeak izan dira, urte bakoitzeko 100 esku-hartze baino gehiago eragin baitituzte.

Azterketaren urte guztietan –bai eta 2013an ere–, emakumeen eta gizonen arteko ordezkartza orekatua esparru politiko guztietan izan da pisurik txikiena izan duen helburua.

35. taula Helburu politiko jakin bat bilatzen duten jarduketaren kopurua, instituzio-motaren arabera. (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Enpresa publikoak eta bestelakoak	Guztira
Indarkeria erauzteak	2010	102	44	153	32	1	332
	2011	139	33	163	38	2	375
	2012	74	44	109	27	4	258
	2013	92	45	112	41	7	297
Erantzukidetasuna	2010	28	21	74	29	4	156
	2011	51	26	71	25	8	181
	2012	43	30	48	22	9	152
	2013	33	33	42	23	10	141
Emakumeak ahalduntzea/sustatzea	2010	83	71	288	50	2	494
	2011	111	86	228	72	7	504
	2012	84	-	134	68	8	294
	2013	84	56	124	58	27	349
Gizartean berdintasunaren aldeko kultura bultzatzea	2010	46	74	212	53	4	389
	2011	90	99	208	75	12	484
	2012	90	66	121	68	15	360
	2013	103	60	131	60	28	382
Ordezkaritza orekatua	2010	2	24	41	19	1	87
	2011	13	20	18	18	1	70
	2012	13	19	9	11	1	53
	2013	17	19	12	16	12	76
Gobernantza hobetzea	2010	-	-	-	-	-	-
	2011	71	23	40	144	9	287
	2012	51	31	24	139	1	246
	2013	66	30	30	104	16	246
Bestelako xedeak	2010	16	18	18	132	-	184
	2011	-	3	16	-	1	20
	2012	40	3	3	19	9	74
	2013	28	1	4	26	1	60

5. grafikoa. Helburu bakoitzeko jarduketaren guztizko ehunekoa³², epe osoan zehar. (2010-2013)³² Jarduketek helburu bat baino gehiago izan ditzaketenez, guztizko zenbaketa % 100etik gorakoa da.

2.2.2. Gaia

«Gaia» epigrafearen barruan biltzen saiatu gara berdintasuna sustatzeko asmoarekin EAEko administrazioek aurrera eraman dituzten jarduketaren alor edo gai nagusiak. Ebaluatutako epean zehar banaketa antzekoa denez, emaitzak errazago irakurri eta interpretatze aldera 2013ko datuak bakarrik jaso dira, aztertutako lau urteen erakusle gisa har ditzakegulako.

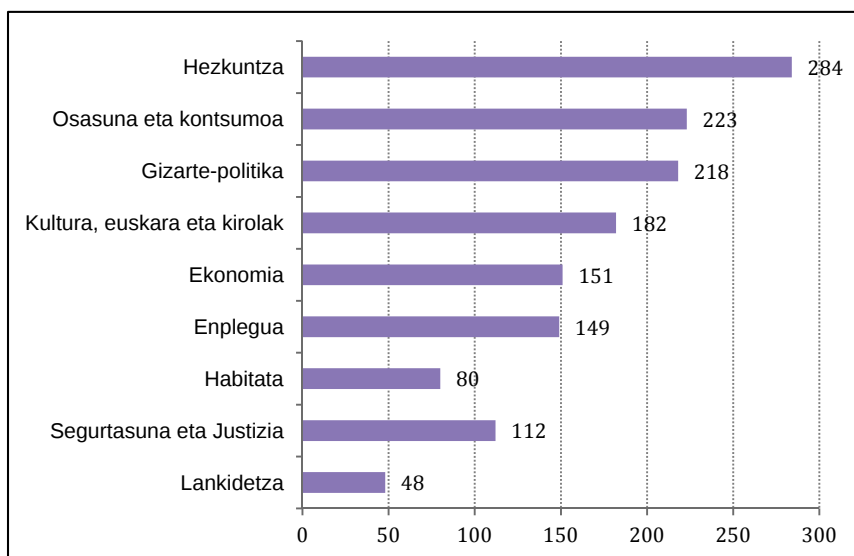
Hala, hezkuntza, osasuna eta kontsumoa eta gizarte-politikak dira instituzio gehienetan nagusi diren gaiak. Era berean, aipatzeko modukoak dira kultura, euskara eta kirolak, batez ere toki-mailan. Aldiz, azken postuetan garapenerako lankidetzak, segurtasuna, justizia eta habitata daude.

Foru-aldundietan gaien araberako banaketa nahiko orekatua da (gizarte-politiketako sailean izan ezik, kopururik handiena biltzen baitu horrek); toki-administrazioen artea, berriz, diferentzia handiagoak aurkitzen ditugu. Horietan, hezkuntza eta kultura eta euskara eta kirolak sailetan egindako esku-hartzeen kopurua nabarmentzen dira. Erakunde autonomoen artean, hezkuntza, enplegua eta osasuna dira jarduketaren gai nagusiak; Eusko Jaurlaritzako sailen artean, aldiz, osasuna eta kontsumoa, ekonomia eta gizarte-politika.

36. taula Gai jakin bat garatzen duten jarduketaren kopurua, instituzio-motaren arabera. (2013)

	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak, erakunde publikoak	Bestelakoak	Guztira, oro har
Hezkuntza	45	37	104	70	28	284
Kultura, euskara eta kirolak	40	36	65	29	12	182
Enplegua	22	21	22	71	13	149
Ekonomia	39	27	18	43	24	151
Osasuna eta kontsumoa	78	26	49	60	10	223
Habitata	15	22	17	21	5	80
Gizarte-politika	38	52	72	44	12	218
Lankidetzak	4	19	11	9	5	48
Segurtasuna eta justizia	16	20	43	23	10	112

6. grafikoa. Gai jakin bat garatzen duten jarduketaren kopurua. (2013)



Oro har, esku-hartzeen ezarpenean instituzio bakoitzeko hainbat gobernu-arlo edo -unitatek parte hartzen dute: 2013ko datuen arabera, batez beste 1,5 arlo inplikatzeko dira jarduketak bakoitzeko (aurreko urteetan antzeko datuak lortu dira). Udal-administrazioen artean da handiagoa jarduketetan alor batek baino gehiagok parte hartzeko joera (batez beste bi inplikatzeko dira).

2.2.3. Esku-hartze motak

Euren jarduketa-esparruetan berdintasunaren sustapenari heltzen diotenean EAEko administrazioek garatutako esku-hartzeak aztertuz gero, ikus daiteke ekintza gehienak sentsibilizazio, hedapen eta komunikazioaren esparrukoak direla.

Unitate, instituzio eta erakunde publiko eta pribatuen arteko koordinaziorako esku-hartzeak ere maiz aurrera eramaten dira (jakinarazitako lau ekintzetatik batean), eta askotan identifikatu dira jarduketetan, euren mota gorabehera, horiek garatzeko beharrezkoak diren heinean.

Horiez aparte, askotan gauzatu dira informazio-, ezagutza- eta azterketa-ekintzak, besteak beste, txostenak, azterlanak, diagnostikoak eta estatistikak lantzea eskatzen dutenak.

Ekonomiaren alorreko esku-hartzeek ere pisua dute esparru horretan, eta oro har toki-administrazioek aurrera eraman dituzte.

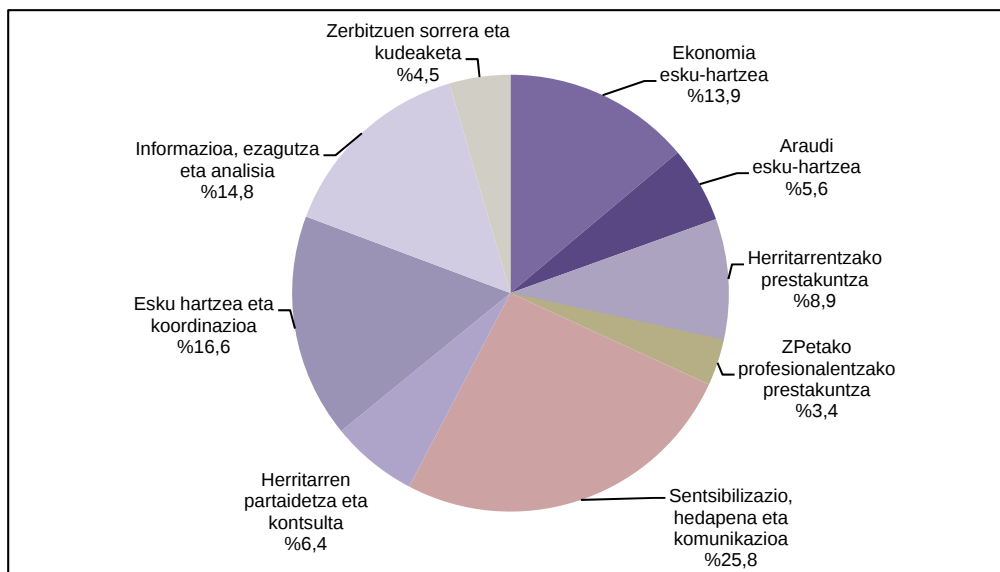
Beste alde batetik, prestakuntza ere maiz ageri da, bai herritarrei zuzendutakoa (ohikoena dena) bai zerbitzu publikoetako profesionalak xede dituenak. Ildo horretan, udal-administrazioek garatutako jardueren kopurua nabarmentzen da, batik bat 2010ean eta 2011n.

Gutxiagotan aurrera eraman den jarduketa zerbitzu edo ekipamenduen sorrera eta kudeaketarekin lotutakoa da. Azken bi urteotan, herritarren partaidetzarako eta kontsultarako ekintzen antzeko balioetan kokatu da (2010ean eta 2011n, administrazio publikoek ekintza-mota horren kopuru handiagoa jakinarazi zuten).

37. taula Esku-hartze mota jakin baten inguruan biltzen diren jarduketan kopurua, instituzio-motaren arabera. (2010- 2013)

	Urteak	Eusko Jaurilaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak, erakunde publikoak	Bestelakoak	Guztira, oro har
Ekonomia esku-hartzea	2010	48	54	143	20	1	266
	2011	56	65	120	27	13	281
	2012	33	42	86	27	11	199
	2013	35	37	42	31	17	162
Araudi esku-hartzea	2010	33	30	26	9	-	98
	2011	43	35	24	18	1	121
	2012	19	25	19	9	2	74
	2013	23	13	22	14	2	74
Herritarrentzako prestakuntza	2010	19	31	124	11	1	186
	2011	11	27	128	13	3	182
	2012	8	15	73	14	2	112
	2013	10	18	61	18	1	108
ZPetako profesionalentzako prestakuntza	2010	-	-	-	-	-	-
	2011	32	-	30	9	1	72
	2012	23	12	17	8	3	63
	2013	35	8	21	11	2	77
Sentsibilizazioa, hedapena eta komunikazioa	2010	80	78	261	60	1	480
	2011	117	80	218	71	10	496
	2012	95	50	154	68	15	382
	2013	98	45	111	56	21	331
Informazioa, ezagutza eta analisia	2010	59	60	99	32	1	251
	2011	124	62	87	42	8	323
	2012	47	29	41	43	10	170
	2013	55	35	35	75	22	222
Zerbitzu eta/edo ekipamenduen sorrera eta kudeaketa	2010	20	20	35	5	-	80
	2011	34	16	31	9	1	91
	2012	31	12	15	11	-	69
	2013	16	11	18	12	-	57
Herritarren partaidetza eta kontsulta	2010	15	14	84	22	1	136
	2011	17	15	107	15	2	156
	2012	9	8	32	17	-	66
	2013	6	9	32	16	-	63
Unitate, instituzio eta erakunde publiko eta pribatuen artean itunak egiteko eta koordinatzeko esku-hartzea	2010	45	44	163	45	-	297
	2011	90	54	153	44	3	344
	2012	61	44	81	44	3	233
	2013	42	30	80	42	19	213

7. grafikoa. Jarduketan guztizko kopurua, esku-hartze motaren arabera. (2010-2013)



Esku-hartze horietako batzuen inguruan (hala nola prestakuntza eta sentsibilizaziokoak), informazio xehatuagoa lortu da, euren irismena eta edukiak hobeto ezagutzeko; ondoko puntuetan aurkezten da guztia.

2.2.3.1. Prestakuntza

Ebaluazio-epean, berdintasunaren alorreko herritarrentzako prestakuntza-ekintzek laurogei mila pertsona (emakumeak zein gizonak) baino gehiago hartu dituzte baitan. Beste alor batzuetan gertatzen den antzera, informatzaileen kopuruak behera egin duenez, azken bi urteotan identifikatutako prestakuntza-ekintzen hartzaileen kopuruak ere behera egin du. 2013an, hamaika mila pertsona inguruan kokatu da.

38. taula Herritarrentzako prestakuntza-jardueretako partaideen kopurua, instituzio-motaren arabera. (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurilaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Enpresa publikoak eta bestelakoak	Guztira
Emakume partaideak	2010	923	10.305	9.326	2.388	70	23.012
	2011	492	2.748	6.449	1.324	1.271	12.284
	2012	568	1.421	3.168	2.387	347	7.891
	2013	254	1.259	4.397	1.240	45	7.195
Gizon partaideak	2010	179	6.042	3.705	1.054	4	10.984
	2011	79	1.114	1.490	959	230	3.872
	2012	429	176	1.308	1.547	206	3.666
	2013	560	544	1.781	737	15	3.637
Guztira³³	2010	1.102	16.347	13.031	3.442	74	33.996
	2011	571	3.862	15.713	2.283	1.501	23.930
	2012	997	1.597	4.476	3.934	553	11.557
	2013	814	1.803	6.178	1.977	60	10.832

Instituzio-motaren araberako azterketa eginez gero, ikus daiteke esku-hartze horietako hartzaileen ia erdiak toki-administrazioek sustatutako prestakuntza-jarduketetan parte hartu duela (2013an, jakinarazitako guztien % 57). Halaber, garrantzitsua da ere foru-aldundien eta erakunde autonomo/publikoen partaidetza.

Emakumeak dira prestakuntza horien hartzaile nagusiak (% 69 osatu dute ebaluazio-urte guztietan zehar, betiere emakumeak eta gizonak bereizi dituzten jarduketan artean), nahiz eta EAEko instituzioek aurkeztutako informazioaren arabera, 2010etik 2013ra bitartean hogeita bi mila gizonen baina gehiagok prestakuntza jaso duten.

2013. urtean bakarrik, herritarrentzako prestakuntza-orduak hiru mila zortziehun inguru izan dira, aurreko urteetako kopuruak pixka bat gaituz. 2012an, esaterako, instituzioek gutxi gorabehera bi mila bostehun prestakuntza-orduren berri eman zuten. Ordukin jarraituz, hurrengoek biltzen dituzte kopururik handienak: udalek, foru-aldundiek, erakunde autonomoek eta, batez ere, toki-administrazioek (guztizkoaren % 61 osatu baitute).

Prestakuntza-ekintza horietako gehienek partaideei berdintasunari buruzko edukiak helaraztea bilatu ohi dute, eta, neurri askoz txikiagoan, berdintasun-printzipioak aplikatzea lanbide-jardueran edota enplegarritasuna hobetzea.

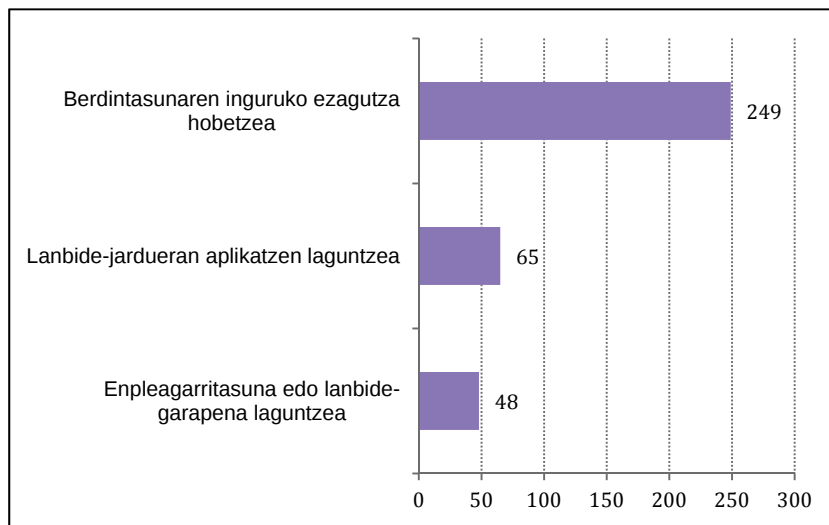
Zenbait kasutan (% 15-16 inguru, aztertutako urte guztietan), prestakuntzak ziurtagiri edota egiaztagiriren bat lortzeko bide eman du; hala, badirudi nolabaiteko formalizazioa –nahiz eta era oso mugatuan– gertatzen ari dela.

³³ Emakumeen eta gizonen datuak ez datoz bat zehatz-mehatz guztizko kopuruekin. Izan ere, esku-hartze batzuetan partaideak ez dira sexuaren arabera sailkatu.

39. taula Prestakuntza-helburu zehatzetara bideratutako jarduketaren kopurua, instituzio-motaren arabera. (2011-2013)

	Urteak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Enpresa publikoak eta bestelakoak	Guztira, oro har
Berdintasunaren inguruko ezagutza hobetzea	2011	4	13	84	9	4	114
	2012	3	8	44	8	2	65
	2013	1	12	42	13	2	70
Lanbide-jardueran aplikatzen laguntzea	2011	3	3	9	7	3	25
	2012	1	6	4	6	1	18
	2013	1	5	6	8	2	22
Enplegarritasuna edo lanbide-garapena laguntzea	2011	2	6	9	1	1	19
	2012	1	2	10	1	1	15
	2013	1	2	6	3	2	14
Ziurtagiria/egiaztagiria barne hartzen du	2011	3	5	16	4	2	30
	2012	3	3	6	5	-	17
	2013	3	2	6	6	-	17

2013ko datuak 2012an erregistratutakoen antzekoak dira. Bi urteotan, 2011n baino balio txikiagoak lortu dira³⁴ebaluazioan parte hartu duten instituzio-mota ia guztietan.

8. grafikoa. Prestakuntza-helburu zehatzak dituzten herritarrentzako prestakuntza-jarduketaren guztizko kopurua. (2011-2013)

Administrazioetako zerbitzu publikoetako langileei (irakasleak, osasun-langileak...) zuzendutako berdintasunerako prestakuntza-jarduketaren kopurua txikiagoa da, eta azterketa-urteetan, bilakaera desberdina izan du, batez ere foru-aldundiek 2012an garatutako zenbait jarduketaren irismena dela medio. 2011-2013 urteen artean, zerbitzu publiko horietako hoge mila profesionaletik gora jaso dute prestakuntza, horietako % 63, emakumeak.

³⁴ 2010eko datuak ezin dira konparatu, 2011n galdetegia aldatu zelako.

2013an, Eusko Jaurlaritzako sailek, foru-aldundiek eta EHUK («bestelakoak» epigrafearen barruan) bildu dituzte, nagusiki, esku-hartzeotan prestatutako pertsonak, eta euren artean oso antzera banatuta daude.

40. taula Administrazioetako zerbitzu publikoetako prestakuntza-jardueretako partaideen kopurua. (2011-2013)

	Urteak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Bestelakoak	Guztira, oro har
Emakume partaideak	2011	278	525	407	185	41	1.436
	2012	287	5.592	492	488	1.105	7.964
	2013	930	1.010	410	454	734	3.538
Gizon partaideak	2011	71	189	196	112	6	574
	2012	47	4.952	225	178	466	5.868
	2013	199	283	121	345	346	1.294
Guztira³⁵	2011	349	714	603	297	47	2.010
	2012	334	10.544	717	666	1.571	13.832
	2013	1.129	1.293	531	799	1.080	4.832

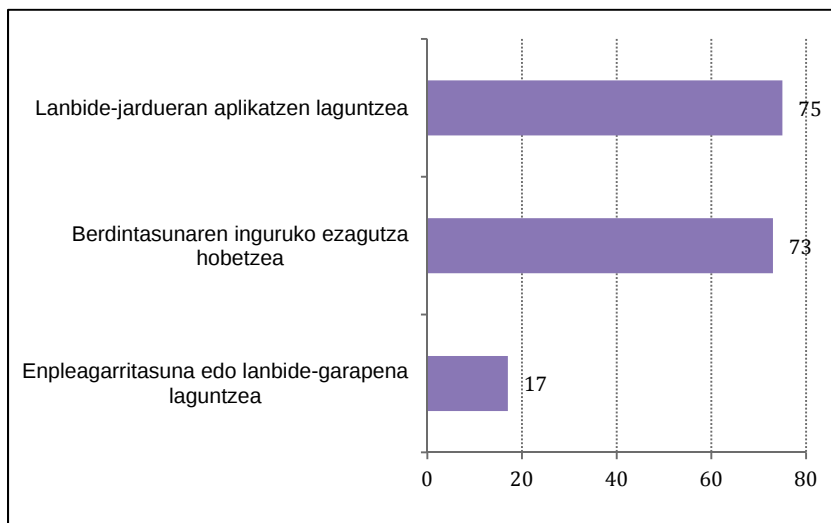
Identifikatutako prestakuntza-orduei dagokienez, berriro ere adierazi beharra dago gainerako urteekin alderatuta, desberdina izan zela 2012ko egoera (urte horretan zazpi mila ordu baino gehiago erregistratu ziren). 2013an 1.334 prestakuntza-ordu identifikatu dira.

Prestakuntza-helburuei dagokienez, taldeak espezifikoak direnez, partaideen lanbide-jardueran berdintasun-printzipioak aplikatzera bideratutako ekintzak dira nagusi (nolanahi ere, ezagutza handitzeko helburu generikoa ere oso arrunta da, eta, zenbait kasutan, lehenengoaren osagarri).

2013an, ekintzen % 49an, egiaztagiria lortu dute partaideek emaitza gisa, aurreko urteetan erregistratutako proportzioa gaindituz (2012an, % 32).

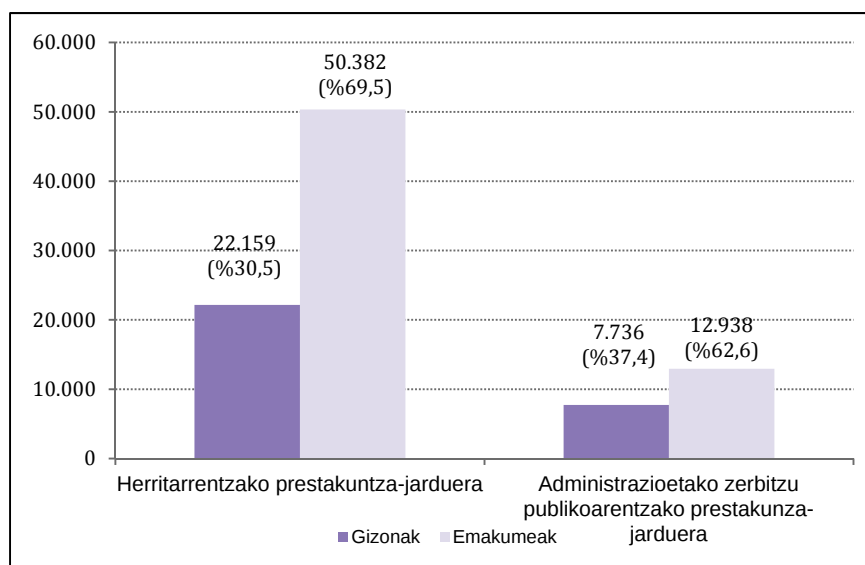
³⁵ Zenbait kasutan, ezin izan dira emakume eta gizon partaideak bereizi, horregatik, batura ez dator bat.

9. grafikoa. Prestakuntza-helburu zehatzak dituzten zerbitzu publikoetako prestakuntza-jarduketaren guztizko kopurua. (2012- 2013)



Hurrengo grafikoak 2010-2013 aldian bi prestakuntza-mota horietan emakumeak eta gizonak nola dauden banatuta erakusten du (administrazioetako zerbitzuetako prestakuntzan, 2011-2013 izan da aztertutako epea).

10. grafikoa. Administrazioetako zerbitzu publikoetako eta herritarrentzako prestakuntza-jardueretako partaideen kopurua. (2010-2013)



2.2.3.2. Sentsibilizazioa

Esan bezala, berdintasunaren alorrean, sentsibilizazio-, hedapen- eta komunikazio-jarduketak dira ohikoenak. Ebaluatutako epean zehar, laurogeita hamar mila pertsonak baino gehiagok parte hartu dute emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruko hainbat alderdiri buruzko sentsibilizazio-ekintzetan.

Horietan parte hartu duten emakumeen eta gizonen kopurua murriztuz joan da³⁶ ebaluazio-urteetan, jakinarazitako jarduketa-kopuruak erakutsitako joerarekin bat etorritik.

41. taula Sentsibilizazio-, hedapen- eta komunikazio-jardueretako partaideen kopurua, instituzio-motaren arabera. (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak, erakunde publikoak	Bestelakoak	Guztira, oro har
Emakume partaideak	2010	1.416	2.694	11.049	3.180	70	18.409
	2011	3.368	2.484	5.550	3.740	82	15.224
	2012	3.268	671	5.925	3.869	156	13.889
	2013	1.953	1.060	4.899	828	1.899	10.639
Gizon partaideak	2010	1.323	1.214	4.386	767	-	7.690
	2011	2.475	1.012	2.432	1.371	26	7.316
	2012	3.059	462	2.381	1.091	55	7.048
	2013	2.142	516	1.060	243	759	4.720
Guztira³⁷	2010	2.739	3.908	15.435	3.947	70	26.099
	2011	5.843	4.031	7.982	5.111	108	23.075
	2012	6.327	1.133	8.306	4.960	211	20.937
	2013	4.095	1.576	5.959	5.851	2.658	20.139

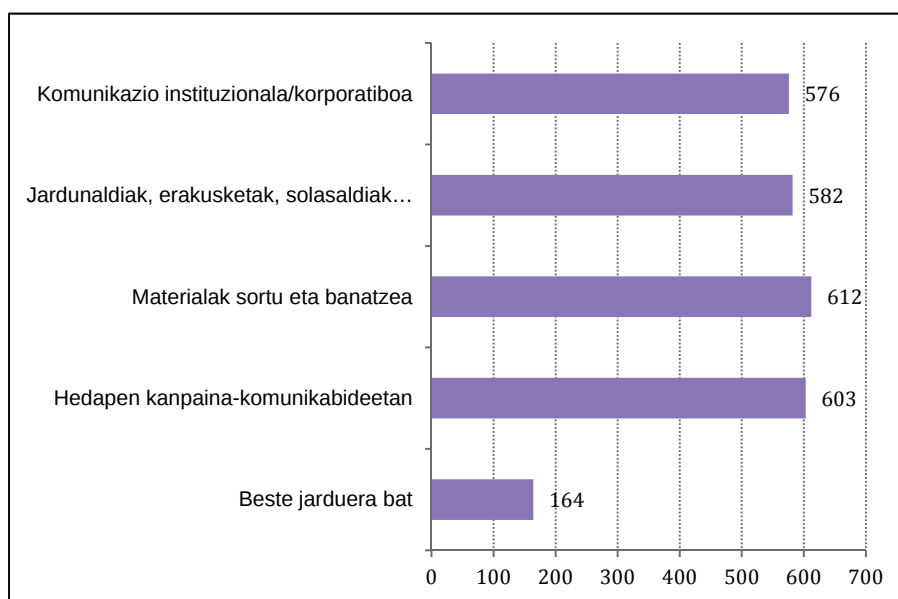
Sentsibilizazio-jarduerak hainbat motakoak dira: jardunaldiak, erakusketak, ekitaldiak eta abar; horien eraginez, sentsibilizazio-materialak sortu eta banatu behar dira askotan, eta, gainera, hedapen-kanpaineekin edota komunikazio instituzional/korporatiboko jarduerekin bat egiten dute.

³⁶ Zenbait urtetan eta erakunde-motetan, kasu gutxi batzuetan bereizi dira emakume eta gizon partaideak; hori dela eta, guztizko kopuruak emakume eta gizonen baturekin alderatzen badira, diferentzia handia dago euren artean. Gainera, 2010ean, partaide ugari izan zituzten esku-hartzeen berri eman zuten udal askok. 2013an, sentsibilizazio-ekintzek parte-hartzaile asko bildu dituztela jakinarazi du EHUK («bestelakoak» atalean sartzen da).

³⁷ Zenbait kasutan, ezin izan da emakumeen eta gizonen partaidetza bereizi, horregatik, guztizko kopurua emakumeen eta gizonen baturarena baino handiagoa da.

42. taula Sentsibilizazio-jarduketak, kontuan hartuta euren tipologia, eta instituzio-motaren arabera. (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurkitza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Enpresa publikoak eta bestelakoak	Guztira, oro har
Jardunaldiak, erakusketak, solasaldiak...	2010	22	24	99	22	-	167
	2011	27	21	102	31	3	184
	2012	16	11	66	28	4	125
	2013	18	9	52	27	-	106
Materialak sortu eta banatzea	2010	18	37	121	21	-	197
	2011	28	34	98	31	4	195
	2012	30	12	50	26	3	121
	2013	21	10	42	26	-	99
Hedapen-kanpaina komunikabideetan	2010	13	31	148	13	1	206
	2011	22	21	124	10	8	185
	2012	11	21	69	9	5	115
	2013	7	18	58	14	-	97
Komunikazio instituzionala/korporatiboa	2010	24	34	69	32	1	160
	2011	25	31	89	23	6	174
	2012	27	13	60	21	15	136
	2013	27	17	43	19	-	106
Beste jarduera bat	2010	-	-	-	-	-	-
	2011	26	9	17	10	-	62
	2012	26	3	4	8	1	42
	2013	32	6	16	6	-	60

11. grafikoa. Sentsibilizazio-jarduketan guztizko kopurua, egiteko moduaren arabera. (2010-2013)

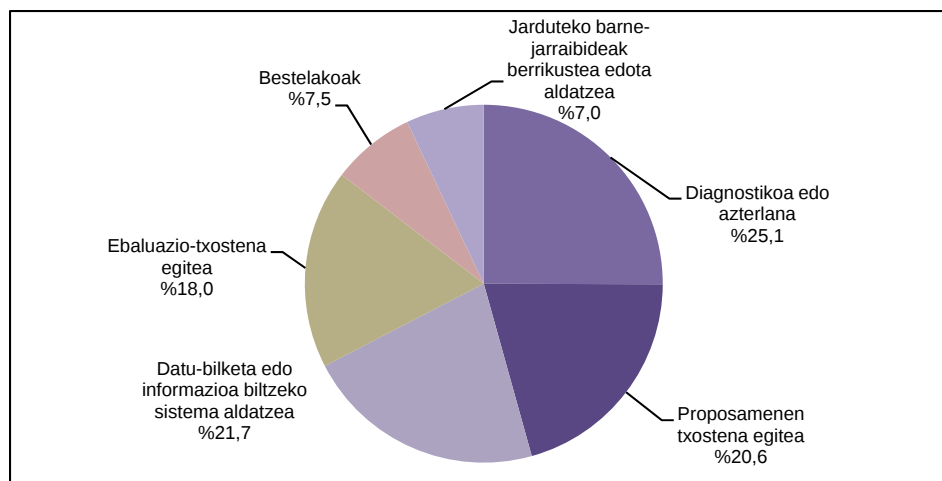
2.2.3.3. Informazioa, ezagutza eta analisisa

Halaber, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren inguruko informazioa lortzea, ezagutza hobetzea edota hainbat alderdi analizatzea xede duten jarduerak ere helburu espezifiko bat baino gehiago daukate sarritan. Hala, diagnostiko edo azterlan bat egiteko, jarduketa- edota hobekuntza-proposamenak landu behar dira maiz, eta, kasu gutxiagotan, administrazio publikoetan jarduteko barne-jarraibideak berrikusi edota aldatu.

43. taula Jarduera zehatz batzuen inguruko informazio-, ezagutza- eta analisi-jarduketaren kopurua, instituzio-motaren arabera. (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Bestelakoak	Guztira, oro har
Datu-bilketa edo informazioa biltzeko sistema aldatzea	2010	17	33	36	7	-	93
	2011	20	34	25	7	3	89
	2012	13	14	9	6	5	47
	2013	14	17	8	22	16	77
Diagnostikoa edo azterlana	2010	17	28	36	14	1	96
	2011	41	30	33	19	3	126
	2012	15	12	13	17	3	60
	2013	15	14	9	23	10	71
Proposamenen txostena egitea	2010	17	22	35	8	1	83
	2011	16	22	38	11	1	88
	2012	13	6	14	13	3	49
	2013	12	12	9	31	7	71
Jarduteko barne-jarraibideak berrikustea edota aldatzea	2010	4	7	9	-	-	20
	2011	22	11	9	-	-	42
	2012	7	2	5	1	1	16
	2013	4	7	6	4	1	22
Ebaluazio-txostena egitea	2010	6	20	50	8	-	84
	2011	9	15	49	11	3	87
	2012	3	4	20	13	2	42
	2013	5	4	10	14	8	41
Bestelakoak	2010	-	-	-	-	-	-
	2011	24	6	5	5	4	44
	2012	13	-	2	7	4	26
	2013	17	3	5	10	4	39

12. grafikoa. Informazio-, ezagutza- eta analisi-jarduketaren guztizko ehunekoa, oinarritzko edukien arabera. (2010-2013)



2.2.4. Zerbitzu eta ekipamenduen sorrera eta kudeaketa

Dagoeneko adierazi den bezala, zerbitzu eta ekipamenduen sorrera eta kudeaketa berdintasunaren alorrean gutxien gauzatu diren ekintzak dira (2013koen % 6,7 sartzen dira talde horretan, eta aurreko urteetan antzekoak dira balioak).

Kasu gehienetan, jada ezarrita dagoen zerbitzu, baliabide edo baliabideren bat kudeatu edota aldatzean datza jarduketa; oster, berri bat sortzea eskatzen dutenek presentzia txikiagoa dute.

44. taula Zerbitzuak eta ekipamenduak sortu eta kudeatzeko ekintzen kopurua eta ezaugarriak, instituzio-motaren arabera. (2013)

	Eusko Jaurkitza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Guztira, oro har
Dagoen zerbitzu, baliabide edo ekipamenduren bat kudeatu eta/edo aldatzea	5	11	17	5	38
Baliabide, zerbitzu edo ekipamendu berri bat sortzea	10	-	-	9	19
Ekintzaren barruan gizonen eta emakumeen diferentziei eta dituzten beharrei buruzko 2012ko diagnostikoa egin da.	-	1	6	6	13

2013an sailek (bereiziki Osasun Sailak) aurrera eramane dituzten eta zerbitzu, baliabide edo ekipamendu berri baten sorrera eragin duten esku-hartzeen helburuak protokoloak garatzea edota aholkularitza zein informazioa eskuratzea izan dira. Erakunde autonomoek gauzatutakoek batez ere Emakundek garatutako hainbat zerbitzuri egiten diete erreferentzia (Gizonduz, Berdinsarea, Berdinbidean...), udalek eta mankomunitateek sustatutakoen artean aniztasun handiagoa dagoen bitartean.

2.2.5. Berdintasunerako ekintzen onuradun diren erakunde eta pertsonetikiko hurbilketa³⁸

2.2.5.1. Ekintzen hartzaile diren talde handiak

EAEko instituzioek garatu dituzten ekintzen analisiaren bidez ezagutu nahi izan dugu ea zuzenean gizartera bideratuta egon diren edota, aldiz, hirugarren sektoreko erakundeen, erakunde mistoen edota administrazioen bidez jardun duten.

Aztertutako urteetan, ekintzarik ohikoenak (2013ko egoeraren deskribapena barne hartu da), gizartea –orokorrean edota arlo batzuk– azken hartzaile gisa dituztenak izan dira; horren ostean, administrazioak eurak dira bigarren jarduketa-esparrurik arruntena.

Presentzia txikiagoa izangatik ere, esanguratsua da ere hirugarren sektoreko erakundeen partaidetza berdintasuna sustatzeko jarduketetan.

45. taula Jarduketen kopurua, kontuan hartuta amaierako hartzaileak, eta instituzio-motaren arabera. (2013)

Jarduketen amaierako hartzaileak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Bestelakoak	Guztira, oro har
Gizartea	127	73	174	95	11	480
Hirugarren sektoreko erakundeak	44	29	25	46	5	149
Erakunde mistoak	6	11	12	19	4	52
Ekintzaren arduradun diren administrazioak	111	28	24	96	25	284
Beste administrazio batzuk	37	18	16	66	1	138

2.2.5.2. Ekintzen onuradun diren pertsonak

EAEko administrazioek identifikatu dute ea emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparruan sustatu dituzten jarduketak talde espezifikoetara bideratu diren, beste desberdintasun-aldagai batzuekin lotutako gaiari heldu dieten edota euren garapenean, behar bereziak dituzten taldeak kontuan hartu dituzten.

Emaitzen azterketatik ondorioztatu dugu ebaluazio-urteetan garatutako esku-hartzeen erdian, ia-ia, euskal gizartea orokorrean izan dela hartzailea. Espezifikoki talde batera bideratzen ziren horien artean, emakumeei zuzendutako kopuruak ia bikoiztu egiten dut gizonena. Transgenero/transexualentzako jarduketek presentzia mugatua izan dute, batez ere, analizatutako azken urteetan.

³⁸ Analisi-esparru honetan, 2010-2013 aldian erabilitako galdetegiaren aldaketa batzuk egin dira; hori dela eta, konparatzeko moduko informazioa lortu den urteei baino ez zaie erreferentzia egingo.

46. taula Gizon, emakume eta transgenero/transexualei espezifikoki zuzendutako jarduketaren kopurua, instituzio-motaren arabera. (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurkitza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Bestelakoak	Guztira, oro har
Emakumeak	2010	92	55	300	35	2	484
	2011	71	54	188	53+1	-	367
	2012	54	15	112	48	-	229
	2013	35	20	68	54	1	178
Gizonak	2010	55	38	186	24	2	305
	2011	39	34	79	9	-	161
	2012	21	4	50	12	-	87
	2013	5	4	34	15	-	58
Transgeneroak/transexualak	2010	1	21	45	15	1	83
	2011	4	13	6	5	-	28
	2012	1	3	-	4	-	8
	2013	1	1	3	7	-	12

Gazteriak bildu du jarduketa-kopururik handiena: ebaluatutako epean zehar, ekintzen % 10 baino apur bat gutxiagok izan dute xede talde espezifiko hori.

Gainerako taldeei dagokienez (adinekoak, immigranteak, errenta txikiak edota desgaitasuna dutenak, eta abar), esku-hartzeen % 2 eta % 5 artean eurei zuzenduta egon dira, eta, horien artean, homosexualek erregistratu dute esku-hartze gutxien (epe osoan, ekintzen % 1,9 eta 2013an % 2 jaso dituzte).

47. taula Talde espezifikoetara bideratutako jarduketaren kopurua, instituzio-motaren arabera. (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurkitza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak, erakunde publikoak	Bestelakoak	Guztira, oro har
Gutxiengo etnikoak	2010	11	8	14	6	-	39
	2011	4	2	11	9	-	26
	2012	2	1	5	12	-	20
	2013	4	1	4	16	-	25
Immigranteak	2010	18	8	37	9	1	73
	2011	4	2	30	9	-	45
	2012	1	1	18	14	-	34
	2013	7	2	8	17	-	34
Desgaitasuna dutenak	2010	8	12	26	2	1	49
	2011	4	6	8	7	-	25
	2012	9	7	7	6	-	29
	2013	3	4	5	11	-	23
Gazte jendea	2010	15	16	96	10	1	138
	2011	16	9	68	8	1	102
	2012	11	6	39	12	1	69
	2013	10	11	36	19	1	77
Adinekoak	2010	8	9	47	7	1	72
	2011	2	3	24	9	-	38
	2012	6	-	13	13	-	32
	2013	-	5	9	17	-	31
Errenta txikiak dituztenak	2010	9	10	20	5	1	45
	2011	-	3	11	5	-	19
	2012	2	2	8	8	-	20
	2013	2	-	7	14	-	23
Homosexualak	2010	2	9	17	5	-	33
	2011	4	1	5	4	-	14
	2012	2	1	2	7	-	12
	2013	1	-	3	13	-	17

Bestalde, analisiaren beste xedeetako bat zera izan da: ikustea emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna indartzeko esku-hartzeek berdintasuna bilatu nahi izan duten, baina beste aldagai batzuk kontuan hartuta. Epe osoan, jarduketaren laurden batek baino apur bat gutxiagok bilatu dute berdintasun-helburu anitz hori.

Adinean oinarritutako desberdintasunak deuseztatzea edota gutxitzea izan da ekintzen xederik ohikoena; gainerako aldagaiak nahiko antzera banatuta daude epe osoan zehar, urtetik urterako aldaketak gorabehera.

48. taula Beste berdintasun-helburu batzuk (ez bakarrik emakume eta gizonen artekoa) dituzten jarduketaren kopurua, instituzio-motaren arabera. (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurkitza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/erakunde publikoak	Bestelakoak	Guztira, oro har
Adina	2010	4	10	81	3	-	98
	2011	6	1	65	5	1	78
	2012	7	3	36	9	-	55
	2013	13	4	26	16	2	61
Gizarte-maila	2010	6	9	28	3	-	46
	2011	-	1	19	5	-	25
	2012	1	1	24	7	-	33
	2013	2	2	12	14	1	31
Sexu-aukera	2010	2	9	25	3	1	40
	2011	8	2	10	3	-	23
	2012	1	3	16	4	-	24
	2013	9	1	11	12	1	34
Desgaitasuna	2010	2	8	22	2	-	34
	2011	2	4	7	10	-	23
	2012	4	5	9	10	-	28
	2013	3	3	6	12	1	25
Etnia eta/edo arraza	2010	10	8	24	4	-	46
	2011	4	2	13	17	-	36
	2012	4	2	12	17	-	35
	2013	4	1	8	16	1	30
Jatorri nazionala	2010	4	5	24	-	-	33
	2011	2	-	15	10	-	27
	2012	3	1	12	9	-	25
	2013	6	-	8	14	1	29

2.2.6. Egokitze-neurrien erabilera neurrietan

Beste alde batetik, ikusi nahi izan dugu berdintasun-helburuaren sustapenaz aparte, jarduketek, beren garapenean, genero-ikuspegia edo aniztasuna txertatu duten, hartara bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko edota aniztasunera (funtzionala, kulturala...) egokitzeko neurriak barne hartuta.

2010-2013 urteen artean garatutako jarduketa guztiei dagokienez, % 10 inguruk egin dute egokitzapen hori (2013an, % 9,4 izan da proportzioa); horren barruan, desgaitasuna dutenentzako moldaketa izan da ohikoena.

49. taula Talde jakin batzuetara egokitzeko neurriak txertatu dituzten jarduketaren kopurua, instituzio-motaren arabera. (2010-2013)

	Urteak	Eusko Jaurkitza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak, erakunde publikoak	Bestelakoak	Guztira, oro har
Desgaitasuna duten pertsonen egokitzea	2010	8	22	35	5	-	70
	2011	6	11	29	10	1	57
	2012	9	11	18	13	1	52
	2013	1	8	22	20	-	51
Immigranteei egokitzea	2010	6	14	18	-	-	38
	2011	3	6	22	3	-	34
	2012	-	3	6	2	-	11
	2013	1	1	8	8	-	18
Beste talde batzuei egokitzea	2010	6	5	15	-	-	26
	2011	5	1	7	2	-	15
	2012	11	2	4	1	-	18
	2013	1	-	4	6	-	11

2.2.7. Esku-hartzeen kostua

Zailtasun eta muga ugari aurkitu ditugu EAEko administrazioek, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko helburua betez, garatu dituzten esku-hartzeen kostua aztertzeke orduan³⁹. Horregatik, kontuan hartu beharra dago aurkeztutako informazioa administrazio publikoek berdintasunaren alorrean egindako gastuarekiko hurbilketa baino ez dela.

Ebaluazio-urteetan jakinarazitako ekintzen kostu globalari dagokionez, behatutakoaren arabera, honako hauen artean daude kopuruak: 2011n, 21.400.000 euro izan ziren, eta 2012an, ia 28 milioi. Haatik, diferentzia horiek urte bakoitzean emandako informazio desberdinen ondorio dira, eta ez aurrekontu-aldaketen ondorio.

Hortaz, zaila da urte bakoitzean antzemandako diferentziei buruzko ondorioak ateratzea. Alabaina, orokorrean, Eusko Jaurlaritzako sailek eta foru-aldundiek finantzatutako jarduketaren garrantzia azpimarratu behar da. Azken urteotan erakunde autonomoetan/publikoetan erregistratutako hazkundeak Lanbide bezalako erakundeek parte hartzen hasteari esker lortu da nagusiki, alor horretan eragin ekonomiko handia duten jarduketak garatzen baitituzte.

50. taula Jakinarazitako esku-hartzeen kostua, instituzio-motaren arabera. (2010-2013)

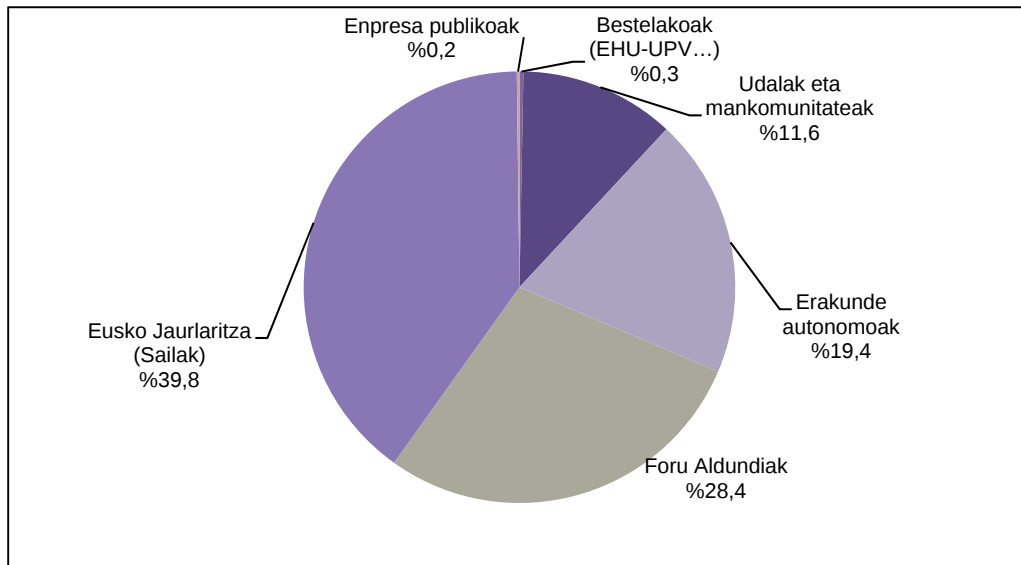
Urteak	Eusko Jaurlaritza ⁴⁰	Foru-aldundiak	Udalak	Mankomunitateak	Erakunde autonomoak /erakunde publikoak	Enpresa publikoak	Bestelakoak	Guztira, oro har
2010	10.204.860	9.081.318	4.727.589	45.000	2.854.352	90.000		27.003.119
2011	6.967.535	8.173.419	2.877.858	61.573	3.175.312	60.000	111.638	21.427.335
2012	14.378.796	4.727.730	2.793.318		5.858.096		89.130	27.847.070
2013	8.005.765	6.313.63641	1.104.669	287.682	7.427.356	50.800	77.588	23.267.496

³⁹ Kasu askotan, instituzioek ez dute esku-hartzearen kostu zehatza ezagutzen, edota ez dago informaziorik identifikatu ahal izateko ekintzaren kostuaren zer zati esleitu ahalko zitzaion berdintasunaren sustapenari (hori guztia, esku-hartzeak beste helburu batzuk dituenetan eta kostuak banakatuta ez daudenean).

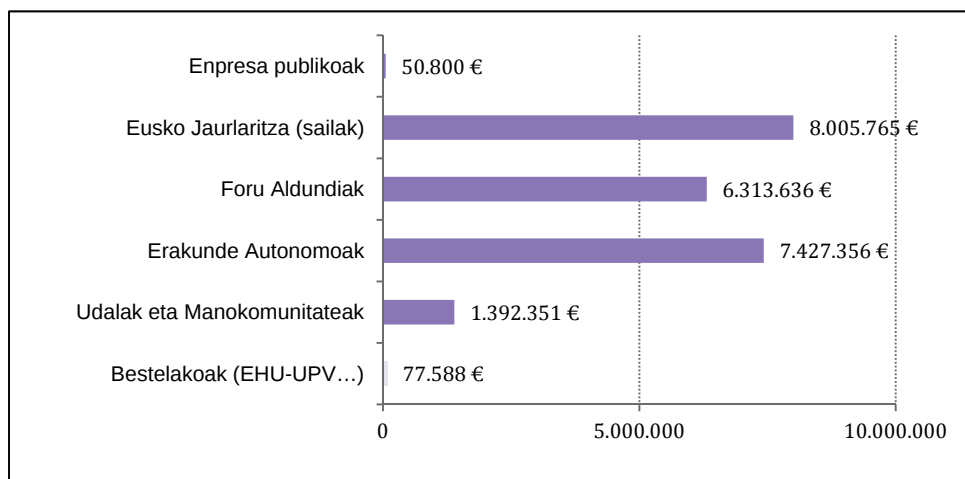
⁴⁰ Eusko Jaurlaritzako sailei helduz, erregistratutako aldakuntzak aurrekontu-sail batzuk gehitu ala ez (esaterako, Haurreskolenak) erabakitzearekin lotuta daude nagusiki, edota berdintasuna sustatzea xede, emakume eta gizonei zuzendutako kontziliazio-neurri orokorrak aintzat hartzearekin.

⁴¹ Foru-aldundi batek jakinarazitako autoenplegurako jarduketaren baten guztizko kostua (2.717.000 €) gehitu da. Izan ere, haren esleipen-irizpideetan emakumeen partaidetza lehenesten zen, baina, hala ere, ez dakigu zer neurriraino izan diren onuradunak.

13. grafikoa. Jarduketan guztizko kostuaren banaketa, instituzio-motaren arabera. (2010-2013)



14. grafikoa. Jakinarazitako jarduketan guztizko kostua⁴², instituzio-motaren arabera. (2013)



Identifikatutako aurrekontu-esleipen horien interpretazioa –orokorra bada ere– laguntzeko, 2013an kosturik handiena bildu duten ekintzen zenbait adibide argigarri aurkezten dira jarraian.

Eusko Jurlaritzako sailetan, ondoko jarduketa hauek guztira 7.179.927 euroko kostua eragin dute (guztizkoaren % 89,7):

- Justizia eta Herri Administrazioa: Genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeentzako doako aholkularitza juridikoa (1.099.214 €).

⁴² Emakundek garatutako jarduketak erakunde autonomoek gauzatutako barruan sartzen dira.

- Osasuna: Substantzia mendetasun-sortzaileen kontsumoaren prebentzioa bultzatzea genero-ikuspegitik (1.193.728 €); gaixotasun kronikoak dituzten emakumeen bizi-kalitatea eta autonomia hobetzea (600.000 €); jokabide osasungarriak sustatzea emakumeen artean, ariketa fisikoaren sustapenaren bidez (225.000 €); emakumeen eta gizonen artean, droga-mendekotasunaren ezaugarri espezifikoak aztertzea (166.101 €).
- Enplegu eta Gizarte Gaiak: 3 urtetik beherako umeak dituzten pertsonak kontratatzeke zein pertsona horien kontziliaziorako laguntzak (150.472 €); gizonak baliatutako kontziliazio-laguntzak (1.258.844 €); Haur Etxeak (271.683 €); hirugarren sektorearentzako diru-laguntzak, gizarte esku-hartzeko proiektuak garatzeko (142.938 €); hirugarren sektorearentzako diru-laguntzak, gizarte-bazterketa egoeran dauden emakumeen inguruko proiektuak garatzeko (108.504 €).
- Ekonomiaren Garapena eta Lehiakortasuna: Emakumeen enplegua sustatzea landa-eremuetan, Erein programaren bidez (181.023 €); emakumeen enplegua sustatzea nekazaritza- eta elikadura-produktuen sustapenean (1.273.318 €); balio-aldaketa bultzatzea, sexuaren arabera gizarte-rolak eta estereotipoak ezabatuta (509.102 €).

Foru-aldundiei dagokienez, aurretik aipatu dugu horietako batek emakumeei lehenetasunez zuzendutako autoenplegurako jarduketa bat barne hartu duela (2.727.000 €). Gainera, indarkeria matxistaren biktimak diren emakumeei arreta emateko ekintzek eta familian esku hartzeko programek (1.242.000 €), emakumeen elkartei edota udal, mankomunitate eta kuadrillei emandako baliabideekin batera (hurrenez hurren, 445.000 € eta 370.000 €), gasturik handiena eragin duten jarduketan nukleoa osatzen dute, eta ebaluazioan, instituzio horietan identifikatutako guztizkoaren % 76 dira.

Emakunderen jarduketetan, hurrengo hauek bildu dute kosturik handiena: udal, erakunde eta emakumeen elkarteentzako diru-laguntzak eta laguntzak (diagnostikoak egiteko, eta berdintasunerako planak egin eta ebaluatzeke udalei emandako diru-laguntzak 255.360 eurora iritsi dira, eta elkarteentzako laguntzak, 260.000 eurora). Horretaz aparte, zenbateko handia hartzen dute genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeentzako laguntza ekonomikoen partidak (950.832 €) edota genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeentzako laguntza-zerbitzuak (207.948 €).

3. V. PLANAREN GARAPENAREN ALDERDIRIK ESANGURATSUENAK ETA EBALUAZIOA

EAEko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako V. Planak aldaketa-helburuak definitzen ditu, plana egituratzen dutenak eta instituzioen esku uzten du horiek lortzeko formula egokienak bilatzea, betiere, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak ezartzen dituen arau-irizpideen arabera. Hori da bere ezaugarri berritzaile nagusia.

Aldaketa hori tartean dela, beste era batean heldu behar zaie bai berdintasun-politiken plangintzari bai euren emaitzen neurketari. Eta EAEko instituzioen bidezko ezarpenari dagokionez, funtsean, EAEn azken urteotan garatuz joan diren politikak jarraitu eta sendotzea bilatzen du. Testuinguru hori kontuan hartuta, hurrengo puntu hauetan laburbildu ditzakegu planaren indarraldian egindako jarraipen eta ebaluaziotik ateratako ikaskuntza eta ondorio nagusiak:

- 1.- Lehenengoa eragiketa-mailakoa da, eta ebaluazioko partaidetzari erreferentzia egiten dio. Denbora-epean zehar erregistratutako aldakuntza nagusiak parte hartu duten udalerrien kopuruarekin lotuta daude: 2010-2011 urteetan partaidetzarik handiena lortu ostean, nabarmen behera egin zuen, eta balio horietan mantendu da, aurrez egindako beste ebaluazioen antzera. Beste instituzio eta erakunde kasuan (erakunde autonomoak eta publikoak, partaidetza publikoko enpresak, eta abar), partaidetza pixkanaka gora eginez joan da ebaluatutako urteetan, nahiz eta berau hobetzen jarraitu beharra dagoen. Eusko Jaurlaritzako sailek eta foru-aldundiek, aldiz, profil homogeneoa erakutsi dute, era jarraituan parte hartuz ebaluazio-urte guztietan.

2010ean 132 erakundek edo instituziok parte hartu zuten, baina horietatik 120k eman zuten berdintasunarekin lotutako jardueren inguruko informazioa; 2011n, 129k (126k informazioa eman zuten; 2012an, 81ek eta 2013an, 89k.

- 2.- Gobernantzarekin lotuta planak definitzen dituen oinarritzko elementuei dagokienez (planifikazioa areagotzea eta hobetzea, egiturak handitu edo sendotzea, eta EAEko instituzioen berdintasunerako jarduketei aurrekontu-zuzkidura ematea), positiboki baloratu behar da sendotze-lana, baina kontuan hartu behar da aztertutako epean ez dela aurrerapauso kuantitatibo handirik gertatu; aldiz, 2012an eta bereziki 2013an, aurrekontu-murrizketek izan ditzaketen efektuen inguruko kezka sortu da, krisi-uneetan, aipatu esparruak garrantzia galtzen du eta.

Eusko Jaurlaritzako sail guztiek, hiru foru-aldundiek, 70 bat udalek, lau mankomunitatek/partzuergok eta bost erakunde autonomok/publikok adierazi dute indarreko berdintasunerako plan bat izan dutela aztertutako epearen uneren batean (2010-2013).

- 3.- Gobernantza hobetzeko beste neurri batzuekin lotuta, zeinek genero-ikuspegia instituzioen eguneroko funtzionamenduan txertatzen den moduari heltzen baitiote, oro har bilakaera positiboa izan dute. Dena dela, kasu horretan ere, aurrerapauso gutxi egin dira, eta zenbaitetan formalak baino ez dira izan, esaterako, berdintasun-irizpideen txertaketa kontratu eta diru-laguntzetan, edota genero-ikuspegiaren txertaketa estatistika eta azterlanetan, garatzen zailak diren eremuak direnak oraindik ere. Kritikoena bezala jotzen diren alderdi horietako batzuetan, garapena hobetzeko esku-hartzeak gauzatu dituzte instituzioek (adibidez, diru-laguntza eta kontratazioetan, arauen eraginaren aurretiko ebaluazioak eta berdintasun-irizpideak sustatzeko lantaldeak). Laster onurak ekartzea eta aurkitutako oztopoak murrizten edota ezabatzen laguntzea espero da.

Urte bakoitzean, EAEko instituzioek generoaren arabera eraginaren aurretiko ebaluazioak egiteko ehun arau baino gehiago erantsi dituzte. Gehienak Eusko Jaurlaritzari dagozkio eta, neurri txikiagoan, foru-aldundiei. Udalek arauok garatzeko zailtasun gehiago aurkitu dituztela dirudi.

2013an identifikatutako kontratuen % 63k, diru-laguntzen % 40k eta hitzarmenen % 26k berdintasun-irizpideak txertatu dituzte balorazioan; haatik, ez ditugu ezagutzen zer-nolako efektuak eragin dituzten klausulok esleipenetan.

Parte hartu duten 89 instituzioetatik 22k (% 25) sexu-aldagaia txertatu dute estatistiketan, inkestetan eta datu-bilketan modu sistematikoan, eta % 16k, ostera, noizbehinka (2013ko datuak). Genero-adierazleen txertaketa edota genero-arrakalaren azterketa are gutxiagotan egiten dira.

- 4.- Administrazio publikoek gauzatutako herritarrentzako esku-hartzeei helduz, behatu dugu, alde batetik, oso garrantzitsuak direla, egitura eta zerbitzu guztietan, indarkeriaren biktimak diren emakumeei babesa eta laguntza emateko zerbitzuak, bai eta helburu horri esleitutako aurrekontuak ere. Hobetu beharreko zenbait alor identifikatu izanagatik ere (askotariko diskriminazio-egoeran dauden emakumeentzako arreta, zerbitzu homogeneoak bermatzea lurralde/udalerrri guztietan, eta abar), erabiltzaileek positiboki baloratu dituzte zerbitzuok.

Urte bakoitzean, gutxi gorabehera 300 esku-hartze bideratu dira xede horretara (guztira 1.000 inguru garatu dira). Besteak beste, genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako doako aholkularitza juridikoak, indarkeria matxistaren biktimak diren emakumeen arretarako foru-aldundietako programek eta Emakunderen laguntza ekonomikoek identifikatutako guztizkoaren % 15 inguru osatu dute 2013an.

- 5.- Aldi berean, herritarrak sentsibilizatu eta prestatzeko esku-hartzeen kopuruak nabarmen gora egin du. Kontzentrazio horrek irakurketa bikoitza izan dezake, eta zaila da zehatz-mehatz baloratzen, analisi sakonagoa egiteko elementurik eduki ezean: alde batetik, egia da balio-aldaketa emakumeek eta gizonek aukera-berdintasuna izango duten gizartea lortzeko eragile nagusia dela; hortaz, egokia dirudi esku-hartzeoi pisua ematea. Baina, bestalde, ez da batere erraza jarduketan emaitzak neurtzea, eta hala, euren eraginkortasuna zalantzan jartzen da.

EAEko administrazio publikoek emandako datuekin bat, 2010-2013 aldian 90.000 pertsonak baino gehiagok parte hartu dute sentsibilizazio-ekintzetan (% 60 inguru emakumeak izan dira), eta 70.000 baino gehiagok, prestakuntza-ekintzetan (hemen, emakumeen proportzioa handiagoa da, ia % 70). Ezbairik gabe, euskal gizartean mobilizazio-maila handia dela erakusten dute zenbatekook.

- 6.- Denbora-epe horretan EAEn garatutako berdintasunerako politiken ondoriozko efektuei dagokienez, errentaren banaketa, denboraren erabilera, titulazioen segregazioa hezkuntzan edota lan-merkatuan, eta sexuaren araberako rolen eta estereotipoen esleipena, besteak beste, oso motel ari dira berdintasunerantz egiten, eta, are gehiago, mehatxupean daude egungo krisia dela medio. Horiek horrela, V. Planaren balorazio orokorra positiboa izanagatik ere, garatutako neurrien eraginkortasuna handitu beharra dago, oraindik ere dirauten oinarritzko desberdintasun-erronkak gainditze aldera.

Lanean ari diren emakumeek egunero 0,9 ordu gehiago eskaintzen diete etxeko zereginei, 1,9 ordu gehiago seme-alaba adingabeen zainketari eta 1,2 ordu gehiago mendeko pertsonen zainketari (Familia, lana eta norberaren bizitza uztartzeari buruzko inkesta, 2011).

2011n, EAEko emakumeen batez besteko errenta pertsonalak gizonenaren % 57,5 osatzen zuen, eta lanean ari ziren emakumeenak, aldiz, gizonek batez beste zuten errentaren % 71,4.

- 7.- Ildo horretan, emakumeek eta gizonek aukera eta eskubide berdinak izango dituzten gizartearen alde lan egiten dutenen eskakizun nagusienetako bat da berdintasun-helburua lehentasunezko zat hartzea agenda politiko eta sozialean, alor instituzional guztietan. Berdintasun-politiken ebaluazioari eta horien emaitzen hedapenari esker, desberdintasun-erronkak ikusarazi eta ildo horretan ahalegin handiagoa eskatzen duten alorrak identifikatu ahalko dira, berdintasuna euskal gizartean jada erdietsitako helburua den ideia gaindituz.

2013KO OINARRIZKO DATUEN ERANSKINA

2013ko ebaluazioan parte hartu duten erakundeak

- Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saila
- Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila
- Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila
- Ogasun eta Finantza Saila
- Justizia eta Herri Administrazio Saila
- Ingurumen eta Lurralde Politika Saila
- Osasun Saila
- Segurtasun Saila
- Lehendakaritza

- Arabako Foru Aldundia
- Bizkaiko Foru Aldundia
- Gipuzkoako Foru Aldundia

- Abaltzisketako Udala
- Abanto Zierbenako Udala
- Dulantziako Udala
- Alonsotegiko Udala
- Amezketako Udala
- Zornotzako Udala
- Amurrioko Udala
- Aramaioko Udala
- Aretxabaletako Udala
- Arrigorriagako Udala
- Astigarragako Udala
- Baliarraingo Udala
- Barakaldoko Udala
- Beasaingo Udala
- Bergarako Udala
- Bilboko Udala
- Elgoibarko Udala
- Erandioko Udala
- Galdakaoko Udala
- Gatikako Udala
- Gatikako Udala
- Gernika Lumoko Udala
- Gordexolako Udala
- Hondarribiko Udala
- Igorreko Udala
- Irungo Udala
- Lasarte Oriako Udala
- Legorretako Udala
- Lekeitioko Udala
- Leioako Udala
- Lezoko Udala
- Lizartzako Udala
- Mendaroko Udala
- Mungiako Udala
- Olaberriako Udala
- Oñatiko Udala
- Ordiziako Udala
- Orendaingo Udala
- Ortuellako Udala
- Santurtziko Udala
- Sestaoko Udala
- Sukarrietako Udala
- Ugaoko Udala
- Trapagarango Udala
- Urnietako Udala

- Gasteizko Udala
 - Zarauzko Udala
 - Zestoako Udala
 - Zigoitiko Udala
 - Zumaiaiko Udala
-
- Kanpezu - Arabako Mendialdeko Kuadrilla
 - Uribe Kostako Zerbitzu Mankomunitatea
 - Eudel
 - Haurreskolak
-
- Uraren Euskal Agentzia
 - Berdintasunerako Defentsa Erakundea
 - EITB
 - Emakunde
 - EJIE
 - ETS
 - Euskadiko Portuak
 - Euskotren
 - Eustat
 - EEE. Energiaren Euskal Erakundea
 - Ihobe
 - Itelazpi
 - HAEE
 - Izenpe
 - Lanbide
 - Neiker-Tecnalia
 - Osakidetza
 - Osalan
 - Arabako Teknologia Parkea
 - Bizkaiko Teknologia Parkea
 - SPRI
 - Uniqua
 - EHU

Berdintasunerako planak dituzten eta 2013an informazioa eman duten erakundeak

• Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila • Ogasun eta Finantza Saila • Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saila • Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila • Ingurumen eta Lurralde Politika Saila • Justizia eta Herri Administrazio Saila • Osasun Saila • Segurtasun Saila • Lehendakaritza
• Arabako Foru Aldundia • Bizkaiko Foru Aldundia • Gipuzkoako Foru Aldundia
• Amurrioko Udala • Aretxabaletako Udala • Arrigorriagako Udala • Astigarragako Udala • Beasaingo Udala • Bergarako Udala • Bilboko Udala • Elgoibarko Udala • Erandioko Udala • Galdakaoko Udala • Gordexolako Udala • Igorreko Udala • Irungo Udala • Lekeitioko Udala • Lezoko Udala • Mungiako Udala • Nabarnizko Udala • Oñatiko Udala • Ordiziako Udala • Ortuellako Udala • Santurtziko Udala • Sukarrietako Udala • Ugaoko Udala • Urnietako Udala • Traparagango Udala • Zarauzko Udala
• Eudel • Haurreskolak • Uribe Kostako Mankomunitatea
• EITB • Emakunde • Eustat • ETS • Lanbide

Berdintasunerako unitate administratiboa izatea. Erakundearen identifikazioa. (2013)

Berdintasunerako unitate edo organo administratibo bat duten edota berau sortzen ari diren erakundeak	Kopurua	%, informazioa eman duten erakundeekiko
Eusko Jaurlaritzza Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila; Ogasun eta Finantza Saila; Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila; Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saila; Ingurumen eta Lurralde Politika Saila; Herri Administrazio eta Justizia Saila; Segurtasun Saila; Osasun Saila; Lehendakaritza.	9	% 100
Foru-aldundiak Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Foru Aldundiak.	3	% 100
Toki-administrazioak eta mankomunitateak Abanto Zierbenako Udala; Dulantziako Udala; Amurrioko Udala; Arrigorriagako Udala; Astigarragako Udala; Beasaingo Udala; Bilboko Udala; Elgoibarko Udala; Galdakaoko Udala; Irungo Udala; Leioako Udala; Lekeitioko Udala; Lezoko Udala; Mungiako Udala; Ordiziako Udala; Ortuellako Udala; Santurtziko Udala; Sestaoko Udala; Ugaoko Udala; Urnietako Udala; Gasteizko Udala; Zarauzko Udala.	22	% 44
Mankomunitateak (partzuergoak, Eudel) (Eudel, Haurreskolak eta Uribe Kostako Zerbitzu Mankomunitatea)	3	% 75
Erakunde autonomoak, erakunde publikoak Emakunde eta Lanbide	2	% 10
Guztira, oro har	39	% 45,3

Berdintasunean jardun duten langileen banaketa⁴³, kategoria, kontratu-mota eta prestakuntza-maila espezifikoaren arabera (eta informazioa eman duten erakundearen kopurua). (2013)

	Eusko Jaurlaritzza	Foru-aldundiak	Udalak	Mankomunitateak	Erakunde autonomoak / erakunde publikoak	Guztira, oro har
A maila	11 (9)	6 (3)	12 (10)	6 (3)	24 (4)	59
B maila		3 (2)	12 (12)	-	2 (2)	17
C maila		2 (1)	4 (4)	3 (1)	4 (2)	13
D maila			1 (1)	-	7 (1)	8
Bestelakoak		1 (1)	1 (1)	-	16 (2)	18
Identifikatutakoak, guztira	11	12	30	9	53	115
150 ordu edo gehiagoko prestakuntza espezifikoa	11	8	26	4	26	75
Funtzionarioak edo lan-kontratu finkoa dutenak	10	11	17	5	50	93
Aldi baterako kontratua dutenak	-	1	14	3	1	19

Sail arteko eta barruko koordinazio-egiturak eta informazioa eman duten instituzioen kopurua. (2013)

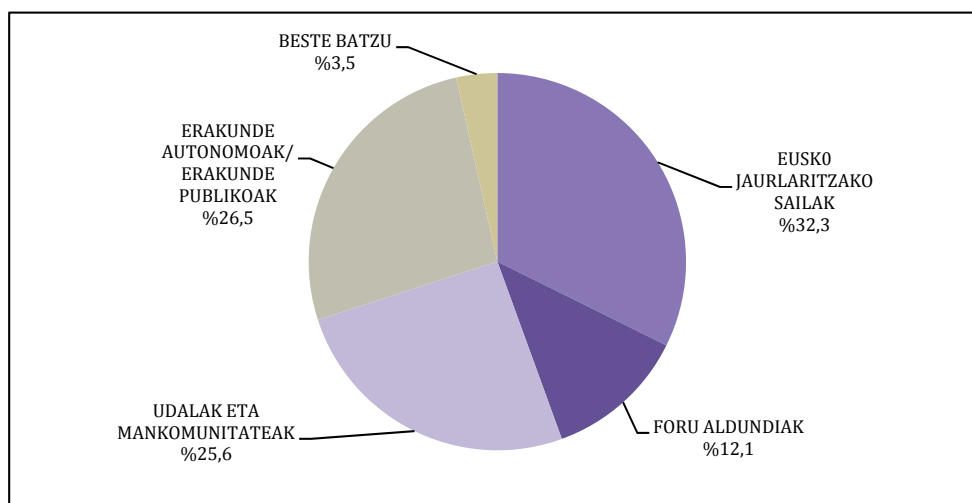
Egitura-mota	Eusko Jaurlaritzza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak / Erakunde publikoak
Sail arteko koordinazioa		(3) teknikarien 14 bilera politikarien 4 bilera bien arteko 7 bilera	11 teknikarien 51 bilera politikarien 12 bilera bien arteko 44 bilera	
Sail barruko koordinazioa	(7) teknikarien 28 bilera politikarien 5 bilera bien arteko 27 bilera	(3) teknikarien 118 bilera politikarien 2 bilera bien arteko 4 bilera	(9) teknikarien 27 bilera politikarien 26 bilera bien arteko 36 bilera	
Sail barruko edo sail arteko koordinazioa lotutako gaien inguruan (indarkeria, kontziliazioa)	5	2	18	2
Genero-indarkeriaren aurkako protokoloa	2	2	26	2

⁴³ Zenbait kasutan, kopuruek ez dute guztizkoa osatzen, instituzio batzuek ez dutelako langile guztien berri eman. Kopuruak utzi dira, datu guztiak jakinarazi dituztenen banaketa erakuste aldera, orientazio moduan bada ere.

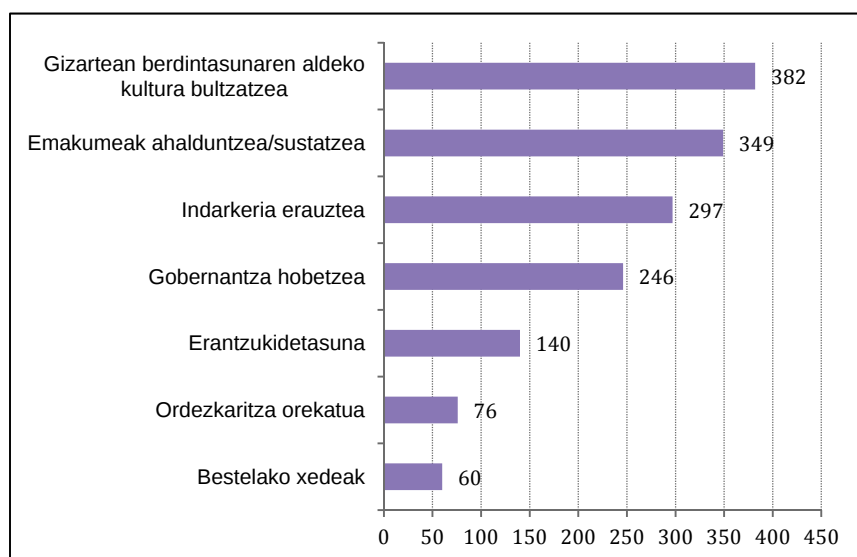
Identifikatutako jarduketa-kopurua, garatzen dituen instituzio-motaren arabera. (2013)

Instituzio/erakunde-mota	Urteak	Guztira	Urteko guztizkoarekiko ehunekoa
Eusko Jaurlaritzako sailak	2013	277	32,3
Foru-aldundiak	2013	104	12,1
Udalak + mankomunitateak/partzuergoak	2013	219	25,6
Erakunde autonomoak/erakunde publikoak + kapital publikoko enpresak	2013	227	26,5
Beste batzuk ⁴⁴	2013	30	3,5
GUZTIRA	2013	857	100,0

Jarduketan banaketa, instituzio-motaren arabera. (2013)



Helburu politiko jakin bat bilatzen duten jarduketan kopurua. (2013)

⁴⁴ EHU eta Berdintasunerako Defentsa Erakundea.

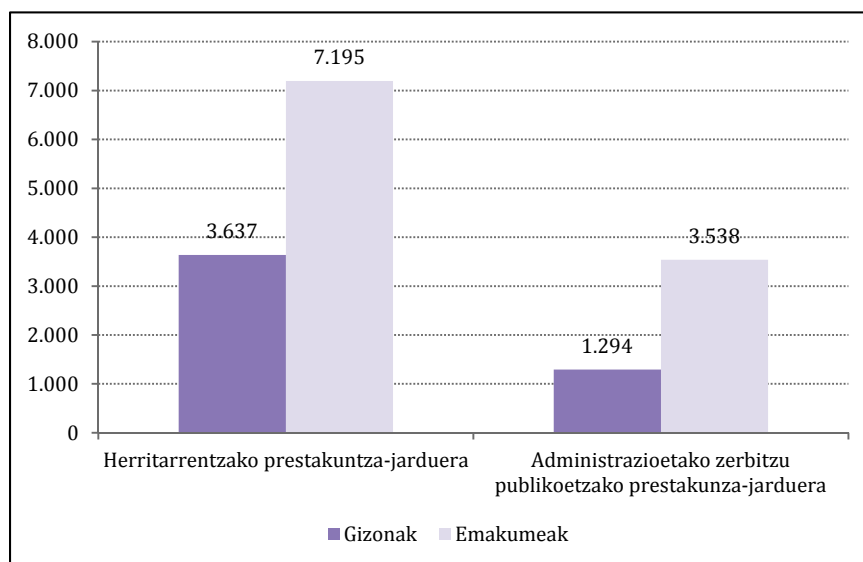
Gai jakin bat garatzen duten jarduketaren kopurua, instituzio-motaren arabera. (2013)

	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak	Mankomunitateak	Erakunde autonomoak, erakunde publikoak	Bestelakoak	Guztira, oro har
Hezkuntza	45	37	99	5	70	28	284
Kultura, euskara eta kirolak	40	36	62	3	29	12	182
Enplegua	22	21	22	-	71	13	149
Ekonomia	39	27	18	-	43	24	151
Osasuna eta kontsumoa	78	26	48	1	60	10	223
Habitata	15	22	16	1	21	5	80
Gizarte-politika	38	52	70	2	44	12	218
Lankidetzak	4	19	11	-	9	5	48
Segurtasuna eta justizia	16	20	43	-	23	10	112

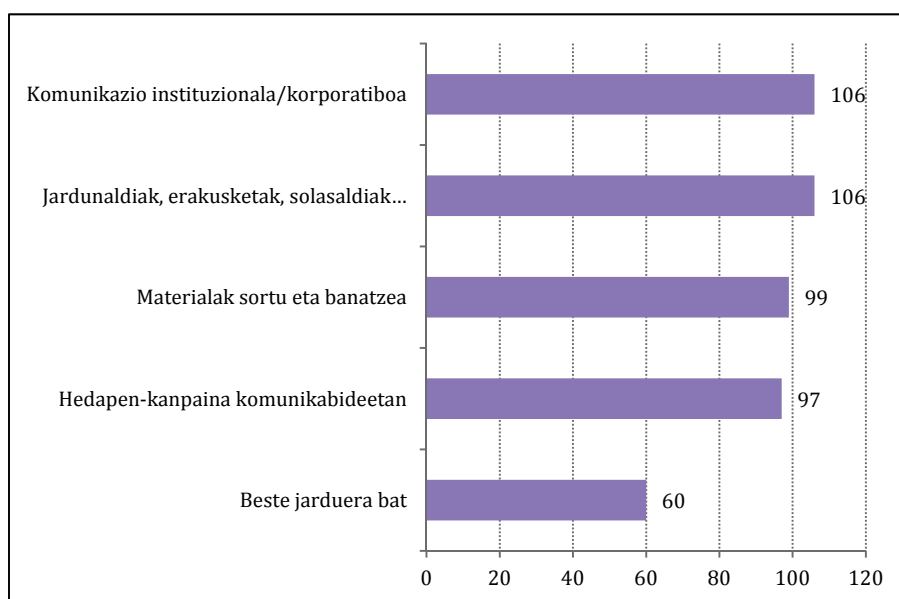
Esku-hartze mota jakin baten inguruan biltzen diren jarduketaren kopurua, instituzio-motaren arabera. (2013)

	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak, erakunde publikoak	Bestelakoak	Guztira, oro har
Esku hartzea Ekonomikoa	35	37	42	31	17	162
Araudi esku-hartzea	23	13	22	14	2	74
Herritarrentzako prestakuntza	10	18	61	18	1	108
ZPetako profesionalentzako prestakuntza	35	8	21	11	2	77
Sentsibilizazioa, hedapena eta komunikazioa	98	45	111	56	21	331
Informazioa, ezagutza eta analisisa	55	35	35	75	22	222
Zerbitzu eta/edo ekipamenduen sorrera eta kudeaketa	16	11	18	12	-	57
Herritarren partaidetza eta kontsulta	6	9	32	16	-	63
Unitate, instituzio eta erakunde publiko eta pribatuaren artean itunak egiteko eta koordinatzeko esku-hartzea	42	30	80	42	19	213

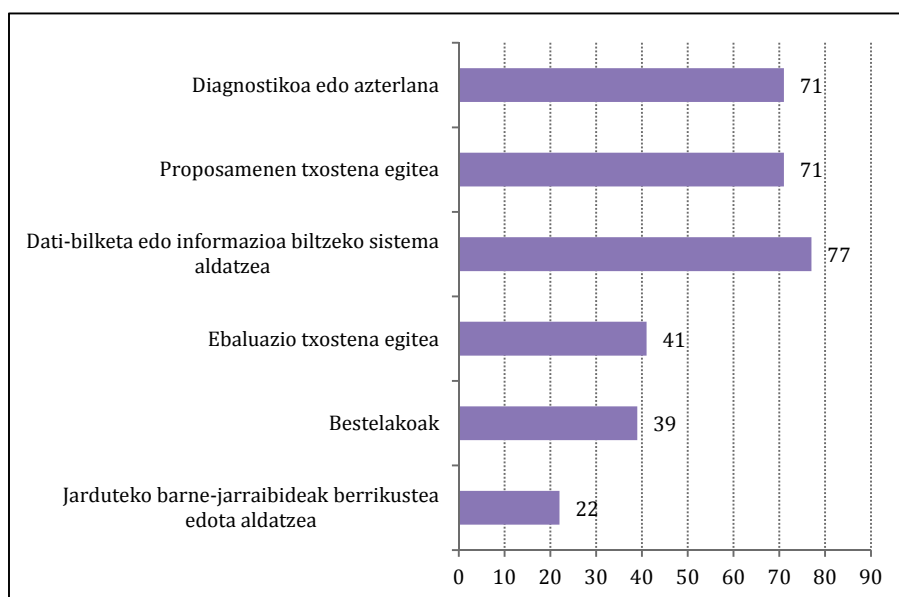
Administrazioetako zerbitzu publikoetako eta herritarrentzako prestakuntza-jardueretako partaideen kopurua. (2013)



Sentsibilizazio-jarduketaren kopurua, egiteko moduaren arabera. (2013)



Informazio-, ezagutza- eta analisi-jarduketaren kopurua, oinarrizko edukien arabera. (2013)



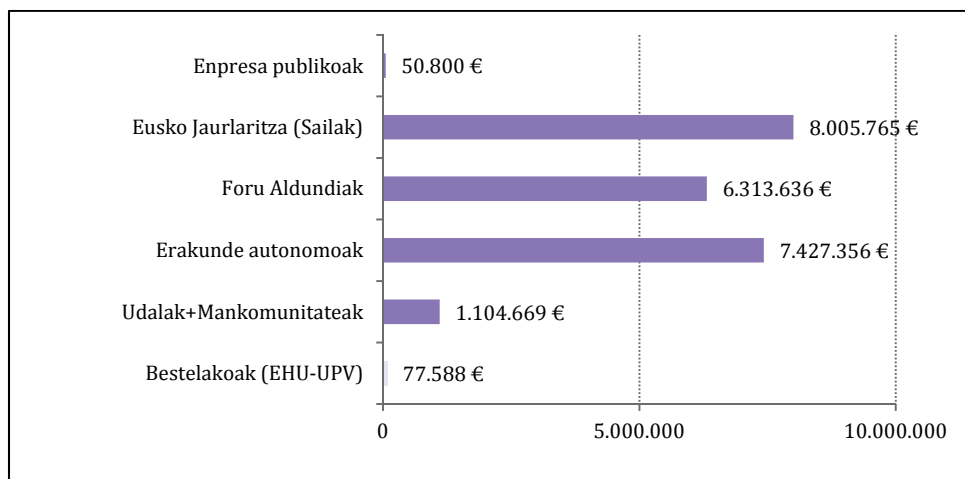
Zerbitzuak eta ekipamenduak sortu eta kudeatzeko ekintzen kopurua eta ezaugarriak, instituzio-motaren arabera. (2013)

	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak	Erakunde autonomoak, erakunde publikoak	Guztira, oro har
Dagoen zerbitzu, baliabide edo ekipamenduren bat kudeatu eta/edo aldatzea	5	11	17	5	38
Baliabide, zerbitzu edo ekipamendu berri bat sortzea	10	-	-	9	19
Ekintzaren barruan gizonen eta emakumeen diferentziei eta dituzten beharrei buruzko 2012ko diagnostikoa egin da.	-	1	6	6	13

Jarduketan kopurua, kontuan hartuta amaierako hartzaileak, eta instituzio-motaren arabera. (2013)

Jarduketan amaierako hartzaileak	Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak	Mankomunitateak	Erakunde autonomoak, erakunde publikoak	Bestelakoak	Guztira, oro har
Gizartea	127	73	169	5	95	11	480
Hirugarren sektoreko erakundeak	44	29	25		46	5	149
Erakunde mistoak	6	11	11	1	19	4	52
Ekintzaren arduradun diren administrazioak	111	28	21	3	96	25	284
Beste administrazio batzuk	37	18	12	4	66	1	138

Jakinarazitako jarduketan guztizko kostua, instituzio-motaren arabera. (2013)



II. ZATIA:
EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO
DESDERDINTASUN ESPARRU NAGUSIEN
BILAKAERA EUSKAL GIZARTEAN (2010-
2013)
V. PLANAREN ERAGINAREN
EBALUAZIOAREKIKO HURBILKETA BAT

4. BERDINTASUNERAKO V. PLANAREN ERAGINAREN EBALUAZIOA: HURBILKETA BAT

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planaren eragina ebaluatzeko, ikuspegi espezifikoa beharrezkoa izango litzateke; batez ere, jakin nahi bada desberdintasun-egoeren bilakaera zenbateraino den planaren bidez sustatutako esku-hartzeen aplikazioaren emaitza.

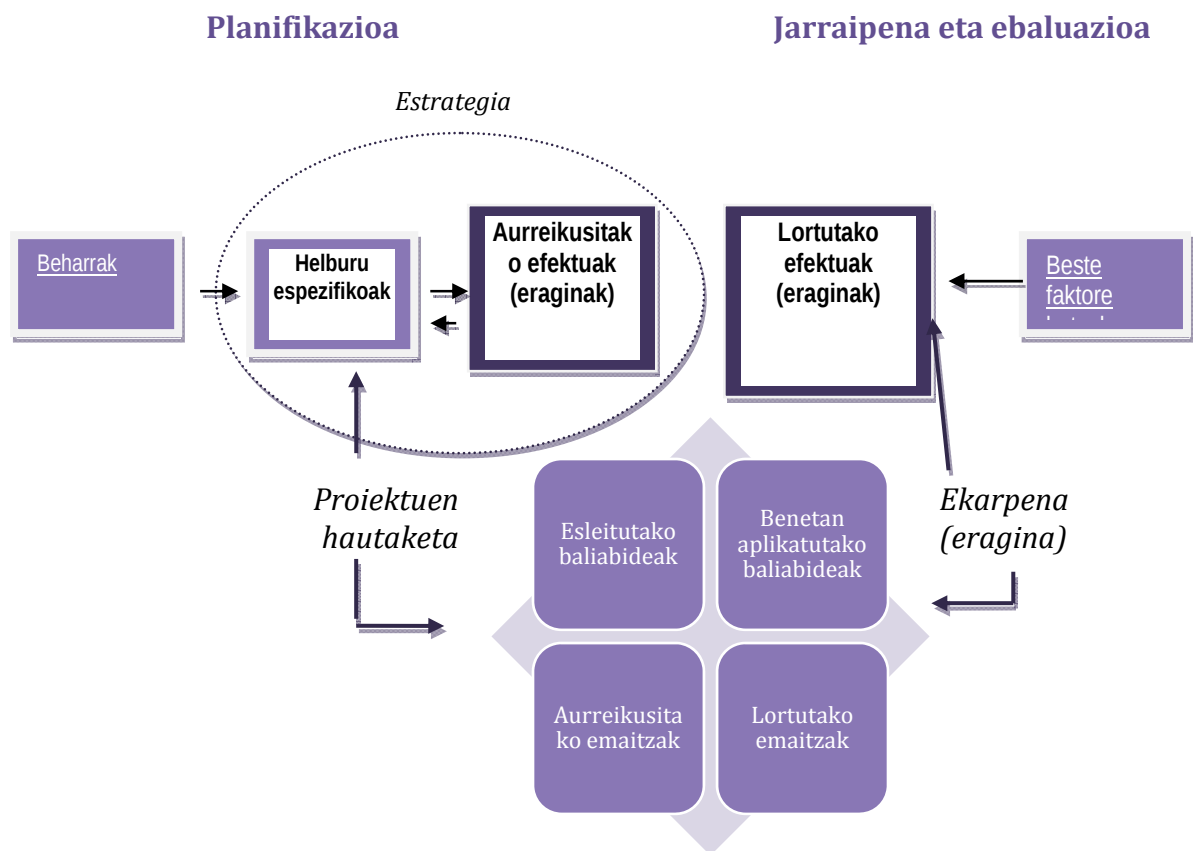
Planak zeharkako izaera du, bai eta esparru-egitura ere, eta beraz, beste instituzio batzuen jarduketak batzeko helburuak planteatu arren, ez du esku-hartze zehatzen garapenik proposatzen. Hori dela eta, nekez egin daiteke egitateen bidezko metodoetan oinarritutako eraginaren ebaluazioa, behatutako aldaketak ebaluatutako planaren ondorio diren baloratzeko aukera emango duena.

Planaren «aterki» izaera horri gehitzen badiogu berdintasun-politiken garapenean hainbat eta hainbat alor eta instituzio inplikatura daudela, ohartuko gara konplexua dela oso, halaber, «teorian oinarritutako ikuspegitik» abiatuta eraginaren ebaluazioa definitzea: egia da identifikatu ditzakegula –modu inplizituan bada ere– planean proposatutako jarduketek zergatik edo nola eragiten dituzten behatutako efektuak (aurreikusitakoak izan daitezke ala ez), baina zeregin konplexua izateaz aparte, denbora eta baliabide ugari eskatzen ditu.

Eskema honetan era sinplean jaso dira eraginaren ebaluazioa egiteko orduan kontuan hartu behar diren alderdirik garrantzitsuenak, eta «efektuak» –lortutako aldaketak– eta «emaitzak» desberdindu dira⁴⁵.

⁴⁵ Adibidez, ebaluatutako V. Planean, laurogeita hamar mila herritarrek baino gehiagok parte hartu dute berdintasunaren inguruko sentsibilizazio-ekintzetan, dokumentu honen lehenengo atalean adierazi bezala. Hori esku-hartzeen emaitza gisa har daiteke. Eragina baloratzeko, ezagutu beharko genuke ekintza horiek zer neurritan eragin duten aldaketaren bat partaideengan (jarreretan, portaeretan...).

51. taula Esku-hartze logikaren eskema⁴⁶



V. Planaren eraginarekiko hurbilketa honetan, euskal gizartean identifikatutako aldaketak baino ez dira kontuan hartu, informazioa eskuratu ahal izan den planaren alorren barruan. Hau da, ez da barne hartu beste faktore batzuen eragina, zenbait alorretan oso esanguratsua izan daitekeena. Azterketa V. Planaren ardatz eta programen inguruan egituratu da, hark ezarritako jarraibideak oinarri.

⁴⁶ Evalsed. «Guide for Evaluation». Europako Batzordea.

4.1. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA ETA BALIO ALDAKETA

V. Planaren ardatz honek hiru programa barne hartzen ditu: Autonomia pertsonala eta balioak aldatzea, baliabide ekonomiko eta sozialak kontrolatzea, eta parte-hartze soziopolitiko eta eragina.

I - AUTONOMIA PERTSONALA ETA BALIOAK ALDATZEA

V. Planaren funtsezko alorretako bat da, eta, haatik, aldaketak baloratzea eta neurtzea zaila da oso, ez baitago jarraipena egiteko tresna sistematikorik, ezpada noiz edo noiz hartzen diren laginak (oro har, inkestak). Horien bidez, ezinezkoa da zehaztasunez ezagutzea nolako bilakaera izaten ari den gai hori, ez eta ikustea ere garatutako berdintasun-politikak aurreikusitako efektuak lortzen ari diren.

Emakumeen autonomiaren garapena eta genero-kontzientzia bultzatzea

V. Planean aurreikusitako helburua emakumeen ahalduntze pertsonala areagotzea zen, norberaren balioa eta autoestimua aintzatestearen bitartez, eta diskriminazio- eta desberdintasun-egoeraz jabetzearen bidez.

Esku-hartzea proposatzea eragin zuen desberdintasun-diagnostikoak alor hauexek ditu oinarri:

- Emakumeen artean lidergo-jardura txikiagoa den eta erabakiak modu independentean gutxiagotan hartzen dituzten pertzepzioa, bai eta esparru guztietan norberaren interesak gehiago txertatzeko beharra ere (prestakuntza, aisialdia, osasunaren zaintza, gizarte-partaidetza...).
- Nork bere irudiari buruz duen autopertzepzioa, negatiboagoa dena emakumeen artean, nahiz eta datu objektiboekin bat ez etorri (balio normaletan dagoen gorputz-masaren indizea handiagoa da emakumeen artean, baina autobalorazioa txarragoa da⁴⁷)
- Era berean, harreman eta portaera afektibo-sexualekin lotutako zenbait desabantaila-egoera identifikatu dira (esaterako, nahi gabeko haurdunaldiak eta nesken sexu-aukeren ikusezintasun handiagoa mutilekin alderatuta).

⁴⁷ Horrela, esaterako, 2007-2013 aldian, joera negatiboa erakutsi du emakumeen eta gizonen pisu estandarraren autopertzepzio-tasen diferentzialak, 47,4tik 55,1era igaro baita (pisua galdu nahi duten emakumeen eta gizonen arteko ehunekoaren diferentzia, gehiegizko pisua edo obesitatea duten emakumeen eta gizonen ehunekoari dagokionez).

Emakumeen ahalduztzeari eta autonomiaren autopertzepzioari dagokienez, azken datuek (2011koak) errealitate eztabaidagarria erakusten dute: alde batetik, EAEko emakume gehienek euren bizitzetan erabakiak hartzeko autonomia dutela uste dute, eta positiboki baloratzen dute aurreko belaunaldiekin konparatuta, autonomia handitu izana. Nolanahi ere, 18 urtetik eta 65 urtera arteko emakumeen % 30,5ek uste dute erabakiak hartzeko autonomia handiagoa edo txikiagoa izatea emakume edo gizon izatearen arabera dela, eta % 88k uste dute emakumeek, erabaki autonomoak hartzeko garaian, gehiago pentsatzen dutela inguruan beren buruetan baino.

Hau da, behatu denez, desberdintasun-egoera mantentzen da, baina zaila da denbora-epean izandako bilakaera baloratzea, konparatu daitekeen informaziorik ez dagoelako eta aztertu beharreko dimentsioak askotarikoak direlako.

Balioen aldaketa bultzatzea, sexuaren arabeko rol sozialak eta estereotipoak deuseztatuta

V. Planaren asmoa balioak, jarrerak, sinesmenak eta sexuari lotutako estereotipoak aldatzea zen, ostera jokabideak aldatu ahal izateko.

Aurreko diagnostikoan (2004ko azterketa), agerian utzi zen EAEko biztanleek berdintasunari ematen zioten garrantzia (% 81). Hala ere, emakumeen eta gizonen arteko erantzukidetasuna oro har positiboki hartzen bazen ere (herritarren % 93 alde agertu ziren), errealitatean ez zen hori adierazten, ez etxeko zereginen ez pertsonen zaintzaren banaketan; eta, hezkuntzari dagokionez, identifikatutako aldaketak gorabehera, nesken eta mutilen artean rol desberdinak sustatzen zirela uste zuten herritarrek, duela gutxi egindako esperientzia batzuek erakutsi bezala.

Era horretan, eskura dauden azken datuekin bat (Familia, lana eta norberaren bizitza uztartzeari buruzko inkesta, Eustat, 2012) lanean ari diren emakumeek egunero ia ordubete gehiago eskaintzen diete etxeko zereginei, 1,7 ordu gehiago seme-alaba adingabeen zaintzari eta 1,5 ordu gehiago mendeko pertsonen zaintzari.

Beste alde batetik, eguneroko guztizko lan-kargaren –ordaindutakoa, etxekoa eta zaintzakoa– inguruko genero-arrakalaren adierazleari dagokionez (gizonen guztizko lan-karga-emakumeen guztizko lan-karga/gizonen lan-karga), 2004tik 2008ra zertxobait murriztu zen, nahiz eta diferentzial handia mantendu.

Hau da, datuen arabera, aldaketa positibo batzuk gertatu dira; haatik, nagusi den gizarte-diskurtsoak dioena baino askoz mantsoagoak eta ez hain sendoak dirudite, zeinak emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak gainditu omen dituen gizartea irudikatzen baitu.

II - BALIABIDE EKONOMIKOAK ETA SOZIALAK IZATEA ETA KONTROLATZEA

Laneratzeari, lan-baldintzak eta mailaz igotzeko aukerak hobetzea, taldeen eta egoeren aniztasuna kontuan hartuta

Helburu horren bidez, emakumeak lan-mundura sartzea eta bertan mantentzea, bai eta mailaz igotzea ere, lortu nahi zen.

Esparru horretan, informazio eguneratua dago eskuragarri, eta horri esker, V. Planaren indarraldian izandako bilakaera baloratu dezakegu:

- **Emakumeen jarduera- eta enplegu-tasa txikiagoa** mantentzen da, azken urteetan hazi egin bada ere (58,8 2010ean, eta 59,4 2013an). Oraindik ere urrun dago Europako beste herrialde batzuetako tasatik, eta, oso urrun, berriaz, EBko helburuetatik (% 75eko enplegu-tasa 2020. urtean). Nolanahi ere, egoera hori lanaldi partzialaren eragina aintzat hartuta ere aztertu behar da, bai Euskadin, bai beste herrialde batzuetan (soilik Finlandian dute emakumeen enplegu-tasa handia eta lanaldi partzialeko lanaren eragin txikia).
- **Enplegu-tasa txikiagoa bizi-zikloarekin lotzen da** (orekatuagoa da adin txikiagoetan, eta handiagoa emakumeek adingabeak eta/edo mendekoak zaintzeko lanak beren gain hartzen dituztenean). 50 urtetik gorako pertsonen enplegu-tasa oso txikia da, oro har, bai gizonen kasuan, bai emakumeen kasuan. **Emakumeen jarduera-tasa handiagoa da goi-mailako hezkuntzan.** Gainera, erretiroari buruzko araua gogortu egin da, eta horrek eragin negatiboak izan ditzake ekoizpen-lana egiten duten emakumeengan (eragina du lanaldi partzialean).
- **Hezkuntzari** dagokionez, EAEko egoerak EB 27koak baino maila handiagoak ditu, eta hori handiagoa da emakumeen kasuan (2011n, 20 urtetik eta 24ra arteko emakume gazteen % 84,2k bigarren hezkuntza dute gutxienez ere, eta gizon gazteen % 82,6k). Beraz, desberdintasuna ez da hezkuntza-mailan adierazten, ikasketak aukeratzeko orduan gertatzen den bereizketan baizik. Bai unibertsitate-graduetan bai Lanbide Heziketan –bertan, emakumeen proportzioa askoz txikiagoa da–, emakumeek presentzia txikiagoa dute alor zientifiko eta teknologikoetan; EB horiei bultzada handia ematen ari da, eta enplegu/prestakuntza-politiken ardatz gisa hartu ditu, epe ertainera alor estrategikoak diren aldetik.

2011n, Lanbide Heziketan, emakumeen % 15ek soilik egin zituzten ziklo teknikoak (hortaz, 3 puntu igo da 2010az geroztik). Zerbitzu soziokulturalen, komunitaterako zerbitzuen eta irudi pertsonalen zerbitzuen familian – emakumeak gailentzen dira–, txertatze-tasak altuak dira (Lanbide Heziketakoak baino altuagoak), baina batez besteko soldatak multzokoak baino nabarmen txikiagoak. Diru-sarrerak handiagoko familietan (mantentze-lanak, fabrikazio mekanikoa...) askoz emakume gutxiago daude.

Dena dela, zaila da jakitea diferentzia horiek batik bat lanaldi partzialak erabiltzearekin lotuta dauden. Lanaldi-motaren arabera (osoa edo partziala) emakumeen eta gizonen soldaten artean dagoen diferentzia soilik aintzat hartuz gero, antzeman daiteke lanaldi osoz aritzen diren emakumeen soldata gizonena baino % 7,7 txikiagoa dela, eta lanaldi partzialez aritzen direnena, % 2 txikiagoa (2010ean LH titulua lortu zutenen artean). Edonola ere, gizonen % 21ek lanaldi partziala zutela adierazi duten bitartean, emakume tituludunen artean kontratuen % 37tik gora kokatu da proportzioa. Eta, hain zuzen ere, emakume gehiago biltzen dituzten lanbide-familietan dira ohikoagoak lanaldi partzialak.

- **Unibertsitateko tituluen kasuan**, giza zientzietan pilatzen dira emakume gehienak, eta arlo horrek du laneratze-tasarik txikiena. Osasun-arloko kontzentrazioa aldekoa izan zitekeen (txertatze- eta soldata-tasa altua), baina ezegonkortasun handiena erregistratu zuen 2011n (EHUren txertatze-datuen arabera).
- **Ekintzailetza-profilari** dagokionez, 2011n, emakumeak % 41 baino ez ziren Euskadiko ekintzaile berrien artean (42 hilabete baino gutxiago), eta % 36, ekintzailetza-prozesu finkatuetan (42 hilabete baino gehiago). Gutxiago izateaz aparte, diferentziak aurkitu dira ere ekintzaile izateko motibazioen artean (aukera edo beharra). Hala, 2011n, ekintzaile izatea aukeratu zuten EAEko emakumeen tasa 1,90 izan zen, gizonen artean 3,70 izan zen bitartean. Aldiz, beharrak bultzatuta ekintzaile-jarduerari ekin zioten emakumeen tasa 1,28 izan zen, eta gizonena, 0,70 (2011ko GEM txostenaren emaitzak Euskadirentzat).

Beste aldagai batzuen eraginpean dauden emakumeei dagokienez⁴⁸ –**askotariko diskriminazioa** ekar dezaketenak–, emakume etorkinei buruzko datuen arabera, lansariak jasotzen dituzten emakume atzerritarrek langile atzerritarren erdia osatzen dute, eta langabeziagatiko diru-sarrerak jasotzen dituztenek, heren bat. Diru-sarrerarik gabeko atzerritarren taldean, emakumeek presentzia erlatibo handiagoa dute (% 58), eta gehiengoak dira ere diru-sarrerak bermatzeko errenta (% 64) eta kotizazio gabeko pentsioak eta minusbaliatuak gizarteratzeko Legean jasotako prestazioak jasotzen duten pertsonen artean (% 80). (EAEEn bizi diren atzerriko emakume etorkinen egoera: funtsezko alderdiak. Emakunde 2012).

⁴⁸ Informazio-iturriak aztertzen ari gara, beste egoera batzuei buruzko datuak eransteko –aniztasun funtzionala kasu–; prozesuan zehar diagnostikoan txertatuko lirateke.

Pobrezian eta/edo gizartean baztertuta dauden edo horrela geratzeko arriskuan dauden emakumeen egoera hobetzea

Azken urteotan, nabarmen areagotu da pobrezia-aren arloko emakumeen eta gizonen arteko tartea; ondorioz, emakume askok ezin dute beren egoera aldatzen lagun dezaketen baliabiderik eta zerbitzurik eskuratu.

Lanbidek 2011ko martxoan emandako datuen arabera, diru-sarrerak bermatzeko errenta jasotzen dutenen % 65 emakumeak dira. Hortaz, 2011ko martxoko 53.985 hartzaileetatik 35.107 emakumeak ziren, eta 18.878, berriz, gizonak. Beraz, badirudi urte horietan ere, emakumeek behar handiagoa zutela gizonek baino.

Oro har, esparru guztietan, emakumeen eta gizonen diru-sarreraren arteko arrakala iraunkorra izateaz aparte, pobrezia- eta bazterketa-arriskuaren eragina handiagoa da seme-alabak dituzten eta guraso bakarrek diren emakumeen artean. Izan ere, emakumeen eta gizonen benetako pobrezia-tasa «orokorrak» gora egin du azken urteetan bi kasuetan, baina pixka bat gehiago gizonentzat emakumeentzat baino (ez, ordea, ongizate eza).

2012an –PGDI–, etxekoan zenbait unitatetan bizi diren pertsonek pobrezia-tasa altuak dituzte, % 15etik gorakoak. Hona hemen unitateok:

- Erreferentziako pertsona moduan Europar Batasunetik kanpoko herritartasuna duen pertsonadun etxekoan unitateak.
- Familia-taldeak, erreferentziazko pertsona enplegu egonkorrik gabeko 45 urtetik beherakoa denean.
- Lanbide egonkorrik ez duten emakumeek zuzentzen dituzten guraso bakarreko familiak.
- Guraso bakarreko familietako gizon erantzuleak.
- Edozer sexutako pertsonak, bakarrik bizi eta ekonomikoki aktiboak direnean, eta lan egonkorrik ez dutenean.

Lan egonkorrik ez duen emakume bat buru duten guraso bakarreko familiei dagokienez, aipatu PGDIk dio *familia-mota horretako partaideak benetako pobrezia pairatzen duten herritarren % 14,9 direla*. Euren benetako pobrezia-tasa % 36,3, da, 2008an erregistratutako % 27,9 baino asko handiagoa. Horietako gehienek erreferentziako pertsonek 45 urte baino gutxiago dituzte, eta haien benetako pobrezia-tasa % 63,8koa da (% 60,7koa 2008an), eta benetako pobrezia-egoera guztien % 10,2. Terminu erlatiboetan, ordea, egoera-okertze gehienak 45 urtetik gorako emakume batek zuzentzen dituen guraso bakarreko familietan gertatu dira.

52. taula Benetako pobrezia- eta prekarietate-egoerak, sexuaren arabera (%) 2008-2012

	Guztira	Gizonak	Emakumeak	Guztira	Gizonak	Emakumeak
Mantentze-pobrezia	5,7	5,3	6,1	7,3	7,2	7,3
Metatze-pobrezia	1,5	1,5	1,6	1,4	1,6	1,3
Benetako pobrezia	4,2	4	4,3	5,3	5,4	5,2
Benetako ongizate-gabezia	8,2	7,9	8,4	10,1	9,6	10,5

Iturria: Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila. Pobrezia eta Gizarte Desberdintasunen Inkesta (PGDI). 2012. urtea

Baliabide sozialak eskuratzeko aukerak hobetzea, batez ere askotariko diskriminazio-egoerei erantzuteari dagokionez

Esparru ekonomikoaz aparte, helburu estrategiko honen bidez emakumeak egoera ahulagoan edo desabantaila-egoeran dauden baliabideak eskuratzen lagundu nahi zaie eurei, arreta berezia jarrita askotariko diskriminazioa eragin dezaketen faktoreetan.

Hona hemen V. Planak ezarritako lehentasunezko jarduketa-alor batzuk: osasuna, garraioa, informazioaren eta komunikazioaren teknologiak, kultura eta kirola.

Kirol-arloko egoerari dagokionez, Kirol arloan Generoaren araberako Eraginaren Ebaluaziotik (Emakunde, 2012) lortutako zenbait datu aipatu behar dira. Horien arabera, 2012ko Euskadiko Eskolarteko Kirol Jokoetan, partaideen % 39,5 neskak izan ziren, eta % 60,5, aldiz, mutilak.

2010ean, emakumeek lortutako kirol-lizentziek guztizkoaren % 20,6 baino ez zuten osatu. Gainera, emakume kirolariak gizon kirolariak baino kezkatuago ageri dira beren kiroleko profesionalizazio-maila txikiaren ondoriozko egonkortasun ekonomiko ezagatik eta babesle-faltagatik, bai eta lesio larriren bat edo amaizateak eragin diezaiekeen babesgabetasunagatik ere. Esaterako, EITBren albistegietan generoaren araberako agerpen-maiztasuna zer-nolakoa den aztertuta, agerian geratu da emakumeak kirol-albisteen % 7,4aren protagonista direla eta emakumeei buruzko kirol-albisteei eskainitako denbora % 3,7 dela (gizonezkoei eskainitakoa, aldiz, % 96,3).

IKTak erabiltzeari dagokionez, emakumeek gero eta gehiago erabiltzen dute Interneta, baina oraindik ere aldea dago gizonen erabilerarekin (% 61,7 2012an).

Askotariko diskriminazio-egoera potentzialei helduz, immigrazioaren kasuan sexuaren araberako diferentzia estatistikoki esanguratsuak daude, Ikuspegik egindako azterlanaren (2010) arabera: emakume immigranteek gizon immigranteek edota bertako emakumeek baino ongizate eta osasun subjektibo txikiagoak dituztela adierazi dute. (EAE n bizi diren atzerriko emakume etorkinen egoera: funtsezko alderdiak. Emakunde 2012).

III - PARTE HARTZE SOZIOPOLITIKOA ETA ERAGINA

Emakumeen elkarteetako mugimenduak sustatzea eta emakumeak horietan parte hartzea bultzatzea

Elkarte-mugimenduaren hobekuntza genero-desberdintasuna murrizteko edo ezabatzekeko tresna garrantzitsutzat jotzen da.

Esparru horretan egin den analisiari dagokionez, aurkitu diren datu eguneratu bakarrak «emakumeen sustapena» kategoriaren barruan sartzen diren elkarteetako kopuruari buruzkoak dira: 2011n, 376ra iritsi ziren, eta 2009arekin konparatuta, % 17 handitu zen proportzioa.

2011n, emakumeen sustapenera zuzendutako elkarteek «politikoak eta sozioekonomikoak» epigrafean bildutako guztien % 11 osatu zuten, eta erregistratutako guztien % 1,8. Elkarte feministak 62 ziren, 2009an baino zortzi gehiago.

Horiek horrela, nolabaiteko bilakaera positiboa gertatu da emakumeen sustapenerako elkarte espezifikoetako artean, baina ez dugu daturik baloratzeko zer-nolako partaidetza izan duten emakumeek elkarte-mugimenduan orokorrean.

Erabaki- eta eragin-guneetan emakume gehiago sartzea

Planak emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzea bilatzen du erabaki-gune guztietan, bai eta emakume gehiago sartzea ere sektore publiko zein pribatuko eta orokorrean, erakundeetako erabaki-lanpostuetan.

Horren bilakaeraren inguruko datuek adierazten dutenez, aurrerapauso gutxi egin dira esparru publikoan, eta are gutxiago goi-mailetan, esaterako, lehendakari eta alkateen artean.

53. taula EAEko udaletan emakumezko zinegotzien kopuruaren bilakaera. Kopuru absolutuak eta ehunekoak. 1979-2011

	1979	1983	1987	1991	1995	1999	2003	2007	2011
Guztira	2.428	2.452	2.505	2.539	2.262	2.540	2.511	2.587	2.370
Emakumeak	170	201	295	407	512	690	713	906	963
Emakumeen %	7,0	8,2	11,8	16,0	22,6	27,2	28,4	35,0	40

Iturria: Zifrak 2013.

* Emakume alkateei dagokionez, 2011ko hauteskundeetako ostean, % 21,5era iritsi dira.

Hala, EAEn egindako azken udal-hauteskundeetako ostean, alkateen % 21,5 eta zinegotzien % 40 emakumeak dira (azken hori bost puntu igo da 2007ko egoerarekin alderatuta). Edonola ere, analisi batzuen arabera, pisu txikiko zinegotzigoak dira gehienak.

54. taula Hiru lurralde historikoetako Batzar Nagusietan emakumeen presentziak izan duen bilakaera (%). 1979-2011

Araba	10,5	1,9	13,7	15,7	13,7	15,1	25,5	45,1	51,0
Bizkaia	4,4	7,8	7,8	13,7	21,6	33,3	41,2	37,1	47,1
Gipuzkoa	4,9	3,9	3,9	9,8	15,7	29,4	25,5	41,2	47,9
Guztira	6,1	4,6	4,6	13,1	17,0	26,5	30,1	41,2	48,7

Iturria: Zifrak 2011.

Era berean, emakumeen bilakaera Batzar Nagusietan ere positibotzat jo dezakegu, ia-ia guztizkoaren % 50era iritsi baitira.

Erakunde pribatuetan, gizonak dira nagusi erabat administrazio-kontseiluetan. Erakunde sindikaletan ere ez dago orekarik, nahiz eta gizonen aldeko diferentzia txikiagoa izan (LABen kasuan salbu, Batzorde Betearazlean emakume gehiago baitaude gizonak baino).

55. taula IBEX 35ean dauden EAEko enpresetako lehendakaritzak eta administrazio-kontseiluak. 2011.

	Lehendakaritza			Administrazio-kontseilua			Guztira
	Emakumeak		Gizonak	Emakumeak		Gizonak	
	Abs.	Abs.	Abs.	%	Abs.	%	
BBVA	0	1	1	8,6	11	91,7	12
GAMESA	0	1	1	10,0	9	90,0	10
IBERDROLA	0	1	2	14,3	12	85,7	14
Guztira	0	3	4	11,1	32	88,9	36

Iturria: Zifrak 2011.

56. taula Sindikatu garrantzitsuenetako idazkaritza nagusiak eta batzorde betearazleak, sexuaren arabera. 2011.

	Idazkari nagusia		Batzorde betearazlea				
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak		Gizonak		Guztira
	Abs.	Abs.	Abs.	%	Abs.	%	Abs.
ELA	0	1	4	36,4	7	63,6	11
LAB	1	0	6	55,0	5	45,0	11
UGT	0	1	3	30,0	7	70,0	10
CCOO	0	1	7	30,4	16	69,6	23

Iturria: Zifrak 2011.

4.2. GIZARTE-ANTOLAKUNTZA ERANTZUKIDEA

Planak bi programaren bidez garatzen du ardatz hori: erantzukidetasuna eta denboraren erabilera berriak, eta kontziliazio erantzukidea.

IV - ERANTZUKIDETASUNA ETA DENBORAREN ERABILERA BERRIAK

Programa honen helburua pertsonen oinarritzko beharrak asetzeko beharrezkoa den denbora eta lana ikusaraztea da, zereginen sexu-banaketa apurtuz (ordaindutako lana - etxeko lana eta zaintzakoa). Horretaz aparte, kontziliazioan erantzukidetasunaren kontzeptua sartzea bilatzen du, zeinak gizonak, emakumeak, administrazioa eta gizartea orokorrean barne hartuko baititu.

Erantzukidetasuna eta zaintzaren etika bultzatzea

Helburua gizonen eta emakumeen partaidetza orekatua lortzea da ugalketa- eta ekoizpen-lanetan, denboraren erabileraren banaketa berri bat lortzeko. Horretarako bi lan-ildo osagarri prestatu dira: gizonak etxeko lanetan eta zaintzakoetan gehiago parte hartzea eta emakumeek ekoizpen-, harreman- eta aisialdi-esparruetan erabat eta berdintasun-baldintzetan parte hartzea bultzatzea.

Egun eskuragarri dauden datuek ez dute horien urteko bilakaerarik erakusten, baina badirudi ugalketa- eta ekoizpen-esparruan, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna mantentzen dela, eta arrakala oso gutxi murriztu dela.

57. taula Lanean ari diren EAEko herritarrak, kontuan hartuta egunean etxeko lanetan emandako ordu-kopurua, eta ezaugarri soziodemografikoen arabera (batezbestekoa). 2011

	Etxeko zereginak	Seme-alaba adingabeak zaintzea	Mendeko pertsonak zaintzea
Euskal Autonomia Erkidegoa	1,7	3,7	2,2
Sexua			
Gizonak	1,3	2,8	1,6
Emakumeak	2,2	4,7	2,8

Iturria: Familia, lana eta norberaren bizitza uztartzeari buruzko inkesta.

Helburu horri lotutako beste oinarritzko esparru bat adingabeak eta mendeko pertsonak zaintzeko ematen diren amatasun/aitatasun-baimenak eta lanaldi-murrizketak/eszedentziak dira. 2010eko datuetan ikus daitekeenez, emakumeak dira nagusi, oraindik ere, lanaldi-murrizketetan eta adingabeak zaintzeko eskatutako eszedentzietan⁴⁹. Gizonen partaidetza gora doa, baina oso motel.

⁴⁹ Kontuan hartu behar da oro har, pertsona batek espediente bat baino gehiago izango dituela urte bakoitzean (2009an araudia aldatu zen). Sailak egindako kalkuluaren arabera, kasuren batean, pertsonen eta lanaldia murrizteko espedienteen arteko lotura % 40koa da.

58. taula Adingabeak zaintzeko eman diren lanaldi-murrizketako espedienteen bilakaera.

	GUZTIRA	EMAKUMEAK		GIZONAK	
	Abs.	Abs.	g %	Abs.	g %
2008	21.422	20.005	93,4	1.417	6,6
2009	38.131	35.735	93,7	2.396	6,3
2010	40.480	37.785	93,3	2.695	6,7

Iturria: Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila.

59. taula Adingabeak zaintzeko eman diren eszedentzia-espedienteen bilakaera.

	GUZTIRA	EMAKUMEAK		GIZONAK	
	Abs.	Abs.	g %	Abs.	g %
2008	4.887	4.739	97,0	148	3,0
2009	7.669	7.446	97,1	223	2,9
2010	6.643	6.408	96,5	235	3,5

Iturria: Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila.

Gainera, alderdi horiek lanaldi partzialek duten eraginarekin lotu behar dira, emakumeen artean askoz handiagoa dena: 2012an, % 84ra iritsi zen emakumeen enplegu partziala.

Emakumeek aisialdiaz gozatzeko eta autonomia/independentzia ekonomikoa lortzeko bideratutako denbora handitzea

Planak hauexek zituen helburu: emakumeen partaidetza areagotzea ekoizpen-lanean eta aisialdi-espazioetan, eta, bestalde, gizonen erantzukidetasuna areagotzea ugalketa-lanean.

Dagoeneko adierazi dugu azken urteotan, gora egin duela emakumeen partaidetzak ekoizpen-lanean, orain arte mugatua izan dena. Ebaluazio-urteetan ere halaxe izan da, nahiz eta krisi ekonomikoaren eragin handia jasan.

Kontziliazioarekin lotutako beste alderdi batzuetan egindako aurrerapausoek ere mugatuak dirudite. Hala, 2011ko datuekin bat, emakumeek denbora gehiago eskaintzen diete ekoizpen-lanak ez direnei (adingabeen zaintza, mendeko pertsonen zaintza, etxeko zereginak), bizitza pertsonalari izan ezik (lanean ari diren gzonek denbora gehiago eskaintzen diote). Emakumeen eta gizonen arteko alderik handiena bikoteek etxeko lanei eskaintzen dieten denborari lotuta gertatu da: lanean ari diren gizonen gogobetetze-maila 7,9koa da (10era arteko eskalan), emakumeen kasuan, ordea, bikotekideak eskaintzen dien denborari buruzko balorazioa 5,8koa da.

60. taula Lanean ari diren EAEko herritarrak, kontuan hartuta kontziliazio- lderdiei eskainitako denboraren inguruko gogobetetzea, eta ezaugarri soziodemografikoen arabera (batezbestekoa). 2011

	Seme-alaba adingabeak zaintzea	Mendeko pertsonak zaintzea	Etxeko zereginak	Ezkontide/ bikotearen etxeko zereginak	Bizitza pertsonala	Guztian
Euskal Autonomia Erkidegoa	6,2	5,6	6,2	7,0	5,9	6,3
Sexua						
Gizonak	5,9	5,4	6,1	7,9	6,1	6,5
Emakumeak	6,5	5,8	6,2	5,8	5,7	6,0

Iturria: Familia, lana eta norberaren bizitza uztartzeari buruzko inkesta.

Emakume immigranteen kasuan, gizonekin alderatuta diferentzia bat behatu da pertsona arteko harremanetan eta aisialdian: emakume immigranteek gizonek baino harreman gutxiago dituzte euren jatorrizko herrialdeetako jendearekin (3,65 puntu, gizonen 3,81 punturen aldean). Alabaina, horrek ez du esan nahi euskaldunekin aisialdi-harreman gehiago dituztenik (EAEn bizi diren atzerriko emakume etorkinen egoera: funtsezko alderdiak. Emakunde 2012).

V - KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA

Enpresen kultura eta jarduera kontziliazio erantzukiderantz aldatzea

Horren xedea zera da: enpresek kontziliazio erantzukidea sustatzeko antolakuntza-eredu edo -jardunbideak martxan jartzea.

2012an, aukera-berdintasunerako erakunde laguntzaile gisa bederatzi entitate aintzatetsi dira EAEn (2008tik, 76 izan dira). Beraz, motela izanagatik ere, positiboa da bilakaera.

Zerbitzuen ordutegien malgutasuna eta estaldura areagotzea.

Helburu horren bidez, planak administrazio publikoak inplikatu nahi zituen, mendetasun-egoeran daudenei arreta emateko zerbitzu soziokomunitarioek estaldura areagotu eta ordutegiak zabal zitzaten, euren langileen kontziliazio erantzukidea bermatzen zuten aldi berean.

Ez dugu datu berriagorik, baina esparruetako batean (haur-eskoletako plazak) badirudi 0tik 3ra urte bitarteko umeentzako plazen kopurua askoz handiagoa dela Euskadin beste lurralde batzuetan baino. Horren inguruan egindako ebaluazioaren arabera, alderdi arazotsuenak ordutegiak ziren eta zenbaitetan, distantzia.

Hirigintzako plangintza eta herritarrei zuzendutako zerbitzuak aldatzea, kontziliazio erantzukidea errazteko

Kasu honetan, baliabideak eta zerbitzuak eskuratzeko egin behar diren joan-etorrien (lanekoak ez direnak) kopurua eta horien distantzia murriztea zen xedea, hartara hirigintza-planifikazioa eginez eta desplazamendu-behar horiei eraginkortasunez erantzuteko garraio-sarea osatuz. Abiapuntu moduan, kontuan hartu beharra zegoen emakumeak direla joan-etorri labur gehien egiten dituztenak, mendeko pertsonak laguntzeko, erosketak egiteko... 2013ko datuak oraindik ez dira argitaratu, hortaz, ezin dugu baloratu aztertutako denbora-epean izandako bilakaera.

4.3. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

Bi programa dira planaren ardatz horren osagaiak: sentsibilizazioa eta prebentzioa, eta arreta.

VI - SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA

Indarkeriarik gabeko portaera-ereduak bultzatzea

Horren bidez, indarkeria-mota batzuekiko gizarte-tolerantziari eta indarkeriazko portaeren oinarri diren balio eta jarreraren iraunkortasunari aurre egin nahi zitzaien.

V. Planean egindako diagnostikoan, halaber, gazteen artean genero-indarkeriak duen eraginaren inguruko kezka planteatu zen (2009an, bikotekideak edo bikotekide ohiak eragindako indarkeriaren ondoriozko biktimen % 35 (n=1.222) 18tik 30era urteko emakumeak izan ziren; familia barruko indarkeriaren – bikotekide edo bikotekide ohiarena izan ezik– biktimen % 18 (n=189), 18 urtez azpiko emakumeak; eta sexu-askatasunaren aurkako delituen biktimen % 68 (n=163), 30 urtez azpiko emakumeak; horietatik % 37 18 urtez azpikoak eta % 31, 18tik 30era urte artekoak). 2012ko datuekin bat, ez dirudi aurrerapausorik egin denik alderdi horretan.

61. taula Genero-indarkeriaren biktima izan diren emakumeen bilakaera, indarkeria-motaren arabera. EAE. 2002 - 2012

	Guztira Abs.	BIKOTEKIDEA/BIKOTEKIDE OHIA		FAMILIA BARRUKOA		SEXU ASKATASUNA	
		Abs.	g %	Abs.	g %	Abs.	g %
2002	2.477	1.711	69,1	563	22,7	203	8,2
2003	2.896	2.009	69,4	649	22,4	238	8,2
2004	3.240	2.240	69,1	735	22,7	265	8,2
2005	3.814	2.629	68,9	906	23,8	279	7,3
2006	3.957	2.897	73,2	835	21,1	225	5,7
2007	4.477	3.233	72,2	997	22,3	247	5,5
2008	4.717	3.394	72,0	1.007	21,3	316	6,7
2009	4.560	3.490	76,5	900	19,7	170	3,7
2010	4.285	3.238	75,6	835	19,5	212	4,9
2011	4.858	3.699	76,1	922	19,0	237	4,9
2012	4.977	3.841	77,2	923	18,5	213	4,3

Iturria: Genero-indarkeriari buruzko estatistika-informazioa. Barne Saila - Kabineteko eta Baliabide Teknikoen Zuzendaritza. Azterlan eta Analisisien Alorra. Analisi Estatistikoko Arloa.

62. taula Biktimen eta erasotzaileen adina. 2012 (ehuneko bertikalak)

	Biktimak (%)	Erasotzaileak (%)
18 urtetik behera	7,4	3,1
18-30 urte	28,3	25,6
31-40 urte	30,5	33,7
41-50 urte	20,5	25,3
51-60 urte	7,4	7,8
60 urtetik gora	5,7	4,2
Ez dakigu adina	0,2	0,3

Iturria: "Emakumeen aurkako indarkeria EAEn. 2012ko Datu estatistikoak" Emakunde

63. taula Genero-indarkeriaren ondoriozko heriotzen bilakaera. EAEn eta estatuan guztira. 2000 – 2012

	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
Estatuan guztira	63	54	72	69	76	73	49
Euskadi	2	1	4	3	3	2	2

Iturria: Genero Indarkeriaren aurkako Gobernu Ordezkaritza (Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasun Ministerioa), 2006tik. Aurreko urteetako datuak Emakumearen Institutuak emandakoak dira, prentsako eta Barne Ministerioko informazioetatik abiatuta.

Indarkeriazko portaeren prebentzioa hobetzea

Portaera horien prebentzioa hobetu ahal izateko, V. Planaren barruan egindako diagnostikoak ezarri du hobetu ezagutu behar direla arazo horren kausak, eragina eta ondorioak, bai eta abiarazitako jarduketaren emaitzak ere.

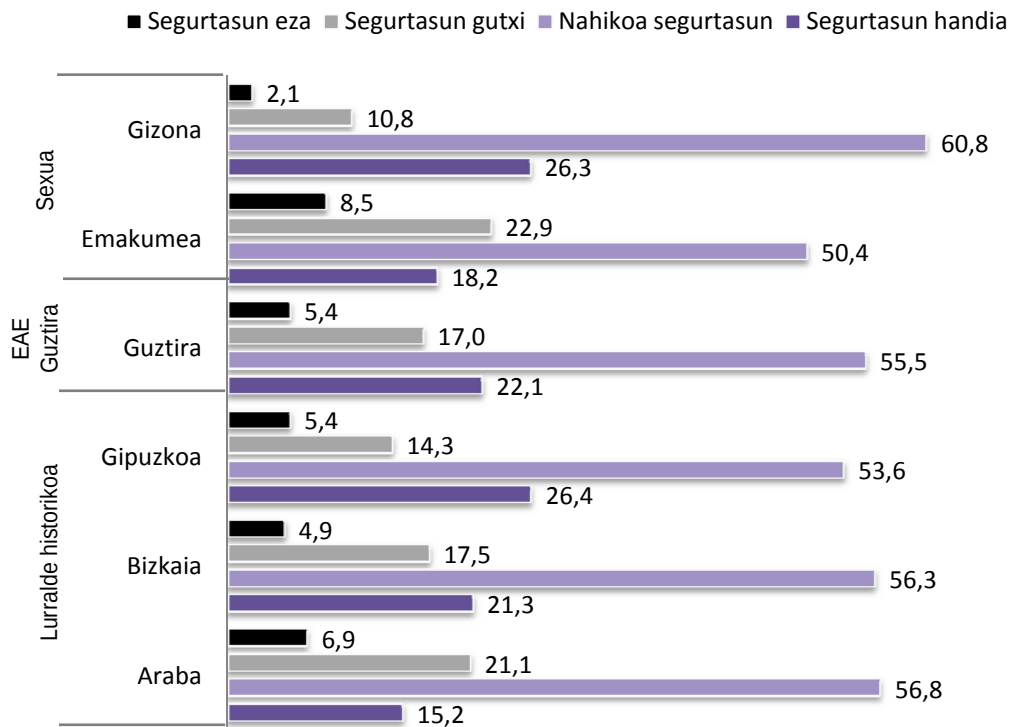
2010aren amaieran argitaratutako 2009ko Lan Baldintzei buruzko Inkestak datu batzuk biltzen ditu horren inguruan:

- Inkestatutako herritarren % 4,3k indarkeria, larderia, jazarpen edo diskriminazioko egoerak antzematen dituzte lanean.
- Sektorez sektore aztertuz gero, zerbitzu publikoetan eta pertsonaletan ia % 6ra iristen da proportzio hori. Adinaren eta sexuaren arabera aztertuz gero, 45 urtetik gorako emakumeen % 6,3k lanean indarkeria- eta jazarpen-egoerak antzeman dituztela adierazi dute.
- Indarkeria, larderia, jazarpena eta diskriminazioa hainbat motakoak izan daitezke: sexu-orientazioan oinarritutako diskriminazioa, desgaitasuna izateagatik eragindakoa, etnia, herritartasun, adin edota sexuaren arabera. Jarduketa-mota hori jasandako soldatapeko langile gehienek larderia-ekintzak izan zirela adierazi dute. Bai enpresetan bai harreman pertsonaletan, oro har ez da ekintza-mota zehazten; % 4,3 eta % 2,5 sailkatu dira aurrez aipatutakoen artean.

Segurtasun-faltaren pertzepzioari dagokionez, 2012ko Indarkeria Matxistari buruzko Azterlanak zera dio:

- hamar pertsonatatik bederatzik uste dute beren bizilekua oso edo nahiko segurua dela. Gauez, emakumeen segurtasun-sentsazioa gizonena baino askoz txikiagoa da: 18,5 puntuko aldea dago.
- Gipuzkoan handiagoa da segurtasuna, eta Araban, txikiagoa. Udalerrri txikietan, segurtasun-pertzepzioa handiagoa da. Emakume gazteek segurtasun-falta handiagoa nabaritzen dute, batez ere gauez.

15. grafikoa. Segurtasun-pertzepzioa norbera bizi den zonaldean, gauez bakarrik ibiltzean.



VII - ARRETA

Indarkeriazko portaerak hautemate goiztiarra areagotzea eta informazioa zabaltzea

Hautemate goiztiarraren bitartez, arazo horren benetako eragina ikusarazi nahi da, bai eta gatazkak bortitzagoak edota traumatikoagoak izatea saihestea ere, hartara euren ondorio negatiboak minimizatuta.

2009an, gora egin zuen etxeko tratu txarrak hautemateko jarduerak egin zituzten lehen mailako arretako gizarte-zerbitzuen (LAGZ) kopuruak (% 37, 2006an % 29 izan zen bitartean).

Hala ere, urte horretan ere, bi baliabidetatik batek ez zuen halakorik egiten. Bi dira hautemate-jarduerarik aurrera ez eramateko arrazoi nagusiak, eta 2006an gehien aipatutakoekin bat datoz: batetik, baliabide-falta: giza baliabideak, denbora, materialak eta prestakuntza; eta, bestetik, zerbitzuaren ardura gisa ez identifikatzea.

Biktima diren emakumeen babesa eta arreta osoa bermatzea

Emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko estrategiaren oinarritzko elementua da.

Indarkeriazko kasuetan jarduteko eta arreta emateko protokoloak dituzten udalerrien kopuruari dagokionez, 2009ko datuen arabera 32 udalerrrik zituzten edota egiteko fasean zeuden. V. Planaren ebaluazioak jaso bezala, 2010-2013 aldiko uneren batean EAEko 50 bat udalek adierazi dute protokoloak dituztela (2013an, 39). Beraz, badirudi planaren indarraldian, tresna horren bilakaera positiboa izan dela.

Emakumeen aurkako Indarkeria Matxista EAEn : Pertzepzioa, Eragina eta Segurtasuna azterlanak (Eusko Jaurlaritza, Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritza, 2012) tratu txarren iraupenari buruzko zenbait datu eskaintzen ditu, berorien hautematea eta arreta hobetu direla adieraz zezaketenak. Horren arabera, % 23,1ek urtebete baino gutxiago daramate indarkeria-egoeran, eta % 30,8k, bat eta bost urte artean. Bestalde, egora horretan hamar urte baino gehiago daramatzaten emakumeek % 30,8 osatu dute (2008an, Arabako eta Bizkaiko Foru Aldundietako memoriak proportzio hauexek helarazi zituzten: % 7,5, % 27,5 eta % 43).

2010eko informazioarekin bat, 2006. urtearekin konparatuta hainbat hobekuntza egin dira irisgarritasun-neurrien ezarpenean. Era horretan, LAGZen % 4k zeinuhizkuntzaren interpretazio-zerbitzua du, 2006ko proportzioa baino zertxobait handiagoa. Kultura-arteko bitartekaritza-zerbitzuaren kasuan, aldiz, % 14 da LAGZen proportzioa, 2006ko balioa bikoiztuz.

64. taula Genero-indarkeriaren aurkako protokoloak dituzten eta 2010-2013 aldian zehar informazioa eman duten instituzioen kopurua

Sailak Eusko Jaurlaritza	Foru-aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	Erakunde autonomoak/publikoak
2	2	52	3

Iturria: Berdintasunerako V. Planaren ebaluazioa 2010-2013

4.4. LABURPEN GISA: V. PLANAREN ERAGINAREN INGURUKO AMAIERAKO ZENBAIT OHAR

V. Planaren eraginaren ondorio gisa aurkezten ditugun balorazioak osatzeko, oinarri hartu ditugu, besteak beste, planaren urteko jarraipen-prozesuan bildutako informazioa eta datuak (barne hartuta berdintasunerako teknikariek osatutako lantaldeak) eta dokumentu osagarrien azterketa. Jarduketa-ardatzetako helburu estrategiko nagusien inguruan egituratzen dira:

- **Balioak aldatzea**

Dimentsio horretan, zaila da epe motzera emaitzak lortzea. Azterketek erakusten dute aurrerapausoak ez ezik, atzerapauso batzuk ere izan direla, eta badirudi emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren diskurtsoa, euskal gizarteak oro har defendatzen duena, askotan azalean baino ez dela geratzen, eta ondorioz, ez dituela aldatzen gizon eta emakumeei eta euren rolei buruzko oinarritzko estereotipo asko. Gazteen artean, estereotipoek oraindik ere diraute. Argi dago, beraz, zaila dela nahi den balio-aldaketa sendotzea.

- **Baliabideetara iristea**

Baliabideak eskuratzeari dagokionez, zenbait aurrerapauso behatu ditugu (langile-tasa, soldata-arrakala edota pobrezia-tasa murriztea...). Nolanahi ere, motelak dira, eta zenbait kasutan, gizonen ohiko enplegu-segmentuetan krisiaren eragin handiagoa izatea dago horren atzean, eta ez emakumeek beren posizioa hobetu izana. Ikasketen hautaketan eta enpleguan, bereizketa mantentzen da, eta, gainera, mehatxu berriak sortzen ari dira emakumeek lan-merkatuan dagoeneko daukaten egoera prekarioaren inguruan (soldatarik txikiak murrizten ari dira, erretiroa hartzeko kotizazio-urteak areagotzen...).

- **Gizarte erantzukidea**

Genero-arrakala gorabehera, emakumeak azkar ari dira ordaindutako lanera sartzen; oster, etxeko lanaren eta zaintzakoaren kasuan, gizonen txertaketa askoz mantoagoa da. Esparru horretan, aurrerapausoak bereziki motelak dira, eta, gainera, denboraren erabilera dagoen desberdintasunaren murrizketak ez dira esanguratsuak; hala ere, epe luzerako joera positiboa dela dirudi. Oraindik ez dugu ezagutzen zenbateko eragina izango duten laguntza-baliabideen murrizketek, lan-baldintzen okerragotzeak edota lan-araudi berriak emakumeen eta gizonen laneko bizitza eta bizitza pertsonala uztartzeko aukeretan. Baina testuinguru ekonomiko eta legal berria arrazoi, V. Planaren indarraldian zehar areagotu egin da horren inguruko kezka.

- **Indarkeria**

Planak bi oinarritzko helburu zituen: arreta eta prebentzioa. Lehenengoari dagokionez –biktimei arreta osoa ematea–, pausoak positiboak izan dira: protokoloak garatu dira, artatutako biktimek balorazio positiboa eman dute.... Hala ere, zenbait puntu kritiko ere adierazi dira, hala nola askotariko diskriminazio-egoeran dauden biktimenezko arreta, eta baliabideak desberdinak izatea zonalde geografikoaren arabera. Bigarrenaren kasuan, emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko askotariko esku-hartzeak garatzen ari dira. Indarkeriaren inguruko mito eta sinesmen faltsuei aurre egitea dute xede, konplexua baita oso horiek gizarte-irajinariorik ateratzea. Beste alde batetik, indarkeria-forma berriak sortzen ari dira gure gizartean, esaterako, ziberjazarpena, eta horiei heltzeko ikuspegi espezifikoak behar dira.

Laburbilduz, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana berdintasunerako araudiek (batez ere 4/2005 Legeak) ezarritako parametroak betez diseinatu eta gauzatu da, eta oro har, bere garapena egokia izan da. Zaila da aztertzea emakumeen eta gizonen desberdintasunen murrizketan izandako eragina, baina, edonola ere, badirudi euskal gizartean aukera- eta eskubideberdintasuna bultzatzen lagundu duela. Dena dela, ez dugu ahaztu behar desberdintasun-alor garrantzitsu ugari mantentzen direla, aurrerapauso batzuk oso mantso gertatzen ari direla eta, gainera, horien bilakaera ez dela beti positiboa. Argi dago, beraz, berdintasunaren alde lan egiten jarraitu behar dugula, eta, gainera, komenigarria litzatekeela ahaleginon eraginkortasuna zehaztasun handiagoz baloratzeko tresnak izatea.