

**2020RAKO EAE-KO AURREKONTU OROKORREI BURUZKO
LEGE-PROIEKTUAREN GENERO-INPAKTUARI BURUZKO
TXOSTENA**

Ogasun eta Ekonomia Saila

2019ko urriaren 18a

AURKIBIDEA

2020RAKO EAE-KO AURREKONTU OROKORREI BURUZKO LEGE-PROIEKTUAREN GENERO-INPAKTUARI BURUZKO TXOSTENA.....	1
1. ESPARRU ARAUEMAILEA.....	5
2. EUSKO JAURLARITZAREN 2020RAKO AURREKONTU OROKORREI GENERO IKUSPEGIA GEHITZEKO ESTRATEGIA	7
3. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAREN DIAGNOSTIKO SOZIOEKONOMIKOA	10
3.1. SOLDATA-ARRAKALA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO LAN-MERKATUAN.....	11
3.2. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN BIKTIMAK ETA BIZIRIK ATERA DIRENAK	13
4. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO AURREKONTU OROKORRAK	19
5. GASTUEN ANALISIA (I): EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOAREN ZERBITZURAKO LANGILEAK.....	20
6. GASTUEN ANALISIA (II): SAILAK ETA HORIEN GASTUKO AURREKONTU-PROGRAMAK	25
6.1. 2020RAKO AURREKONTUETAKO SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO PLANA	28
6.2. “EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK” ESKU HARTZEKO III. ARDATZEKO JARDUKETAK.....	31
6.3. ESTRATEGIA DUALA: GENERO-IKUSPEGIAREN INTEGRAZIOA ETA EKINTZA POSITIBOAK.....	37
6.4. LEHENDAKARITZA	44
6.5. GOBERNANTZA PUBLIKO ETA AUTOGOBERNU SAILA	51
6.6. EKONOMIAREN GARAPEN ETA AZPIEGITURA SAILA	56
6.7. ENPLEGUKO ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA	60
6.8. INGURUMEN, LURRALDE PLANGINTZA ETA ETXEBIZITZA SAILA	65
6.9. OGASUN ETA EKONOMIA SAILA	70
6.10. HEZKUNTZA SAILA.....	75
6.11. OSASUN SAILA.....	81
6.12. TURISMO, MERKATARITZA ETA KONTSUMO SAILA	85
6.13. KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA SAILA	88
6.14. SEGURTASUN SAILA	93

6.15. LAN ETA JUSTIZIA SAILA	98
7. ONDORIOAK	103
8. ERANSKINAK.....	104
8.1. TRESNA METODOLOGIKOEN LABURPENA.....	104
8.2. GENERO-IKUSPEGIA TXERTATUTA DUEN PLANGINTZA.....	105
8.3. 2020ko AURREKONTUAK GENERO-IKUSPEGITIK AZTERTZEKO OSAKIDETZAREN TXOSTENA	118
8.4. EITB TALDEA. AURREKONTUAK GENERO-IKUSPEGITIK AZTERTZEKO TXOSTENA	131

1. ESPARRU ARAUEMAILEA

Nazio Batuek, erakundea sortzeko gutunean jadanik, funtsezko printzipiotzat hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna. Horren ondorioz, hainbat tresna juridiko landu ditu, eta horiek, hain zuzen, eskualde-mailako eta tokiko ondorengo lege-garapenerako oinarriak ezartzen dituzte.

Nabarmentzekoa da emakumeen aurkako diskriminazio mota guztiak ezabatzeko Konbentzioa (CEDAW), oro har 1981 ezker indarrean dagoena eta Espainiak 1983ko abenduan berretsitakoa. Berori nazioarteko lehen lege-tresna da, unibertsalki aplikatzekoa, eta bidea ematen du bizitzaren esparru guztietan (zibila, kulturala, soziala, politikoa eta ekonomikoa) izatezko berdintasuna lortzeko neurri bereziak hartzeko, horrek berekin diskriminaziorik ekarri gabe.

Emakumeari buruzko Nazio Batuen Nazio Batuen IV. Mundu Konferentziak (1995ean egin zen Beijing-en) jauzi kualitatibo garrantzitsua ekarri zuen, tratamendu sektorialetik “gender mainstreaming” deritzon eta “genero-zeharkakotasuna edo -ikuspegia” izenaz ere ezaguna den ikuspegi funtsezko eta estrategikora igaro baitzen. Horrek eskatzen du berdintasunaren helburua herrialde kideetako politika publiko eta programa guztietan txertatzea. Geroago, zeharkakotasunaren printzipioa eta ekintza positiboak Europako ordenamendu juridikoari gehitu zitzaizkion 1999ko maiatzaren 1ean, Amsterdamgo Tratatu indarrean jarri zenean (2. eta 3. artikulua), eta ordutik funtsezko elementua bilakatu da Europar Erkidegoko politika guztiak diseinatzeko. Nizan (2001), genero-zeharkakotasuna Europar Batasuneko Funtsezko Eskubideen Gutunean jaso zen, eta horrek aintzatespen juridikoa jaso zuen, bete-betean aplikatzekoa, Estrasburgon 2007an Lisboako Tratatu sinatzearekin batera.

2006. urtean, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak bere egin zuen emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako eskubidea funtsezko eskubide gisa. Horretarako, eskubide hori bermatzeko asmoz tratatuak interpretatu eta berrinterpretatu zituen.

Emakumeei buruzko NBren 2000ko Mundu Konferentziak —Beijing +5 izenaz ezaguna da— bere ebazpen orokorrean estatu kideak behartzen ditu genero-ikuspegia aurrekontu publikoetan txertatzera, gobernu-maila guztietan, EBren aurrekontuan barne. Europar Batasuneko estatu kideek, horri erantzuteko, 2015. urtea epemuga gisa ezarri zuten, 2015ean administrazio-maila guztietan aurrekontuak genero-ikuspegiak abiarazteko.

Azkenik, gaurdaino, indarkeria matxistaren arloko trataturik garrantzitsuena gauzatu zen emakumeen aurkako indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren aurkako prebentzioari eta borrokari buruzko Europako Kontseiluaren Hitzarmenean. Istanbulko Hitzarmena izenaz ere da ezaguna, eta 2014tik dago indarrean Europan. Hitzarmen horretan, emakumeen aurkako indarkeria giza eskubideen urraketa larritzat aitortzen da, horren forma guztietan (fisikoa, psikologikoa eta sexuala, emakumeen mutilazio genitala, behartutako ezkontza, jazarpena, behartutako abortua eta behartutako esterilizazioa).

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOA

Euskal Autonomia Erkidegoan, hau dugu funtsezko erreferentzia-esparrua: 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa. Printzipio orokorreari buruzko 3. artikuluan, bi estrategia hauek jasotzen ditu:

- ❖ Batetik, genero-ikuspegia txertatzea euskal agente publikoen politika eta ekintza guztietan; eta argiro adierazten du horiek guztiak ezarri behar dutela desberdinkeriak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra.

Lege horren ondorioetarako, genero-ikuspegia txertatzeak esan nahi du:

“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 jarduketak zehatzak txertatzea”.

- ❖ Bestalde, ekintza positiboko neurriak hartzea, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna sustatzeko. Lege horren arabera:

“herri-aginteez denboran ondo mugatutako berariazko neurri zehatzak abiarazi behar dituzte, bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz gertatzen diren egitatezko ezberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko”.

Gainera, 4/2005 Legeak honako hau ezartzen du 18.1 artikuluan:

“Arauek garatu eta aplikatzerakoan, bai eta planak, programak eta politika publikoak, diru-laguntzen programak eta administrazio-egintzak formulatzeko beste tresna batzuk garatu eta aplikatzerakoan ere, euskal herri-aginteez modu aktiboan izango dute kontuan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzearen helburua”.

Lege horrek honela aintzatesten du Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundea:

“Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundea da Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatu, taxutu, ebaluatu eta horiei buruzko aholkuak emateko ardura duena”.

Eta berdintasunerako unitateak sortzea aurreikusten du:

“saileko zuzendaritza eta arloak eta horri atxikitako erakunde autonomo, ente publiko eta organoak sustatzea, koordinatzea eta horiekin elkarlanean aritzea, horrela lege honetan eta Eusko Jaurlaritzak onetsitako berdintasun-planeari xedatutakoa betetzeko. Unitateok posizio organiko eta harreman funtzional egokia izan behar dute, bai eta beren helburuak bete ahal izateko aurrekontu-zuzkidura nahikoa ere”.

Azkenik, 19. artikulua hau ezartzen du euskal agente publikoei dagokienez:

“Administrazio-arau edo -egintza bat egiten hasi aurretik, hori sustatzen duen administrazio-organismoak ebaluatu egin behar du zein den proposamen horrek emakumeek eta gizonek kolektibo gisa bizi duten egoeran izan lezakeen eragina. Horretarako, aztertu behar du administrazio-arau edo -egintzan proiektatu den jarduketak ondoren positiboak edo kontrakoak izan litzakeen emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatzeko eta horien arteko berdintasuna sustatzeko helburu orokorrean”.

Aurreko guztia kontuan hartuta, Ogasun eta Ekonomia Sailak txosten hau egin du, 2020rako Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorrei buruzko Lege Aurreproiektuari atxikitzeko. Horretarako, sailen ezinbesteko lankidetzak izan da, eta, oso bereziki, haien berdintasunerako unitate teknikoena.

2. EUSKO JAURLARITZAREN 2020RAKO AURREKONTU OROKORREI GENERO IKUSPEGIA GEHITZEKO ESTRATEGIA

Eusko Jaurlaritzaren estrategiaren zati bat da politika publikoak ez direla generoari dagokionez neutroak, hau da, bestelako eragina izan dezaketela emakumeengan eta gizonengan, eta, beraz, ikuspegi kritikoa behar dutela, desberdinkerien murrizketan duten inpaktua zehazteko.

Esparru horretan, aurrekontuei genero-ikuspegia gehitzeak dakar honako hau kontuan izanda planifikatzea: politika publikoen hartzaile diren emakumeak eta gizonak ez dira abiatzen baldintza- eta aukera-berdintasunean, ez dituzte behar eta helburu berak eta, beraz, espero diren emaitzak aintzat hartuta kontuan izan behar da errealitate-aniztasun hori. Beraz, prozesu horrek zenbait fase ditu, eta, horien artean, nabarmentzekoa da aurrekontuen gainean generoak duen inpaktuari buruzko txostena. Izan ere, dokumentu horrek laburbiltzen du administrazio baten politika publikoetan generoa zein neurritaraino txertatuta dagoen, zein aurrerapen egin diren eta hurrengo ekitaldiari begira hobekuntza-proposamenak zein diren jakiteko.

Horrela, aipatutako txostena, gure Administrazioan nabarmentzen ari den bezala, baliagarria da politikaren arloko prozeduran, plangintzan eta ebaluazioan hobekuntzak bultzatzeko. Aldaketa sakonak dira, politika publikoak eraldatzen dituztenak eta epe luzerako horizonte bat eskatzen dutenak, genero-ikuspegiak egindako aurrekontu orokorrak diseinatu ahal izateko.

Eraldaketarako bide horrek sinergiak aurkitzen ditu apirilaren 10ean Gobernu Kontseiluak onartutako Euskadi Basque Country 2030 Agendarekin. Bertan, honako hau jasotzen da berariaz:

“Gobernu-programan hartutako konpromisoek helburu horiei erantzuten diete, eta Gobernua saiatu da gobernu-programaren garapenari lotutako plangintza estrategiko osoa ere agenda honekin bat etorritasun eta plan estrategiko bakoitzak bertan bildutako helburuen lorpenean egindako ekarpena identifikatzen”.

“Basque Country 2030 Agenda honek lotu egiten ditu Eusko Jaurlaritzak bere gobernu-programan hartutako konpromisoak garapen iraunkorrerako 17 helburuekin¹ eta 2030 Agendaren xedeekin, eta aukera ematen du gure politika aktiboak lerrotzeko agenda unibertsal horrekin, eta agerian jartzeko Euskal Autonomia Erkidegoak egiten duen ekarpena 2030 Agenda gauzatzeko eta garapen iraunkorraren helburuak lortzeko”.

Zehatzera etorruta, Gobernu Programan nabarmentzekoa da bere zutabeetako bat², “berdintasuna”, Euskal Autonomia Erkidegoa Europar Batasuneko Genero Berdintasunaren Indizean³ Europako lehen 4 herrialdeen artean kokatzeko helburu estrategikoa, eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana⁴.

Lerrotzeko hori 2020ko Gidalerro Ekonomikoetan ere hezurramitzen da. Gobernu Kontseiluak 2019ko ekainaren 11n egindako bilkuran onartu zituen gidalerro horiek dira 2020. urterako Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorrak lantzeko prozesua abian jartzeko oinarritzko dokumentua. Oraingoan, gidalerroek planteatzen dute 2020ko aurrekontuak ongizate-ikusmoldearekin prestatzea, hazkunde inklusiboan aurrera egin

¹ Garapen Iraunkorraren Helburua (GIH), 5.a: “Genero-berdintasuna”.

² II. zutabea: “Giza garapena, gizarteratzea, berdintasuna eta kalitatezko zerbitzu publikoak”. II.4. ardatza: “Integrazioarako eta berdintasunerako gizarte-agenda”.

³ Europar Batasuneko Genero Berdintasunaren Indizea: genero-berdintasunaren adierazle sintetikoa da Genero Berdintasunerako Europako Institutuak (EIGE) landutakoa, hainbat eragileren partaidetzaz. Horien artean daude estatu kideak. Metodologia horri jarraituz, EUSTATEk Euskal Autonomia Erkidegorako Genero Berdintasunaren Indizea argitaratzen du.

⁴ EAEko Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako VII. Plana, Gobernu Kontseiluan 2018ko ekainaren 19an onartua, Gobernu Egokirako Neurri gisa: “genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzea” (GE, 10).

ahal izateko, BPGaren hazkunde hutsaz haratago, eta euskal gizarteak aurrez aurre dituen desoreka sozioekonomikoak eta ingurumenekoak arindu ahal izateko. Horiek horrela, lehentasuna ematen die gizarte-arrakala, genero-arrakala, belaunaldi-arrakala eta arrakala digital gisa gauzatu diren desorekak murriztuko dituzten jarduketei.

Genero-arrakalari dagokionez, 2020ko aurrekontuak formulatzeko oinarri gisa erabili diren gidalerroek lehentasuna ematen diete emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean eta indarkeria matxistaren aurkako borrokan lagunduko duten Jaurlaritzako sailen jarduketei. Zehazki, honako neurri espezifiko hauetan jartzen du arreta:

- a) Soldata-arrakalari heltzeko, honako hauek ahalbidetzeko:
 - i. Zuzeneko soldata-diskriminazioa desagerraraztea eta zeharkako soldata-arrakala murriztea;
 - ii. Lan motaren araberako segregazioa murriztea;
 - iii. Berdintasunezko eta berdintasunerako hezkuntzan sakontzea;
 - iv. Helburu horretan euskal gizarte osoa sentsibilizatzea eta konprometitzea.
- b) Indarkeria matxistaren aurka, jarduketa zehatzak eginda gizarte-politiketan, enpleguan, etxebizitzan, segurtasunean, justizian eta abar.
- c) Emakumeek eta gizonak bizitza pertsonalean, familian eta lanean duten erantzukizun partekatua sustatzeko, zainketen antolaketa sozial berri bat babestuz, haien hornidura birbanatzeko.

Aldi berean, bereziki langile-gastuei buruzko I. kapituluaren biltzen diren gastu-beharrei ere erantzun behar die aurrekontuak. Horri dagokionez, sektore publikoaren zerbitzuko langileen ordainsariak handitzea planteatzen da.

Sailek, bestalde, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako abenduaren 18ko 4/2005 Legearen 15. artikulua arabera, 2018-2021 aldirako berdintasun-plan propioak egin dituzte estrategia duala gauzatzeko formula gisa, eta ekintza positiborako neurriak eta genero-ikuspegia beren politika eta ekintzetan txertatzeko neurriak ezarri dituzte.

Ogasun eta Ekonomia Sailaren ordezkartza politiko bat, genero-ikuspegiak egindako aurrekontuak diseinatzeko prozesuan lider-eginkizuna betez, Islandiara —mundu-mailako erreferentzia alor horretan— joan zen aurtengo martxoaren hasieran, lanean erabiltzen duten metodologia lehen eskutik ezagutzeko.

Ikaskuntza horren ondorioz, eta konpromiso politikoa eta parte-hartze aktiboa sustatzeko aldera, lehen aldiz eskatu zaie sail guztiei txosten bat egiteko, 2020ko aurrekontuetarako estrategia orokorra eta jarduteko lehentasunak azaltzeko, hartara jauzi egingo baita P-Gen formularioen mikroanalitik lehentasun politikoen mesoanalisi batera. Eskatu zaie, halaber, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren esku hartzeko III. ardatzaren esparruan (“Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak”) egiteko aurreikusten dituzten jarduketak eta “Soldata Arrakalaren” aurka inplementatu beharrekoak sintetizatzeko 2020ko aurrekontuetarako. Sailaren txostenaren eskakizuna aurrekontu orokorrak prestatzeko arau teknikoetan sartu da. Horrela, aurrerantzean sailaren txostena administrazio-prozedura arruntaren parte izango da.

Gainera, txosten honetan aztertutako aurrekontua pixkanaka handitze aldera, lehen aldiz informazioa eskatu zaie Osakidetzari eta EITBri. Orain arte, Administrazio Orokorreko 1. eta 12. arteko ataletara (EAEko Administrazioa osatzen duten beste erakunde batzuentzako transferentziak kenduta) eta haren erakunde autonomoen eta partzuergoen aurrekontuetara mugatzen zen azterketa hori.

Nobedade horiek ezagutzera emateko, Ogasun eta Ekonomia Sailak, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatearekin (UPV/EHU) lankidetzan, sailatako, erakunde autonomoetako eta partzuergoetako kargudun publiko guztiei zuzendutako sentsibilizazio-jardunaldia antolatu zuen ekainaren 13an.

Halaber, Ogasun eta Ekonomia Sailak, Emakunderekin eta Euskal Herriko Unibertsitatearekin batera, Jaurlaritzaren eta erakunde autonomoen berdintasun-teknikak lantzeko talde bat koordinatu du 2018-2019 aldian zehar, ekintza positiboak eta genero-ikuspegiarekin diseinatutako beste ekintza batzuk edo horretarako bidean daudenak identifikatzeko irizpideak bateratzeko helburu nagusiarekin. Lan horren emaitza, eta “Aurrekontu-inpaktua eta haren plangintzan genero-ikuspegia txertatzea aztertzeko” formularioaren 4.4 atala

betetzeko orientazio modura, Aurrekontu Zuzendaritzak sail guztiei igorri dien “Plangintzan genero-ikuspegia txertatzeko oinarrizko alderdiak” dokumentua prestatu da. Lankidetzaz horri esker, gainera, P20-Gen formularioak idazkera eta egitura pedagogikoagoa eta xumeagoa erakusten du.

Sail guztiek, salbuespenik gabe, Ogasun eta Ekonomia Sailaren Aurrekontu Zuzendaritzari bidali dizkiote dagozkien txostenak eta formularioak. Informazio horrek edukiz hornitu du txosten hau.

3. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAREN DIAGNOSTIKO SOZIOEKONOMIKOA

Azken urteetan gizarteak emakumeen eta gizonen berdintasunerako bidean aurrera egin badu ere, lan-merkatuari, parte-hartze soziopolitikoari, etxeko lanei eta zainketari, emakumeen aurkako indarkeriari, pobrezari... buruzko datuek oraindik ere erakusten dute gizonen eta emakumeen arteko harremanetan eta posizio sozialean hierarkizazioa dagoela. Hierarkizazio horrek (desberdinkeriaaren erroa) sexuaren araberako jokabideko estereotipo eta patroi soziokulturaletan du jatorria. Horiek emakumeei esleitzen die etxearen esparruko erantzukizuna, eta gizonazkoei esparru publikoaren ardura, balorazio eta aintzatespen ekonomiko eta sozial oso desberdina oinarri hartuta. Interseksionalitate-ikuspegi batetik, gainera, garrantzitsua da kontuan hartzea emakume askok diskriminazio anizkoitza jasaten dutela; izan ere, sexuaren ondoriozko diskriminazioarekin batera, beste diskriminazio batzuk jasaten dituzte, beste faktore batzuen artean, honako hauen ondoriozkoak: jatorri etnikoa, hizkuntza, adina, dibertsitate funtzionala, ondarea, sexu-orientazioa, etab. Horrek guztiak emakumeei baldintzatu egiten die, sarritan, herritartasunak berezkoak dituen eskubideak bete-betean baliatzea.

Errealitate horretatik abiatuta, ezinbestekoa da Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeen eta gizonen egoera aztertzea; hain zuzen, Euskal Autonomia Erkidegoa baita euskal administrazioaren politika publikoak zuzentzen diren populazioa. Diagnostiko horiek abiapuntua dira EAEko emakumeen eta gizonen bizi-baldintzei buruzko aurrekontu-programek duten eragina ezagutzeko; hau da, gauzatzen ari diren jardunen bidez, jakiteko zein neurritan eragiten den emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriaaren egiturazko fenomeno orokor eta unibertsal hori ezabatzen zereginean.

Helburu horrekin, Euskal Estatistika Erakundeak (EUSTAT) —Ogasun eta Ekonomia Sailari atxikitako erakunde autonomoa da— zenbait estatistika-eragiketa bildu ditu, deskribapen labur batekin batera. Hori guztia jakitera eman da Eustaten “Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna” web-atarian.

http://eu.eustat.eus/estadisticas/opt_2/tipo_10/arbola.html

Emakundek, bere aldetik, ohi den bezala, “Zifrak 2018: Emakumeak eta gizonak Euskadin” urteko txostena argitaratu du. Eusko Jaurlaritzako sailerako estatistikak eta erregistroak informazio-iturri nagusi gisa erabilita, sakonki aztertzen du emakumeen eta gizonen egoera Euskal Autonomia Erkidegoan hainbat esparrutan —demografia, hezkuntza, lana, baliabide ekonomikoak eta sozialak, osasuna, parte-hartzea eta emakumeen aurkako indarkeria—:

<https://www.emakunde.euskadi.eus/zerbitzua/-/zifrak/>

Eusko Jaurlaritza sailen artean lantzen ari den bi ardatz estrategiko (Soldata-arrakala murrizteko estrategia eta Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak) txosten honetan bereziki azpimarratuko direnez, bi errealitateek Euskal Autonomia Erkidegoan duten egoeraren diagnostikoa eskaintzen da.

3.1. SOLDATA-ARRAKALA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO LAN-MERKATUAN

Ondoren eskainiko den informazioak honako iturri hauek ditu: “Soldata arrakala Euskal Autonomia Erkidegoan” txostena, 2018ko martxokoa, Emakundek landua; eta “Euskadin soldata-arrakala txikitzeke Estrategia eta Plan Operatiboa”, Eusko Jaurlaritzarena.

Oro har, soldata-arrakalak lan-merkatuan dauden desberdintasunak eta diskriminazioa islatzen ditu:

- Emakumeen eta gizonen arteko SOLDATA-DESBERDINTASUNA (edo soldata-arrakala): adierazten du zer distantzia dagoen batez besteko ordainsarietan (soldata eta osagarriak), emakumeen eta gizonen artean.
- Emakumeen eta gizonen arteko SOLDATA-DISKRIMINAZIOA: diferentzia horren zati bat da, lan bat egiterakoan balio erantsia emateari ez dagokiona eta lana egiten duen pertsonaren sexuaren arabera soilik azal daitekeena. Diskriminazio mota horretaz gainera, alor honetako azterlanek zeharkako soldata-diskriminazioa ere aipatzen dute, hots, soldata-desberdintasun hori ez da berez diskriminazio-faktore baten efektu bat, emakumeen eta gizonen arteko enplegu-diferentziaren ondorio bat baizik.

Soldata-arrakalaren zergatiak askotarikoak eta konplexuak dira, eta hura murrizteko edo deuseztatzeke, hainbat ikuspegi heldu behar zaie, eta honako hauetan ekin behar da:

- Zuzeneko diskriminazioa: emakume batzuek gizonen baino gutxiago kobratzen dute lan bera egiteagatik.
- Zaintza-lanei aitorten sozial eta ekonomiko handiagoa eman behar zaie, eta erakundeek, enpresek eta gizonen erantzukizun partekatu handiagoa izan behar dute zaintza-lanetan.
- Lan-merkatuko desberdintasunak eta horri lotuta dauden genero-estereotipoak.
- Diskriminazio-faktore eta -sinesmenetatik sortzen diren enpresa-kultura eta -jardunbideak.

Helburua soldata-berdintasuna lortzea da, hau da, emakumeek eta gizonen ordain bera jaso dezatela balio bereko lanak egiteagatik.

Balio bereko lantzat jotzen dira, honako multzo hau kontuan hartuta, baliokideak diren lanpostuak: gaitasunen berdintasuna (ezagutza, trebetasunak eta ekimena), ahalegina (fisikoa, mentala eta emozionala), erantzukizunen berdintasuna (agintari edo gainbegiratzaille izatea, baliabide materialen edo informazioaren segurtasuna edo pertsonen segurtasuna eta ongizatea bermatzeko ardura) eta lan-baldintzen berdintasuna.

Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrakalari buruzko datu nagusiak hauek dira:

- A. EAEko gizonen eta emakumeen soldata-ordainsariari dagozkion zifra nagusiak honako hauek izan ziren 2016. urtean: 23.428 €-ko urteko batez besteko irabazia emakumeentzat eta 31.001 €-koa gizonentzat; eta orduko 16,6 €-ko lanordu arrunteko batez besteko irabazia emakumeentzat eta orduko 19,37 €-koa gizonentzat. Errealitate horren isla, **guztizko soldata-arrakala % 24,4koa (7.537 €) izan zen urteko batez besteko irabazian eta % 14,3koa lanordu arrunteko irabazian**. Konparazio modura, esan daiteke EAEko egoera ez dela Espainiakoa eta Europakoa bezain negatiboa lanordu arrunteko irabaziari dagokionez, izan ere soldata-arrakala % 14,7koa baita estatu-mailan eta % 16,2koa European (EB 28).
- B. Era berean, jarduera-sektoreek erakusten dutenez, emakumeen posizioa ez da gizonena bezalakoa; izan ere, **zerbitzu-sektoreak du soldata-arrakala handiena urteko batez besteko irabazian (% 22,8), eta industria-sektorekoa da soldata-arrakala handiena lanordu arrunteko irabaziari dagokionez (% 15,3)**. Dirudienez, eraikuntzaren sektorea da alde txikiena duena.
- C. Enplegu-mailen ikuspuntutik, egiaztatzen da **soldata-arrakala adierazgarria dagoela kualifikazio-maila txikiagoko lanbideetan, bereziki urteko batez besteko irabaziari dagokionez, horien arrakala % 41,1ekoa (10.585 €) baitzen 2016. urtean**. Izan ere, puntu bat (1) baino gehiago igo zen 2009. urteaz geroztik.

Kualifikazio-maila handiagoko lanbideek soldata-arrakala txikiagoa dute (% 17,5 urteko batez besteko irabazian eta % 10,7 orduko irabazian).

- D. **Iraupen mugagabeko kontratuek iraupen jakineko kontratuek baino soldata-arrakala handiagoa dute**, bai urteko batez besteko irabaziari (% 25,8) bai lanordu arrunteko irabaziari (% 16) dagokionez. Iraupen jakineko kontratuaren soldata-arrakalak igoera nabarmena izan du urteko batez besteko irabazian (12,5 puntu); % 18,3ko balioan kokatu zen 2016. urtean.
- E. Adina kontuan hartuta, **soldaten arteko alderik handiena 45 eta 54 urte artekoen tartean dago: urteko batez besteko irabaziari dagokion soldata-arrakala % 26,8koa da (9.013 €)**. Alde hori pixka bat jaisten da 25 eta 44 urte artekoen eta 55 urtetik gorakoen tartean, eta % 16,7raino murrizten da 25 eta 34 urte artekoen tartean.
- F. Soldatek eta soldaten arteko aldeek zuzeneko eragina dute jasotzen diren pentsioetan eta horietan sortzen den genero-arrakalan. Izan ere, desberdintasunak antzematen dira bai pentsioen tipologian eta bai horren batez besteko zenbatekoan. Ikuspuntu ekonomikotik, **batez besteko pentsioan alderik handiena erretiro-pentsioetan dago, gizonen pentsioa % 44 handiagoa (693 €) da-eta**. Emakumeek jasotzen dituzten alarguntza-pentsioen batez besteko zenbatekoa gizonen jasotzen dutena baino % 30 handiagoa (181 €) da.

Soldata-arrakalak zuzeneko eragina du Gizarte Segurantzako kotizazioetan eta, horrenbestez, gero jasoko diren pentsioetan. Oso lotuta dago emakumeek autonomia ekonomiko txikiagoa izatearekin eta pobrezia-indize handiagoak izatearekin, eta horrek guztiak zuzenean eragiten die haien kargura dauden seme-alabei, eta, bereziki, emakumeak familia-buru diren kasuetan.

Emakumeen eta gizonen arteko soldata-desberdintasunak sortzean edo murriztean eragina duten elementu nagusiak hauek dira esparruz esparru:

A. **IRAKASKUNTZA ETA PRESTAKUNTZA:**

- **Gizonen presentzia askoz ere handiagoa** da (% 90etik gorakoa) **esparru teknikoei, industrialei, produkziokei eta mantentze-lanetakoei** lotutako erdi-mailako eta goi-mailako **Lanbide Heziketako** lanbide-arloetan.
- **Konpetentzia digitalen esparruan dagoen arrakala:** informatikako eta komunikazioetako lanbide-heziketako ikasleen % 7 baino gutxiago dira emakumeak.
- **Unibertsitate-ikasketetan emakumeen proportzioa handixeagoa bada ere, presentzia gizonena baino txikiagoa da ingeniarietako eta arkitekturako adar teknikoetan** (% 28), eta osasunaren zientzietan eta arte eta humanitateetan kontzentratzen dira.
- Emakumeak (% 13,7) gizonak (% 12,1) baino neurri handiagoan bideratzen dira etengabeko prestakuntzarantz.

B. **ENPLEGAGARRITASUNA ETA ENPLEGUA:**

- **Emakumeen jarduera-tasa % 74,6** da (20 eta 64 urte arteko emakumeak), hots, gizonen jarduera-tasa baino 10 puntu gutxiago.
- **Segregazio sektoriala lanbidearen ikuspuntutik:** emakumeak zerbitzu-sektoreko enpleguetan kontzentratzen dira, eta gizonen proportzioa nabarmen handiagoa da industriari, eraikuntzari eta lehen sektoreari lotutako enpleguetan.
- **Behin-behinekotasunaren eta partzialtasunaren eragin handiagoa emakumeen lan-kontratazioan.** Izan ere, 19 puntuko aldea dago gizonen lanaldi partzialeko enpleguaren tasarekin konparatuta, eta 5 puntukoa aldi baterako enpleguaren tasaren aldean.

C. KONTZILIAZIOA ETA DENBORAREN ERABILERA

- **Lanaldi jarraitua duten emakumeen proportzioa gizonena baino handiagoa da (8 puntu): maizago lan egiten dute asteburuetan**, ia bikoiztu egiten baitute gizonen ehunekoa; eta gizonek baino joera txikiagoa dute gaueko ordutegian lan egiteko.
- **Emakumeek lanaldia luzatzeko joera txikiagoa dute** eta maizago erabiltzen dute etxean lan egiteko modalitatea.
- **Alde adierazgarriak daude denbora erabiltzeko moduan**. izan ere, lanaldian zehar, emakumeek gizonen baino ordubete eta erdi gehiago (batez beste) ematen dute etxeko lanetan, eta ordubete gutxiago lanean eta prestakuntzan.

Soldata-arrakalaren datuak eta faktore eragileak aztertu ondoren, begien bistakoa da hari aurka egiteko neurriak gure gizartearen transformazio sozial eta ekonomikorantz bideratu beharra dagoela, ezinbestekoa baita lanaren sexu-zatiketa apurtzea eta zainketa-lanari dagokion balioa eta ezagumendua ematea.

3.2. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN BIKTIMAK ETA BIZIRIK ATERA DIRENAK

Atal honetan ematen den informazioak Emakundek 2019an argitaratutako “EAEko emakumeen aurkako indarkeriari buruzko datu estatistikoak: analisia eta interpretazioa” dokumentua du jatorri. Txosten horren zati adierazgarri batek 2018an eskura zeuden datu nabarmenenak hartzen ditu oinarri. Datu horiek Ikerketa eta Analisisien Dibisioak eta Ertzaintzak (Eusko Jaurlaritzako Segurtasun Saila) eman dituzte eta EAEko poliziak 2018. urtean ofizialki erregistratu zituen emakumeen eta emakumearen aurkako indarkeria-kasuen (biktimizazioak) kopuruaren berri ematen dute.

Dena den, iturri hori gaur egun gure ingurunean eskura dauden informazio-erreferentzia nagusietako bat bada ere, biltzen dituen datuak EAEko poliziak Etxeko tratu txarrak eta sexu indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakundeen arteko II. Akordioan jasotako hiru esparruetan (bikotekideek edo bikotekide ohiek emakumeen aurka baliatutako indarkeria, familia barruko indarkeria eta familiatik kanpoko sexu-askatasunaren kontrako delituak) ofizialki erregistratzen dituen kasuei buruzkoak besterik ez direnez, kontuan izan behar da soilik arazoaren zati bat islatzen dutela.

Beraz, ez dute emakumeen aurkako indarkeriaren arazoaren dimentsio osoaren berri ematen. Ez du erakusten, esaterako, erakundeetara jo ez duten emakumeen errealitatea: salatu ez duten emakumeak, indarkeriari beste bide batzuetatik (familiaren laguntza, emakumeen elkarteak...) aurre egiten dioten emakumeak, eta abar. Horiek horrela, txosten honetan iturri ugariaren bitartez (erregistro ofizialak, baliabideak eta programak kudeatzen dituzten erakundeen datuak, ikerketak, txostenak eta balantzeak...) bildutako beste datu batzuk ere eskaintzen dira.

❖ Giza eskubideen urraketa

Emakumeen aurkako indarkeria arazo sozial bat da, guztioi dagokiguna; eskubideen urraketa larria da, inoiz ere isilean gorde behar ez dena. Gure gizartean, oraindik ere, sexuan oinarritutako desberdintasunak eta diskriminazioa daude, sexua-generoa sisteman oinarrituta, eta horiek dira, hain zuzen ere, indarkeria mota horren jatorri.

Emakumeen eta gizonen arteko botere-harremanetako berdintasunik eza da indarkeria mota horrek dituen egiturazko kausetako bat. Egiturazko indarkeria da emakumeen aurkako indarkeria hori, hau da, gizarte-egitura matxistaren barruan antolatu eta ezarria da, eta, horrenbestez, zergatia gizarteari lotua dago, nahiz eta pertsona konkretuek harreman pribatuetan erabiltzen duten indarkeria izan. Garrantzitsua da erasotako edo eraildako emakumeak kasu isolatu gisa ikusteari uztea.

Era berean, kontuan izan behar da emakumeen aurkako indarkeriaren arazoa ez dela erasoetara mugatzen; aitzitik, harreman modu bat ere bada indarkeria: pribilegioak ematen ditu, eta erasoak baliatzen ditu harremanen asimetria horri eusteko eta emakumeak menderatzeko.

❖ Erregistro ofizialetako datu orokor batzuk

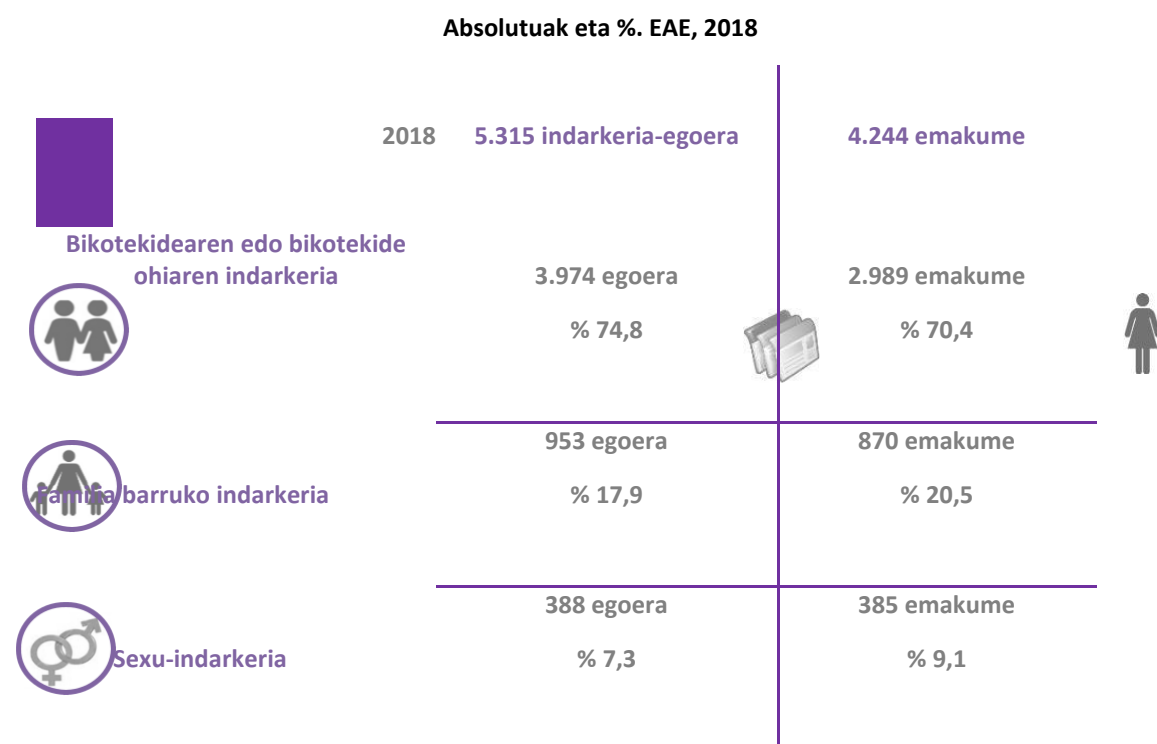
Txostenaren arabera, 2018an **4.244 emakume izan ziren indarkeriaren biktima**. Guztira 2.989 emakumek (% 70,4) bikotekideen edo bikotekide ohien indarkeria pairatu zuten, 870 (% 20,5) beren familiako beste gizonen batek eragindako indarkeriaren biktima izan ziren, eta 385 emakumek (% 9,1) familia-esparrutik kanpoko sexu-indarkeria jasan dute.

Kontuan izan behar da emakume batzuek eraso bat baino gehiago pairatzen dutela urte berean. Zehazki, 2018an guztira **5.315 biktimizazio** edo indarkeria-egoera kontabilizatu ziren.

Lau indarkeria-egoeretatik hirutan, gutxi gorabehera (% 74,8), erasotzaileak eta biktimak lotura sentimentalen bat zuten edo izan zuten (bikotekidea edo bikotekide ohia). Egoera horien % 17,9 familia barruko indarkeria-ekintzak izan ziren (bikotekideak edo bikotekide ohiak eragindakoa izan ezik) eta gainerakoak (% 7,3) familia-esparrutik kanpoko sexu-askatasunaren aurkako delituak izan ziren (sexu-erasoak, jazarpena eta abar).

1. grafikoa. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimak eta biktimizazioak, indarkeria motaren arabera.

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN BIKTIMAK ETA BIKTIMIZAZIOAK, INDARKERIA MOTAREN ARABERA.



2017. urteko datuen aldean, **gora egin du bai indarkeriaren biktima izan diren emakumeen kopuruak bai biktimizazio kopuruak**. Zehazki, biktima izan diren emakumeen kopurua % 5,57 igo da: 2017. urtean 4.020 izan ziren eta urtebete beranduago 4.244. Biktimizazioei dagokienez, kopurua % 6,32 igo da: 2017. urtean 4.999 izan ziren eta 2018. urtean 5.315.

Biktimizazioen eta biktimen datuen arteko erlazioak nabarmentzen duenez, ohikoagoa da emakume bati egiten dizkioten erasoak bikotekidearen edo bikotekide ohiaren esparruan errepikatzea.

Guztira, 2005. urteaz geroztik Ertzaintzak **emakumeen aurkako 65.955 indarkeria-egoera** erregistratu ditu Euskal Autonomia Erkidegoan.

Indarkeria mota horrek garrantzi handiko ondorio psikologikoak izaten ditu beti pairatzen duten emakume guztientzat. Baina, gainera, emakume horietako askok zauri fisikoak jasaten dituzte, eta, zenbaitetan, erail ere egiten dituzte. **2002 eta 2018 artean guztira 46 emakume erail dituzte gure autonomia-erkidegoan.**

2. grafikoa. Emakumeen aurkako indarkeriaren ondorioz eraildako emakumeen kopuruaren bilakaera. EAE

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN ONDORIOZ ERAILDAKO EMAKUMEEN KOPURUAREN BILAKAERA.
EAE, Absolutuak. 2002-2018



❖ **Indarkeria ezkutua**

Arestian esan den moduan, Ertzaintzak erregistratzen dituen datuek arazoaren zati bat besterik ez dute islatzen, **erakundeetara laguntza eske jo ez duten emakumeak ez baitira erregistroetan jasotzen**. Zifra ofizialek arazoaren zati bat baino ez dute adierazten, indarkeria hori jasaten duten emakume asko ez baitaude erregistroetan jasota. **Zenbatespenen arabera, indarkeria mota hori pairatzen duten emakumeen % 48k gutxi gorabehera ez dute jo ez poliziarengana, ez epaitegietara ez laguntza-zerbitzuetara.**

❖ **Emakumeen aurkako indarkeria eta adina**

Indarkeriak adin guztietako emakumeak hartzen ditu eraginpean. **Biktimen ia erdiak (% 47,4) 31 eta 50 urte artekoak dira eta % 28,2, bestalde, 18 eta 30 artekoak.** Ikus daitekeenez, gainera, **biktima izan diren emakume guztien % 11,6 adingabeak dira eta 50 urtetik gorako emakumeak % 12,8 dira.**

18 urtetik beherako emakumeek pairatzen duten indarkeria nagusia familia barruko indarkeria eta sexu-indarkeria da. Halere, nabarmentzekoa da biktima nerabeen artean (14 eta 17 urte artekoak) ia hamarretik hiruk bikotekidearen edo bikotekide ohiaren erasoa jasan zutela.

Erasotzaileen ia % 30ek 30 urte edo gutxiago dute. Egia da, alabaina, erasotzaile gehienek (% 55,86) 31 eta 50 urte arteko adina dutela.

❖ **Bikotekideak edo bikotekide ohiak eragindako indarkeria**

Ertzaintzak, 2018. urtean, emakumeek beren bikotekideengandik edo bikotekide ohiengandik pairatutako 3.974 indarkeria-egoera erregistratu zituen (erregistratutako biktimizazio guztien % 74,8), **eta 2.989 emakume izan ziren eraginpean** (indarkeriak eragindako emakume guztien % 70,4).

Beste batzuetan egiaztatu den moduan, datuek berresten dute nolabaiteko lotura dagoela emakumeen adinaren eta pairatzen duten indarkeria motaren artean. Hala, bikotekideen edo bikotekide ohien biktima diren emakumeen % 58 31 eta 50 urte artekoak dira eta % 89,5, bestalde, 18 eta 50 artekoak. Bestalde, ohikoagoa da familia barruko indarkeria pairatzen duten emakumeak adingabeak (% 31,2) edo 50 urtetik gorako emakumeak (% 32) izatea.

Gainera, argitu beharra dago **emakume gazteenak direla familia-esparrutik kanpo eragindako sexu-indarkeriaren biktimak**; indarkeria mota horren biktimen % 40,9 adingabeak dira eta % 75,5, bestalde, 30 urtetik beherako emakumeak.

3. grafikoa. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktima izan diren emakumeak, adinaren arabera.

**EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN BIKTIMA IZAN DIREN EMAKUMEAK, ADINAREN ARABERA.
EMAITZA OROKORRAK ETA ERASOTZAILEAREN ARABERAKOAK (%). EAE, 2018**

	Guztira	Bikotekidea / bikotekide ohia	Familia barrukoa	Sexu- askatasuna
18 urtetik beherakoak	11,6	2,2	31,2	40,9
18 eta 30 urte artekoak	28,2	31,5	14,1	34,6
31 eta 50 urte artekoak	47,4	58,0	22,7	20,3
50 urtetik gorakoak	12,8	8,4	32,0	4,2
Guztira	100	100	100	100

Eusko Jaurlaritzak 2011n egin zuen “Emakumeen aurkako Indarkeria Matxista EAEn” txostenaren arabera, bikotekideak edo bikotekide ohiak eragindako indarkeria pairatzen duten emakumeen **ehuneko adierazgarri batek (% 46,7) 10 urte baino gehiago darama egoera hori pairatzen.**

Bikotekidearen edo bikotekide ohiaren eskutik indarkeria fisikoa jasan duten emakumeen ehunekoa nabarmena den arren (% 42), gogoan izan behar da bikotekidearen edo bikotekide ohiaren esparruan indarkeria psikologikoa dela ohikoena —bikotekidearengandik edo bikotekide ohiarengandik indarkeria pairatu duten emakumeen % 87k onartzen dute mota horretako indarkeriaren biktima izan direla—.

Horren sarri gertatzen ez den arren, azpimarratzekoa da emakume horien % 19k adierazi dutela bikotekidearen edo bikotekide ohiaren eskutik indarkeria soziala pairatu dutela (bakartzea, senide eta lagunengandik urruntzea, jendaurrean iraintzea eta abar); % 18k indarkeria ekonomikoa (baliabide ekonomikoak berariaz mugatzea edo kentzea...), eta % 10ek sexu-indarkeria (sexu-erasoak, sexu-abusuak, jazarpena...).

Bikotekideek edo bikotekide ohiak eguneroko bizitzan edo etxean eragiten duten indarkeria mota horrek ezaugarri zehatzak ditu, eta zenbait autorek identifikatuta dauzkate:

- Kode patriarkalaren ondoriozko desberdintasuna: gizonak beren bikotekideengan eragiten duten indarkeriaren arrazoiak egiturazkoak dira, eta gizonak emakumeen gainetik daudela deritzon ideologian oinarritzen dira. Emakumezko askok bat egiten du pentsaera horrekin, eta, ondorioz, gizonak eta emakumeek oso rol desberdinak barneratzen dituzte.
- Ikusezintasun soziala: emakumeen bikotekideek etxeetan emakumeen aurka erabiltzen duten indarkeria da munduan zabalduen dagoen krimen ezkutua.
- Kontrolatzeko eta zigortzeko tresna: emakumeen aurka etxeetan erabiltzen den indarkeria instrumentala da erabat, haren jomuga baita gizonaren nagusitasuna eta emakumearen mendekotasuna ziurtatzea, emakumeari zer egin behar duen adieraztea, autoritatea nork duen erakustea eta bikote-harremanean kide bakoitzak zer rol duen erakustea. “Emakumeari argi utzi nahi zaio gizonaren borondatearen eta gogoaren mende egon behar duela, eta gizonak ahalmena duela emakumeari kontuak eskatzeko, hura kontrolatzeko eta zenbait gauza debekatzeko”.
- Erruduntasun-sentipena: erasotzaile askok ez du erruduntasun-sentipenik, baina emakume askok erruduntasun handia sentitzen dute bikotekidearengandik jasotzen duten tratu txarrarengatik.
- Irteerarik gabeko harremana: indarkeria behin eta berriro tresna moduan erabiltza, prozesu bat osatzen da, non harrapatuta geratzen diren bai emakumea, bai gizona. Kateatuta geratzen direla esan daiteke: emakumea, beldur delako eta hartzen duen indarkeriaren mendeko delako, eta gizona, berriz, erasoekin

jarraituz seguru sentitzen delako. Gizonaren kontrola finkatu egiten da, eta horrek gero eta eraso handiagoak egitera eramaten du; hala, indarkeria progresiboa izaten da sarritan.

Bikotekidearengandik edo bikotekide ohiarengandik indarkeria pairatzen duten emakumeen seme-alaba adingabeak ere biktimak dira. Izan ere, indarkeria-egoeren lekuko izan ohi dira, askotan zuzenean pairatzen dituzte erasoak eta, gainera, emakumearen gainera kontrola egikaritzeko tresna gisa erabiltzen dituzte maiz.

Datuen erregistro-sistema ofizialak oraingoz ez du bide ematen indarkeriaren eragina zenbat adingabek pairatu duten jakiteko, baina **hildakoen kasuak** aipatu beharko lirateke behintzat: **2013. urtean 6 hildako izan ziren Estatu Espainol osoan, 2014. urtean 4, 2015. urtean 3, 2016. urtean 1, 2017. urtean 8 eta 2018. urtean 3.**

❖ Familia-esparrutik kanpoko sexu-indarkeria

Ertzaintzak erregistratutako biktimizazio guztien % 7,3 familia-esparrutik kanpoko sexu-indarkeriako kasuak dira. 2018an horrelako 388 biktimizazio erregistratu ziren, eta 385 emakume hartu zituzten eraginpean.

Familia-esparrutik kanpoko sexu-indarkeriak batez ere emakume gazteenak hartzen ditu eraginpean. Indarkeria mota horren lau biktimatik hiru 30 urtetik beherakoak ziren. Kontuan izan behar da, gainera, indarkeria mota horren biktima diren emakumeen % 20,84 14 urtetik beherakoak direla.

EAE 2018. urtean erregistratu diren emakumeen sexu-askatasunaren aurkako delituen % 86,1 familia-esparrutik kanpo gertatu dira.

Erasotzaileari dagokionez, Barne Ministerioak sexu-askatasunaren eta -intimidadearen aurkako delituei buruz egindako txostenak adierazten duenez, 2017an erregistratutako emakumeen biktimizazioak, gizon ezezagun batek egindakoak, guztizkoaren % 72 dira.

Hala eta guztiz ere, Makroinkestak eskaintzen dituen datuek itxuraz ez diote jarraitzen joera horri, bestelakorik adierazten dute eta. Estatuan, gizon ezezagun batek egindako bortxaketak % 18,6 dira, kasuen erdietan erasotzailea gizoneko lagun edo ezagun bat zen eta gainerako kasuetan (% 23,9) familiako gizon bat. Erasotzaile ezezagunen ehunekoa handitu egiten da ukituen eta antzeko beste sexu-indarkeria batzuen kasuetan (kasu horietan, % 40,4k esaten dute erasotzailea gizon ezezagun bat zela).

2010. urteaz geroztik familia-esparrutik kanpoko sexu-indarkeriaren ondoriozko biktimizazioak % 83 igo dira: 212 kasu izatetik 388 izatera. Aurreko urteko (2017) datuen aldean, adierazi beharra dago mota horretako kasuek % 24,4 egin dutela gora.

Gure ingurunean gora egiten ari den beste errealitate bat gizakiak sexu-esplotazioarako salerostea da. Nazio Batuen Erakundearen kalkuluen arabera, Estatuan 13.879 eta 40.000 emakume artean dira sexu-esplotazioaren biktima, eta Pertsonen Salerosketaren kontrako Espainiako Sareak kalkulatu duenez, Espainian 40.000 eta 50.000 emakume artean dira sexu-esplotazioa jasaten dutenak. Zenbatespenen arabera, kopuru hori 140.000ra iristen da Europan.

EAE bezala, Estatuan ere sexu-askatasunaren aurkako delituek gora egin dute pixkanaka azken urteetan, batez ere 2016. eta 2017. urteetan, % 8 eta % 9 igo baitira, hurrenez hurren. Txosten horren datuek sexu-abusu eta -erasoen prebalentzia handiagoa islatzen dute, horiek baitira azken urte hauetan gehien ugaritu diren delituak.

❖ Jatorria eta emakumeen aurkako indarkeria

2018an indarkeria jasan zuten emakumeen % 52,10 EAE 2018an jasoak ziren (2017an % 51,72) eta % 11,53 beste autonomia-erkidego batzuetan jasoak. Bien artean kasu guztien % 63,63 hartzen dituzte (2017an % 64,56).

Ertzaintzak gure autonomia-erkidegoan erregistratutako emakumeen aurkako indarkeriaren biktimen % 36,37 emakume atzerriarrak izan ziren (2017an % 35,44). Baina, atzerrian jaiotako emakumeak EAEko emakumezko biztanle guztien % 7,21 direnez, datuek erakusten dute emakumeen aurkako indarkeriaren prebalentzia handiagoa dela atzerrian jaiotakoaren artean. 2018an, zehazki, Estatu Espainolean jaiotako 1.000 emakumetik 2,56k indarkeria jasan zuten, eta aldiz, atzerrian jaiotako 1.000 emakumetik 18,85ek.

❖ Ikasketa-maila eta emakumeen aurkako indarkeria

Hezkuntza-maila guztietako emakumeek pairatzen dituzte indarkeria-egoerak; hau da, heziketak, are goi-mailakoak ere, ez du indarkeria eragozten.

❖ Diru-sarreraren maila edo jardueraren arabera egoera eta emakumeen aurkako indarkeria

Diru-sarreraren maila guztietako etxeetan gertatzen da indarkeria. Horrek esan nahi du diru-sarrera handiak izateak ez duela indarkeriarik eragozten; hala ere, badirudi indarkerian nolabaiteko eragina duela baliabide ekonomiko handiagoak edo txikiagoak izateak eta, horrekin lotuta, jardueraren arabera egoerak.

Eusko Jaurlaritzak 2011n egin zuen EAEko emakumeen aurkako indarkeriari buruko txostenak alde estatistikoki adierazgarriak erakusten ditu maila sozioekonomiko desberdinetako emakumeenganako indarkeria-tasak konparatzean, eta genero-indarkeriaren prebalentzia handiagoa egiaztatzen du 1.000 €-tik beherako hileko diru-sarrerak dituzten etxeetan bizi diren emakumeen artean. Oro har ikusten den lotura edo harreman horrek bikotekideak edo bikotekide ohiak eragindako indarkeria-kasuak islatzen ditu batez ere, beste esparru batzuei lotutako gainerako kasuetan ez baita ikusten halakorik.

Txosten horren arabera, indarkeriaren biktima diren emakumeen tasa nabarmen handiagoa da lanik ez duten emakumeen artean (lanik gabeak, % 21,6; batezbestekoa: % 12,5). Familia barruko genero-indarkeria da horren salbuespena, horien artean batezbestekotik gorakoa baita ordaindu gabeko etxeko lanak egiten dituzten emakumeen tasa. Beraz, faktore batzuek, hala nola mendekotasun ekonomikoak, oztopatu egiten dituzte emakumeen erabakiak.

❖ Dibertsitate funtzionala eta emakumeen aurkako indarkeria

Hauk dira emakumeen aurkako indarkeriaren biktimak **zaugarriago** egiten dituzten faktoreetako batzuk: etxebizitza edo baliabide ekonomikoak eskuratzeko zailtasunak izatea, adina, seme-alaba adingabeak izatea, laguntzeko sare sozialik ez izatea edo sare sozial negatiboa izatea, desgaitasun fisikoa edo psikikoa izatea, gaixotasun mentala izatea eta adikzioak, besteak beste. Horrez gainera, emakume batek faktore bat baino gehiago izanez gero, handitu egiten da haren zaugarritasuna.

Faktore horiek, aldez edo moldez, emakumeen independentziari eta autonomia-aukerei eragiten diete. Alde horretatik, gaixotasun edo desgaitasun mentalek eragin bereziki handia dute, zaugarritasun handiagoa baitakarkie indarkeriaren biktima diren emakumei; izan ere, gaixotasunek mendekotasuna sortzen dute, eta erasotzaileek mendekotasun-egoera hori baliatzen dute biktimekiko kontrola handitzeko.

Inkesta horren arabera, **% 33ko edo gradu handiagoko desgaitasun baten ziurtagiria duten emakumeek (% 23,3) adierazten dutenez, desgaitasunik ez duten emakumeek baino (% 15,1) neurri handiagoan pairatu dute indarkeria fisikoa, sexuala edo beldurra beren bikotekide edo bikotekide ohiaren eskutik**. Desgaitasuna duten emakumeek gainerako emakumeek baino indarkeria-prebalentzia handiagoa dute, bai orain, bai bizitzan zehar.

4. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO AURREKONTU OROKORRAK

Urte naturalerako zenbatetsitako sarrerak eta aurreikusitako gastuak islatzen dituen tresna da aurrekontu publikoa. Haiek kontzeptuka banakatu eta zifra globaletan orekatzen ditu.

EAEren Aurrekontu Orokorrei dagokienez, sarrerak hiru foru-aldundietatik jasotzen dira, funtsean. Horiek, era berean, dagozkien lurraldeetan zuzeneko eta zeharkako zergen bitartez biltzen dituzte funtsak. Beraz, zergak biltzeko eskumena foru aldundiei dagokie. Eusko Jaurlaritzak, bestalde, baliabide horien zati bat zentralizatzen du, gero gastuko aurrekontu-programen artean banatzeko.

Nahiz eta biak, zerga-ezarpena eta gastua, gure erkidegoan modu bereizian eragin, txosten honen analisia gastuko partidetan oinarrituko da, hori baita Eusko Jaurlaritzaren eskumen nagusia.

Egitura ekonomikoa 8 kapitulutan banatuta dago:

1. Langile-gastuak
2. Funtzionamendu-gastuak
3. Finantza-gastuak
4. Transferentziak eta diru-laguntzak, gastu arruntak
6. Inbertsio errealak
5. Transferentziak eta diru-laguntzak, kapital-eragiketak
6. Finantza-aktiboen gehikuntza
7. Finantza-pasiboen murrizketa

Txosten honen ondorioetarako, bereziki interesgarria da kapitulu hauek aztertzea:

- ❖ Langile-gastuak: 1. kapitulua
- ❖ Funtzionamendu-gastuak: 2. kapitulua
- ❖ Gastu arrunteko diru-laguntzak: 4. kapitulua

1. kapitulua (langile-gastuak) bi ikuspegitatik aztertzen da. Batetik, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko langileak dauden egoerara hurbilketa bat eginez⁵ (txosten honen 5. atala). Bestetik, murgilduta dauden aurrekontu-programak gauzatzeko egiten duten lanaren bidez (6. atala).

⁵ Emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikulua: Enpresek lan-esparruan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzeko betebeharra dute, eta, helburu horrekin, neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen artean lan-izaerako edozein bereizkeria-mota saihesteko.

5. GASTUEN ANALISIA (I): EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOAREN ZERBITZURAKO LANGILEAK

Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak abian jarri du, baliabide espezifikoekin, “Administrazio Orokorreko eta horren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako I. Plana” ⁶. Berori diseinatzeko, lehen diagnostiko bat egin zuen, genero-arrailak antzemateko asmoz. Gaur, pentsatzekoa da ondorioek, oro har, indarrean jarraitzen dutela:

1) Plantilla erabat feminizatuta dago.

Horrela, hurrengo taulan erakusten denez, Administrazioa oso feminizatuta dago.

1. taula. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zerbitzurako langileak **esparruka eta sexuaren arabera** (2018ko ekaina)

LANGILE FUNTZIONARIOAK ETA LAN-KONTRATUDUNAK 2018ko ekainaren 30a			
	G	E	Emakumeen %
Administrazio Orokorra	2.625	4.518	% 63
Hezkuntza	6.642	18.823	% 74
Justizia	600	1.978	% 77
Herrizaingoa	6.401	861	% 12
OSAKIDETZA	7.312	27.311	% 79
	23.580	53.491	% 69

Oharra: Funtzio Publikoko Zuzendaritzak emandako datuak. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila

Osakidetzaren kasuan, plantillaren feminizazioa langile funtzionarioen eta lan-kontratadunen baitan dago, osasun-arlokoak izan ala ez.

2. taula. Osakidetzako langileak

OSAKIDETZAKO LANGILEAK. 2018ko ekainaren 30a				
	G	E		GUZTIRA
Osasun-arloko langile funtzionarioak	3.488	14.948	81%	18.436
Osasun-arloko langile lan-kontratadunak eta bestelakoak	1.209	7.000	85%	8.209
Osasun-arloz kanpoko langile funtzionarioak	1.870	3.492	65%	5.362
Osasun-arloz kanpoko langile lan-kontratadunak eta bestelakoak	745	1.871	72%	2.616
	7.312	27.311	79%	34.623

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritzak emandako datuak. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila

⁶ Onarpena Gobernu Kontseiluan: <https://www.irekia.euskadi.eus/es/news/34384-gobierno-vasco-aprueba-primer-plan-para-igualdad-mujeres-hombres-administracion-general-sus-organismos-autonomos-consejo-gobierno-2016>

2) Ikusten da emakumeen eta gizonen arteko soldata-arraila % 8,5ekoa dela, familia- eta lan-bizitza bateragarri egiteko emakumeek duten pisu handiagoaren ondorioz.

Jarraian erakusten den taulan ikusten da uztartze-lan horren pisua, kolektiboa edozein izanik ere, oraindik ere emakumeek eramaten dutela.

3. taula. Baimen honi dagozkion 50 orduak erabili dituzten pertsonen kopurua

50 orduko baimena 2018ko urtarrilaren 1etik ekainaren 30era			
KOLEKTIBOA (langile funtzionarioak eta lan-kontratadunak barne)	SEXUA	*Pertsona kopurua	Emakumeen %
Administrazio Orokorra	E	2026	% 71
	G	812	
		2838	
Hezkuntza	E	2464	% 85
	G	433	
		2897	
Herrizaingoa	E	115	% 68
	G	55	
		170	
Justizia	E	655	% 85
	G	117	
		772	
GUZTIRA		6677	% 79

Oharra: * Ebaluazioaldian zehar uneren batean baimen honen ondoriozko ordu kopurua baliatu duten pertsonen kopuruari buruzko datua. Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritzak emandako datuak. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila

3) Emakumeek gizonek baino lan-ezegonkortasun handiagoa jasaten dute, eta % 87,17k adingabeak edo senitartekoak zaintzeko uztartze-neurriak eskatzen dituzte.

Datuak 2018ra eguneratuz gero, honako hau topatzen dugu:

- ❖ Zaintzarako eszedentzien % 92 emakumeek eskatzen dituzte.

4. taula. Uneren batean eszedentzia-egoeran egon diren pertsonen kopurua

Eszedentziak 2018ko urtarrilaren 1etik ekainaren 30era				
KOLEKTIBOA	ESZEDENTZIA MOTA	SEXUA	* Pertsona kopurua	Emaku meen %
Administrazio Orokorra	Senideen zaintza	E	6	
		G	2	
	Seme-alaben zaintza	E	31	
		G	5	
	Senideen elkarteak	E	1	
		G	0	
	Egoera babestuak edo antzekoak	E	5	
		G	0	
			50	86%
Hezkuntza	Senideen zaintza	E	22	
		G	4	
	Seme-alaben zaintza	E	126	
		G	4	
	Egoera babestuak edo antzekoak	E	169	
		G	22	
			347	91%
Herrizaingoa	Senideen zaintza	E	0	
		G	1	
	Seme-alaben zaintza	E	5	
		G	1	
			7	71%
Justizia	Senideen zaintza	E	2	
		G	0	
	Seme-alaben zaintza	E	9	
		G	0	
			11	100%

Oharra: * Ebaluazioaldian zehar uneren batean eszedentzia-egoeran egon diren pertsonen kopuruari buruzko datua. Enplegatu bat ebaluatutako aldian behin baino gehiagotan eszedentzian egonda ere, behin bakarrik kontabilizatzen da. Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritzak emandako datuak. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila

- ❖ Emakumeek amatasuneko/aitatasuneko baimen gehiago eskatzen dituzte. Aipatzekoa da, bereziki, Hezkuntzako kolektiboaren kasua, baimen horiek baliatu dituzten pertsonen kopuruagatik.

5. taula: Mota honetako gutxienez baimen bat izan dutenen kopurua

Amatasunak/Aitatasunak 2018ko urtarrilaren 1etik ekainaren 30era				
KOLEKTIBOA	BAIMEN MOTA	SEXUA	PERTSONA KOPURUA*	
Administrazio Orokorra	AMATASUNA	E	56	
		G	3	
	AITATASUNA	E	0	
		G	16	
	EDOSKITZEA	E	13	
		G	2	
			90	% 77
Hezkuntza	AMATASUNA	E	547	
		G	21	
	AITATASUNA	E	4	
		G	128	
	EDOSKITZEA	E	5	
		G	0	
			705	% 79
Herrizaingoa	AMATASUNA	E	17	
		G	2	
	AITATASUNA	E	0	
		G	58	
	EDOSKITZEA	E	10	
		G	2	
			89	% 30
Justizia	AMATASUNA	E	19	
		G	0	
	AITATASUNA	E	0	
		G	1	
	EDOSKITZEA	E	6	
		G	0	
			26	% 96
	PERTSONA KOP. GUZTIRA		910	

* Ebaluazioaldian mota honetan baimena gutxienez behin baliatu duten pertsonen kopuruari buruzko datua. Pertsona berbera baimen mota batean baino gehiagotan kontabilizatuta egon daiteke (adibidez: aitatasuna + edoskitzea). Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritzak emandako datuak. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila

❖ Zaintzarako murrizketen % 83 emakumeek hartzen dituzte.

6. taula. Lanaldi-murrizketako egoeran dauden pertsonak

Murrizketak 2018ko urtarilaren 1etik ekainaren 30era				
KOLEKTIBOA	MURRIZKETA MOTA	SEXUA	PERTSONA KOPURUA*	
Administrazio Orokorra	Seme-alaben zaintza	E	292	% 90
		G	32	
	Senideen zaintza	E	38	% 78
		G	11	
	Pertsona desgaituen zaintza	E	0	
		G	0	
			373	
Hezkuntza	Seme-alaben zaintza	E	976	% 87
		G	141	
	Senideen zaintza	E	95	% 91
		G	9	
	Pertsona desgaituen zaintza	E	3	
		G	0	
			1224	
Justizia	Seme-alaben zaintza	E	40	% 100
		G	0	
	Senideen zaintza	E	13	1
		G	0	
	Pertsona desgaituen zaintza	E	0	
		G	0	
			53	
Herrizaingoa	Seme-alaben zaintza	E	10	% 100
		G	0	
	Senideen zaintza	E	1	% 50
		G	1	
	Pertsona desgaituen zaintza	E	1	
		G	0	
			13	
	PERTSONAK GUZTIRA		1663	

* Ebaluazioaldian zehar uneren batean lanaldi-murrizketako egoeran egon diren pertsonen kopuruari buruzko datua. Ebaluatutako aldiaren enplegatu bat behin baino gehiagotan murrizketan egonda ere, behin bakarrik kontabilizatzen da. Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritzak emandako datuak. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila

4) Berdintasunaren arloko prestakuntza-ikastaroetarako bertaratzea erabat feminizatuta dago.

2018an berdintasunerako prestakuntza jaso zuten pertsonen % 80 emakumeak izan ziren.

Ia sail guztiek erreserbatzen dituzte berdintasunerako prestakuntzarako funtsak, eta IVA Pek eskaintako berdintasunerako ikastaroak ez dira zenbatzen baimendutako prestakuntza-ikastaroen gehieneko kopurua kalkulatzeko. Gainera, berdintasun-unitateen gidaritzapean, askotan prestakuntza sektoriala bultzatu eta eskaintzen zaie Administrazioari langileei.

6. GASTUEN ANALISIA (II): SAILAK ETA HORIEN GASTUKO AURREKONTU-PROGRAMAK

2020KO AURREKONTU OROKORRA

2020rako EAEko Aurrekontu Orokorra banakatuko dugu ondoren:

7. taula. 2020rako EAEko Aurrekontu Orokorra atalka

EAE-KO AURREKONTU OROKORRA ATALKA			
Atala	IZENA	AURREKONTUA (€)	Guztizkoaren gaineko %
00	LEGEBILTZARRA	31.950.000	% 0,3
01	LEHENDAKARITZA	126.550.000	% 1,1
02	GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	121.090.000	% 1,0
03	EKONOMIAREN GARAPENA ETA AZPIEGITURAK	962.735.000	% 8,2
04	ENPLEGUA ETA GIZARTE POLITIKAK	1.030.834.000	% 8,8
05	INGURUMENA, LURRALDE PLANGINTZA ETA ETXEBIZITZA	236.118.000	% 2,0
06	OGASUNA ETA EKONOMIA	54.920.000	% 0,5
07	HEZKUNTZA	2.919.246.000	% 24,8
08	OSASUNA	3.941.455.000	% 33,5
09	TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA	42.553.000	% 0,4
10	KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA	276.292.000	% 2,3
11	SEGURTASUNA	670.454.000	% 5,7
12	LANA ETA JUSTIZIA	225.651.000	% 1,9
51	3131. LAN HARREMANEN KONTSEILUA. Gizarte Solaskidetzaren Garapena	2.573.980	% 0,02
52	1124. EUSKADIKO EKONOMIA ETA GIZARTE ARAZOETARAKO BATZORDEA	1.458.188	% 0,01
53	3213. EUSKADIKO KOOPERATIBEN GOREN KONTSEILUA	1.050.517	% 0,01
54	1112. HERRI KONTUEN EUSKAL EPAITEGIA	7.926.315	% 0,1
55	1113. DATUAK BABESTEKO EUSKAL BULEGOA	1.792.069	% 0,02
90	0111. ZOR PUBLIKOA	929.803.492	% 7,9
95	9119. ERAKUNDEEN BALIABIDEAK ETA KONPROMISOAK	96.650.996	% 0,8
99	1221. HAINBAT SAIL	92.896.443	% 0,8
GUZTIRA		11.774.000.000 €	% 100

Aurrekontua, gobernu-lehentasunen isla, honela banatzen da:

- ❖ 1.etik 12.era arteko atalak Eusko Jaurlaritzaren egitura organikoa osatzen duten sailei dagozkie. Beren politika publikoak egikaritzeko gutzizko aurrekontuaren % 90 jasoko dute.
- ❖ Gainerako % 10a atal hauetarako erreserbatzen da: 0 (Legebiltzarra), 51 (Lan Harremanen Kontseilua), 52 (Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordea), 53 (Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseilua), 54 (Herri Kontuen Euskal Epaitegia), 55 (Datuak Babesteko Euskal Bulegoa), 90 (Zor Publikoa), 95 (Erakundeen Baliabideak eta Konpromisoak) eta 99 (Hainbat Sail). Gastua, Zor Publikoa eta Hainbat Sail atalen kasuan izan ezik, nagusiki IV. kapituluan (gastu arruntetarako transferentziak eta dirulaguntzak) kokatzen da.
- ❖ Aurrekontuaren % 75 lau sailetan banatzen da, honako hurrenkera honetan:
 1. Osasuna
 2. Hezkuntza
 3. Enplegua eta Gizarte Politikak
 4. Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak
- ❖ Osasun Sailak eta Hezkuntza Sailak, elkarrekin, aurrekontuaren % 58 jasotzen dute.
- ❖ 2019ko aurrekontuarekin konparatuta, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak eta Zor Publikoa programak izan ezik, beste guztiek handitu egin dituzte partidak.

TXOSTEN HONETAN AZTERTUTAKO AURREKONTUA

Esleitzen dizkieten aurrekontu-baliabideekin betearazi beharreko helburuak eta ekintza garrantzizkoenak zehazten dituzte sailek beren politikak prestatzeko. Plangintza-lan hori “aurrekontu-programa” deritzonetan hezurramitzen da. Programa horiek dira, 2020rako aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertzeo sailen txostenekin batera, txosten honetako funtsezko analisi-elementuak.

Aurreko aurrekontuen gaineko genero-inpaktuari buruzko txostenetan azaldu den moduan, aurrekontuekin inplementatzen diren politika publikoen analisiaren konplexutasuna kontuan izanik, epe luzearako hobekuntza-prozesu gisa planteatzen da. Horrek honako hauek egin beharra dakar:

- Aurrekontuko diru-izendapenek emakumeen eta gizonen aukera sozioekonomikoen gainean dituzten inpaktuak aztertzea, euskal administrazio publikoaren jarduketa-arlo guztietan, plangintzaren, betearaztearen eta ebaluazioaren fase guztietan.
- Emakumeek eta gizonen gure gizartean duten egoeraren eta/edo posizioaren ondorio diren diskriminazio-egoerak mantendu edo areagotzen dituen inpaktua duten partidak berregituratzea.

Illo horretan, Ogasun eta Ekonomia Sailaren estrategia EAEko aurrekontu orokorra faseka aztertzean datza. Horrela, analisisietan sakondu ahala eta aurrekontuak genero-ikusmoldearekin egiteko prozesua finkatzen den heinean, aztertu beharreko aurrekontuaren zenbatekoa handituz joango da.

2020rako aurrekontu hauetarako, analisiak honako hauek hartzen ditu oinarri:

a) Eusko Jaurlaritzako sailen aurrekontuak (1-12 atalak, EAEko Administrazioa osatzen duten beste erakunde batzuentzako transferentziak kenduta): 5.606.369.395 €

b) Eusko Jaurlaritzako sailei atxikitako erakunde autonomoen eta partzuergoen gutzizko aurrekontua: 1.078.946.000 €

c) Osakidetza Taldearen (aurrerantzean Osakidetza) ustiapen-aurrekontua: 3.030.267.544 €

d) EITB Taldearen (aurrerantzean EITB) ustiapen-aurrekontua: 148.349.755 €

Adierazi beharra dago zuzenbide pribatuko erakunde publikoen (Osakidetza eta EITB) analisirako metodologia desberdina dela. Hala, sailek eta horien erakunde autonomoek eta partzuergoek kudeatutako aurrekontu-programen kasuan, P-20Gen formularioak eta 2020rako Aurrekontu Orokorrak prestatzeko arau teknikoetan eskatutako sailen txostenak abiapuntu hartuta egin da analisia. Osakidetzaren eta EITBren kasuan, Ogasun eta Ekonomia Sailak txosten hau egiteko ad hoc eskatutako genero-ikuspegitik egindako analisiaren txostenaren arabera egin da analisia. Ondorioz, txosten honetara ekartzen den informazioa ere bereiz agertzen da.

Illo horretan, aztertutako aurrekontua, halaber, honela zati daiteke:

- 6.685.315.395⁷ € (% 67,8): Administrazio Orokorra (1-12 atalak, EAEko Administrazioa osatzen duten beste erakunde batzuentzako transferentziak kenduta), haren erakunde autonomoak eta partzuergoak
- 3.030.353.460 € (% 30,7): Osakidetza Taldearen ustiapen-aurrekontu bateratua
- 148.349.755 € (% 1,4): EITB Taldearen ustiapen-aurrekontu bateratua

Ondorengo fase baterako geratzen dira 00 eta 51.etik 99.era arteko atalen analisia, genero-inpaktuaren analisia eta gainerako erakundeak, fundazioak eta sozietate publikoak

Laburbilduz, txosten honetan analizatzen ari den aurrekontua honako hau da:

8. taula. Aztertutako aurrekontua sailka

AZTERTUTAKO AURREKONTUA SAILKA		
SAILAK	AURREKONTUA	%
LEHENDAKARITZA	76.706.496	% 0,8
GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	76.911.601	% 0,8
EKONOMIAREN GARAPENA ETA AZPIEGITURAK	470.368.560	% 4,8
ENPLEGUA ETA GIZARTE POLITIKAK	1.058.128.820	% 10,7
INGURUMENA, LURRALDE PLANGINTZA ETA ETXEBIZITZA	130.968.997	% 1,3
OGASUNA ETA EKONOMIA	52.895.827	% 0,5
HEZKUNTZA	2.909.177.459	% 29,5
OSASUNA	3.895.635.153	% 39,5
TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA	34.629.179	% 0,4
KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA	273.027.355	% 2,8
SEGURTASUNA	664.141.381	% 6,7
LANA ETA JUSTIZIA	221.427.782	% 2,2
GUZTIRA	9.864.018.610	% 100

Ohar argigarria: sail bakoitzean haren mendeko erakunde autonomoei eta partzuergoei dagokien guztizko aurrekontua gehitu da. Gainera, Osasun Sailean Osakidetza Taldearen Ustiapen Aurrekontua sartu da, eta Kultura eta Hizkuntza Politika Sailean EITB Taldearen Ustiapen Aurrekontua sartu da

Osakidetza Taldea eta EITB Taldea txertatzeak gehikuntza nabarmena ekarri du aurreko ekitaldietan analizatutako aurrekontuaren aldean. Izan ere, EAEko aurrekontu orokorraren % 56 analizatzetik % 83,7 analizatzera pasatu da.

⁷ 6.685.315.396 €-ko zenbatekoa 5.606.369.395 € eta 1.078.946.000 € batzearen emaitza da

Analizatutako aurrekontuaren % 69 Osasun Sailean eta Hezkuntza Sailean kontzentratzen da. Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailarekin batera, kudeatutako aurrekontua ia % 80ra iristen da.

Analizatutako aurrekontuaren % 99,23 generoaren ikuspegitik kontuan hartzekoa⁸ dela iritzi zaio, eta, hortaz, txosten honetan aztertzeko modukoa dela. Ehuneko horren barruan, % 96 generoarekiko garrantzi handi edo ertainekotzat jo da⁹.

Bederatzi sailek irizten diote bere aurrekontuaren % 100 generoaren ikuspegitik kontuan hartzekoa dela. Lehendakariaren, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren eta Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Sailaren kasuan, ehunekoa murriztu egiten da kasu bakoitzean aurrekontu-programa bat generoaren ikuspegitik kontuan hartzekoa ez dela iritzi baitiote.

Aurreko txostenean bezalaxe, kasu honetan ere garrantzi txikiko aurrekontua nagusiki Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailean, Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Sailean eta Ogasun eta Ekonomia Sailean kontzentratzen da.

6.1. 2020RAKO AURREKONTUETAKO SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO PLANA

XI. Legegintzaldirako Gobernu Programaren konpromisoen artean bereziki nabarmentzen da soldata-diskriminazioari aurre egin eta lan-eremuan gizonen eta emakumeen arteko benetako berdintasuna bultzatzeko konpromisoa (10. konpromisoa), eta neurri ekonomikoak eta sozialak sustatzeko, ordainsariei dagokienez berdintasunean aurrera egiteko, enpresetan soldata- gardentasuna sustatzeko eta soldata-diskriminazioari aurre egiteko.

Planteatzen den erronka funtsezkoa da berdintasunaren lorpenerantz aurrera egiteko, eta, hortaz, bat dator generoarekiko garrantzi oso handiarekin.

Ildo horretan, *EUSKADIN SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO ESTRATEGIA ETA EKINTZA PLAN ERAGILEA* koordinatu eta bultzatzen ari da Lehendakaritza Emakunderekin batera. Horretarako, Eusko Jaurlaritzako sailen eta erakunde autonomoen inplikazioa dauka, baita hainbat agente ekonomiko eta sozialen eta herritarren lankidetzaren ere, funtsezkoa baita Euskadik 2030. urtean honako hauek izatea lortzeko:

- Euskal lan-merkatu bat, non soldata-diskriminazioa desagerraraztea lortu duen.
- Europako soldata-arrakala txikiena duten bost herrialdeen artean kokatzea.
- Ordainsari-berdintasunarekin erabat konprometituta dagoen gizartea (herritarrak eta agente instituzional, sozial eta ekonomikoak), batetik, berdintasunean oinarritutako hezkuntza, eta, bestetik, garatutako berdintasun-balioekin koherenteak diren jokabide sozialak oinarri dituen.

⁸ Programa generoaren ikuspegitik kontuan hartzekoa da baldin eta pertsona fisikoei, juridikoei edo nortasun juridikorik gabeko beste batzuei zuzentzen bazaie, edo, bestela, programaren ekintzek emakumeen eta gizonen baliabideen irispidean eta kontrolean eragina badute

⁹ Bi irizpide baloratzen dira: 1) Helburuko populazioa: programaren jarduketa har dezakeen helburuko populazioaren izaera estrategikoaren eta/edo lehentasunezkoaren arabera baloratzen da generoarekiko garrantzia; eta 2) Aldatzeko ahalmena: genero-desberdintasunak murrizteko eragin-ahalmena neurtzen du.

Hala, emakumeen eta gizonen arteko soldata-desberdintasunak desagerrarazteko erronka hauek planteatzen ditu:

1. Zuzeneko soldata-diskriminazioa desagerraraztea
2. Lan motaren arabera segregazioa murriztea
3. Berdintasuneko eta berdintasunerako hezkuntzan sakontzea
4. Zaintza-lanei dagokienez, horiek birbanatuko dituen gizarte-antolamendu berri baten alde egitea
5. Helburu horretan euskal gizarte osoa sentsibilizatzea eta konprometitzea

Illo horretan, sailek hainbat jarduera planifikatu dituzte hurrengo ekitaldirako. Ondorengo taulan xehatzen dira txosten honetarako informatutako jarduketak:

9. taula. Sailek Euskadin soldata-arrakala murrizteko aurreikusitako jarduketak.

SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO PLANA	
2020RAKO AURREIKUSITAKO JARDUKETAK	IDENTIFIKATUTAKO 2020RAKO AURREKONTUA
SAIL GUZTIAK	
Gobernu Kontseiluak 2019ko martxoaren 5ean egindako bilkuran onartutako "Soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta gizonen eta emakumeen ordainsari bera jasotzeko klausulak kontratazio publikoan sartzeko jarraibidea" aplikatzea	
LEHENDAKARITZA	600.160
Soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintza-plan eragilea koordinatzea eta bultzatzea	45.000
EMAKUNDE:	555.160
Enpresei berdintasun-planak eta -diagnostikoak egiten laguntzeko dirulaguntza-lerroa	
Gizonduz eta Nahiko programak	
Gizarte soldata-arrakala desagerraraztearen/murriztearen inguruan sentsibilizatzeko kanpaina bat kudeatzea	
Soldata Berdintasunerako Nazioarteko Koalizioan (EPIC) parte hartzea	
GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	3.392.750
Emakumeek zuzendaritza-postuetan eta administrazio kontseiluetan duten presentzia aztertzea eta egun dagoen arrakala murrizteko ekintzak proposatzea	7.750
18 asteko gurasotasun-baimenak parekatzea: Gobernu Kontseiluak onartutako neurria. Neurri horrekin batera eta erdiesten diren akordioaren arabera, baimen eta lizentzien gida espezifiko sortuko da.	3.350.000
Telelanean esperientzien inpaktua eta horiek hedatzeko aukera ebaluatzea	4.000
Bi diagnostiko prestatzea soldata-arrakala Administrazio Orokorrean eta erakunde autonomoetan baloratzeko eta ekintza-plan bat ezartzeko	31.000
ENPLEGUA ETA GIZARTE POLITIKAK	21.567.939
ETE-entzako laguntza-programa, diagnostikoak egiteko eta soldata-arrakala murrizteko neurriak ezartzeko	70.000
Ardura partekatuko kontziliaziorako enpresa-akreditazioa eta -ziurtagia	50.000
Ardura partekatuko kontziliaziorako enpresetako jardunbide egokien programa pilotua	100.000
ETE-etan azterketak egiteko eta ardura partekatuko kontziliaziorako programak ezartzen laguntzeko dirulaguntza espezifikoaren lerroa	75.000
Gizonak adingabeak zaintzeko lanetan neurri handiagoan inplika daitezkeen lortzeko gurasotasun positiboko programak.	353.000

Bizitza pertsonala, lana eta familia ardura partekatuta kontziliatzeko laguntzak, hiru urte baino gutxiagoko seme-alabak zaintzeko langileak kontratatzeko.	414.100
Gurasotasun-baimenak esparru pribatuan parekatzeko laguntzak.	20.505.839
LANBIDE:	
Enplegurako prestakuntzan, emakumeei lehentasuna ematea tradizionalki maskulinoak izan diren lanbide-arloetara eta prestakuntza-espezialitateetara zuzendutako prestakuntzetan, eta emakumeen presentzia nabarmen txikia duten lanbide-arloen edo prestakuntza-espezialitateen urteko txostenak argitaratzea	
OGASUNA ETA EKONOMIA	280.000
Kontratazio publikoan informazioa lortzeko modua hobetzea, Soldata Arrakalaren aurkako Planaren jarraipena eta ebaluazioa ahalbidetzeko	
“Soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta gizonak eta emakumeek ordainsari bera jasotzeko klausulak kontratazio publikoan sartzeko jarraibidea” euskal udalen artean ezagutzera ematea, Emakunderekin lankidetzan	
ETE-etan berdintasun-planak egin ditzaten sustatzea, Elkarki SGR eta Luzaro SGR sozietateekiko hitzarmenen bitartez.	280.000
HEZKUNTZA	72.032.000
Langile orientatzaileei zuzendutako bokazio-orientazio ez sexistari buruzko prestakuntza-moduluak diseinatzea eta moduluak Berritzeguneetako zona-mintegien bitartez irakastea	0
Funts publikoekin sostengatzen diren ikastetxeetan hezkidetzatza-proiektuak egiteko deialdia.	1.090.000
Itunpeko ikastetxeetan hezkidetzatza-proiektuak egiteko deialdia	100.000
Hezkidetzatza-plana hedatzea.	0
Esparru zientifiko eta teknologikoetan lan egiten duten emakumeen lekukotasunekin ikus-entzunezko materiala diseinatzeko eta ezagutzera emateko jardunaldia.	10.000
STEAM deialdiak ikastetxe publikoetan, eta emakumeen parte-hartzearen garrantzia.	200.000
Haur-eskola pribatuentzako eta ekimen sozialekoentzako dirulaguntzen urteko deialdia	25.500.000
0-3 urteko hezkuntzaren estaldura unibertsala bermatzen duen gida-plana. Matrikularako hobarien sistema, familia-errenta estandarizatuaren arabera modulatu, 18.000 € baino gutxiagoko errentak dituzten familiak tarifetatik salbuetsita.	45.000.000
Proiektu Funtzionalean eta Lanbide Heziketako Ikastetxe Integratuen Plan Estrategikoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat sartzeara. Eta Ikastetxearen Urteko Planean, non ikasturte bakoitzean lehentasuna duten ekintza-ildoak jasotzen diren, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten bi ekintza gutxienez sartzeara, eta orientazio-jardueretan lanbide tekniko eta teknologikoetan diharduten emakumeen presentzia eta lekukotasunak sustatzea	32.000
Euskal emakume gazteak industriarekin loturiko zikloetan gutxitan matrikulatzen direnez, egoera aldatzea ahalbidetuko duten ekintzak abian jartzea; besteak beste, enplegu maskulinizatua duten sektoreetan/enpresetan ateak zabaltzeko programa bat antolatzea, gazte horiek lanbide-heziketako ikastetxeak hobeto ezagut ditzaten	50.000
Emakumezko nerabe eta gazteei, eta emakume guztiei, oro har, zuzendutako sentsibilizazio-programak ezartzea, tradizioz maskulinizatuta egon diren lanbide-adarrekiko zerikusia duten prestakuntzari eta enpleguari dagokienez. Eta alderantziz, gizonetako nerabe eta gazteak, eta gizon guztiak, oro har, sentsibilizatzea, tradizioz feminizatuta egon diren lanbide-adarrei loturiko prestakuntza eta enpleguaren inguruan	50.000

LANA ETA JUSTIZIA	375.000
Lanean ordainsari-berdintasuna ikuskatzeko plan espezifikoa	180.000
Ikuskaritzako langileentzako prestakuntza eta aholkularitza teknikoko programa	25.000
Soldata-arrakalaren aurkako dibulgazio-kanpainak	100.000
Euskal Autonomia Erkidegoko hitzarmen kolektiboen genero-inpaktuari buruzko txostenak egiteko proiektu pilotua	70.000
EAEko produkzio-sisteman ordutegiak arrazionalizatzea	
Enpresetan langileak hautatzeko, mailaz igotzeko eta lanpostuak baloratzeko prozesuetan sistematizazio eta gardentasun handiagoa izatea, elkarriketa sozialaren bidez	
Enpresetan soldata-gardentasun handiagoa eta berdintasun handiagoa izatea	
Klausula sozialak ezartzea bizitza pertsonalaren, familiaren eta lanaren kontziliazioa sustatzen duten enpresei lehentasuna emateko	
GUZTIRA	98.247.849 €

Guztizko hori EAEko aurrekontu orokorraren % 0,83 da, eta analizatutako Administrazio Orokorraren (1-12 atalak, EAEko Administrazioa osatzen duten beste erakunde batzuentzako transferentziak kenduta), haren erakunde autonomoen eta partzuergoen aurrekontuaren % 1,5 (6.685.315.395€).

Alabaina, Osakidetza eta EITBk beren erakundeko Berdintasun Planera bideratzen dute baliabideen parte bat. EITBren kasuan, aurreikusitako aurrekontua 200.000 € eta 300.000 € artekoa da. Osakidetzaren kasuan, txosten honetarako ez da ezagutzen aurrekontu zehatza, baina bere jarduketan artean aurreikusten du 2020-2023 aldirako Berdintasun Plana hedatzea.

Taulan islatuta agertzen diren jarduketetako batzuei ez dagokie aurrekontu espezifikorik, langile-gastuen I. kapituluaren kargura egiten dira-eta.

6.2. “EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK” ESKU HARTZEKO III. ARDATZEKO JARDUKETAK

Martxoaren 1eko 8/2013 Dekretuaren arabera, Emakunderi dagokio emakumeen aurkako indarkeriaren arloko politikak zuzentzea eta koordinatzea. Zehazki, honako hauekin koordinatzen da:

- Eusko Jaurlaritzako sailekin: Enplegua eta Gizarte Politikak, Osasuna, Segurtasuna, Lana eta Justizia, Hezkuntza eta Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza.
- Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako Foru Aldundiekin.
- Udalekin - Eudelekin.
- Erakunde autonomiko, nazional eta nazioartekoekin.

Gune hauek ere koordinatzen ditu:

- Sailarteko Batzordea.
- Erakunde arteko Batzordea.
- Etxeko tratu txarrak eta sexu indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakundeen arteko II. Akordioa.
- Berdinsareko Indarkeria Batzordea (Eudel).
- Emakume eta nesken salerosketa eta sexu esplotazioaren aurkako mahaia.

Emakumeen aurkako indarkeriak erro estrukturalak ditu eta bizitzaren dimentsio eta esparru guztiak hartzen ditu eraginpean. Horregatik, Eusko Jaurlaritzak diziplina anitzeko erantzuna eskaini behar du. Ildo horretan, ia sail guztiek egiten dute bat, ondorengo taulan ikus daitekeen moduan:

10. taula. "Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak" esku hartzeko ardatzeko jarduketak

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK	
2020RAKO AURREIKUSITAKO JARDUKETAK	AURREKONTU ESPEZIFIKOA
LEHENDAKARITZA	680.000
EMAKUNDE	680.000
BELDUR BARIK prebentzio-programa bultzatzea eta kudeatzea	
JABETUZ (Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimak artatzen dituzten profesionalei zuzendutako prestakuntza-programa) ekimenean kokatutako ikastaroen garapena sustatzea	
Gizarteak emakumeen aurkako indarkeria prebenitzen parte har dezan sustatzea, emakumeen aurkako indarkeria-portaerei buruzko sentsibilizazio- eta prebentzio-jarduerak bultzatzen eta sustatzen dituzten erakunde, elkarte eta fundazioei dirulaguntzak emateko deialdien bidez	
Indarkeriaren biktimei egindako kaltea errepara dadin sustatzea, bereziki ezagumendu sozialari eta egia hedatzeari dagozkien alderdietan, emakumeen elkarrekin harremanetan, eta bizirik atera diren EAEko emakumeen elkarleen sarea indartzearen aldeko lana bultzatzea, Berdinsarearekin lankidetzan eta Eudelek koordinatuta	
Emakumeen aurkako indarkeriaren adierazpide berrien —salerosketa, emakumeen genitalen mutilazioa...— aurrean esku hartzeko eta haiei erantzuteko prebentzio-programak sustatzea. Programa espezifiko baten beharra duten indarkeria-egoera berezi horiek detektatzen eta behar duten erantzun integrala ematen laguntzen duten erakundeentzako dirulaguntzak	
GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	
Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan jarduteko protokolo espezifikoak prestatzea	
KZguneetako prebentzio-plana	
EKONOMIAREN GARAPENA ETA AZPIEGITURAK	
Enpresak Industria Garatzeko Zuzendaritzaren laguntzen bitartez sentsibilizatzea, deskribapenean berdintasun-planak eta jazarpenaren aurkako protokoloak dituztela adierazteko eskatuta.	
ENPLEGUA ETA GIZARTE POLITIKAK	1.856.269
Etxeko indarkeriaren edo sexu-erasoen biktima izan diren emakumeentzako informazio- eta arreta-zerbitzua (SATEVI)	458.078
Genero-indarkeriaren biktima izan diren emakumeentzako laguntza ekonomikoak	1.300.000
Genero-indarkeriaren biktima izan diren emakumeentzako arretaren inguruko kudeaketa integratua	
Emakumeen aurkako indarkerian inplikaturik dauden Eusko Jaurlaritzako sailen arteko koordinazioa hobetzeko azterketa inplementatzea	
Koordinazio eta elkarlan instituzionaleko ekintzetan parte hartzea: maila politikoan zein teknikoan parte hartzea Erakundeen arteko II. Akordioaren ondorio diren egitura guztietan; Bizkaiko Genero Indarkeriaren Behatokia.	
Hirugarren sektoreko erakundeentzako dirulaguntzak, indarkeriaren biktima izan diren emakumeenganako esku-hartze soziala xede nagusitzat duten proiektuak egiteko	98.191
LANBIDE	

DIRU SARRERAK BERMATZEKO ERRENTA: pobrezia-egoera berriei erantzutea, beharrak ase eta kronifikazioa saihestuko duten proposamen integral, jasangarri eta eraginkorrekin. Hainbat kontzeptu berrikustea, hala nola seme-alabak ardurapean dituzten emakumeentzako zenbatekoak, erroldatzeari eta benetako bizilekuari buruzko betekizunak, bizikidetzako unitatea, eta genero-indarkeriaren biktima izan diren emakumeentzako sarbidea malgutzea.	
Bizirik atera diren emakumeen aurkako indarkeriaren biktimak artatzen esku hartzen duten profesionalen PRESTAKUNTZA etengabea, behar adinakoa eta erantzukizun-esparru eta -maila guztietara egokitua bermatzea.	
BIZIRIK ATERA DIREN EMAKUMEEN eskueran jartzen diren enplegu-baliabideak areagotzea (horren beharra badute), neurri handiagoan txerta daitezen lan-munduan. Horretarako, biktima izan diren emakumeak artatzeko PROTOKOLOAK egokitu eta indarkeria-egoerak egiaztatze moduak eguneratuko dira	
INGURUMENA, LURRALDE PLANGINTZA ETA ETXEBIZITZA	22.563
Alokairu-erregimeneko etxebizitza zuzenean adjudikatzea: genero-indarkeriaren biktima izan diren emakumei alokairu-erregimeneko etxebizitza bat adjudikatzen zaie; kuota diru-sarreraren arabera izango da. Neurri hori kasu larri eta salbuespenezkoetan aplikatzen da, baldin eta eskakizun jakin batzuk betetzen badira.	19.563
Etxebideren alokairu-erregimenean: 10 puntu gehiago baremazio orokorrean; gutxieneko diru-sarrerak egiaztatu beharretik salbuestea; etxebizitzarik ez izateko betekizunetik salbuetsita geratzeko aukera; eskatzen duen edozein udalerritan erroldatuta egon beharretik salbuestea; arriskurik izanez gero alokairu-erregimeneko etxebizitza aldatzeko aukera	
Indarkeria matxistaren inguruko sentsibilizazioa, Etxebizitza Sailburuordetzako langileei zuzendutako zabalkunde- eta prestakuntza-jarduketaren bitartez	3.000
Genero-ikuspegia integratzea Lurralde Antolamenduaren Gidalerroetan, lurralde-plangintzako beste tresna batzuetan eta hiri-berroneratzeko prozesuetan. Lurralde Antolamenduaren Gidalerroek "Genero-ikuspegia" kapituluaren eta lurralde-gidalerroen barruan sartzen dute espazio publikoan segurtasuna bermatzeko premia, eta hori lurralde-eta hirigintza-plangintzako gainerako tresnei ere aplikatu beharko zaie.	
Etxebizitza genero-ikuspegia kontuan hartuta eskuratzeko aukera sustatzea: araudi horretan jasotako genero-indarkeriaren biktimaren definizioa berrikustea eta irispidea zabaltzea, Istanbuleko Hitzarmenak ezartzen duen moduan.	
Etxebizitza Sailburuordetzak kudeatutako etxebizitzak eraikitze prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea: segurtasunik eza edo segurtasunik ezaren pertzepzioa sor dezaketen elementu guztiak nabarmenduko dira, besteak beste.	
OGASUNA ETA EKONOMIA	
Betearazpen-bideko zorrak geroratzea eskatzerakoan genero-indarkeriaren biktima izan diren emakumei mesede egiteko neurriak sartzea	
HEZKUNTZA	419.862
Hezkidetzaren 8 zutabeak landuko dituzten ikastaro erdipresentzialak. Ikastetxeetan hezkidetzaren planak prestatzeko deialditik kanpo geratu diren ikastetxeei zuzenduak.	
Prestakuntza presentziala. Berritzeguneetako mintegiak abiapuntu hartuta, hezkidetzaren 8 zutabeak lantzeko moduluak. Planak prestatzeko deialdian hautatu dituzten ikastetxeei zuzenduak.	
UPV/EHUren Hezkidetzaren Esku Hartzen ikastaroan (250 ordu) prestatzea saileko langile estrategikoak (Hezkuntza Ikuskaritza, Hezkuntza Berritzatzeko Zuzendaritza, ISEI-IVEI) eta Berritzeguneetako hezkidetzaren arduradunak.	15.000
Hezkidetzari buruzko zonako mintegiak eskaintzea	
Bizikasi ekimenaren esparruan, BAT taldeak (bullyingaren aurkako taldeak) hezkidetzaren prestatzea	
Prest Gara ekimenaren esparruan, hezkidetzari buruzko ikastaroak eskaintzea	30.000

Hezkidetzaren 8 zutabeei buruzko materialak prestatzea, ikasgelan erabiltzeko eta hezkuntza-etapa guztietara zuzenduak	28.000
Prebentzio- eta sentsibilizazio-jarduerak egitea Emakunderekin lankidetzan	
Ikastetxeentzako detekzio- eta jarduketa-jarraibideak prestatzea eta ezagutzera ematea, indarrean dagoen Erakundearen arteko Akordioa betetzeko	
Indarkeria matxistako kasuen jarraipena egitea, mota guztietako eraso sexistak, sexualak, homofobikoak, lesbofobikoak eta transfobikoak kontuan hartuta	
Mota guztietako eraso sexistak, sexualak, homofobikoak, lesbofobikoak eta transfobikoak kontuan hartuko dituen genero-indarkeriako kasuen kopuruari buruzko txostena egitea	
Ordainketen salbuespena unibertsitate-irakaskuntzetan, genero-indarkeriaren biktimei zuzendua: unibertsitateko zerbitzu akademikoaren prestazioaren ondorioz ordaindu beharreko prezioak finkatzen dituzten aginduetan klausula bat sartuko da, genero-indarkeriaren biktimek eta haien seme-alabek erabateko salbuespena lor dezaten unibertsitateko zerbitzu akademikoaren prestazioaren ondoriozko prezio publikoetan	121.003
Indarkeria matxistaren biktima izan diren emakumeen seme-alabek lehentasuna izango dute eskola-garraioan	
UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Planaren ekintzak inplementatzea eta UPV/EHUren barruan genero-indarkeriak kudeatzeko politika eraginkorra bultzatzea.	50.000
Deustuko Unibertsitatean politikan eta unibertsitate-jardueran parekotasunaren eta genero-berdintasunaren alde kontzientziatzeko, sentsibilizatzeko, prestatzeko, komunikatzeko, parte hartzeko, sustatzeko eta kontziliatzeko programak eta ekintzak garatzea.	149.859
Gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren inguruko jarduketak garatzea, Berdintasun Planaren arabera. Mondragon Unibertsitatean emakume ikertzaileak gizartean duen eginkizuna ikusaraztea	26.000
OSASUNA	10.000
Sailen arteko plan eta programetan parte hartzea: emakumeen genitalen mutilazioa, genero-identitatea, ijito herria, genero-indarkeria eta adingabeen sexu-abusuak	
Osakidetzako eta itunpeko osasun-sareko langileei zuzendutako genero-indarkeriaren inguruko sentsibilizazio-jardunaldia	10.000
KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA	40.000
Indartu egingo da ZURE TALDEKOAK GARA, kirol-esparruan sexu-jazarpena eta -abusua eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta artatzeko zerbitzua	40.000
EITB:	
Indarkeria matxistari eta haren adierazpide ugariei buruzko informazio-tratamendu zuzena egitea, indarkeria hori testuinguruan kokatuko duen kontakizuna eraikitzen laguntzeko. Hori guztia indarreko legeria betez eta EITBren Estilo Liburuan eta Begira batzordearen Komunikazio Ez Sexistarako Kode Deontologikoan definitutako printzipioei jarraikiz.	
Publizitatea onartzeko irizpideei eta emakumeentzat degradagarri eta/edo bereizkeriazko irudiak edo mezuak, bereziki emakumeen kontrako indarkeria justifikatzen, hutsal bihurtzen edo hartara bultzatzen dutenak, ez erabiltzeko betebeharrari erreferentzia egiten dioten araudi-tresnak betetzen direla zaintzea.	
SEGURTASUNA	12.336.976
Arreta espezializatuko 78 ertzain	4.013.346
Bortxa app-a, larrialdirik izanez gero emakumeei Ertzaintzaren koordinazio-zentroarekin eta kasua daraman ertzain-etxearekin zuzeneko lotura ezartzeko aukera ematen dien aplikazioa	55.000
Segurtasun pribatuarekin babestea	7.800.000
Etxeko indarkeriako eta genero-indarkeriako kasuak tratatzeko EBA proiektua	90.000
Azpiegitura Plan Orokorra, besteak beste polizia-egoitzan hobeto artatzeko indarkeriaren biktima izan diren emakumeak eta adingabeak	375.000
Gizakien Salerosketaren aurkako Planaren jarduketak inplementatzea	3.630

LANA ETA JUSTIZIA	7.888.499
Organo judizialei helduen justizia penalarren esparruan laguntzea, biktimen eskubideak behar bezala bermatzeko eta askatasunaz gabetzeko zigorraren ordezkotzat neurriak gehiago aplikatzea ahalbidetzeko:	3.957.510
Biktimari Laguntzeko Zerbitzua (BLZ)	
Genero-indarkeriaren biktima izan diren emakumeei lagun egiteko proiektu pilotua	
Zigorrek Kudeatzeko Euskal Zerbitzua	
Presoentzako inklusio soziolaboraleko programak garatzea (dirulaguntzen deialdia)	
Justizia Errestauratiboaren Zerbitzua	
Doako Laguntza Juridikoari buruzko Legearen aplikazioa bermatzea, arreta berezia eskainiz etxeko indarkeriaren, genero-indarkeriaren eta/edo sexu-erasoen txandari eta espetxeratuen lege-laguntzako txandari:	1.460.989
Etxeko indarkeriaren, genero-indarkeriaren eta/edo sexu-erasoen txanda	
Espetxeratuen lege-laguntzako txanda	
Doako laguntza juridikoaren espedientei esleitutako ofiziozko txandetako abokatuen prestakuntza eta espezializazioa ziurtatzea	44.000
Lege Soziologiako Nazioarteko Erakundea	484.000
Familia Elkarguneak kudeatzen eta hobetzen jarraitzea	1.942.000
Adingabeen arloko neurri judizialak betearazteko tresnak mantentzea eta hobetzea, bereizgarri duten izaera zehatzaile eta hezitzaile mistoa kontuan hartuta, bana-banako tratamenduekin eta kalitate-estandarrekin	
Justizia Administrazioaren zerbitzuko langileei zuzendutako Prestakuntza Plana inplementatzea	
Justizia Administrazioari karrera judizialeko eta fiskaleko kideei eta abokatuen kidegokoei zuzendutako Prestakuntza Plana inplementatzea	
Justizia Sailburuordetzaren Plan Estrategikoa garatzea eta EAEko Justiziaren Plan Estrategiko (2021-2025) baten bideragarritasuna aztertzea	
OSALAN:	
Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta haren kontra jarduteko materiala ezagutzera ematea	
GUZTIRA	23.254.169 €

Zenbait argibide:

- Bortxa: baliabide hori egokitu eta gailu mugikorretarako app bihurtzea aurreko ekitaldietan egin da. Horregatik, 2020ko aurrekontua 2019koa baino txikiagoa da.
- Segurtasun-kontratua: arrisku-egoera zehatzean dauden pertsonak babesteko eta behar izan daitezkeen babes-zerbitzu guztiak egiteko, segurtasun-enpresa pribatuaren kontrataziora jo da. Enpresa horiek lan horietako batzuk egiteko behar diren lege-gaitasuna, gaitasun teknikoa eta baliabide espezializatuak eduki behar dituzte, eta betiere Ertzaintzaren zuzendaritzapean eta gainbegiratupean jardungo dute, hori baita agintaritzaren eskuduna. Funtzio hori betetzeko, 2020an 7.800.000 €-ko aurrekontua aurreikusten da, neurri handi batean genero-indarkeriaren biktima izan diren emakumeei bideratua.
- Azpiegitura Plan Orokorra: Segurtasun Sailak kudeatzen dituen azpiegiturretan inplementatutako diren hobekuntzei egiten die erreferentzia. Zehaztutako zifra Hernaniko Ertzain-etxean 2020an egingo den berrikuntza globaleko proiektuari dagokio. Ertzain-etxe horretan zenbait hobekuntza egingo dira; besteak

beste, genero-indarkeriaren biktimentzako arreta hobetuko da. Hurrengo urteetan hobekuntza horiek EAEko beste ertzain-etxe batzuetan egitea da helburua.

Taulari dagokionez, jarduketa batzuei ez dagokie aurrekontu espezifikorik, langile-gastuen I. kapituluaren kargura egiten dira-eta. EAEko aurrekontu orokorraren % 0,2 da, eta analizatutako Administrazio Orokorraren (1-12 atalak, EAEko Administrazioa osatzen duten beste erakunde batzuentzako transferentziak kenduta), haren erakunde autonomoen eta partzuergoen aurrekontuaren % 0,35 (6.685.315.395 €).

Osakidetzak, bestalde, genero-indarkeriaren, sexu-erasoen eta emakumeen genitalen mutilazioaren biktima izan diren emakumeentzako arreta indartzeko eta hobetzeko helburuarekin, burutu beharreko jarduketa hauek identifikatu ditu:

- Tratu txarren eta genero-indarkeriaren prebentzioa eta detekzio goiztiarra sustatzea, eta emakumeengan tratu txarrekin eta genero-indarkeriarekin erlazionatutako osasun mentaleko arazoak goiz detektatzeko ekintzak hedatzea.
- Genitalen mutilazioa prebenitzera eta praktika horren biktima izan diren emakume eta neskentzako arreta hobetzera zuzendutako estrategiak indartzea eta diseinatzea, elkarte eta erakundeekin batera.
- Laguntza-langileak genero-indarkerian eta horren adierazpideetan prestatzea, horiek identifikatzeko tresnak ematea eta datuak erregistratzearen garrantziaren inguruan sentsibilizatzea.
- Informazioa biltzeko sistemak hobetzea eta Erizaintzako sarbidea gaitzea erregistratzeko.
- Genero-indarkeriaren aurrean kalteberatasun bereziko egoeran dauden emakumeen behar espezifikoak aztertzea, kolektibo horiek ordezkatzan dituzten elkarteekin lankidetzan.
- Genero-indarkeriaren protokoloaren aplikazioaren jarraipena egitea.
- Zerbitzuen arteko barne-koordinazioa hobetzea (batez ere Lehen mailako Arretaren, Larrialdien, Osasun Mentalaren eta Pediatriaren artekoa), informazioaren zirkuitua definitzea eta erreferentziako pertsonak eta edukiak identifikatzea.
- Genero-indarkeriaren aurrean kalteberatasun bereziko egoeran dauden emakumeen behar espezifikoak aztertzea, kolektibo horiek ordezkatzan dituzten elkarteekin lankidetzan.
- Kolektibo espezifikoak genero-indarkerian prestatzea.

EITBk, halaber, jarduketa-ildo hauek txertatu ditu:

- Indarkeria matxistari eta haren adierazpide ugariei buruzko informazio-tratamendu zuzena egitea, indarkeria hori testuinguruan kokatuko duen kontakizuna eraikitzen laguntzeko. Hori guztia indarreko legeria betez eta EITBren Estilo Liburuan eta Begira aholku-batzordearen Komunikazio Ez Sexistarako Kode Deontologikoan definitutako printzipioei jarraikiz.
- Publizitatea onartzeko irizpideak eta emakumeentzat degradagarri eta/edo bereizkeriazko irudiak edo mezuak, bereziki emakumeen kontrako indarkeria justifikatzen, hutsal bihurtzen edo hartara bultzatzen dutenak, ez erabiltzeko betebeharrari erreferentzia egiten dioten araudi-tresnak betetzen direla zaintzea.

6.3. ESTRATEGIA DUALA: GENERO-IKUSPEGIAREN INTEGRAZIOA ETA EKINTZA POSITIBOAK

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 3. artikulua jarraipena egin nahi da, artikulua horren 4. zenbakiaren (Genero-ikuspegiaren integrazioa) eta 5. zenbakiaren (Ekintza positiboa) jarraipena, hain zuzen ere.

GENERO-IKUSPEGIAREKIN PLANIFIKATUTAKO JARDUKETAK EDO GENERO-IKUSPEGIAREKIN DISEINATZEKO PROZESUAN DAUDENAK

Genero-ikuspegiarekin diseinatutako jarduketatzat hartzen dira emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunak kontuan hartuta planifikatu direnak, baliabideak baldintza-berdintasunean eskuratzea bermatzen dutenak, eta benetako berdintasunerako aurrerabidean izandako emaitzak eta inpaktuak ebaluatzen dituztenak.

Genero-ikuspegiarekin diseinatzeko prozesuan dauden jarduketatzat hartzen dira etorkizunean jarduketa horiek genero-ikuspegiarekin diseinatuta egotea ahalbidetzen dutenak.

Genero-ikuspegiarekin egindako plangintza-prozesu batean kontuan hartu behar diren faktore ugari esku hartzen dute, hala nola intersektionalitatearen ikusmoldeak. Planifikatzerakoan begirada hori zeharka txertatzeak denbora eskatzen du, eta esparru horretan justifikatzen da genero-ikuspegiarekin diseinatzeko “prozesua”.

Illo horretan, sailek gogoeta egin dute 2020rako aurrekontuen kargura garatuko dituzten jarduketak planifikatzerakoan genero-ikuspegia kontuan hartzeko moduren inguruan. Aurrekontua bakartzeko irizpide garbirik ezean, jarduketetarako aurreikusitako kostuaren zifra globalak eskaintzea hautatu da eta I. kapituluaren —langile-gastuak— kargura doazenak aurrekontuan ez sartzea.

Ondorengo taulan sailkako laburpena erakusten da. Txostenaren eranskinean ikus daiteke informazio banakatua.

11. taula. Genero-ikuspegiarekin planifikatutako aurrekontua edo genero-ikuspegiarekin diseinatzeko prozesuan dagoena.

GENERO-IKUSPEGIAREKIN DISEINATU DIREN EDO DISEINATZEKO PROZESUAN DAUDEN ETA AURREKONTUA IDENTIFIKATUTA DUTEN JARDUKETAK Sailak, haien erakunde autonomoak eta partzuergoak	2020ko AURREKONTU IDENTIFIKATUA		
	Genero-ikuspegiarekin diseinatuta	Genero-ikuspegiarekin diseinatzeko prozesuan	Guztira
LEHENDAKARITZA	8.160.673	8.349.148	16.509.821
GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	169.061	32.151.303	32.320.364
EKONOMIAREN GARAPENA ETA AZPIEGITURAK	144.855.012	69.904.848	214.759.860
ENPLEGUA ETA GIZARTE POLITIKAK	97.264.067	726.361.453	823.625.520
INGURUMENA, LURRALDE PLANGINTZA ETA ETXEBIZITZA	230.000	32.335.000	32.565.000
OGASUNA ETA EKONOMIA	15.153.300	65.000	15.218.300
HEZKUNTZA	21.460.404	0	21.460.404
OSASUNA	4.324.612	45.174	4.369.786
TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA	169.300	1.418.000	1.587.300
KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA	18.749.000	890.000	19.639.000
SEGURTASUNA	503.000	25.222.035	25.725.035
LANA ETA JUSTIZIA	19.501.346	14.384.970	33.886.316
GUZTIRA	330.539.775	911.126.930	1.241.666.705
AZTERTUTAKO AURREKONTUAREN GAINEKO % (OSAKIDETZA eta EITB gabe)			% 19

Genero-ikuspegia integratuta —maila desberdinetan bada ere— planifikatutako aurrekontua, sailek informatutakoa, analizatutakoaren % 19 besterik ez da, Osakidetza eta EITBren aurrekontua kenduta. Kontuan izan behar da, alabaina, arestian azaldu den moduan, aurrekontu espezifikorik ez duten eta, hortaz, l. kapituluaren kargura doazen jarduketak gehitu beharko litzaizkiokeela.

Diseinuari genero-ikuspegia txertatzeko prozesuan dagoen aurrekontuaren ehunekoa nabarmen handiagoa da. Izan ere, guztizkoaren (1.241.666.705 €) % 66 da, hots, 911.126.930 €.

Nabarmentzekoa da Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak aurkeztutako jarduketaren bolumena: guztizkoaren % 67. Sailaren guztizko aurrekontua kontuan hartuta, ehuneko hori % 78raino igotzen da. Esan daiteke, beraz, plangintza genero-ikuspegia txertatzea gehien lantzen ari den saila dela, eta alde handiarekin gainera.

Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren eta Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Sailaren kasuetan, aurrekontua identifikatutako guztizkoaren aldean txikia bada ere, analizatutako aurrekontuaren —Osakidetza eta EITB kenduta— % 42 eta % 46 hartzen dute.

Analisi xehatuagoan sartuta, aurrekontua oso jarduketa gutxitan kontzentratzen dela ikus daiteke; sail guztietan gertatzen da gainera. Horiek horrela, hona hemen sail bakoitzeko aurrekontuaren banaketari buruzko datu azpimarragarriak:

- Lehendakaritza: % 38 Emakunderi dagokio, eta % 19 Biktimen eta Giza Eskubideen programari.
- Gobernantza Publikoa eta Autogobernua: EAEko Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen informazio-sistemarako euskarria ematea, mantentzea eta hobetzea; guztizkoaren % 84 kontzentratzen du.
- Ekonomiaren Garapena eta Azpiegitura: identifikatutako aurrekontuaren % 74 Teknologiari dagokion programan dago.
- Enplegua eta Gizarte Politikak: % 56 diru-sarrerak bermatzeko errenta (DSBE) egikaritzera bideratuko da eta % 25 emakumeen kualifikazio-maila areagotzea eta izaera teknikoko lanbide-arlo eta espezialitate maskulinizatueta emakumeen parte-hartzea handitzera.
- Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza: aurrekontuaren % 89 prezio eskuragarriko alokairuko eskaintza publikoa handitzeko erabiliko da, etxebizitza eskuratzea eta jenderik gabeko etxebizitzak erabiltzea erraztuko duten formula berritzaileak nabarmenduta: Bizigune.
- Ogasuna eta Ekonomia: % 97 2020. urteko Estatistika Programaren garapenean kontzentratzen da.
- Hezkuntza: genero-ikuspegiarekin planifikatutako aurrekontua (gustizkoaren % 100) banatuen daukan saila da. Hala eta guztiz ere, % 16 sailak antolatutako zerbitzuak erabili ezin dituzten eta desgaitasuna duten ikasleentzako bana-banako garraio-laguntzetara bideratuko da, eta % 14 ikastetxeetan prestatzeko eta berritzeko proiektuen deialdira. (Bikaintasunerantz, Eleaniztasunerantz).
- Osasuna: aurrekontuaren % 61 Osasun Ikerketa eta Plangintza programan dago. Kontuan izan behar da Osakidetza ez dela sartu taula horretan, baina eranskineko txostenean eskaintzen da informazioa.
- Turismoa, Merkataritza eta Kontsumoa: aurrekontuaren % 57 Enpresa Turistikoen Ekintzailatzarako eta Lehiakortasunaren Hobekuntzarako Laguntzen programan dago, eta % 14 Turismo Atariaren mantentze-lanei dagokie.
- Kultura eta Hizkuntza Politika: aurrekontuaren % 69 Museoetako partaidetza kontzentratzen da. Osasun Sailarekin gertatzen den moduan, EITBren aurrekontua ere ez dago taulan sartuta, baina eranskinean eskaintzen da informazioa.
- Segurtasuna: aurrekontuaren % 66 Ertzaintza Zerbitzuan programan kokatzen da. Ehuneko horretatik, % 30 genero-indarkeriaren biktima izan diren emakumeentzako segurtasun pribatuaren plangintzari dagokio, eta % 33 sailaren mendeko zentroak garbitzeko zerbitzuari. Ikastegiak sailak identifikatutako aurrekontuaren % 26 hartzen du.
- Lana eta Justizia: aurrekontuaren % 34 Justizia Administrazioaren garapenean eta optimizazioan inbertituko da, eta % 12 organo judizialei helduen justizia penalararen esparruan laguntzeko, biktimen eskubideak behar bezala bermatzeko eta askatasunaz gabetzeko zigorraren ordeko neurriak gehiago aplikatzea ahalbidetzeko erabiliko da.

Berdintasun-politikak bultzatzeko eta sailak osatzen dituzten zuzendaritzekin koordinatzeko eta lankidetzan jarduteko, Eusko Jaurlaritzak berdintasunerako 15 administrazio-unitate dauzka, eta 2020. urtean beste bat sortuko da Herri Arduralaritzaren Euskal Erakunde (IVAP); honela banatuta daude:

- Saileko berdintasunerako administrazio-unitate bat, 12 pertsona guztira (sail bakoitzeko bat).
- Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak, gainera, berdintasunerako beste administrazio-unitate bat du, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana kudeatzeko.
- Berdintasunerako hiru administrazio-unitatea erakunde autonomoetan (IVAP, Lanbide eta Osalan).
- Emakunden lan egiten duten langileen % 100 zuzenean ari da lankidetzan berdintasuna sustatzen eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak desagerrarazten. Guztizko horretatik, lanpostuen zerrenda erreferentziazat hartuta, funtzio teknikoak arduraldi eskusiboarekin betetzen dituzten 14 emakume eta 2 gizon daude eta arduraldi partzialarekin betetzen dituzten 5 emakume eta 2 gizon.
- Berdintasun-funtzio eskusiboak dituen estatistikako teknikari bat Eustaten eta bi Osakidetzan.
- EITBn berdintasuna bultzatzeko arduraldi partziala duen teknikari bat (bere denboraren % 30 gutxi gorabehera).

Ondorengo taulan laburbilduta ikus daitezke berdintasun-funtzioak dituzten langileak:

12. taula. Berdintasun-funtzioak dituzten langileak. Sailak, erakunde autonomoak, EITB eta Osakidetza

BERDINTASUN-FUNTZIOAK DITUZTEN LANGILEAK	Emakumeak	Gizonak
Berdintasunerako Administrazio Unitatea (BAU) - Sailak	16	
Berdintasuna bultzatzeko arduraldi eskusiboa duten teknikariak	17	2
Berdintasuna bultzatzeko arduraldi partziala duten teknikariak	7	2
GUZTIRA	39	4

Berdintasunerako 16 administrazio-unitateen gutxi gorabeherako kostua 944.000 € da.

Gainera, II. Hezkidetzaren Planaren arabera, hezkuntza ebaluatu, ikuskatu, ikertu eta berrizatzeko ardura duten organoen eta irakasleei laguntzeko zerbitzuen lanpostu-zerrenda aldatzeko behar diren administrazio-prozedurak hasiko dira, hezkidetzaren arloko gaikuntza betekizun espezifiko gisa ezarrita izango duten lanpostuak egon daitezen.

BERDINTASUNERAKO EKINTZA POSITIBOAK

Ekintza positibotzat jotzen dira bizitzaren esparru guztietan dauden sexuan oinarritutako izatezko desberdintasunak desagerraraztea edo murriztea xede duten neurri espezifikoak eta aldi baterakoak, emakume eta gizonentzat desberdinak.

Guztira, bost sailek jakinarazi dute 2020rako aurrekontuaren kargurako plangintzan berdintasunerako ekintza positiboak daudela. Ondorengo taulan ikus daiteke xehetasuna:

BERDINTASUNERAKO EKINTZA POSITIBOAK	
EKONOMIAREN GARAPENA ETA AZPIEGITURAK	
5141. GARRAIOAREN PLANGINTZA	
Errepideko garraioaren arloko elkarte profesional eta enpresarialentzako dirulaguntzak: emakumeen presentzia kontuan hartzen da laguntzak kuantifikatzeko irizpideetan; ildo horretan, % 25eraino baloratzen dira berdintasunerako planak edo programak, aukera-berdintasuna eta emakumeen tratua sustatzeko eta bermatzeko neurriak, edo berdintasunean laguntzeko erakundeak diren, eta guztizko puntuazioaren % 15 ematen zaio, gehienez, zuzendaritza-organoetan dagoen emakumeen ehunekoari.	
5413. TEKNOLOGIA	
Bikaintek programan babestu beharreko proiektuak hautatzerakoan, lehentasuna ematen zaio emakumeak kontratatzeari, baina praktikan ez da aplikatzen diskriminazio positiboa, aurrekontuan dauden baliabideen arabera eskakizunak betetzen dituzten eskabide guztiak onartzen baitira eta ez baitago eskabideen artean diskriminatu beharrik	
7111. NEKAZARITZA ETA LANDAREN ETA ITSASERTZAREN GARAPENA	
Kontrataziorako, etxebizitzarako eta ekintzailatzarako laguntzetan —oroharreko prezioan ematen dira— oinarritzko zenbatekoaren gaineko % 10 eta % 15 arteko gehikuntza ezartzen da onuraduna emakumea denean, edo, onuraduna pertsona juridikoa denean, baldin eta emakumeen eskuetan dagoen ehunekoa edo partaidetza sozialak gutxienez % 50 badira, pertsona elkartuak izanez gero, edo gutxienez orekatua bada gainerako kasuetan. Dibertsitate funtzionala eta langabezia ere kontuan hartzen dira. (Erein eta Leader laguntzak) Gizarte-ekitaldiak egiteko laguntzek ezartzen dutenez, laguntza eskatzen duten erakundeentzat nahitaezkoa da zuzendaritza-organoetan emakumeak izatea eta jarduerak egiten dituztenean emakumeen eta gizonen behar desberdinak eta genero-ikuspegia kontuan hartzea. Nekazaritzako Elkarateak laguntzek elkarteen erabaki-organoetako emakumeen ehunekoari buruzko ekintza positiboa ezartzen dute puntuazio-irizpideetan. Programa horren laguntzetako batzuk Emakume Nekazarien Estatutuaren eraginpean daude, eta berrikusketa-prozesuan.	
7112. ARRANTZA	
FEMP Programa Eragilearen barruan —tokiko garapen parte-hartzailea kudeatzen du—, emakumeen kolektiboen parte-hartzea kontuan hartu da, haien komunitateetako bizitza ekonomikoan, politikoan eta soziokulturean eta zonen garapen jasangarrian duten parte-hartzea areagotzeko. Gaur egun, hautatutako taldeak (Itsas Garapen Elkartea) arrantza zonetako tokiko garapen parte-hartzailea kudeatzen du. Besteak beste, Itsasoko Emakume Langileen Euskadiko Federazioak osatzen du. Arrantza-udalerrietako ekonomia-jardueraren dibertsifikazioa lantzen du programa berak. Proiektuak hautatzeko erabiltzen diren balorazio-irizpideek puntuazio handiagoa ematen diete emakumeek sustatzen dituzten proiektuei. Gainera, enplegua sortzera bideratutako laguntza-lerro bat dauka. Lerro horren barruan, tratamendu positiboa ematen zaio emakumea lan-merkatuan txertatzeari, laguntzaren kalkuluan plus bat sartuta, baldin eta sortzen den lanpostua emakume batek betetzen badu. Horrela, emakumeen presentzia handitu nahi da gizonen duten ordezkapen bera ez duten espazioetan.	
7113. ELIKAGAIEN SUSTAPENA ETA KALITATEA	
Lehiatu Berria laguntzek ekintza positiboa dute balorazio-irizpideetan: 15 puntu ematen dizkiete emakumeei. Elkarateak programak ere zuzendaritza-organoetan dagoen emakume-proporzioan oinarritutako ekintza positiboa ezartzen du (gehienez ere % 15) dirulaguntzaren zenbatekoa zehazteko. Programa horren laguntzak Emakume Nekazarien Estatutuaren legeriaren eraginpean daude, zeinak zenbait ekintza positibo ezartzen baititu emakumezko ekoizleentzat eta sektoreko erakundeetan duten presentziarentzat. Horregatik, laguntzak berrikusten ari dira.	

ENPLEGUA ETA GIZARTE POLITIKAK
3123. GIZARTE-ZERBITZUAK
Hirugarren sektorerako laguntzen esparruan dirulaguntzak ematea emakume ijitoen elkarteei zuzendutako esku-hartze asoziatiboko proiektuei.
Hirugarren sektoreko erakundeei zuzendutako urteko ohiko deialdiaren bitartez sustatzea gizarte-bazterketako egoeran dauden emakumeei zuzendutako esku-hartze asoziatiboko programak edo proiektuak.
Esku-hartze sozialeko jardueretarako laguntzen esparruan proiektuei dirulaguntzak ematea: prostituzioaren esparruko proiektuak.
Hirugarren sektorerako laguntzen esparruan esku-hartze sozialeko proiektuei dirulaguntzak ematea: zaintzen laguntzeko proiektuak, familia gurasobakarrei zuzenduak, baina ez horiei bakarrik.
Hirugarren sektorerako laguntzen esparruan dirulaguntzak ematea emakumeen aurkako indarkeriaren biktimekiko esku-hartze soziala xede nagusitzat duten jardueri.
Hirugarren sektorerako laguntzen esparruan dirulaguntzak ematea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin erlazioatutako hainbat gai —emakumea eta gaixotasuna, zaintza partekatua, gurasotasun positiboa...— lantzen dituzten proiektuei.
Gizarte-politikako urteko XXI. kongresua: emakumeak, gizarte-zerbitzuak eta sistema penala: justizia errehabilitatiboa eta laguntza psikosoziala.
Zenbait adinetako eta gizarte-bazterketako arrisku-egoerarako pertsonen zuzendutako lantegiak, gizarte-zerbitzuen esparruan bi generoen arteko aukera-berdintasuna zein garrantzizkoa den lantzeko.
Ezkutuko ekonomian zinketa-zerbitzuak egiten dituzten pertsonak profesionalizatzeko politika aktiboak sustatzea.
3124. FAMILIA ETA KOMUNITATE POLITIKA
Familia eta lana bateratzeko laguntzak, gurasoen jaiotzagatik eta urtebetetik beherako haurra zaintzeagatik hartutako ordaindutakoaren arabera prestatuak diren laguntzak.
Eszedentziaren edo lanaldi-murritzketaren ondoriozko laguntza hartzeko gehieneko denbora-mugak handitzen dira laguntza eskatzen duena gizona denean, bai N lerroan bai D lerroan. (1)
3211. LANBIDE. ENPLEGUA
Luzaroko langabeei laguntzeko deialdiak: % 15 gehitzea dirulaguntzaren zenbatekoa langabea emakumea bada edo 45 urte edo gehiago baditu.
Gazteen itzulera: % 10 gehitzea dirulaguntzaren zenbatekoa kontratatutako pertsona emakumezkoa bada.
Laguntzadun enplegua: % 10 gehitzea dirulaguntzaren zenbatekoa kontratatutako pertsona emakumezkoa bada.
KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA
Sorkuntza-deialdia: emakumeentzako kuotak daude, baita gazteei zuzendutako kuotak ere deialdi berean. Kuota-sistema lanak aztertu ondoren aplikatzen da. Beraz, lanek alde aurretik bermatu behar dute kalitatea.
Deialdi sektorialetan puntuak aplikatzen dira; hortaz, oso zaila da puntu horiek aurrekontuan zer-nolako inplikazioa duten jakitea (kasu kasu joan behar da). Egoera hori zuzendaritzaren "Berdintasun irizpideak dirulaguntza deialdietan berts2" dokumentuan (azken data: 2018/08/01) islatu da, eta Kultura Auzolanean tresnaren testuinguruan EAEko kultura-dirulaguntza guztien azterketa egin zen: "Genero politikak eta programak. Kultura-dirulaguntzetan genero-ikuspegia integraztearen analisia" (azken data: 2019/01/07).
AGINDUA, 2019ko irailaren 11koa, Kultura eta Hizkuntza Politikako sailburuarena, 2019an eta 2020an euskal kultura-ondarearen babesaren arloa bideratutako ikerketa-lanak egiteko dirulaguntzen deialdia egin eta hartarako araubidea arautzen duena. i) klausula: Ikerketa-proiektuaren zuzendaritza zientifikoa emakume batek egitea, edo planteatutako ikerketak genero-ikuspegia txertatzea. Bi egoera horietako edozein gertatzen bada, 5 puntu emango dira.

SEGURTASUNA

2224. POLIZIA ETA LARRIALDIETAKO EUSKAL AKADEMIA

Polizia Integralaren Legean aintzat hartutako neurriak. 7/2019 Legearen Zioen Azalpenaren arabera, ekintza positiborako neurriak ezartzen dira emakumeak polizia-kidegoetan sartzeko eta polizian emakumeen kopurua handitzeko, gaur egun kopuru hori urria da-eta. Hala, bada, polizia-kidegoetako emakumeentzako lanbide-sustapeneko planak arautzen dira, kidegoetan sartzean eta lanbide-karreran berdintasuna bermaturik izan dezaten, dagokiena baino daukaten ordezkaritza urriago hori zuzentzeko, eta poliziaren eraginkortasuna handitzeko. Nabarmentzekoak dira, berrikuntza dakarten aldetik, txanda libreko hautaketa-prozeduretarako emakumeen alde ezartzen diren ekintza positiboko neurriak, zenbait egoeratan emakumezko hautagaia gizonezkoaren gainetik hobestea ekarriko baitute, Europako Erkidegoko jurisprudentziak lege-neurriei, proportzionaltasunari eta arrazoizkotasunari buruz ezartzen dituen eskakizunen kontra jo gabe. Hala, bada, lege-mailako arau batean ezartzen da neurri hori. Arrazoizkoa da, mugatu egiten baitu txanda libreko sarbidea, eta diskriminazio egitatezko eta historiko bat arintzeko ez ezik, polizia-zerbitzua eraginkortasunez emateko emakumeen masa kritiko baten eskakizunari erantzuteko ere bada. Proportzionatua ere bada, lehentasuna modu subsidiarioan eta murriztuan aplikatzen delako, hautatutako emakumezko hautagaiaren eta bazter utzitako gizonezko hautagaiaren arteko nolabaiteko gaitasun-baliokidetasuna ere bermatuz beti, lehentasuna aplikatzeko orduan. Eta, gainera, salbuespenezko neurria ere bada aldi baterako den aldetik, ez baita aplikatzen jarraituko, emakumeak dena delako kidego, eskala eta kategorian % 33 izatera iritsitakoan. Neurri horren xedea ez da sexuen arteko parekotasuna, baizik eta emakume kopurua gutxienez masa kritiko jakin batera iristea (% 33).

LANA ETA JUSTIZIA

1. GIZARTE EKONOMIAKO ENPRESAK SORTZEKO LAGUNTZA jarduketa lotua dago gizarte-ekonomiako ekintzailertzan hasteko eta, lurralde-mailan eta modu planifikatu batean, gizarte-ekonomiako enpresak sustatzeko laguntzen deialdia egiten duen eta laguntzak arautzen dituen Lan eta Justiziako sailburuaren 2019ko ekainaren 11ko AGINDUArekin. Agindu horretako 18. artikuluan, dirulaguntzaren zenbatekoa finkatzen da eta b) puntuan ekintza positibo bat adierazten da: b) Aurreko atalean zehaztutako kopuruari 1.000 euro gehituko zaizkio kasu hauetako bakoitzarengatik:

- Emakumeak; erakundeko langile bazkideen edo laneko bazkideen gehienak emakumeak badira.
- Guraso bakarreko aita edo ama; halakotzat ulertuko da ordaindutako jarduerarik egiten ez duten ondorengo bat edo batzuk mende dituen.
- Etxeko indarkeriaren biktimak. Egoera horretan daudela ulertuko da, pertsona hori edo seme-alabak ezkontidearen edo antzeko harremanen baten bidez lotura egonkorra izan duen beste edozeinen indarkeria fisiko edo psikikoaren biktimak izan direnean, betiere gertakari horiek auzialdi polizial edo judizialean salatu badira.

2. GIZARTE EKONOMIAKO ENPRESEN SOZIJETATE OINARRIA ZABALTZEA jarduketa lotua dago gizarte-ekonomiako enpresetan bazkideak sartzeko laguntzen deialdia egiten duen eta laguntza horiek arautzen dituen Lan eta Justiziako sailburuaren 2019ko ekainaren 18ko AGINDUArekin. Agindu horretako 10. artikuluan finkatuta daude diruz lagundu daitezkeen gastuak, dirulaguntzen zenbatekoak eta hori zehazteko irizpideak.

3. puntuan, berriz, ekintza positibo bat azaltzen da: 3.– Kopuru horrek hirurehun (300) euroko igoera izango du, gehien jota, ondorengo ataletan adierazitako kontzeptu bakoitzeko —zenbateko horiek metatzeko aukera egongo da—:

a) Emakumea izatea.

e) Guraso bakarreko aita edo ama izatea, hau da, ordaindutako jarduerarik egiten ez duen seme-alabaren bat edo batzuk ardurapean izatea.

f) Genero-indarkeriaren biktima izan diren pertsonak izatea. Pertsona bat egoera horretan dagoela ulertzeko: pertsona bera edo seme-alabak ezkontidearen edo antzeko harremanen baten bidez lotura egonkorra izan duen beste edozeinen indarkeria fisiko edo psikikoaren biktimak izan dira, betiere modu egiaztatu batean bai genero-indarkeriaren biktima babesteko aginduaren bidez, bai Fiskaltzaren txostenaren bidez —non adierazi behar baita salatzailea genero-indarkeriaren biktima dela zantzuen arabera eta babes-agindua eman arte behintzat—, bai genero-indarkeriako gertakariak eragindako kondena-epaiaren bidez.

Oro har:

- Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Sailean: erabaki-espazioetan emakumeen presentzia handitzera bideratuta daude.
- Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailean: batez ere emakume ijitoengana, gizarte-bazterketako egoeran dauden emakumeengana, emakumeen aurkako indarkeriaren biktimengana eta prostituzioaren esparruetara, eta familia- eta lan-bizitza bateratzera eta zaintzara zuzenduta daude. Lanbideren kasuan, ekintza positiboak emakumeen kontratazioa sustatzera bideratuta daude.
- Kultura eta Hizkuntza Politika Sailean: emakume sortzaileak eta ikertzaileak sustatzera bideratuta daude.
- Seguritasun Sailean: aurkeztutako ekintza positiboko neurriaren bidez, polizia-zerbitzuetan emakumeen kopurua handitu nahi da.
- Lan eta Justizia Sailean: emakumeei, guraso bakarreko familiei eta genero eta etxeko indarkeriaren biktimei laguntzeko neurriak finkatzen dira gizarte-ekonomiako enpresen sozietate-oinarrian eta sorkuntzako esparruetan.

6.4. LEHENDAKARITZA

Jaurlaritzaren politikak koordinatzen ditu Lehendakaritzak, eta gobernu-programa garatu eta betetzeaz arduratzen da. Gainera, bere gain hartzen ditu arlo hauek: Kanpo Ekintza, Bakea eta Bizikidetzak, Garapen Lankidetzak, Herritarren Partaidetza eta Berdintasun Politikak. Lehendakaritzaren mende dago, halaber, Jaurlaritzaren bozeramailearen arloa.

Bere funtzioak betetzeko, EAEko aurrekontu orokorraren % 1 jasotzen du. Txosten honen helburuetarako, honako aurrekontu hau analizatu da:

14. taula. Programen arabera aztertutako aurrekontua. Lehendakaritza

PROGRAMEN ARABERA AZTERTUTAKO AURREKONTUA	
LEHENDAKARITZA	76.706.496
1121. Lehendakaritzaren Egitura eta Laguntza	10.421.823
1311. Kanpo-harremanak	8.879.013
4621. Biktimak eta Giza Eskubideak	8.516.660
5414. Berrikuntza Funtza	40.550.000
<i>Sailera atxikitako erakunde autonomoak. Guztizko aurrekontua:</i>	
3223. EMAKUNDE	6.256.000
4622. GOGORA. Memoriaren, Bizikidetzaren eta Giza Eskubideen Erakundea	2.083.000

Aurrekontu osoa generoarekin lotu da, 5414 Berrikuntza Funtza programa (osorik berrikuntza-funtsari transferitua) izan ezik, eta garrantzi handi eta ertainekotzat jo da. Hain zuzen ere, berdintasun-politiketan (berdintasunerako administrazio-unitatea kokatzen deneko Egitura eta Laguntza) eta Emakunden funtzioak dituzten bi programek, pentsa daitekeen bezala, oso garrantzi handiena dute (6).

Emakunde¹⁰ Eusko Jaurlaritzaren erakunde autonomoa da, berdintasun politikak diseinatu, bultzatu, haien inguruan aholkatu, koordinatu eta ebaluatzen dituen, EAEn emakumeen eta gizonen arteko berdintasun benetakoa eta eraginkorra lortzeko. Bi jarduera-esparru nagusi hauek ditu:

- Administrazio publikoekin egiten duen lana, berdintasunaren aldeko egiturak sendotzeko eta politika publikoetan generoaren ikuspegia txertatzeko neurriak martxan jar daitezen bultzatzeko; eta
- gizartearekin oro har egiten duen lana, emakumeen ahalduntzea bultzatzeko, enpresetan berdintasuna sustatzeko, emakumeekiko indarkeria prebenitzeko, diskriminazio-kasuetan aholkularitza eta defentsa eskaintzeko, eta gizartearen berdintasunaren alde sensibilizatzeko.

Beraz, programa hau Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-politiken ardatz nagusia da.

Gogora erakundearen funtsezko eginkizuna da dibulgazio- eta pedagogia-helburuekin memoria kritikoa zaintzea eta transmititzea. Horretarako, lankidetzak eta elkarlana sustatzen ditu memoriaren esparruan, giza eskubideen sustapenean eta hezkuntza-esparruan lan egiten duten beste gizarte-instituzio eta -erakunde batzuekin, gizartearekin ahalik eta harreman handiena izateko bidea bermatzeko.

¹⁰ Otsailaren 5eko 2/1988 Legearen bidez sortutako erakunde autonomoa. Emakunderi buruzko informazio gehiago esteka honetan: <http://www.emakunde.euskadi.eus/inicio/>

Genero-desberdintasunak murrizteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko Lehendakaritzaaren Estrategia Orokorra berdintasun-arloko Jaurlaritzaren plangintza-esparru diferentetan kokatzen da. Zentzu horretan, pertsonal politikoaren eta teknikoaren —bakoitzari dagokion jarduketa-esparruan— borondatea eta konpromisoa islatzen ditu, berdintasunaren alde lan egiteko helburuarekin.

Laburbilduz, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lan egiteko, Lehendakaritzak helburu estrategiko hauek ditu 2020rako:

1. SOLDATA ARRAKALA MURRIZTEKO ESTRATEGIA ETA EKINTZA PLAN ERAGILEA KOORDINATZEA ETA BULTZATZEA.

Eusko Jaurlaritzaren lehentasunezko helburuen artean dago, 2030. urterako, Euskadi soldata-desparekotasun txikiena duten Europako bost herrialdeen artean kokatzea. Era berean, Nazio Batuen Garapen Iraunkorreko Helburuen 8. helburua, 8.5. helmuga erdietsi nahi du. Bertan, besteak beste, 2030. urterako balio berdina duten lanengatik ordainsari berdina eskuratzeko eskaera egiten du.

Hala izanik, iragan azaroaren 27ko Gobernu Kontseiluak Euskadin Soldata Arrakala murrizteko Estrategia eta Ekintza Plan Eragilea onartu ondoren, hori ezartzea, koordinatzea eta bere jarraipena egitea da Lehendakaritzaaren jarduketa nagusia berdintasunaren arloko plangintza-esparruan, legealdi honetarako eta, bereziki, 2020. urterako. Era horretan, 2030 Estrategian, XI. Legealdirako Gobernu Programan, eta Emakundek egindako EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean jasotako soldata-arrakala murrizteko Jaurlaritzak hartutako konpromisoari erantzuten dio.

2. LANE, NBE-EMAKUMEAK ETA ELGA BURU DITUEN SOLDATA BERDINTASUNAREN ALDEKO NAZIOARTEKO KOALIZIOAREN —EPIC— KIDE IZATEKO EUSKADIREN HAUTAGAITZA ETA PLANTEATUKO DIREN GAI GUZTIAN BERE PARTE HARTZEA SUSTATZEA

Soldata-arrakala murrizteko strategiaren jarduketak ezarri, 2020rako lehentasunezko helburu gisa, Euskadik, alde aktiboa den aldetik, SOLDATA BERDINTASUNAREN ALDEKO NAZIOARTEKO KOALIZIOAN —EPIC— parte hartzea ezarri da, koalizio horrekin bat egin duela berretsi ondoren. Parte-hartze hori gauzatzeko, beste partaideekin aliantza estrategikoak sustatuko ditu, jardunbide egokiak sustatuko ditu eta, EPICen ekimenez, interesgarriak iruditzen zaizkien arlo guztietan parte hartuko du.

3. BASQUE COUNTRY BERDINTASUNEAN MARKA ZABALTZEA, BERTARA BERDINTASUN POLITIKEN ABANGOARDIAN DAGOEN EUSKADI IKUSGAI EGINGO DUTEN ELEMENTUAK ERANTSIZ.

Euskadi, berdintasunaren arloan, EUROPAKO HERRIALDE AURRERATUENEN artean kokatzeko legealdi honetarako Eusko Jaurlaritzak ezarritako helburuari erantzunez, EAE berdintasun-arloan nazioartean hedatzeko esparruan egin beharreko jarduketa nagusia honako hau izango da: EMAKUNDEren Nazioartekotzeko Estrategia ezartzen laguntzea. Estrategia horren bidez, Euskadi berdintasuneko politiketan hobeto kokatzeko jarduketak burutzen ditu, eta babes gehiago bilatzen eta beste herrialde batzuekin akordioak finkatzen saiatzen da.

Gainera, Gobernu Planetan GENERO BERDINTASUNEKO 5. helburuari dagokionez, Garapen Iraunkorreko Helburuen ezarpenaren jarraipena egingo da.

4. BIZIKIDETZA ETA GIZA ESKUBIDEEN PLANAREN JARDUKETEN GARAPENEAN GENERO IKUSPEGIA EZARTZEA

Landu beharreko jarduketak Giza Eskubideetan begirada berezia ipiniz gauzatuko dira, ondorengo egoera hauetan arreta jarritz: Genero-ikuspegia txertatuta duten migrazioak; Emakume eta neska errefuxiatuak eta euren eskubideen urraketa; eta Emakumeen salerosketa eta emakumeen genitalen mutilazioa, Giza Eskubideen urraketen adierazle gisa.

Bestetik, eta GLEAren (Garapenerako Lankidetzaren Euskal Agentzia) Genero Berdintasunaren Aldeko I. Plana onartuz, 2020rako Planean bildutako ekintzak ezartzea sustatuko da, erakundean genero-zeharkakotasuneko estrategia indartzeko helburuarekin.

5. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO POLITIKEN GIDARITZA HARTZEA (EMAKUNDE erakunde autonomoaren bidez).

Emakunderen eginkizuna da berdintasuneko politikak diseinatzea, sustatzea, aholkatzea, koordinatzea eta ebaluatzea, eta gizartea sentsibilizatzea, Euskal Autonomia Erkidegoko bizitza politiko, sozial, kultural eta ekonomikoaren esparru guztietan emakumeen eta gizonen berdintasun erreala eta eraginkorra lortzeko.

Horretarako, Emakundek bi jarduketa-ildo estrategiko eta osagarri lantzen ditu:

- alde batetik, erakundeekin batera lan egiten du, nagusiki Eusko Jaurlaritzarekin, Foru Aldundiekin eta udalekin, bertan berdintasunaren aldeko egiturak eta baliabideak sendotuz eta politika publikoetan, oro har, genero-ikuspegia eransteko neurriak gauzatzea sustatuz,
- eta bestetik, gizartearekin, oro har, lan egiten du, emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta berdintasuna lortzeko eragile nagusien eta herritarren sentsibilizazioa eta emakumeen ahalduntzea sustatuz. Lan hori, batez ere, aldaketarako oso garrantzitsutzat jotzen diren gizarte-eragileen bidez egituratzen da, hau da, emakumeen elkarteetan eta talde feministen, hezkuntza-eragileen, enpresen eta erakundeen, hedabideen eta publizitate-agentzien bidez.

Bi estrategia horien hedapena 2020an gauzatuko da sustapen-programen bitartez. Horiei esker, 2020rako lehentasuneko erronkei (ondoren zehaztuko dira) aurre egitea ahalbidetuko da, eta erakunde horrek aurretik jada hasitako lan-ildoak (hirugarren atalean zehaztuko dira) sendotuko ditu eta jarraipena emango die:

- BERDINTASUNeko POLITIKA PUBLIKOEN KALITATE ESTANDARRAK: Erakunde Arteko Batzordeak onartuta, eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako Legea kontuan hartuz, maila autonomikoan, foralean eta toki-mailan berdintasuneko politika publikoak ezartzea oinarri hartzen duten egitura-baliabideen erregulazioari eta ebaluazioari ekin behar zaio.
- EMAKUNDE NAZIOARTEKOTZEKO ESTRATEGIA 2019-2020: Berdintasuneko politika publikoak gidatzen eta Basque Country Estrategiaren esparruan abangoardian egoteko, Emakundek nazioarteko berdintasuneko erakundeekin elkarlana sendotzen jarraituko du, batez ere, Genero Berdintasuneko Erakunde Europarrarekin, NBE Emakumeak erakundearekin eta UNFPA erakundearekin.
- EUSKADIN SOLDATA ARRAKALA MURRIZTEKO ESTRATEGIA: Emakundek Lehendakariarekin elkarlanean jardungo du Euskadin soldata-arrakala murrizteko ekintzako plan operatiboa ezartzen, batez ere, Lanaren Nazioarteko Erakundeko (LANE) Soldata Berdintasunaren Aldeko Nazioarteko Koalizioan (EPIC) integratzea, ikerketa eta hedapen soziala sustatuz nagusiki, baita Eusko Jaurlaritzako Saitetan eta beste gizarte-eragile batzuetan estrategia hedatzeko ikasleekin, gizonekin eta enpresekin sustapen-programak indartuz ere.
- ENPRESA KULTURA BERDINTASUNAREKIN PAREKATZEA: Indarrean dagoen araudia betez, Emakundek enpresei ematen dien babes ekonomikoa sendotuko du, emakumeen eta gizonen berdintasuneko diagnostikoak eta planak egiteko dirulaguntzak emateko partida handituz.
- ZAINKETEN BALORAZIO SOZIALA: Ikerketa eta sentsibilizazio sozialaren bitartez, zainketek aitorpen handiagoa izatea, gehiago ikusaraztea eta balorazio sozial handiagoa izatea sustatuko du Emakundek, bizitzaren iraunkortasunerako ezinbesteko oinarri gisa.

- EMAKUMEEN ETA NESKEN SALEROSKETA SEXU ESPLOTAZIOKO HELBURUEKIN: Salerosketaren biktima diren emakumeentzako premiazko bizileku-baliabide bat jarri da martxan.
- UNFPA-REN EKIMEN GLOBALA. WE DECIDE: Emakundek Nazio Batuetako Biztanleriaren Funtsak sustatutako ekimen globala babestuko du, desgaitasuna duten gazteek eskubide berberak eta indarkeriarik gabeko bizitza librean izateko.
- EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN AURREAN ERAKUNDEEN ESKU HARTZEA INDARTZEA ETA FINKATZEA: Nazio batuen programa bateratu globalaren kalitatezko nazioarteko estandarretan oinarrituz eta Berdintasunerako Legea aldatzeko legearen aurreproiektua prestatuz, emakumeen aurkako indarkeriaren biktimentzako erregulatutako arreta-zerbitzuak hobeto emateko, koordinatzeko eta ebaluatzeko lan bateratuarekin jarraitzen da. Emakunderen eta biktima diren emakumeen eta hauen seme-alaben arretan nahastutako gainerako euskal erakunde publikoen inbertsio ekonomikoa zehaztu ahal izango da, Legebiltzarrean aurretik aipatutako aurreproiektua onartu ondoren.

JARDUKETA GARRANTZITSUAK

❖ 1121 programa.- EGITURA ETA LAGUNTZA:

- A. SOLDATA ARRAKALA MURRIZTEKO ESTRATEGIA ETA EKINTZA PLAN ERAGILEA KOORDINATZEA ETA BULTZATZEA. Gutxi gorabeherako aurrekontua: 45.000 euro
- B. Sexuaren arabera bereizitako datuak biltzeko jarduketak aurreikusi dira, aurrerago datu horiek analizatu ahal izateko.
- C. Berdintasuneko politiken jarraipena egiteko, Koordinazio Zuzendaritzak Jaurlaritzaren programa betetzea koordinatzen eta sustatzen lan egiten du, baita programa horren plan estrategikoak garatzen ere, besteak beste, berdintasunari buruzko adierazleei jarraipena eginez. Lehendakariaren berdintasunerako unitatean hainbat jarduera burutzen ari dira, genero-ikuspegia haien plangintzan, garapenean eta ebaluazioan kontuan hartzeko.
- D. Bai Komunikazio Zuzendaritzak bai Gobernu Irekiaren Zuzendaritzak Jaurlaritzaren jarduera genero-ikuspegi batetik zabaltzen du, hau da, hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista baten bidez, eta Jaurlaritzaren ekintzaren ikuspegi inklusibo eta zabalaren bidez. Horrela, emakumeek eta gizonen ekintza horretan duten parte-hartzea kualitatiboki eta kuantitatiboki barne hartu, eta emakumeen eta gizonen irudi berdinzalea eta ez estereotipatua helaraziko dute.
- E. Gobernu Irekiaren Zuzendaritzak, besteak beste, Jaurlaritzaren komunikazioa hobetzeko ekintzak sustatzen ditu ekoiztetxe baten zerbitzuak kontratatuz, testuen eta ikus-entzunezkoen edukiak genero-ikuspegi batekin presta ditzan. Era horretan, herritarrek zuzenean Eusko Jaurlaritzaren eta bere mendeko erakunde guztien ekitaldiak, berriak, informazioak, erabakiak eta jarduketak ezagutuko dituzte.
- F. Azterlan Kabinetearen Zuzendaritzak gizartearen intereseko gaiei buruzko azterketa ugari egiten ditu. Azterketa horietan sexuaren aldagaia ustiatzen da, hainbat gairen inguruan gizonen eta emakumeen iritzi-diferentziak aztertzen dituzten hainbat azterketa (IKUSKERAK bilduma) kontuan hartuz.

❖ 1311 programa – KANPO HARREMANAK: BASQUE COUNTRY BERDINTASUNEAN MARKA ZABALTZEA, BERTARA BERDINTASUN POLITIKEN ABANGOARDIAN DAGOEN EUSKADI IKUSGAI EGINGO DUTEN ELEMENTUAK ERANTSIZ:

- NBEren Garapen Iraunkorreko Agendaren “5. helburua. Genero Berdintasuna” etorkizuneko “Garapen Iraunkorreko 2030 Euskal Agendaren” barne hartzea babestea.
- Emakunde buru dela nazioarteko lankidetzaren ekintza bat sustatzea, laguntza berriak bilatzeko, nazioarteko hainbat erakunderekin eta herrirekin akordioak ezartzeko eta lortu direnak sendotzeko.
- Euskal diasporako emakumeen ekarpena Euskadin ezagutzera ematea, euren errealitatea eta euskal gizarte global baten ekonomiari, kulturari eta garapenari egin dieten ekarpena ezagutzeko.

- Kanpo Harremanetarako Zuzendaritzak, Europako Gaietarako Zuzendaritzak eta Kanpoan den Euskal Komunitatearentzako Zuzendaritzak berdintasunaren esparru tematikoan NAZIOARTEKOTZEKO ESPARRU ESTRATEGIA 2020 – EUSKADI BASQUE COUNTRY ESTRATEGIAREN EGUNERATZEAREN jarraipena eta bertan genero-ikuspegia integratzeko neurriak bultzatuko dituzte, gai horretan eta berdintasunaren indize europarrean Euskadi hobeto kokatzen laguntzeko elementuak eransteko. Bestalde, BERDINTASUNEAN BASQUE COUNTRY marka sendotzen lagunduko dute, Europako eta nazioarteko erakundeekin esperientziak trukatzuz.

❖ 4621 programa – BIKTIMAK ETA GIZA ESKUBIDEAK:

Gauzatu beharreko neurriak, batez ere, BIZIKIDETZA ETA GIZA ESKUBIDEEN PLANAREN jarduketaren garapenean genero-ikuspegia barne hartzean oinarrituko dira. Horregatik, Euskal Herrian gertatutako giza eskubideen urratzeen inguruko egi osoa argitzea eta urratze horien biktima zuzenen edo zeharkakoen (kasu honetan, emakumeak) errealtateetara egokitutako aitortzen eta erreparazio egokiak eskaintzea sustatuko da. Horretarako, gaiaren inguruko jardunaldiak, azterketak, hitzaldiak, dibulgazio-materialak eta abar antolatuko dira.

❖ 4622 programa - MEMORIA, BIZIKIDETZA ETA GIZA ESKUBIDEEN ERAKUNDEA - GOGORA:

Bizikidetza eta Giza Eskubideen Planaren jarduketaren garapenean genero-ikuspegia ezartzea:

- Emakumeen aurkako indarkeriaren inpaktu bereiziaren gaineko ezagutza eta bere erreparazioa indartzea.
- Motibazio politikoko indarkeria-egoeran giza eskubideen urraketak jasan dituzten biktimei errekonozimendua eta erreparazioa emateko 12/2016 Legearen garapenean parte hartzea, sexu-integritatearen aurkako indarkeria larriaren eraginez giza eskubideen urraketa beldintza bereziei erantzuteko asmoz.
- Terrorismoaren edo indarkeriaren biktima izan diren emakumeek jasandako egoerak agerian jarriko dituen memoria historikoaren egia argitzeko eta aitortzeko prozesua sustatzea.
- “Erljioen arteko kontseilu” berria sortzen emakumeen parte-hartzea sustatzea.

Aurreikusitako neurri horiek, batez ere, memoriaren politika publikoen potentzialtasun hezikidetzailerak sustatzera bideratuko dira, baita dokumentazio-zentroa, dirulaguntzak, ikerketa-proiektuak eta abar sustatzera eta finantzatzera ere. Eta hori guztia genero-ikuspegitik.

❖ 3221 programa – EMAKUMEARENTZAKO AUKERA BERDINTASUNA SUSTATzea – EMAKUNDE:

EAEan emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken gidaritza hartzea, emakumeen elkarrikeria soziopolitiko handiagoa, emakumeak ahalduztzeko bide gisa, emakumeen aurkako diskriminazio modu diferenteak ezabatzea, bereziki soldataren esparruan, eta emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean erakundearen erantzuna indartzea dira Emakunderen lana eta baliabideak.

Jarraian, Emakunderen programaren helburu orokorrak eta helburu horietako bakoitzarentzako 2020an esleitutako aurrekontua deskribatzen dira: Halaber, Soldata Arrakalaren aurkako Planaren kokatutako jarduketaren inguruko informazioa emango da. Helburu global horiek osatzen dituzten gainerako jarduketak dokumentu honen eranskin gisa aurkeztutako P20-Gen formularioan (Emakunderen aurrekontu-programaren genea) zehazten dira.

- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea aplikatu dadin sustatzea, eta plangintza, egituren indartzea eta berdintasunerako Gobernantza hobetu daitezkeen bultzatzea. Helburu hori betetzeko, Emakundek 596.387 euroko aurrekontua aurreikusi du. Horri esker, EAEko Sailekin, Foru Aldundiekin eta udalekin berdintasuna bultzatzeko lana garatu ahal izango da aholkularitza teknikoaren

bidez, txostenak luzatuz, azterketak eta ikerketak eta laguntzako beste material batzuk prestatuz, dirulaguntzak emanez eta prestakuntza espezializatua eskainiz.

- EAEn berdintasuneko politika publikoak ebaluatzea. Helburu hori gauzatzeko 183.008 euroko aurrekontua dago. Bertan aurreikusita dago emakumeen eta gizonen egoerari buruzko azterketak eta ebaluazio-jarduketak egitea. Jarduketa horiek lotuta egongo dira botere publikoek berdintasunerako plana garatzearekin eta legea betetzearekin, baita emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei zuzendutako zerbitzuen eraginkortasunarekin eta irismenarekin, baliabideen hedapenarekin eta jarduketaren jarraipenarekin ere.
- EAEn berdintasuneko politika publikoak garatzeko koordinazioa sustatzea. Helburu hori betetzeko 2020. urtean 241.459 euroko aurrekontua dago. Horrek, EAEn zuzendaritzako organoak koordinatzeaz, sustapenez, aholkularitza eta gizartearen parte hartzeaz arduratzeko aukera emango du, Europako eta nazioarteko berdintasuneko beste organo batzuekin elkarlanean.
- Jarduketak egikaritzea eta euskal botere publikoekin elkarlanean jardutea politika publikoetan berdintasunari lotutako helburua garatzeko. Helburu hori gauzatzeko 2.546.274 euroko aurrekontua aurreikusi da. Helburu horren barne beste hainbat helburu eta hauei lotutako jarduketak daude:
 - Emakumeen ahalduztzeari lotutakoa, 385.000 euroko aurrekontuarekin. Diru horrekin emakumeen ahalduztze pertsonal, kolektibo, sozial eta politikoari zuzendutako babes ekonomikoko, aholkularitza, gaikuntza eta komunikazio programak landuko dira. Halaber, sexu-diskriminazio egoeren eta publizitatean eta komunikazioan emandako sexismoagatik aurkeztutako kexen inguruan aholkularitza emango da.
 - Eraldaketa ekonomikoari eta sozialari lotutakoa, 1.481.274 euroko aurrekontuarekin. Diru horrek, aurrerago zehazten den soldata-arrakalako planean kokatutako jarduketez gain, ikastetxeetan, enpresetan eta hedabideetan berdintasuna sustatzeko aukera emango du, baita gizarte-sentsibilizazio kanpainak eta ekintzak egiteko ere.
 - Emakumeen aurkako indarkeria amaitzearekin lotutakoa. 2020. urtean 680.000 euroko aurrekontua edukiko du. Diru horrekin aurrerago deskribatuko diren jarduketak planteatzen dira.

Hasieran adierazi dugun moduan, emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean erakundearen erantzuna finkatzea eta soldaten esparruan emakumeen aurkako diskriminazioa ezabatzea dira Emakunderen lanaren eta baliabideen zati bat.

SOLDATA ARRAKALAri dagokionez, aipatu behar da “soldaten berdintasunean aurrera egiteko, enpresetan soldaten gardentasuna sustatzeko eta soldata-diskriminazioari aurre egiteko neurri ekonomikoak eta sozialak sustatzeko” konpromisoan bat egiten duela Emakundek. Konpromiso hori berariaz jasota dago XI. Legealdiko Gobernu Programan.

Emakunderen programan soldaten esparruan emakumeen aurkako diskriminazioari aurre egiteko hainbat jarduketa aurreikusi dira. Jarduketa horien bitartez, emakumeen ahalduztzea eta gizarte-antolakuntza eta ekonomien eraldaketa bilatzen da.

Aurretik aipatutako 4 helburu orokorren artean banatuta dauden jarduketa horiek, 2020. urterako, 555.160 euroko aurrekontua esleituta dute. Horietatik 285.000 euro soldata-arrakala murrizteko Estrategia eta Ekintza Plan Eragilearen ondoriozko funtsak dira.

Jarraian, gauzatzeko aurreikusita dauden soldata-arrakalaren aurkako ekintzak bilduko ditugu; eta, aldi berean, Emakunderen programaren helburua adieraziko dugu:

- Berdintasuneko planak eta diagnostikoak egiteko enpresei laguntzeko dirulaguntza-ildoak
- Gizonduz eta Nahiko programak
- Soldata-arrakala ezabatzeko/murrizteko erronkaren aurrean, gizarte-sentsibilizaziorako erakunde-kanpaina bat kudeatzea

- Soldata-berdintasunaren aldeko nazioarteko koalizioan —EPIC— parte hartzea.

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA ERROTIK ATERATZEari dagokionez, 680.000 euroko aurrekontuarekin, Emakundek ondorengo ekintza hauek planteatzen ditu 2020rako:

- BELDUR BARIK prebentzio-programa sustatzea eta kudeatzea
- Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioan gizartearen inplikazioa sustatzea, emakumeen aurkako jokabide biolentoen aurrean sentibilizatzeko eta/edo prebenitzeko jarduerak sustatzen eta bultzatzen dituzten erakundeei, elkarteei eta fundazioei dirulaguntzak emateko deialdia eginez.
- Indarkeriaren biktimei eragindako kaltearen erreparazioa sustatzea, bereziki gizarte-aitorpenaren eta egia zabaltzeko arloetan, emakumeen elkarteekin harremanetan, eta EAEn bizirik irten diren emakumeen elkarten sarea indartzearen aldeko lana sustatuz eta Eudelek koordinatutako Berdinsarea erakundearekin elkarlanean.
- Indarkeria jasaten duten emakumeak artatzen dituzten profesionalentzako Jabetuz prestakuntza-programa ekimenean kokatutako ikastaroen garapena sustatzea.
- Emakumeen aurkako indarkeria adierazteko modu berriak —salerosketa, EMG...— prebenitzeko eta arreta emateko esku-hartze programak, eta programa espezifiko bat behar duten indarkeriako egoera berezi hauek hautematen eta erantzun integrala ematen lagunduko duten erakundeentzako dirulaguntzak sustatzea.

6.5. GOBERNANTZA PUBLIKO ETA AUTOGOBERNU SAILA

Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailari honako eginkizun eta jardun-arlo hauek dagozkio: Legebiltzarrarekiko eta Arartekoarekiko harremanak; autonomia garatzeko politika eta koordinazioa; Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria; funtzio publikoa; Autonomia Estatutuaren defentsa juridikoa; Euskal Gobernantza Publikoa aplikatzeko eredu diseinatzea; Jaurlaritzaren informazio- eta telekomunikazio-sistema korporatiboak eta argitalpen-jarduera; eta Jaurlaritzaren jardura legal, juridiko eta administratiboa kudeatzearen ondoriozko askotariko eginkizunak. Horretarako, EAEko aurrekontu orokorraren % 8,2 dauka.

Txosten honen helburuetarako, honako aurrekontu hau analizatu da:

15. taula. Programen arabera aztertutako aurrekontua. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila

PROGRAMEN ARABERA AZTERTUTAKO AURREKONTUA	
GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	76.911.601
1125 - Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoa	1.153.239
1211 – Gob. Publikoko eta Autogobernuko Egitura eta Laguntza	5.063.368
1212 - Zerbitzu Orokorrak	25.694.313
1213 - Funtzio Publikoa, Langileen Hautaketa eta Prestakuntza	6.875.151
1214 - Informatika eta Telekomunikazioak	2.465.928
1215 - Berrikuntza eta Administrazio Elektronikoa	8.420.815
1217 – Erakunde Harremanak	3.004.739
1218 - Araubide Juridikoa	4.031.466
1219 – EAEko Adm. Publikoaren datu-babesa	296.582
<i>Sailera atxikitako erakunde autonomoak. Guztizko aurrekontua:</i>	
1216. IVAP. Administrazio Publikoetako langileen hautaketa eta prestakuntza	8.942.437
4714. IVAP. Euskalduntzea eta Hizkuntza-normalizazioa	10.963.563

Gogoeta horren emaitza gisa, aurrekontu osoa generoarekin lotu da, 1218 “Araubide Juridikoa” programa izan ezik. Beraz, aurrekontuaren % 97 generoarekin lotua dago. Bestalde, aurrekontuaren % 62,4 garrantzi handiko eta ertaineko gisa sailkatu da, hau da, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko eragin handia izan dezake politika horiek zuzenduta dauden herritarren artean.

Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea – HAEE Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailari atxikitako erakunde autonomoa da. Hiru jardura-esparru nagusi hauek ditu:

- Giza baliabideak hautatzea eta prestatzea.
- Administrazio publikoen zerbitzura dauden langileen euskalduntzea, baita administrazio-hizkeraren itzulpena, interpretazioa, terminologia eta normalizazioa ere.
- Eta Administrazioaren inguruko ikerketa eta irakaskuntza, oro har, eta euskal autonomiaren berezitasunei buruzkoa, zehazki; baita liburu, bai aldizkari espezializatuak argitaratzea ere.

Sailaren estrategia Berdintasun-planean lantzen da. Plan horri esker, sailetako zuzendaritzen eta entitateen artean eta gainerako sailekin eta erakundeekin modu erantzunkidean eta koordinatuan lan egin ahal izango dugu, Euskadi genero-berdintasunean Europako herrialde aurreratuenen artean kokatzeko “Euskadi 2020” gobernu-programan jasotako helburu komuna lortzeko.

Estrategia sei lehentasunetan eta Administrazioaren Berdintasun-planean zentratzen da, sailetik egiten diren funtzioak kontuan hartuz. Sail honetako zuzendaritzetan lantzen diren funtzio horiek kontuan hartuz, lehentasun horiek Emakunde buru duen VII. Berdintasun-planeko Gobernantza-atalean biltzen dira.

Hona hemen 2020rako helburu estrategikoak:

- A. Lehentasunetako bat da genero-ikuspegia sailaren prozedura guztietan integratzea. Horretarako, Berdintasunerako Unitate Administrazioaren aurrekontua handitu behar da, baina batez ere unitate hori sailaren barruan erreferente bihurtu behar da. Berdintasunerako administrazio-unitateak sortzeko eta indartzeko, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak, 2018ko apirilean, Berdintasunerako Unitate Administrazioa indartu zuen, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen berdintasunerako I. Plana sustatzeko beste plaza bat sortuz. Eta 2020. urterako, IVAPen barruan Berdintasunerako Administrazio Unitate propio bat sortzeko tramitazioa jada aurreikusten da. 2020ko ekitaldirako aurrekontuari dagokionez, unitaterako partida propioa edukiz 2017an hasitako biderei jarraipena ematen zaio.
- B. Sailaren planaren eskema jarraituz, Saileko pertsonal osoari —pertsonal politikoa barne— prestakuntza eman nahi zaio. Zuzendaritza guztietan egindako diagnostikoaren ondoren, sailean azpimarratzen diren funtzioen arabera, hainbat lan-esparru lehenetsi dira. Lehentasuna duen gaietako bat honako hau da: genero-ikuspegia txertatuta duten estatistikak, azterketak eta tresna teknologikoak.
- C. Beste estrategia bat sail honetatik burutzen diren funtzioekin lotua dago. Estrategia hori Araubide Juridikoaren Sailburuordetzak burutzen du. Bertan prestakuntza, aholkularitza eta sentsibilizazioa landu behar dira, araudian berdintasun-printzipioa jasotzeko. Arlo horretan arauen sistematizazioa hobetzeko beharra ere hauteman da. Hala, txostenetan zein araubide integratu behar diren hautemateko lana, eta urtero datuen bilketa hobetzeko eta hauen ebaluazioa errazteko genero-inpaktuko ebaluazioen sistematizazioa egingo dira.
- D. Bestalde, plan sektorialetan eta zeharkakoetan genero-ikuspegia kontuan hartzeko beharra azpimarratu behar da. Sailak hainbat plan onartu ditu. Horien artean ezinbestekoa da PEGIP 2020 (plan estrategikoa) kontuan hartzea. Bertan, Saileko Berdintasunerako Unitate Administrazioak, Emakundek eta gainerako Berdintasunerako Administrazio Unitateek, Sailarteko Talde Teknikoaren bidez, elkarlanean jardun dute genero-ikuspegia euren diseinuan edo proiektuetan jasotzeko. 2020. urteari begira, diseinu-fasean eta ezarpen- eta jarraipen-fasean, genero-ikuspegia txertatuta duten PEGIParen proiektuak lehenetsiko dira, Berdintasunerako Administrazio Unitateen parte-hartzea bermatuz.
- E. Gainera, PEGIParen barruan azpimarratu behar da genero-ikuspegia estatistiketan eta azterketetan integratzeko helburua. Oro har, aurretik analizatu den bezala, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila sexuaren arabera bereizitako informazioa sistematizatzen ari da. Hala ere, sexuaren arabera bereizitako adierazleak biltzen jarraitu beharko litzateke, horren bitartez, genero-arrai posibleak hautemateko adierazleak sortu ahal izateko. Horrela, Sailak generoaren arabera desberdintasun-egoera posibleak hautemateko eta interpretatzeko aukera izango luke. Gainera, inplikazioa beharrezkoa da hirugarren laukiari buruz herritarrekin beharrezko eztabaida ebatzi ahal izateko.
- F. Ardatz estrategiko honekin amaitzeko, Saila herritarren arretan ere lanean ari da. Horregatik, Administrazioetik eten digitala murrizteko neurriak hartzea garrantzitsua da. Horretarako, banda zabala ipintzen jarraituko da. Horixe izango da jarduketa estrategikoetako bat. Gainera, etorkizunean eten hori murrizteko egin daitekeenari buruzko gogoeta planteatzen saiatuko gara.

Sailaren beste bloke nagusi bat Funtzio Publikoa da. Administrazio Orokorraren antolakuntza-kultura emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lerrokatzea planteatzen da. Arlo horretan, 2017an Administrazio Orokorraren I. Plana prestatu zen. Plan horren lehen fasea 2020an amaitzen da.

- A. Prestakuntza-politika, erakunde-mailako politika guztietan genero-ikuspegia benetan integratzeko eta transbertsalizatzeko. Administrazio-estamentu guztiak berdintasunaren arloan prestatzea ezinbestekoa da. Horregatik, berdintasunaren inguruan prestakuntza-ibilbide bat sortzea finkatzen da. Prestakuntza horren helburua da orain arte eman diren ekintza puntual eta espezifikoaren egituratzea gainditzea, eta “gida” moduko bat eratzea. Gida horrek, generoaren zeharkako ikuspegia aplikatzeko langileen pixkanakako gaikuntza finkatuko du.
- B. Komunikazioa eta hedapena. Esparru honetan aurkeztutako ekintzak erakundearen kultura-jarduketako ardatzari dagozkio. Genero-ikuspegia erakundeak berea egiteko eta esparru guztietan integratzeko, kultura berdinak bat sustatu behar da. Kultura horrek genero-estereotipoak eta Administrazioan hautematen diren desparekotasunak ezabatzea sustatuko du. Horretarako, plantilla guztiak sentsibilizatua egon behar du eta sentsibilizazio hori aldizka egin behar da.
- C. Lan-baldintzetan berdintasuna eta sustapen profesionala ziurtatuz, administrazio erantzunkidea sustatzeko helburuan kokatutako lan-denboraren antolakuntza eta erantzunkidetasuna; gurasotasun-baimenak 18 astetara parekatuko dira. Soldata-arrakalaren aurkako Plan Estrategikoan jasotako neurria.
- D. Berdintasunerako I. planaren prebentzioko eta lan-osasuneko politikako ekintzaren barruan, sexu-jazarpeneko eta sexuari lotutako jazarpeneko kasutan jarduteko protokolo espezifikoak prestatuko dela erabaki da, eta behar duen hedapena emango zaio. Horretarako, 2019ko lehen hiruhilekoan lantalde bat eratu zen. Orduz geroztik, talde hori protokoloaren zirriborroa prestatzen ari da.
- E. Lan berdinagatik edo balio bera duen lana egiteagatik ordainsari berdina jasotzeko eskubidea nazioarteko, Europako, Estatuko eta Euskadiko legeriek aitortzen eta babesten dute. Horregatik, Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintza-plan eragilearen garapena esparru arauemaileraren barruan konfiguratu da, eta soldata-berdintasunerako eskubidearen eta ordainsarieraren emakumeen eta gizonen artean diskriminaziorik ez egiteko eskubidearen inguruan, nazioartean garatutako estrategia eta plan nagusiekin bat dator. Estrategia hori lau ardatzetan egituratzen da. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak hiru ardatzetan jardungo du: Soldata/ordua desparekotasuna murriztea, lanaldiari dagokionez desparekotasuna murriztea, eta hezkuntza eta sentsibilizazio soziala.

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUKETA GARRANTZITSUAK

❖ I. programa. KONPROMISO POLITIKOA

- Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea: Ekintza honetan, 2017az geroztik, Berdintasunerako Unitate Administrazioaren aurrekontua handitzen ari da, Sailaren planak markatutako lehentasunak gauzatu ahal izateko. Bestalde, Sailaren prestakuntza-planerako 7.000 euroko aurrekontua proposatu da.
- Berdintasunerako administrazio-unitateak sortzea eta indartzea. 2019an, IVAPen barruan, berdintasunerako administrazio-unitatea sortzeko konpromisoa hartu zen, erreferentzia gisa Administrazioaren Berdintasunerako I. Plana hartuz.

❖ II. programa. BERDINTASUNERAKO GAITASUNA

- Erakunde publikoetako pertsonal osoaren —pertsonal politikoa barne— prestakuntza barne hartzen du. 2018an Sailaren prestakuntza-premien diagnostikoa egin ondoren —egiten den lanaren arabera, hainbat ardatz hauteman dira—, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko pertsonal osoarentzako —pertsonal politikoa barne— prestakuntza planifikatuko dugu. Lehentasunetako bat da “genero-ikuspegia txertatuta duten estatistikak, azterketak eta tresna teknologikoak” ardatza, 2019an lantzen hasiko dena.
- Prestakuntza-plan horren barruan, Araubide Juridikoaren Sailburuordetzarekin batera, prestakuntza espezifiko bat ere planteatuko da, egiten diren txostenetan genero-ikuspegia kontuan hartzen dela

ziurtatzeko. Sailburuordetza horrek Administrazio osoarentzako lan egiten duenez, zeharka eragingo genuke. Ekintza hori ere Gobernantza Ona 9ren barruan kokatzen da. Bertan, berdintasun-printzipioa araudian integratzea proposatzen da.

❖ III. programa. GENERO IKUSPEGIA LAN PROZEDURETAN

- GENERO IKUSPEGIA PLAN SEKTORIALETAN ETA ZEHARKAKOETAN JASOTZEA.
- Legealdi honetako lehentasun gisa, 2020ko PEGIPan Administrazioetik eten digitala murriztea zeharka planteatutako ekintzetako bat da, Saileko berdintasun-unitateak egindako lanaren ondoren. Zehazki, 1. 4. 1 puntuan, era horretan jasotzen da generoko eten digitalak murriztea, teknologia berriak eskuratzen eta erabiltzen dituzten emakumeen kopurua handituz, batez ere helduenen multzoan eta teknologia horiek eskuratzeko zailtasun espezifikoak dituztenen artean.
- Ekintza hori aurrera eramateko, herritarren arreta-zerbitzuan azterketa egingo dugu eta eten hori murrizteko nola lan egin ikusiko dugu. Halaber aipatu behar dugu banda zabalaren hedapena abian jarri dugula.
- GENERO IKUSPEGIA ESTATISTIKETAN ETA AZTERKETETAN INTEGRATZEA. 2018an «Tresna teknologikoak genero-ikuspegia duten estatistika eta azterlanetara egokitzea» izeneko 3/2018 Zirkularra argitaratu zen. Orain martxan ezarri behar da, eta horretarako EJI Eri egindako enkarguen jarraipena egingo da haren eragina baloratzeko. Hala, beharrezko tresnak jarriko dira abian eta gainerako sailekin sentsibilizazio-lana egingo da zirkular hori kontuan hartzeko. Prestakuntza-ekintzan ere zirkularraren edukiak landuko ditugu.
- GURE GIZARTEAREN ANIZTASUNA BISTARATZEA. Datuak biltzeko eta egoera errearen analisi-lan bat egiteko, existitzen diren identitate ez bitar guztiak bistaratu behar dira. Horregatik, planteatzen zaigun beste erronka bat da dibertsitatea ordezkaturik egon daitekeen espazioa sortzea. Horretarako, gizarte-mugimenduekin batera, prozesu parte-hartzailea jarri behar da abian, formularioetan hirugarren laukia ezartzeko.

❖ ADMINISTRAZIO OROKORAREN ETA HAREN ERAKUNDE AUTONOMOEN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO I. PLANA

Hona hemen Berdintasunerako Batzorde Iraunkorra burutzen ari den kudeaketa-planaren barruan egikarituko diren jarduketak:

- Prestakuntza-politika: Berdintasunean oinarritutako prestakuntza-ibilbide bat sortzea. IVAPen Berdintasunerako Unitate Administrazioa eta lantaldea eratzea, Berdintasunerako Batzorde Iraunkorraren barruan ibilbidea sortzeko. Premia hauteman ondoren, pertsonal politikoarentzako prestakuntza-plan bat egingo da.
- Erakundearen kultura: Sentsibilizazioa. Hilero planaren inguruko gai garrantzitsuei buruzko informazioa Jakin.
- Erantzunkidetasuna eta lanerako denboraren antolaketa. Gurasotasun-baimenak 18 hilabetetara parekatzea. Eta plantilla osoarentzako gida sortzea.
- Prebentzio eta lan-osasuneko politika: Sexu-jazarpeneko eta sexuari lotutako jazarpeneko kasutan jarduteko protokolo espezifikoak prestatzea. Lehen zirraborroa aurkeztuko da eta nahastuta dauden pertsonen zuzendutako prestakuntza emango da.

❖ SOLDATA ARRAKALA MURRIZTEKO ESTRATEGIA ETA EKINTZA PLAN ERAGILEA EUSKADIN

Ondorengo helburu hauek ezarri dira: soldata/ordu desperekotasuna murriztea; lanaldiari dagokionez desperekotasuna murriztea; eta hezkuntza eta sentsibilizazio soziala. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren barruan kokatzen diren ekintzak egikaritze-fasean daude eta honela planteatzen dira:

- Zuzendaritzako eta administrazio-kontseiluetako postuetan emakumeen presentzia analizatzea eta egun dagoen etena murrizteko ekintzak proposatzea. 2020ari begira honako hau proposatzen da:
 - Egoerari buruzko urteko txosten bat egitea.

- Administrazio Kontseilu guztiei euren erregelamenduetan eta estatutuetan klausula espezifikoak proposatzea parekotasuna integratzeko.
- Goi-karguak izendatzeko gomendioen dekalogo bat egitea.

- 18 asteko gurasotasun-baimenak parekatzea: Gobernu Kontseiluan onartutako neurria. Neurri horrekin batera eta lortzen dituzten akordioen arabera, baimenekin eta lizentziekin gida espezifiko bat sortuko da.
- Telelaneko esperientzien inpaktua eta hori hedatzeko aukera ebaluatzea. Horretarako, telelaneko 192 laguni, euren arduradunei eta euren taldeetako pertsoneri inkesta bat egingo zaie, Administrazio Orokorren barruan sistema hori hedatzea baloratzeko.
- Administrazio Orokorretan eta hauen erakunde autonomoetan soldata-arrakala baloratzeko bi diagnostiko egitea. Diagnostikoa egin ondoren, ekintza-plan bat programatuko da, datuen tratamenduaren ondoren planteatu daitekeen diskriminazio-egoerari nola aurre egin ikusteko.

❖ **EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK** Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saitetik bi jarduketa azpimarragarri egiten dira. Lehena, sexu-jazarpeneko eta sexuari lotutako jazarpeneko kasutan jarduteko protokolo espezifiko bat prestatzea da. Jarduketa hori Administrazio Orokorren eta hauen erakunde autonomoen berdintasuneko I. Planaren ekintzen barne kokatzen da. Eta, bestetik, 2018an sinatu zen eta gaur egun Udalekin alderatzeko fasean dagoen Kzguneen prebentzio-planean lanean jarraituko da.

❖ **IVAP - HERRI ARDURALARITZAREN EUSKAL ERAKUNDEA**

Berdintasunerako administrazio-unitate bat sortzea I. Berdintasun Planaren esparruan prestakuntzako ibilbide planifikatu bat abia jartzeko.

6.6. EKONOMIAREN GARAPEN ETA AZPIEGITURA SAILA

Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Sailari honako eginkizun eta jardun-arloak dagozkio: berrikuntza eta teknologia; enpresen nazioartekotzea; industriaren eta energiaren arloko politika; informazioaren eta ezagutzaren gizartea; lehen sektorea eta elikagaien sektorea; landaren, itsasertzaren eta basoen arloko garapeneko politikak; nekazaritza-ikerketak eta ikerketak ozeanografikoa; eta trenbideak, bide-sarea, garraiobideak, aireportuak eta portuak. Horretarako, EAEko aurrekontu orokorraren % 8,2 dauka.

Txosten honetarako ondorengo aurrekontu hau analizatu da:

16. taula. Programen arabera aztertutako aurrekontua. Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Saila

PROGRAMEN ARABERA AZTERTUTAKO AURREKONTUA	
EKONOMIAREN GARAPENA ETA AZPIEGITURAK	470.368.560
5131 – Tren-garraioaren azpiegitura eta kudeaketa	40.303.079
5135 – Trenbide-sare berria EAEn – Kudeaketa-kredituak	32.420.000
5141 – Garraioaren plangintza	6.040.295
5151 – Portuak	17.932.357
5411. Nekazaritza- eta arrantza-arloko ikerketak eta garapena	12.560.361
5413. Teknologia	163.680.092
5415. Berrikuntza Digitaleko Agenda	6.070.082
7111. Nekazaritza eta Landaren eta Itsasertzaren Garapena	75.870.487
7112. Arrantza	20.931.140
7113. Elikagaien sustapena eta kalitatea	19.323.487
7211. Garapen Ekonomiko eta Azpiegituren Egitura eta Laguntza	14.941.948
7212. Industria-garapena eta ekintzaileentzako laguntza	49.517.102
7213. Industria-segurtasuna	4.714.286
7214. Berrikuntza eta Lehiakortasun-estrategia	1.600.896
7311. Energia eta Meatzeen garapena eta politika	3.462.948
<i>Sailera atxikitako partzuergoa: Guztizko aurrekontua:</i>	
5413. Euskal Partzuergo Zientifiko Teknologikoa	1.000.000

5135 – Trenbide-sare berria EAEn – Kudeaketa-kredituak programa izan ezik, generoarekiko aurrekontua egokitzen jo da (analizatutako aurrekontuaren % 90) eta % 67ko garrantzi handia edo ertaina du. Generoaren ikuspegitik nekazaritzaren arloak ematen die garrantzi handiena programei.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

Genero-desberdintasunak murrizteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Sailaren estrategia orokorra XI. Legealdirako Jaurlaritzaren berdintasun-arloko eta Sailaren Berdintasun Planeko plangintzan kokatzen da. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde, pertsonal politikoak eta teknikoak bakoitzaren erantzukizun-arloetan erakusten duten borondatea eta konpromisoa islatzen ditu.

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lan egiteko, Sailak honako estrategia hauek jarraituko ditu 2020an:

- A. Araudia prestatzen eta kontratazioan lan-prozesuak eta -prozedurak hobetzea, genero-ikuspegia barne hartzen laguntzeko.
- B. Saileko pertsonal guztia prestatzea, zerbitzuburueta ahalegin berezia eginez bereziki. Berdintasunerako oinarritzko prestakuntzak finkatzeko Berdintasunerako Atariko edukiak erabiliko ditu.
- C. Berdintasunaren arloko trebakuntza-plan bat eta estatutua prestatzea LGParen Plan Estrategiko berria prestatzen duen pertsonalarentzat.
- D. I+G+Baren arloko politika publikotan eta NPEren esparru juridiko berrian printzipio gisa genero-zeharkakotasuna eranstea (Plan estrategikoa).
- E. Emakume Nekazarien Estatutua ezartzea, araudia euren mandatutara egokituz eta Estatutuaren Jarraipen Batzordeak eta bertako lantaldeek finkatutako jarduketak garatuz.
- F. Kultura eta enpresa-praktika berdintasunerantz eraldatzeko urratsak ematea, Kudeaketa Aurreratuaren bitartez. Kudeaketa Aurreratu irizpideak eranstea, kultura eta enpresa-praktika berritzeko eta eraldatzeko irizpide gisa.
- G. Emakumeen ahalduntze ekonomikoa sustatzea industria-arloko enplegua eskuratuz, teknologia-arloko sektore aurreratuagotan eta intentsiboagotan lana lortuz, eta nekazaritza-ustiapenen titulartasunak eskuratuz.
- H. Emakumeen ahalduntze politikoa sustatzea, Saileko hainbat sektoretako erakundeek eta elkarteek erabakiak hartzeko esparrutan emakumeen parte-hartzea handituz. Nekazaritza-esparruko elkarte eta erakunde profesionalak egokitzeko prozesuaren jarraipena egitea.
- I. Hizkuntzaren erabilera inklusibo baten bidez berdintasunarekin konpromisoa agerian jartzea.

2020rako proposatutako estrategietan jarraitutasuna dago. Hala ere, lan-prozeduretan genero-ikuspegia barneratzeak eta prestakuntzak garrantzi berezia hartzen du, etorkizunari begira aldatzeko ahalmena dutelako eta aurretiazko lan baten ondorio direlako.

Sailak prestakuntza-baliabide bat erabili zuen. Baliabide horrek bertako pertsonalari tresnak ematen zizkion genero-ikuspegia euren lanean erabiltzeko, Portal de Igualdad / Berdintasunean deitutako baliabidea alegia. 2020an oinarritzko prestakuntza bat osatu nahi da, baliabide hori eta Berdintasun Unitatea zerbitzuburuarekin eta LGParen (Landa Garapenaren Plana) plan estrategiko berria prestatzen duten teknikariekin erabiltzeko. Berdintasunaren arloko prestakuntza eta Emakume Nekazarien Estatutuaren edukietan prestakuntza funtsezkotzat jotzen dira genero-ikuspegia bertan jasotzeko.

Urtero dirulaguntzen araudia 4/2005 Berdintasun Legea eta Emakume Nekazarien Estatutura egokitzeko analisia egiten da. 2019an, aholkularitza juridikoko aplikazioa sortu zenean, bertan inplikatu zen, egokitze horretaz arduratzen den elementu gisa. Check-list bat prestatu zen dokumentazioa tramitagunera igo aurretik erabiltzeko; halaber, dirulaguntzen inguruko araudia prestatzeko, Berdintasun Legearen eta Estatutuaren inplikazio praktikoei buruzko prestakuntza antolatu zen. Gai horretan urratsak ematen jarraituko dugu. Bertako lehen emaitzak 2021. urtean zehar ikustea espero dugu.

Kontratazio-prozesutan eta -prozeduretan berdintasun-politikak ere landuko ditugu, Berdintasun Legearen 2.3. artikuluko inplikazio praktikoei, 2019ko martxoaren 6ko Errege Lege Dekretuaren ondoren sortutako aldaketei eta 2019ko martxoko kontratazio publikoan soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta emakumeen eta gizonen ordainsari-berdinketarako klausulak eransteko aginduari ekinez.

❖ II. programa. BERDINTASUNERAKO GAITASUNA

Saileko pertsonal guztia prestatzea, zerbitziburutzetan bereziki eraginez.

- IVA Pek eskaintako prestakuntza Saileko pertsonalaren eta, bereziki, zerbitziburutzen artean zabaltzea.
- Berdintasunaren inguruan Saileko pertsonalaren ezagutzen mapa eguneratzea, Sailera sartu berri direnenak integratuz.
- Sailaren intraneten kokatutako Berdintasun Ataria mantentzea eta eguneratzea.
- Berdintasunaren arloko prestakuntza lantzea Berdintasun Atariko materialekin, Saileko zerbitziburutzentzat.
- LGParen plan estrategiko berria prestatu duen pertsonalarentzako Emakume Nekazarien Estatutuko betebeharrak barne hartuko dituen berdintasunaren arloko prestakuntza lantzea.
- Berdintasunaren arloko prestakuntza balorazio-irizpideen artean jasotzea Sailak eskaintako zerbitzubatzerdeetan.
- Genero-ikuspegia zerbitziburutzen estaldura-probetan baloratzeko modua analizatzea.

❖ III. programa. GENERO IKUSPEGIA LAN PROZEDURETAN

- Laguntzak 4/2005 Legera eta Emakume Nekazarien Estatutura egokitzeari buruzko barne-ebaluazioa eta emaitzak zuzendaritzetan hedatzea.
- Sailaren genero-ikuspegia jasotzen duten aurrekontuen lantaldea mantentzea, plan orokorra betetzea sakontzen jarraitzeko.
- Sailean check-list bat sortzea eta hedatzea, kontratuetan berdintasuneko klausulen kontrola errazteko.

❖ I+G+B-AREN ARLOAN POLITIKA PUBLIKOTAN ETA NPE-REN ESPARRU JURIDIKO BERRIAN PRINTZPIO GISA GENERO ZEHARKAKOTASUNA ERANSTEA (LANDA GARAPENEN PLAN ESTRATEGIKOA).

- Nekazaritza-errola genero-ikuspegitik lantzea.
- Garraio Sektorearen enpresa-egituraren ezagutzan —sexuaren arabera bereizita— sakontzea.
- Sailaren laguntzen inguruko datuen —sexuaren arabera bereizita— ustiapenak eranstean urratsak ematea.
- Euskal Trenbide Sareari egin beharreko enkarguetan hizkuntzaren erabilera inklusiboa egitea, eta berdintasuneko obligazioak barne hartuko dituzten mandatu arauemaileak kontuan hartuko direla bermatzea.
- Proiektuen plangintzan eta hauen ebaluazioan genero-ikuspegia eransteko moduari buruzko irizpideen edo azterketen inguruan Hazitel programa ebaluatzen duten taldeetan eta enpresen artean prestakuntza- edo dibulgazio-ekintza.
- Bikaintek programaren I+Gko proiektuen analisisan genero-ikuspegia kontuan hartzea.
- Elkartek programa. Proiektuen plangintzan eta hauen ebaluazioan genero-ikuspegia eransteko moduari buruzko irizpideen edo azterketen inguruan ebaluatzen duten taldeetan eta ZTBESaren eragileen artean prestakuntza- edo dibulgazio-ekintza.
- Teknopolis. Ikerketaren esparruan generoarekin antolakuntza-aldaketari eta ikerketan genero-joerei buruzko programak barne hartzea, ikertzaileen kalitatean emakumeen eta gizonen presentzia orekatua zainduz.

❖ EMAKUME NEKAZARIEN ESTATUTUA EZARTZEA.

- Estatutuaren Jarraipen Batzordean eta bere lantaldeetan parte hartzea.
- Araudia euren mandatueta egokitzea.
- Estatutuaren Jarraipen Batzordeak finkatutako jarduketak garatuz.

❖ KULTURA ETA ENPRESA PRAKTIKA BERDINTASUNERANTZ ERALDATZEKO URRATSAK EMATEA, KUDEAKETA AURRERATUAREN BITARTEZ. KUDEAKETA AURRERATUKO IRIZPIDEAK ERANSTEA, KULTURA ETA ENPRESA PRAKTIKA BERRITZEKO ETA ERALDATZEKO IRIZPIDE GISA.

- Emakumeak Garraio Sektorean Jardunaldia antolatzea.
- Emaitek programan, pertsonalaren kontratazioa arautzen ez den arren, honako hau jasotzen da: “karrera profesionaleko planak diseinatzean eta abian jartzean, familia- eta lan-bizitzak bateratzeko eskaintzen dituzten aukerak ere jaso beharko dira lanpostu bakoitzerako”.

Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak III. Ardatzean kokatu beharreko jarduketak. Industria Garatzeko Zuzendaritzaren laguntzek, enpresen deskribapenaren barne berdintasun-planak, jazarpenaren aurkako protokoloak eta enpresen sentsibilizazioa jasotzen dira.

6.7. ENPLEGUKO ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailari honako eginkizun eta jardun-arlo hauek dagozkio: enplegu-politika; lan-harremanen arloko legeria betearaztea; gizarte-zerbitzuak eta egoera ahulenean dauden pertsonen arreta integrala; herritarrek etxebizitzara eskuratzea; lan-bizitza eta familia-bizitza bateragarri egitea; eta zailtasun handienak dituzten kolektiboak lan-munduan sartzeko gaitasuna. Horretarako, EAEko aurrekontu orokorraren % 8,8 jasotzen du.

Txosten honetan ondorengo aurrekontua analizatzen da:

17. taula. Programen arabera aztertutako aurrekontua. Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila

PROGRAMEN ARABERA AZTERTUTAKO AURREKONTUA	
ENPLEGUA ETA GIZARTE POLITIKAK	1.058.128.820
3111. Enplegu eta Gizarte Politiken Egitura eta Laguntza	5.031.200
3121. Gizarteratzea	27.900.000
3122. Immigrazioa	6.713.383
3123. Gizarte-zerbitzuak	35.251.621
3124. Familia eta Komunitate Politika	86.110.737
3211. Enplegua	1.590.850
3222. Gazteria	8.788.029
<i>Sailera atxikitako erakunde autonomoak. Guztizko aurrekontua:</i>	
3111. LANBIDE. Enplegu eta Gizarte Politiken Egitura eta Laguntza	27.458.962
3121. LANBIDE. Gizarteratzea	469.152.242
3211. LANBIDE. Enplegua	275.775.998
3231. LANBIDE. Prestakuntza	114.355.798

Aurrekontu osoa egokia dela eta generoarekiko garrantzi ertain altua duela pentsatzen da.

Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren helburua da enplegu egonkor eta kalitatezko eskubidearen garapen osoari laguntzea, eta langileen enplegarritasuna bermatzen lagunduko duen lan-merkatuaren garapenaren alde lan egitea, eta enpresaren eskakizunei egokitutako langileen beharrianak asetzea, baita gizartearen eta lurraldearen kohesioari laguntzea, betiere Euskal Autonomia Erkidegoaren eskumenen eremuan esleitzen zaizkion enplegu-politikak kudeatuz eta lan-arloko legeria egikaritzuz. Era berean, Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren xedea da bere zerbitzuen erabiltzaileak artatzeko sistema modernizatzea eta informazioaren eta komunikazioaren teknologia berriak sartzeko.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

XI. Legealdirako Gobernu Programaren helburu estrategikoen artean honako hau dago: “Euskadi Europako lehen herrialdeen artean kokatzea genero-berdintasunari dagokionez”. Bestalde, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean koordinatuta eta globalean biltzen dira 2018-2021 urteetarako berdintasun-arloan euskal botere publikoen jardura bideratu behar duten esku-hartze ildoak eta jarraibideak. Horregatik, XI. Legealdirako Gobernu Programaren konpromisoekin bat etortzen da. Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako bere Plana 2019ko apirilaren 15ean onartu zuen. Plan hori bat dator emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 15. artikuluan finkatutako

mandatuari erantzuten dion Gobernu Programarekin. Plan horretan Sailaren berdintasun-arloko helburu estrategikoak biltzen dira; helburu horiek, alde batetik, gobernantza ona burutzeko neurritan eta, bestetik, berdintasun-arloko esku-hartze ardatzetan garatzen dira. 2020rako helburu eta jarduketa berriak eta lehentasunezkoak zehazten dira.

Gobernantza hobetzeari dagokionez, Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak lehentasunezko helburuen artean honako hauek ipintzen ditu: berdintasunerako politikak garatzeko aurrekontua handitzea; berdintasunerako administrazio-unitatea sendotzea; Saileko pertsonala prestatzea; eta genero-ikuspegia plan sektorialetan eta zeharkakoetan eranstea. Helburu horiek betetzeko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak ondorengo jarduketa hauek landuko ditu 2020an:

- A. Berdintasunaren unitaterako aurrekontua % 50 handitzea; 15.000 eurokoa izatera pasako da.
- B. Sailaren prestakuntza-plana diseinatzea. Plan horrek erantzungo die abenduan amaituko dugun berdintasun-arloko prestakuntza-beharren diagnostikoa egitean hautemandako pertsonal teknikoaren eta politikoaren beharrei.
- C. 2017-2020 Enplegu Plan Estrategikoan genero-ikuspegia jasotzea. Bertan garrantzi berezia emango zaio lan-jardueran emakumeak baldintza berdinetan erabat jardutea sendotuko duten neurriak jasotzeki. Horretarako, emakumeen enplegarritasuna hobetzeko neurriak hartuko dira. Halaber, 2017-2021 Gizarteratzeko Euskal Planean jasoko dute genero-ikuspegia kontuan hartzen duten neurriak eta jarduketak biltzen dituen plana, eta, zehazki, Gizarteratzeko Euskal Kontseiluaren Txosten bat aurkeztuko da urtero. Txosten horretan genero-ikuspegitik hartutako politiken inpaktu-analisi bat erantsiko da espezifikoki. Azkenik, IV. Gazte Planaren tarteko ebaluazioa egingo da.
- D. Sailak, halaber, Legearen mandatuei erantzungo dieten eta jada etengabe burutzen ari den jarduketak garatzen jarraituko du, adibidez: berdintasun-printzipioa araudian integratzea eta genero-ikuspegia aurrekontuetan integratzea. 2020rako berrikuntza gisa Eusko Legebiltzarrean Gazteriarren Euskal Autonomia Erkidegoko Legearen proiektua barne hartzea azpimarratzen da.

Berdintasun-arloan esku-hartze ardatzei dagokienez, Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak berak esku hartzen duen sektore-esparrutarako lehentasunezko helburuak ezartzen ditu. Helburu horiek betetzeko, Sailak ondoko jarduketa hauek landuko ditu 2020. urtean zehar:

- A. Soldata-arrakala murrizteko Estrategia eta Plan Eragilea garatzea: Kontzilia30 proiektuaren ezarpenaren jarraipen-txostena egingo du. Proiektu horren bidez, 30 enpresari banan-banako aholkularitza eta ikaskuntza kolektiboa eskaini zaie, bizitza pertsonala, familiako eta lanekoa bateratzeko neurriak ezartzeko. Aldi berean, Kontzilia webgunearen bidez eskainiko diren materialak eta tresnak prestatuko dira, bateratze-planak abian jarri nahi dituzten enpresentzako laguntza ekonomiko bat kudeatzeko araudia garatuko da, eta kontziliazio erantzunkideari buruzko sentsibilizazio sozialeko kanpaina bat plazaratzea aurreikusten da.
- B. Emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko gazteak sentsibilizatzea: Gazteen Euskal Behatokiaren bitartez Gazteria Zuzendaritza jada burutzen ari den jarduketaz gain, gazteen esparruan lan egiten duen pertsonalari zuzendutako indarkeria sexista prebenitzeari buruzko prestakuntza-jarduketak garatuko dira (lauhileko bakoitzean 1), eta sexu-dibertsitateari eta indarkeria matxista prebenitzeari buruzko bi irakurketa-gida prestatu eta argitaratuko dira.
- C. Indarkeriaren biktima diren emakumeei arreta integrala: SATEVI (Indarkeriaren Biktima diren Emakumeentzako Telefono bidezko Arreta Zerbitzua), indarkeriaren biktima diren emakumeentzako laguntza ekonomikoak eta arretarako kudeaketa integratua kudeatzen eta koordinatzen jarraituko dute. Halaber, erakunde-mailako koordinazio- eta lankidetzak ekintzetan parte hartzen jarraituko da, baita arretan kalitate handiagoa ematen saiatzen ere. Bestalde, emakumeekin gizarte-mailako esku-hartze jardueren inguruko hirugarren sektoreko erakundeei dirulaguntzak ematen jarraituko da. Gai honen inguruan honako

berrikuntza hau jaso da: orain lantzen ari diren eta 2020an amaituko duten genero-indarkeriaren biktima izatea baldintzatzen prozesua.

- D. Zaintzaileei laguntzeko estrategia: 2020. urtean zehar 2019an diseinatutako familia-ingurunea zaintzen duten pertsonen laguntzeko estrategia garatuko da.
- E. Familiei Laguntzeko Erakunde Arteko IV. Planaren garapena: Planean jasotzen diren kontziliaziorako laguntzak berbideratzeko, laguntza horiek arautzeko Dekretu berri bat prestatu da 2019an — urrian onartzea aurreikusi da—. Hortaz, 2020an laguntza horiek jasotzeko aurkeztuko diren eskaerak ebazten eta ordaintzen hasiko dira. Berrikuntza nagusia da eszedentzia-egoeran dauden langileentzako laguntza-ildo berria sortzea, bi gurasoen baimenak parekatzeko helburuarekin.
- F. Eraberean – Tratu Berdintasunaren Aldeko eta Diskriminazioaren Aurkako Sarea bultzatzea: 2020an zehar bertako lanerako plana ezartzen jarraituko dute, honako zerbitzu hauek eskainiz: gorroto- eta diskriminazio-delituei lotutako prozesutan lesbianeiei, gayei, transexualei eta bisexualei arreta eta aholkularitza, eta dibulgazio-materialen eta sentsibilizazio-kanpainen diseinua.

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUKETA GARRANTZITSUAK

❖ GOBERNANTZA ONA:

Berdintasunerako administrazio-unitateak garatutako lan guztiaren helburua honako hau da: Sailean planifikatzen eta garatzen diren jarduketetan berdintasuna sustatzeko eta genero-ikuspedia eransteko aholkularitza eta laguntza ematea. 2020. urtean, berdintasunerako administrazio-unitateak laguntza emateko lan horrekin jarraituko badu ere, zehazki, honako jarduketa hauek landuko ditu:

- Zuzendaritzaren batetik egiten diren kontratuetan eta dirulaguntzetan berdintasunerako klausulak jasotzeko proiektu pilotu bat abiaraztea.
- Sailaren berdintasunerako prestakuntza-plana garatzea.
- Genero-ikuspedia 2017-2020 Enplegu Plan Estrategikoan, 2017-2021 Gizarteratzeko Euskal Planean eta IV. Gazte Planaren ebaluazioan jasotzen dela bermatzea.

Aurreneko bi jarduketak, printzipioz, Berdintasunerako administrazio-unitatearen aurrekontuaren kontura garatuko dira. Unitate horren aurrekontua % 50 handituko da. Aurrekontu-zenbatespena egin ez den arren, bi jarduketa horiek garatzeko nahikoa aurrekontua bermatzeko konpromisoa hartu du Zerbitzuen Zuzendaritzak. Berdintasunerako administrazio-unitatearen 2020rako aurrekontuaren guztizkoa 15.000 eurokoa da.

❖ “EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK” III. ARDATZEAN KOKATUTAKO JARDUKETAK:

- Etxeko indarkeriaren edo sexu-erasoen biktima izan diren emakumeentzako informazio- eta arreta-zerbitzua (SATEVI): 458. 078 euro
- Genero-indarkeriaren biktima izan diren emakumeentzako laguntza ekonomikoak: 1.300.000 euro
- Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen arretan kudeaketa integratua: genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei arreta emateko gizarte-langileentzako aholkularitza; eta genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei arreta ematen parte hartzen duten Eusko Jaurlaritzako Sailekin eta gizarte-langileekin koordinatzeko ekintzak: aurrekontu espezifikorik gabe, Gizarte Zerbitzuen Zuzendaritzako genero-indarkeria arloa esleitutako pertsonalaren lanak.
- Emakumeen aurkako indarkeriaren inguruan lanean ari diren Eusko Jaurlaritzako Sailen artean koordinazioa hobetzeko azterketa egitea.
- Erakunde-mailako koordinazio- eta lankidetzak-ekintzetan parte hartzea: Bizkaiko Genero Indarkeriaren Behatoki II Erakunde Akordiotik ondorioztatzen diren egitura guztietan maila politikoan zein teknikoan parte hartzea. Aurrekontu-partida espezifikorik gabe, zerbitzuko pertsonalaren lanen parte bat.

- Hirugarren sektoreko erakundeentzako dirulaguntzen esparruan, indarkeriaren biktima diren emakumeekin gizarte-mailako esku-hartzea helburu nagusizat duten proiektuak: 98.191 euro (2019ko gastuaren datu ekonomikoari buruzko eskuratutako zenbatespena).

❖ “SOLDATA ARRAKALAREN AURKAKO PLANAREN” JARDUKETAK:

- Soldata-arrakala murrizteko neurriak ezartzeko eta diagnostikatzeko ETEentzako laguntza-programa: 70.000 euro
- Kontziliazio erantzunkiderako enpresa-akreditazioa eta -ziurtapena: 50.000 euro
- Kontziliazio erantzunkiderako enpresetan jardunbide egokien programa pilotua: 100.000 euro
- ETEetan kontziliazio erantzunkideko programen azterketak egiteko eta programak ezartzen laguntzeko dirulaguntza espezifikoaren ildoak: 75.000 euro

❖ SAILAREN BESTE JARDUKETA GARRANTZITSU BATZUK:

- LGTBI pertsonen, hauen inguruneari eta familiei orientatzeko eta aholkatzeko BERDINDU Zerbitzua hobetzea: 447.220,00 euro.
- LGTBI pertsonen aurkako diskriminazioko jarrerak ekiditeko eta haiei aurre egiteko neurriak.
- Pertsona transexualei administrazioko dokumentazioa luzatzea.
- Kontseiluak garatutako lanak koordinatzea eta dinamizatzea (Emakume Ijitoen Batzordea).
- ERABEREAN Tratu Berdintasunaren Aldeko eta Diskriminazioaren Aurkako Sarea indartzea.
- Tratu Berdintasunaren Aldeko eta Diskriminazioaren Aurkako II. Kongresua egitea.
- BILTZEN, Integrazioarako eta Kulturen arteko Bizikidetzarako Euskal Zerbitzuarekin jarraitzea: 1.109.838,00.- euro, kontratua eta honen luzapena barne hartuz.
- Familiak babesteko, eta hauei arreta eta laguntza emateko ekintza zuzeneko neurriak: bertan sartuta daude familia- eta lan-bizitzak bateratzeko laguntzak; lan-eszedentzia egoeran dauden langileentzako laguntzak, urte bat baino gutxiagoko haurra jaiotzeagatik eta zaintzeagatik aita-amei dagokien prestazioen aldiak parekatzeko; 3 urte baino gutxiago duen haurra zaintzagatik lan-eszedentziako egoeran dauden edo 12 urte baino gutxiagoko pertsona zaintzeko lanaldi murriztua duten langileentzako laguntzak; mendetasun-egoeran edo osasun-egoera larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzian dauden edo lanaldi murriztua duten langileentzako laguntzak; eta seme-alaba adingabeak zaintzeko langileak kontratatuzko laguntzak. Familia- eta lan-bizitzak bateratzeko jarduketetarako 54.910.509,00 euro bideratu dira guztira.
- Etxeko langileek bateratzeko laguntzak errazago eskuratzeko neurriak, Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bategina onartzen duen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 2.1. artikuluko b) atalean jasotako lan-harreman bereziak dituzten langileak laguntzetatik kanpo uztea ezabatuz.
- Sentsibilizazio-, sustapen- eta prebentzio-neurriak: kontziliazio erantzunkidea.
- Gazteriaren zeharkako politika sustatzea: Gazteria-arloan sailarteko koordinazioa, gazteentzako ekipamendu-sarea sustatzea eta Gazteen Euskal Behatokia babestea.
- Programa eta zerbitzu espezifikoaren bidez sustatzea gazte-izaera: GAZTEAUKERA gazteentzako ataria sustatzea, bere edukiak zabalduz eta hobetuz; GazteBizHitza gazteen emantzipazio-zerbitzua sustatzea, GazteBizHitza atariko edukiak zabalduz eta hobetuz; Gazte kudeaketa/Ventanilla única sustatzea; Auzolandegiak programa antolatzea; Euskadiko Gazteak Lankidetzan programa antolatzea; Euskadiko Aterpetxeen Sarea sustatzea; Gazte Informazio eta Dokumentazioaren Euskal Sarea sustatzea eta hedatzea; eta gazteen enplegua hobetzeko ekimenak abian jartzea.
- Gazteen parte-hartzea sustatzea: gazteen asoziazionismoa sustatzea eta elkarten funtzionamendua eta jarduerak babestea EAEn esparruan; pertsonal dinamizatzaile soziokulturalaren eta boluntarioen prestakuntza hobetzea, ofizialki onartutako eskolen bidez; gazteen mugikortasuna sustatzea; “Erasmus+/Gazteak” eta “Europako Elkartasun Kidegoa” programa europarrak kudeatzea; eta Gazteaukera atarian sare sozialak sustatzea gazteek parte hartzeko modu gisa.

- Autonomia pertsonala sustatzera eta babestera eta pertsona guztien integrazio komunitariora bideratuta, pertsonekin, familiekin, taldeekin eta komunitateekin gizarte-mailako esku-hartze jardueren inguruko hirugarren sektoreko erakundeentzako dirulaguntza. Gaur egun 3 dirulaguntza-ildo daude:
 - Esku-hartze sozialeko jarduerak pertsonekin, familiekin, taldeekin eta komunitateekin.
 - Esku-hartze sozialaren esparruan ekintza boluntarioa eta parte-hartze asoziatiboa indartzeko jarduerak.
 - Esku-hartze sozialerako ezagutza kudeatzeko jarduerak.
- Dirulaguntza-ildo horien bitartez, emakume ijitoen elkarteekin eta gizarte-bazterketako arriskuan dauden emakumeekin esku-hartze asoziatiboko proiektuak, prostituzioaren esparruko proiektuak, guraso bakarreko familiei zuzendutako zaintzan laguntzeko proiektuak, eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako hainbat gairi buruzko proiektuak, besteak beste, finantzatu dira.
- Gizarte Zerbitzuen Plan Estrategikoaren esparruan landutako prestakuntza-programetan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko modulu espezifikoak sartzea.
 - Gizarteratzeko eta diru-sarrerak bermatzeko 18/2008 Legearen gizarte-larrialdiko laguntzak eta Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legean ezarritakoari lotutakoak. Bi jarduketa horiek batuta 27. 500. 000,00 – euroko zuzkidura lortzen da.
 - Telelaguntza-zerbitzua; 2020ko ekitaldirako 9.399.342,00 – euro ditu. Bertan sartuta daude kontratuaren finantziakzioa eta urritik hasita aurreikusitako lehen luzapena.
 - XXI. politika sozialeko batzarra: emakumeak, gizarte-zerbitzuak eta sistema penala: justizia penal errehabilitatiboa eta laguntza psikosoziala.
 - Gizarte-zerbitzuen esparruan bi generoen artean aukera-berdintasunak duen garrantziari buruzko adin diferenteko eta gizarte-bazterketa jasateko arrisku-egoeran dauden pertsonen zuzendutako tailerrak.
 - Ezkutuko ekonomian zaintzaileak profesionalizatzeko politika aktiboak sustatzea.
- Enplegarritasun-politikekin, lanean berdintasunarekin, bizitza pertsonala eta lanekoa bateratzearekin, lehiakortasuna hobetzearekin eta gizarte-garapenarekin eta gizarte-berrikuntzarekin lotutako berrikuntzarako forotan eta organotan parte hartzea.
- Euskadin Europako Egitura Funtsetan berdintasunerako erakundeen arteko Talde Teknikoan parte hartzea, Europako Gizarte Funtsetan funtsen kudeaketan genero-ikuspegia barne hartzea indartzeko.
- EAEko EGF Programa Operatiboaren erakunde onuradunei EGFak batera finantzatzeko operazioetan generoaren gaiaren analisia barne hartzea.
- Emakumeen eta Aukera Berdintasunerako Institutuko Kohesio Funtsetan eta Egitura Funtsetan emakumeen eta gizonen arteko Berdintasuneko Politiken Sarean parte hartzea.

❖ 2.- LANBIDE - EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUA:

- Berdintasunaren aldeko konpromisoa Lanbideren antolakuntzan eta funtzionamenduan integratzea, berdintasuneko politiken estrategiak eta eskaerak garatzeko.
- Berdintasuneko baldintzetan lan-merkatuan emakumeak sartu, bertan iraun eta hobetzea ahalbidetuko duten zerbitzu integralak eta pertsonalizatuak ematea.
- Enpresekin egindako zerbitzuetan eta harremanean emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko konpromisoa integratzea.

6.8. INGURUMEN, LURRALDE PLANGINTZA ETA ETXEBIZITZA SAILA

Ingurumen, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza Sailari honako eginkizun eta jardun-arlo hauek dagozkie:

- ❖ Ingurumena.
- ❖ Urak.
- ❖ Kanalak eta sail ureztatuak.
- ❖ Baliabide naturalak antolatzea eta natura kontserbatzea.
- ❖ Lurraldea eta itsasertza antolatzea.
- ❖ Lurzorua eta hirigintza.
- ❖ Etxebizitza eta urbanizazioa.
- ❖ Arkitektura, eraikuntza, iraunkortasuna, energia-eraginkortasuna eta eraikuntzaren kalitatea.
- ❖ Irisgarritasuna sustatzea.
- ❖ Hiri-birgaitzea, haren hiru alderdietan: eraikinak birgaitzea, berritzea eta hiri-berroneratzea.

Bere politikak garatzeko, EAEko aurrekontu orokorraren % 2 dauka. Bertatik honako hau analizatzen da:

18. taula. Programen arabera aztertutako aurrekontua. Ingurumen, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza Saila.

PROGRAMEN ARABERA AZTERTUTAKO AURREKONTUA	
INGURUMENA, LURRALDE PLANGINTZA ETA ETXEBIZITZA	130.968.997
4312. Etxebizitza	97.153.666
4313. Lurralde-antolamendua	8.168.954
4420. Egitura eta Laguntza	4.603.127
4421. Ingurumenaren babesa	19.992.218
5414. Berrikuntza-funtsa	1.051.032

5414 “Berrikuntza-funtsa” programa 4313 “Lurralde-antolamendua” programaren 4. helburuaren zati bat finantzatzera zuzenduta dago, zehazki, 4.3. “Hiri Habitata pilotaje-taldea” helburua finantzatzera. Beraz, edozein helburutarako programa honen analisisa 4313 programaren zati gisa egin da.

Gogoeta horren emaitza bezala, Sailak kudeatutako aurrekontu osoa egokitzen joan da eta generoarekiko garrantzi handi eta ertain gisa sailkatu da.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

Ingurumen, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza Sailak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan bat dauka. Plan hori bat dator X. Legealdirako Gobernu Programarekin eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planarekin. Planean emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan Sailaren helburu estrategikoak biltzen dira. Jarraian, 2020rako aurreikusitako lehentasunezko helburu eta jarduketak berrien zerrenda adieraziko dugu:

- A. Gobernantza Onarentzako neurriekin eta programekin loturik, Sailak lehentasunezko ondorengo helburu hauek finkatzen ditu: berdintasuneko politikak garatzeko aurrekontuak handitzea; berdintasunerako administrazio-unitateak indartzea; erakunde publikoetako pertsonal guztiari —pertsonal politikoa barne—

prestakuntza ematea eta plan sektorialetan eta zeharkakoetan genero-ikuspegia gehitzea. Helburu horiek betetzeko, ondorengo arloekin Sailak hartutako konpromisoa azpimarratu behar da:

- Berdintasun Unitatearentzako aurrekontua handitzea.
 - Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan Sailaren diagnostikoa eta prestakuntza-plana egitea.
 - Genero-ikuspegia Klima Aldaketako Lege Aurreproiektuan integratzea.
- B. Sailak, halaber, Legearen mandatuei erantzun dieten eta jada etengabe burutzen ari diren jarduketak garatzen jarraituko du: genero-ikuspegia araudian, aurrekontuetan, estatistiketan eta azterketetan integratzea; komunikazioan berdintasuna eranstea; kontratutan, dirulaguntzetan eta itunetan berdintasunerako klausulak barne hartzea; berdintasunerako komunikazioa eta lankidetzat indartzea; organo pluripertsonaletan eta parte-hartze prozesuetan ordezkaritza orekatua sustatzea.

Bestalde, Sailak eskuduntzak dituen esku-hartze esparruetarako lehentasunezko helburuak ezartzen ditu. Jarraian, 2020an jorratuko diren helburuak eta jarduketak zehaztuko dira:

- A. Genero-ikuspegia ingurumen-hezkuntzako politiketan integratzea:
- B. Horren haritik, 2020an dirulaguntzetan berdintasun-irizpideak jasotzeko eta ingurugeletako pertsonalaz osatutako lantalde bat eratzeko urratsak ematen ahaleginduko dira. Talde horren lehen helburua izango da, bere jarduketa-esparruaren barruan, genero-ikuspegiaren integrazioari eta sortutako materialen analisiari buruzko gogoeta egitea.
- C. Genero-ikuspegia LAGetan, lurralde- eta hirigintza-plangintzako beste tresna batzuetan eta hiri-berroneratzeko prozesuetan integratzea.
- D. LAGak indarrean sartzeaz gain —Lurralde eta Hirigintza Plangintzan genero-ikuspegia integratzeari buruzko edukiaren eraginkortasuna suposatuko du—, LPPen eta LPSen azterketek eta aldaketek genero-ikuspegia eransteko (edukian eta tramitazioan) mekanismoak artikulatzea aurreikusten da 2020an.
- E. Bestalde, udal-plangintzan eta urbanismoan genero-ikuspegia integratzeko udalei laguntzak emateko aginduarekin jarraituko da.
- F. 2019an jada hasitako analisi-prozesuarekin jarraituz, 2020an gida bat prestatzea aurreikusi da, genero-ikuspegia urbanismoan integratzeko kontuan hartu beharreko jarraibideekin.
- G. Eta, azkenik, 2020an lanean jarraituko da genero-ikuspegia hiri-berroneratze prozesuetan integratzeko. Atal horren barruan, eta Euskal Hiri Agenda erreferentetzat hartuz, Madrilgo Unibertsitate Politeknikoarekin elkarlanean ari dira, hiri-berroneratze integratuaren eta genero-ikuspegiaren gainean. 2020an jarraipena ematea aurreikusten da, aurreko lanetik ateratako ondorioak auzoetan garatuko diren prozesuetan integratuz.
- H. Genero-ikuspegia txertatuta duen etxebizitza eskuratzeko sustatzea: haiek eskuratzeko irizpideak jarritz eta hauek berraztertuz.
- I. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimek etxebizitza-premiei erantzuteko behar diren bitartekoak eta errekursoak ipintzea eta gogoeta egitea. Etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumei harrera hobe egiteko erakundeen arteko II. Akordioan hartu du parte Etxebizitza Sailburuordetzak. Horren haritik, 2020an genero-indarkeriaren biktima izan diren emakumeek etxebizitzak alokairuan eskuratzeko hartutako neurriak mantenduko dira, eta pertsonalari indarkeria matxistaren arloan prestakuntza ematen jarraituko da.
- J. Etxebizitza Sailburuordetzak kudeatutako etxebizitzako eraikuntza-prozesuetan genero-ikuspegia eranstea:
- K. Aurten Etxebizitzaren Bizigarritasun Dekretuan eta Diseinu Arauetan genero-ikuspegia eransteko prozesua hasi da. Prozesu horrek aurrera jarraituko du eta 2020an tramitatuko da.
- L. 2020an ere, Genero-ikuspegitik Etxebizitzak Diseinatzen Gida Proiektua burutuko da eta genero-ikuspegitik diseinatutako etxebizitzan edo bizilekuen eraikinen proiektu pilotu bat jarriko da martxan.

2020ko Ingurumen, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza Sailaren jarduketa garrantzitsuak definitzeko, Sailak berak egindako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana hartzen da oinarri. Bertan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan Sailaren helburu estrategikoak biltzen dira.

Plan horretan legealdian zehar landu nahi diren 11 helburu estrategiko biltzen dira:

1. Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea.
2. Berdintasunerako administrazio-unitateak indartzea.
3. Erakunde publikoetako pertsonal guztiari —pertsonal politikoa barne— prestakuntza ematea.
4. Berdintasun-printzipioa araudian integratzea.
5. Genero-ikuspegia aurrekontuetan integratzea.
6. Genero-ikuspegia plan sektorialetan eta zeharkakoetan jasotzea.
7. Genero-ikuspegia ingurumen-hezkuntzako politiketan integratzea.
8. Genero-ikuspegia LAGetan, lurralde- eta hirigintza-plangintzako beste tresna batzuetan eta hiri-berroneratzeko prozesuetan integratzea.
9. Genero-ikuspegia txertatuta duen etxebizitza eskuratzeko sustatzea.
10. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimen etxebizitza-premiei erantzuteko behar diren bitartekoak eta errekursoak ipintzea eta gogoeta egitea.
11. Genero-ikuspegia Etxebizitza Sailburuordetzak kudeatutako etxebizitzako eraikuntza-prozesuetan eranstea.

Gainera, legealdi honetarako beste helburu batzuk aurreikusi dira:

12. Genero-ikuspegia estatistiketan eta azterketetan integratzea.
13. Komunikazioan berdintasuna eranstea.
14. Kontratutan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak barne hartzea.
15. Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzak indartzea.
16. Erakunde pluripertsonaletan eta parte-hartze prozesuetan ordezkaritza orekatua sustatzea.

Jarraian, Ingurumen, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza Sailak 2020an egiteko aurreikusten dituen jarduketa garrantzitsuenak zehazten dira eta lortu nahi duen helburuarekin lotzen da:

❖ BERDINTASUNERAKO UNITATE ADMINISTRATIBOAK INDARTZEA:

Berdintasun Unitatearentzako aurrekontua 6.000tik 15.000 eurotara handitzea.

❖ ERAKUNDE PUBLIKOETAKO PERTSONAL GUZTIARI —PERTSONAL POLITIKOA BARNE— PRESTAKUNTZA EMATEA:

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan Sailaren diagnostikoa eta prestakuntza-plana egitea.

❖ BERDINTASUN PRINTZIBIOA ARAUDIAN INTEGRATZEA:

Genero-ikuspegia Klima Aldaketako Lege Aurreproiektuan integratzea.

Jarduketa horiez gain, Legean agindutakoei erantzungo dieten jarduketak garatzen jarraituko dute. Bertan sartuko dira araudia, plangintza estrategikoa, estatistikak eta azterketak, komunikazioa, ordezkaritza orekatua, berdintasun-klausulak kontratutan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan, etab.

❖ GENERO IKUSPEGIA INGURUMEN HEZKUNTZAKO POLITIKETAN INTEGRATZEA:

- Ingurumen-boluntariotzarako eta Eskolako Agenda 21 programarako dirulaguntzetan berdintasun-irizpideak barne hartzen eta gogoetan aurrera egitea.

- Ingurugeletako pertsonalez osatutako lantaldea eratzea, koordinatzaile bat izendatuz. Talde horren lehen helburua izango da, bere jarduketa-esparruaren barruan, genero-ikuspegiaren integrazioari eta sortutako materialen analisiari buruzko gogoeta egitea. Lan hori burutzeko kanpo-laguntza kontratatzeak aukera aurreikusi da.
- ❖ **GENERO IKUSPEGIA LAG-ETAN (LURRALDE ANTOLAMENDUAREN GIDALERROAK), LURRALDE ETA HIRIGINTZA PLANGINTZAKO BESTE TRESNA BATZUETAN ETA HIRI BERRONERATZEKO PROZESUETAN INTEGRATZEA.**

Lurralde eta Hirigintza Plangintzan genero-ikuspegia integratzeari buruzko edukiaren efikazia ekarriko duten LAGak indarrean sartzeaz gain, 2020an honako hau aurreikusten da:

- Laguardiako eta Araba Erdialdeko LPPan genero-ikuspegia integratzea (Hitzarmena Arabako Foru Aldundiarekin).
- Udal-plangintzan eta urbanismoan genero-ikuspegia integratzeko udalei laguntzak emateko aginduarekin jarraitzea. (guztira 200.000 euro bideratzen dira; 160.000 euro 2019ko deialdiari dagozkio eta 40.000 euro 2020koari).
- 2020. urterako GIDA bat prestatzea aurreikusten da. Gida horretan hirigintzan genero-ikuspegia integratzeko kontuan hartu beharreko jarraibideak bilduko dira. Horretara bideratutako aurrekontua: 15.000 euro.
- Genero-ikuspegia hiri-berroneratzeko prozesuetan integratzea. Atal horren barruan, eta Euskal Hiri Agenda erreferentetzat hartuz, Madrilgo Unibertsitate Politeknikoarekin elkarlanean ari dira, hiri-berroneratze integratuaren eta genero-ikuspegiaren gainean. 2020an jarraipena ematea aurreikusten da, aurreko lanetik ateratako ondorioak auzoetan garatuko diren prozesuetan integratuz. Gutxi gorabeherako aurrekontua: 40.000 euro
- ❖ **GENERO IKUSPEGIA TXERTATUTA DUEN ETXEBIZITZA ESKURATZEKO SUSTATZEA: HAIK ESKURATZEKO IRIZPIDEEN BIDEZ ETA HAUEK BERRAZTERTUZ.**
- ❖ **GOGOETA EGITEA ETA EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN BIKTIMEK ETXEBIZITZA PREMIEI ERANTZUTEKO BEHAR DIREN BITARTEKOAK ETA ERREKURTSOAK IPINTZEA.**

Ettxeko tratatu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakundeen arteko II. Akordioan hartu du parte Etxebizitza Sailburuordetzak, bertan deskribatutako ekintzak egikaritzuz:

- Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak alokairu-erregimenean esleitzeko prozeduretan etxebizitza-premia berezia duten eskatzailatzat jotzen dira.
- Errentamendu-erregimenean etxebizitzaren esleipen zuzena, genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak prozedura orokorretik kanporatuz.
- ❖ **GENERO IKUSPEGIA ETXEBIZITZA SAILBURUORDEZAK KUDEATUTAKO ETXEBIZITZAKO ERAIKUNTZA PROZESUETAN ERANSTEA**
- Aurten Etxebizitzaren Bizigarritasun Dekretuan eta Diseinu Arauetan genero-ikuspegia eransteko prozesua hasi da. Prozesu horrek aurrera jarraituko du eta 2020an tramitatuko da.
- 2020an Genero-ikuspegitik Etxebizitzak Diseinatzeako Gida Proiektua burutuko da. Gutxi gorabeherako aurrekontua: 15.000 euro
- Genero-ikuspegitik diseinatutako etxebizitzaren edo bizilekuen eraikinen proiektu pilotu bat martxan jartzea. Proiektua idazteko gutxi gorabeherako aurrekontua: 180.000 euro

❖ “EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERARIK GABEKO BIZITZAK” EMAKUMEEN ETA GIZONEN VII. BERDINTASUN PLANAREN III. ESKU HARTZE ARDATZA

“Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak” EAErako emakumeen eta gizonen VII. Berdintasun Planaren III. esku-hartze ardatzaren barruan 2020rako aurreikusitako jarduketekin loturik, azpimarratu behar da Etxebizitza Sailburuordetzak “etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobe egiteko erakundeen arteko II. Akordioan hartu duela parte, eta Sailaren Legealdi Planaren helburuen artean honako hau biltzen dela: “GOGOETA EGITEA ETA EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN BIKTIMEK ETXEBIZITZA EDUKITZEKO DUTEN BEHARRARI ERANTZUTEKO BITARTEKOAK IPINTZEA”.

Etxebizitza Sailburuordetzak 2020an burutzen jarraituko dituen ekintzak:

- Alokairu-erregimenean etxebizitza zuzenean esleitzea: genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei etxebizitza bat esleitzen zaie alokairu-erregimenean. Alokairu horrengatik ordaindu beharreko kuota emakumearen diru-sarreraren arabera izango da. Neurri hori kasu larrietan eta salbuespenekoetan aplikatzen da, eta hainbat baldintza betetzen badira.
- Etxebiden alokairu-erregimenean izena ematea:
 - 10 puntu gehiago baremazio orokorrean.
 - Gutxieneko diru-sarrerak frogatu beharretik salbuestea.
 - Etxebizitza ezaren baldintza salbuesteko aukera.
 - Eskatzen duen edozein udalerritan errolatua egoteko obligaziotik salbuestea.
 - Arriskua badago, alokairu-erregimeneko etxebizitzaz aldatzeko aukera.
- Indarkeria matxistaren arloan sentsibilizatzea, Etxebizitza Sailburuordetzako pertsonalari gaiaren inguruan prestakuntza emanez eta hura hedatuz.

Jarduketa horiek ez dute aurrekontu-partida zehatzik. Etxebizitza-esleipenen kasuan, genero-indarkeriaren biktima ziren emakumeentzako esleipen zuzenei lotutako kudeaketa-gastuak kalkulatu ziren 2018an. Kudeaketarengatik Alokabideri ordaindutako zenbatekoa izango litzateke (pertsonalaren dedikazioa kontuan hartu gabe). Errentamendu-kontratuen kudeaketaren kostua 19.563 eurokoa izan zen.

Indarkeria matxistaren arloan egindako prestakuntzaren kasuan, 3.000 euroko gastua izan dezakeela kalkulatu da.

Aipatutako helburuaz gain, Sailaren Planak “emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak” III. Esku-hartze ardatzean eragiten duten beste hiru helburu ditu —2020 urtean horien inguruan jarraituko da lanean—:

- Genero-ikuspegia LAGetan, lurralde- eta hirigintza-plangintzako beste tresna batzuetan eta hiri-berroneratzeko prozesuetan integratzea. “Genero-ikuspegia” kapituluan eta bere gidalerroen artean, Lurralde Antolamenduaren Gidalerroek espazio publikoan segurtasuna bermatzeko beharra jasotzen dute, eta hori lurraldeko eta hirigintzako gainerako plangintza-tresnetara eraman beharko da.
- Genero-ikuspegia txertatuta duen etxebizitza eskuratzeko sustatzea: araudi honetako genero-indarkeriaren biktimaren definizioa aztertuz eta bere irismena Istanbulgo Hitzarmenak finkatzen duen bezala zabalduz.
- Genero-ikuspegia Etxebizitza Sailburuordetzak kudeatutako etxebizitzako eraikuntza-prozesuetan eranstea: besteak beste, segurtasun-gabezia eragin dezaketen edo segurtasun-gabezia antzematea ekar dezaketen elementu guztietan arreta berezia ipiniz.

6.9. OGASUN ETA EKONOMIA SAILA

Ogasun eta Ekonomia Sailak prestatzen ditu Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorrak, eta Sail horri dagokio barne-kontrol ekonomikoa eta gobernuaren finantza-politika. Bere funtzioak betetzeko, EAEko aurrekontu orokorraren % 0,5eko aurrekontua jasotzen du.

Txosten honetan ondorengo aurrekontua analizatzen da:

19. taula. Programen arabera aztertutako aurrekontua. Ogasun eta Ekonomia Saila

PROGRAMEN ARABERA AZTERTUTAKO AURREKONTUA	
OGASUNA ETA EKONOMIA	52.895.827
6110. Ogasuna eta Ekonomiaren Egitura eta Laguntza	4.022.983
6111. Ekonomia eta Gastu Publikoa	10.022.639
6112. Politika fiskala	3.396.717
6114. Ondarea eta Kontratazioa	8.662.760
6311. Finantza Politika	10.464.728
<i>Sailera atxikitako erakunde autonomoak. Guztizko aurrekontua:</i>	
6115. Lehiaren Euskal Agintaritza	1.637.000
5513. EUSTAT. Estatistika Eragiketa eta Argitalpen Ofizialak	14.689.000

7 programak generoari lotuta kalifikatu dira, eta % 76ko garrantzi handia edo ertaina dute.

Lehiaren Euskal Agintaritzaren helburu nagusia da merkatuko gardentasunaren eta lehia librearen baldintzak sustatzea, bermatzea eta hobetzea, betiere Euskal Autonomia Erkidegoaren lurralde-esparruan gauzatzen diren ekonomia-jardueri dagokienez, eta Lehiaren Euskal Agintaritzari buruzko otsailaren 2ko 1/2012 Legean xedatutakoaren arabera. Lehiaren Euskal Agintaritzak, bere helburuak betetzeko, egikaritzen ditu zehapen-eskumenak, sustapenekoak, aurka egitekoak, irizpenekoak, kontsultakoak eta arbitrajekoak.

EUSTAT da Euskal Autonomia Erkidegoko estatistika-informazio ofiziala garatzen, sortzen eta hedatzen duen erakunde ofiziala. Otsailaren 18ko Legeak definitzen ditu gaur egun emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko nazioartean egokientzat jotzen diren bi printzipio edo estrategia osagarriak: genero-ikuspegia barnean hartzea eta ekintza positiboa. Lege horrek, halaber, estrategia horien aplikazio efektiborako oinarriak ezartzen ditu, eta horien artean dago estatistikak eta azterketak hobetzea.

Estatistikaren jardueran oinarrituta, Lege horren 5. artikulua emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko erakunde komunaren eskumenen artean sartzen du: “Estatistikak berdintasun-printzipioari egokitzeko metodologia diseinatzea eta horri buruzko plangintza egitea, bai eta estatistikak egokitu eta eguneratzea ere, horien bitartez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak esku hartzen duen eremu guztietan emakumeek eta gizonek bizi duten egoeraren ezberdintasunak ezagutu ahal izateko”.

Ildo horretan, 4/2005 Legearen II. Kapituluak, 16. artikuluan, ezartzen ditu euskal botere publikoek zer jarraibide jarraitu behar dituzten haien azterketak eta estatistikak egiteko. Jarraibide horien artean nabarmentzen da, estatistika-jardueraren ondorioetarako, estatistiketan sistematikoki barnean hartzea sexuaren aldagaia, baina, baita adina, prestakuntza-maila, bizikidetasun-unitatea, enplegu mota eta abar ere. Edonola ere, ezaugarri espezifikoak dituzten kolektiboak —batzuetan zaurgarritasun handiagoko jatorrikoak (bizitokia, lanbidea, desgaitasuna, immigrazioa...)— kontuan hartuko dira, baina soilik estatistika-eragiketetan hain bistakoak ez direnak edo batera bistakoak ez direnak, pisu demografiko txikia izateagatik. Zeregin zail horrek gobernuetako estamentu guztiak hartzen ditu, orokorrak zein tokikoak, eta halaxe adierazten dute arauak eta gomendioek. Haatik, EUSTATen esku dago zeregin nagusia —haren egitekoei jarraituz—, eta, ildo horretan, EUSTATEk ibilbide oparoa du sexuen arabera banakatutako estatistiketan.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

Euskadi 2020 Gobernu Programak herrialde-mailako helburuen artean dauka *genero-berdintasunari dagokionez Euskadi Europako aurreneko lau herrialdeen artean kokatzea*. Gainera, bere plan estrategikoetako bat bezala *2018-2021 Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Plana* egitea aurreikusten du.

Ogasun eta Ekonomia Sailak, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 15. artikulua araberak, bere 2018-2021 berdintasunerako plana prestatu du, Berdintasunerako VII. Planetik ondorioztatzen diren esku-hartze ildoak eta bideak jarraituz eta, erreferentzia gisa, eskuduntza-esparrua kontuan hartuz, eta Euskadi 2020 Gobernu Programak garatzen dituen konpromisoak eta ekimenak erreferentzia gisa hartuz. Horretarako, modu koordinatuan eta parte-hartzailean atxikitako zuzendaritza, erakunde autonomo eta entitate guztiek hartu dute parte. Hortaz, Sailaren berdintasun-planeari pertsonal politikoaren eta teknikoaren konpromisoa, jarduketa-esparru guztietan, jasotzen da, emakumeen eta gizonen berdintasun errealean eta eraginkorrean aurrera egiteko.

Hona hemen emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko eta genero-desberdintasunak murrizteko 2020rako helburu estrategikoak:

A. AURREKONTU OROKORRETAN GENERO IKUSPEGIA INTEGRATZEKO PROZESUAN AUERRERA EGITEA

2020an EAEko Aurrekontu Orokorretan genero-ikuspegia integratzeko prozesuan aurrera egiten jarraituko dute. Horretarako ardura nagusia Aurrekontuen Zuzendaritzak dauka, gidatzeko eta sustatzeko papera bere gain hartuz. Alde horretatik, beste sailekin, EAEko sektore publikoko gainerako erakundeekin eta Saileko berdintasun-zerbitzuarekin elkarlanean jardungo da, berdintasunaren esparruan aurrekontu-gainegitura espezifikoak diseinatzeko eta aurrekontuak prestatzeko aplikazio informatiko berriak ezartzeko.

Halaber, metodologian sakontzen jarraituko da, Emakunderekin, sail bakoitzaren eta bertako erakunde autonomoen berdintasuneko administrazio-unitateekin eta UPV/EHUrekin elkarlanean.

B. PERTSONAL GUZTIA, POLITIKOA BARNE, PRESTATZEA

Berdintasuneko politika publikoen planifikazioan, garapenean, ebaluazioan eta hobekuntza-proposamenetan gaikuntzak betetzen duen papera Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen artikuluetan jasota dago, bai administrazio publikoetako pertsonalak ezagutza espezifikoak eskuratzeko beharrari dagokionez, bai botere publikoek euren hasierako eta etengabeko prestakuntza-ekintzan berdintasuna barne hartzeko obligazioari dagokionez. Horretarako, berdintasunaren arloan ezagutzen eta prestakuntza jasotzeko beharren diagnostikoa egingo da eta, pertsonal berriarentzako, genero ikuspegia izango duen harrera-plan bat diseinatu da.

Prestakuntza jarduketa estrategiko bat izango da Zuzendaritza guztietan, Eustaten, Lehiaren Euskal Agintaritzan eta Finantzen Euskal Institutuan. Arreta berezia ipiniko da Zerbitziburutzako postuetan pertsonen prestakuntza ematen.

C. ESTATISTIKETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA

Euskal Estatistika Erakundeari (EUSTAT), euskal gizartearen eta ekonomiaren alderdi guztiei buruzko estatistika-informazioa biltzeaz, aztertzeaz eta zabaltzeaz arduratzen den Euskal Autonomia Erkidegoko erakunde publikoa den aldetik, bereziki dagokio estatistikak berdintasun-printzipiora egokitzeko metodologia planifikatzea eta diseinatzea, baita emakumeek eta gizonek Autonomia Erkidegoko esku-hartze esparruetan duten egoera desberdina ezagutu ahal izateko estatistika eguneratuak egokitu eta mantentzea ere. Horretarako, 2018-2022ko berdintasunerako plan propioa gauzatzen jarraituko du, eta 2020. urtea hartuko du bereziki kontuan, honako jarduketa hauekin:

- Euskal Estatistika Plana osatzen duten estatistika-eragiketetan eta estatistika-eragiketen urteko ebaluazioan (DESAP) genero-ikuspegia txertatzen jarraitzea.
- Eragiketen proiektu teknikoak pixkanaka eguneratzea, zabalkundean gaineratzen diren sexuaren araberako taulak barnean hartuta.
- Informazioa biltzeko eta homogeneousizatzeko sistemak hobetzea, EAEn emakumeen aurka gertatutako indarkeria-kasuei buruzko datu eguneratuak edukitzeko aukera eman dezaten eta arlo horretako esku-hartze publikoa hobetzeko erabili ahal izan daitezen.
- Webgunean berdintasunari buruzko atalari protagonismoa ematea eta, sare sozialen bitartez, eduki garrantzitsuak azpimarratzea.

D. EAE-KO SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO PLANEAN LAGUNTZEA

2018ko azaroaren 27an, Gobernu Kontseiluak Euskadiko soldata-arrakala murrizteko Estrategia eta Plan Operatiboa onartu zuen, 2030. urterako Euskadi soldata-arrakalarik txikieneko Europako bost herrialdeen artean kokatzeko. Estrategia horren esparruan, Gobernu Kontseiluak, Ogasun eta Ekonomia Sailak proposatuta, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunerako klausulak txertatzeko instrukzio bat eta euskal kontratazio publikoko soldata-arrakalaren aurkako neurriak onartu zituen 2019ko martxoaren 8an. Ildo horretan, 2020. urteari begira, Sailak soldata-arrakalaren aurkako Planaren jarraipena eta ebaluazioa erraztuko duen informazioa lortzeko hobekuntzak aplikatu nahi ditu eta, kontratazio publikorako jardunbide egoki moduko neurri gisa, adierazitako instrukzioa euskal udalen artean hedatzen lagundu nahi du.

Halaber, ETEetan berdintasun-planak lantzeko aukera sustatu nahi du, Elkargi SGRrekin eta Luzaro EFCrekin sinatzen diren hitzarmenen bitartez. Horren arabera, abal-komisioa % 0,10 murriztuko zaie berdintasun-planak aurkeztzen dituzten enpresei.

E. GIZARTEAN POLITIKA FISKALAREN ESPARRUKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNARI BURUZKO EZTABAIDA BULTZATZEA

Ogasun eta Ekonomia Sailak, Euskadiko Zerga Koordinaziorako Organoarekin batera, "Politika fiskala generoaren ikuspegitik" gaiari buruzko jardunaldi bat egin zuen joan den martxoaren 1ean. 2020. ekitaldirako, jardunaldi horri buruzko liburu bat editatzea eta Zerga Administrazioak Zuzendaritzak editatzen duen Zergak aldizkariko "Estudios y colaboraciones" atalean gutxienez artikulua bat argitaratzea proposatu da.

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUKETA GARRANTZITSUAK

Ondoren, Ogasun eta Ekonomia Sailak 2020ko ekitaldian genero-desberdintasunak desagerrarazteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko egingo dituen jarduketarik garrantzitsuenak adieraziko ditugu:

- ❖ **SAILEAN BERDINTASUN-POLITIKAK BULTZATZEAZ ETA KOORDINATZEAZ ARDURATUTAKO BERDINTASUNERAKO ADMINISTRAZIO UNITATEA SENDOTZEA**
 - Sailean berdintasun-politikak bultzatzeko aurrekontu nahikoa esleitzea. 2020. urterako, 35.000 euro esleitu dira.
 - Sailaren jarduketa-esparruei lotutako berdintasunerako sareetan eta lantaldeetan parte hartzea.
- ❖ **SAILEKO LANGILEEN PRESTAKUNTZA, politikariena barne:**
 - Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntzarako aurrekontua erreserbatzea (8.000 €).
 - Langileek berdintasunaren arloan dituzten ezagutzen eta prestakuntza-premien diagnostikoa egitea.
 - Genero-ikuspegia izango duen harrera-plan bat diseinatzea eta abian jartzea.
 - Prestatutako pertsonen ehunekoa handitzea, eta, bereziki, zerbitzu-burutzako edo arlo-burutzako postuetan daudenena.
 - Saileko langileak sentsibilizatzea, hizkuntza-normalizazioaren arloko jardueren bidez.
 - Eustateko langile guztien oinarritzko prestakuntzan genero-ikuspegiari buruzko prestakuntza-ekintzak antolatzea.

❖ GENERO-IKUSPEGIA AURREKONTU OROKORRETAN TXERTATZEKO PROZESUAN AURRERA EGITEA

- Aurrekontuen aplikazio berrian, aurrekontuak aztertzeko berdintasun-gainegitura espezifiko bat diseinatzea.
- Aurrekontuen aplikazioaren bidez, berdintasun-ekintza positiboak identifikatzea.
- Sailaren txosten-eskaeren eta azterketa-formularioen emaitzak aurrekontu orokorren genero-ikuspegitik aztertea.
- Emakunderekin, sailtako eta erakunde autonomoetako berdintasunerako administrazio-unitateekin eta UPV/EHUrekin lankidetzan, metodologian sakontzen jarraitzea.
- Administrazioko hainbat agente aurrekontuak genero-ikuspegiarekin lantzeko prozesuan inplikatzeko.

❖ ARAUDIAN BERDINTASUN-PRINTZIBIOA TXERTATZEA

- 5 puntuko saria emango zaio emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua duen lantaldeari. 2020. urterako kostua: 74.000 €.
- Euskal ekonomiaren aurreikuspen- eta simulazio-eredu berri bat berdintasun-klausulekin kontratatuko da. Aurreikusitako kostua: 65.000 €.
- Aholkularitza juridikoko zerbitzuak arauetan, kontratuetan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan berdintasun-neurriak txertatzearen inguruko jarraipen sistematikoa egingo du.

❖ PLAN SEKTORIALETAN ETA ZEHARKAKOETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA

- Estatistika-eragiketen urteko ebaluazioan (DESAP), Eustatek hobekuntza gisa txertatuko du genero-ikuspegia.
- Eustaten 2018-2022ko Planaren 2020ko ekintzak planifikatu, bultzatu eta gauzatuko dira.

❖ BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA HOBETZEA

- Zuzendaritza Kontseiluan, sei hilean behin Berdintasun Planaren betetzearen jarraipena egitea eta, hala badagokio, Planaren helburuak behar bezala lortzeko beharrezkoak diren neurri zuzentzaileak hartzea.

❖ ESTATISTIKETAN ETA AZTERLANETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA

- Genero-ikuspegia Gizarte Aurreikuspen Osagarriari buruzko urteko txostenetan txertatzea.
- Euskadiko BGAEen esparruan emakumeen eta gizonen egoeraren diagnostiko bat genero-ikuspegiaren oinarrituta egiteko aukera aztertea.
- Euskadi Bonu Iraunkorren ekonomia- eta ingurumen-inpaktuari buruzko txostenak genero-ikuspegiarekin egitea.
- Ekonomiaz aldizkarian berdintasun-printzipioak aplikatzen jarraitzea.
- Euskal Ekonomiaren Urteko Txostenean, urtean zehaztu beharreko gai bati buruz genero-ikuspegiaren oinarrituta egindako azterketa txertatzea.
- Euskal Estatistika Plana osatzen duten estatistika-eragiketetan genero-ikuspegia txertatzen jarraitzea.
- Eustaten eragiketen proiektu teknikoak pixkanaka eguneratzea, zabalkundean gaineratzen diren sexuaren arabeko taulak barnean hartuta.

❖ ENPLEGU PUBLIKOAREN BARRUKO SUSTAPENEAN BERDINTASUNARI LOTUTAKO EDUKIAK TXERTATZEA

- Sustapen-probetan berdintasunari lotutako gaien agerpenean indartzea, dagokion lanaren esparru zehatzean.

❖ ZUZENDARITZA-ORGANOETAN ETA/EDO PERTSONA ANITZEKO ORGANOETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ORDEZKARTZA OREKATUA SUSTATZEA

- Ordezkaritza- eta kontsulta-eremuetako ordezkartza orekatuaren jarraipena egitea.

❖ KOMUNIKAZIOAN BERDINTASUNA BULTZATZEA

- Sailaren webgunean berdintasun-dukiei atal espezifiko bat eskaintzea.
- Sailak emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko egindako ekarpena komunikabideetan ezagutaraztea (sare sozialetan, besteak beste).
- Eustaten webgunean berdintasunari buruzko atalari protagonismoa ematea eta, sare sozialen bitartez, eduki garrantzitsuak azpimarratzea.

- Emakumeen eta gizonen egoerari lotutako edukia duten Eustaten prentsa-oharren kopurua handitzea.

❖ EAE-KO SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO PLANEAN LAGUNTZEA

- Kontratisten Erregistroa egokitzea, enpresetatik plantillari buruzko informazioa lortu eta indarreko berdintasun-planik baduten jakin ahal izan dadin.
- Emakunderekin lankidetzan, euskal udalen artean kontratazio publikoan emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerako klausulak eta soldata-arrakalaren aurkako neurriak txertatzeari buruzko instrukzioa zabaltzea. Emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten udalen kopurua handitzea.
- Elkargi SGR-rekin eta Luzaro SGR-rekin sinatutako hitzarmenen bitartez ETEetan berdintasun-planak lantzeko aukera sustatzea. Aurreikusitako kostua: 280.000 €.

❖ GIZARTEAN POLITIKA FISKALAREN ESPARRUKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNARI BURUZKO EZTABAIDA BULTZATZEA

- 2019ko martxoaren 1ean genero-ikuspegian oinarritutako zerga-politikari buruz egindako jardunaldiko txostenak biltzen dituen liburuaren edizio inprimatua.
- Zergak aldizkarian fiskalitatea genero-ikuspegitik aztertuko duten artikuluak argitaratzea.

❖ BEREZIKI MASKULINIZATUTAKO ESPARRUETAN EMAKUMEEN SAREETAN PARTE HARTZEA:

Lehiaren Euskal Agintaritzak (LEA) honako hauetan parte hartuko du:

- W@competition Iberia izeneko ekimenean. Ekimenaren helburua lehiaren zuzenbidearen esparruan inplikaturako emakumeak ezagutaraztea da. Zenbatetsitako aurrekontua: 300 €.
- Graduatutako emakume gazteak lan-bizitzan txertatzeko aukera tutorizatzea. "Mentoring programme for Spanish female recent graduates".
- "Activa el liderazgo femenino" ikastaroa (emakumeen lidergoari buruzko prestakuntza).

❖ EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK

- Premiamendu bidezko diru-bilketari buruzko dekretuan, genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeei betearazpen-bidean dauden zorren geroratzeak eskatzeko garaian laguntzeko neurriak sartuko dira.
- Segurtasun Sailak emakumeen aurkako indarkeriari buruz landutako estatistiken ofizialtasuna bultzatzea, estatistika horiek lantzeari zein hedatzeari dagokionez.

6.10. HEZKUNTZA SAILA

Hezkuntza Sailari honako eginkizun hauek esleitu zaizkio:

- ❖ Autonomia Estatutuaren ondoriozko irakaskuntzaren arloko ahalmenak —erregimen orokorrekoak zein erregimen berezikoak—, barnean direla etapa eta maila desberdinak eta goi-mailako heziketa, baita bizitza osoan zehar kualifikazioak eskuratzea edo gehitzea ekarriko duten ikaskuntza-jarduerak ere.
- ❖ Bizitza osoan zehar kualifikazioak eskuratzea edo gehitzea ekarriko duen lanbide-heziketa osoaren plangintza estrategikoa, diseinua eta jarraibideak, LANBIDE – Euskal Enplegu Zerbitzuaren lankidetzarekin, betiere haren erantzukizunen barruan.
- ❖ Politika zientifikoa: ikerketa teorikoa eta aplikatua sustatzea eta koordinatzea.

Bere politikak gauzatzeko, EAEko aurrekontu orokorraren % 24,8 baliatuko du. Txosten honetan, honako hau aztertu da:

20. taula. Programen arabera aztertutako aurrekontua. Saila

PROGRAMEN ARABERA AZTERTUTAKO AURREKONTUA	
HEZKUNTZA	2.909.177.459
4211. Hezkuntza. Egitura eta Laguntza	78.547.348
4221. Haur eta Lehen Hezkuntza	969.299.771
4222. Bigarren Hezkuntza eta Lanbide Heziketa	1.049.969.360
4223. Unibertsitateko Irakaskuntza	332.612.827
4224. Erregimen Bereziko Irakaskuntzak	48.109.985
4225. Hezkuntza Berritzea eta Irakasleak Etengabe Prestatzea	49.992.749
4226. Etengabeko Ikaskuntza eta Helduen Hezkuntza (HHE)	37.512.940
4231. Hezkuntza Sustapena	176.458.416
4715. Hezkuntza Sistema Euskalduntzea	42.879.433
5412. Ikerketa	66.173.630
5414. Berrikuntza Funtsa	560.000
<i>Sailari atxikitako partzuergoa. Guztizko aurrekontua:</i>	
4221. HAURRESKOLAK partzuergoa. Haur eta Lehen Hezkuntza	57.061.000

Aurreko ekitaldiko aurrekontuetan bezala, aurrekontuaren % 99an garrantzi handia edo ertaina eman zaio generoari.

Haurreskolak partzuergoaren helburua da haurreskolen kudeaketa integrala gauzatzea eta hiru urtetik beherakoei zuzendutako laguntza- eta hezkuntza-arreta eskaintzea, betiere partzuergoa osatzen duten udalerrien lurralde-esparruan.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

XI. legegintzaldirako gobernu-programan ezarritako helburu estrategikoetako bat “Euskadi genero-berdintasunaren arloan Europako lehen herrialdeen artean kokatzea” da. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak era koordinatu eta globalean biltzen ditu botere publikoek 2018-2021 aldian berdintasunaren arloan egin beharreko jarduerak bideratu behar duten esku-hartze ildoak eta jarraibideak, eta, hortaz, bat dator XI. legegintzaldirako gobernu-programaren konpromisoekin. Esparru horretan, eta 4/2005

Legearen 15. artikuluari erantzunez, Hezkuntza Sailak XI. legegintzaldirako Gizonen eta Emakumeen Berdintasunerako Plana onartu zuen 2019ko otsailaren 18an, Zuzendaritza Kontseiluan. Plan horretan, Sailaren berdintasun-politiken helburu estrategikoak daude bilduta. Ondoren, plan horren esparruan 2020. urterako ezarritako lehentasunezko helburuak eta jarduketak zehaztuko ditugu.

Gobernantza hobetzeari dagokionez, Sailak Legearen aginduei erantzuten dieten eta dagoeneko era iraunkorrean egiten dituen jarduketak egiten jarraituko du (hala nola araudian berdintasun-printzipioa txertatzea eta aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea). Nolanahi ere, honako lehentasun hauek ezarri ditu 2020. urterako:

- A. Berdintasunerako administrazio-unitatea sendotzea eta ezagutaraztea: Saileko langileei eta irakasleei zuzendutako GUREAN aldizkariaren 3 zenbaki argitaratzen jarraituko da, eta berdintasunerako unitatearen web-atala eguneratzen jarraituko da.
- B. Saileko teknikari eta politikari guztiak berdintasunean prestatzea: 2020. urtean, Saileko langileek berdintasunaren arloan dituzten prestakuntza-premien diagnostikoa egingo da, eta hezkuntza-esparruko berdintasunari buruzko prestakuntza eta administrazio-jardueran genero-ikuspegia txertatzera bideratutako prestakuntza emango da.

Berdintasunaren arloko esku-hartze ardatzei dagokionez, Hezkuntza Sailak lehentasunezko honako helburu eta jarduketa hauek ezarri ditu 2020. urterako:

- A. Hezkidetzan oinarritutako hezkuntza bat bultzatzea eta, horretarako, EAeko hezkuntza-sistamarako II. Hezkidetzak Plana ezartzea. Planean bildutako jarduketak ezarriko dira, baina, guztien artean, honako hauek lehenetsiko dira:
 - Irakasleen eta hezkuntza-komunitatearen prestakuntza honako hauen bitartez: Prest Gara planaren deialdia, Saileko langile estrategikoei eta Berritzeguneetako hezkidetzak-arduradunei zuzendutako UPV-EHUren “Hezkidetzan Esku hartzen” ikastaroaren prestakuntza-eskaintza, zonako Berritzeguneetako eta klaustroetako hezkidetzak-arduradunei zuzendutako prestakuntza, eta hezkidetzaren 8 zutabeei buruzko prestakuntza erdipresentzialeko programa pilotu bat, ikastetxeei zuzendua.
 - Hezkidetzaren 8 zutabeetarako materialak lantzea, ikasgelan erabiltzeko.
 - Funts publikoak jasotzen dituzten ikastetxeetan eta ikastetxe itunduetan hezkidetzak-proiektuak diseinatzeko deialdiak egitea.
- B. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren sustapena Lanbide Heziketako ikastetxeetan: Lanbide Heziketaren V. Planaren esparruan, Lanbide Heziketako Sailburuordetza honako jarduketa-ildo hauek bultzatuko ditu 2020an:
 - LHko ikastetxeetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako diagnostikoak eta planak egiteko aukera bultzatzea.
 - LHko ikastetxeen artean esperientziak elkartrukatzeko sare bat sortzea, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak garatzeko.
 - LHko ikastetxeen eta enpresen arteko aliantzak garatzea, sektore teknologikoetan emakumeen kontratazioa handitzeko.
 - Emakumeei zuzendutako lanbide-orientazioa sendotzea eta emakumeek industria-sektorean eta 4.0 industrian egiten duten lanaren garrantzia azpimarratzea.
- C. Soldata-arrakala murrizteko Estrategiaren eta Plan Operatiboaren garapena. 2020rako plan operatiboan bildutako jarduketak honako hauek dira:
 - II. Hezkidetzak Planaren jarduketak inplementatzea
 - Lanbide Heziketako orientazio-jardueretan, lanbide teknikoetan eta teknologikoetan erreferenteak diren emakumeen ereduak aurkeztea.
 - Ate irekien programa Lanbide Heziketako ikastetxeetan, laneratze- eta lanbideratze-indizierik handieneko sektoreetako enpresekin.
 - Lanbide Heziketaren eta enpleguaren inguruko sentsibilizazioa maskulinizatuta edo feminizatuta egon izan diren lanbide-adarretan.
 - Zientzia-bokazioen eta lanbide-asmoen sustapena – STEAM Euskadi hezkuntza-estrategia

- D. Euskal Unibertsitate Sisteman berdintasun-politikak sendotzeko aukera bultzatzea: IV. Unibertsitate Planaren esparruan, euskal unibertsitate-sistemako 3 unibertsitateetan bultzatuko dira berdintasun-politikak. 2020. urteari begira, honako jarduketak hauek jaso dira:
- UPV/EHUn Gizonen eta Emakumeen Berdintasunerako III. Planaren ekintzak inplementatzea eta UPV/EHUnen barruan genero-indarkeriak kudeatzeko politika eraginkor bat sustatzea.
 - Deustuko Unibertsitatean, politikaren eta unibertsitate-jardueraren arloan parekidetasunaren eta genero-berdintasunaren inguruan kontzientziatzeko, sentsibilizatzeko, prestatzeko, komunikatzeko, parte hartzeko, sustatzeko eta kontziliatzeko programak eta ekintzak garatzea.
 - Gizonen eta emakumeen berdintasunaren arloko jarduketak egitea, Berdintasun Planaren arabera. Mondragon Unibertsitatean, emakume ikertzaileek gizartean betetzen duten zeregina ezagutaraztea.
- E. Zientziari eta teknologiarik lotutako hezkuntzaren sustapena hezkuntza-maila guztietan, emakumeak bereziki kontuan hartuta, STEAM Euskadi Estrategiaren bitartez. Adierazi beharra dago, helburu bereziki garrantzitsu gisa, estrategia horrek STEM esparruan bokazio eta asmo profesionalak iradokitzea duela xede, emakumeak bereziki kontuan hartuta, etorkizuneko erronken aurrean behar bezala presta daitezen. Horretarako, honako ildo estrategikoa hauek ezarri dira:
- STEM hezkuntza- eta lanbide-orientazioa sendotzea, ikastetxeekin, LHko zentroekin, unibertsitateekin eta gizartearekin lankidetzan.
 - Sare sozioekonomikoaren eta prestakuntza-etapa guztien arteko lankidetzak eta koordinazio-mekanismoak antolatzea.
 - Emakume ikasleen artean STEM esparruko bokazioak iradokitzeko ekintza espezifikoak sortzea.
- F. Azkenik, Haurreskolak partzuergoak 2020. urtean berdintasun-politikak bultzatzeko egin beharreko lehenetsutako jarduketak adieraziko ditugu:
- Sentsibilizazio- eta prestakuntza-programak inplementatzea eta ebaluatzea: 2019/2020 eta 2020/2021 ikasturteetan hainbat haurreskolatako langileak “hezkidetzak-proiektuan” prestatzea. Guztira, 40 orduko 25 proiektu izango dira ikasturte bakoitzean; berdintasuna zeharkako ardatz gisa txertatuko da prestakuntza-proiektu guztietan, eta kudeaketa-langileak berdintasunean prestatu eta antolatuko dira.
 - Enpresekin edo beste erakunde batzuekin egiten diren kontratuetan berdintasun-klausulak txertatzea.
 - II. Berdintasun Plana ebaluatzea eta III. Berdintasun Plana abian jartzea.

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUKETA GARRANTZITSUAK

2020. urteari begira, genero-desberdintasunak desagerrarazteko, berdintasuna sustatzeko eta Sailaren jarduketetan genero-ikuspegia txertatzeko honako jarduketak garrantzitsu hauek inplementatzea aurreikusi du Hezkuntza Sailak:

❖ SAILAREN JARDUKETETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATzea ETA GOBERNANTZA HOBETzea

- Berdintasunerako administrazio-unitatea sendotzea eta ezagutaraztea eta, horretarako, Gurean aldezkaria argitaratzea eta berdintasunerako unitatearen web-atala eguneratzea.
- Saileko teknikari eta politikari guztiak berdintasunean prestatzea. Horretarako, 2020. urteari begira, Saileko langileek berdintasunaren arloan dituzten prestakuntza-premien diagnostiko bat egitea eta hezkuntza-esparruko berdintasunari buruzko prestakuntza eta administrazio-jardueran genero-ikuspegia txertatzeko prestakuntza ematen jarraitzea aurreikusi da.

❖ 2020AN SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO ESTRATEGIA ETA PLAN OPERATIBOA

Hezkuntza Sailburuordetza:

- Orientatzaileei zuzendutako bokazioaren orientazio ez-sexistari buruzko prestakuntza-moduluak diseinatzea eta berritzeguneen zonako mintegien bidez moduluak ematea.
- Funts publikoak jasotzen dituzten ikastetxeetan hezkidetzak-proiektuak egiteko deialdia: 1.090.000 €.
- Ikastetxe itunduetan hezkidetzak-proiektuak egiteko deialdia: 100.000 €
- Hezkidetzak-plana zabaltzea.

- Ikus-entzunezko materiala zabaltzeko eta diseinatzeko jardunaldia, zientziaren eta teknologiaren esparruetan lan egiten duten emakumeen testigantzekin: 10.000 €
- STEAM deialdia ikastetxe publikoetan, eta emakumeen parte-hartzearen garrantzia: 200.000 €
- Haur-eskola pribatuetarako eta gizarte-ekimeneko haur-eskoletarako dirulaguntzen urteko deialdia: 25,5 milioi euro
- 0-3 urtekoen hezkuntzaren estaldura unibertsala bermatzen duen gida-plana; matrikularako hobariak emateko sistema, familien errenta estandarizatuaren arabera modulatuak, 18.000 eurotik beherako errentak dituzten familientzako tarifen salbuespenaren bidez: 45 milioi euro.

Lanbide Heziketako Sailburuordetza:

- Lanbide Heziketako Ikastetxe Bateratuen Plan Estrategikoan eta Proiektu Funtzionalean emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat txertatzea, eta, ikasturte bakoitzerako lehentasunezko jarduketa-ildoak biltzen dituen ikastetxearen urteko planaren barruan, emakumeen eta gizonen berdintasunari lotutako gutxienez bi ekintza txertatzea. Orientazio-jardueretan, nolanahi ere, emakumeen presentzia eta testigantzak sustatuko dira lanbide teknikoetan eta teknologikoetan: 32.000 €.
- Euskal emakume gazteek industria-zikloetan duten matrikulazio urriaren egoera iraultzeko ekintzak abian jartzea; besteak beste, enplegu maskulinizatua duten sektore eta enpresetan ate irekien programa bat antolatzea, emakume gazte horiek lanbide-heziketako zentroetara hurbiltzeko: 50.000 €.
- Maskulinizatuta egon izan diren lanbide-adarretako prestakuntzari eta enpleguari buruzko sentsibilizazio-programak ezartzea, emakume nerabe eta gazteei eta, oro har, emakume guztiei zuzenduak. Eta, alderantziz, feminizatuta egon izan diren lanbide-adarretako prestakuntzari eta enpleguari buruzko programak, gizon nerabeei eta gazteei eta, oro har, gizon guztiei zuzenduak: 50.000 €

❖ **EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANAREN III. ESKU-HARTZE ARDATZA: “EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK”:**

EAEko hezkuntza-sistamarako II. Hezkidetza Planaren esparruan, honako jarduketa hauek aurreikusi dira berdintasuna eta tratu ona lortzeko:

- Hezkidetzaren 8 zutabeak lantzeko ikastaro erdipresentzialak¹¹. Ikastetxeetan hezkidetza-planak lantzeko deialditik kanpo geratu diren ikastetxeei zuzenduta daude.
- Prestakuntza presentziala. Hezkidetzaren 8 zutabeak lantzeko moduluak, Berritzeguneetako mintegietatik abiatuta. Planak lantzeko deialdian hautatutako ikastetxeei zuzenduta dago.
- Saileko langile estrategikoak (Hezkuntza Ikuskaritza eta Hezkuntza Berritzatzeko Zuzendaritza, ISEI-IVEI) eta Berritzeguneetako hezkidetza-arduradunak UPV-EHUko Hezkidetzan Esku hartzen programan prestatzea (250 ordu): 15.000 € (30 plazako erreserba).
- Hezkidetza-arloko zonako mintegiak eskaintzea.
- Bizikasi ekimenaren esparruan, BAT taldeak (bullyingaren aurkako taldeak) hezkidetzan prestatzea.
- Prest Gara planaren esparruan hezkidetzari buruzko ikastaroak eskaintzea: 30.000 €.
- Hezkidetzaren 8 zutabeei buruzko materialak lantzea, ikasgelan eta hezkuntza-etapa guztietan erabiltzeko: 28.000 €.
- Prebentzio- eta sentsibilizazio-jarduerak egitea, Emakunderekin lankidetzan.
- Indarrean dagoen erakunde arteko akordioaren esparrua betez, ikastetxeentzako detekzio- eta jarduketa-jarraibideak lantzea eta zabaltzea.

¹¹ “EAEko hezkuntza-sistamarako II. Hezkidetza Plana, berdintasunaren eta tratu onaren bidean” izenekoan bildutako hezkidetzaren 8 zutabeak: pentsamendu kritikoa sexismoaren aurrean; hezkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista; emakumeen jakituriaren integrazioa eta haien ekarpen sozial eta historikoa; gatazken eraldaketa baketsua, hezkidetzako elkarbizitzarako proiektuen bidez; autonomia pertsonala eta independentzia ekonomikoa; ikastetxeko espazioak eta eskolaz kanpoko jarduerak eta jarduera osagarriak; berdintasunezko hezkuntza afektibo eta sexuala; emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa eta indarkeria-kasuetan esku hartzea.

- Indarkeria matxistaren kasuen jarraipena egitea, eraso sexista, sexual, homofobiko, lesbofobiko eta transfobiko oro barnean hartuta.
- Genero-indarkeriaren kasuen kopuruari buruzko txosten bat egitea, eraso sexista, sexual, homofobiko, lesbofobiko eta transfobiko oro barnean hartuta.
- Genero-indarkeriaren biktimei unibertsitate-irakaskuntzen ordainketa salbuestea: unibertsitate-zerbitzu akademikoengatik ordaindu beharreko prezioak finkatzen dituzten aginduetan, genero-indarkeriaren biktimak eta haien seme-alabak unibertsitate-zerbitzu akademikoaren prezio publikoak ordaintzeaz erabat salbuetsita geratzeko klausula bat txertatuko da: 121.002,83 € (2018. urtea).
- Indarkeria matxistaren biktimak diren emakumeen seme-alaben eskola-garraioari lehentasuna ematea.
- Euskal Unibertsitate Sisteman berdintasun-politikak sendotzea: 2020. urteari begira, honako jarduketak hauek jaso dira:
 - UPV/EHUn Gizonen eta Emakumeen Berdintasunerako III. Planaren ekintzak inplementatzea, eta UPV/EHUn barruan genero-indarkeriak kudeatzeko politika eraginkor bat sustatzea: 50.000 €.
 - Deustuko Unibertsitatean, politikaren eta unibertsitate-jardueraren arloan parekidetasunaren eta genero-berdintasunaren inguruan kontzientziazteko, sentsibilizatzeko, prestatzeko, komunikatzeko, parte hartzeko, sustatzeko eta kontziliatzeko programak eta ekintzak garatzea: 149.859 €.
 - Gizonen eta emakumeen berdintasunaren arloko jarduketak egitea, Berdintasun Planaren arabera. Mondragon Unibertsitatean, emakume ikertzaileek gizartean betetzen duten zeregina ezagutaraztea: 26.000 €.
- Txostenean jaso denez, 2020. urtean, eta laburpen gisa, Sailak honako alderdi hauek azpimarratuko ditu bereziki: “EAEko hezkuntza-sistamarako II. Hezkidetza Plana, berdintasunaren eta tratatu onaren bidean” izenekoaren inplementazioa, Eusko Jaurlaritzaren soldata-arrakala murrizteko Estrategiaren eta Plan Operatiboaren esparruan soldata-arrakala murrizteko hartutako konpromisoen inplementazioa, Lanbide Heziketako zentroetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea, Lanbide Heziketako V. Planean jasotako jarduketak-ildoak bultzatzearen bidez, eta Euskal Unibertsitate Sisteman berdintasun-politikak sendotzea, IV. Unibertsitate Planean jasotako jarduketaren bidez. Bestalde, Haurreskolak partzuegoak honako alderdi hauek hartuko ditu kontuan bereziki: partzuegoko langileak prestatzea, partzuegoak egiten dituen kontratazioetan berdintasun-klausulak txertatzea, II. Berdintasun Plana ebaluatzea eta III. Berdintasun Plana lantzea.

Halaber, Sail osoa ahalegin berezia egiten ari da Sailak kudeatzen dituen dirulaguntzetan eta beketan berdintasun-klausulak txertatzeko eta hezkuntza-arloko eta Saileko langileak emakumeen eta gizonen berdintasunean eta administrazio-jardueran genero-ikuspegia txertatzeko zereginean prestatzeko.

Programak hobetzeko proposamenei dagokienez, formularioak sakontasun handiagoz betetzeko eta informazio-iturriak eta informazioa biltzeko tresnen sorkuntza hobetzeko konpromisoa jaso da, dauden desberdintasunak hobeto aztertu ahal izateko eta teknikariek aurrekontuak genero-ikuspegiarekin lantzeari buruzko IVAPen ikastaroan parte hartzeko aukera bultzatzeko.

Eta neurri zuzentzaileen artean, honako hauek aipa daitezke: berdintasun-unitaterako aurrekontua handitzea, II. Hezkidetza Plana inplementatzea eta, familiarekin lankidetzan, parte hartzeko eta etengabeko prestakuntzarako guneak antolatzea, seme-alaben hezkuntzaren barruan berdintasunaren sustapenean inplikatu ahal izan daitezen. Lanbide Heziketaren esparruan, honako neurri hauek diseinatu dira:

- Industria-zikloetan matrikulatutako emakumeen kopurua handitzeko sentsibilizazio-kanpainak.
- Lan-esperientziaren bidez edo prestakuntza-bide ez-formalen bidez eskuratutako lanbide-gaitasunak ebaluatzeko eta egiaztatzeko deialdi baten bitartez bere esperientzia egiaztatu ahal izango duen kolektiboa, nagusiki emakumez osatua.
- Ikastetxe-sarean berdintasun-planak ezartzea. Ikastetxe bakoitzean 2 ekintza ezarriko dira gutxienez.
- 2020-2021 ikasturtean, industria-zikloetako emakumeen ehunekoa % 12ra iristea (abiapuntua % 11,2 da).

Unibertsitate-esparruan, IV. Unibertsitate Planaren jarduketak inplementatzea ezarri da neurri zuzentzaile gisa, eta, azkenik, ikerketaren esparruan adierazi denez, gizonen eta emakumeen berdintasunerako 4/2005 Legearen printzipio orokorrak zehatz-mehatz betetzeko lanean jarraituko da. Era berean, estatistikak eta azterlanak egokitzen jarraituko da, eta, ildo horretan, genero-ikuspegia txertatuko da eta sexuaren arabera segregazioa eskatuko da bertan zein kanpoan landutako txosten eta estatistiketan. Ildo horretan bertan, arreta berezia jarriko da dokumentuak eta bestelako euskarriak idazteko garaian hizkuntzaren erabilera sexista saihesteari eta

dirulaguntzetan, laguntzetan, beketan eta sarietan emakumeen eta gizonen berdintasunari lotutako klausulak txertatzeari.

Azkenik, Sailean formularioak betetzeko prozesua honako hau izan da: Araubide Juridikoaren eta Zerbitzuen Zuzendaritzak formularioa betetzeko eskatu die Sailaren zuzendaritza guztiei, bakoitzari dagozkion helburuei eta jarduketei dagokienez. Zuzendaritza bakoitzak dagokiona bete ondoren, berdintasun-unitateak informazio guztia bateratu du formulario bakoitzean. Zenbait kasutan, gainera, zuzendaritzek berdintasun-unitatearen aholkularitza eskatu dute formularioa betetzeko, edota berdintasun-unitatearen ekarpenak eskatu dituzte ekarpenak egiteko formularioa bete ondoren. Datorren urteari begira, Saileko langileek aurrekontuak genero-ikuspegiarekin lantzeari buruzko IVAPen ikastaroan parte hartzeko aukera bultzatzen jarraitzea eta Ogasun Sailak eta/edo Emakundek xede horrekin bultzatzen dituzten lantaldeetan parte hartzen jarraitzea aurreikusi da.

6.11. OSASUN SAILA

Osasun Sailari dagokio Euskal Autonomia Erkidegoan bizi diren pertsona guztien osasuna zaintzea. Horretarako, zenbait osasun-alorretan lan egiten du Sailak egunero: osasun publikotik eta pertsonen zerbitzurako osasunaren arloko berrikuntzatik eta ikerketatik, farmaziara, osasunaren arloko plangintzara eta ebaluaziora. Era berean, Osakidetzan kalitateko osasun-zerbitzu publikoa eskaintzeko lan egiten du Sailak. Horretarako, aurrekontuaren % 33,5 baliatuko du.

Txosten honetan aztertutako aurrekontua honako hau da:

21. taula. Programen arabera aztertutako aurrekontua. Osasun Saila

PROGRAMEN ARABERA AZTERTUTAKO AURREKONTUA	
OSASUNA	3.895.635.153
4111. Osasuna. Egitura eta Laguntza	14.071.564
4112. Osasun Finantzaketa eta Kontratazioa	261.144.338
4113. Osasun Publikoa	46.460.807
4114. Osasun Ikerketa eta Plangintza	8.057.545
4115. Farmazia	530.928.274
4116. Adikzioak	4.619.165
<i>Zuzenbide pribatuko erakunde publikoa. Ustiapen-aurrekontu bateratua:</i>	
OSAKIDETZA Taldea.	3.030.353.460

Osakidetzak aztertutako aurrekontuaren % 78 inguru eta EAEko aurrekontu orokorraren % 26 inguru kudeatzen du.

Programa guztiak generoaren ikuspegitik kontuan hartzekoak dira; aurrekontuaren % 86 generoarekiko garrantzi handiarekin kalifikatu da, eta % 14, berriz, garrantzi ertainarekin.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

Osasun Sailak XI. legegintzaldian genero-desberdintasunak murrizteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko estrategia landu zuen, honako hauetan oinarrituta:

- Gobernu-programaren konpromisoak (XI. legegintzaldia), Osasun Sailari lotutakoak zein Sail horrek bere egin nahi izan zituen beste batzuk. Pertsonen osasunaren zaintzan agertu beharreko erantzunkidetasuna sustatzeko, osasun-arretan ekitatea zaintzeko, emakumeen eta gizonen berdintasuna garapen jasangarriaren funtsezko zutabe gisa bultzatzeko eta, nola ez, emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko konpromisioa hartu zuen.
- Erreferentzia gisa, EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. Plana eta gobernu-programan Sailak berdintasunaren arloan dituen lehentasunei buruzko dokumentua lantzeko jasota dauden XI. legegintzaldirako konpromisoak hartu zituen. Dokumentu horretan, Osasun Sailak konpromisioa hartu zuen adierazitako konpromisoak betetzeko eta, halaber, berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak handitzeko, aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzeko, Berdintasun Unitatea sendotzeko, langileak berdintasunean prestatzeko, araudian berdintasun-printzipioa txertatzeko, plan sektorialetan eta zeharkako planetan genero-ikuspegia txertatzeko, adin orotako emakumeen osasuna eta norberaren zaintza sustatzeko, emakumeek erabaki-esparruetan eta zuzendaritza-esparruetan duten presentzia eta eragina areagotzeko, emakumeen eta gizonen berdintasuna gizarte-balioztat hartzen laguntzeko eta emakume ikertzaileen kopurua handitzeko.

- Osasun Sailaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako Plana (2018-2021) lantzean, azaldutako guztia eta honako helburu estrategiko hauek hartu ziren kontuan: emakumeen osasuna beren bizi-ziklo osoan hobetzea, emakumeengan eraginik handiena duten osasun-arazoak bereziki kontuan hartuta; sexuaren ondoriozko osasun-desberdintasunak saihestea; emakumeei sendagaiei buruzko informazio fidagarria, argia eta erabilgarria ematea, norberaren zaintza sustatzeko; esku-hartze estrategikoko kolektiboetako pertsonen premia soziosanitarioak identifikatzea, genero-ikuspegian oinarrituta; kanpaina eta komunikazio guztietan emakumeak behar bezala irudikatzea eta gizartean betetzen duten zeregina aitortzea, haien ahalduntze pertsonala eta kolektiboa bultzatzeko; jokabide suizida errepikariari aurrea hartzea, genero-ikuspegia barnean hartzen duen estrategia baten bidez; osasun-erregistroak eta osasun-inkestak biltzen, ikertzen eta osasun-txostenak eta osasun-gidak egiten jarraitzea, genero-ikuspegian oinarrituta; emakumeen eta gizonen ezaugarri bereizleak ezagutzea, drogei eta jokoari lotutako arazoei dagokienez; eta adikzioak dituzten emakumeei zuzendutako esku-hartzea sustatzea.

Osasun Sailak, zuzendaritza guztien inplikazioaren bidez, helburu horiek guztiak txertatu ditu bere aurrekontu-programetan, 2020. urtean lantzeko asmoz.

2020ko aurrekontuak (hots, XI. legegintzaldiko azken aurrekontuak) lantzeko jarraibideen arabera, hainbat arrakalatan (eta, haien artean, genero-arrakalan) gauzatu diren desorekak murrizteko jarduketei emango zaie lehentasuna. Gure jarduketa guztiak genero-arrakalak eragindako desorekak murriztera bideratuta daude.

Bestalde, bereziki hartuko dira kontuan, halaber, EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. Planaren III. ardatzari (“Genero-indarkeriarik gabeko bizitzak”) lotutako jarduketak. Txosten honen 3. puntuan, gizonen eta emakumeen artean dauden desorekak murriztera zuzendutako ekintzak eta emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztera zuzendutakoak zehaztuko dira.

2020. urterako, aurreikusitakoaren arabera urte horretan egingo diren “soldata-arrakalaren aurkako Planaren” jarduketei ere emango zaie lehentasuna.

Lehendakaritzaren eta Emakunderen artean “Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintza-plan operatiboa” landu zenean, Osasun Sailak honako premisa hau onartu zuen: azken hamarkadetan aurrerapen handia egin bada ere, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak indarrean daude oraindik gure gizartean, eta gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakala desberdintasun horien ondoriozko larrienetako bat eta, aldi berean, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna erreproduzitzen eta iraunarazten duen faktoreetako bat da (EAEko, % 24,4ko soldata-arrakala dago). Hala ere, bere eskumenak kontuan hartuta, Osasun Sailak ez zuen konpromisorik hartu ezein neurri espezifikorekin.

Osasun Sailak dagoen soldata-arrakalaren murrizketan lan egitea ahalbidetuko duten arloak hartu ditu kontuan.

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUKETA GARRANTZITSUAK

Aurreko aldietan, zuzendaritza bakoitzaren programetan ez ziren islatuta agertzen genero-desberdintasunak desagerrarazteko eta berdintasuna sustatzeko jarduketa guztiak, ezta genero-ikuspegia txertatzera zuzendutako jarduketa guztiak ere.

Oraingoan, berriz, ahalegin handia egin da aurrekontu-programak aldatzeko eta ekintza horiek txertatzeko. Hori dela eta, oso gutxi dira genero-ikuspegia txertatzera eta genero-desberdintasunak desagerraraztera zuzendutako jarduketan artean islatu gabe geratu direnak.

Berdintasunaren arloan 2020. urterako aurreikusitako aurrekontua nabarmen igo da 2019. urterako aurreikusitakoarekin alderatuta. Aurrekontuen inguruan sortu zen eta Emakundeko, Eusko Jaurlaritzako sailtetako eta lotutako erakundeetako berdintasun-teknikariek parte hartu zuten lantalde batean, genero-ikuspegian oinarritutako jarduketa bat zer zen finkatzeko adostasun zehatzak lortu ziren. Aurreko urteetan gastuaren guztizko aurreikuspenetako kontabilizatu ziren jarduketa batzuk kanpoan geratu dira oraingoan. Hala ere, beste jarduketa berri batzuk gaineratu dira. Bestalde, Osasun Sailak XI. legegintzaldi honetako

lehentasunetako bat berdintasunera bideratutako aurrekontua pixkanaka handitzea zela adierazi zuenez gero, partida 5.000 eurotik 15.000 eurora igo da.

Ondoren, genero-ikuspegia txertatzera eta genero-desberdintasunak desagerraraztera zuzendutako aurrekontu-programetatik ateratako jarduketak adieraziko ditugu:

❖ **4111 PROGRAMA.- EGITURA ETA LAGUNTZA:**

- IVA Pekin batera, Administrazio Orokorreko langileei zuzendutako zeharkako ikastaroen prestakuntza- eskaintza koordinatzea. Honako zenbateko hau zenbatetsi da berdintasun-ikastaroetarako: 2.000 €.
- Sailean gizonen eta emakumeen berdintasuna bultzatzeko zeregina koordinatzea. Aholkatzea eta gainbegiratzea: 58.039 €.
- Berdintasunerako Administrazio Unitatea ekonomikoki babestea: 15.000 €.

❖ **4112 PROGRAMA.- OSASUN FINANTZAKETA ETA KONTRATAZIOA:**

- Kontratututako jarduera ebaluatzeako sistema kontratu-programen bidez finkatzea. “2019ko ebaluazio- eskuliburua” urtero berrikustea eta eguneratzea, bidezkoa denean sexuaren arabera bereizita.
- Kontratututako jarduera ebaluatzeako sistema kontratu-programen bidez finkatzea. 2019ko kontratazioaren kalitatearen ebaluazioari buruzko urteko txostena, bidezkoa denean sexuaren arabera bereizita.
- Kontratazio-prozesuak indarrean dagoen araudira egokitzea. Gizonen eta emakumeen arteko ordainsari- berdintasunerako irizpideak eta soldata-arrakalaren aurkako neurriak sartzea. Gobernu Kontseiluaren erabaki bidez onartua.
- Sailen arteko planetan eta programetan parte hartzea: emakumeen genitalen mutilazioa, genero- identitatea, ijito herria, genero-indarkeria eta adingabeen aurkako sexu-erasoak.
- Finantzaketa kapitatioaren ereduaren adinaren, sexuaren eta maila sozioekonomikoaren aldagaiak txertatzea.
- Ama Esnearen Bankua finantzatzen jarraitzea, haur goiztiarren edoskitzea bermatzeko: 45.174 €.
- Aurretiazko Borondateen Erregistroaren erabilera/betetze-maila ebaluatzeako urteko txostena egitea, sexuaren arabera bereizitako datuekin.

❖ **4113 PROGRAMA.- OSASUN PUBLIKOA:**

- Emakumeari haurdunaldian, erditzean eta puerperioan laguntzeko materiala editatzea: 25.000 €.
- Osakidetzako eta osasun-sare itunduko langileak genero-indarkeriaren arloan sentsibilizatzeko jardunaldia: 10.000 €.
- 12 eta 13 urteko neskek giza papilomaren birusaren aurkako txertoa jartzea: 1.414.400 €.

❖ **4114 PROGRAMA.- OSASUN IKERKETA ETA PLANGINTZA:**

- Sailaren laguntza-deialdiaren bidez finantzatutako eta emakume ikerlari nagusiek (IN) zuzendutako I+G proiektuen gutxieneko ehunekoa (ekintza osagarriak salbuetsita). % 60 zenbatetsi da, aurreko deialdietako datuen arabera: 2.580.000 €.
- 2020ko deialdian osasunaren eta generoaren inguruko ikerketa-ildo berri bat txertatzea.
- Datu-baseetan bilaketak genero-ikuspegiarekin egiteko genero-adierazleak ezagutaraztera bideratutako prestakuntza-ekintzak.
- Genero-ikuspegia proiektua baloratzeko irizpidetzat hartzea.
- Emakumeek ikerketa-subjektu gisa dituzten desberdintasunak kontuan hartzea.
- Ikertzaile berrien kasuan adina era desberdinean kontuan hartzea. Normalean, amatasunak eragindako geldialdia dela eta, emakumeak beranduago hasten dira ikerketan.
- Generoa sistematikoki kontuan hartuko duen 2023ko Osasun Inkesta diseinatzea.
- Osasun-arloko desberdintasunak monitorizatzea (kuantifikatzea). Kontuan hartu beharreko adierazleetako bat generoa da: 8.000 €.
- Osasun-determinatzaileei eta osasun-desberdintasunei buruzko ebidentziak hedatzeko programa (OSAGIN): 3.000 €.
- Haurdunaldiaren borondatezko eteteen (HBE) erregistroa kudeatzea eta 2019ko urteko txostena argitaratzea.

- Bularreko minbiziaren detekzio Goiztiarreko Programaren (BMDGP) Kalitatea Bermatzeko Programa (KBP) garatzen eta gainbegiratzen laguntzea.
- Osasunaren Behatokia abian jartzea. Genero-ikuspegia du: 80.000 €.

❖ **4115 PROGRAMA.- FARMAZIA:**

- Xurgatzaile-modelo berri bat sartzea, generoak eragindako desberdintasunak murrizteko. Farmazia Zuzendaritzak gernu-iheserako neurri estra-txikiko xurgatzaileen lote berri bat sartu du 2020. urterako. Biztanle talde batek, gehienak emakumeak, ez zituen aseta bere premiak: 1.920 €.
- Urtean sendagaiei buruzko gutxienez informazio-fitxa bat egitea, herritarrei zuzendua (i-botika fitxa) eta emakumeen osasunaren ingurukoa.

❖ **4116 PROGRAMA.- ADIKZIOAK:**

- Prebentzio-izaerako eta arriskuak eta kalteak murrizteko hitzarmenak eta programen kontratazioa, Adikzioen VII. Planaren helburuei jarraikiz. (Programa horiek erabiltzen dituzten emakumeak herritar guztien % 20 dira, eta, beraz, horren arabera zenbatetsi da zenbatekoa): 155.292 €.
- Adikzioen behatokia. Adikzioen arloko azterlanetan eta ikerketetan genero-ikuspegia bultzatzea: 25.000 €.
- Adikzioen esparruan esku hartzen duten profesionalak prestatzea eta trebatzea, prestakuntzako esku-hartzeen eta informazioa elkartrukatzeko eta lekualdatzeko esku-hartzeen bidez. Generoari eta adikzioei buruzko ikastaro eta jardunaldietarako zenbatetsitako zenbatekoa zehaztu da: 5.000 €.

❖ **EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANAREN III. ESKU-HARTZE ARDATZA ("INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK"):**

- Sailen arteko planetan eta programetan parte hartzea: emakumeen genitalen mutilazioa, genero-identitatea, ijito herria, genero-indarkeria eta adingabeen aurkako sexu-erasoak.
- Osakidetzako eta osasun-sare itunduko langileak genero-indarkeriaren arloan sentsibilizatzeko jardunaldia (10.000 €). Zenbaitetan, Osakidetzarekin batera egiten denez gero, Osakidetzak berak hartu ditu bere gain jarduketara horren ondoriozko gastuak.

❖ **SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO PLANA:**

- Kontratazio-prozesuak indarrean dagoen araudira egokitzea. Gizonen eta emakumeen arteko ordainsari-berdintasunerako irizpideak eta soldata-arrakalaren aurkako neurriak sartzea. Gobernu Kontseiluaren erabaki bidez onartua.

Ekintzarik berrienak azpimarratu behar dira, Osasun Sailak genero-desberdintasunak desagerrarazteko inplikazio handiagoa duela erakusten baitute.

Ikerketa eta Berrikuntza Sanitarioko Zuzendaritzak osasunaren eta generoaren inguruko ikerketa-ildo berri bat sartuko du 2020ko laguntza-deialdian, eta proiektua baloratzeko irizpidetzat hartuko du genero-ikuspegia. Gainera, adina era desberdinean hartuko du kontuan ikertzaile berrien kasuan. Normalean, amatasunak eragindako geldialdia dela eta, emakumeak beranduago hasten dira ikerketan, eta hori desabantaila da haientzat.

Egiten diren ikerketetan, emakumeek ikerketa-subjektu gisa dituzten desberdintasunak hartuko dira kontuan. Duela gutxi arte, emakumeek saiakuntzetan neurri txikiagoan parte hartzen bazuten ere, lortutako emaitzak neutrotzat hartzen ziren.

Zuzendaritza horrek berak datu-baseetan bilaketak genero-ikuspegiarekin egiteko genero-adierazleak ezagutaraztera bideratutako prestakuntza-ekintzak eskainiko ditu.

Farmazia Zuzendaritzak herritar guztiei zuzentzen zizkien bere jarduketak. Oraingoan, gernu-iheserako neurri estra-txikiko xurgatzaileen lote berri bat sartu du, 2020. urterako, zentro soziosanitarioetan. Izan ere, biztanle talde batek, gehienak emakumeak, ez zituen aseta bere premiak zeuden xurgatzaileekin.

(IKUS ERANSKINEAN OSAKIDETZAREN TXOSTENA)

6.12. TURISMO, MERKATARITZA ETA KONTSUMO SAILA

Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren helburu nagusien artean daude Euskadi erreferentziazko turismo-helburu gisa finkatzea, merkataritza sustatzea, kontsumitzaileak eta erabiltzaileak defendatzeko eta babesteko politikak planifikatzea, sustatzea eta gauzatzea; eta Merkataritza Ganberak. Horretarako, EAEko aurrekontu orokorraren % 0,4 baliatuko du, 4 aurrekontu-programatan banatuta.

Txosten honetan aztertutako aurrekontua honako hau da:

22. taula. Programen arabera aztertutako aurrekontua. Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila

PROGRAMEN ARABERA AZTERTUTAKO AURREKONTUA	
TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA	34.629.179
7510. Turismoa, Merkataritza eta Kontsumoa. Egitura eta Laguntza	2.917.197
7511. Turismoa eta Ostalaritza	8.008.622
7612. Barne Merkataritza	16.776.360
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoa. Guztizko aurrekontua:</i>	
4432. KONTSUMOBIDE – Kontsumoko Euskal Institutua	6.927.000

Aurrekontuaren % 100 genero-ikuspegitik kontuan hartzekoa da, eta generoarekiko garrantzi handia eta ertaina dauka. Hau da, Sailaren politika publikoen xede diren kolektiboetan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko prozesuan eragiteko ahalmena duen aurrekontutzat hartu da.

Kontsumobide —Kontsumoko Euskal Institutua— Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailari atxikitzen zaion erakunde autonomo bat da, eta haren helburu nagusiak dira kontsumitzaileen eta erabiltzaileen defentsaren eta babesaren arloko gobernu-politikak definitzea, planifikatzea, sustatzea eta gauzatzea.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

Eusko Jaurlaritzaren XI. legegintzaldirako gobernu-programak 4 zutabe, 15 helburu estrategiko, 10 ardatz, 175 konpromiso eta 650 ekimen ezartzen ditu. Helburu estrategikoen artean, “Euskadi genero-berdintasunaren arloan Europako lehen 4 herrialdeen artean kokatzea” dago. Hori dela eta, Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren estrategia helburu estrategiko hori lortzera zuzenduta dago.

Sailaren 2020rako estrategia orokorra Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Planaren oinarrituta dago, plan horretan baitaude jasota XI. legegintzaldian berdintasun-politikaren arloan bultzatuko diren lehentasunak. Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Planaren lehentasunak zehazteko, gurutzaketa bat egin zen gobernu-programako ekimenen eta EAEko emakumeen eta gizonen Berdintasunerako VII. Planaren artean, eta, batez ere, Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren eskumen espezifikoak diren bi dokumentu horien ekimen eta helburuetan jarri zen arreta.

Beraz, Sailaren Berdintasun Plana eta bertan ezarritako lehentasunak bat datoz gobernu-programarekin eta EAEko emakumeen eta gizonen Berdintasunerako VII. Planarekin.

Azpimarratu beharra dago plangintza egiteko abiapuntua genero-arrakala nagusien inguruko ezagutza eta jarduketa-estrategiak diseinatzeko garaian berdintasun-politiken ezarpenean aurretik egindako ibilbidea izan zela. Gainera, plana lantzeko, parte-hartzean oinarritutako prozesu bat jarri zen abian plangintzarako. Prozesu horretan, Saileko zuzendaritza guztiek hartu zuten parte, baita berdintasun-neurriak bultzatzen parte hartzen duten Kontsumobide eta Basquetour erakunde atxikiek ere.

Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako Planean zehaztutako helburuen artean, 2020. urtean honako hauetan jarriko da arreta berezia:

A. GOBERNU ONAREN ESPARRUA

- Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak handitzea. Lehen aldiz, aurrekontua izango du Berdintasunerako Administrazio Unitateak.
- Langile guztiak prestatzea, politikariak barne. Teknikarien zein politikarien prestakuntzari garrantzi berezia ematen jarraituko da.
- Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea. Norabide berean lan egiten jarraituko da, 2019an genero-ikuspegia duten aurrekontuei buruz hasitako gogoeta-prozesuan sakontzeko. 2019ko prozesuaren ebaluazioa egingo da, eta detektatutako hobekuntza-neurriak abiaraziko dira.
- Kontratuetan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak txertatzea. Gaur egun laguntzetan eta kontratuetan txertatzen ari diren berdintasun-klausulak aztertzeke lan-prozesu bat hasiko da, beharrezkoak diren hobekuntzak egiteko. Nolanahi ere, arreta berezia jarriko zaio hobekuntza horien jarraipenari.
- Estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea. Sailaren estatistika ofizialen azterketa bat egingo da, informazio guztia ahal den neurrian sexuaren arabera bereizita ustiatzeko eta interpretatzeko.

B. ESPARRU SEKTORIALA

Sailaren eskumen-esparruko genero-arrakalak aztertzea. Sailaren egungo premietako bat genero-arrakalei buruzko datu eguneratuak edukitzea da. Hori dela eta, turismoaren lan-esparruan dauden arrakalen azterketa bat egingo da, eta, ondoren, dauden arrakalak murrizteko ekintza espezifikoak diseinatuko dira.

Aldi berean, Sailaren estrategia orokorraren parte izango da genero-ikuspegia politika guztietan eta arau-jardueran txertatzea, emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean adierazitakoari jarraikiz.

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUKETA GARRANTZITSUAK

Ondoren, Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailak genero-desberdintasunak desagerrarazteko eta berdintasuna sustatzeko 2020. urtean egin beharreko jarduketak eta genero-ikuspegia txertatzera zuzendutakoak deskribatuko ditugu labur-labur.

Ekintzak deskribatzeko, aurreko ataletako logika berari jarraituko zaio, hau da, alde batetik, gobernu onaren esparruari lotutako jarduketak aipatuko ditugu labur-labur, eta, bestetik, esparru sektorialari lotutakoak.

❖ GOBERNU ONAREN ESPARRUKO JARDUKETAK

- Berdintasunerako Administrazio Unitateak aurrekontu espezifiko bat izango du berdintasunaren aldeko gobernantza-neurriak bultzatzeko. Aurrekontua 5.000 eurokoa izango da.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko ikastaroetan parte hartzeko aukera sustatuko da, pixkanaka langile guztiak prestatzeko. Horretarako, 1.300 euroko aurrekontu-zuzkidura aurreikusi da.
- Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzeko lanean jarraituko da. 2019ko prozesuaren ebaluazioa egingo da, eta detektatutako hobekuntza-neurriak abiaraziko dira.
- Gaur egun laguntzetan eta kontratuetan txertatzen ari diren berdintasun-klausulak aztertuko dira, beharrezkoak diren hobekuntzak egiteko. Nolanahi ere, arreta berezia jarriko zaio hobekuntza horien jarraipenari.
- Sailen estatistika ofizialak aztertuko dira, informazioa sexuaren arabera bereizita ustiatzeko eta interpretatzeko.

❖ **ESPARRU SEKTORIALEKO JARDUKETAK**

- *Turismoa*: turismoaren lan-esparruan dauden arrakalen azterketa bat egingo da, eta, ondoren, dauden arrakalak murrizteko ekintza espezifikoak diseinatuko dira. Turismo eta Ostalaritzako aurrekontu-programan azterketa eta haren ondoriozko ekintzak egiteko bideratuko den aurrekontua 150.000 eurokoa izango da.
- *Merkataritza*: ekintzailetzarako laguntzaren kasuan, bazkideen artean emakume gehiago dituzten enpresei puntuazio handiagoa emango zaie. Enpresan parte hartzen duten emakumeen ehunekoa:
 - % 100: 10 puntu
 - ≥% 50 eta <% 100: 5 puntu
 - <% 50: 2 puntu

6.13. KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA SAILA

Kultura eta Hizkuntza Politika Sailari honako jardun-arlo hauek dagozkio:

- ❖ Hizkuntza-politika
- ❖ Euskararen sustapena.
- ❖ Ondare historikoa eta artistikoa kudeatzea eta babestea; museoak, liburutegiak eta artxibategiak.
- ❖ Jarduera artistikoak eta kulturalak eta horien hedapena.
- ❖ Kirolak.
- ❖ Gizarte-hedabideak, irratietxeen baimenak ematea eta maiztasunak esleitzea.

Bere funtzioak betetzeko, EAEko aurrekontu orokorraren % 2,3 baliatuko du. Txosten honetan, ia osorik aztertu dugu, ondorengo taulan ikus daitekeenez:

23. taula. Programen arabera aztertutako aurrekontua. Kultura eta Hizkuntza Politika Saila

PROGRAMEN ARABERA AZTERTUTAKO AURREKONTUA	
KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA	273.027.355
4511. Kultura eta Hizkuntza Politika. Egitura eta Laguntza	3.382.974
4512. Kirolak	7.570.708
4513. Kulturaren Sustapena	21.304.733
4514. Ondare Historiko Artistikoa	24.360.096
4711. Hizkuntza Politika	20.934.089
5414. Berrikuntza Funtza	375.000
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoa. Guztizko aurrekontua:</i>	
4713. HABE. Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundea	46.750.000
<i>Zuzenbide pribatuko erakunde publikoa. Ustiapen-aurrekontu bateratua:</i>	
EITB Taldea	148.349.755

Sailaren aurrekontuaren % 53 EITB – Euskal Irrati Telebistak kudeatzen du.

Guztizko aurrekontua kontuan hartzekoa da generoaren ikuspegitik; % 91k generoarekiko garrantzi handia du, eta % 9k, berriz, ertaina. Hau da, eragin esanguratsua izan dezake bere politiken xede diren herritarrengan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren lorpenari dagokionez.

HABEren erakunde-helburua da helduen euskalduntzea sustatzea eta, horretarako, euskara-ikastaroak ematea, nola euskaltegietan aurrez aurre, hala hizkuntzak irakasteko eta ikasteko beste modalitate batzuen bitartez (osorik edo zati batean baliabide digitaletan oinarritzen diren modalitateen bitartez hain zuzen ere —e-learning edo b-learning—).

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

Kultura eta Hizkuntza Politikako Sailak 2019an Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana egin du kontuan hartuta honako dokumentuak: XI. Legealdirako Gobernu Programa non bere helburu estrategikoen artean, “Euskadi genero-berdintasunaren alorrean Europako lehen 4 herrialdeen artean ipintzea” nabarmentzen da, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII Plana, bere baitan ezartzen da euskal herri-aginteei emakumeen

eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko direla eta azkenik 4/2005 Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen 15 artikuluari erantzun moduan.

Aipatutako plana 2020an garatzekoak diren ardatzak, lan- ildo estrategikoak eta lehentasunezko helburuak ezartzen ditu. Planak gobernantzako helburu estrategiko guztiak jaso arren hiru helburu lehenetsi ditu:

A. BERDINTASUN UNITATEAREN AURREKONTUA HANDITZEA, BAITA SAILEKO ZUZENDARITZEN BERDINTASUN-ARLOKO AURREKONTU-PARTIDAK ERE.

Berdintasun Unitatearen aurrekontua 5.000 € izatetik 10.000 € izatera aldatu da 2018tik 15.000€tara 2020ean. Saileko zuzendaritza guztien administrazio-jardueran genero-ikuspegia txertatzeko jarduketak sustatzera bideratu da aurrekontu hori. Partida horri beste partida batzuk batu behar zaizkio, zenbait sailburuordetzak eta zuzendaritzak dagokien jarduketa-eremuan berdintasun-politikak garatzeko esleitu dituztenak.

B. PRESTAKUNTZA ETA GAITASUN TEKNIKOA GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEKO HANDITU.

Sailean 2018an egindako prestakuntzaren inguruko diagnostikoak agerian utzi zuen bakarrik saileko langileriaren % 29k (% 52 emakumeak eta % 48 gizonak) gutxienezko oinarritzko prestakuntza zutela berdintasunean. Berdintasunerako 4/2005 Legeak ezarritakoaren arabera, Administrazioako langile guztiek izan behar dute berdintasun-arloko prestakuntza iraunkorra eta progresiboa, eta aukera izan behar dute beren lanean genero-ikuspegia txertatzeko trebakuntza jasotzeko. Horregatik guztiagatik, helburu hau ezarri du sailak legegintzaldi honetarako: gutxienez saileko langileen % 50k berdintasun-arloko ikastaro bat egin izatea legegintzaldia bukatu aurretik. Ehuneko hori modu mailakatuan handitzeko asmoa dago, datozen legegintzaldietan saileko % 100era iritsi arte.

2019an esfortzua egin da 2018an egindako diagnostikoaren prestakuntza maila hobetzeko eta gaur egun berdintasunean prestakuntza minimoa duen langileriaren portzentaia % 41,81ekoa da.

C. DIRU-LAGUNTZETAN, KONTRATUETAN ETA HITZARMENETAN BERDINTASUN-KLAUSULAK TXERTATZEA ETA HORIEN JARRAIPENA EGITEA.

2019an Kultura Sailburuordetzaren zerbitzu buru guztiak parte hartuko duten prestakuntza programamartxan jarri da: “Kultura eta Ondare kulturalako politika publikoetan genero ikuspegia txertatzeko praktikara bideratutako formazioa” (23 ordu guztira). Horretan diru-laguntzak, kontratuak eta hitzarmenak aztertu eta horiek hobetzeko irizpideak ezarriko dira.

Esperientzia hori kontuan hartuta programa bera 2020an saileko gainontzeko zuzendaritzetara zabalduko da.

D. BERDINTASUERAKO ESKU-HARTZE ARDATZEI DAGOKIENEZ, KULTURAKO ETA BERE ESKUMEN-AREEN ARABERA KULTURA ETA HIZKUNTZA-POLITIKAKO SAILAREN HURRENGO HELBURU ESTRATEGIKOAK EZARTZEN DITU ORAINGO LEGEALDIARI BEGIRA:

Hizkuntza Politika:

- Azterketa soziolinguistikoan genero ikuspegia txertatu eta generoaren eta hizkuntzaren inguruko ikerketak sustatu.
- Berdintasun politiken (Feminismoaren) eta hizkuntza politiken (euskalgintzaren) ezagutza eta praktiken uztartetarako lagungarri izango den marko teorikoa, diskurtsoa, eztabaida guneak eta ezagupena eraiki.
- Berdintasunaren aldeko hizkera gorpuztea eta baliabideak eskaintzea.
- Euskalgintzan diharduten profesionalen gehiengoa emakumeak direla kontuan harturik, bere lan-baldintzak hobetzea eta lan-esparrua duintzea.
- Lan-ildoa HABE-n Berdintasun politikak martxan jarri

Kultura:

- Genero ikuspegitik kulturaren esparrua aztertzea. Diagnosiak egitea
- Koordinazio eta bateratasuneko ekintzak bideratu Kultura eremuan. Moduak diseinatu eta partekatu (Museoetan eta arte zentroetan). Berdintasun Planak indarrean jarri.

- Kultura eremuan emakumeen ahalduntzea sustatu.

Jarduera Fisikoa eta Kirola:

- Kirol politiketan genero ikuspegia txertatzea.
- Mugiment egitasmoa aztertu genero ikuspuntutik eta ez aktiboak diren emakume eta neskak jarduera fisikoa edo kirola ez egitearen arrazoiak aztertu eta horiei aurre egiteko ekintzak sustatu.
- Berdintasuna sustatu Kirol federazioetan eta horren ekintzen jarraipena egin.
- Emakume kirolariek jasaten duten indarkeria sinbolikoa eta fisikoari aurre egin
- Zerbitzu teknikoak eta medikuak genero ikuspegitik aztertu eta emakumeen eta gizonen behar ezberdinetara egokitu
- Goi-mailako kirolarien egoeraren azterketa genero ikuspuntutik egin.
- Medikalizazioa genero ikuspuntutik aztertu. Anabolizante eta esteroideak duten eragin ezberdina emakumeen eta gizonengan ikertu.
- Kirolaren ikasketetan eta prestakuntza-jardueretan emakume eta gizonen parte hartze orekatua sustatzea.
- Kirolaren lanbideetan emakume eta gizonen arteko arrakalak murriztea.
- Federazioekin lan egin, euskal kirolen modalitateen baitan, emakumeek egiten dituzten jarduerak kirol federatuaren baitan onartzeko

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUKETA GARRANTZITSUAK

❖ GENERO-DESBERDINTASUNAK DESAGERRARAZTERA, BERDINTASUNA SUSTATZERA ETA SAILAREN JARDUKETETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZERA BIDERATUTAKO NEURRIAK

Hizkuntza Politikako Sailburuordetza:

- “Genero eta Hizkuntza” batzordea (2019an sortuta) kontsolidatu etorkizuneko lan-ildoetarako foro moduan (Euskararen Aholku Batzordearen barne) (15.000 €).
- “Genero eta Hizkuntzaren” inguruko Jardunaldiak antolatu eta “Genero eta Hizkuntzaren Batzordearen” bertako esperientzia nahiz ezagutza gizarteratu (30.000 €).
- HPS-Emakunde arteko bitariko batzordea sendotu eta proiektu bateratuak bultzatu.
- HPS-ko Sailburuordetzaren barnean sortutako Berdintasun lan taldea sendotu.
- “BERDINTZEN” beka deialdia sortuko da: generoa eta Hizkuntza berdintasuna batzen dituzten ikerketa lanak bultzatzeko xedez argitaratu dira beka hauek. Hizkuntza gutxituaren biziberritze prozesua eta genero berdintasun prozesuak batera lantzen dituzten ikerketak lanak jasoko dira (30.000 €).
- Hizkera sexista ekiditeko testu-prozesatzailea sustatu (10.000 €).
- Berdintasunaren eta feminismoaren esparruko euskarazko hiztegi terminologikoa plazaratu (Euskalterm). (10.000 €)
- Sustatu generoa eta Hizkuntza batzen dituzten argitalpenak eta jarduera askotarikoak, bereziki, hedapenari begira (40.000 €)
- Generoa eta hizkuntza batzen dituzten argitalpenak, egitasmoak eta lankidetzak proposamenak bultzatu.
- 2019an enkarguz egindako “Azterketa soziolinguistikoan genero ikuspegia txertatzeko ikerketa” (Ikertzaileak: Marta Luxan Serrano eta Jone Miren Hernandez Garcia; AFIT, UPV/EHU) aztertu eta ireki diren neurri eta ildo berriei heldu.
- 2019an “Genero ikuspegia hizkuntza politikan” txertatzeko ikastaroa antolatu da IVAPekin batera, Eusko Jaurlaritzako euskara teknikariei bideratuta. Ekimena ebaluatu ondoren etorkizunerako erreplikatzeko aurreikusten da.
- HABEn Berdintasun politikak sustatzen jarraitzea modu koordinatuan.

Kulturako Sailburuordetza:

- Kultura eta Ondare kultureko politika publikoetan genero ikuspegia txertatzeko praktikara bideratutako formazioaren bitartez azterketa sakona burutuko da gaur egun diru-laguntza (deialdietan eta izendunetan), kontratazio eta hitzarmenetan dauden genero politiken inguruan, hauek eguneratuz, eta hobetuz. Era berean, hauen emaitzen jarraipena egiteko sistema diseinatuko da.

- Sektore Kulturean berdintasunaren inguruko hausnarketa txosten berriak lantzen jarraituko da eta kultura politikak neurtzeko sistemak diseinatu eta ezarriko dira. (5.000 €)
- Emakumeen ahalduntzea. Musika, arte eszenikoetan eta liburugintzan ekintzak diseinatu dira (60.000 €).
- Azpisektore kultural guztietan 2019an burututako generoaren inguruko hausnarketa eginda, Antzerkian, Dantzan, Liburuan eta Musikan programak martxan jarriko dira. Kulturaren Kontseiluaren testuinguruan.
- Emakume zinegileei zuzendutako (NOKA) programarekin jarraituko da (TABAKALERaren aurrekontutik aterako da).
- Koordinazio eta bateratasuneko ekintzak. Genero aldagai sistema jarri EAEko arte 10 museo garrantzitsuenetan (10.000 €).
- Etxepare Institutuaren I. Berdintasun Planaren (2019an egin) gauzapearen sustapena eta koordinazioa (ETXEPAREaren aurrekontutik aterako da).
- Euskadiko Orkestra Sinfonikoaren eta Euskadiko Gazte Orkestraren Berdintasun politikak sustatzen eta sendotzen jarraitu (EOS eta EGO aurrekontutik aterako da).
- Emakumeen presentzia eta parte hartzea sustatzea ondare immaterialaren arloan. Ondare immateriala definitzeko orduan emakumeek parte hartzen duten esparruak lehenetsiko dira.
- Museoei bideratutako diru-laguntzetan emakumeen parte hartzea eta presentzia, erakusketen antolatzaile modura edota erakusketen subjektu bezala, lehenetsiko da.

Jarduera Fisikoa eta Kiroleko Zuzendaritza:

- Genero ikuspegia duten diru-laguntzak banatzeko irizpideak sartuko dira Zuzendaritzak 2020rako deituko dituen diru-laguntza lineetan (Egitura eta Laguntzaren aurrekontutik aterako da).
- Euskal Kirol Federazioen Elkartean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortze aldera ekintzen sustapena; 1. Euskal Kirol Federazioentzat berriazko prestakuntza-tailerra egingo da kirol federazioetan berdintasun-planak ezartzen laguntzeko. 2. - Euskadiko Kirol Federazioei bere kirol-programak finantzatzeko diru-laguntzen deialdian, berdintasunari lotutako ekintzak garatzearen puntuazioa handituko da (10etatik 20ra pasako da).
- Berdintasuna eta Kirolaren inguruko foro espezializatueta parte hartuko da.
- 5. Emakumei eta kirolari buruzko berriazko materiala sortu eta zabaltzea (17.000 €)
- ZURE TALDEKOAK GARA izeneko zerbitzua sendotuko da, kirol arloan sexu-jazarpena eta -abusua eta sexuagatiko jazarpena artatzeko eta prebenitzeko zerbitzua. Laguntza tekniko emango da jarduteko protokoloak abian jartzeko, horrelako egoeretan kirol entitateek prebentzioa eta laguntza izan dezaten, eta federazioek nahiz gainerako kirol entitateek arlo horretan prestakuntza izan dezaten (40.000 €).
- Emakunderekin batera, prestakuntzarako eta sentsibilizatorako jardunaldi bat antolatuko da kirol arloan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruz (Jarduera Fisikoa eta Kirolaren arloan genero ikuspuntua txertatzeko Estrategia garatzeko aurrekontutik aterako da).
- Foru Aldundiekin batera, berdintasunerako foroa eratu eta dinamizatu da, helburu bateratu honetan laguntzeko baterako estrategia bat prestatuz.
- Jarduera Fisikoa eta Kirola zuzendaritzako langileria bideratutako sentsibilizazio ekintzak (Egitura eta Laguntzaren aurrekontutik aterako da).
- Jarduera Fisikoa eta Kirolaren arloan genero ikuspuntua txertatzeko Estrategia garatzeko aurrekontu bat esleituko da (70.000 €).

❖ EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANAREN III. ESKU-HARTZE ARDATZA ("INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK"):

ZURE TALDEKOAK GARA izeneko zerbitzua da ekintza bakarra Sailean 3.2. VII. planeko III. ardatzaren barruan. Honen helburua da: kirol arloan sexu-jazarpena eta -abusua eta sexuagatiko jazarpena artatzeko eta prebenitzeko zerbitzua. 40.000 € aurreikusten dira ekintza hau burutzeko

❖ EITB

EITBk bere aldetik honako ildoak txertatu ditu bere jardueran:

- Indarkeria matxistaren eta haren agerpen askotarikoen in-formazio-tratamendu zuzena egitea, indarkeria hori bere testuinguruan kokatuko duen kontakizuna eraikitzen lagunduz. Hori guztia indarrean dagoen

legeriari men eginez eta EiTbren Estilo Liburuan eta Begira aholku-batzordearen komunikazio ez-sexistarako Kode Deontologikoan onartutako konpromisoak betez.

- Publizitatea onartzeko irizpideei eta emakumeentzat degradagarriak eta/edo diskriminatzaileak diren irudiak edo mezuak –bereziki emakumeen kontrako indarkeria justifikatzen, hutsal bihurtzen edo hartara bultzatzen dutenak– ez erabiltzeko betebeharrari erreferentzia egiten dioten tresna normatiboak betetzen direla zaintzea.

(IKUS ERANSKINEAN EITB-REN TXOSTENA)

6.14. SEGURTASUN SAILA

Segurtasun Sailaren erantzukizuna da gizartearentzat segurtasun-maila egokia lortzea eta zaintzea, betiere Euskadiko Segurtasun Publikoko Plan Orokorrean jaso diren eta herritarren bizitza normalean eragina duten aldagai guztietan. Horretarako, EAEko aurrekontu orokorraren % 5,7 baliatuko du, 7 aurrekontu-programatan banatuta.

Txosten honetan, Sailaren ia aurrekontu osoa aztertu da.

24. taula. Programen arabera aztertutako aurrekontua. Segurtasun Saila

PROGRAMEN ARABERA AZTERTUTAKO AURREKONTUA	
SEGURTASUNA	664.141.381
2211. Segurtasuna. Egitura eta Laguntza	4.214.191
2221. Trafikoa	12.646.398
2223. Ertzaintza Zerbitzuan	600.003.402
2231. Larrialdiei Aurre Egitea	4.532.914
4611. Hauteskunde Prozesuak	16.265.028
5512. Meteorologia eta Klimatologia	3.248.038
6113. Joko eta Ikuskizunak	1.919.410
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoa. Guztizko aurrekontua:</i>	
2224. Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia	21.312.000

Aurrekontuaren % 90 Ertzaintza baliabideez hornitzera bideratuko da.

Sailaren arabera, bere programen % 100 kontuan hartzekoa da generoaren ikuspegitik, eta garrantzi handia eta ertaina du.

Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia da Euskadiko segurtasun publikoaren prestakuntza-zentroa, eta, bere garaian, funtsezko pieza izan zen euskal autogobernuaren garapenerako eta Ertzaintzaren sorrerarako. Akademiaren helburua da segurtasunaren arloko prestakuntza eskaintzea, modu integralean eta zeharkakoan, Ertzaintzako kideen eta Euskadiko polizia-kidegoetako kideen prestakuntzatik hasita, Larrialdiei Aurre Egiteko Euskal Sisteman barnean hartzen diren profesionalen eta boluntarioen prestakuntzara.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

Segurtasun Sailaren 2020rako aurrekontu-plangintzari eta genero-desberdintasunak murrizteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko aurreikusitako estrategia orokorrari dagokienez, honako hauek dira hurrengo ekitaldian lehentasuna izango duten neurri nagusiak:

A. 7/2019 LEGEA, EKAINAREN 27KOA, EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO POLIZIARI BURUZKO LEGEAREN BOSGARREN ALDAKETARENA

Lehentasuna emango zaie Euskal Autonomia Erkidegoko Polisiari buruzko Legearen Bosgarren Aldaketaren ekainaren 27ko 7/2019 Legean hartutako neurri zehatzei, emakumeek eta gizonek aukera-berdintasuna benetan baliatzen dutela bermatzeko eta genero-ikuspegia eta 4/2005 Legean adierazitako printzipioak txertatzeko. Hona hemen genero-berdintasunari lotutako berrietasunak langileen hautaketari eta sarrerari dagokienez:

- Hautaketa-organoen erregulazioa, oro har funtzionarioentzat aurreikusitakoari jarraikiz, inpartzialtasunari, profesionaltasunari eta espezialitateari lotutako ezaugarrietara eta gizonen eta emakumeen arteko orekara egokitu da.
- Ekintza positiboko neurriak ezarri dira emakumeak polizia-kidegoetan sartzeko aukera bultzatzeko eta, era horretan, gaur egun duten presentzia urria zuzentzeko. Ildo horretan, polizia-kidegoetan emakumeak sustatzeko planak arautu dira, laneratzean eta lanbide-karreran aukera-berdintasuna bermatzeko, emakumeen ordezkaritza txikia zuzentzeko eta poliziaren eraginkortasuna areagotzeko.

Txanda libreko hautaketa-prozeduretan emakumeen alde egindako ekintza positiboko neurri horien arabera, emakume hautagaiak gizonarekiko lehentasuna izango du inguruabar jakin batzuetan, Europako Erkidegoko jurisprudentziak eskatzen dituen parametroei jarraikiz. Neurria txanda libreko sarrerara mugatuta dago, eta emakumeen presentziaren masa kritikoa gutxienez % 33koa izatea du helburu.

B. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN ARRETARA ZUZENDUTAKO NEURRIAK ETA BALIABIDEAK

Aurreko urteetan bezala, eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan duten garrantzi estrategikoa kontuan hartuta, emakumeen aurkako indarkeriaren arretara zuzendutako neurri eta baliabide guztiei emango zaie lehentasuna. Horien artean, aipatzekoak dira tratatu txarrak jasan dituzten emakumeei arreta eta babesa ematen dieten Ertzaintzako langileak (2018an, 78 ertzain izan ziren guztira) eta indarkeriaren biktimak diren emakumeak babesteko neurriak (mugikorrerako Bortxa aplikazioa eta segurtasun pribatua).

2020. urtean eremu horretan egingo diren ekimen berrienei dagokienez, bi azpimarra daitezke: alde batetik, EI/GI kasuen tratamendurako euskal kudeaketa-proiektua (EBA), Ertzaintzaren eta Udaltzaingoaren arteko kudeaketa partekatua bidez, eta beste erakunde batzuen eskura egonik, erabakirik egokienak hartzeko eta, batez ere, biktimentzako balizko arriskuak minimizatzeko informazio eguneratua izatea helburu duena. Eta, bestetik, Azpiegitura Plan Orokorra. Plan horrek, besteak beste, 2020an indarkeriaren biktimak diren emakumeei polizia-bulegoetan ematen zaien arreta hobetzeko hainbat neurri eta baliabide ezartzen jarraitzea aurreikusten du. Azkenik, adierazi beharra dago esparru horretan abian jartzen diren jarduketa guztiek (dagoeneko finkatuta daudenek zein berriek) 4/2005 Legearen aldaketan aurreikusitako aldaketak eta hobekuntzak izango dituztela erreferentzia gisa.

C. SEGURTASUN ADMINISTRAZIOKO ZERBITZU LAGUNTZAILEETAKO LANGILE LAN-KONTRATUDUNENTZAKO BERDINTASUN PLANA

Azpirarratu denez, 2020. urtean Segurtasun Administrazioako zerbitzu laguntzaileetako langile lan-kontratadunentzako Berdintasun Plana landu eta garatuko da. Berdintasun Plan horretan, berdintasunaren inguruan lortu beharreko helburu zehatzak, horiek lortzeko hartu beharreko estrategiak eta jardunbideak, erantzukizunen banaketa eta finkatutako helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko jarraibideen ezarpena finkatuko dira. Plana lantzeko eta diagnostikoa egiteko, parte-hartzean oinarritutako prozesu bat egingo da. Planak Segurtasun Saileko langile lan-kontratadunen plantilla osoa hartuko du eraginpean, eta etengabeko ebaluazio-prozesuak izango ditu. Era berean, 2020. urtean, adierazitako langileei berdintasunaren arloan ematen zaien etengabeko prestakuntza sendotuko da.

D. HAUTESKUNDE-PROZESUAK

Autonomia Erkidegoko 2020ko hauteskunde-deialdia aurreikusita, Hauteskunde Prozesuen Zuzendaritzak genero-ikuspegia duten zenbait jarduketa egitea aurreikusi du, arlo horretan aurrera egiteko. Horien artean, honako hauek azpimarra daitezke: webguneetan eta argitalpenetan sexuaren arabera bereizitako datuak sistematikoki sartuko dira; hauteskundeetarako dirulaguntzetan alderdi politikoetan berdintasuna bultzatzeko neurriak txertatzeko aukera landuko da; sexuaren arabera bereizitako datuak hauteskunde-webgunean eta horien argitalpenetan sartuko dira; eta, azkenik, genero-analisia Autonomia Erkidegoko hauteskundeen historiari buruzko argitalpenetan sartuko da, baita sexuaren datu estatistikoa ere, hauteskunde-prozesuaren dokumentazio propioan.

E. POLIZIA ETA LARRIALDIETAKO EUSKAL AKADEMIA

Amaitzeko, Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiari dagokionez, 2020an bere Berdintasun Planari dagozkion helburuekin eta neurriekin jarraituko da (Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana. 2017-2021); berdintasunerako kudeaketa Akademiaren antolaketan txertatzea, berdintasunarekin konprometitutako erakunde-kultura bultzatzea, enplegu publikoan sartzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuetan berdintasunari buruzko edukiak sartzeko, komunikazioan berdintasuna txertatzea, araudian berdintasun-printzipioa txertatzea, kontratuetan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak sartzeko eta abar.

2020. urtean, atal honen hasieran adierazi dugunez, Akademiarentzat funtsezkoak izango dira Akademia bera, besteak beste, hautaketa-organo iraunkor gisa gaitzen duen 7/2019 Legearen ondoriozko afekzio guztiak. Lege horretan egindako aldaketan ondorioz, Segurtasun Publikoaren Euskal Sistema osatzen duten kolektiboen hautaketan eta prestakuntzan sexuaren aldagaiak sartzeko proben emaitzetan eta gurasotasun-lizentzian duen eraginaren azterketa xehatua egingo da.

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUKETA GARRANTZITSUAK

❖ 2211 Programa.- EGITURA ETA LAGUNTZA:

Kabinetearen Zuzendaritzak, Komunikazio Zuzendaritzak eta Araubide Juridikoaren, Zerbitzuen eta Hauteskunde Prozesuen Zuzendaritzak garatutako "Egitura eta Laguntza" programari dagokionez (azken horrek aurrekontu-programa propioa izango du, eta aurrerago aztertuko dugu), 2020rako jarduketa estrategikoetako bat Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen Bosgarren Aldaketaren ekainaren 27ko 7/2019 Lege berria betearazteari lotutako guztia izango da.

Programa horren bidez, halaber, komunikabideei eta herritarrei informazioa komunikatzeko eta zabaltzeko zeregin guztietan (baita webguneetan eta sare sozialetan ere) genero-ikuspegia txertatu dela bermatuko da. Barne-mailan, Sailaren Berdintasun Planean jasotako neurriak gainbegiratzeaz eta bultzatzeaz arduratuko den Saileko Berdintasun Talde Teknikoaren (STT) koordinazioa ezarriko da.

❖ 2223 Programa.-ERTZAINZA ZERBITZUAN:

"Ertzaintza Zerbitzuan" aurrekontu-programari dagokionez, genero-indarkeriaren arretaren esparruari lotutako jarduketaz gain segurtasun-administrazioako zerbitzu laguntzaileetako langile lan-kontratudunei zuzendutako ekintzak azpimarra daitezke. 2020. urtean, plantillari zuzendutako Berdintasun Plan bat diseinatu eta inplementatuko da, eta 7.477,80 euroko aurrekontua izango du 2020an. 2020an, halaber, plantilla horri zuzendutako prestakuntzarekin jarraituko da, 9.000 euro inguruko aurrekontuarekin, eguneroko administrazio-jardunean genero-ikuspegia aplikatzeko tresnak emateko.

❖ 2221 Programa.-TRAFIKOA:

Genero-ikuspegia barnean hartzen duten jarduketarik garrantzitsuenak honako hauek dira: 2020rako aurreikusitako lanbide-jardunaldirako, bereziki hartuko da kontuan bi sexuetako hizlariak kontratatzea, txostenek hizkuntza inklusiboa izatea eta banatzen den materialean genero-ikuspegia sartzeko. Webgunean eskuragarri dagoen informazioari dagokionez, aldizka berrikusiko da igo aurretik, bide-hezkuntzaren eta bide-prestakuntzaren arloko jarduketak helburu hartuta, genero-ikuspegia txertatzeko zereginean lan egiten eta hobekuntzak egiten jarraitzeko.

Trafikoko informazio-zenbakiaren kudeaketari dagokionez, gaur egun ez dago zerbitzuaren erabiltzaileei buruz sexuaren arabera bereizita dagoen daturik, baina Trafiko Zuzendaritza saiatzen ari da etorkizunean datu hori sexuaren arabera bereizi ahal izateko mekanismoak sartzeko.

❖ 2231 Programa.- LARRIALDIEI AURRE EGITEA:

Aurreikusitakoaren arabera, datuen bilketan eta ustiapen estatistikoan sexuaren aldagaia txertatzen jarraituko da, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak identifikatu eta neurri zuzentzaileak hartu ahal izan daitezke. Beste helburuetako bat prestakuntzan (teknikariak eta boluntarioak) zein Larrialdiak Koordinatzeko Zentroran egiten diren bisitetan genero-ikuspegia txertatzeko prozesuan aurrera egiten jarraitzea da. Esparru

horretan, halaber, oraindik estrategikoa da boluntarioran (oso maskulinizatuta egon den esparrua izaki) zein sare sozialen erabileran genero-arrakala murriztea.

❖ 4611 Programa.- HAURESKUNDE-PROZESUAK:

Hauteskunde Prozesuen aurrekontu-programari dagokionez, eta Autonomia Erkidegoko hauteskundeetarako deialdiari begira, arestian aipatutako jarduketaz gain hauteskundeetako publizitate-kanpaina instituzionalen kontratazioan genero-ikuspegiari lotutako eskakizunak txertatzeko aukera eta, berriki hauteskunde ugari izan direla eta, "Demokrazia paritarioa Euskadin. 2001-2016" azterlana eguneratzeko aukera landu nahi dira.

❖ 5512 Programa.- METEOROLOGIA ETA KLIMATOLOGIA:

2020. urtean, zuzendaritzak egiten duen datu-bilketan eta ustiapen estatistikoan sexuaren aldagaia txertatzeko prozesuan aurrera egiteari emango zaio lehentasuna berriz ere. Aurrera egin nahi da, halaber, teknikari guztiak prestatzeko prozesuan, funtsezkoa baita plangintzan genero-ikuspegia txertatzeko. Bereziki kontuan hartuko da emakume adituek LAEMZk antolatzen dituen jardunaldi eta ekitaldietan parte hartzeko aukera eta hizkuntzaren erabilera ez-sexista hainbat kanalen bidez (hala nola app-en, sare sozialen, telebistaren eta irratiazen bidez) zabaltzen diren eduki eta irudi guztietan, teknologia berrien erabileran detektatutako genero-arrakala ahaztu gabe.

❖ 6113 Programa.- JOKO ETA IKUSKIZUNAK:

2020. urtean, guztira 100.000 euro bideratuko dira Euskadiko Jokoaren Behatokia abian jartzera. Behatokiak besteak beste, genero-ikuspegiarekin aztertuko ditu lortutako datuak, eta, horri esker, azterlan bat egin ahal izango da. Zuzendaritzak aurreikusi duenez, azterlan horretan joko bera eta makinetan erabiltzen den ikonografia landuko dira. Era berean, partida bat joko arduratsuari buruzko programa bat inplementatzera bideratuko da, eta beste bat publizitate-kanpainak egitera (30.000 eurokoa eta 15.000 eurokoa, hurrenez hurren). Aurreikusitakoaren arabera, genero-analisia txertatuko da bi jarduketetan.

❖ 2224 Programa.- POLIZIA ETA LARRIALDIETAKO EUSKAL AKADEMIA:

Berdintasunaren arloko neurri estrategiko gisa, Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiaren Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako I. Planean jasotako 24 neurrien inplementazioa azpimarratu beharra dago. Neurri horien artean, honako hauek aipa daitezke: Akademiako langileak berdintasunean trebatzea, komunikazioan berdintasuna txertatzea, Laneko Arriskuen Prebentziorako Planean genero-ikuspegia txertatzea, emakumeen aurkako indarkeriari buruzko prestakuntza-eskaintza finkatzea eta plantillak kontziliatzeko dituen premiak eta zailtasunak identifikatzea.

Halaber, 2020an, oso estrategikoa izango da Akademiak Ertzaintzaren hautaketa-prozesuetan eta toki-administrazioek udaltzaingoetarako eskatutako hautaketa-prozesuetan espezializatutako hautaketa-organo iraunkor gisa betetzen duen funtzioa, Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen Bosgarren Aldaketaren ekainaren 27ko 7/2019 Legean jasotako neurri positiboen inplementazioari dagokionez.

❖ EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANAREN III. ESKU-HARTZE ARDATZA ("EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK"):

A. GENERO-INDARKERIA

Ertzaintzak genero-indarkeriaren biktimei dagokienez duen eginkizuna haiei laguntzea da, eta, ildo horretan, kasu bakoitzean arrisku-maila aztertzea, beharrezkoak diren babes-neurriak ezartzea, biktimei beren eskubideen berri ematea eta herritarren babesaren berezko funtzioei lotuta genero-indarkeriaren ondorioz sortutako arrisku-egoerei aurre hartzeko jardueretan aktiboki parte hartzea.

Alde batetik, indarkeria-mota horri lotutako arau-hauste penalen ikerketari dagokionez polizia judizialaren funtzioen inguruko zerbitzuak eman nahi dira, eta, bestetik, Agintaritzak Judizialak biktimak babesteko ezarritako neurriak bete.

2020. urtean, guztira 78 ertzain arituko dira arazo horren inguruko arreta espezializatuan. Kasu bakoitzerako ezarritako arriskuaren arabera (oinarritzakoa, neurritsua, handia eta berezia), Ertzaintzak babes-neurri jakin batzuk

esleitzen ditu, hala nola autobabes-neurrien inguruko prestakuntza, Bortxa app-aren edo 112 SOS Deiak app-aren eskaintza, Epaitegira 1. agerraldira laguntzeko eskaintza, errutinen eta eremuen zaintza, kontrazaintzen aktibazioa, eskumuturreko elektronikoaren kudeaketa Epaitegian (urruntze-neurriaren kasuan) eta etengabeko zaintzaren eskaintza arrisku bereziaren kasuetan.

Aurrekontuari dagokionez, 2020. urtean 55.000 euro inguruko gastua egingo da Bortxa app-an. Aplikazio horren bidez, larrialdi-kasuetan emakumeek zuzeneko lotura bat ezar dezakete Ertzaintzaren koordinazio-zentroarekin eta beren kasua daraman ertzain-etxearekin. Azpimarratu beharra dago aplikazio horren inguruko hobekuntzarik azpimarragarrien artean biktimaren telefono pertsonalean instalatzeko aukera dagoela. Hobekuntza hori 2019an bertan inplementatu da. Biktima babesteko aurreikusitako beste neurri bat segurtasun pribatuari lotutako partida da. 2020. urtean, 7.800.000 euro bideratuko dira partida horretara.

Esparru horretan, azpimarratu beharra dago EI/GI kasuen tratamendurako euskal kudeaketa-proiektua (EBA). Proiektu horretarako, 90.000 euro bideratuko dira guztira. Proiektu horren bidez, informazio eguneratua eduki nahi da etengabe, genero-indarkeriako kasuei buruzko erabakirik egokienak hartzeko. Nolanahi ere, kasu guztietan, biktimentzako balizko arriskuen minimizazioari emango zaio lehentasuna.

2020. urtean inplementatu beharreko beste hobekuntza bat, Azpiegitura Plan Orokorrean txertatua, Hernaniko ertzain-etxearen berrikuntza da. Berrikuntzak 375.000 euroko aurrekontua izango du, eta, besteak beste, polizia-bulego horietan indarkeriaren biktimak diren emakumeei eta adingabeei ematen zaien arreta hobetzeko hainbat neurri eta baliabide ezartzeko aukera emango du. Espazio atseginak diseinatuko dira, generora egokitutako guneak identifikatuko dira, eta herritarrei genero-indarkeriaren inguruko arreta emateko gela espezifikoak proposatuko dira. Areto zabalagoak eta atseginagoak izango dira, argi naturalarekin eta premietara egokitutako altzariekin. Gainera, senideentzako hurbileko gelak, hesirik gabeko zuzeneko sarbidea eta aldagailuak izango dituzten komun egokituak izango dituzte. Eta, hori guztia, emakumeei ertzain-etxe horretan arreta eta egonaldi hobia eskaintzeko. Datozen urteetarako helburua hobekuntza horiek EAEko beste ertzain-etxe batzuetan egitea izango da.

Adierazi beharra dago ezin dela kalkulatu emakumeentzako arreta hobetzera bideratutako partida horren guztizko zenbateko zehatza, hainbat mailatako hobekuntzak kontuan hartzen dituen partida bat baita.

B. GIZAKIEN SALEROSKETA

Gizakien salerosketari dagokionez, 2020rako aurreikuspena da Ertzaintzaren arlo horretako Plan Estrategikoari lotutako jarduketa guztiekin jarraitzea. Plan hori gauzatzeko, polizia-egitura osoak parte hartu behar du, eta Inteligentzia Unitatearen, Herritarren Babeserako Unitatearen eta Ikerketa Unitatearen arteko zeharkakotasuna sendotuko da.

2020rako Planaren jarduketan artean, honako hauek azpimarra daitezke: gizakien salerosketako taldeak osatzen dituzten Ertzaintzako agenteentzako prestakuntza eguneratzeko jardunaldi espezifikoak antolatzea, agente guztiei zuzendutako jardunaldi irekiak antolatzea eta sustatzea (kontzientziatzeko eta sentsibilizatzeko), gure inguruko GKEekin sarean lan eginez kanpoko aliantzak sustatzen jarraitzea, egiten diren polizia-ikerketetan gizakien salerosketatik bizirik irten diren pertsonen (bitartekarien) presentzia sustatzea eta Ertzaintzaren Planean esku hartzen duten talde guztiei zuzenduta egongo den eta Ertzaintzakoak ez diren pertsonen (GKEetakoan, Emakundekoan, salerosketaren biktimen eta abarren) parte-hartzearekin egingo den salerosketari buruzko kontzientziazio-jardunaldi bat antolatzea. Halaber, Emakunderekin eta Europar Batasuneko hainbat proiektutan aktiboki laguntzen jarraituko da.

6.15. LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Lan eta Justizia Sailari eginkizun hauek dagozkie: lan-harremanen arloko lan-legeria betearaztea; ekonomia soziala; enpresen erantzukizun soziala; Botere Judizialarekiko harremanen ardura; Justizia Administrazioa funtzionatzeko baliabidez hornitzea; espetxeen antolaketa eta funtzionamendua; adingabe arau-hausleen arloko eskumenak betearaztea; eta notarioak eta jabetza-erregistratzaileak izendatzea. Horretarako, EAEko aurrekontu orokorraren % 1,9 baliatuko du, 5 aurrekontu-programatan banatuta.

la aurrekontu osoa aztertu da. Zehazki:

25. taula. Programen arabera aztertutako aurrekontua. Lan eta Justizia Saila

PROGRAMEN ARABERA AZTERTUTAKO AURREKONTUA	
LANA ETA JUSTIZIA:	221.427.782
1411. Justizia Administrazioa	142.634.567
1412. Justizia	40.307.179
3110. Lana eta Justizia. Egitura eta Laguntza	2.081.940
3112. Lana	16.112.240
3212. Gizarte Ekonomia	5.709.856
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoa. Guztizko aurrekontua:</i>	
3113. OSALAN - Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea	14.582.000

Aurreko aldietan bezala, aurrekontuaren % 100 kontuan hartzekoa da generoaren ikuspegitik, eta garrantzi handia eta ertaina du. Hau da, genero-desberdintasunen murrizketan eta bere politiken bidez berdintasuna lortzeko bidean eragiteko ahalmena dauka.

Programak OSALANen jardura hartzen du barnean, haren erantzukizunaren arloan. Euskal Autonomia Erkidegoko laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan botere publikoek ezartzen dituzten politikak kudeatzen ditu OSALANek, zehazki laneko berezko arriskuak jatorrian ezabatzea edo murriztera zuzentzen direnak eta lan-osasunaren sustapenera zuzentzen direnak.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

Lan eta Justizia Sailak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan duen estrategia orokorra genero-desberdintasunak murrizteko eta berdintasun erreala eta eraginkorra sustatzeko hainbat lehentasun eta jarduketatan oinarrituta dago.

Estrategia hori diseinatzeko, honako hauek hartu dira erreferentzia gisa: EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. Plana, Lan eta Justizia Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana (2018-2021), XI. Legegintzaldiko Gobernu Programa (2016-2020) eta sailen plan sektorialak, hala nola Gazte Justiziako V. Plana (2019-2023) eta Laneko Osasunaren eta Segurtasunaren Euskal Estrategia (2015-2020). Estrategia hori 2020ko aurrekontuetan islatuta geratuko da.

A. GOBERNU ONA

Lan eta Justizia Sailak jarduketa publikoan genero-ikuspegia pixkanaka txertatzeko lanean jarraituko du, era horretan GOBERNU ONA lortzen laguntzeko. Aurrerapen hori ahalbidetuko duten neurriak bultzatzeko konpromiso politikotik abiatuta, 2020an hainbat jarduketa egitea aurreikusi da, hala nola honako hauek: Sailaren berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea; langileak berdintasunaren arloan trebatzea, beren esku-hartzean eta lan-prozeduretan genero-ikuspegia txertatzeko; araudian eta Sailen plan estrategikoetan

berdintasun-printzipioa txertatzea; eta Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia berria eta Osalan-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundearen kudeaketa-sistema diseinatzeko laguntzea. Eta, horretarako guztirako, Sailean Berdintasun Unitatearen lana sendotzeko estrategia bat garatuko da, koordinazio-talde sektorialetan parte hartuko da eta aurrekontu espezifiko bat esleituko da.

B. LANA

LANAREN esparruan, zehaztutako estrategiaren helburu nagusiak EAEko enpresetan soldata-arrakala murriztea eta enpresetan emakumeen sarrera eta lan-baldintzak hobetzea dira. Horretarako, Lan eta Justizia Saila "Euskadin soldata-arrakala murrizteko Estrategia eta Ekintza Plan Operatiboaren" bultzatzaileetako bat da. Horren bidez, soldata-desberdintasunean eragina duten faktoreak era multidimentsionalean landu eta gaur egun EAEn dagoen % 24,4ko soldata-arrakala murrizteko modu eraginkorragoan lan egitea ahalbidetuko duen estrategia abian jarri nahi du Eusko Jaurlaritzak.

Plan Operatibo horretan jasotako 16 ekintzen bidez, Lan eta Justizia Sailak lan-iruzurraren eta emakumeentzako diskriminatzailatzat hartzen den edota, oro har, indarrean dagoen legeriak berdintasunaren arloan ezarritako betebeharrak betetzen ez dituen ororen aurkako kanpaina espezifikoak egingo ditu, eta hitzarmen kolektiboen genero-ikuspegia aztertzeako proiektu pilotu bat egingo du.

Bestalde, Elkarriketa Sozialerako Mahaia sendotzeko eta gizarte-eragileei (sindikatuei eta enpresa-elkarteei) zuzendutako berdintasunaren arloko prestakuntza-planak sustatzeko lanean jarraituko du. Berdintasuna oinarritzko faktore gisa txertatzeko aukera "Oñatiko Deklarazioa: lan-harremanen eredu berri baterako dekalogo" garatzeko aurrekontu-arrazoieta islatuta dago, eta deklarazio hori da Euskal Autonomia Erkidegoak Lanaren Etorkizunari buruz LANEren Mendeurreneko Ekimenari egindako ekarpena. Beraz, aurrekontu-inpaktuko ildo da helburu nagusi gisa emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea, erantzunkidetasuna areagotzeko, ekitatea bermatzeko eta talentua genero-alborapenik gabe aktibatzeke.

Osalanek, halaber, laneko segurtasun eta osasunari eta generoari buruz sortzen diren materialak zabaltzearen bidez laneko arriskuen prebentzioaren kultura genero-ikuspegia kontuan hartuta sustatzea aurreikusi du. Egoerari buruzko txostenen, azterlanen eta laneko segurtasunean eta osasunean funtsezkoak diren agenteentzako prestakuntzaren diseinuaren bidez laneko segurtasun eta osasunari buruzko ezagutzak genero-ikuspegiarekin sortzea eta zabaltzea planteatu da. Osalanen beste helburu estrategiko bat zera da, laneko arriskuen prebentzioaren kudeaketan genero-ikuspegia pixkanaka txertatzea eta, horretarako, lan-sektore espezifiko batzuetarako materialak lantzea eta enpresetan dagoeneko landuta dauden materialen pilotajea egitea. Eta, azkenik, 'Oñatiko Deklarazioa: lan-harremanen eredu berri baterako dekalogo' garatzea aurreikusi du Osalanek bere ekintzen artean.

C. JUSTIZIA

Bestalde, JUSTIZIAREN esparruan, Sailak honako lehentasun hauek ezarri ditu: emakumeen aurkako indarkeriaren biktimak diren emakumeen eta adingabeen babesa eta arreta integrala bermatzea eta bazterkeria-arriskuan dauden emakumeentzako erantzunen eta baliabideen egokitasuna handitzea.

Horretarako, genero-indarkeriaren biktimei jarduketa judizialetera joateko laguntza integrala emateko proiektu pilotu bat inplementatuko da, Zigorak Kudeatzeko Euskal Zerbitzuaren aurrekontua birdimentsionatuko da eta Gakoa programara bideratutako baliabideak berariaz handituko dira.

Gainera, hitzarmen berri bat negoziatu du aurten Abokatutzaren Euskal Kontseiluarekin. Hori dela eta, abokatuen kopuruak gora egin du barruti judizial guztietan; era horretan, bermatuta geratuko da, alde batetik, genero-indarkeriaren, etxeko indarkeriaren edo sexu-askatasunaren aurkako indarkeriaren biktimei eman beharreko doako laguntza juridiko presentziala eta berehalakoa, eta, bestetik, Emakumearen aurkako Indarkeriaren Epaitegietak funtzionarioei, guardiak egiten diren beste epaitegi batzuetako langileei (instrukzio-epaitegiakoei) eta genero-indarkeriako ofiziozko txandan lan egiten duten prokuradoreei eta abokatuak zuzendutako genero-indarkeriaren eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza.

❖ GOBERNU ONAREN ESPARRUA:

- Sailaren berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea.
- Sailean Berdintasun Unitatearen lana sendotzeko estrategia bat garatzea, plan sektorialak lantzeko koordinazio-taldeetan parte hartzea eta aurrekontu espezifiko bat esleitzea.
- Araudian berdintasun-printzipioa txertatzea eta, ildo horretan, Emakundek genero-inpaktuari buruzko txostenetan egindako gomendioak barnean hartzea eta Sailaren txosten juridikoetan berdintasun-printzipioa sistematizatzea.
- Sailaren aurrekontuetan eta plan estrategikoetan genero-ikuspegia txertatzea.
- Saileko langileak berdintasunaren arloan trebatzea, beren esku-hartzean eta lan-prozeduretan genero-ikuspegia txertatzeko. Zehazki, Osalan-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeko langileei laneko osasunaren eta berdintasunaren arloan zuzendutako prestakuntza diseinatzea eta ematen hastea, egindako prestakuntza-premien diagnostikoan oinarrituta.
- Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia berrian genero-ikuspegia txertatzea.
- Osalan-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundearen kudeaketa-sisteman genero-ikuspegia txertatzea.

❖ LANAREN ESPARRUA

Lehentasunezko hartzen dira Euskadin soldata-arrakala murriztera bideratzen diren eta arestian aipatutako 'Euskadin soldata-arrakala murrizteko Estrategia eta Ekintza Plan Operatiboan' jasota dauden jarduketak:

- Ezbehar-tasaren, behin-behinekotasunaren, lanaldi partzialeko kontratazioaren eta desgaitasuna duten pertsonen kontratazioaren arloan jarduteko kanpainak genero-ikuspegiarekin egitea
- Lan Ikuskaritzak gizonen eta emakumeen berdintasunari lotutako arloetan jarduteko egiten dituen kanpaina espezifikoekin jarraitzea
- Lan Ikuskaritzak ordainsari-berdintasunaren inguruan landutako plan espezifikoaren abian jartzea eta soldata-auditoriako sistema bat abian jartzea
- Sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ez jasateko eskubidearen inguruko sentsibilizazio- eta informazio-kanpainak egiten jarraitzea (enpresei zein, oro har, herritarrei zuzenduak)
- Negoziazio kolektiboan gizonen eta emakumeen berdintasunak duen egoerari buruzko azterketa bat egitea
- Euskal Autonomia Erkidegoko hitzarmen kolektiboaren genero-inpaktuari buruzko txostenak egitea
- Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzarako gizonen eta emakumeen berdintasunaren arloko prestakuntza espezifikoaren plana garatzea

Soldata-arrakalari lotutako lehentasunezko jarduketa horiek egiteko, 375.000 euroko aurrekontua aurreikusi da. Halaber, EAEko enpresetan emakumeen lan-baldintzak hobetzeko helburua duten beste jarduketa batzuk planifikatu dira:

- Gizarte-eragileen (sindikatuaren eta enpresa-elkartearen) prestakuntza-planerako dirulaguntzak arautzen dituen 191/2003 Dekretuaren aldaketa egitea
- Estatistika soziolaboralak hilean behin argitaratzen eta urteko memoria egiten jarraitzea.
- *'Oñatiko Deklarazioa: lan-harremanen eredu berri baterako dekalogo'* izenekoan bildutako helburuak garatzea.

Bestalde, gizarte-ekonomiaren enpresa-sarea bultzatzeko eta sustatzeko, 2020. urtean zenbait dirulaguntza-programa bultzatzea aurreikusi da:

- Gizarte-ekonomian ekiteko eta gizarte-ekonomiako enpresen lurralde-sustapen planifikaturako laguntzak arautzen dituen eta laguntza horietarako deialdia egiten duen dirulaguntza-agindua.
- Gizarte-ekonomiako enpresetan bazkideak sartzeko laguntzak arautzen dituen eta laguntza horietarako deialdia egiten duen dirulaguntza-agindua.
- Enpresetan langileek parte hartzeko laguntzak arautzen dituen eta laguntza horietarako deialdia egiten duen dirulaguntza-agindua.

- EAEn Enpresaren Gizarte Erantzukizuna zabaltzeko eta ezartzeko laguntzak arautzen dituen eta laguntza horietarako deialdia egiten duen dirulaguntza-agindua.

❖ JUSTIZIAREN ESPARRUA:

Lehentasunezko hartzen dira emakumeen aurkako indarkeriaren biktimak diren emakumeei eta adingabeei babesa eta arreta integrala bermatzera eta bazterkeria-arriskuan dauden emakumeentzako erantzunen eta baliabideen egokitasuna handitzera bideratutako jarduketak.

- Organo judizialei helduen zigor-arloko justiziaren esparruan laguntza ematea, biktimen eskubideak behar bezala bermatzeko eta askatasun-gabetzearen ordeko neurrien areagotzea ahalbidetzeko.
 - o Genero-indarkeriaren biktimei jarduketa judizialek joateko laguntza integrala emateko proiektu pilotu bat inplementatzea
 - o Zigorak Kudeatzeko Euskal Zerbitzuaren aurrekontua birdimentsionatzea eta Gakoa programara bideratutako baliabideak berariaz handitzea.
- Abokatutzaren Euskal Kontseiluarekin egindako hitzarmen berria abian jartzea eta, era horretan, barruti judizial guztietan abokatuen kopuruak gora egitea; horren bidez, bermatuta geratuko da, alde batetik, genero-indarkeriaren, etxeko indarkeriaren edo sexu-askatasunaren aurkako indarkeriaren biktimei eman beharreko doako laguntza juridiko presentziala eta berehalakoa, eta, bestetik, Emakumearen aurkako Indarkeriaren Epaitegiak funtzionarioei, guardiak egiten diren beste epaitegi batzuetako langileei (instrukzio-epaitegiakoei) eta genero-indarkeriako ofiziozko txandan lan egiten duten prokuradoreei eta abokatuak zuzendutako genero-indarkeriaren eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza.
- Adingabeen arloko neurri judizialak betearazteko tresnak mantentzea eta hobetzea, horien ezaugarri bereizgarri diren zehapen- eta hezkuntza-izaera mistoa kontuan hartuta, banakako tratamenduekin eta kalitate-estandarrekin.
- Familia-elkarguneak kudeatzen eta hobetzen jarraitzea.
- Justizia Administrazioak langileei zuzendutako prestakuntza-plan bat inplementatzea.
- Karrera judizialeko eta fiskaleko kideei eta Justizia Administrazioak abokatuen kidegokoei zuzendutako prestakuntza-plan bat ezartzea.
- Justizia Sailburuordetzaren Plan Estrategikoa garatzea eta 2021-2025 aldirako EAEko Justizia Plan Estrategiko baten bideragarritasuna aztertzea.

❖ OSALAN - LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNERAKO EUSKAL ERAKUNDEA

- Laneko arriskuen prebentzioaren kultura genero-ikuspegia kontuan hartuta sustatzea, lehentasunezko honako jarduketa hauen bidez:
 - o Laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia txertatzeko argudioak zabaltzea, ikus-entzunezko euskarrien bidez.
- Laneko segurtasun eta osasunari buruzko ezagutzak genero-ikuspegiarekin sortzea eta zabaltzea, lehentasunezko honako jarduketa hauen bidez:
 - o Etxeko langileek laneko segurtasunari eta osasunari dagokienez duten egoerari buruzko ezagutzan sakontzea.
 - o Laneko arriskuen prebentzioan eragina duten genero-faktoreei buruzko azterlana egitea.
 - o Laneko segurtasun eta osasunerako funtsezkoak diren agenteei (prebentzio-zerbitzuetako teknikariei eta osasun-langileei, prebentzio-ordezkariei eta laneko arriskuen prebentzioaren masterreko ikasleei) zuzendutako laneko osasunaren eta generoaren arloko prestakuntza diseinatzea eta ematen hastea.
 - o Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentziorako orientazioak zabaltzea eta arlo horren inguruan sentsibilizatzea.
- Laneko arriskuen prebentzioaren kudeaketan genero-ikuspegia pixkanaka txertatzea, lehentasunezko honako jarduketa hauen bidez:
 - o Etxeko lanaren sektorean prebentzioa kudeatzeko materialak lantzea.

- Prebentzioaren kudeaketan genero-ikuspegia txertatzeko jarraibideei lotutako materialaren pilotajea enpresa berrietara zabaltzea eta material hori hedatzeko prestakuntza-materiala egitea.

Lehentasunezko jarduketa horiek egiteko, 67.000 euroko aurrekontua aurreikusi du Osalanek. Nolanahi ere, lehentasunezko jarduketak eta horiek egiteko zenbatetsitako zenbateko ekonomikoak baino ez dira adierazi. Ez da adierazi erakundearen ohiko beste jarduera batzuen kostua, ezta Osalaneko genero-taldeko zortzi langileen gutxi gorabeherako kostua ere. Izan ere, ez da politikak bultzatzeko talde bat, jarduketak gauzatzeko talde bat baizik (talde horrek generoari eta laneko osasunari buruzko materialak, txostenak eta sentsibilizazioa/prestakuntza garatzen ematen du lanaldiaren zati handi bat).

Soldata-arrakalaren planari dagokionez, OSALANen berdintasunerako plan osoa plan horren ekintza bat da; izan ere, soldata-arrakalak faktore ugari dituen gero, berdintasunerako plan horren bidez lan-baldintzetan eta laneko osasunean lortu nahi den genero-arrakalaren desagerrarazteak eragina izan dezake soldata-arrakalari eusten dioten faktoreetan, zeharka bada ere.

Azkenik, emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko ekintzei dagokienez, Osalanek Emakunderekin sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurrea hartzeko eta horren aurka jarduteko landutako materiala zabaltzen eta arlo horren inguruan sentsibilizatzen jarraitzea aurreikusi du. Ez dago kostu zenbatetsirik, genero-taldeak egin beharreko jarduketa baita.

7. ONDORIOAK

Genero-ikuspegia txertatuta duten aurrekontuak diseinatzeak zerikusi estua du genero-ikuspegia duen, emaitzetara bideratuta dagoen eta emakumeen eta gizonen egoera ezberdina interseksionalitate-ikuspegi batetik ezagutu ahal izateko diagnostiko sozioekonomikoetan oinarrituta dagoen plangintza on batekin. Aurrekontuak egiteko modu horrek paradigma-aldaketa eskatzen du eta horrek, aldi berean, denbora eta erabakitasuna.

Eusko Jaurlaritzak, Legealdirako Gobernu Programaren bitartez eta bertako planen eta estrategien bidez, genero-ikuspegia txertatuta duten aurrekontuak diseinatzeko prozesua bultzatzearen aldeko apustua egiten du. Maila eta modu ezberdinetan bada ere, jada sail guztiek egin dute bat prozesu horrekin, eta guztiek ematen dute gero eta kalitate handiagoko informazioa. Alde horretatik, aitortu behar da Ogasun eta Ekonomia Saila, Emakunde eta sail eta organismo autonomoetako berdintasunerako administrazio-unitateak genero-ikuspegia txertatuta duten aurrekontuak lantzeko bidean aurrera egiteko erakusten ari diren konpromiso eta ahalegin itzela.

2020ko aurrekontu hauek egiteko, Jarraibide Ekonomikoek soldata-arrakala murrizten, familia- eta lan-bizitzan eta bizitza pertsonalean emakumeen eta gizonen arteko erantzunkidetasuna lortzen eta indarkeria matxistaren aurka borroka egiten lagunduko duten sailen jarduketak lehenesten dituzte. Alde horretatik, Ogasun eta Ekonomia Sailak sail guztiei eskatu die gainerako agiriak bidali aurretik bidal dezatela lehentasunezkoztat jotzen dituzten jarduketan aurrekontua, aurrekontuko diru-izendapenetan kontuan hartu ahal izan dadin. Horrez gainera, eta lehenbiziko aldiz, besteak beste, soldata-arrakala murrizteko eta emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko gauzatuko dituzten jarduketak zehazten dituzten txostenak ere eskatu dizkie. Horren emaitza da txosten honetan ematen den informazioa.

EAEko aurrekontu orokorrari dagokionez, egiaztatu da % 0,83 gutxienez soldata-arrakalaren aurkako planera bideratuko dela eta % 0,2 indarkeria matxistaren aurkako borrokara. Horri erantsi behar litzaioke Osakidetzak eta EITBk, euren berdintasun-planak gauzatuta, euren antolakundeetan soldata-arrakala murrizteari eta esku hartzeko "Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak" ardatzari egiten dioten ekarpena. Horrez gainera, esku hartzeko ardatz horretara bideratuta daude genero-ezberdintasunak ezabatzeke eta berdintasuna sustatzeko helburu zehatzarekin garatuko diren jarduketa guztiak, bai eta, neurri apalagoan bada ere, genero-ikuspegiarekin diseinatzeko direnak ere. Alde horretatik, txosten honetarako identifikatu ahal izan dira 2020ko plangintzan, neurri ezberdinean bada ere, genero-ikuspegia txertatzen duten jarduketak, eta EAEko aurrekontu orokorraren % 10,5 dira.

Azkenik, Gobernu Kontseiluak 2019ko martxoaren 5ean onartutako "Kontratazio publikoan emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunerako klausulak eta soldata-arrakalaren kontrako neurriak jasotzen dituen instrukzioa" 2020an kontratu publikoei ezartzeak nabarmen lagunduko du Euskadiko enpresetan soldata-arrakala murrizten.

Stua: Hernando Lacalle Edeso	Stua: Zaloa Urbizu Sierra
Aurrekontu Zuzendaritza	Berdintasunerako Administrazio Unitatea
Ogasun eta Ekonomia Saila	Zerbitzu Zuzendaritza
	Ogasun eta Ekonomia Saila

8. ERANSKINAK

8.1. TRESNA METODOLOGIKOEN LABURPENA

1. 2020ko AURREKONTUAK GENERO-IKUSPEGITIK AZTERTZEKO SAILAREN TXOSTENA

Sailaren txostenak lau atal ditu:

1. Sailaren estrategia orokorra
2. Sailaren jarduketan hartzaile diren herritarren diagnostiko sozioekonomikoa
3. Sailaren jarduketa nabarmenak
4. Eranskina: P20-Gen formularioak

EITB Taldeari eta OSAKIDETZA Taldeari, zuzenbide pribatuko erakunde publikoak direnez, euren zerbitzura dauden langileen azterketa genero-ikuspegia kontuan hartuta egitea ere eskatu zaie.

2. AURREKONTU-PROGRAMAK GENERO-IKUSPEGITIK AZTERTZEKO P20-GEN FORMULARIOA

P20-Gen formularioak bost atal eta hainbat azpiatal ditu:

1. Programa
2. Programa generoaren ikuspegitik kontuan hartzekoa den aztertzea
3. Programaren generoarekiko garrantzia aztertzea:
 - 3.1. Programaren deskribapen orokorra eta berdintasun-betebeharrak barne hartzen dituzten agindu arauemaileak eta programatikoak betetzen diren egiaztatzea.
 - 3.2. Programaren generoarekiko garrantzia
4. Programaren generoarekiko garrantzi handia edo ertaina aztertzea:
 - 4.1. Sailari atxikitako erakunde autonomoek eta beste erakunde publiko batzuek kudeatzen dituzten programaren helburuen zerrenda
 - 4.2. Generoarekiko garrantzi txikikotzat jotzen diren edo generoaren ikuspegitik kontuan ez hartzekotzat jotzen diren programaren helburuen zerrenda
 - 4.3. Programak nagusiki eragiten dien herritarrei buruzko azterketa: emakumeen eta gizonen bizi-baldintzak
5. Hausnarketa eta programa hobetzeko proposamenak:
 - 5.1. Egin diren aurrerapenak aurreko ekitaldiekin alderatuta
 - 5.2. Emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatzea eta berdintasuna sustatzera bideratutako hobekuntza-neurri zuzentzaileak
 - 5.3. Ze prozesu jarraitu da formularioa betetzeko? Zein neurritan hartu dira kontuan berdintasunerako unitateak planteatutako oharrak? Hobekuntza-proposamenak

8.2. GENERO-IKUSPEGIA TXERTATUTA DUEN PLANGINTZA

Jarraian dagoen taulan zenbaki globalak aurkezten dira; izan ere, oraindik ez dira ezarri aurrekontua hobeto doitzea ahalbidetuko duten irizpide argiak. Aitzitik, ez daude taulan jasota I. kapituluaren kargurako aurrekontua eta genero-ikuspegia txertatuta diseinatuta dauden edo diseinatzeko prozesuan dauden bertako jarduketak.

GENERO-IKUSPEGIAREKIN DISEINATU DIREN EDO DISEINATZEKO PROZESUAN DAUDEN ETA AURREKONTUA IDENTIFIKATUTA DUTEN JARDUKETAK	Genero-ikuspegiarekin diseinatuta	Genero-ikuspegiarekin diseinatzeko prozesuan	2020ko AURREKONTU IDENTIFIKATUA
LEHENDAKARITZA			
3223. PROGRAMA. EMAKUNDE – EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA	X		6.281.388
1121. PROGRAMA. EGITURA ETA LAGUNTZA			
BAU (berdintasunerako administrazio-unitatea) politikak sustatzeko aurrekontua	X		5.000
Soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintza-plan eragilea bultzatzea eta koordinatzea.	X		45.000
Lehendakariaren eguneroko jardunarekin zerikusia duten gaietan aholkularitza aditua ematea eta iritziz publikoaren bilakaerari buruzko informazio eguneratua izatea.	X		302.700
Plangintza estrategikoa eta sailaren plangintza.		X	16.000
Sailarteko eta erakundearteko organoetan parte hartzea eta sailarteko proiektuak sustatzea.		X	17.150
Lehendakariaren giza baliabideak kudeatzea.		X	1.200
Edonolako komunikabide sozialen bitartez, Jaurilaritzaren informazio- eta komunikazio-politika ezarri, diseinatu, zuzendu eta koordinatzea.	X		330.000
Jaurilaritzaren jarduerak, baita lehendakariari eta Jaurilaritzaren bozeramaileari dagozkionak ere, behar bezala ezagutaraztea bermatzea.	X		41.081
Publizitate-kanpainak eta gizartea sentsibilizatzeko neurriak, baita Jaurilaritzaren eta bere sailen jarduerak ezagutaraztea ere.	X		400.000
Jaurilaritzaren eta lehendakariaren jarduera instituzionalak gardentasunez ezagutaraztea Internet eta gizarte-sareen bidez.	X		69.601
Herritarrei gobernu-proposamenetan online parte hartzeko aukera ematea.	X		69.601
Gizarte-sareetan parte-hartze aktiboa sustatzea.		X	88.196
Lidergo instituzionala eta kontzientziazioa Gobernu Irekiaren esparruan.		X	69.601
Ikus-entzunezko ekoizpena.	X		236.302
1311. PROGRAMA. KANPO HARREMANAK			
Euskadi Basque Country marka zabaltzea: estrategia eta Euskadi Basque Country Funtsa.		X	300.000
2030 Agenda Euskadin aplikaraztea, Udal Funtsa barne dela.		X	200.000
Nazioartekotze-arloan adimen lehiakorra eta ezagutza sustatzea. Bekak eta Learning Tour.		X	340.000
EBren erabakitze prozesuetan Euskadiren parte-hartzea bultzatzea.		X	550.000
EBren proiektu eta ekinbideetan euskal eragileen parte-hartzea bideratzea: mugaz gaindiko lankidetzak.		X	550.000
Euskadiren atzerriko interes sektorialak bultzatzea: bidaiak.		X	200.000
Aliantza estrategikoak garatzea eta finkatzea: laguntza teknikoko proiektuei laguntzeko lerroa (bai kanpo-harremanetan bai Europako gaietan).		X	115.000
Euskal gizartea diasporizatzea eta atzerriko euskal komunitateak indartzea.		X	202.000

1621. PROGRAMA. BIKTIMAK ETA GIZA ESKUBIDEAK			
Iragana argitzeko eta kudeatzeko azterlanak bultzatzea.		X	170.000
Biktima guztiei elkartasuna, arreta eta laguntza ematea.		X	3.100.000
Espetxe-politika		X	35.000
Aniztasunaren kudeaketa positiboa		X	100.000
Elkartasuna bultzatzea		X	180.000
Heziketa		X	375.000
Zabalkundea		X	180.000
Parte-hartzea		X	1.100.000
Lankidetzak estrategikoak		X	250.000
Nazioarteko jardura		X	210.000
4622. GOGORA - MEMORIAREN, BIZIKIDETZAREN ETA GIZA ESKUBIDEEN INSTITUTUA			
Memoria historikoaren arloan egia argitzea.	X		90.000
Ikus-entzunezko funts bat sortzea oraintsuko memoriari buruz.	X		90.000
Gogora Institutuaren dibulgazio-lanerako baliabideak sortzea.	X		80.000
Memoria historikoaren tokiak identifikatzea.	X		100.000
Oraintsuko memoriak hezkuntza-arloan egiten dituen ekarpenak.	X		20.000
GUZTIRA	8.160.673	8.349.148	16.509.821
GOVERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA			
1121. PROGRAMA. EGITURA ETA LAGUNTZA			
BAU politikak sustatzeko aurrekontua	X		12.000
Berdintasunaren arloko prestakuntzarako aurrekontua	X		7.000
1213. PROGRAMA. FUNTZIO PUBLIKOA, LANGILEEN HAUTAKETA ETA PRESTAKUNTZA			
Efikaziaz eta eraginkortasunez arautzea, bai eta kalitatearen, bikaintasunaren eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko printzipioak errespetatuz ere, Administrazio Orokorreko, erakunde autonomoetako eta sozietate publikoetako langileen lan-baldintzak.	X		43.000
Genero-ikuspegia txertatuta duen lan-arriskuen prebentzioaren kultura garatzea, eragin positiboa izango duena Administrazio Orokorreko, erakunde autonomoetako eta sozietate publikoetako langileen lan-osasunean.	X		9.000
1214 INFORMATIKA ETA TELEKOMUNIKAZIOAK			
EAEko Administrazio Orokorreko eta erakunde autonomoetako informazio-sistemen euskarria, mantentze-lana eta hobekuntza: enkargu orokorra (produktu edo aplikazio batek Eusko Jaurlaritzaren azpiegituraren baitan operatu ahal izateko beharrezko ustiapen, kudeaketa eta euskarri tekniko lanak egitea) eta Office365 Migrazioa.		X	27.022.953
Telekomunikazio-seinaleak garraiatzeko eta hedatzeko zerbitzua ematea eta bermatzea.		X	1.048.350
Jaurlaritzaren Sare Korporatiboaren komunikazio-zerbitzua ematea eta bermatzea.		X	2.880.000
Belaunaldi berriko banda zabala biztanle gune periferikoetara hedatzen aunitzea. Belaunaldi berriko banda zabaleko sareak Euskadiko biztanle guneetara hedatzeko laguntza, arrakala digitala txikitzen laguntzeko.		X	1.200.000
1216. IVAP. Administrazio publikoetako langileen hautaketa eta prestakuntza			

BAU - Berdintasunerako Administrazio Unitatearen (sortu berria) kostua	X		59.061
Berdintasunaren arloko prestakuntza bultzatzea.	X		39.000
GUZTIRA	169.061	32.151.303	32.320.364
EKONOMIAREN GARAPENA ETA AZPIEGITURAK			
7211. EGITURA ETA LAGUNTZA			
BAU politikak sustatzeko aurrekontua	X		6.800
Giza baliabideen kudeaketa		X	1.500
5141. GARRAIOAREN PLANGINTZA			
Errepideko garraioaren arloko elkarte profesional eta enpresarialentzako dirulaguntzak	X		65.000
OTEUS. Sektoreko enpresetako plantillen osaketa ezagutzea.	X		50.000
Garraio-sare publikoari buruzko informazioa horren erabilpenaren arabera sustatzea Moveuskadi.com atarian	X		168.000
5413. TEKNOLOGIA			
Hazitek programa	X		63.940.779
Bikaintek programa	X		2.076.460
Emaitek programa		X	61.378.000
Elkartek programa	X		31.815.000
Nominatiboa, Elhuyar		X	300.000
7111. NEKAZARITZA ETA LANDAREN ETA ITSASERTZAREN GARAPENA			
LEADER laguntzak (1, 2, 3 eta 5 lerroak) (1 eta 2 DR helburuak)		X	1.250.000
Laguntzak – EREIN pribatuak (2 DR helburua)		X	1.525.000
Gizarte ekitaldietarako laguntzak (4 DR helburua)		X	200.000
LABEAN proiektua (4 DRL helburua)		X	126.750
Sasoiko lana egiten dutenentzako ostatueterako laguntzak (9 DR helburua)		X	70.000
Nekazal Zentsua (1. fasea)	X		70.000
Nekazaritzako ekoizle-elkarteentzako laguntzak.		X	500.000
Krisian dauden sektoreentzako laguntzak.		X	150.000
Azpi-sektoreak berregituratzeko laguntza (laborantza estentsiboetarako nekazaritza- eta ingurumen-laguntza.)		X	1.250.000
Sektorea egituratzeko laguntza.		X	1.404.000
Emakume Nekazarien Estatutua bultzatzea.	X		50.000
7112. ARRANTZA			
FEMP programa eragilea: merkataritza eta arrantza egiturak hobetzea (ontzidiaren aldi baterako geldialdia barne dela).	X		5.408.821
FEMP programa eragilea: arrantza-eremuen tokiko garapen parte-hartzaileentzako laguntzak + ATETen funtzionamendu-gastuak.	X		2.863.780
Elkarteak programa, elkarte profesionalentzako laguntzak.	x		180.372
7113. ELIKAGAIEN SUSTAPENA ETA KALITATEA			
Nekazariak kalitate-araubideetan parte hartzea bultzatzea.	X		60.000
Nekazarien eta ekoizleen sustapen-jarduerak bultzatzea.	X		200.000
7212. INDUSTRIA GARAPENA ETA EKINTZAILEENTZAKO LAGUNTZA			

Gauzatu programa	X		28.000.000
Indartu programa	X		6.000.000
Bideratu programa	X		3.000.000
Zinemaldirako dirulaguntza nominatiboa		X	175.000
7213. INDUSTRIA SEGURTASUNA			
Clusterrentzako dirulaguntza		X	693.598
Confebask, Adeg, Cebek eta Searentzako dirulaguntzak		X	681.000
7214. BERRIKUNTZA ETA LEHIAKORTASUN ESTRATEGIA			
Enpresa-lehiakortasuna bultzatzea Kudeaketa Aurreratuaren Sustapenaren bidez.	X		900.000
5413. EUSKADIKO ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA PARTZUERGOA			
Genero-ikuspegia txertatuta duen plan estrategikoa.		X	200.000
GUZTIRA	144.855.012	69.904.848	214.759.860
ENPLEGUA ETA GIZARTE POLITIKAK			
3111. EGITURA ETA LAGUNTZA			
BAU politikak sustatzeko aurrekontua	X		15.000
3121. GIZARTERATZEA			
Gizarte-larrialdietako egoerei aurre egitea.		X	27.500.000
Gizarteratzeko prozesuetan esku hartzea zaurgarritasun-egoeran dauden pertsonen laguntzeko.		X	400.000
3123. GIZARTE-ZERBITZUAK			
Etxeko indarkeriaren edo sexu-erasoen biktimak diren emakumeentzako informazio- eta arreta-zerbitzua (SATEVI).	X		458.078
Genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeentzako laguntzak.	X		1.300.000
Dirulaguntza-lerroa. Pertsonen, familien, taldeen eta komunitateen gauzatu behar diren esku-hartze sozialeko jarduerak.	X		3.743.480
Dirulaguntza-lerroa. Esku-hartze sozialean ekintza boluntarioa eta parte-hartze asoziatiboa indartzeko jarduerak.	X		599.000
Dirulaguntza-lerroa. Jakintza-kudeaketa-jarduerak esku-hartze sozialeko jardueretarako.	X		450.000
Gizarteratzeko eta diru-sarrerak bermatzeko 18/2008 Legea eta Euskadiko Toki Erakunde bidezko 7ko 2/2016 Legea jasotako gizarte-larrialdietarako laguntzak.	X		27.500.000
Telelaguntza Zerbitzua.		X	9.399.342
3124. FAMILIA ETA KOMUNITATE POLITIKA			
Familia eta lana bateratzeko laguntzak: lan-eszedentziako egoeran dauden langileentzako laguntzak, gurasoen jaiotzagatik eta urtebetetik beherako haurrak zaintzeagatik hartutako laguntzako prestazioen aldiak parekatzeko.	X		22.270.698
Familia eta lana bateratzeko laguntzak: 3 urtetik beherako seme-alaba adingabeak zaintzeko lan-eszedentziako egoeran dauden eta 12 urtetik beherako seme-alaba adingabeak zaintzeko lanaldi-murrizketan dauden langileentzako laguntzak.	X		31.194.782
Familia eta lana bateratzeko laguntzak: mendekotasun-egoera larria, mendekotasun handiko egoera, dauden familiartekoak zaintzeko lan-eszedentziako egoera dauden edo lanaldi-murrizketan dauden langileentzako laguntzak.	X		1.030.929
Familia eta lana bateratzeko laguntzak: seme-alaba adingabeak zaintzeko langileak kontratatzea laguntzak.	X		414.100

Kontziliazio erantzunkidearen arloko sentsibilizazio, sustapen eta prebentzio neurriak.	X		700.000
ETEentzako laguntza-programa, soldata-arrakala murrizteko diagnostikoa egiteko eta neurriak ezartzeko.	X		70.000
3222. GAZTERIA			
Sailarteko koordinazioa gazteriaren arloan.	X		34.000
Gazteentzako ekipamenduen sarea sustatzea.	X		290.000
Gazteen Euskal Behatokiari laguntzea.	X		200.000
GAZTEAUKERA gazteen ataria bultzatzea edukiak zabalduz eta hobetuz.	X		77.000
GazteBizHitza emantzipaziorako zerbitzua sustatzea, atariaren edukiak zabalduz eta hobetuz.	X		84.000
Gazte kudeaketa / Leihatila bakarra bultzatzea.	X		320.000
Auzolandegien programa antolatzea.	X		346.000
Euskadiko Gazteak Lankidetzan programa antolatzea.	X		245.000
Euskadiko Aterpetxe Sarea bultzatzea.		X	9.000
Gazte Informazio eta Dokumentazioaren Euskal Sarea sustatzea eta zabaltzea.	X		35.000
Gazteen enplegua hobetzeko ekimenak abian jartzea.	X		5.000.000
Gazteen asoziazionismoa sustatzea eta elkarten funtzionamenduan eta jardueretan laguntzea Euskal Autonomia Erkidegoaren esparruan.	X		807.000
Gazteen mugikortasuna bultzatzea.		X	145.000
Gizarte-sareak bultzatzea Gazteaukera atariaren baitan, gazteek parte hartzeko baliabide gisa.	X		30.000
3111. LANBIDE. EGITURA ETA LAGUNTZA			
Lanbideren Berdintasun Plana garatzea.	X		50.000
Prestakuntza-jarduerak garatzea gogobetetasuna neurtzeko ereduaren ezarpenean Lanbideren programa eta zerbitzuetarako.		X	24.000
3121. LANBIDE. GIZARTERATZEA			
DBE – Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta exekutatzea.		X	480.000.000
3111. LANBIDE. ENPLEGUA			
Luzaroko langabeei laguntzeko deialdiak: % 15 gehitzea dirulaguntzaren zenbatekoa langabea emakumea bada edo 45 urte edo gehiago baditu.		X	705.000
Gazteen itzulera: % 10 gehitzea dirulaguntzaren zenbatekoa kontratatutako pertsona emakumezkoa bada.		X	1.185.500
Laguntzadun enplegua: % 10 gehitzea dirulaguntzaren zenbatekoa kontratatutako pertsona emakumezkoa bada.		X	500.000
3231. PRESTAKUNTZA			
Emakumeen prestakuntza areagotzea eta emakumeek familia eta espezialitate maskulinizatu teknikoetan gehiago parte har dezaten lortzea.		X	206.493.611
GUZTIRA	97.264.067	726.361.453	823.625.520
INGURUMENA, LURRALDE PLANGINTZA ETA ETXEBIZITZA			
4420. EGITURA ETA LAGUNTZA			
Plana ebaluatzen eta kudeatzeko aurrekontua.	X		15.000
4312. ETXEBIZITZA			
Etxebizitza Legea erregelamendu bidez garatzea eta etxebizitzarako eskubide subjektiboa bermatzea.		X	3.000.000

Arrazoizko prezioak dituen alokairuaren eskaintza publikoa handitzea, etxebizitza eskuratzeko eta hutsik dauden etxebizitzak erabiltzea erraztuko duten formula berritzaileak azpimarratuz. Bizigune		X	29.100.000
Etxebizitzak diseinatzean genero-ikuspegia txertatzeko gidaren proiektua.		X	15.000
Genero-ikuspegia txertatuta diseinatutako etxebizitza edo bizileku eraikin baten proiektu pilotua abian jartzea.		X	180.000
4313. LURRALDE ANTOLAMENDUA			
Hirigintzan genero-ikuspegia txertatzeko laguntzak.	X		200.000
Hirigintzan genero-ikuspegia txertatzeko jarraibideen gida.	X		15.000
Hiria berronertzeko prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea.		X	40.000
GUZTIRA	230.000	32.335.000	32.565.000
OGASUNA ETA EKONOMIA			
6110. EGITURA ETA LAGUNTZA			
BAU politikak sustatzeko aurrekontua	X		35.000
Berdintasunaren arloko prestakuntzarako aurrekontua	X		8.000
6111. EKONOMIA ETA GASTU PUBLIKOA			
Laguntza teknikoa kontratatzea 2014-2020 PERako: berdintasun-klausula.	X		74.000
Aurreikuspen- eta simulazio-eredu berria kontratatzea.		X	65.000
6311. FINANTZA-POLITIKA			
Berdintasun-planak egitea sustatzea Elkargirekin, EBBrekin eta Luzaro EFCrekin egindako hitzarmenen bidez.	X		280.000
5513. EUSTAT			
Dekretu Programa Estatistikoa 2020	X		14.756.000
6115. LEHIAREN EUSKAL AGINTARITZA			
Lehiaren zuzenbidearen munduan inplikaturako emakumeak ikusaraztea helburu duten sareetan parte hartzea: W@competition Iberia.	X		300
GUZTIRA	15.153.300	65.000	15.218.300
HEZKUNTZA			
4211. EGITURA ETA LAGUNTZA			
BAU politikak sustatzeko aurrekontua	X		15.000
4221. HAUR ETA LEHEN HEZKUNTZA			
BIDELAGUNA programa: Hezkuntza ez-formaleko giza baliabideak bideratzea Lehen Hezkuntzako 5. eta 6. mailetan hezkuntza-gabeziak dituzten 8-12 ikasleko taldeei.	X		899.857
EUSLE programa, iritsi berriak diren ikasleen hizkuntza-errefortzua hobetzeko.	X		210.000
KULTURARTEKOTASUN PROGRAMA: Hizkuntza-errefortzuko irakasleak eta kulturarteko dinamizatzaileak hornitzea itunpeko sareari (Lehen Hezkuntza).	X		1.698.000
4222. BIGARREN HEZKUNTZA ETA LANBIDE HEZIKETA			
KULTURARTEKOTASUN PROGRAMA: Hizkuntza-errefortzuko irakasleak eta kulturarteko dinamizatzaileak hornitzea itunpeko sareari (Lehen Hezkuntza).	X		1.698.000
EUSLE programa, iritsi berriak diren ikasleen hizkuntza-errefortzua hobetzeko.	X		210.000

BIDELAGUNA programa: Hezkuntza ez-formaleko giza baliabideak bideratzea DBHko 1. eta 2. mailetan hezkuntza-gabeziak dituzten 8-12 ikasleko taldeei.	X		799.034
Eskolatzeko osagarriko programak (itunpeko sarea) -	X		1.212.000
Gizarte- eta hezkuntza-arloko tailerrak curriculum-gabeziak eta gabezia pertsonalak dituzten eta eskolako absentismo-arriskuan dauden nerabeei zuzenduta, Bilboko Udarekin lankidetzan.	X		30.000
Lagunduta ez dauden adin txikiko ikasle etorkinei arreta emateko programa.	X		497.340
Orientazioa eta sentsibilizazioa LHn, industriaren esparruan, emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak gutxitzeko.	X		100.000
4223. UNIBERTSITATEKO IRAKASKUNTZA			
UPV/EHU; emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako ekintzak abian jartzea eta genero-indarkeria kudeatzeko politikak indartzea.	X		50.000
Deustuko Unibertsitatea; kontzientziazio, sentsibilizazio, formakuntza, komunikazio eta parte-hartze ekintzak eta programak garatzea unibertsitate-politikan eta berdintasunaren alde.	X		149.859
Mondragon Unibertsitatea; Berdintasun Planari jarraituz, emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparruan jarduerak garatzea.	X		26.000
4225. HEZKUNTZA BERRITZEA ETA IRAKASLEAK ETENGABE PRESTATZEA			
HEZKUNTZA-BERRIKUNTZA SUSTATZEA: 1. Ikastetxeetako prestakuntza- eta berrikuntza-proiektuen deialdia. (Bikaintasunerantz, Eleaniztasunerantz)	X		2.912.000
2. Programak jarduera-esparru nagusietan: Sare Hezkuntza gelan, STEAM jarduerak, Hezkidetzak eta genero-indarkeriaren prebentzioa, Bake eta Bizikidetzak Plana, gaitasun handiko ikasleentzako plana.	X		980.000
3. Ikastetxe berritzaileen sarea sortzea eta bestelako esperientzia pedagogiko bereziak.	X		52.000
4. Dimentsio europarra sakontzea	X		10.000
PREST GARA PLANA. Hezkuntza-komunitateari zuzendutako formakuntza-plana, ikastetxean kontestualizatua eta ikasleen irteerako profileen inpaktua duena: 1. Etapa eta sare guztietako irakasleentzako formakuntza-jarduerak eta -ikastaroak.	X		712.000
2. Berritzeguneek bultzatutako formakuntza-jarduerak.	X		280.000
PARTE HARTZEKO ETA ELKARLANERAKO BIDEAK: Irakasleentzat formakuntza-jarduerak egiten dituzten eta irabazi asmorik ez duten erakundeentzako dirulaguntzen deialdia.	X		100.000
BERRITZEGUNEETAKO AHOZKULARIEN PRESTAKUNTZA: Berritzeguneetako aholkularien formakuntza-jarduerak eta -ikastaroak.	X		20.000
KULTURARTEKOTASUN PROGRAMA: Erakundeentzako laguntzak ikasle ijitoekin jarduerak egiteko.	X		348.712
4226. ETENGABEKO IKASKUNTZA ETA HELDUEN HEZKUNTZA			
Lanbide Heziketako irakasleak teknologiaren eta pedagogiaren arloetan eguneratzea eta espezializatzea sustatzea.	X		880.764
Herritarren ezagutza eta prestakuntza aurrera egitea. Bizialdi osoko ikaskuntza.	X		930.000
4231. HEZKUNTZA-SUSTAPENA			
6. Eskola-garraiorako banakako diru-laguntzak desgaitasuna duten ikasleentzat, Sailak antolatutako zerbitzuak erabili ezin badituzte.	X		3.430.000
BIGARREN HEZKUNTZAKO IKASLEEN HIZKUNTZETAKO PRESTAKUNTZA AHALBIDETZEA, ATZERIKO EGONALDIEN ETA IKASTAROEN BIDEZ: 1. Alemana, frantsesa eta ingelesa hitz egiten den herrialdeetarako plazen deialdia.	X		847.038
2. Lehen Hezkuntzako 6. mailako ikasleak ingeles hizkuntzan murgiltzeko egonaldiak egiteko plazen deialdia.	X		383.800

FAMILIEK, EUREN ELKARTE, FEDERAZIO, KONFEDERAZIO ETA KOOPERATIBEN BIDEZ, IKASTETXEETAN PARTE HARTZEA ETA LAGUNTZEA SUSTATZEA. Ikasleen familien elkarte, federazio, konfederazio eta kooperatibentzeko dirulaguntzen deialdia.	X		883.000
BIGARREN HEZKUNTZAKO IKASLEEN INGURUMEN-HEZIKETA BULTZATZEA SUKARRIETAKO ZENTROAN EGONALDIAK ANTOLATUZ.	X		90.000
4715. HEZKUNTZA-SISTEMA EUSKALDUNTZEA			
Unibertsitate aurreko irakasmailetarako euskarazko ikasmaterial inprimatuak egiteko dirulaguntzak (EIMA 1).	X		500.000
Unibertsitate aurreko irakasmailetarako euskarazko ikasmaterial digitalak prestatzeko eta eskuragarri jartzeko dirulaguntzak (EIMA 2.0)	X		360.000
Unibertsitate aurreko irakasmailetarako euskarazko ikasmaterialak sortzeko dirulaguntzak (EIMA 4).	X		125.000
Ikasmaterialei oniritzia emateko analisia	X		21.000
GUZTIRA	21.460.404	0	21.460.404
OSASUNA			
4111. EGITURA ETA LAGUNTZA			
BAU politikak sustatzeko aurrekontua	X		15.000
Berdintasunaren arloko prestakuntzarako aurrekontua	X		2.000
4112. OSASUN FINANTZAKETA ETA KONTRATAZIOA			
Ama-esne bankua finantzatzeko jarraitzea, haur goiztiarren edoskitzea bermatzeko.		X	45.174
4113. OSASUN PUBLIKOA			
Emakumeari haurdunaldian, erditzean eta puerperioan laguntzeko materiala argitaratzea.	X		25.000
Genero-indarkeriaren arloko sentsibilizazio-jardunaldia Osakidetza eta itunpeko osasun-sareko langileentzat.	X		10.000
12 eta 13 urteko neskei giza papilomaren birusaren aurkako txertoa jartzea.	X		1.414.400
4114. OSASUN IKERKETA ETA PLANGINTZA			
Sailaren laguntza-deialdiaren bidez finantzatutako eta emakumezko ikertzaile nagusiek lideratutako I+G proiektuen gutxieneko ehunekoa (ekintza osagarriak salbuetsita). Aurreko deialdietako datuen eta kalkuluen arabera, % 60.	X		2.580.000
Osasunaren arloko ezberdintasunak monitorizatzea (kuantifikatzea). Kontuan izan beharreko adierazleetako bat generoa da.	X		8.000
Osasunaren eta osasun-arloko ezberdintasunen adierazleei buruzko ebidentziak hedatzeko programa (OSAGIN).	X		3.000
Osasunaren Behatokia abian jartzea. Genero-ikuspegia barne hartzen du.	X		80.000
4115. FARMAZIA			
Xurgatzaile-modelo berria sartzeko genero-desberdintasunak arintzeko. Farmazia Zuzendaritzak gerru-ihesarentzat neurri oso txikiko xurgatzaile-lote berri bat sartu du 2020rako. Biztanleriaren zati batek, gehienak emakumeak, ez zituen aseta bere premiak.	X		1.920
4116. ADIKZIOAK			
Prebentziozko eta arriskuak eta kalteak gutxitzeko programak kontratatzea eta hitzarmenak egitea, Adikzioei buruzko VII. Planaren helburuei jarraituz. (Programa horiek erabiltzen dituzten emakumeak biztanleria osoaren % 20 dira, eta zenbatekoa termino horietan balioesten da).	X		155.292
Adikzioen Behatokia. Genero-ikuspegia sustatzea adikzioen arloko azterlan eta ikerketetan.	X		25.000

Adikzioen esparruan esku hartzen duten profesionalen prestakuntza eta gaikuntza, formakuntzako esku-hartzeen eta informazioa trukatzearen eta partekatzearen bidez. Generoari eta adikzioei buruzko jardunaldi eta ikastaroetarako balioetsitako zenbatekoa zehazten da.	X		5.000
GUZTIRA	4.324.612	45.174	4.369.786
TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA			
7510. EGITURA ETA LAGUNTZA			
BAU politikak sustatzeko aurrekontua	X		5.000
Berdintasunaren arloko prestakuntzarako aurrekontua	X		1.300
7511. TURISMOA ETA OSTALARITZA			
Turismo Ataria mantentzea.		X	220.000
Euskadiko Turismo Saria		X	40.000
Berdintasunerako eta lana eta familia uztartzeko diagnostikoa eta sustapen-ekintzak Euskadiko turismoaren sektorean.	X		150.000
Gipuzkoako eta Bizkaiko ostalaritzako enpresari-elkarteentzako eta SEA Arabako Enpresak elkarrearentzako dirulaguntzak.		X	113.000
Ekintzailetzari laguntzeko eta turismo-enpresen lehiakortasuna hobetzeko laguntza-programak.		X	900.000
4432. KONTSUMOBIDE			
Langileen prestakuntza	X		13.000
Sentsibilizazio- eta informazio-kanpainak		X	130.000
Azterlanak		X	15.000
GUZTIRA	169.300	1.418.000	1.587.300
KULTURA ETA HIZKUNTZA-POLITIKA			
4511. EGITURA ETA LAGUNTZA			
BAU politikak sustatzeko aurrekontua	X		15.000
Berdintasunaren arloko prestakuntzarako aurrekontua	X		4.000
4512. KIROLAK			
Etorkizunerako nahi dugun jarduera fisikoaren eta kirolaren eredia izapidean dagoen Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Legearen aurreproiektuan sartzea; eta izapidetzen jarraitzea.	X		2.445.000
Euskal kirol-federazioentzako dirulaguntza eta babes, euskal federazioak berrantolatze eta optimizatzeko eta euskal selekzioak eta horien nazioarteko proiektzioa indartzeko.		X	477.000
Formakuntza Programa garatzea eta abian jartzea (formakuntza-jarduera kop)		X	43.000
Ikerketak	X		60.000
Dibertsitate funtzionala duten pertsonentzako kirol-planak abian jartzea, Kirol Egokituaren Euskal Federazioarekin eta Gaituz Sport Fundazioarekin batera.	X		35.000
Euskadiko gizarte aktiboa izatea lortzeko proiektua garatzen jarraitzea.		X	200.000
MUGIMENT			
Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren esparruan genero-ikuspegia txertatzeko estrategia garatzea.	X		70.000
Emakumeei eta kirolari buruzko material zehatza prestatzea eta hedatzea.	X		17.000
ZURE TALDEKOAK GARA zerbitzua. Kirol arloan sexu-gehiegikeria eta sexu-jazarpena eta generoagatiko jazarpena artatzeko eta prebentziorako zerbitzua.	X		40.000

4513. KULTURAREN SUSTAPENA	X		
Kulturaren sektoreko diagnostikoeekin lanean jarraitzea.	X		5.000
Emakumeak ahalduntzea. Jarduerak diseinatzea musikaren, arte eszenikoen eta liburutegien arloetan.		X	60.000
Koordinazio- eta konberjentzia-ekintzak. Genero-aldagaien sistema ezartzea EAEko 10 arte-museorik garrantzitsuenetan.		X	10.000
4514. ONDARE HISTORIKO ARTISTIKOA			
Euskal Kultura Ondarea babesteko ikerketa-lanak ezartzeko dirulaguntzak.	X		160.000
Museo eta bildumetarako dirulaguntzak.	X		700.000
EAEko museoetan parte hartzea	X		13.549.000
Publikoak ez diren artxiboen antolakuntza, digitalizazio eta hedapenerako dirulaguntzak.	X		170.000
Beren artxibo-sistema jartzeko edota sendotzeko toki-erakundeentzako dirulaguntzak.	X		298.000
Liburutegi publikoetako liburu-funtsak berritzeko eta/edo handitzeko dirulaguntzak.	X		730.000
Irakurketa eta liburutegi publikoak sustatzeko laguntzak.	X		310.000
Ondare ez-materiala babestea eta sustatzea.		X	100.000
4711. HIZKUNTZA-POLITIKA			
"Berdintzen" bekak	X		30.000
"Generoa eta Hizkuntza" Batzordearen jarraipena.	X		15.000
"Generoa eta Hizkuntza" jardunaldiak.	X		30.000
Feminismoaren hiztegi terminologikoa Euskaltermen.	X		10.000
Generoa eta hizkuntza bateratuko dituzten jarduerak eta argitalpenak, bereziki horren hedapenari dagokionez.	X		40.000
Hizkuntza sexista saihesteko testu-prozesatzailea.	X		10.000
4713. HABE – HELDUEN ALFABETATZE ETA BERREUSKALDUNTZEKO INSTITUTUA			
BAU politikak sustatzeko aurrekontua	X		6.000
GUZTIRA	18.749.000	890.000	19.639.000
SEGURTASUNA			
2221. TRAFIKOA			
Unibertitatez kanpoko hezkuntza-sisteman mugikortasun segururako hezkuntza sustatzea: 1. Ikasmaterialek editatzea eta argitaratzea		X	180.000
2. Mugikortasun segururako hezkuntza-materialak prestatzea		X	62.920
3. Mugikortasun segururako hezkuntzan prestatzaileak prestatzeko zerbitzua.		X	57.230
4. Gidari izan aurreko adinean dauden gazteak sentsibilizatzeko programa.		X	274.000
5. Mugikortasun segururako hezkuntzaren esparruan sentsibilizazio-ekintzak diseinatzea, gauzatzea eta kudeatzea.		X	127.000
6. Mugikortasun segururako hezkuntzaren inguruko hitzarmena AESLEME eta AXArekin.		X	24.000
Prebentzioaren balioa sustatzea bide-erabiltzaileen artean: Kolektibo zaurgarriari zuzendutako kanpaina.		X	55.000
Trafiko Zuzendaritzatik jardunaldi profesionalak antolatzea, Bide Segurtasunaren eta Mugikortasun Seguru eta Jasangarriaren esparruan eragina duten gaiak buruzko ezagutzak sortzeko eta sustatzeko.	X		40.000

Hiru zifrako trafikoko informazio-zenbakia (011) kudeatzea. ETKZn deiak eta gorabeherak artatzea, bideratzea eta koordinatzea.		X	1.060.400
Trafiko-istripuen urtekari estatistikoa egitea eta argitaratzea.	X		8.000
Trafiko-istripuen biktimen Euskadiko erregistroaren emaitzak aratzea, baliozkotzea, argitaratzea eta ustiatzea.	X		5.000
Bide-segurtasunari buruzko azterlanak egitea unibertsitatearekin lankidetzan.	X		40.000
2223. ERTZAINZA ZERBITZUAN			
Lan-kontratudun langileentzako berdintasun-plana		X	7.478
Lan-kontratudun langileentzako prestakuntza		X	8.000
BORTXA aplikazioa			55.000
Segurtasun pribatua genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzat		X	7.800.000
ERTZAINZAREN azpiegitura-plan orokorra	X		375.000
EI/GI kasuen tratamendua kudeatzeko EBA proiektua		X	90.000
Segurtasun Sailaren mendeko zentroyen garbiketa-zerbitzua		X	8.548.481
4611. HAUTESKUNDE-PROZESUAK			
Webgune eta argitalpenetan datuak generoaren arabera bananduta sartzeta.			20.000
Alderdien dirulaguntza arruntetan berdintasuna sustatzeko neurriak sartzeko aukeraren inguruan gogoeta egitea.		X	1.000
Hauteskunde-webgune eta argitalpenetan datuak generoaren arabera bananduta sartzeta: programa informatikoetan estatistika automatizatuak ezartzea.	X		10.000
Hauteskundeetarako dirulaguntzetan alderdietan berdintasuna sustatzeko neurriak sartzeko aukeraren inguruan gogoeta egitea.		X	1.000
Generoari buruzko datuak hauteskunde autonomikoen historiari buruzko argitalpenean sartzeta. Demokrazia Paritarioa Euskadin azterlana egokitzeko aukera aztertzea, berriki hauteskunde-prozesu ugari izan direla kontuan hartuta.	X		5.000
6113. JOKO ETA IKUSKIZUNAK			
Jokoaren Euskal Behatokia		X	100.000
Joko arduratsua sustatzea		X	30.000
Publizitate-kanpainak		X	15.000
2224. POLIZIA ETA LARRIALDIETAKO EUSKAL AKADEMIA			
Ertzaintzari, udaltzaingoei, larrialdien eta babes zibilararen arloko kolektiboei eta bestelakoei dagozkien jarduerak. Akademiako berdintasunaren aldeko taldea eratzea. Kontratueta berdintasun-klausulak sartzeta.		X	6.725.526
GUZTIRA	503.000	25.222.035	25.725.035
LANA ETA JUSTIZIA			
1411. JUSTIZIA-ADMINISTRAZIOA			
Justizia Administrazioaren zerbitzura dauden langileen prestakuntza.		X	100.000
Justizia Administrazioaren zerbitzura dauden langileen lan-osasuna hobetzera bideratutako jarduketak		X	236.000
Kolektibo judizialaren prestakuntza.		X	20.000
Justizia Administrazioako letraduen eta kolektibo judizialaren eta fiskalaren euskalduntze-formakuntza.		X	47.000
Karrera judizialeko oposizioak prestatzeko laguntzak.		X	264.000

Bizkaiko Abokatuen Elkargorako laguntza.		X	9.000
Kudeaketaren hobekuntza eta berrikuntza.		X	30.000
Justizia Administrazioaren garapena eta optimizazioa.		X	11.572.981
1412. JUSTIZIA			
Baliabide irekiko neurri judizialak exekutatzea (zaintzapeko askatasunak, gizarte eta hezkuntzako zereginak, erkidegoaren onurako zerbitzugintza).	X		853.850
Barneratze-zentroen sarea kudeatzea: Andoio-Gorbeia (nesken zentroa)	X		1.598.382
Barneratze-zentroen sarea kudeatzea: Txema Finez (mutilen zentroa)	X		2.390.472
Barneratze-zentroen sarea kudeatzea: Uribarri (mutilen zentroa, nahiz eta salbuespenez neskak ere har ditzakeen)	X		1.897.353
Barneratze-zentroen sarea kudeatzea: Urgo (mutilen zentroa)	X		1.178.374
Barneratze-zentroen sarea kudeatzea: Bilboko Egoitza Autonomia (zentro mistoa)	X		428.626
Barneratze-zentroen sarea kudeatzea: Arratiako hezkuntza-zentroa (mutilen zentroa, nahiz eta salbuespenez neskak ere har ditzakeen)	X		2.031.044
Barneratze-zentroen sarea kudeatzea: esku-hartze psikoterapeutikoak	X		50.000
Helduen zigor-arloko justiziaren esparruan erakunde judizialei laguntzea, biktimen eskubideak behar bezala bermatzeko eta askatasun-gabetzearen ordezkio neurrien ezarpena areagotzea ahalbidetzeko.	X		3.957.510
Doako Laguntza Juridikoaren Legearen ezarpena bermatzea, arreta berezia jarrita etxeko indarkeriaren, genero-indarkeriaren eta/edo sexu-erasoen txandari eta espetxeratuen lege-laguntzako txandari.		X	1.460.989
Doako Laguntza Juridikoko espedienteetara esleitutako ofizioko txandako letraduen prestakuntza eta espezializazioa ziurtatzea.		X	44.000
Lege Soziologiako Nazioarteko Erakundea			484.000
Deribazio judizialaren bidezko familia elkargunea Bilbo	X		726.000
Deribazio judizialaren bidezko familia elkargunea Durango, Tolosa, Gernika eta Zaia	X		27.000
Deribazio judizialaren bidezko familia elkargunea Barakaldo eta Portugalete	X		305.000
Deribazio judizialaren bidezko familia elkargunea Gasteiz	X		290.000
Deribazio judizialaren bidezko familia elkargunea Donostia	X		594.000
3112. LANA			
Gizonen eta emakumeen berdintasunarekin erlazioatutako arloetan jarduteko kanpainak.	X		150.000
Ordainsari Berdinerako Lan Ikuskapen Plan berezia, eta soldata-auditoretzen sistema abian jartzea.	X		60.000
Sexua dela eta soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubideari buruzko informazio- eta sentsibilizazio-kanpaina.	X		70.000
Gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren egoera negoziazio kolektiboan.	X		20.000
Euskadiko hitzarmen kolektiboen genero-inpaktuari buruzko txostenak.	X		50.000
Gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren arloko prestakuntza-plan espezifiko Euskadiko Lan Ikuskaritzarako.	X		25.000
3212. GIZARTE EKONOMIA			
Gizarte-ekonomiako enpresak sortzeko laguntza (EMPRENTER)	X		2.014.735
Gizarte-ekonomiako enpresen sozietate-oinarria zabaltzea (bazkideak sartzea)	X		300.000
Enpresen Gizarte Erantzukizuna (EGE)		X	184.000

Enpresetan langileek parte hartzea		X	350.000
3113 – OSALAN – Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea			
Osalango langileak laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan genero-ikuspegitik pixkana prestatzea.		X	7.000
LIPen eragina duten genero-faktoreei buruzko azterlan bat egitea.		X	20.000
Laneko segurtasun eta osasunari buruzko oinarritzko prestakuntza diseinatzea eta baliozkotzea genero-ikuspegitik, laneko segurtasun eta osasuneko funtsezko eragileei (prebentzio-sistemetak teknikiariak eta osasun-arloko langileak eta prebentzio-ordezakariak) zuzenduta.		X	20.000
Berdintasun-plana gauzatzea eta jarraipena egitea bultzatzea.		X	20.000
GUZTIRA	19.501.346	14.384.970	33.886.316
GUZTIRA	330.539.775	911.126.930	1.241.666.705
AZTERTUTAKO AURREKONTUAREKIKO EHUNEKOA (OSAKIDETZA eta EITB kenduta)			% 19

8.3. 2020ko AURREKONTUAK GENERO-IKUSPEGITIK AZTERTZEKO OSAKIDETZAREN TXOSTENA

1. OSAKIDETZA ZUZENBIDE PRIBATUKO ERAKUNDE PUBLIKOAREN ESTRATEGIA OROKORRA

Osakidetzaren estrategia orokorra 2017-2020 aldirako lerro estrategikoetan, jarduketa-lerroen garapenean eta 2013-2020 aldirako Osasun Planetik abiatuta Osasun Sailak zehaztutako helburuetan dago jasota, eta Euskadiko administrazio publikoek herritarrekin, euren osasuna eta bizi-kalitatea hobetzeko, desberdintasunak murrizteko eta erakunde publikoen antolakuntzan hobekuntzak sustatzeko, hartuta duten konpromisoa jasotzen du.

Osakidetzaren Berdintasun Plana 2019ko azken hiruhilekoan onartzea aurreikusten da, eta tresnarik egokiena da generoaren ikuspegia erakundearen helburuetan eta jarduketetan zeharkakotzeko, horiek **EAEko Emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. Planari** lotuz eta Osasun Sailaren XI. legealdirako gobernu-konpromisoak gauzatuz, horiek garatzen dituzten ekimenak exekutatzearen bitartez.

2020rako berdintasunerako programazioak, besteak beste, Osakidetzak legealdi honetan, bai gobernantzaren arloan bai bere jarduketa-arlo zehatzean, garatzeko hitzemandako helburuak eta lehentasunezko jarduketak jasoko ditu.

1.1. Gobernu onerako neurri bateratuak

Gobernu onerako lehentasun estrategikoek emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen laguntzen duten antolaketa-hobekuntzak bultzatzen dituzte, **VII. Planean** jasota dauden gobernu onerako neurriekin zuzenean lotuta.

Berdintasun-plana 2020an batez ere bideratuko da jarraian aipatzen diren gobernantza-helburuak lantzerantz.

- Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak handitzea
- Berdintasuna sustatzeko egiturak indartzea
- Prestakuntza-premiak diagnostikatzea plantillari berdintasunaren arloko prestakuntza eskaintzeko
- Berdintasun-klausulak sartzea kontratazioan eta erosketa publikoetan
- Genero-adierazle berriak ezartzea Osakidetzak Osasun Sailarekin izenpetzen dituen kontratu-programetan
- Genero-ikuspegia kontuan hartuta lantzea Osakidetza partaide duten planak eta programak

Helburu horiek garatzeko, eta 2020ko jarduketa berri gisa, aurrekontu zehatzak izendatu beharko zaizkie berdintasun-egiturei, berdintasunaren aldeko politikak eta berdintasunerako prestakuntza sustatzeko aurrekontu espezifikoak hornituta.

1.2. Neurri sektorialak

Osakidetzaren lehentasun sektorialak Jaurlaritzak XI. legealdirako 2. *Oinarria Osasuna* atalean hartutako konpromisoek determinatzen dituzte. Konpromiso horiek eta horien exekuzio-ekimenak garatzen dira horiekin zerikusia duten VII. Planeko ardatz jakineko jarraibideak kontuan hartuta, horien exekuzioan genero-ikuspegia integratuko dela bermatzeko.

2020ari dagokionez, pazienteei eta erabiltzaileei zuzendutako helburuak eta Osakidetzako langileei zuzendutako beste batzuk nabarmentzen dira.

Pazienteen eremua:

- Emakumeek euren osasuna zaintzean duten erantzunkidetasuna sustatzea, *Paziente Bizia* programaren bidez jarduketa zehatzak garatuta.
- Ohitura osasungarriak bultzatzea eta emakumeei zuzendutako baheketa-programak hobetzea.
- Tratu txar eta indarkeria egoeran dauden emakumeen arreta hobetzea, horretarako, halako egoerak goiz hautematea, datuak erregistratu eta jasotzea eta beste erakunde batzuekin lankidetzan jardutea bultzatuz.

Langileen eremua:

- Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimak artatzen dituzten langileak prestatzea.
- Berdintasun Plana hedatzea.
- Osakidetzan enpleguaren kalitatea hobetzea, enplegu egonkorra areagotuta, kontziliazio-neurriak garatuta eta erantzunkidetasuna sustatuta.

Adierazitako helburuak lortzeko, partida espezifikoak izendatu beharko dira Berdintasun Plana hedatzeko urteko programazioan jasotako jarduketetarako, eta, horrez gainera, emakumeen aurkako indarkeriaren eta berdintasunaren arloko formakuntzara eta erantzunkidetasunaren ikuspegitik kontziliazio-neurriak sustatzera bideratutakoak indartu beharko dira bereziki.

2. OSAKIDETZAREN BERDINTASUN-POLITIKAK NAGUSIKI ERAGITEN DIEN HERRITARREI BURUZKO AZTERKETA

Bere ibilbide osoan Osakidetzak helburu bat bera izan du: pertsona guztiei osasun-sistema publikoa, unibertsala eta kalitatezkoa bermatzea. Horretarako garatu duen jarduketa-planean Plan

Estrategikoan jasota dauden eta Osasun Sailak ezarritako lerroak jarraitzen dituzten helburuak eta ekintzak jaso ditu.

Osasunaren arloan genero-ikuspegia Osakidetzako zerbitzu-antolakuntza guztietan, jarduketa berezien bidez, hedatu behar den zeharkako arlo bat da. Lehentasuna du osasuna sustatzera eta gaixotasunen prebentziora bideratzeak eta, zehazki, ingurune eta bizimodu osasuntsuak sustatzeak, sektorearteko lankidetzaren eta tokian tokiko eta erkidego mailako lanaren bidez, laguntza-maila guztien lankidetzarekin eta guztiak koordinatuta.

Herritarren osasunari buruzko determinatzaileak **EAEOI** osasun-inkestan jartzen dira agerian. EAEn bizi den eta instituzionalizatu gabeko biztanleriaren osasunari eta osasunaren adierazleei buruzko zeharkako inkesta bat da.

Emakundek egindako “Zifrak 2018” txostenaren arabera, EAEn bizi-itxaropena, jaiotzean, 86,2 urtekoa da emakumeentzat eta 80,3 urtekoa gizonentzat.

Txosten honetako datuek adierazten dute **bizi-kalitatea**, osasunari dagokionez, emakumeetan okerragoa dela gizonetan baino.

EAEko emakumeen % 82,1en ustez bere osasuna ona edo oso ona da bada ere, 39.209 emakumeren ustez euren osasun-egoera txarra edo oso txarra da, eta zifra hori 23.017ra jaisten da gizonen kasuan.

Emaitzek erakusten dute emakumeek euren osasunari buruz gizonezkoek baino pertzepzio okerragoa dutela eta Euskadiko **osasun-zerbitzuekin** ez dutela gogobetetasun bera.

Pertsona-kopuru handienari eragiten dioten eritasun kronikoak edo bilakaera luzekoak hauek dira: bizkarreko minak (lepo-ornoetakoa eta gerrikoa), artrosia, kolesterolak eta alergia. Eritasun kroniko horietako zenbaitek askoz neurri handiagoan eragiten diete emakumezkoiei edo gizonezkoiei. Eraginpeko pertsonetatik % 70etik gora emakumeak dituzten eritasunen artean daude artrosia, barizeak, tiroideko arazoak, depresioa, buruko beste arazo batzuk edota idorreria; aldiz, miokardio infartuak, diabetesa, bronkitis kronikoa, enfisema, eta abar, batez ere gizonezkoiei erasaten dieten gaixotasunak dira, sexu bakoitzaren espezifikoak diren eritasunak alde batera utzita (menopausia aldia eta prostata, esate baterako).

2.1. Osasun determinatzaileak

Tabakoaren kontsumoa:

Inoiz erre ez duten pertsonen artean gizonezkoak baino gehiago dira emakumeak (% 58,9 emakumeak eta % 41,1 gizonezkoak). Emakumeen artean, % 67,5ek inoiz ez du erre, % 17 erretzaile ohia da eta % 13,5 erretzailea. Gizonezkoen artean, % 50,8k inoiz ez du erre, % 26,5 erretzaile ohia da eta % 20,1 erretzailea.

Literatura zientifikoaren arabera, generoa desberdintasun-ardatz nagusietako bat da tabakoaren kontsumoan, eta erlazionatzen da gizartean emakumeei eta gizonei esleitzen zaizkien eta haien aukeretan eta bizi-esperientzietan eta, ondorioz, osasun- eta eritasun-prozesuetan, eragiten duten rolekin eta balioekin.

Denboran zehar, gizonen baino portaera osasungarriagoak eta hain arriskutsuak ez direnak hartu dituzte emakumeek. Hala eta guztiz ere, emakumeek gizartean izan duten rol tradizionalan izandako aldaketak aldatzen ari dira euren kontsumo-ohiturak.

Alkoholaren kontsumoa:

Alkoholari dagokionez, emakumeen heren batek (% 33,4) adierazten du ez duela alkoholik edan azken 12 hilabeteetan eta % 16,6k gehienez ere hilean behin edan duela azken urtean; beste muturrean, emakumeen % 8,9k adierazten dute egunero edaten dutela alkohola. Gizonen kasuan kontsumoa ohikoagoa da: % 16,1 baino ez dira azken urtean alkoholik edan ez dutenak, eta, gainera, % 20,3k egunero kontsumitu du alkohola.

Obesitatea: emakumeen % 11k obesitatea dute

Sedentarismoa:

Egiaztatuta dago erregularitasunez egindako jarduera fisikoak kardiopatia koronarioen eta istripu zerebrobaskularren, II. motako diabetisaren, hipertentsioaren, koloneko minbiziaren, bularreko minbiziaren eta depresioaren arriskuak murrizten dituela.

Biztanleriaren % 76,7k jarduera fisiko osasungarria egiten du. Jarduera fisiko osasungarria egiten duten gizonen proportzioa emakumezkoena baino handiagoa da (% 80,1 eta % 73,5, hurrenez hurren). Emakumeak astean gizonenak baino 40 minutu gutxiago ibiltzen dira oinez, eta gizonenak baino 1 ordu eta 53 minutu gutxiago ematen dute ariketa fisikoa egiten aisialdian.

Baheketa-programetan parte hartzea: 50 urtetik 69 urtera bitarteko emakumeen % 82k egin zuten azken bi urteetan **bularreko minbizia** goiz hautemateko mamografia.

Bestalde, 15 urtetik gorako emakumeen % 59k egin zuten **baginako zitologia** azken hiru urteetan.

Genero-indarkeriari dagokionez, eta datuen arabera, 2018an:

Larrialdietan 488 kasu erregistratu ziren.

Lehen-mailako arretan 456 kasu erregistratu ziren.

Adierazi den moduan, Osakidetzaen estrategia orokorra 2017-2020 aldirako lerro estrategikoetan, jarduketa-lerroen garapenean eta 2013-2020 aldirako Osasun Planetik abiatuta Osasun Sailak zehaztutako helburuetan dago jasota, eta, aldi berean eta lehentasunez osasun-maila eta osasun-ekitatea kontuan hartuta, osasuna hobetzeko helburuak eta estrategiak ezartzen ditu.

2.2. Osakidetzaen helburuak

Pertsonak arretaren ardatz nagusi, eta desberdintasunak osasungintzan. Helburua da pertsona orok osasun-zerbitzuak eskuragarri dituela bermatzea, unibertsaltasun, ekitate eta kalitatearen oinarriei men eginez, eta bide horretatik osasungintzan desberdintasunak murriztea eta **genero-ikuspegiaren alde egitea**, baita gizatalde behartsuen eta babesgabeen alde eta gizarteak baztertzeko arriskuan dauden gizataldeen alde ere. Ekintzetako bat izango litzateke tratatu txarrei, mutilazioari,

hauskortasunari eta abarri buruzko proiektuak garatzea eta horietan beste erakunde batzuekin lankidetzan aritzea.

Herriarren parte-hartzea eta ahalduntzea. Osasun-gaixotasun prozesua hobeto ezagutzeak konfiantza, protagonismoa eta gaixotasunaren beraren kudeaketa sendotzeko ez ezik, osasun-emaizak hobetzeko ere balio du.

Ekintzetako bat *Paziente Bizia* programa garatzea izango litzateke, Osasun Eskola jardueraren baitan.

Osasuna sustatzearen aldeko kulturak lekua hartzen jarraitu behar du.

Zenbait gizataldetan osasuna hobetze aldera, haiengan ohitura osasungarriak sustatzea Osasun Sailarekin koordinaturik, osasunerako heziketa-programak zabalduz eta Preskribatu Bizitza Osasungarria (PBO) programa ezartzen jarraituz.

Bizitzeko erak aldatzeak garrantzi handiko onurak ditu osasunerako. Hori dela eta, osasunaren arloko estrategia berriek bizimodu osasuntsua sustatzeko programak abian jartzea bultzatzen dute ohiko jarduera klinikoaren baitan.

Nahiz eta hein handi batean badauden ezarrita **prebentzio espezifiko egiteko populazio-programak**, komeni da gizatalde jakin batzuekin haratago joatea, gizarte-desberdintasunak direla-eta eragin gutxiago izaten baitute programa horiek haiengan. Helburua izango litzateke Osasun Sailarekin batera, prebentzio espezifiko programa ezberdinak indartzea, osasunean desberdintasun sozialak murrizteko ikuspegitik, eta, era berean, dieta, tabako eta alkoholarekin lotutako prebentzio-programak sustatzea.

Ekintzak dira, besteak beste, lanean jarraitzea genero-indarkeriaren prebentzioan, bereziki genitalen mutilazioaren prebentzioan, eta adikzioen VII. plana garatzen jarraitzea, batez ere tabakismoaren eta alkohol-kontsumoaren prebentzioan.

Baheketako populazio-programei dagokienez, sakontzen jarraitu beharko da, Osasun Sailaren ildoekin bat etorriz, jomugan egon behar diren gizataldeei zein funtzionamendua hobetzeari dagokienez, aski frogatua baitago era horretako programak egokiak direla zenbait minbizi mota agertzearen ondorioak murrizteko.

Horretarako, baheketa-programen hartzailer den populazioa zabaltzeko lanak gauzatu behar dira eta programen prestazioak eguneratu behar dira. Bularreko minbizia bahetzeko, umetoki-lepoko minbizia bahetzeko eta jaio aurreko eta jaioberrien baheketa programak (metabolopatiak, gorreria...) bultzatzen jarraitu behar da.

Aurreko guztia kontuan hartuta, eta **2020ari dagokionez**, pazienteei eta erabiltzaileei zuzendutako helburuak nabarmendu behar dira, hala nola: **Emakumeen erantzunkidetasuna sustatzea beren osasunaren zaintzan**, *Paziente Bizia* programaren bidez jarduketa zehatzak garatuz; **emakumeei zuzendutako ohitura osasuntsuak sustatzea eta baheketa-programak hobetzea** eta **tratu txar eta indarkeria egoeretan dauden emakumeen arreta hobetzea**, detekzio goiztiarra, datuen bilketa eta erregistroa eta beste erakunde batzuekin lankidetzan jardutea sustatuz.

3. OSAKIDETZAKO LANGILEEN AZTERKETA, GENERO-IKUSPEGITIK

Osakidetza, bere plantillaren analisiak egiaztatzen duen bezala, enpresa feminizatua da, osasunaren arloko enpresa gehienak bezala.

Emakumeak langileen ia % 80 dira, eta osasun-arloko kategorietan ia % 90. Osakidetzako plantilla nahiko zaharkituta ere badago: langileen % 33k 55 urtetik gora dituzte, eta 35 urtetik beherako langileak % 15 dira.

1. Taula. Osakidetzako batez besteko plantilla 2018ko uztaila eta 2019ko ekaina bitartean

Sexua	Pertsona aktiboak	Ehunekoa
G	7.473	% 20,11
E	29.692	% 79,89
Guztira	37.165	% 100

Plantillaren feminizazioa gora egiten ari den fenomeno da, langile gazteenen artean pixkanaka gero eta gutxiago baitira gizonezkoak. Jarraian dagoen taulan 2018ko uztailetik 2019ko ekainera bitarteko batez besteko plantilla adinaren arabera dago banatuta, eta egiazta daiteke pixkana behera egiten ari dela gizonezkoen kopurua langile gazteenen artean.

2. Taula. Batez besteko plantillaren adina 2018ko uztaila eta 2019ko uztaila bitartean

Adina	Sexua	Batez besteko plantilla	Ehunekoa sexuaren arabera
<35	Gizona	1087	% 16,7
	Emakumea	5423	% 83,3
35-44	Gizona	1411	% 18,4
	Emakumea	6267	% 81,6
45-54	Gizona	2013	% 18,8
	Emakumea	8697	% 81,2
55-60	Gizona	1767	% 22
	Emakumea	6257	% 78
61-65	Gizona	1020	% 26
	Emakumea	2913	% 74
>65	Gizona	176	% 56,78
	Emakumea	134	% 43,22

Egoera horrek osasun-arloko jardueraren ezaugarriekin izan dezake zerikusia, arretaren eta zainketen esparrua gizartean emakumeen arloa dela uste baita oraindik ere.

Osasun-arloa eta “emakumea” lotuta daudela eta, ondorioz, gizonezkoentzat ez dela oso erakargarria agerian geratzen da Osakidetzaaren kontratazio-politsetan ere; izan ere, emakumeen kopurua oso antzekoa da osasun-arloko kategorietan eta osasun-arloz kanpokoetan, eta osasun-arloz kanpoko lanpostuetarako gizonezkoen kopurua osasun-arloko lanpostuetarako gizonezkoena baino hiru aldiz handiagoa da.

3. taula. Kontratazio-poltsak: 2018-2019ko poltsa aktiboetan izena emandako pertsonak

Kategoriak	Emakumeak	Gizonak
Osasun-arlokoak	77.984	11.633
Osasun-arloz kanpokoak	71.035	36.971

3.1. Plantillaren egitura langile-motaren arabera

Osakidetzaaren batez besteko plantilla 37.184 pertsonak osatzen zuten 2018ko uztaila eta 2019ko ekaina bitartean, 4. taulan ikusten den moduan. Taula horretan langileak Osakidetzarekin duten harreman-motaren arabera elkartu dira: langile finkoak, hau da, funtzionarioak, estatutupeko langileak eta lan-kontratadunak; eta egiturazko plantillaren lanpostuak betetzeko interinoak eta ordezkokoak edo aldi baterako izendatuak.

4. taula. Batez besteko plantilla 2018ko uztaila eta 2019ko uztaila bitartean

Sexua	Finkoa	Interinoa	Ordezkoa	Aldi baterakoa
Gizona	4.250 (% 22,80)	1.081 (% 18,54)	541 (% 16,39)	1.601 (% 17)
Emakumea	14.385 (% 77,20)	4.750 (% 81,46)	2.760 (% 83,61)	7.816 (% 83)
Guztira	18.635 (% 50,11)	5.831 (% 15,69)	3.301 (% 8,88)	9.417 (% 25,33)

Taulako datuek erakusten dute emakumeek lanpostu finkoen % 77 betetzen dituztela eta aldi baterakoek % 80 baino gehiago. Gizonen kasuan, lanpostu finkoen ia % 23 betetzen dituzte eta aldi baterakoak % 17 inguru. Genero-arrakala argia ikusten da, beraz, kontratu-harremanari dagokionez; izan ere, plantillan gizonezkoen kasuan aldi baterako lanpostua dutenak baino gehiago dira lan finkoa dutenak, eta emakumezkoen kasuan, berriz, aldi baterako lanpostua dutenak gehiago dira lanpostu finkoa dutenak baino.

3.2. Erakundearen zerbitzura dauden zuzendaritzako langileak

Erreferentziako aldian guztira zuzendaritzako 92 langile zeuden, 56 emakume eta 36 gizon.

5. Taula. Osakidetzako zuzendaritzako langileak 2018ko uztaila eta 2019ko ekaina bitartean

Sexua	Pertsona-kopurua	Ehunekoa
Gizona	36	% 39,53
Emakumea	56	% 65,47
Guztira	92	% 100

Zuzendaritzan emakumezkoak gehiago dira gizonezkoak baino balio absolutuetan. Datuak plantilla osoan sexu bakoitzaren proportzioa kontuan hartuta erlatibizatzen badira, emakumeen abantaila desagertu egiten da, emakumeek, plantillaren % 80 izanik, zuzendaritzako postuen % 65 inguru betetzen baitituzte.

3.3 Osasun-arloko langileak eta osasun-arloz kanpoko langileak

Hurrengo tauletan plantilla osasun-arloko kategorietan eta osasun-arloz kanpokoetan banatuta agertzen da.

Argitu behar da batez besteko plantillari buruzko informazioa lortzeko datuak ustiatzeko moduaren ondorioz nolabaiteko doikuntzak egin behar izan direla eta zifra osoak gutxi gorabeherakoak direla, eta aldaketa txikiren bat edo beste egon liteke, beraz, txosteneko tauletako pertsona-kopuru osoan.

6. Taula. Osasun-arloko langileak 2018ko uztaila eta 2019ko ekaina bitartean

Lotura	Gizonak	Gizonak %	Emakumeak	Emakumeak %
Finkoa	2.666	% 65,86	11.660	% 49,10
Ez-finkoa	1.382	% 34,14	12.088	% 50,90
Guztira	4.048	% 14,56	23.748	% 85,44

7. Taula. Osasun-arloz kanpoko langileak 2018ko uztaila eta 2019ko ekaina bitartean

Lotura	Gizonak	Gizonak %	Emakumeak	Emakumeak %
Finkoa	1.584	% 56,29	2.725	% 45,84
Ez-finkoa	1.230	% 43,71	3.219	% 54,16
Guztira	2.814	% 32,13	5.944	% 67,87

Datuek adierazten dute osasun-arloz kanpoko lanpostuetan dauden gizonen eta osasun-arlokoetan dauden arteko alde nabarmena, eta, lehen adierazi den bezala, bi kolektiboetan emakume gehiago daude gizonak baino aldi baterako enpleguari dagokionez.

3.4. Soldata-arrakala

Osakidetzako lanbide-taldeen soldata-arrakala oso aldakorra da. 2018ko datuetan oinarrituta, urteko soldata-arrakala globala 22,78koa izan zen, hau da, emakumezko baten batez besteko soldata globala gizonezko baten batez besteko soldata baino % 22,78 baxuagoa izan zen.

Lansari-alde handi horren arrazoia da goragoko ordainsari-taldeetan, medikuen eta aginte-postuetan, dagoen gizonezko-kopuru handia plantilla osoko gizonak kontuan hartuta. Hori dela eta, kategoría profesional bereko emakumeen eta gizonen arteko lansari-aldeak kontuan hartzen badira, kategoría bakoitzaren barruan arrakala hori orokorrean dagoena baino askoz ere txikiagoa da, eta zenbait kategoriatan, gainera, desagertu egiten da.

Jarraian plantilla kudeatzeko aplikazioak emandako datuak aurkezten dira. Adierazi behar da datuak ustiatzeko modua berrikusten ari direla, hain arrakala ezberdinak ikusteak eta zenbait kasutan emakumeen aldekoak direla ikusteak horren zorrotasunari buruzko zalantzak sortu baitizkio berdintasunaren arloko pertsonalari.

8. taula. Soldata-arrakala taldeen arabera, 2018ko uztaila eta 2019ko ekaina bitartean

Lanbide-taldea	Arrakala %
A1 – MED-TEK. ESPEZIALIZATUA	% 11,07
A1 – LEHEN MAILAKO MED-TEK.	% 8,88
B1 – ERIZAINTZA ESPEZIALIZATUA	% 3,62
B1 – LEHEN MAILAKO ERIZAINTZA	% 0,66
C1 – TEK. ESPEZIALISTA SANITARIOA	% -0,85
D1 – ERIZAINTZAKO LAGUNTZAILEA	% 1,43
A2 – ADM. ETA ZERB. GM TIT.	% 3,58
B2 – ADM. ETA ZERB. EM TIT.	% 9,25
C2 – TEKNIKARI ADMINISTRATIBOA	% 4,96
D2 – ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA	% 6,40
C3 – TEKNIKARI PROFESIONALA	% 4,27
D3 – OFIZIALAK	% -1,59
E – ZELADOREAK ETA OPERARIOAK	% 5,46

Arraila eremua honela kalkulatu da: (Gizona, urteko batez besteko lansaria — Emakumea, urteko batez besteko lansaria) / Gizona, urteko batez besteko lansaria *100.

Lehen aipatutako aldakortasun hori ikusten da: handiena A1 taldean, hau da, arreta espezializatuko emakumezko mediku baten batez besteko lansaria gizonezko mediku batena baino % 11,07 txikiagoa izan zen.

3.5. Langileen esku jarritako kontziliazio-neurriak erabiltzea

Osakidetzako langileentzako kontziliazio-neurriak indarrean dagoen Lan-baldintzak Arautzeko Akordioan daude jasota. Lan-kontratudun langile batzuek mantendu egiten dituzte euren hitzarmenek

Akordioarekin alderatuta eskaintzen dituzten hobekuntzak, nahiz eta langile horiek gero eta gutxiago diren adina eta jubilazioa direla eta.

Lansarian eragina duten neurrien artean familiarteko adinekoak eta adingabeak, mendekoak edo pertsona desgaituak, zaintzeko eszedentziak eta lanaldi-murrizketak daude. Une hauetan ez dago datuak behar bezala ustiatzeko behar den tresnarik.

Kontziliazio-neurriak erabiltzea emakumeen eta gizonen artean nola banatzen den jakitea garrantzizkoa denez lan-kargan eta ordainsarian duen eragina aztertzeko, pertsonak kudeatzeko informazio-sisteman beharrezko egokitzapenak egiteko ari dira lanean datuen eta horien ustiapenaren fidagarritasuna bermatzeko.

3.6. Berdintasunerako prestakuntza

Osakidetzako plantillaren berdintasunaren arloko prestakuntzan genero-indarkeriari buruzko formakuntza-ekintzak eta berdintasunaren arloko formakuntza orokorragoa bereiz daitezke.

Jarraian dauden tauletan adierazten da azken 5 urte hauetan gai horietan prestatutako pertsona-kopurua, eta ikastaroak, jardunaldiak eta tailerrak hartzen dira kontuan.

9. taula. Berdintasunari buruzko prestakuntza 2014ko uztaila eta 2019ko ekaina bitartean

Izen-emateak	Gizonak	Emakumeak	Pertsonak guztira
Online	5	76	81
Aurrez aurre	42	559	601
Guztira	47	635	682

10. taula. Genero-indarkeriari buruzko prestakuntza, 2014ko uztaila eta 2019ko ekaina bitartean

Izen-emateak	Gizonak	Emakumeak	Pertsonak guztira
Online	87	346	433
Aurrez aurre	875	2.514	3.389
Guztira	962	2.860	3.822

9. eta 10. taulek erakusten dutenez, 4.504 pertsonak jaso dute berdintasunari eta genero-indarkeriari buruzko prestakuntza azken 5 urte hauetan, hau da, plantillaren % 10 inguruk.

Datu hori 2015ean formakuntza-ekintzaren batean parte hartu zuten 23.090 pertsonen datuarekin (datu hori Berdintasun Planeko berdintasunaren diagnostikoan jaso eta aurkeztu zen) alderatzen badugu, argi geratzen da berdintasunerako prestakuntza sistematizatu egin behar dela formakuntza-planetan, eta plantillako pertsona-kopuru esanguratsu batengana iristea lortu behar dela.

11. taula. 2015eko prestakuntzaren emaitzak (Osakidetzaren 2015eko urteko memoria)

Modalitatea	Izen-emateak		
	Gizonak	Emakumeak	GUZTIRA
Aurrez aurre	1.132	4.673	5.805
Online	2.372	13.784	16.156
Mistoa	179	950	1.129
Guztira	3.683	19.407	23.090

4. JARDUKETA NABARMENAK BERDINTASUNAREN ESPARRUAN

2020rako jarduketa nabarmenen artean, Osakidetzak, gobernantzaren arloan nahiz bere jarduketa-arlo espezifikoan, honakoak egiteko konpromisoa hartu du:

4.1. Barneko berdintasun-egiturak eta kanpoko egituretan parte hartzea

Lehendik dauden berdintasun-egiturez gainera; lehendik daudenak honakoak dira:

- Osakidetzako Berdintasun Batzordea: lehendakariak, idazkariak eta alde soziala ordezkatzeko duten 6 kidek eta Osakidetzako beste 6 kidek osatzen dute. Idazkariak ez beste guztiek dute ahotsa eta botoa.
- Berdintasun Korporatiborako Unitatea: berdintasunerako bi teknikarik eta Berdintasun eta Parte-hartze Zerbitzuko buruak osatzen dute.

Osakidetzatik kanpora honako egituretan parte hartzen da:

- Sailarteko talde teknikoa
- Berdintasunerako erakunde publikoen sarea
- Informazio-sistemen taldea
- BGIBko adierazleen lan-talde teknikoa (Bizkaia)

2020an hedatu nahi diren eta abian jarriko den eta 2020-2023 aldirako Osakidetzaren I. Berdintasun Planaren exekuzio, jarraipen eta ebaluazio lanak egingo dituen kudeaketa-ereduari erantzungo lieketen egiturak, lehen aipatutakoez gainera, honakoak dira:

- Zerbitzu Erakunde Berdintasun Batzordeak: osatuko lituzkete lehendakariak eta idazkariak, alde soziala ordezkatzeko luketen kideek eta Osakidetzaren ordezkariak.
- Osakidetzako Berdintasunerako Zuzendaritza Batzordea
- Osakidetzako Batzorde Teknikoa
- Berdintasun-erreferenteak

4.2. Osakidetzaren jarduketetan berdintasuna sustatzeko eta genero-ikuspegia txertatzeko jarduketak. Aurrekontua.

4.2.1. Prestakuntza-premiak diagnostikatzea plantillari berdintasunaren arloko prestakuntza eskaintzeko

Behar den Prestakuntza Plana zehatz-mehatz planifikatzeko, Osakidetzaren I. Berdintasun Planeko ekintza gisa egingo da, nahiz eta adieraz dezakegun zein diren 2020rako lehentasunak:

- Berdintasunari buruzko oinarrizko prestakuntza (on line eta aurrez aurre pixkana) plantilla osoarentzat
- Genero-indarkeriari buruzko prestakuntza talde espezifikoentzat
- Berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoa berdintasun-egiturako erakundeetako kideentzat
- Berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoa zuzendaritza-taldeetako zuzendari, zuzendariorde eta buruentzat.

4.2.2 Berdintasun Plana hedatzea:

Osakidetzaren emakumeen eta gizonen I. Berdintasun Plana onartu ondoren, plana planifikatzea eta erakunde osora hedatzea.

4.2.3. Osakidetzan enpleguaren kalitatea hobetzea, enplegu egonkorra areagotuta, kontziliazio-neurriak garatuta eta erantzunkidetasuna sustatuta

Plantilla osatzen duten pertsonen bizitza pertsonala eta lan- eta familia-bizitza erantzunkidetasunez kontziliatzea bultzatzea hainbat ekintzaren bitartez. Horietako bat litzateke Osakidetzan dauden kontziliazio-neurriak eta emakumeek eta gizonen neurri horiek proportzioan erabiltzen dituzten aztertzea informazio-sistemetan beharrezko egokitzapenak eginez. Egokitzapen horiek beharrezkoak dira familia eta lana uztartzearekin lotuta erabiltzen diren baimenei eta lizentziei buruzko informazioa atera eta informazio hori aztertu eta erabiltzeko, informazio hori sexuen arabera eta lanbide-kategoriaren arabera banatuta.

4.2.4. Dagoen soldata-arrakala murriztea:

Osakidetzan emakumeen eta gizonen artean dagoen soldata-arrakalaren arrazoiak identifikatzea, neurri zuzentzaileak ezartzeko eta arrakala hori % 5etik gorakoa den kategorietan murrizteko neurriak garatzeko.

Aipatutako jarduketa horiek garatzeko aurrekontu zehatza 2020ko urteko programazio operatiboan esleituko da, eta Osakidetzako emakumeen eta gizonen I. Berdintasun Planeko dagozkion organoak izendatuko du.

4.3. EAEko Emakumeen eta Gizonen VII. Berdintasun Planaren baitan, esku hartzeko “Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak” III. ardatzean aurreikusitako jarduketak, eta, egonez gero, 2020rako dagokion aurrekontua.

Genero-indarkeriaren, sexu-erasoen eta emakumeen genitalen mutilazioaren biktima izandako emakumeen arreta indartzeko eta hobetzeko helburuarekin, gauzatu beharreko jarduketa batzuk identifikatu dira:

- Tratu txarren eta genero-indarkeriaren prebentzioa eta detekzio goiztiarra sustatzea eta tratu txarrekin eta genero-indarkeriarekin erlazionatutako emakumeen osasun-arazo mentalak goiz detektatzeko ekintzak.
- Genitalen mutilazioari aurrea hartzera eta mutilazio horren biktima diren emakume eta neskatilen arreta hobetzera bideratutako estrategiak sendotzea eta diseinatzea elkarre eta antolakundeekin batera.
- Laguntzaren arloko pertsonala genero-indarkeriaren eta bere adierazpenen arloan prestatzea, indarkeria-mota hori identifikatzeko tresnak emanda eta datuak erregistratzearen garrantziaren inguruan sentsibilizatuta.
- Informazioa biltzeko sistemak hobetzea eta Erizaintzako sarbidea gaitzea erregistratzeko.
- Genero-indarkeriaren aurrean zaurgarritasun-egoera berezian dauden emakumeen premia espezifikoak aztertzea kolektibo horiek ordezkatzan dituzten elkarteekin lankidetzan.
- Genero-indarkeriako protokoloaren ezarpenari jarraipena egitea.
- Zerbitzuen arteko (batez ere lehen-mailako arretaren, larrialdien, osasun mentalaren eta pediatriaren arteko) barne-koordinazioa hobetzea, informazioaren zirkuitua definituta, erreferentziakoak diren pertsonak eta edukiak identifikatuta.
- Genero-indarkeriaren aurrean zaurgarritasun-egoera berezian dauden emakumeen premia espezifikoak aztertzea kolektibo horiek ordezkatzan dituzten elkarteekin lankidetzan.
- Genero-indarkeriari buruzko prestakuntza talde espezifikoentzat.

4.4. 2020an hartuko diren neurriak aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzeko bidean aurrera egiteko

4.4.1. Aurrekontuak handitzea berdintasun-politikak garatzeko:

2020an lortu nahi den helburuetako bat da berdintasunerako neurriei esleitu beharreko aurrekontuaren kalkulu errealista egitea.

Osakidetzaren I. Berdintasun Planeko 2020ko Programazio Operatiboan jaso da, neurri gisa, aurrekontua kalkulatzeko, errealitatera eta helburu horrek inplikatzan duen zeharkakotasunera doitu den kalkulu bat egitea oso zaila dela kontuan hartuta.

4.4.2. Berdintasun-klausulak sartzeko kontratazioan eta erosketa publikoetan:

Berdintasun-klausulak sartzeko Osakidetzako edozein organizaziok egindako erosketa publikoetan eta kontratazioan. Kontratazio-espedienteetako elementuetan (kontratuaren xedea, kaudimen teknikoak, esleitzeko prozedurak eta exekuzio-baldintzak) genero-ikuspegia txertatuta.

4.4.3. Genero-adierazle berriak ezartzea Osakidetzak Osasun Sailarekin izenpetzen duen kontratu-programan:

Osakidetzako zerbitzu-erakundearen kontratu-programan sartzeko adierazleak zehaztea, erakundearen emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko helburua betetzen den neurtzeko.

4.4.4. Genero-ikuspegia kontuan hartuta lantzea Osakidetza partaide duten planak eta programak

2020an egin beharreko Osakidetzaren Berdintasun Planeko berriazko neurri gisa sartu da.

8.4. EITB TALDEA. AURREKONTUAK GENERO- IKUSPEGITIK AZTERTZEKO TXOSTENA

1. EITB ZUZENBIDE PRIBATUKO ERAKUNDE PUBLIKOAREN ESTRATEGIA OROKORRA

Genero-ikuspegia duela hamar urtetik baino gehiagotik zabal garatutako kontzeptua da EiTbN eta haren sozietateetan (EiTB taldea). 2010. urtea bitarte Kultura Sailarekin koordinaturik kudeatzen zen, baina urte horretatik aurrera EiTBk bere mekanismoak ezarri zituen gizonen eta emakumeen berdintasun-planak modu autonomo batez kudeatzeko.

Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legetik dator arau-esparrua, zeina ondoren 3/2012 legean aldatu zen. Legeria hori betez, EiTBk kudeaketa-mugarri hauek garatu ditu:

- Gizon eta Emakumeen I. Berdintasun Plana. 2010ean, metodologia integral eta zehatza erabiliz, gizonen eta emakumeen berdintasunaren lehen diagnostikoa egin zen. Kontratazioari eta soldata-sistemari buruzko ebidentzien analisia, langileen eta organigramaren analisia, galdetegiak, talde fokalak eta elkarrizketak erabili ziren. Diagnostikoaren ondoren, 2011-2014 aldirako I. Berdintasun Plana prestatu eta onetsi zen, eta EiTBk kudeaketa-ereduan aplikatzen duen sistema estandarizatuarekin kudeatu zen: planifikatu–egin–neurtu–ebalatu/zuzendu.
- Gizon eta Emakumeen II. Berdintasun Plana. Beste diagnostiko baten ondoren (2015), 2015-2018 aldirako bigarren plana prestatu zen, eta EiTBren edukietan ahalegin gehigarria egin zen horretan.
- Gizon eta Emakumeen III. Berdintasun Plana. 2019an prozesua berrikusi egin da; hala, beste diagnostiko bati esker, hirugarren plana egin ahal izan da (2019ko ekaina) 2019-2022 aldirako.

Gizonen eta emakumeen berdintasun-politika EiTBren kudeaketa-sisteman formalizatuta dago kudeaketa aurreratuko ikuspegi batetik. Honako ebidentzia hauek ematen ditugu:

- 2016-2019 aldirako EiTBren Programa Kontratuak emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-planak garatzea ezartzen ditu 9. xedean (11. or.); 2019ko martxoaren 20an aldaketa partzial bat egin zen genero-berdintasuneko adierazleak jasotzearen.
- 2017-2020 aldirako EiTBren Plan Estrategikoak emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-planen garapenean sakontzea jasotzen du 8. helburuaren barruan.
- EiTBren Administrazio Kontseiluaren Aginte Koadroak adierazleak ditu EiTBren hedabideetan genero-berdintasunarekin lotuta emandako informazioei dagokienez.
- EiTBren Estilo Liburuak albisteak genero-berdintasunaren eta indarkeria matxistaren arloan nola tratatu azaltzeko jarraibideak garatzen ditu. 2019an berrikusi da estilo-liburua.

EiTBren berezitasuna da berdintasun-planetan bi alderdi osagarri garatzen dituela, komunikazio-enpresa bat den aldetik:

1. **Barneko alderdi enpresariala:** soldata-arrakala gutxitzera bideratuta dauden berdintasun-politikak garatzea, kontziliazio-politikak erraztea, berdintasuneko tratua eta tratu duina bermatzea, eta desberdintasuna eta/edo jazarpenerako arriskuak gutxitzea.

2. **Hedabideen berezko alderdia:** diskriminatzaileak ez diren edukiak garatzea eta, bereziki, politika proaktiboak aktibatzea hizkuntza inklusiboa erabil dadin, metahizkuntza behar bezala erabiltzea ekitaldietan eta, batez ere, bideoak egiteko orduan, emakumeen kirolaren presentzia pixkanaka normalizatzea, emakumeen eta gizonen parte-hartze orekatua egotea elkarrikeria, solasaldi eta iritzi-mahaietan, indarkeria matxistaren arloko informazioa behar bezala tratatzea... Horrek guztiak material tekniko-akademiko asko sortzea eskatzen du, profesionalak prestatzeko, eta genero-ikuspegi sakona eskaintzea eduki-sorrerako balio-kate osoan.

*Benchmarking*eko ikuspegi batetik, ziurtatu ahal dugu EITB buruan dagoela komunikazio multimediako hedabide publikoen artean; hala, bada, berdintasun-planak kudeatzeko sistema oso garatu bat du, harreman instituzionalak ditu beste hedabide batzuekin berdintasunaren arloko kazetaritza-jardunerako kodeak garatzeko abiatutako proiektuetan, bai eta aurrerapena ikuskatzeko aukera ematen duten neurketa- eta ebaluazio-sistemei buruzko proiektuetan ere.

2020ko aurrekontu-banaketaren ondorioetarako, EITBk zuzkidura eta interes handiko proiektu hauek ditu aztergai:

- I. Euskaraz eta gaztelaniaz komunikatzeko profil ona duten emakumeen direktorio eguneratu bat egitea irriti eta telebistako albistegi eta saioetarako, aditu, komentaria eta kolaboratzaile gisa esku hartzeko. Hori guztia jakintzaren arlo guztietan.
- II. Finantza-zuzkidura emakumeen kirolerako eskubideak eskuratzeko, eta are indar handiagoa jartzea haren ekoizpenaren eta komunikazioaren tratamenduan.
- III. Hedabideei aplikatutako ikerketa finantzatzea, edukietan genero-ikuspegia normalizatzea.
- IV. Gizonen eta emakumeen berdintasunaren gaineko alderdi nagusiei buruzko interes orokorreko serie dokumental bat finantzatzea, baita nazioarteko merkaturako ere, eta erreferentziako produktua izango dena, duen ikuspegi eta tratamenduagatik.
- V. ETB3 kateko edukiak beste paradigma batekin eskuratu eta programatzea: balioen ikuspegitik (genero-berdintasuna tartean), eta EAEko lehen hezkuntzako ikastetxeen eta ikasleen Gurasoen Elkartearen % 80a iristea.

2. ERAKUNDEAREN BERDINTASUN-PLANAK NAGUSIKI ERAGITEN DIEN HERRITARREI BURUZKO AZTERKETA

II. Berdintasun Plana itxi, eta III. Berdintasun Plana egiteko prozesuaren barruan, diagnostikoa eguneratu da 2019ko ekainean, EITBk bereziki konpondu beharreko genero-desberdintasunak ikusarazteko.

Laburpen modura, hauek dira alderdi nagusiak EITB Taldearen «Ondorioak eta hobetzeko arloak» atalean jasota bezala.

2.1. Aukera-berdintasuna lan-esparrutzat hartzen da EITB Taldearen enpresa-politikan.

Abiapuntuko egoera:

- ✓ Estrategia eta kudeaketa zehazten dituzten enpresa-izaerako dokumentu guztiek, baita horien jarraipeneko aginte-koadroek ere, atxikita daukate genero-ikuspegia.

- ✓ Modu aktiboan parte hartzen dugu genero-politikei lotutako kanpoko erakunde guztietan.
- ✓ Aukera-berdintasuna EITBk garatzen duen zeharkako ardatz bat da. Zenbait urtetarako den plan baten bidez kudeatzen da, bi batzorde arrunt daude (berdintasuna eta edukiak) eta garatu beharreko programa ugari; Estrategia eta Komunikazio Taldeko arduradun batek koordinaturik eta, hala dagokionean, kanpoko aholkularitzak lagunduta.

Hobetu beharreko arloak:

- ✓ Ereduari eustea, ahal den neurrian sinplifikatzea, lantalde sendoak lortzea batzordeetan, bai eta eraginkortasun handiagoa ere III. Berdintasun Planean aurreikusitako programei dagokienez.

- 2.2. Giza Baliabideen barneko prozesuak (komunikazioa, hautaketa, sustapena eta prestakuntza) sistematizatuta daude, eta diskriminaziorik eza laguntzen dute.

Abiapuntuko egoera:

- ✓ Hautatzeko eta sustatzeko prozesuak barneko arau-esparru batekin sistematizaturik daude, eta horrek zuzeneko diskriminazio-arriskuak eragozten ditu.
- ✓ Prestakuntza ematea araututa dagoenez, horrek ez du ahalbidetzen sexu-arrazoiagatik diskriminazio-egoerak egotea.
- ✓ Egiaztatu da asko aurreratu dela komunikazioaren arloan (hizkuntza inklusiboa eta irudien erabilera).

Hobetu beharreko arloak:

- ✓ Barneko arau-esparruak zaintzea.
- ✓ Profesionalek hizkuntza inklusiboa behar bezala erabiltzeko duten gaitasuna areagotzea.

- 2.3. EITBko langile-kudeaketa berdintasun-irizpideei jarraikiz egiten da¹².

Abiapuntuko egoera:

- ✓ Plantilla orekatua da, urteko batez besteko plantillaren % 45 emakumeak dira. Emakumeak gehiago dira EITB eta EITBNETen. Gizonen gehiegizko ordezkaritza dago arlo teknikoetan, eta emakumeena arlo administratiboetan.
- ✓ Emakumeak % 31 dira zuzendaritza-organigraman, eta % 41 goi-kargudunen artean (goi-zuzendaritza/zuzendaritza).

Hobetu beharreko arloak:

- ✓ Aurrera egitea emakumeen eta gizonen parekotasunean.

- 2.4. EITBko soldata-arrakala % 6,2 da¹.

Abiapuntuko egoera:

- ✓ Soldata-arrakala (ez zuzeneko diskriminazioa) askoz txikiagoa da, EAEn dagoen batezbestekoa baino (% 24,6); segregazio bertikalagatik (agerpen txikiagoa soldata handieneko postuetan), segregazio horizontalagatik (agerpen handiagoa soldata txikiagoa duten postuetan) eta kontziliazio-baimenengatik sortzen da.

Hobetu beharreko arloak:

¹² Iturria: EITB Taldeko informazio ez-finantzarioaren egoeraren txostena 2018

- ✓ Soldata-arrakala zaintzen jarraitzea eta parekotasunean aurrera egitea kontziliazio-baimenei zein lanbide-karrerari dagokienez.

2.5. Kontziliazioa EiTbN nagusiki emakumeen esku dago.

Abiapuntuko egoera:

- ✓ Emandako kontziliazio-baimenen % 76 emakumeek erabili zituzten (2018), eta gehienbat lanaldi-murrizketaren modalitatea erabili dute seme-alabak zaintzeko.
- ✓ Beste senide batzuk zaintzeko eszedentziak eta baimenak ohikoagoak dira gizonen artean, baina askoz txikiagoa da haien eragina.

Hobetu beharreko arloak:

- ✓ Parekotasunean aurrera egitea, gizarteko gehiengoaren portaerarekin bat datorrela eta horren isla dela ahaztu gabe.

2.6. EITBk berariazko protokoloa du sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiagatik egiten den jazarpena prebenitzeko.

Abiapuntuko egoera:

- ✓ Berariazko protokoloa edukitzeaz gain, sexu-jazarpeneko eta sexu-arrazoiagatik egindako jazarpeneko ekintzak eta jokabideak gehitu dira Hitzarmen Kolektiboen zehapen-araubidean, falta astun edo oso astun modura.
- ✓ Arrisku psikosozialen analisisa egin da 2019an.

Hobetu beharreko arloak:

- ✓ Prebentzio-sistemak sustatzea.

2.7. EITB Taldean emakume eta gizonen arteko berdintasunaren tratamenduari buruzko pertzepzioa positiboa da.

Abiapuntuko egoera:

- ✓ 2018 eta 2019an bi azterketa soziologiko egin dira EITBri buruz: bata EITBren barruan eta bestea euskal gizartean, eta emaitzak onak izan dira: i) 6,6/10 berdintasun-politikari (lan-giroa, 2017); ii) EITBn emakumeen eta gizonen tratamendua berdinzalea da, berdinzalea edo oso berdinzalea (% 53), ez oso berdinzalea edo ez batere berdinzalea (% 20), Ed-Ee (% 27), Euskal Soziometroa, 2018; iii) 6,7/10 emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz egindako lanaren balorazioa (EITB Taldeko berdintasunari buruzko inkesta, 2019); iv) «EITBko tratamenduaren balorazioa» atalean 6,5/10 emakumeei dagozkien gaiak sartzeari, eta 4,7/10 gizonen eta emakumeen kirol-ekitaldiak modu orekatuan emateari (Euskaliten inkesta EITBri, EITB erreformatzeko Eusko Legebiltzarreko batzorde-txostengileak sustatutako azterlanen 3. fasea).

Hobetu beharreko arloak:

- ✓ Pertzepzioan nota gaintitu arren, asko dago egiteko, eta aurreikustekoa da iritzi publikoa gero eta zorrotzagoa izango dela.

2.8. EITBko sozietateek (telebista, irratia eta Internet) ematen dituzten edukietan genero-ikuspegia sartzeko gero eta gehiago eta hobeto lan egiten da.

Abiapuntuko egoera:

- ✓ Enpresak EiTbren Estilo Liburua du (2016), eta bertan, fitxatan, genero-berdintasuna eta indarkeria matxista aztertzen dira. 2019an egindako berrikuspenean baliozkotzat jo dira, eta, beraz, ez dira aldatu behar.
- ✓ Diziiplina anitzeko lantalde bat dago edukien batzordean eratuta, eta, aholkularitza batez lagunduta, EITBk ekoizten eta ematen dituen edukietan genero-ikuspegia gehitzeko *talde eragile* gisa. Haren xedea da materialak eta gidak eskaintzea, prestakuntza sustatzea eta EiTbren edukiak Estilo Liburuan eta «Komunikazio ez-sexistarako Kode Deontologikoa»-n, EITBk sinatua, ezarritako printzipio eta jarraibideekin bat etorraztea.
- ✓ Emakumeek egindako kirolaren arloan aurrerapen handiak izan dira, hala kirol-informazioan nola emankizunetan.
- ✓ EITB, hedabide gisa, aitzindaria izan da emakumearen nazioarteko egunaren inguruan programazio berezia prestatzen (03/08) eta azterketa demoskopikoetan (EITB Focus berezia, 2018ko martxoa).
- ✓ Hizketaldi eta saioetako mahaietan emakumeak % 35 dira. Kopuru egonkorra izan da ia hamar urtean eta, saioen arduradunen iritziz, gaitzitzen zaila, nahiz eta 40/60 kopurura iristeko etengabeko ahaleginak egin.
- ✓ EITBk zinema finantzatzen laguntzeko programan (% 6a izenez ezaguna) generoaren aldagaia badago.
- ✓ EITB proaktiboa da eraso sexisten prebentzioan, eta kanpaina korporatibo garrantzitsuak egin ditu; esaterako, udako jaien aldiko «Ez beti da ez» kanpaina.
- ✓ EiTbren edukiak balorazio ona lortzen ari dira Begira aholku-batzordeak eta beste erakunde batzuek hedabideetako genero-ikuspegiari buruz bultzatzen dituzten azterketetan.

Hobetu beharreko arloak:

- ✓ Aurrera egiten jarraitzea, EITBrako eta, hala badagokio, beste hedabide batzuetarako material teoriko-praktikoa sortzea, komunikabideetako profesionalen prestakuntza eta sentsibilizazioa sustatzea, baita ekoiztetxeena ere.
- ✓ Berriazko finantzaketarik badago, dokumentu honetan EiTbren Estrategia Orokorren 1. puntuaren amaieran proposatutako 5 proiektuak garatzea. Proiektu horiek euskal gizarterako ekarpen handia izango lirateke gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko.

3. ERAKUNDEAREN ZERBITZURA DAUDEN LANGILEEN AZTERKETA, GENERO-IKUSPEGITIK

Sozietatearen eta langileen kudeaketari buruzko ezaugarri nagusiak emango ditugu. EITBk ekitaldi bakoitzeko datu-azterketa egiten du, urte bakoitzeko urtariletik abendura arteko ekitaldiko datuak zehaztuta. Datuak *EITB Taldeko informazio ez-finantzarioaren egoeraren txostena 2018* txostenetik datoz (AENOREk ikuskatua).

3.1. Langile kopurua adinaren eta sexuaren arabera.

2018-12-31	30 urtetik beherakoak			30 eta 50 urte artekoak			50 urtetik gorakoak			Guztira
	Gizonak	Emakumeak	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak	GUZTIRA	
Pertsona kopurua	44	47	91	269	260	529	323	200	523	1.143
Adin-tartearen gaineko %	% 48	% 52	% 100	% 51	% 49	% 100	% 62	% 38	% 100	
Guztizkoaren gaineko %	% 4	% 4	% 8	% 24	% 23	% 46	% 28	% 17	% 46	% 100

Parekotasun gutxien 50 urtetik gorako langileen artean dago, baina gainerako adin-tarteetan egoera hori zuzendu da. Zuzenketa etorriko da erretiroen eta etorkizunean sartzen diren langile berrien bidetik.

3.2. Langile kopurua lanbide-kategoriaren eta sexuaren arabera.

2018-12-31	Zuzendariak			Organigramako gainerakoak			Gainerako langileak			
	Gizonak	Emakumeak	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak	GUZTIRA	GUZTIRA
Pertsona kopurua	10	7	17	39	15	54	587	485	1072	1.143
Kategoriaren gaineko %	% 59	% 41	% 100	% 72	% 28	% 100	% 55	% 45	% 100	
Gutizkoaren gaineko %	% 1	% 1	% 1	% 3	% 1	% 5	% 51	% 42	% 94	% 100

Parekotasun gutxien buruzagitzetan dago. Egoera hori zuzenduko da lanbide-karreretan aukerak hobetuz, kudeaketa-eredua aplikatuz enpresa hobeto ezagutzeko eta lanbide-gaikuntza eta lidergorako lanbide-gaitasunak handituz.

3.3. Langile kopurua kontratu-modalitatearen eta sexuaren arabera.

2018-12-31	Mugagabeak			Aldi baterakoak			Lanaldi partzialekoak			GUZTIRA
	Gizonak	Emakumeak	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak	Gutira	Gizonak	Emakumeak	Gutira	
Pertsona kopurua	428	323	751	122	128	250	86	56	142	1.143
Kontratu motaren gaineko %	% 57	% 43	% 100	% 49	% 51	% 100	% 61	% 39	% 100	
Gutizkoaren gaineko %	% 37	% 28	% 66	% 11	% 11	% 22	% 8	% 5	% 12	% 100

Mugagabeen arteko aldearen eragina 3.1 taulan agertzen denagatik azaltzen da. Parekotasuna dago aldi baterako kontratuetan, ez, ordea, denbora partzialeko kontratuetan. Errelebo-kontratuen talde handia egoteaz gain, saioetako kolaboratzaileak eta adituak ere sartu dira, eta horiek *free-lancer* modalitatetik (merkataritzako kontratuak) plantillara igaro dira (lan-kontratuak).

3.4. Soldata-arrakala, sozietateetako batez besteko lansaria.

Kategoria	Zuzendariak		Organigramako gainerakoak		Gainerako langileak	
	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak
2018. urtea	75.299,64	76.752,99	61.291,95	58.731,00	47.775,70	45.139,44

Kategoria	Zuzendariak			Organigramako gainerakoak			Gainerako langileak		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
2018. urtea	0,00	70.503,18	78.862,67	0,00	58.957,66	61.722,37	37.993,40	44.534,08	49.955,49

Kategoria	Mugagabeak			Aldi baterakoak			Lanaldi partzialekoak		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
2018. urtea	50.130,12	46.230,84	51.412,99	37.159,82	44.450,70	48.315,69	37.933,80	42.463,22	56.623,86

% 6,2ko soldata-arrakala parekotasunetik gertuenetako bat dela esan daiteke, bai EAEko enpresaren batez besteko erreferentziei dagokienez, bai hedabideen sektoreari dagokionez. Nabarmentzekoa da zuzendaritza-taldean emakumeen batez besteko soldata handiagoa dela gizonena baino.

3.5. Prestakuntza-orduak, lanbide-kategoriaren eta sexuaren arabera.

Zuzendariak			Organigramako gainerakoak			Gainerako langileak		
Gizonak	Emakumeak	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak	GUZTIRA
158	97	256	427	501	927	4.151	4.096	8.247

Alderen bat dago zuzendaritza-taldean, baina, plantillaren egitura sexuaren arabera hiru ataletan aztertuz gero (3.2 irudia), datuek erakusten dute parekotasun-irizpideak betetzen direla, eta bereziki Organigramako Gainerakoak atala nabarmentzen da.

3.6. Kontziliazio-neurrien banaketa eta sexua.

	Emakumeak		Gizonak		Guztira		Emakumeak (%)
	Kop.	%	Kop.	%	Kop.	%	
Bularreko haurra zaintzeko baimena	13	% 11,6	1	% 2,9	14	% 9,5	% 92,9
Jaiotzagatiko baja	22	% 19,6	1	% 2,9	23	% 15,6	% 95,7
Aitatasun-baja	0	% 0,0	11	% 31,4	11	% 7,5	% 0,0
Lanaldi-murrizketa seme-alabak zaintzeko	38	% 33,9	12	% 34,3	50	% 34,0	% 76,0
Lanaldi-murrizketa senitarteko bat zaintzeko	6	% 5,4	3	% 8,6	9	% 6,1	% 66,7
Eszedentzia seme-alabak zaintzeko	26	% 23,2	5	% 14,3	31	% 21,1	% 83,9
Eszedentzia senitarteko bat zaintzeko	7	% 6,3	2	% 5,7	9	% 6,1	% 77,8
Guztira	112	% 100,0	35	% 100,0	147	% 100,0	% 76,2

Taulak errealitate sozial konplexua erakusten du, non emakumeek hartzen dituzten lizentzien hiru laurdenak, eta gizonek gainerakoak. Kontziliazio-neurriak hartzeak EiTren politikei erantzuten die, bai eta plantillaren ingurune soziofamiliarrei lotutako beste baldintza askori ere.

4. EITB-REN ETA BERE SOZIJETATEEN JARDUKETA NABARMENAK

EiTBko Zuzendaritza Nagusiak, 2019ko uztailaren 23an, 2019-2022 aldirako EiTBko III. Berdintasun Plana aurkeztu zuen Administrazio Kontseiluan. Horrenbestez, lau urte horietarako jada da plana.

III. Planak Emakunderen *Emakume eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planeko* zuzentzarau nagusiak betetzen ditu. Emakundere planak, Aukera Berdintasunaren alorrean, honako hau eskatzen du, besteak beste: «Administrazioaren barneko antolamendu- edota funtzionamendu-aldaketak, balio-aldaketa, emakumeen ahalduntzea, gizarte-antolamendu erantzunkidea eta emakumeen aurkako indarkeriaren erauzketa, gizarte-alorreko erronka bezala sustatzea».

EiTBk Gizon eta Emakumeen III. Berdintasun Plana babesten eta bultzatzen du EiTBren Programa Kontratuan (2016-2019), Plan Estrategikoan (2017-2019), EiTBren Kudeaketa Planean eta Aurrekontu Memoria honetan.

Eraginkortasunez garatzeko, plana hemen dago jasota:

- ✓ Estrategia eta Komunikazio Zuzendaritzako Taldearen Kudeaketa Planean
- ✓ Berdintasun Planaren profesional kudeatzaile arduradunaren helburuen fitxan
- ✓ Honako hauen aktibazioan eta jarraitutasunean:
 - EiTBko Berdintasun Batzordea
 - EiTBko Edukien Batzordea

EiTBren antolaketa- eta kudeaketa-eredua transbertsala da; horregatik, helburu ugari jasotzen dira programetan, planetik bertatik ateratako hedapen-taulak erakusten duen bezala.

Gizon eta Emakumeen III. Berdintasun Planaren ildoek programa hau dute:

1. programa: Lidergoa eta estrategia.

1.1 jarduketa-ildoak. EiTBen estrategian eta politika korporatibo guztietan *EiTBko Berdintasun Politika transbertsalizatuta dagoela* bermatzea, oinarrizko printzipio horren garapena eta ezarpena ziurtatu ahal izateko.

1.2 jarduketa-ildoak. EiTBen berdintasunerako organoak eratu eta sendotzea, Berdintasun Planari eta hark lantzen dituen ekinbideei denboran zeharreko jarraipena eta hedapena segurtatzea ahalbidetuko duen egitura eta arautegia emanez.

2. programa: Erakundearen politika eta kultura.

2.1 jarduketa-ildoak. Langileak sentsibilizatzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren beharraz.

2.2 jarduketa-ildoak. Heziketa-ekintzak abian jartzeko bide-orri bat lantzea, EiTBko profesionalek nork bere lan-esparruan genero-ikuspegia txertatuko dutela bermatu ahal izateko.

2.3 jarduketa-ildoak. *Komunikazio inklusiboa* erabiltzea bai edukietan eta baita barne-prozeduretan ere, emakumeak EiTBn eta gizarte osoan ikusarazteko.

2.4 jarduketa-ildoak. EiTBn sortzen diren *datu-baseetan* eta azterketa estatistikoetan sexuaren aldagaia modu sistematizatuan txertatzen jarraitzea, eta aldagai hori jasotzen diren beste guztiekin gurutzatzea etorkizunean erakundearen baitan gerta litezkeen balizko diskriminazio-egoerak kausitu ahal izateko.

3. programa: Pertsonen kudeaketa.

3.1 jarduketa-ildoak. EiTBn lan egiten dutenek inolako diskriminaziorik, zuzenekorik ez zeharkakorik, gabe lan-bizimodua, pertsonala eta familiakoa bateratu ahal izateko eskubidea egikaritzea bermatuko duten ekinbideak abian jartzea.

3.2 jarduketa-ildoak. EiTBko gizonen eta emakumeen arteko *soldata-berdintasuna* zaintzea.

3.3 jarduketa-ildoak. Maila edo talde profesionaletatik erator litekeen emakumeen eta gizonen arteko diskriminazio zuzenik ez zeharkakorik ez dela bermatzea.

3.4 jarduketa-ildoak. Genero-ikuspegia txertatzea *laneko osasun fisiko eta psikosozialaren prebentzio-politikan*.

3.5 jarduketa-ildoak. Sexu-jazarpenik eta sexu-arrazoiagatik jazarpenik gabeko lan-ingurunea bermatzea, eta prozedurak arbitratzea, hori prebenitzeko eta salaketei edo erreklamazioei bide emateko.

4. programa: EiTB traktzio-erakunde gisa, inguruarekiko harremana.

4.1 jarduketa-ildoak. Genero-ikuspegia txertatzea enpresa hornitzaileekin egiten diren pleguetan eta kontratazioetan.

4.2 jarduketa-ildoak. EiTB Taldearen *korporazio-komunikazioaren* tratamendua genero-ikuspegiarekin egin dadila areagotzea, mezu eredugarria helarazteko gizartearen gainerako kideei.

4.3 jarduketa-ildoak. Berdintasuna sustatzeko *erakunde-sareetako* kide izaten jarraitzea.

5. programa: Edukiak.

5.1 jarduketa-ildoak. *Enkarguzko produkzio*ko programetan edukien genero-ikuspegiaren tratamendua bultzatzea.

5.2 jarduketa-ildoak. *Emakumeen eta gizonen presentzia parekatzea tertulietan*, programetako kolaborazioetan eta abarretan, sustatuz halaber emakumeen parte-hartzea tradizioz gizonezkoekin lotuago egon ohi diren gaietan (kirolean, politikan), eta gizonezkoena emakumeekin lotuago egon ohi direnetan (gizartea, gizarte-gaiak, genero-indarkeria).

5.3 jarduketa-ildoak. *Indarkeria matxistaren* eta haren agerpen askotarikoen informazio-tratamendu zuzena egitea, indarkeria hori bere testuinguruan kokatuko duen kontakizuna eraikitzen lagunduz. Hori guztia indarrean dagoen legeriari men eginez eta EITBren Estilo Liburuan eta Begira aholku-batzordearen komunikazio ez-sexistarako Kode Deontologikoan onartutako konpromisoak betez.

5.4 jarduketa-ildoak. *Emakumeen kirolaren* presentzia eta tratamendu egokia sustatzea EITB Taldeko hedabide guztien informazio-agendan.

5.5 jarduketa-ildoak. Genero-ikuspegiaren txertaketa hedatzea *Zinema Batzordearen* baitan proiektuak hautatzeko orduan (% 6).

5.6 jarduketa-ildoak. EITBk *haurrei* bideratuta egiten dituen eduki guztiak egokiak eta genero-ikuspegiaren arabera izan daitezela bermatzea.

5.7 jarduketa-ildoak. *Publizitatea* onartzeko irizpideei eta emakumeentzat degradagarriak eta/edo diskriminatzaileak diren irudiak edo mezuak –bereziki emakumeen kontrako indarkeria justifikatzen, hutsal bihurtzen edo hartara bultzatzen dutenak– ez erabiltzeko betebeharrari erreferentzia egiten dioten tresna normatiboak betetzen direla zaintzea.

Programa horiek guztiek eta dagozkien ekintza-lerroek ehunka pertsona bide horretan aritzea dakarte, bai edukiak sortzearekin lotutako prozesuetan bai kudeaketa-prozesuetan.

EITBk berdintasun-planak diseinatu eta garatzeko hartu duen transbertsaltasun-ereduak eragina du, aurrekontuaren aldetik, erakunde osoan eta, zehazki, zuzendaritza zehatz batzuetan.

- ✓ Zuzendaritza Nagusia: diseinuan, garapenean eta jarraipenean oro har, eta berariazko proiektu batzuetan ere bai.
- ✓ Estrategia eta Komunikazio Zuzendaritza: garatu eta betearazteko ardurarekin, plana Zuzendaritza honen eskutan baitago.
- ✓ ETBko Albistegien Zuzendaritza eta Eusko Irratia eta EITBNETeko Albistegietako buruak: profesionalak Edukien Batzorderako liberatzeko eta prestakuntza emateko, eta albiste-zerbitzuetan jarduteko gidak ezartzeko.
- ✓ ETBko Programen Zuzendaritza eta Eusko Irratiko Albistegietako buruak: profesionalak Edukien Batzorderako liberatzeko eta prestakuntza emateko, eta jarduteko gidak ezartzeko.
- ✓ ETBko Kirol Zuzendaritza, Eusko Irratiko Kiroletako buruak: gizonen eta emakumeen parekotasuna ezartzeko Kiroletan eta kirol-emankizunetan.
- ✓ Giza Baliabideen Zuzendaritza: arlo honekin lotutako programak garatzeko.
- ✓ Prestakuntza Buruzagitza: enpresa-prestakuntzan parekotasun-irizpideak aplikatzeko eta berdintasunari lotutako programen berariazko prestakuntzaren antolaketa eta kostua bere gain hartzeko.

- ✓ Prebentzio eta Osasun Buruzagitza: sexu-jazarpeneko eta sexu-arrazoiagatik gertatutako jazarpeneko protokoloa kudeatzeko eta emakumeei berariazko osasun-probak egiteko.
- ✓ Zerbitzu Juridikoaren Zuzendaritza: aplikatu beharreko legeriaren jarraipena egiteko, eta aplikagarria den prozesuetan ezartzeko, bereziki administrazio-kontratazio eta erosketen prozesuetan.
- ✓ Sistemen Zuzendaritza: kudeaketa-prozesuen euskarri diren sistema informatikoetan datu-bereizketa eta barneko estatistikak behar bezala egiten direla ziurtatzeko.
- ✓ Merkataritza Zuzendaritza: publizitatearen kontratazio eta emisioan berdintasunari buruzko kode deontologikoa ezartzeko.
- ✓ ETBko antena-eskubideen eta koprodukzioen buruzagitza: eskubideen erosketan eta beste erakunde batzuekiko koprodukzio-proiektuetan berdintasun-irizpideak ezartzeko.
- ✓ Haurrentzako edukien koordinazioa: balioetan oinarritutako programazio-eredua aplikatzeko, tartean gizonen eta emakumeen berdintasuna.

Oso zaila da III. Berdintasun Planaren kudeaketaren eta garapenaren eragin ekonomikoa eta aurrekontuan zernolako eragina duen zenbatzea, erabilitako baliabideak barneko memorietan doazelako eta, esan dugun bezala, erakundeko askotariko arloetako pertsona ugari esku hartzen dutelako; hala eta guztiz ere, horrek ez du eragozten prozesuaren aurrekontu-zenbatespen bat egitea eta hori, 2020. urteko ekitaldirako III. Berdintasun Planaren programak garatzeko barneko eta kanpoko kostuei dagokienez, 200.000-300.000 euro ingurukoa da.

---ooo0ooo--

EUSKO JAURLARITZAREN AURREKONTU-ZUZENDARITZAK IRITZIA EMATEKO AURKEZTUTAKO BERRIKUNTZA
SOZIALEKO PROIEKTUEI LOTUTAKO BESTE PROPOSAMEN BERRITZAILE BATZUK, 2020KO AURREKONTU-
BANAKETAN AINTZAT HAR DAITEZEN

Gainera, Eusko Jaurlaritzaren Gizon eta Emakumeen Berdintasunaren arloko aurrekontu-politika berriarekin bat etorriz, EitBk bere gain hartu ahal izango lituzke, baita EAetik kanpo ere, gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren alde eragin handia/oso handia/ezezaguna duten interes orokorreko proiektu berrien lidergoa eta garapena.

Proiektu horiek bere gain hartuko lituzke EitBk proiektu berezietarako finantzaketa gehigarria ziurtaturik izango balu.

Finantzaketa gehigarriarekin garatu ahal diren proiektu bereziak:		Eragina	Aurrekontua
1	Euskaraz eta gaztelaniaz komunikatzeko profil ona duten emakumeen direktorio eguneratu bat egitea irrati eta telebistako albistegi eta saioetarako, aditu, komentaria eta kolaboratzaile gisa esku hartzeko. Hori guztia jakintzaren arlo guztietan.	**** Handia Epe ertainera	35.000 €
2	Emakumezkoen futboleko Iberdrola Ligaren eskubideak eskuratzeko eta emankizunak ekoizteko, gastuetarako finantza-zuzkidura, ETBk kontratatzeak aukerarik badu.	***** Oso handia Epe labur/ertainera	150.000 €
3	EitBra aplikatutako ikerketa finantzatzea, hilean 2 egun edo gehiagoko lagin-oinarriarekin, 6 hilabeteko aldirako haren kanal guztietan edukietan genero-ikuspegia normalizatzearren. Azterketak ikus-entzunezko medio baten erreferentzia onena aztertu eta aukeratu behar du, EitBrako <i>benchmarking</i> a zehazteko (nazioartekoa).	**** Handia Epe ertain/luzera	50.000 €
4	Gizonen eta emakumeen berdintasunaren iragan/orain/etorkizunaren gaineko alderdi nagusiei buruzko interes orokorreko serie dokumental bat finantzatzea, baita nazioarteko merkaturako ere, eta nazioarteko erreferentziako produktua izango dena, duen ikuspegi eta tratamenduagatik. (4x50')	??? Ezezaguna telebistan Epe ertain/luzera	200.000 €
5	ETB3 kateko edukiak beste paradigma batekin eskuratu eta programatzea: balioen ikuspegitik (genero-berdintasuna tartean), proiektuan dibulgazio-materialak eta eredu gizarteratzeko plana jasota (EAEko lehen hezkuntzako ikastetxeen eta Ikasleen Gurasoen Elkartearen % 85era iristea).	??? Ezezaguna Epe ertain/luzera	100.000 €

Bilbo, 2019ko irailaren 9a