

2021ERAKO EAE-KO AURREKONTU OROKORREI BURUZKO LEGE- PROIEKTUAREN GENERO-INKAKTUARI BURUZKO TXOSTENA

Ekonomia eta Ogasun Saila

2020ko abenduaren 9an

AURKIBIDEA

1. ESPARRU ARAUEMAILEA	4
2. EUSKO JAURLARITZAREN 2021ERAKO AURREKONTU OROKORRAK. ESTRATEGIA	6
3. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO DIAGNOSTIKO SOZIOEKONOMIKOA.....	9
4. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO AURREKONTU OROKORRAK	24
5. GASTUEN AZTERKETA (1): EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK. ...	25
6. GASTUEN AZTERKETA (2): SAILAK ETA HORIEN GASTUEN AURREKONTU-PROGRAMAK	30
6.1. SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO PLANA. 2021EKO AURREKONTUAK	33
6.2. III. ESKU-HARTZE ARDATZEKO JARDUERAK: "EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK"	37
6.3. ESTRATEGIA DUALA: GENERO-IKUSPEGIA ETA EKINTZA POSITIBOAK	42
6.4. SAILAK.....	48
7. ONDORIOAK	128
8. ERANSKINAK.....	129
8.1. OSAKIDETZAREN TXOSTENA, 2021EKO AURREKONTUAK GENERO-IKUSPEGITIK AZTERTZEKO 130	
8.2. EITB TALDEA. AURREKONTUAK GENERO-IKUSPEGITIK AZTERTZEA.....	153
8.3. TRESNA METODOLOGIKOEN LABURPENA	166
8.4. GENEROAREKIKO EGOKITASUNA ETA GARRANTZIA	167
8.5. PLANGINTZA GENERO-IKUSPEGIAREKIN	171

1. ESPARRU ARAUEMAILEA

Nazio Batuek, erakundea sortzeko gutunean jadanik, funtsezko printzipiotzat hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna. Horren ondorioz, hainbat tresna juridiko landu dituzte, 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. Nazioarteko lehen lege-tresna da, unibertsalki aplikatzekoa, eta bidea ematen du bizitzaren esparru guztietan (zibila, kulturala, soziala, politikoa eta ekonomikoa) izateko berdintasuna lortzeko neurri bereziak hartzeko, horrek berekin diskriminaziorik ekarri gabe.

Emakumeari buruzko 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” izenez ere ezaguna den ikuspegi funtsezko eta estrategikora igaro baitzen. Horrek eskatzen du berdintasunaren helburua herrialde kideetako politika publiko eta programa guztietan txertatzea. Geroago, zeharkakotasun-printzipioa eta ekintza positiboak Europako ordenamendu juridikoari gehitu zitzaizkion 1999ko maiatzaren 1ean, Amsterdamgo Tratua 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 Tratua 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 NBERen 2000ko Mundu Konferentziak —Beijing +5 delakoa— 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. Istanbulen Hitzarmena izenez 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 aginte publikoen politika eta ekintza guztietan; eta argiro adierazten du horiek guztiek ezarri behar dutela desberdinkeria 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 jarduera zehatzak txertatzea”.

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

“herri-agintek 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:

“Arauak 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-agintek 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-planean 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-organoak 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 jarduerak 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, 2021erako Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorrei buruzko Lege Aurreproiektuari atxikitzeko. Horretarako, sailen ezinbesteko lankidetzat izan da, eta, oso bereziki, haien berdintasunerako unitate teknikoena.

2. EUSKO JAURLARITZAREN 2021ERAKO AURREKONTU OROKORRAK. 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 errealtate-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 2018ko apirilaren 10ean Gobernu Kontseiluak onartutako Euskadi Basque Country 2030 Agendarekin. Bertan, honako hau jasotzen da berariaz:

“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 lerrokatzeko agenda unibertsal horrekin, eta agerian jartzeko Euskal Autonomia Erkidegoak egiten duen ekarpena 2030 Agenda gauzatzeko eta garapen iraunkorraren helburuak lortzeko”.

Garapen Jasangarriko 17 helburuetatik, bosgarrena "genero-berdintasuna" da, eta helburu hau du: "Generoen arteko berdintasuna lortzea eta emakume eta neska guztiak ahalduntzea". Nabarmentzekoa da, halaber, 8. helburua, "Hazkunde ekonomiko inklusibo eta jasangarria, guztiontzako enplegua eta lan duina sustatzea", "Balio bereko lanagatik ordainsari berdina ematea" barne hartzen duena.

Konpromiso hori berriro hartzen da 2020-2024 Gobernu Programa berriarekin (Euskadi martxan), izenekoarekin, honakoa dioenean:

“Printzipio horiek oinarri hartuta, Eusko Jaurlaritzak lau jarduera-ardatzetan egituratzen ditu Jaurlaritzaren programa-konpromisoak, Nazio Batuen Garapen Jasangarriko Helburuekin eta gure errealtate ekonomiko, sozial eta instituzionalarekin bat etorriz.”

Printzipio hauek aipatzen ditu: osasuna bermatzea, ekonomia eta enplegua suspertzea, eta inor atzean ez uztea. Azken horretan, berariaz aipatzen da "gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna zalantzarik gabe defendatzea eremu guztietan".

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

Hauek dira lau jarduera-ardatzak:

- I. ardatza: oparotasuna. Enplegua eta suspertze ekonomikoa.
- II. ardatza: pertsonak. Osasuna, hezkuntza, zerbitzu publikoak, berdintasuna, gizarte- eta kultura-politikak, bizikidetzak eta giza eskubideak.
- III. ardatza: planeta. Trantsizio energetiko eta klimatiko justua.
- IV. ardatza: autogobernua. Autogobernu gehiago eta hobea.

Legealdi berrirako 10 herri-helburuak honako hauek dira:

1. Langabezia % 10etik behera jaitea.
2. BPGaren % 40 gaitzea industrian eta zerbitzu aurreratuetan.
3. I+G arloko konbergentzia lortzea Europako batez besteko mailarekin.
4. Euskadi desberdintasun sozial txikiak dituzten Europako 5 herrialdeen artean kokatzea (Gini indizea).
5. Euskadi genero-berdintasunaren indize handiena duten Europako 6 herrialdeen barruan kokatzea.
6. Eskola uztearen tasa % 7tik behera finkatzea, eta euskararen ezagutza eta erabilera aurrera egitea.
7. Bizi-itxaropena 85 urtera arte luzatzea.
8. Berotegi-efektuko gasen isurketa %30 murriztea.
9. Energia berriztagarrien kuota energiaren azken kontsumoaren % 20 izan dadin lortzea.
10. Jaiotza-tasa %10 handitzea.

Genero-berdintasunaren indizean aurrera egiteko helburua nabarmentzen du, baina hori lortzeko helburu guztiak genero-ikuspegitik diseinatu behar direla nabarmendu behar da.

Gobernu Kontseiluak 2021eko Aurrekontu Jarraibideak onartu zituen 2020ko urriaren 6an egindako bileran (Euskal Autonomia Erkidegoko 2021erako Aurrekontu Orokorra egiteko prozesua abian jartzeko oinarritzko dokumentua), eta horien helburua da erantzuna ematea COVID-19ren pandemiak eragindako osasun-krisiari eta haren ondorio ekonomiko eta sozialei. Hala, gidalerroek hazkunde inklusiboaren aldeko apustua planteatzen dute, gizarte- eta ingurumen-justiziaren irizpideetan oinarrituta, eta lehentasunezkoak jotzen dute ongizate inklusiboa, trantsizio energetikoa eta eraldaketa digitala lantzea. Era berean, eta aurreko ekitaldiko jarraibideekin bat etorriz, soldata-, gizarte-, genero-, belaunaldi-, digital- eta lurralde-arrakala arintzeko/ezabatze konpromisoari eusten dio. Alde horietatik, gogorarazi behar da genero-arrakalak zeharkakoak direla besteekiko.

Aldi berean, aurrekontuak langileen I. kapituluaren bidez biltzen diren gastu-premiei ere erantzun behar die. Horri dagokionez, % 0,9ko igoera planteatzen da sektore publikoaren zerbitzura dauden langileen ordainsarietan.

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

Txosten hau egiteko, eta administrazio-prozedura arruntaren barruan, sail eta erakunde autonomo guztiek, EITB, partzuergoak eta Osakidetza, txosten bat bidali dute Ekonomia eta Ogasun Sailera, 2021eko aurrekontuen

estrategia globala eta jarduteko lehentasunak azaltzeko. Aurreko ekitaldian bezala, eta denboran zehar jarraipena egiteko asmoz, EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Planaren III. Esku-hartze ardatzaren esparruan ("emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak") egitea aurreikusten diren jardunak eta 2021eko aurrekontuetarako "soldata-arrakalaren" aurka ezarriko direnak laburbiltzeko eskatu zaie. Azken kasu horretan, garrantzitsua da kontuan hartzea Soldata Bekaren aurkako Estrategiaren Plan Operatiboak 2018tik 2020ra arteko indarraldia zuela. Hala, Lehendakariak 2021eko aurrekontuetarako aurreikusi du 2025eko Ekintzarako Plan Operatiboa egitea eta ezartzea.

Aldi berean, sail guztiek, salbuespenik gabe, ohi bezala, Ogasun eta Ekonomia Sailaren Aurrekontu Zuzendaritzari bidali dizkiote dagozkien txostenak eta P21-Gen formularioak. Informazio horrek edukiz hornitu du txosten hau.

Gainera, txosten honetan aztertutako aurrekontua pixkanaka handitze aldera, lehen aldiz informazioa eskatu zaie Osakidetza 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.

3. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO DIAGNOSTIKO SOZIOEKONOMIKOA

Martxoaren 11n, Osasunaren Mundu Erakundeak (OME) COVID-19 pandemia izendatu zuen. Adierazpen horretan, haren zuzendari nagusiak, Adhanom Ghebreyesus doktoreak, sektore guztietan izan ditzakeen ondorioez ohartarazi zuen, herrialdeek oreka bila zezaten bultzatu zuen osasunaren babesaren, nahasmendu sozial eta ekonomikoen minimizazioaren eta giza eskubideen errespetuaren artean, eta, batez ere, pertsonak daudela gogorarazi zuen.

Izan ere, pandemiaren etorrerak eta hura kontrolatzeko hartu diren neurriek aurrekaririk gabeko osasun-, gizarte- eta ekonomia-krisia eragin dute, eta horrek modu desberdinean eragiten die emakumeei eta gizonari, adinekoei, lan prekarioak edo informalak dituztenei, migratuei, pobrezia-egoeran daudenei... Biztanleria konfinatzea, funtsezkoa ez den jarduera oro gelditzea, mugikortasunaren murrizketak (tokikoa, nazionala eta nazioartekoa) Inpaktu handia izaten ari dira biztanleriaren osasunean, bereziki pertsona kalteberenetan.

Garrantzitsua da gogoraraztea emakumeek eta gizonak ez dugula abiapuntu bera gizartean. Izan ere, lan-merkatuari, partaidetza soziopolitikoari, etxeko lanak egiteari eta zaintzari, emakumeen aurkako indarkeriari, pobrezia eta abarri buruzko datuek oraindik ere erakusten dute hierarkizazioa dagoela gizonen eta emakumeen arteko harremanetan eta posizio sozialean. Hierarkizazio horrek (desberdinkeriaaren erroa) sexuaren arabera jokabide, estereotipo eta patroizko soziokulturaletan du jatorria. Horiek emakumeei esleitzen diete etxearen esparruko erantzukizuna, eta gizonak esparru publikoaren ardura, balorazio eta aintzatespen ekonomiko eta sozial oso desberdina oinarri hartuta. Intersektionalitate-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.

Izan ere, joan den azaroaren 17an, Nazio Batuen Batzar Nagusiaren Hirugarren Batzordeak "emakumeak, neskatok eta COVID-19" ebazpena adostu zuen. Ebazpen horretan, emakumeengan eta neskatokengan neurritz kanpoko eragina duela nabarmentzen da. Indarkeriaaren hazkundera, emakumeek osasun-erantzunaren lehen lerroan duten partaidetza nagusia, zainketen ekonomia garrantzia eta birbanaketa, baita pandemiak ekonomia informalean lan egiten duten emakumeengan izan duen eragina edo sexu- eta ugalketa-osasuneko zerbitzu-erako sarbidea dira nabarmentzen diren eta gako garrantzitsu batzuk ematen dizkiguten gaietako batzuk.

Horrela, atal honetan, eta testuinguru horretatik abiatuta, osasun-, gizarte- eta ekonomia-krisiak Euskal Autonomia Erkidegoko emakume eta gizonengan duen eragin berezia aztertuko da, biztanleria horri zuzentzen baitzaizkio nagusiki euskal administrazioko politika publikoak. Emaitzak abiapuntua dira aurrekontu-programek EAEko emakumeen eta gizonen bizi-baldintzetan duten eragina ezagutu ahal izateko, hau da, gauzatzen ari diren jarduerekin emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren fenomeno estruktural eta unibertsal hori ezabatzeko zer neurritan eragiten den jakiteko..

Ezinbestekoa da bizi dugun errealitate berri horren genero-eragina aztertzea, ikuspegi intersektionaletik, erantzun koordinatuak, integralak eta eraginkorrak emateko. Ondorio negatiboak neutralizatuko dituztenak eta inor atzean utzi gabe berdintasunaren bidean aurrera egitea ahalbidetuko dutenak.

2020ko urtarrilaren 1ean, 1.132.495 emakume (%51,5) eta 1.067.216 gizon (%48,5) bizi dira EAEn.

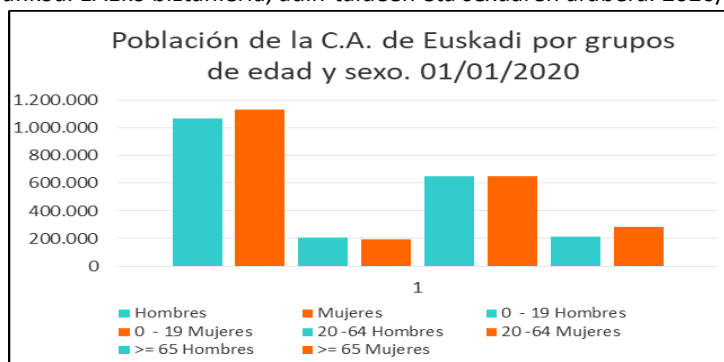
1. taula. EAEko biztanleria, adin-taldean eta sexuaren arabera. 2020/01/01

Adina	Biztanleak	Emakumeak			Gizonak		Sexu- ratioa (E/G)
		Guztira	Zenbat	%	Zenbat	%	
≥ 65	494.364	22,4	284.126	57,5	210.238	42,5	1,35
20-64	1.303.818	59,3	653.592	50,1	650.226	49,9	1,00
≤ 19	401.529	18,3	194.777	48,5	206.752	51,5	0,94
Total	2.199.711	100,0	1.132.495	51,5	1.067.216	48,5	1,06

Iturria: Eustat

Adin-tartean arabera, modu argian ikusten da 65 urtetik gorako pertsonetan emakumeen kopurua (% 57,5). Gizonen artean, berriz, gehixeago dira gazteak (19 urtetik beherakoak).

1. grafikoa. EAEko biztanleria, adin-taldean eta sexuaren arabera. 2020/01/01

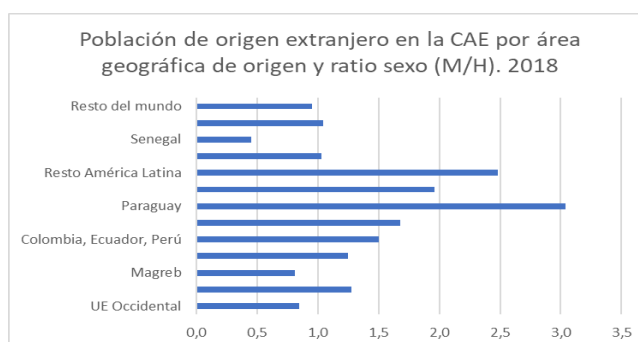


Iturria: Eustat. Biztanleen udal-estatistika

Eustaten arabera, EAEn bizi diren pertsonen %9,4 atzerrian jaio da. Jatorriaren arabera: Maroko (%10,8), Kolonbia (%9,2), Errumania (%8) eta Bolivia (%5,7). Horietatik, % 52,3 emakumeak dira, eta % 47, gizonak (batez besteko adina 36,8 urtekoa dute). Adinez nagusiak eta gazteak dira; 50 urtetik gorakoak gutxiago.

Nazionalitate guztietan emakumeak dira nagusi. Bereziki garrantzitsua da Latinoamerikako herrialdeetakoan artean emakumeak duen presentzia; atzetik Errumaniakoak dira. Hain zuzen ere, horiek dira ordaindutako zaintza-lanetan jarduten dutenak.

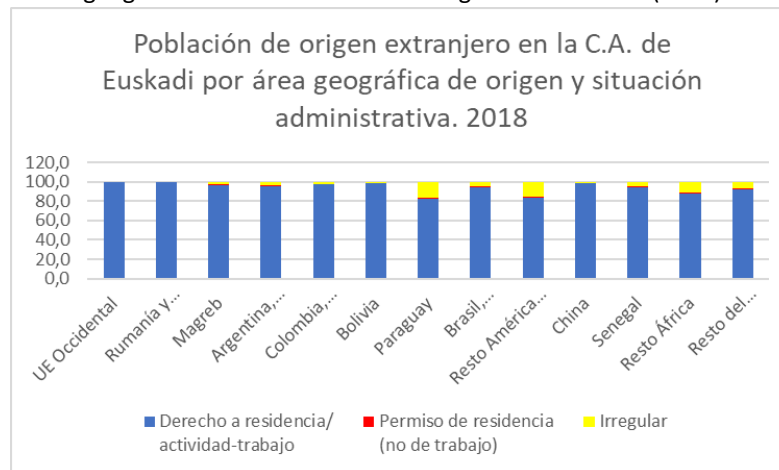
2. grafikoa. Atzeritar jatorriko biztanleak EAEn, jatorrizko eremu geografikoaren eta sexuaren arabera (E/G) 2018.



Iturria: Eustat

Aurreko grafikoan ikus daitekeenez, emakumeen presentzia handiena duten bi eremu geografikoak (Paraguai eta Latinoamerikako gainerako herrialdeak) dira irregulartasun-egoerak gehien pairatzen dituztenak. Egoera administratiboa faktore erabakigarria da emakume horien bizi-proiektuetarako. Haien erabakiak eta ongizatea baldintzatzen ditu. Egoera irregularrean dauden emakume asko lanik gabe geratzeko beldurrarekin bizi izan dira, eta eten egin behar izan dituzte egoitza-baimenak berritzeko, gizartean errotzeko edo familia elkartzeko prozesuak. Egoera irregularrean bizi eta lan egiten dutenek ezingo dute salbuespenezko neurririk hartu. Hori, beraz, kalteberatasun handiko aldagaia da bizi dugun krisian.

3. grafikoa. Atzerriar Jatorri atzerriarreko biztanleak Euskal Autonomia Erkidegoan, jatorrizko eremu geografikoaren eta administrazio-egoeraren arabera (2018)



Iturria: Eustat

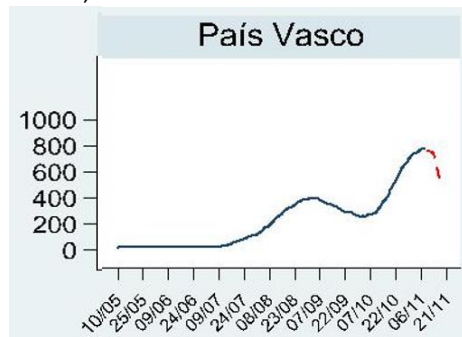
Gainera, nabarmentzekoa da 60ko hamarkadako baby-boomaren aztarna eta biztanleriaren zahartzea, EUSTATen 2026ko Proiektzio Demografikoen txostenak egiaztatzen duen bezala:

- 2026rako, ia 102.000 pertsona galduko direla aurreikusten da, 2013. urtearekin alderatuta. Urteko batez besteko tasa -3,7 da
- 2025erako jaiotzako bizi-itxaropenaren pronostikoa 82,6 urtekoa da gizonen kasuan eta 88,4 urtekoa emakumeen kasuan; horrek esan nahi du 3,4 eta 2,7 urteko igoerak izan direla 2011ko balioekin alderatuta.
- Biztanleriaren batez besteko adina 2013an 44 urte izatetik 2026an 47,5 urte izatera igaroko da. Aldi berean, batez besteko adina 2013an 43,2 urte zen, eta 6,2 urte igoko da; hala, 2025ean, euskal biztanleriaren ia erdiak gutxienez 50 urte izango ditu.
- 65 urtetik gorako biztanleriak biztanleria osoan duen pisu erlatiboa % 20,2tik % 26,5era igoko da. Aldi berean, barne-egituraren "gainzahartze-prozesua" areagotuko da. 2013tik 2026ra bitartean, 65 eta 74 urte bitarteko biztanleen hazkunde erlatiboa %26koa izango da, eta 75 eta 84 urte bitartekoena %15ekoa; 85 eta 94 urte bitartekoena, berriz, %39koa izango da, eta 95 urtetik gorakoena hirukoiztu egingo da.
- Adineko biztanlerian emakumeen kontzentrazio handia mantentzea aurreikusten den arren, desoreka pixka bat murriztuko dela uste da, baita bizi-itxaropenaren aldea ere. Horrela, 65 urterekin, gainerako bizi-itxaropenak % 14 igoko dira gizonen kasuan eta % 10 emakumeen kasuan.
- Azken hamarkadetan izandako jaiotza-tasaren beherakadak eragin negatiboa izango du jaiotzen kopuruaren etorkizuneko bilakaeran, ugalkortasunaren beherakada handiaren ondorioz. Fenomeno hori azaltzen duten faktoreetako batzuk honako hauek dira: emakumeak lan-munduan sartzea prekarietatean eta erantzunkidetasunik gabe, 0-3 urteko haurtzaindegiak ez izatea, etxebizitza egokia lortzea edo belaunaldi berrietan kultura-aldaketak izatea.
- Epe laburrean etorkin kopuruaren bilakaeran uzkurdura handia aurreikusten da; epe ertainean suspertuko da, nahiz eta azken urteetako balioen azpitik dagoen argi eta garbi.

COVID-19AREN ERAGINA HERRITARREN OSASUNEAN

COVID-19k eragindako isolamenduak, ospitaleratzeak, heriotzek, ziurgabetasunak eta beldurrek eragin handia izan dute pertsonen osasun fisikoan eta emozionalean.

4. grafikoa. Azken 14 egunetan metatutako intzidentzia (100.000 biztanleko). RENAVEri jakinarazitako COVID-19 kasuak, 2020ko maiatzaren 10etik azaroaren 18ra bitarteko diagnostikoarekin.

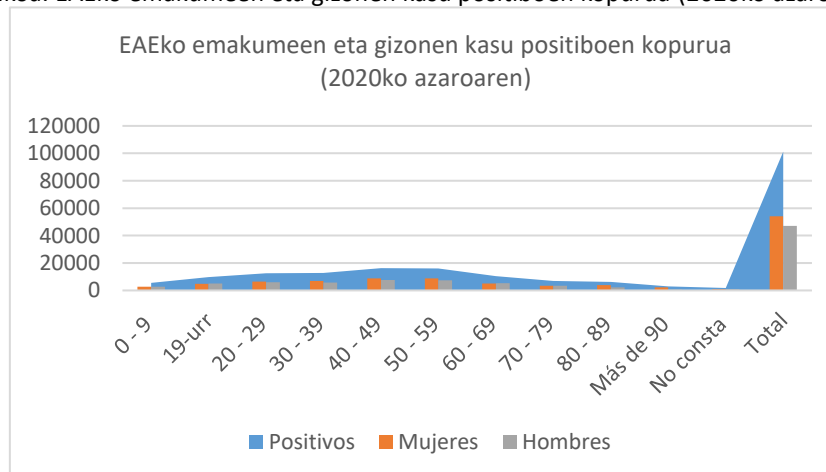


Iturria: Osasun Ministerioa. COVID-19 txostena. 53. zk.

Azaroaren 22ra arte 101.209 kasu positibo jakinarazi dira EAEn, hau da, biztanleriaren % 4, kasuen % 54 emakumeetan. COVID-19 kasu gehienak 20-69 urteko taldean gertatzen dira (% 67 guztira), eta 40-59 urteko taldea da gogorren jotakoa, kasu guztien % 32rekin.

Positibotasunak emakumeengan eta gizonengan eragin handiagoa duen adin-tartea 80 urtetik gorako pertsonena da. Hala, emakumeak 80 eta 89 urte bitarteko positiboaren %62 dira, eta 90 urtetik gorakoen %77. Datua interpretatzean, garrantzitsua da kontuan hartzea bizitzaren etapa horretan emakumeen ehunekoak gizonena baino handiagoa dela.

5. grafikoa. EAEko emakumeen eta gizonen kasu positiboaren kopurua (2020ko azaroaren 22)

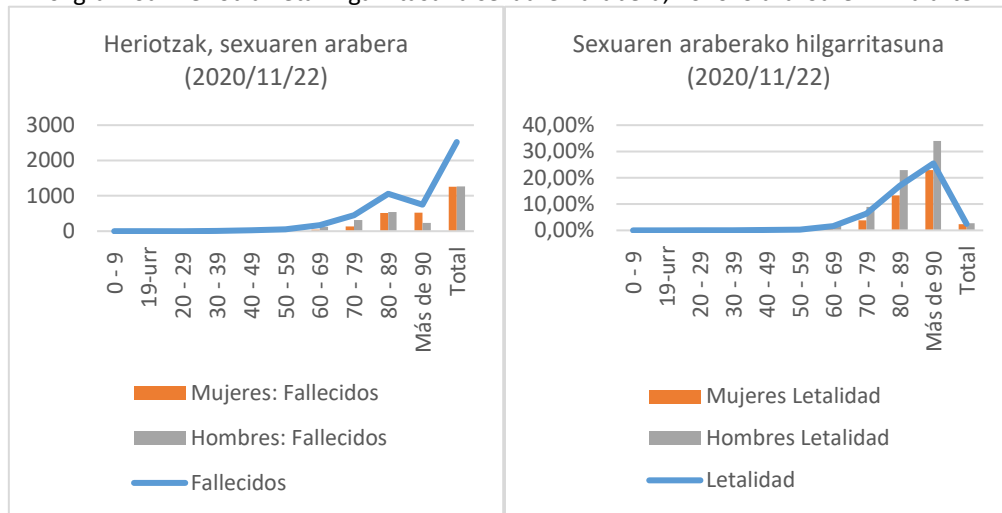


Iturria: Open Data Eusko Jaurlaritza

COVID-19 duten heriotzen ehunekoak gora egiten du adinarekin. Kontzentrazio handiena, guztizkoaren % 52, 79 urtetik gorakoetan dago. Hildako gizonen ehunekoak nabarmen handiagoa da emakumeena baino 30 eta 79 urte bitarteko adin-tartean. Aldeak % 53tik (50-59 urte) % 74ra (60-69 urte) bitartekoak dira. 90 urtetik gorako pertsonen artean, emakumeak adin-tarte horretan hildako pertsona guztien % 69 dira, eta heriotza guztien % 21. Hala, heriotzen batez besteko guztizkoa emakumeen % 50 (1.254 pertsona) eta gizonen % 50 (1.269 pertsona) da.

Hilgarritasunak, adin-tarte guztietan, gehiago eragiten die gizonei (% 2,7) emakumeei baino (% 2,3).

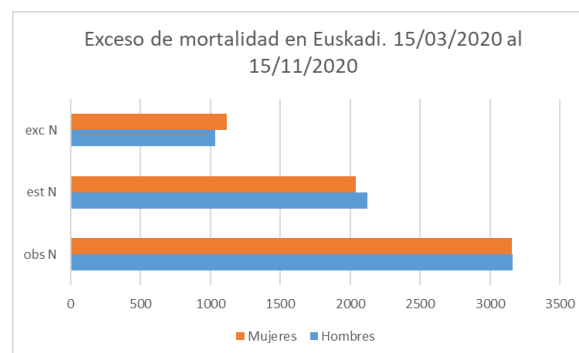
6. grafikoa. Heriotzak eta hilgarritasuna sexuaren arabera, 2020ko azaroaren 22ra arte



Iturria: Open Data Eusko Jaurlaritzza

Hurrengo grafikoa hilkortasunean duen eragina ikusten da. Bai gizonen bai emakumeen artean gehiegizko hilkortasuna egon da. Nabarmenezkoa da gizonen artean gehiegizko heriotza aurreikusten dela (2.124 gizon eta 2.039 emakume), erlazio hori alderantzikatu egiten den garaian (1.037 gizon eta 1.115 emakume).

7. grafikoa. Ikusitako eta esperotako kausa guztien ondoriozko hilkortasuna. Euskadi, 2019ko abendutik 2020ko azaroaren 16ra arte.²



Iturria: eguneroko hilkortasunaren zaintza. Epidemiologiako Zentro Nazionala (ISCIH)

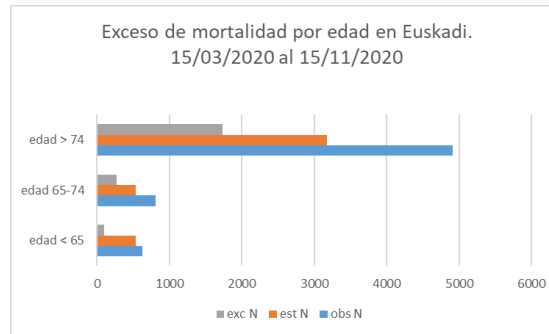
Gehiegizko hilkortasuna adinaren arabera aztertzean, ikusten da bost aldiz baino gehiagoko kontzentrazioa dagoela 74 urtetik gorakoen artean gainerako adin-tarteetan baino. Pertsona horietako asko adinekoen egoitzetan bizi ziren. Izan ere, abenduaren 2an, Euskadik Osasun Ministerioari jakinarazi dio koronabirusa edo sintoma bateragarriak dituzten 814 pertsona hil direla pandemiaren hasieratik egoitzetan. Hau da, EAEko heriotza guztien % 31,1.

² obs n: gehiegizkoa hasi eta amaitu arteko aldian izandako heriotzen kopurua

Est n: gehiegizko heriotzaren hasieraren eta amaieraren arteko aldian zenbatetsitako heriotza-kopurua

Exc n: epealdiko gehiegizko heriotza kopurua (zenbatetsitakoak baino gehiago)

8. grafikoa. Gehiegizko hilkortasuna adinaren arabera Euskadin. 2020/03/15etik 2020/11/15era



Iturria: eguneroko hilkortasunaren zaintza. Epidemiologiako Zentro Nazionala (ISCIII)

Zaintza Epidemiologikoko Sare Nazionalak (RNVE) egindako txostenaren arabera, COVID-19ak sintomatologia desberdina du emakumeengan eta gizonengan. Gizonen kasuan, sukarra eta disnea dira nagusi, baina eztarriko mina eta digestio-klinika (gorakoak eta beherakoak) nabarmen ohikoagoak dira emakumeen artean. Hainbat ikerketaren arabera, sistema immunologiko eta endokrinoak erantzun desberdinak eman ditzake sexuaren arabera, baina baita gizarte-ohiturek eraginda ere, hala nola tabakismoa.

Long COVID ACTS eraginpeko kolektiboekin lankidetzan Mediku Orokorren eta Familiaren Espainiako Sozietateak egindako COVID-19 inkesta iraunkorraren emaitzaren arabera, COVID iraunkorrek edo iraupen luzekoarekin bateragarriak diren sintomak dituzten pertsonen profila, batez beste 36 sintoma pertsonako, 43 urteko emakumea da (kasuen % 79), eta 185 egun baino gehiago daramatza sintoma iraunkorrek. Gaixotasunaren kutsatua Patologia psikiatrikoa (antsietatea, depresioa, trauma osteko estresa) ere handiagoa da emakumeen artean gizonen artean baino.

UPV/EHuko Nekane Balluerka Lasa katedradunak COVID-19ren eta konfinamenduaren ondorio psikologikoei buruz egindako azterlanaren arabera, gizonak baino ondorez psikologiko eta depresio- eta erruduntasun-sentimendu handiagoa, kontzentratzeko zailtasun handiagoa, lo- eta osasun-arazo, narritadura- eta haserre-maila handiagoak eta kontsumoen gorakada handiagoa izan dute emakumeek. Antsietatearekin, depresioarekin eta haserrearekin batera agertu ohi diren sintoma fisikoek okerrera egin dute, emakumeengan ez ezik, bakarrik bizi diren pertsonengan ere.

Krisiak eragina izan du, halaber, Osakidetzan zerbitzuak emateko batez besteko atzerapenean, beste gaixotasun batzuen detekzioan eta tratamenduan. Zehazki, minbiziaren baheketen egoeran:

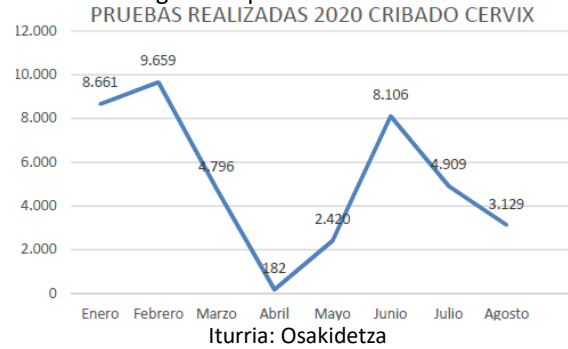
A) Kolon-ondesteko minbiziaren baheketa

Eragin handia izan du programa horretan, konfinamendu-aldian bertan behera utzi baitziren gonbidapenak, kit-bilketa eta baheketa-kolonoskopiak. 2020an planifikatutako 295.100 gonbidapenetatik, txostenaren datan % 8,1 baino ez da osatu. Jarduera irail-urritik aurrera berriz hasten bada, oro har, % 46,6ra irits daiteke, eta aldaketa handia egon da ESlen artean. Goierri-Urola Garaia da % 100era irits daitekeena, eta Donostialdea da ehunekorik txikiena (% 19,5).

B) umetoki-lepoko minbiziaren baheketa

Populazioa 5 hilabetetan (apiriletik abuztura) gonbidatu ez denez, umetoki-lepoko baheketaren jarduera nabarmen murriztu da hilabete horietan (ia % 60), grafikoan ikus daitekeenez.

9. grafikoa. Osakidetzak egindako probak 2020. Cervix baheketa.



c) Bularreko minbiziaren baheketa

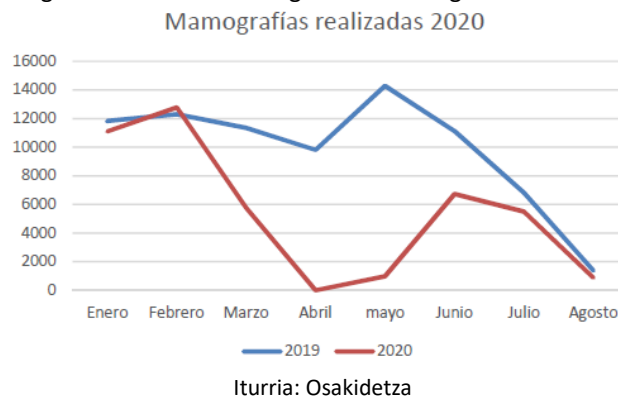
Krisia hasi zenetik, 4 hilabeteko atzerapena metatu da TMGDPko zitazioetan eta mamografiatan.

Irailaren hasierara arte egin ez diren mamografiak 35.000 baino gehiago dira.

Atzeman ez diren minbiziak 175 dira, gutxi gorabehera.

Erritmo horri eutsiz gero, urtearen amaierarako aurreikusitako atzerapena 6 hilabete ingurukoa da.

10. grafikoa. Osakidetzak egindako mamografiak. 2020



Kausak eta sintomak genero-ikuspegitik aztertu behar dira, eta biztanleriari jakinarazi behar zaizkio, identifikazioa eta tratamendua emakumeen eta gizonen benetako errealitatera egokitu dadin.

Zaintza-lantzat hartzen ditugu bizitzaren arretan eta zaintzan zentratutako jarduera guztiak (ordainduak edo ordaindu gabeak). Ikuspuntu biologikotik, premia handieneko etapak haurtzaroa eta heldutasun aurreratua dira; hala ere, pertsona guztiek behar dituzte zainketa fisikoak, psikologikoak eta emozionalak bizi-zikloan zehar, gure gizakiaren berezko premia da. Historikoki, zaintza-lana emakumeei esleitu izan zaie, zaintza ikusezin, sozialki desbalorizatu eta ekonomikoki zigortu.

Eustaten Denbora Aurrekontuei buruzko Inkestaren arabera, 2018an emakumeek gizonen baino ordubete eta 11 minutu gehiago ematen dute etxeko lanetan; 16 urtetik gorako pertsonen %24,4k egunean batez beste 2,25 ordu ematen dituzte etxeko pertsonak zaintzen, adingabeak nahiz helduak izan. Emakumeek egunean 38 minutu gehiago ematen dituzte jarduera horretan. Gainera, batez beste, emakumeek beren denboraren % 6,4 ematen dute mendeko pertsonak zaintzen, eta gizonen, aldiz, % 4. "Euskadiko 55 urteko eta gehiagoko pertsonen bizi-baldintzei buruzko azterlana 2014" azterlanaren arabera, laguntza behar duten 65 urtetik gorako pertsonak biztanleriaren % 29,1 dira (emakumeen % 25,2 eta gizonen % 13,9).

Gainera, Berdintasun, Justizia eta Gizarte politiketako Sailak emandako datuen arabera, 2019an 13.603 emakumek eta 1.478 gizonen eskatu zuten adingabeak zaintzeko eszedentziagatik edo lanaldi-murrizketagatik laguntza. Mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia edo lanaldi-murrizketa hartzeagatik laguntzak eskatu zituztenetatik, 462 laguntzetatik, 389 emakumeek eskatu zituzten, eta 73 gizonen. Azkenik, seme-alabak zaintzeko langileak kontratatzeagatik laguntzei dagokienez, 2019an 342 pertsonari eman zitzaizen diru-laguntza; horietatik 249 emakumeak ziren, eta 93 gizonak. Azken batean, oraindik ere emakumeak dira zaintzaren erantzukizuna beren gain hartzen dutenak, beren lan- eta lanbide-karrera zigortuz, baita osasun fisikoa eta emozionala ere, mendeko pertsonak (haurrak, adinekoak...) zaindu eta zaintzeko.

Familia mota bakoitzak kontuan hartu beharreko berezitasun garrantzitsuak ditu. Hala, arreta berezia jarri behar zaio guraso bakarreko familien egoerari. EAEn, guraso bakarreko familien % 87k emakume bat du buru, eta 16 urtetik beherako kideren bat duten etxekoen unitate guztien % 13,3 dira.

Birusa kontrolatzeko hartutako neurrien ondorioz, zaintzak berriz familiara ekarri dira, etxeko lanak eta ordaindu gabeko zainketak areagotu egin dira etxeetan, eta, ondorioz, lan-karga emozionala eta psikologikoa askoz handiagoa da emakumeentzat gizonentzat baino. Hori guztia, batez ere, arrazoi hauengatik:

- Gizonen ez dute erantzunkidetasunik etxeko lanak egiteko eta pertsonak zaintzeko.

- Ikastetxeak ixtea. EAEn familien % 24k 16 urtetik beherako pertsonaren bat dute. Horietatik %46k (%11k) 6 urtetik beherako adingabeak dituzte. 2020-2021 ikasturtean, azaroaren 19an, 124 gela itxi dira guztira, 84 ikastetxetan. Hezkuntza Sailak jakinarazi duenez, itxitako gelen kopurua gela guztien (17.554) %0,71 da, 2 urtetik derrigorrezko unibertsitatez kanpoko hezkuntzaraino.

- Zainketarako laguntza-sareen murrizketak (aitona-amonak, lagunak, auzokideak, eta abar). 15 urtetik beherako biztanleriaren % 40,4 inguru familiartekoei edo ordaindu gabeko beste pertsona batzuek zaintzen zuten normalean, zaintza eta lan-bizitza uztartzeko formula gisa.

- Kontziliazioa errazten duten zerbitzuak etetea:

- Haurrak eskola-ordutegitik kanpo zaintzeko: eskolaz kanpoko jarduerak, kirol-instalazioak, jantoki-zerbitzuak, kanpamentuak, ludotekak, etab.
- Adinekoei eta desgaitasunen bat edo beste gizarte-premia batzuk dituzten pertsonen arreta emateko zerbitzu publiko eta pribatuak etetea edo aldatzea.

EAEko Hirugarren Sektore Sozialeko erakundeen % 81ek, normalean zerbitzu horietako asko ematen dituztenek, beren jardueretako batzuk bertan behera utzi edo eten behar izan dituzte (prestakuntza-ikastaroak, aisialdi-jarduerak, eskola-errefortzuko programak, atsedeen-programak, eguneko zentroak, okupazio-zentroak, etab.).

EAEko biztanleriaren % 9,7k jardueraren muga kronikoren bat du, eta horrek guztiz edo partzialki eragozten dio jarduera. 2017an, EAEn 77.618 pertsona zeuden mendetasun-egoeran, eta horietatik % 63,16 emakumeak ziren.

- Kutsatutako pertsonen etxeko isolamendua.

- Kutsatzea saihesteko gomendatutako higiene-neurriak (etxean, arropa eta oinetakoak ...).

Zaintzarekin lotutako lan-jarduera gehienak emakumeak dira: osasun-arretarekin, farmaziekin, egoitza-establezimenduetako laguntzarekin, etxez etxeko laguntzarekin, garbiketa-zerbitzuekin, elikagaien txikizkako merkataritzarekin eta abarrekin lotutako jarduerak. Izan ere, emakumeak Osakidetzako plantillaren % 80 dira, eta gehiengoa dira adin-talde guztietan, baita osasun-langileen eta pertsonal ez-sanitarioaren artean ere. Gainera, egoitzetan adinekoak zaintzen dituzten langileen artean gehiengoa dira.

Emakume gehienek hartu dute etxe barruan eta kanpoan bizitzak mantentzeko ardura. Lan bat, emakumeei esleitutako zaintza-lana, ikusezin bihurtua, sozialki desbalarizatua eta ekonomikoki zigortua. Hala ere, pandemian zehar, gizarte-aitorpen zabala izan dute, eta herrialdeko bizitzarako eta ekonomiarako ezinbesteko gisa ikusarazi dute.

LANEren Behatokiaren arabera, COVID-19ren krisia iristeak neurritz kanpoko eragina du emakumeengan, eta ohartarazi du atzerakada bat gerta daitekeela lortutako aurrerapen batzuekin alderatuta, eta lan-merkatuan irauten duten genero-desberdintasunek okerrera egin dezaketela. Izan ere, funtsezkotzat jotzen du politikek ahalik eta laguntza handiena ematea kolektibo kalteberenei, bereziki migratzaileei, emakumei eta sektore informalean lan egiten duten pertsonen, eta azpimarratzen du enplegu-galerak gehiago eragiten diela emakumei gizonei baino.

EAEri dagokionez, Ekonomia eta Ogasun Sailak egindako aurreikuspenek egiaztatzen dute pandemiak eta jarduera ekonomikoaren geldialdiak eragin handia dutela euskal ekonomian. Hala, 2019. urtearekin alderatuta, BPGk -% 11,4ko balioa izan du 2020ko lehen sei hilekoan, eta -% 19,5koa bigarren hiru hilekoan. Urtearen amaierarako, % 10,1eko jaitsiera aurreikusten da, eta 2021erako % 8,9ko erredukzioa. Gorabehera horien korrelatua honako hau da:

- Langabezia-tasa: 2020an urteko batez bestekoa % 11,2ra iristea aurreikusten da, eta % 10,7ra 2021. urtearen amaieran. EAEn, 2019ko langabezia-tasa %9,43 izan zen emakumeentzat eta %8,89 gizonentzat. Lanbidek jakinarazi duenez, iraupen luzeko langabezian emakumeak dira nagusi, eta langabezia motzean, berriz, gizonak. Gainera, emakumeen ehunekoak gora egin du, bai luzaroko langabeziari dagokionez, bai iraupen laburreko langabeziari dagokionez.

- 2020ko martxoaren 5etik azaroaren 17ra bitartean, ERTEko 34.401 espediente erregistratu ziren guztira, 258.872 pertsonari eragin zietenak, eta horietatik % 42 emakumeak izan ziren. Eskalada-prozesuarekin, abuztuaren amaieran, guztien % 80 lanera itzuli ziren.

- Enplegua %8,9 jaitsiko da, eta lan egindako orduak lanaldi osoko 86.600 lanposturen baliokideak izango dira. 2021eko erredukzioari esker, lan egindako orduak berreskuratu ahal izango dira, hau da, 66.700 lanpostu lanaldi osoan. Landunei dagokienez, enpleguaren beherakadak 30.000 pertsona ingururi eragingo die aurten, eta 15.100 laguni hurrengo urtean.

- 2019an, Eustaten datuen arabera, gizonen jarduera-tasa %61,6koa zen; emakumeena, berriz, %52,2koa, eta emakumeen enplegu-tasa %64,7koa, gizonena baino 7,5 puntu txikiagoa. Bi kasuetan, aldeak areagotu egiten dira beren kargura bi haur edo gehiago daudenean.

- EAEn lan egiten zuten emakumeen erdia baino gehiago krisiaren oso eraginpean zeuden sektoreetan biltzen ziren, lehen ia ikusezinak ziren lanpostuetan, prestigio sozial txikia zuten eta baldintza prekarizatueta garatzen ziren (soldata baxuak, gaitz, behin-behinekotasuna ...).

- Emakumeak gehiengoak dira enplegua galtzeko arrisku handia duten lau jardueretatik hirutan: ostalaritzan (%51,61), merkataritzan (%50,44) eta higiezinak jardueretan (%55,89). Arrisku ertain-altua duten jardueretan, etxeko zerbitzuan (%87,59) eta beste zerbitzu batzuetan (%67) ere garbitasun-zerbitzua, elkarre-mugimendua eta ile-apaindegiak daude talde horietan, bi jarduera horietan emakume asko baitaude. Jarduera sanitarioetan (% 76,53) eta Hezkuntzan (% 66,26) lan galtzeko arrisku txikia dute emakumeek.

Arreta berezia merezi du adineko pertsonen egoitzetan lan egiten duten emakumeen egoerak, gaixotasunaren eragina erabatekoa izan baita. Espainian sektore horretan lan egiten duten 10 pertsonatik 8 baino gehiago emakumeak dira.

- Emakumeek gizonek baino askoz proportzio handiagoan egiten zuten lan lanaldi partzialean (% 27,2 eta % 7, hurrenez hurren), eta aldi baterako kontratazioa ohikoagoa zen emakumeetan (% 26,5 eta % 22, hurrenez hurren). Neurri handi batean, gure lan-merkatuan aurretik zegoen segregazio horizontal eta bertikalaren ondorioz, emakumeek gizonek baino % 24,3 soldata gutxiago jasotzen zuten batez beste

- Krisia baino lehen, biztanleria landunaren % 4,3k soilik egiten zuen telelana, eta ehuneko hori emakumeen % 31ra eta gizonen % 23ra igo zen apirilean; aldi hori bat dator nahitaezko konfinamenduarekin. Telelana baliabide garrantzitsua izan da enpresen jarduerari eusteko. Hala ere, gizartean dauden genero-rolen ondorioz, zainketa-lanaren karga handia izan da emakumeentzat, batez ere ikastetxeak, eguneko zentroak eta pandemiaren kontrolerako gomendatutako muturreko garbiketa-errituak ixtearen ondorioz. Gainkarga hori bereziki nabarmena da guraso bakarreko familien kasuan (80.000 inguru), horien % 90 inguru emakume baten kargura baitago.

- Etxeko langileen egoera nabarmendu behar da; izan ere, sektore horrek prekarietate eta segurtasun-gabezia handiko, ikusezin bihurtutako eta gutxietsitako lan-baldintzak izan ditu historikoki. Kasu batzuetan, beren lanpostuan konfinatuta bizi behar izan dute, familiek kutsatzeko beldur direlako; beste batzuetan, bat-batean kaleratu dituzte. Kalkuluen arabera, EAEn etxeko zerbitzua duten 67.000 etxe baino gehiago egon daitezke (horien % 9 inguruk barneko etxeko zerbitzua dauka). Hala ere, 2017an, sektore horretan 29.683 pertsona baino ez zeuden Gizarte Segurantzian afiliatuta: %95,6 emakumeak ziren, eta %38 migratzaileak.

- Gizarte Segurantzian afiliatutako pertsona guztien % 46,8 emakumeak dira, eta alde hori areagotu egiten da adinarekin.

- 2016an, langile bakoitzeko urteko batez besteko irabaziaren araberrako soldata-arrakala % 24,4 ingurukoa zen, eta 2018an % 22,6ra jaitsi da, hau da, ehuneko 1,9 puntuko murrizketa izan da. Zehazki, emakumeek batez beste 24.757,18 € jasotzen dituzte urtean, eta gizonek, berriz, 31.970,30 €.

- Arrisku psikosozialaren mailak gora egin dezakeela ikus daiteke, batez ere emakumeen kasuan; izan ere, emakumeak izan dira egoera psikologikoan okerragotze handiena izan dutenak, bai eta egonkortasun emozionalarekin zerikusia duten beste osagai batzuetan ere, hala nola logura-arazoetan, kontzentratzeko zailtasunetan, antsietate-sentimenduetan, umore-aldaketetan, kezketatik deskonektatzeko zailtasunetan edo narritaduran.

Erantzunkidetasunik eza, kristalezko sabaia, soldata-arrakala, lan-prekarietatea, emakumeen ekarpenaren gutxiespena, eta genero-rol eta estereotipo iraunkorrak dira emakumeak lan-merkatuan gizonen berdintasun-egoeran mantentzen dituzten faktoreetako batzuk.

Emakumeen aurkako indarkeria giza eskubideen urraketatzat hartzen da nazioartean, eta emakumeen kopuru handi bati eta haien seme-alabei eragiten die. Argitaratutako azken inkestaren arabera, Espainiako emakumeen % 15,1ek tratatu txarrak edo beldurra pairatu ditu bizitzan noizbait bere bikotekidearengandik edo bikotekide ohiarengandik, eta % 2,7k indarkeria fisikoa edo sexuala pairatu du azken urtean. 10etik 6k, gutxi gorabehera, seme-alabak zituzten indarkeria gertatu zen unean.

Fenomenoaren benetako magnitudea handiagoa dela jakin arren, Ertzaintzaren arabera, 2019an, 3.098 emakumeri eraso zieten bikotekideek eta bikotekide ohiak, eta beste 899 emakumeri familia-inguruneke beste gizon batek. Hamar erasotatik bederatzi familia-eremuan gertatu ziren.

Familia barruko indarkeriaren biktimen % 26,2 neskato adingabeak izan ziren, aita edo gertuko senide batek erasotutak (sarritan sexu-erasoak). Familia barruko indarkeria-kasuen %43,5ean, biktima semeak erasotako emakumea zen. 2019an, 14-17 urteko nerabeen % 26,9ri bikotekideak edo bikotekide ohiak egin zien eraso. Adin nagusiko emakumeen artean, eta 50 urte bete arte, indarkeria ohikoena bikotekideak edo bikotekide ohiak eragindakoa da. 50 urtetik aurrera, gora egiten du familia barruko indarkeriak, eta eraso egin dieten 65 urtetik gorako emakumeen %64,9k ere pairatu dute indarkeria hori 2019. urtean. Azkenik, 2002. urtetik 2019. urtearen amaierara arte, 46 emakume erail dituzte EAEn.

EAEn 2002tik 2018ra bitartean eraildako hamar emakumetatik sei inguru haiekin bizi ziren gizonen hil zituzten.

Konfinamenduarekin eta mugikortasun-murrizketekin lotutako neurriei esker birusaren hedapena kontrolatu ahal izan bada ere, erasotzailearekin bizi ziren emakume askoren bizitza, osasuna eta segurtasuna ere arriskuan jarri dira, beren etxeetatik irteteko edo laguntza sozial edo instituzionala bilatzeko aukera mugatuagoak ikusi baitituzte.

Ertzaintzak konfinamendu-hilabeteetan erregistratu dituen emakumeen aurkako indarkeriaren salaketei buruzko datu ofizialek erakusten dute behera egin duela aurreko urteko aldi berarekin alderatuta (-% 17,7). Beherakada hori bereziki nabaria izan da bikotekidearen edo bikotekide ohiaren indarkeria-kasuetan (-% 25,71), nahiz eta konfinamenduaren azken zatian murrizten joan den (-% 11,28).

Aitzitik, emakumeen aurkako indarkerian espezializatutako telefono bidezko arreta-zerbitzuak (SATEVI) jasotako kontsultak igo egin dira (% 10,5). Era berean, aldundiek eskainitako arreta psikologiko espezializatuko zerbitzuetan jarduera garrantzitsua izan da. Hilabete hauetan 5.963 esku-hartze egin dira 1.533 kasu aktiboei erantzuteko eta 332 kasu berriekin esku-hartzeari ekiteko.

Aurreko krisien ebidentziak erakusten duenez, estres sozialak gora egiten duenean, emakumeen aurkako indarkeria-kasuek ere gora egiten dute; horregatik, salaketen beherakada ez da indarkeria-egoeren murrizketarekin lotu behar, horien ikusezintasuna areagotzearekin eta emakumeek aukeratutako babes-estrategiak aldatzearekin baizik. Testuinguru horretan, baliteke emakumeek lehentasuna ematea telefono bidezko laguntza psikologikoari eta eusteari, aldaketara bideratutako beste ekintza batzuen aurretik, hala nola salaketa, haustura, etxetik irtetea eta abar.

Hainbat faktorek bat egiten dutenez, desgaitasuna duten emakumeek (eta bereziki desgaitasun larria dutenek edo ikasteko eta komunikatzeko zailtasunak dituztenek) indarkeria-motaren bat pairatzeko arrisku handia dute, desgaitasunik ez duten emakumeen tasak nabarmen gaituz (azterlan batzuek % 23,3ko erlazioa adierazten dute, eta beste batzuek, berriz, % 15,1ekoa). Metal-gaixotasuna duten emakumei ere aipamen berezia egin behar zaie. Emakume horietako batzuen mendetasun-egoerek desgaitasunik gabeko emakumeen artean hain ohikoak ez diren indarkeria-moduak errazten dituzte, hala nola zaintzari uko egitea edo umiliazio-egoerak. EAEn, emakumeen % 11 inguruk mendetasun edo mugaren bat du.

³ Fuente: EMAKUNDE

Adineko emakumeek oso luzaroan jasan ditzakete beren bikotekideen indarkeria egoerak, eta egoera horretaz jabetzeko zailtasun gehigarriak izan ditzakete, eta, aldi berean, isolamenduarekin lotutako oztopo handiagoak izan ditzakete.

Era berean, testuinguru horretan, emakume migratzaileek, errefuxiatuek, asilo-eskatzaileek eta itzulitakoek arrisku handiagoak izan ditzakete eraso fisikoak, psikologikoak eta sexualak jasateko, bai eta indarkeria instituzionala jasateko ere. 2019an, Ertzaintzak erregistratu zuenaren arabera, indarkeria jasan zuten emakumeen %38,8 atzerritarrak ziren. Gizartean, xenofobia, estigma eta diskriminazioa areagotu ditzakete, eta zerbitzuak eskuratzeko zailtasunak, hainbat premia asetzeko, besteak beste, haien osasun-premiak, areagotu egin daitezke, haietako batzuen administrazio-egoera irregularren ondorioz. Zailtasun horiek sexu-salerosketaren eta esplotazioaren biktimei ere eragin diezaiekete.

Prostituzioan ari diren emakumeen egoera ere bereziki delikatu da. Kontuan hartu behar da alarma-egoeran diru-sarrerak izateari utzi diotela eta ezkutuko ekonomiaren esparruan mugitzen direla. Zaurgarritasun handiagoko egoera horrek abusu eta esplotazio handiagoen biktima izatea eragiten die. Gainera, kutsatzeko arriskua handiagoa da emakumeentzat.

Bizitegi-bazterketa larrian dauden pertsonen buruzko azterlan berriek azpimarratzen dutenez, urteetan zehar ikusezin bihurtu den genero-indarkeria batek markatzen ditu etxerik gabeko emakumeen esperientziak. Kalkuluen arabera, kalean lo egin duten emakumeen % 20k sexu-indarkeria jasan du, eta % 30ek eraso fisikoak. Pandemiak berak agerian utzi du orain arte egindako azterlanen zenbaketek arazoaren dimentsioaren argazki osatugabea eskaintzen zutela, baina esan daiteke 2016an 2.000 pertsona inguru bizi zitezkeela kalean edo ostatu-baliabideetan, eta % 21,5 emakumeak zirela (% 8 baino gutxiago kalean). Era berean, arreta jarri behar zaio emakume horiek ostatu-baliabideetan ere indarkeria jasateko duten arriskuari.

Genero-indarkeriaren biktimen DSBEn batez besteko nomina 828,3 €da. DSBEn titular guztiei dagokien batez besteko nomina 635,7 €da. Genero-indarkeriaren biktimen artean pentsiodunak gutxi izateak (% 3,3) eta familia-unitate zabalagoen eta etxebizitza-osagarria kobratzen dutenen prebalentzia handiagoak azaltzen dute lotutako kostu handiagoa. Genero-indarkeriaren biktima diren emakume gehienak gazteak dira, gainerako titularren batez bestekoaren azpitik.

Pandemia-osteko krisi-testuinguru batean, pentsatzekoa da areagotu egingo dela baliabide publikoen gaineko presioa, oro har indarkeriaren biktima diren emakumeen eta, bereziki, bazterketa-prozesu gero eta konplexuagoetan kontingentzia anitzek eragindako emakumeen kasuen arretari dagokionez. Horregatik, bereziki garrantzitsua izango da adi egotea, emakumeen aurkako indarkeria mota guztiak kontuan har daitezen.

Osasun-, ekonomia- eta gizarte-krisiak pobrezia-, desberdintasun- eta bazterketa-mailak handitzeko arrisku handia du. Generoaren eta interseksionalitatearen ikuspegitik, haien egoeraren ezagutzatik abiatuta, erabaki politikoak hartzeak kolektibo kalteberenek jasaten dituzten desberdintasunak murriztera eramango gaitu.

2018ko Pobreziari eta gizarte-desegokitasunari buruzko azken inkestak agerian uzten du EAEko biztanleriaren % 8 mantenu-pobreziaren arriskuan zegoela; izan ere, oinarritzko premiei aurre egiteko diru-sarrera nahikorik ez zuten etxeetan bizi zen, eta kalkulatzeko da benetako pobrezia biztanleriaren % 6,1era iritsi zitekeela. Gainera, Ongizaterik ezeko arriskuak eragindako biztanleak ziren, hau da, haien diru-sarrerak ez ziren nahikoak Datuek pobreziaren feminizazioa ere erakusten zuten. Pobreziaren arrisku-tasa handiagoa zen emakumeen artean (% 8,5 eta % 7,4, hurrenez hurren) eta emakume bat buru zuten etxeetan (etxeko unitate horietan mantenu-pobreziaren arriskua % 12,4 zen, eta benetako pobrezia % 9,3). Guraso bakarreko familien buru gehienak emakumeak ziren, eta 2018an benetako pobreziaren tasa (% 15) batez bestekoa (% 5) baino hiru aldiz handiagoa zen.

Krisia baino lehenagoko pobrezia-arriskua, emakume migratuen eta razializatuen artean, batez bestekoaren oso gainetik zegoen. Erreferentziazko pertsona atzerritarra duten etxeetan, benetako pobreziaren tasa % 30,7 zen; Espainiako nazionalitatea duten etxeetan, berriz, % 4,2. Gainera, desgaitasuna duten emakumeak, gaixotasun mentala dutenak, adinekoak, Etxerik gabe, prostituzio-egoeran, indarkeriatik bizirik atera diren biktimek eta ezkutuko ekonomian lan egiten dutenak pandemiaren aurretik urrakortasun-maila eta bazterketa-arrisku handiagoak zituzten. Garrantzitsua da kontuan hartzea askotan emakume urratuenak direla Eragin negatiboa Lanbideak jakinarazi duenez, Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta (DBE) eta Etxebizitzarako Prestazio Osagarria prestazioek EAEko biztanleriaren % 4,5 artatzen dute, eta % 58,5 emakumeak dira. Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta jasotzen duten pertsona gehienak emakumeak dira, eta seme-alabak dituzte ardurapean. Adina, jaiolekua eta kotizazio gabeko pentsioen eta alarguntasun-pentsio kontributiboen onuraduna izatea aldagai garrantzitsuak dira prestazioen sistemaren barruan egoteko. DSBE kobratzen duten pertsona guztien % 18,3k lan prekarioa du, % 24,0 pentsioduna da, % 44,5 langabezian dago eta % 13,2 lan-merkatuan bitartekotza egitetik baztertuta dago. Pentsiodunak DSBEn dauden emakume guztien % 25,6 dira, eta gizonak, berriz, % 21,7. 2018an, guraso bakarreko prestazio osagarria jasotzen duten bizikidetza-unitateen % 90 emakume baten kargura dago.

Pobreziako eta gizarte-bazterketako egoerak modu esanguratsuan sendotzeko edo areagotzeko arriskua dago.
Pobreziak emakume-aurpegia du

Pandemian erabakiak hartzen parte hartzean ikusten diren desorekak aurretiko egoera desberdin baten isla dira. Hala erakusten du Genero Berdintasunaren Indizearen "boterea" dimentsioak. Eustaten arabera, 2017an dimentsio horrek du genero-arrakala handiena (58 puntu) osaeran, batez ere emakumeek botere ekonomikoaren dimentsioan duten ordezkartza eskasagatik, enpresen eta bankuen zuzendaritzari dagokionez (41,3 puntu) eta botere sozialaren dimentsioari dagokionez (53,9 puntu).

Bestalde, botere politikoaren dimentsioan positiboki nabarmentzen den balio bat ere erregistratzen du Indizeak (87,7 puntu, EB-28ko batez bestekoaren oso gaineretik), gure autonomia-erkidegoan eremu politikoan azken urteetan izandako aurrerapen garrantzitsuen berri ematen duena, eta horren ondorioz, emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua izan da autonomia, lurralde historiko eta udal mailako organo legegile eta exekutibo gorenetan.

Emakumeek presentzia handiagoa izan dute sektore ekonomikoetan, pandemiaren aurkako borrokan zeregin esanguratsuagoa izanik: osasun-sistemako langileak eta egoitza-zentroetako langileak, farmaziako profesionalak, gizarte-zerbitzuetako langileak, garbitzaileak eta etxeko langileak, elikagaien sektoreko langileak, eta abar. Halaber, funtsezkoak izan dira adingabeen zaintzari eta etxeko eremuan mendeko beste pertsona batzuen zaintzari eusteko.

Hala ere, pandemia horren krisiak eragindako une latz honetan, zenbait desoreka antzeman dira erabakiak hartzeko garaian, batez ere larrialdiaren kudeaketaren eremuan. Garrantzitsua da kontuan izatea erabakiak hartzeko boterearen desorekak eragina duela emakumeen premia espezifikoak kontuan hartzen diren mailan, bai epe laburrean, bai epe ertain eta luzerako laguntzak eta neurriak diseinatzeko eta ezartzeko fasean.

COVID-19tik eratorritako krisia kudeatzeko berariaz ezarritako erabakiak hartzeko organoetan emakumeen eta gizonen ordezkartza ez da orekatua izan. Zehazki, EAEn, LABiren Aholku Batzordea 10 gizonen eta 2 emakumeen osatu dute. Hala ere, kontuan izan behar da ez dela adituen batzorde bat, baizik eta pertsona horiek euskal erakundeetan betetzen duten karguak eragin duela organo horretan parte hartzea. Era berean, desoreka nabaritu da abilezia eta ezagutza espezializatua aitortzeari dagokionez; izan ere, gizon adituen presentzia mediatikoa nagusitu da osasun publikoko ikertzaileen eta epidemiologoaren artean. Askotan, emakume ikertzaileak eta espezialistak bigarren mailan geratu dira.

Bestalde, azpimarratu behar da, esku-hartze publikoaren lidergoari dagokionez, parte-hartzea orekatuagoa izan dela EAEn; izan ere, pandemian izandako agerraldi publiko gehienetan lehendakaria, Osasun Saileko sailburua eta orduko Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Saileko sailburua izan dira protagonista.

COVID-19 pandemiak emakumeei eta gizonei modu desberdinean eragiten diela onartzea funtsezkoa da erantzun eraginkorra, pertsonengan zentratua eta genero-eraketa sentikorra bermatzeko, bai eta emakumeak erantzun-planetan eta erabakiak hartzean inplikatzeko ere.

⁴ Iturria: EMAKUNDE. Txostena: Berdintasuna pandemia-garaian. Covid-19aren eragina genero-ikuspetitik.

4. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO AURREKONTU OROKORRAK

Aurrekontu Publikoak urte naturalerako aurreikusitako gastuak eta gutxi gorabeherako diru-sarrerak islatzen ditu, kontzeptuen arabera banakatzen ditu eta kopuru orokorrak orekatzen ditu.

EAEko Aurrekontu Orokorraren kasuan, diru-sarrerak hiru Foru Aldundietatik jasotzen dira nagusiki, eta horiek, era berean, zuzeneko eta zeharkako zergen bidez biltzen dituzte funtsak beren lurraldeetan. Horrenbestez, foru-aldundiei dagokie diru-bilketako eskumena. Eusko Jaurlaritzak, bestalde, baliabide horien zati bat zentralizatzen du, eta, ondoren, gastuaren aurrekontu-programen artean banatzen du.

Pandemiak eragindako krisiaren eta pandemiaren kontrolerako hartutako neurrien ondorioz, Foru Ogasunek diru-sarreraren beherakada handia kalkulatu dute. Krisi sanitarioaren ondoriozko gastuen hazkundeak eta foru-aldundien ekarpenen diru-sarreraren beherakadak zor publikoaren maila handitzea ekarri du, BPGren gainean. Estatuarekin akordioa lortu eta irailean Itunaren Batzorde Mistoan sinatu ondoren, 2020rako defizitaren muga BPGaren %2,6 da, eta Eusko Jaurlaritzaren zorpetze-ahalmena, berriz, %16,3. Hori guztia Next Generation EU Funtsaren Berreskuratze eta Bizileku Mekanisмотik ustez iritsiko diren diru-sarrerak gehitu gabe.

Nahiz eta biek, zerga-ezarpenak eta gastuak, eragin berezia izan gure erkidegoan, txosten honen azterketa gastu-partidetan zentratuko da, hori baita Eusko Jaurlaritzaren eskumen nagusia.

Egitura ekonomikoa 8 gastu-kapitulutan banatuta dago:

1. Langile-gastuak
2. Funtzionamendu-gastuak
3. Finantza-gastuak
4. Gastu arrunten transferentziak eta diru-laguntzak
6. Inbertsio errealak
7. Kapital-eragiketen transferentziak eta diru-laguntzak
8. Finantza-aktiboak gehitzea
9. Pasibo finantzarioak gutxitzea

Txosten honen ondorioetarako, bereziki interesgarria da kapitulu hauek aztertzea:

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

1. kapitulua (langile-gastuak) bi ikuspegitatik aztertzen da. Alde batetik, langileen egoerari buruzko hurbilketa bat eginez, emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez (txosten honen 5. atala). Bestalde, sartuta dauden aurrekontu-programak gauzatzeko garatzen duten lanaren bitartez (6. atala).

5. GASTUEN AZTERKETA (1): EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK.

2016ko irailaren 6an, Eusko Jaurlaritzak Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako I. Plana onartu zuen. Plan horren ekintzak garatzeko, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak 43.000 €bideratuko ditu 2021ean.

Aurreko txostenetan adierazi den bezala, Administrazioaren zerbitzura dauden langileak oso feminizatuta daude, oso maskulinizatuta dagoen Segurtasuneko (Herrizaingoa) kolektiboa izan ezik.

2. taula. EAEko administrazioko langileak, taldearen eta sexuaren arabera, 2020ko ekainaren 30ean

Funtzionarioak eta lan-kontratadunak. 2020ko ekainaren 30a				
Kolektiboa	Emakumeak	Emakumeak %	Gizonak	Guztira
Administrazio orokorra	4.731	64%	2.639	7.370
Hezkuntza	19.166	74%	6.829	25.995
Justizia	1.981	77%	578	2.559
Segurtasuna	858	13%	5.813	6.671
Guztira	26.736	63%	15.859	42.595

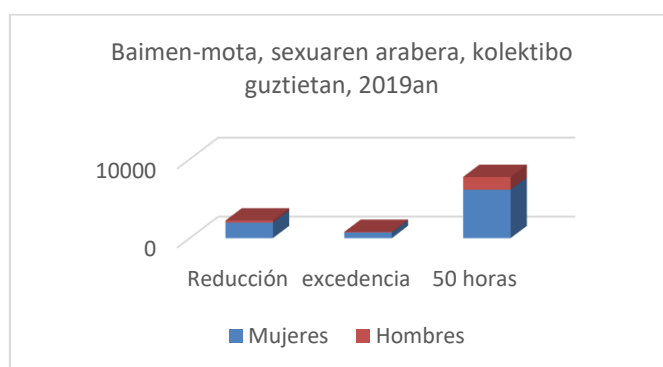
Oharra: funtzio Publikoaren Zuzendaritzak emandako datuak. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila

Bitartekotasun-mailari dagokionez, Administrazio Orokorra nabarmentzen da langileen %55,8rekin; horietatik %69 emakumeak dira, eta Segurtasunean aurkako egoera dago, %100 karrerako langileak baitira..

LANA, FAMILIA ETA BIZITZA PERTSONALA UZTARTZEKO NEURRIAK

Emakumeek eskatzen dituzte gehien hirugarren pertsonak zaintzeko baimenak, murrizketak eta eszedentziak, modalitate guztietan eta kolektibo guztietan, hurrengo grafikoan ikus daitekeen moduan:

11. grafiko. Baimen-mota, sexuaren arabera, kolektibo guztietan. 2019



Fuente: Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno

Emakumeak dira lanaldi murriztua duten langile guztien % 89 eta zaintzarako eszedentzia duten langileen % 92. Errealitate horrek eragina du, besteak beste, ordainsarian eta karrera profesionalean.

3. taula. Lanaldi-murrizketan dauden pertsonen kopurua.

KOLEKTIBOA	MURRIZKETA MOTA	2019				2020ko 1. seihiilekoa			
		Emakumeak	E%	Gizonak	Guztira	Emakumeak	E%M	Gizonak	Guztira
ADMINISTRATIO OROKORRA	Seme-alaben zaintza	316	88%	42	358	251	87%	36	287
	Senideak zaintzea	43	83%	9	52	48	89%	6	54
	Desgaitasuna duten pertsonak zaintzea	0		0	0	0		0	0
HEZKUNTZA	Seme-alaben zaintza	1422	89%	182	1604	1018	89%	127	1145
	Senideak zaintzea	131	90%	15	146	82	91%	8	90
	Desgaitasuna duten pertsonak zaintzea	4	100%	0	4	5	100%	0	5
JUSTIZIA	Seme-alaben zaintza	39	93%	3	42	35	97%	1	36
	Senideak zaintzea	10	100%	0	10	10	91%	1	11
	Desgaitasuna duten pertsonak zaintzea	0		0	0	0		0	0
SEGURTASUNA	Seme-alaben zaintza	11	100%	0	11	9	100%	0	9
	Senideak zaintzea	1	100%	0	1	1	100%	0	1
	Desgaitasuna duten pertsonak zaintzea	1	100%	0	1	1	100%	0	1
	Murrizketa duten langileak, guztira	1978	89%	251	2229	1460	89%	179	1639

Iturria: funtzio Publikoaren Zuzendaritza. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila

* Datu hori ebaluazio-aldian uneren batean lanaldi-murrizketan egon diren pertsonen kopuruari dagokio.

Nahiz eta langile bat behin baino gehiagotan murriztu den ebaluatutako aldian, behin bakarrik zenbatzen da.

4. taula. Noizbait eszedentzia-egoeran egon diren pertsonen kopurua.

KOLEKTIBOA	ESZEDENTZIA	2019				2020ko 1. seihilekoa			
		Emakumeak	E%	Gizona	Guztira	Emakumeak	E%M	Gizona	Guztira
ADMINISTRATIO OROKORRA	Senideak zaintzea	8	73%	3	11	6	75%	2	8
	Seme-alaben zaintza	73	92%	6	79	41	93%	3	44
	Familia elkarteak	1	100%	0	1	1	100%	0	1
	Babestutako edo antzeko egoerak	2	67%	1	3	2	50%	2	4
HEZKUNTZA	Senideak zaintzea	22	88%	3	25	15	88%	2	17
	Seme-alaben zaintza	231	95%	12	243	161	94%	11	172
	Babestutako edo antzeko egoerak	355	90%	38	393	173	93%	14	187
JUSTIZIA	Senideak zaintzea	8	80%	2	10	4	80%	1	5
	Seme-alaben zaintza	17	85%	3	20	14	93%	1	15
SEGURTASUNA	Senideak zaintzea	1	50%	1	2	1	50%	1	2
	Seme-alaben zaintza	2	67%	1	3	2	67%	1	3
Eszedentzia kopurua		720	91%	70	790	420	92%	38	458

Iturria: funtzio Publikoaren Zuzendaritza. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila

Mendeko adinekoak zaintzeko 50 orduko baimena emakume gehienek ere eskatzen badute ere, aldea txikiagoa da. Hau da, 2019an % 79, emakumeek lau kolektiboetan duten ordezkagarritasuna baino 16 puntu gehiago (% 63).

5. taula. 50 orduko kontingentzia erabili duten pertsonen kopurua.

KOLEKTIBOA	2019				2020ko 1. seihilekoa			
	E	E%	G	GUZTIRA	E	E%	G	GUZTIRA
ADMINISTRATIO OROKORRA	2.140	71%	870	3.010	2.097	71%	847	2.944
HEZKUNTZA	3.162	85%	552	3.714	2.462	85%	426	2.888
JUSTIZIA	701	85%	123	824	649	84%	123	772
SEGURTASUNA	134	66%	68	202	126	65%	69	195
Baimenak, guztira	6.137	79%	1.613	7.750	5.334	78%	1.465	6.799

* Datu hori ebaluazio-aldian baimen honengatik noizbait ordu kopurua erabili duten pertsonen kopuruari dagokio.

Datu positibo gisa, goranzko joera argia ikusten da aitatasun-baimenetan. 2018ko datuekin alderatuta, Administrazio Orokorrean 16 baimenetik 24ra igaro da urtean; Hezkuntzan, 4tik 244ra; Justizian, 1etik 5era, eta Segurtasunean, 58tik 155era.

6. taula. Gutxienez amatasun-, aitatasun- eta edoskitze-baimen bat hartu duten pertsonen kopurua.

KOLEKTIBOA	BAIMEN MOTA	2019				2020ko 1. seihilekoa			
		Emakumeak	E%	Gizonak	Guztira	Emakumeak	E%M	Gizonak	Guztira
ADMINISTRATIO OROKORRA	Amatasuna	91	100%	0	91	54	100%	0	54
	Aitatasuna	1	4%	24	25	0	0%	20	20
	Edoskitzea	60	90%	7	67	32	70%	14	46
HEZKUNTZA	Amatasuna	888	97%	24	912	574	99%	8	582
	Aitatasuna	13	5%	244	257	15	6%	240	255
	Edoskitzea	397	86%	63	460	266	75%	91	357
JUSTIZIA	Amatasuna	24	96%	1	25	23	92%	2	25
	Aitatasuna	0	0%	5	5	0	0%	9	9
	Edoskitzea	8	89%	1	9	7	88%	1	8
JUSTIZIA	Amatasuna	26	90%	3	29	18	86%	3	21
	Aitatasuna	0	0%	155	155	1	1%	118	119
	Edoskitzea	18	30%	42	60	10	29%	25	35
Baimen kopurua, guztira		1526	73%	569	2095	1000	65%	531	1531

Iturria: funtzio Publikoaren Zuzendaritza. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila

* Datu hori ebaluazio-aldian mota horretako baimen bat gutxienez hartu duten pertsonen kopuruari dagokio.

Pertsona bera baimen mota desberdinetan zenbatuta egon daiteke (adib.: aitatasuna+Edoskitzea)

** Adopzioagatiko baimenak amatasun-baimenekin batera zenbatu dira.

2020an, Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan lan egiten duten ia pertsona guztiek telelana egin dute konfinamenduan. 2019ko deialditik, telelana hartzen duten pertsonen % 70 emakumeak dira, eta % 45ek 50 orduko baimena dute gaixotasun kronikoa duen senideren bat zaintzeko.

2020ko deialdian, 867 pertsonak eskatu zuten telelana egitea. 536 baimen eman dira; horietatik 362 emakumeei eman zaizkie eta 194 gizonei.

Telelanaren modalitateari heltzen dion pertsonaren profila honako hau da: 41-50 urte bitarteko emakumea, bere kargura bi adingabe dituen, 5 eta 10 urte bitartekoak, Gasteizen lan egiten duena baina lan-herrian bizi ez dena, "A" atxikipen-taldeko kide dena, eginkizun teknikoak betetzen dituen eta goi-mailako teknikarien kidegokoa.

Berdintasunerako politikak bultzatzeko eta sailak osatzen dituzten zuzendaritzekin koordinatzeko eta lankidetzan aritzeko, Eusko Jaurlaritzak berdintasunerako 16 administrazio-unitate ditu, honela banatuta:

- Saileko berdintasunerako administrazio-unitate batek 12 pertsona egiten ditu guztira (bat sail bakoitzeko)
- Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak, gainera, berdintasunerako beste administrazio-unitate bat du, Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana kudeatzeko.
- Berdintasunerako hiru administrazio-unitate erakunde autonomoetan (habe, Lanbide eta Osalan)

Gainera, IVAPEk eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak berdintasunerako administrazio-unitate bat sortzea sartu dute 2021eko aurrekontuan.

Bestalde, EUSTATEk berariazko berdintasun-funtzioak dituen estatistika-teknikari bat du, eta Emakunden lan egiten duten langileen % 100ek zuzenean laguntzen du berdintasuna sustatzen eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatzen. Guztizko horretatik, lanpostuen zerrenda (LZ) erreferentziazat hartuta, 14 emakume eta 2 gizon daude dedikazio eskusiboko funtzio teknikoekin, eta 5 emakume eta 2 gizon dedikazio partzialarekin.

Osakidetzan, Berdintasun Zerbitzua dedikazio eskusiboko 2 berdintasun-teknikarik, zerbitzuburu batek eta zerbitzuaren barruan administrari-profila duen pertsona batek osatzen dute; biek % 60ko dedikazioa dute. Berdintasun-zerbitzua kokatzen den Garapen eta Prestakuntzako zuzendariordeak % 25eko dedikazioa aurreikusten du.

EITBn, berdintasunaren sustapenean dedikazio partziala duen teknikari bat.

6. GASTUEN AZTERKETA (2): SAILAK ETA HORIEN GASTUEN AURREKONTU-PROGRAMAK

2021eko Aurrekontu orokorra

Jarraian, EAEko 2021erako Aurrekontu Orokorra xehatzen da:

7. taula. EAEko aurrekontu orokorra 2021, atalka

EAE-KO AURREKONTU OROKORRA ATALKA			
Atala	IZENA	AURREKONTUA €	Guztizkoaren gaineko %
00	LEGEbiltzarra	31.500.000	0,3%
01	LEHENDAKARITZA	32.423.000	0,3%
02	SEGURTASUNA	691.890.000	5,6%
03	LANA ETA EMPLEGUA	943.827.000	7,6%
04	GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	129.423.000	1,0%
05	EKONOMIAREN GARAPENA, JASANGARRITASUNA ETA INGURUMENA	654.101.000	5,3%
06	EKONOMIA ETA OGASUNA	87.352.000	0,7%
07	HEZKUNTZA	3.108.146.000	25,0%
08	LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIOAK	506.858.000	4,1%
09	OSASUNA	4.183.922.000	33,6%
10	BERDINTASUNA, JUSTIZIA ETA GIZARTE POLITIKAK	461.491.000	3,7%
11	KULTURA ETA HISKUNTZA POLITIKA	289.870.000	2,3%
12	TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA	47.283.000	0,4%
51	3131. LAN HARREMANEN KONTSEIKUA. Gizarte Solaskidetzaren Garapena	2.610.061	0,02%
52	1124. EUSKADIKO EKONOMIA ETA GIZARTE ARRAZOETARAKO BATZORDEA	1.478.664	0,01%
53	3213. EUSKADIKO KOOPERATIBEN GOREN KONTSEILUA	1.065.284	0,01%
54	1112. HERRI KONTUEN EUSKAL EPAITEGIA	6.036.917	0,0%
55	1113. DATUAK BABESTEKO EUSKAL BULEGOA	1.817.261	0,01%
90	0111. ZOR PUBLIKOA	983.213.981	7,9%
95	9119. ERAKUNDEEN BALIABIDEAK ETA KONPROMISOAK	85.909.926	0,7%
99	1221. HAINBAT SAIL	192.146.906	1,5%
GUZTIRA		12.442.365.000 €	100%

Aurrekontua, gobernuaren lehentasunen isla, honela banatzen da:

- ❖ 1etik 12rako atalak Eusko Jaurlaritzaren egitura organikoa osatzen duten sailei dagozkie. Politika publikoak gauzatzeko, aurrekontu osoaren % 90 jasoko dute.
- ❖ Gainerako % 10a honako atal hauei dagozkie: 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 Publikoaren eta hainbat sailen kasuan izan ezik, IV. kapituluaren kokatzen da nagusiki (gastu arruntetarako transferentziak eta diru-laguntzak).
- ❖ Aurrekontuaren %59, 2020ko aurrekontuetan bezala, Osasun Saila biltzen da, eta ondoren, Hezkuntza.
- ❖ Justizia eta Gizarte politiketako arloekin batera, Berdintasun Sail bat sortzea nabarmentzen du. Emakunde erakunde autonomoa, lehen Lehendakariari atxikita zegoena, sail honen babespean dago orain.
- ❖ Emakunderen aurrekontua, 2020. urtearekin alderatuta, % 18 handitu da, hau da, 1.104.000 € gehiago.

Txosten honetan aztertutako aurrekontua

Sailek beren politikak lantzen dituzte, gauzatu beharreko helburu eta ekintza garrantzitsuenak zehaztuta, esleitzen zaizkien aurrekontu-baliabideekin. Plangintza-lan hori "aurrekontu-programetan" islatzen da. Programa horiek, 2021eko aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertze sailetako txostenekin batera, txosten hau aztertze funtsezko elementuak dira.

Aurreko aurrekontuei buruzko genero-eraginari buruzko txostenetan azaldu den bezala, aurrekontuekin ezartzen diren politika publikoen azterketa konplexua denez, epe luzerako hobekuntza-prozesu gisa planteatzen da. Hau esan nahi du:

- ❖ Aurrekontu-esleipenek emakumeen eta gizonen aukera sozioekonomikoetan dituzten eraginak aztertzea, euskal administrazio publikoaren jardun-arlo guztietan, plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan.
- ❖ Emakumeen eta/edo gizonen egoerak eta/edo posizioak gure gizartean eragindako diskriminazio-egoerak mantentzen edo areagotzen dituzten partidak berregituratzea.

Ilde horretan, Ekonomia eta Ogasun Sailaren estrategia EAeko aurrekontu orokorra faseka aztertzean datza. Horrela, azterketetan sakondu eta aurrekontuak genero-ikuspegiarekin egiteko prozesua finkatu ahala, aztertu beharreko aurrekontu-zenbatekoa handitzen joango da.

2021eko aurrekontu horietarako, azterketa honako hauen gainean egiten da:

A) Eusko Jaurlaritzako sailen aurrekontua (1-12 sekzioak, EAeko Administrazioa osatzen duten beste erakunde batzuei egindako transferentziak kenduta): 5.911.012.394 €

B) Eusko Jaurlaritzako sailei atxikitako erakunde autonomoen eta partzuergoen aurrekontu osoa: 1.135.295.000 €.

C) Osakidetza Taldearen (aurrerantzean Osakidetza) ustiapen-aurrekontua: 3.321.947.734 €

D) EITB Taldearen (aurrerantzean EITB) ustiapen-aurrekontua: 162.684.905 €

Garrantzitsua da adieraztea zuzenbide pribatuko erakunde publikoak (Osakidetza eta EITB) aztertze metodologia desberdina dela. Horrela, sailek eta haien erakunde autonomoek eta partzuergoek kudeatutako aurrekontu-programen kasuan, analisia aurrekontu-programei eta aurkeztutako txostenei buruzko P-21Gen formularioetan oinarrituta egin da. Osakidetza eta EITBren kasuan, azterketa genero-ikuspegitik egindako azterketa-txostenetan oinarrituta egin da, erakunde bakoitzaren berezitasunak kontuan hartuta. Horregatik guztiagatik, txosten honetan helarazten den informazioa ere berezita agertzen da. P21-Gen inprimakiak eta

aipatutako txostenak 2021eko Aurrekontu Orokorra egiteko arau teknikoaren bidez eskatu dira. Ildo horretatik, aztertutako aurrekontua honela bana daiteke:

- 7.046.307.394 €(% 75): Administrazio Orokorra (1-12 sekzioak, EAEko Administrazioa osatzen duten beste erakunde batzuei egindako transferentziak kenduta), haren erakunde autonomoak eta partzuergoak
- 3.321.947.734 €(% 24): Osakidetza Taldearen ustiapen kontsolidatuaren aurrekontua
- 162.684.905 €(%1): EITB Taldearen ustiapen kontsolidatuaren aurrekontua

Ondorengo fase baterako geratzen dira 00: 00ak eta 51-99: 00ak, genero-eraginaren azterketa eta gainerako erakunde, fundazio eta sozietate publikoak.

Laburbilduz, txosten honetan aztertzen ari garen aurrekontua EAEko aurrekontu osoaren % 85 da.

8. taula. Aztertutako aurrekontua sailen arabera.

SAILIK SAIL AZTERTUTAKO AURREKONTUA. (Erakunde autonomoak eta partzuergoak, EITB eta Osakidetza barne)		
LEHENDAKARITZA	31.606.359	0,3%
SEGURTASUNA	685.228.311	6,5%
LANA ETA ENPLEGUA	970.800.192	9,2%
GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	79.231.263	0,8%
EKONOMIAREN GARAPENA, JASANGARRITASUNA ETA INGURUMENA	471.673.314	4,5%
EKONOMIA ETA OGASUNA	85.319.181	0,8%
HEZKUNTZA	3.082.555.220	29,3%
LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIOAK	177.718.588	1,7%
OSASUNA	4.210.024.619	40,0%
BERDINTASUNA, JUSTIZIA ETA GIZARTE POLITIKAK	401.709.253	3,8%
KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA	296.109.505	2,8%
TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA	38.964.228	0,4%
GUZTIRA	10.530.940.033	100%

Azalpen-oharra: sail bakoitzean, haien mendeko organismo autonomo eta partzuergoei dagokien aurrekontu osoa gehitu da. Gainera, Osasun Sailean Osakidetza Taldearen Administrazio Aurrekontua sartu da, eta Kultura eta Hizkuntza Politika Sailean EITB Taldearen Administrazio Aurrekontua.

Aزتutako aurrekontuaren % 40 Osasun Sailean biltzen da, eta Osakidetzak kudeatzen du % 79. Osasun eta Hezkuntza Sailek kudeatzen dute aztertutako aurrekontuaren % 69.

1229 programa, "COVID-19ak eragindako krisiaren aurkako neurriak", ez da P-Gen inprimakiaren bidez aztertu, sailen artekoa delako.

Aزتutako aurrekontuaren %99,8 egoki ikusi da generoari dagokionez, eta aurrekontuaren %98,5 garrantzi ertain-altuko jo da, 2020ko aurrekontuetan baino bi puntu eta erdi gehiago.

Garrantzi txikiko aurrekontuak Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailean eta Ekonomia eta Ogasun Sailean biltzen dira batez ere.

6.1. SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO PLANA. 2021EKO AURREKONTUAK

Eusko Jaurlaritzaren lehentasunezko helburuetako bat da Euskadi, 2030. urterako, soldata-desberdintasunik txikiena duten Europako bost herrialdeen artean kokatzea. Era berean, Nazio Batuen Garapen Jasangarrirako Helburuen 8. helburuko 8.5 jomuga lortu nahi du, besteak beste, balio bereko lanagatik 2030erako ordainsari berdina izatea deitzen duena.

Gainera, konpromiso hori XII. Legegintzaldirako Gobernu Programan, 2030 Estrategian eta Emakundek egindako EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean islatu da.

Erronka hori funtsezkoa da emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorrerantz aurrera egiteko, eta 2030ean Euskadik honako helburu hauek lortu nahi ditu:

- Soldata-diskriminazioa desagertu den euskal lan-merkatua,
- Gizartea (herritarrak eta eragile instituzional, sozial eta ekonomikoak) erabat konprometituta dago ordainsari-berdintasunarekin, berdintasunean oinarritutako hezkuntza eta garatutako berdintasun-balioekin koherenteak diren gizarte-portaerak oinarri hartuta.

Hala, emakumeen eta gizonen arteko soldata-desberdintasunak ezabatzeko, honako helburu hauek planteatzen ditu:

- Soldata-diskriminazioa ezabatzea
- Lanbide-segregazioa murriztea.
- Berdintasunean eta berdintasunerako oinarritutako hezkuntzan sakontzea
- Zaintzen antolaketa sozial berri bat babestea, zaintza horiek birbanatzeko.
- Euskal gizartea sentsibilizatzea eta helburu hori ulertzea.

Horretarako, Gobernu Kontseiluak, 2018ko azaroaren 27an, Euskadin Soldata-Arrakala murrizteko Estrategia eta Plan Operatiboa onartu zituen, eta, orain, legegintzaldi berria hastearekin batera, **2025eko Ekintzarako Plan Operatiboa** prestatzen eta ezartzen lan egingo du 2021eko aurrekontuetarako.

Illo horretan, aurreko ekitaldietan egin zuten bezala, sailek hainbat jarduera txertatu dituzte 2021eko plangintzan. Taula honetan zehazten dira txosten honetarako jakinarazitako jarduerak:

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

SOLDATA ARRAKALAREN AURKAKO PLANA	
2021ERAKO AURREIKUSITAKO EKINTZAK	Identifikatutako aurrekontua (2021)
SAIL GUZTIAK	
Gobernu Kontseiluak 2019ko martxoaren 5ean onartutako "emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerako klausulak eta soldata-arrakalaren aurkako neurriak kontratazio publikoan txertatzeari buruzko jarraibidearen" aplikazioa	
LEHENDAKARITZA	60.000
Soldata-arrakala murrizteko estrategiaren eta ekintza-plan operatiboaren jarraipena koordinatzea, bultzatzea eta egitea	60.000
LANA ETA ENPLEGUA	2.370.000
Soldata-arrakalaren aurkako zabalkunde-kanpaina	150.000
Hitzarmen kolektiboetan genero-eraginari buruzko txostenak egiteko proiektu pilotua	70.000
Soldata-arrakalari buruzko Ikuskapen eta Lan Zuzendaritzaren plan espezifikoa	150.000

OSALAN	
OSALANen Berdintasunerako Plana	
LANBIDE	2.000.000
Enplegurako prestakuntzan lan-segregazioa murriztea, tradizioz maskulinoak izan diren lanbide-arloei eta prestakuntza-espezialitateei zuzendutako prestakuntzetan emakumeei lehentasuna ematea, emakumeen ordezkariak nabarmen txikiagoa duten prestakuntza-espezialitateen edo familien urteko txostenak argitaratzea. Prestakuntzako diru-laguntzen deialdietan genero-ikuspegidun emaitzak aztertzea.	
Langabeen deialdian emakumeen kontratazioa sustatzea, prestakuntza-enpresei beren plantilletan emakumeak kontrata ditzaten eta, gainera, kontratu mugagabeekin kontrata ditzaten sustatuz. Emakumeentzako enplegu- eta prestakuntza-deialdi espezifikoak sektore maskulinizatuetan	2.000.000
Prestakuntzan emakume gutxi dituzten lanbide-familien Lanbideren webgunea argitaratzea.	
GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	
Zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan emakumeen presentzia aztertzea eta dagoen arrakala murrizteko ekintzak proposatzea (3 jarduera)	
Telelaneko esperientzien eraginaren ebaluazioa eta horiek Administrazio Orokorrean izan dezaketen hedapena (192 pertsonari egindako inkesta)	
Administrazio Orokorrean eta erakunde autonomoetan soldata-arrakala baloratzeko bi diagnostiko egitea eta ekintza-plan bat ezartzea	
HEZKUNTZA	72.020.000
Orientatzaileei zuzendutako bokazio-orientazio ez-sexistari buruzko prestakuntza garatzea eta ekintza-planetan ezartzea Berritzeguneen aholkularitzaren bitartez.	
Lanbide Heziketako orientazio-jardueretan lanbide tekniko eta teknologikoetan erreferente diren emakumeen ereduak aurkeztea	
Ate irekien programa, laneratzeko eta laneratzeko indize handiena duten sektoreetako enpresak dituzten Lanbide Heziketako ikastetxeetan.	50.000
Lanbide Heziketari eta enpleguari buruzko sentsibilizazioa, tradizioz maskulinizatuta eta feminizatuta egon diren lanbide-adarretan	50.000
Diru-laguntzen bidezko laguntza ekonomikoak, familiek haur-eskola pribatuetan eta gizarte-ekimeneko eskoletan sartzeko aukera izan dezaten	25.500.000
Plan Zuzentzailea, 0-3 urteko hezkuntzaren estaldura unibertsala bermatzeko. Matrikulako hobarien sistema, familien errenta estandarizatuaren arabera modulatu, 18.000 €-tik beherako errentak dituzten familientzako tarifen salbuespenaren bidez	45.000.000
Funts publikoekin sostengatutako ikastetxeetan hezkidetza-proiektuak diseinatzeko deialdiak	1.050.000
Itunpeko ikastetxeetan hezkidetza-proiektuak egiteko deialdia	100.000
II. Hezkidetza Plana hedatzea	
Irakasleen konpetentzia-profilaren etengabeko prestakuntza, hezkidetza-ereduen arabera	50.000
Lehen eta bigarren hezkuntzako ikastetxeetan emakumeen bokazio zientifikoak eta teknologikoak sustatzeko material lagungarria prestatzea	20.000
Steam deialdia ikastetxe publikoetan eta emakumeen parte-hartzearen garrantzia	200.000
OSASUNA	
OSAKIDETZA	
Berdintasunerako Plana	

BERDINTASUNA, JUSTIZIA ETA GIZARTE-POLITIKAK	8.784.800
Enpresa txiki eta ertainentzako laguntza-programa, soldata-arrakala murrizteko neurriak diagnostikatzeko eta ezartzeko	70.000
Kontziliazio erantzukidea: kreditazioa eta ziurtagiria.	50.000
ETEetan kontziliazio erantzukideko programak ezartzen laguntzeko eta azterlanak egiteko diru-laguntza espezifikoaren lerroa	75.000
Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko laguntzak, hiru urtetik beherako haurrak zaintzeko pertsonak kontratatzeak.	676.800
Gurasotasun positiboko programak, adingabeak zaintzeko lanetan gizonak gehiago inplikatu daitezkeen lortzeko.	353.000
Gurasotasun-baimenak eremu pribatuan parekatzeko laguntzak.	7.000.000
Familia-inguruko zainketen estrategia	15.000
EMAKUNDE:	545.000
Soldata Bankuaren aurkako Sail arteko Mahaiaren eta Elkarriketa Sozialeko Mahaiaren bultzada	545.000
Soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintza-plan operatiboa koordinatzea	
Enpresei berdintasun-diagnostikoak eta -planak egiten laguntzeko diru-laguntzen lerroa	
Gizonduz eta Nahiko programak	
Soldata arrakala ezabatzeko/murrizteko erronkaren inguruan gizartea sensibilizatzeko kanpaina instituzionala kudeatzea	
EPIC - Soldata Berdintasunerako Nazioarteko Koalizioan parte hartzea	
EKONOMIA ETA OGASUNA	
Kontratazio publikoan informazioa lortzeko modua hobetzea, Soldata Balioaren aurkako Planaren jarraipena eta ebaluazioa errazteko	
Zuzendaritzak parte hartzen duen prestakuntzetan ordainsari-berdintasunari buruzko jarraibidea zabaltzea	
Berdintasun-teknikariak kontratazio publikoaren arloan prestatzea, IVApekin lankidetzan	
KULTURA ETA HIZKUNTZA-POLITIKA	
EITB	
EITBren Berdintasunerako III. Plana 2019-2022.	
GUZTIRA	83.234.800

Taulari buruzko oharra:

1. Soldata Bankuaren aurkako txoke-plana 2020an amaitu zen. Ildo horretan, taulan ageri diren jarduerak erakusten dute sailek konpromisoa dutela soldata-arrakalaren aurkako borrokan jarraitzeko. Lehendakaritzak, bere aldetik, 2025eko Ekintza Plana egin eta ezartzea aurreikusi du, 2021eko aurrekontuetarako Soldata Bankuaren aurka.

2. Eremu pribatuan gurasotasun-baimenak parekatzeko laguntzak nabarmen murriztu dira, Espainiako estatuak urtariletik aurrera 16 asteko baimena emango duelako. Partida horretarako 20.505.839 € gorde ziren 2020an. 2021erako aurrekontuan jasotako zenbatekoa (7.000.000 €) 2020an jaiotako haurren gurasoen eskaerarako erabiliko da. Guraso bakarreko familietan baimena zabaltzeko laguntzari eutsi zaio. Ildo beretik, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak ez du aurreikusi 2021eko aurrekontuan 3.350.000 €-ko partida, Administrazioaren eremuko guraso-baimenak parekatzeko, 2020ko aurrekonturako gorde baitziren. Eusko Jaurlaritzari guraso-

baimenak parekatzeko bi asteetarako (16 astetik 18 astera) dagokion zenbatekoa ez da zehaztu taulan, nahiz eta Langileen Gastuei buruzko I. kapituluaren jasota dagoen.

3. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren jarduerak Administrazioaren Berdintasun Planari dagozkio. Plan horrek 43.000 euroko urteko aurrekontua du.

4. Taulan agertzen diren jarduera batzuek ez dakarte aurrekontu espezifikorik, ez langileria-gastuen I. kapituluaren kargura doazelako, ez aurrekontu zabalagoen parte direlako.

5. Ez da kontuan hartu Osakidetzak eta EITBk soldata-arrakalari aurre egiteko duten aurrekontua, nahiz eta bietan jasota dauden helburuak eta jarduerak.

EITBk soldata-arrakala monitorizatzea eta murriztea aurreikusten du bere berdintasun-planetan. 2019ko soldata-datuei buruz egindako kalkuluaren eta analisiaren arabera, EITB⁵ taldeko soldata-arrakala %3,3koa da. Gainera, Berdintasunerako III. Planeko beste jarduera batzuen artean, 3. programan (Pertsonen kudeaketa), honako jarduera hauek nabarmentzen dira:

- EITBko gizonen eta emakumeen arteko soldata-berdintasuna zaintzea
- lanbide-kategorien edo -taldeen ondorioz emakumeen eta gizonen artean zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik ez dagoela bermatzea.

Osakidetzak⁶, bestalde, soldata-arrakalaren arrazoiak identifikatzea planteatzen du, neurri zuzentzaileak ezartzeko eta arrakala hori % 5etik gorakoa den kategoria guztietan murrizteko neurriak garatzeko.

Aurreko guztia kontuan hartuta, 2021ean soldata-arrakalaren aurka borrokatzeko identifikatutako aurrekontua murriztu egin da 2020. urtearekin alderatuta, gurasoen baimenak parekatzeko laguntzen partidak murriztu egin direlako. Ehunekotan, EAEko aurrekontu orokorraren % 0,67 eta Administrazio Orokorraren (1-12 sekzioak, EAEko Administrazioa osatzen duten beste erakunde batzuetara egindako transferentziak kenduta), haren erakunde autonomoen eta partzuergoen (7.046.307.394 €) aztertutako aurrekontuaren % 1,18 ezabatzeraz bideratuko da soldata-arrakala.

⁵ Ikus txostena eranskinean

⁶ Ikus txostena eranskinean

6.2. III. ESKU-HARTZE ARDATZEKO JARDUERAK: "EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK"

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

- Eusko Jaurlaritzako sailak: enplegua eta Gizarte Politikak, Osasuna, Segurtasuna, Lana eta Justizia, Hezkuntza eta Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza.
- Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Foru Aldundiak.
- Udalak – EUDEL.
- Organismo autonomikoak, nazionalak eta nazioartekoak.

Halaber, honako gune hauek koordinatzen ditu:

- Sailarteko Batzordea.
- Erakunde arteko Batzordea.
- Etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakundeen arteko II. Akordioa.
- Berdinsarearen Indarkeria Batzordea (Eudel).
- Emakumeen eta neskatoen sexu-esplotaziorako salerosketaren aurkako mahaia.

Emakumeen aurkako indarkeriak egiturazko sustraiak ditu, eta bizitzako dimentsio eta eremu guztiei eragiten die. Horregatik, Eusko Jaurlaritzak eman beharreko erantzuna diziplinartekoa da. Ildo horretan, ia sail guztiak (9/11) batzen dira, taula honetan ikus daitekeen bezala:

10. taula. Esku-hartzeak "emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak" ardatzean

Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak (III. Ardatza: emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Plana)	
2021erako aurreikusitako jarduerak	Identifikatutako aurrekontua 2021
SEGURTASUNA	12.173.042
78 ertzain arreata espezializatuarekin (VVG)	4.013.346
Eba, Emakumeen eta Etxekoen Babesa proiektua	105.270
Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziaren arteko koordinazio-protokoloak berrikustea eta koordinatzea, indarkeria matxistaren aurkako jokabidea hobetzeko	121.071
Bortxa appa, emakumeei aukera ematen diena larrialdietan Ertzaintzaren koordinazio-zentroarekin eta kasua daraman ertzain-etxearekin zuzeneko lotura ezartzeko	73.355
Babesa segurtasun pribatuarekin	7.860.000
Giza Salerosketaren aurkako Planeko jarduerekin jarraitzea: haurren salerosketa/prostituzio bortxatzaile eta prostituzioko delituak prebenitzea, biktimak edo arriskuan dauden pertsonak babestea eta delitu horien egileak jazartzea	
LANA ETA ENPLEGUA	25.000
OSALAN	
Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurrea hartzeko eta aurka egiteko materiala zabaltzea	

LANBIDE	25.000
Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta ematen dieten profesionalei prestakuntza iraunkorra, nahikoa eta erantzukizun-eremu eta -maila guztietara egokitua bermatzea.	25.000
Diru-sarrerak bermatzeko errenta, pobrezia-egoera berriei erantzutea, premiei erantzungo dieten eta kronifikazioa saihestuko duten proposamen integral, jasangarri eta eraginkorren bidez. Hainbat kontzeptu berrikusiz, hala nola seme-alabak ardurapean dituzten emakumeentzako zenbatekoak, errolatzearen eta benetako bizilekuaren baldintzak, bizikidetza-unitatea eta genero-indarkeriaren biktimaren emakumeentzako sarbidea malgutzea.	
Hala behar duten eta bizirik atera diren emakumeen eskura jartzen diren enplegu-baliabideak handitzea, haien laneratzea areagotzeko, biktimaren emakumeei laguntzeko barne-protokoloak egokituz eta indarkeria-egoerak egiaztatzeko moduak eguneratuz.	
GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	
Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan jarduteko protokolo espezifikoak egitea	
KZguneetako prebentzio-plana. Udalekin kontrastatzeko fasea	
GARAPEN EKONOMIKOA, IRAUNKORTASUNA ETA INGURUMENA	
Enpresak sentibilizatzea Industria Garatzeko Zuzendaritzaren laguntzen bidez, deskribapenean berdintasun-planak eta jazarpenaren aurkako protokoloak eskatzen zaizkielako.	
HEZKUNTZA	122.937
Prebentzio- eta sentibilizazio-jarduerak egitea Emakunderekin lankidetzan	
Ikastetxeentzako hautemate- eta jarduera-jarraibideak prestatzea eta zabaltzea, indarrean dagoen Erakundearteko Akordioaren esparrua betez.	
Detektatzeko eta jarduteko jarraibideak prestatzea eta zabaltzea ikastetxeentzat, indarrean dagoen Erakunde arteko Akordioaren esparrua betez	
Genero-indarkeriako kasuen kopuruari buruzko txosten bat egitea, mota guztietako eraso sexistak, sexualak, homofobikoak, lesbofobikoak eta transfobikoak barne hartuta.	
Genero-indarkeriaren biktimak, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean genero-indarkeriaren biktimei laguntzeko koordinazio-mekanismoei buruzko martxoaren 1eko 29/2011 Dekretuaren babesean halakotzat jotzen direnak, eta haien kargura eta harekin batera bizi diren 25 urtetik beherako seme-alabak, unibertsitateko zerbitzu akademikoengatik prezio publikoetatik guztiz salbuestea.	122.937
Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimaren emakumeen seme-alaben eskola-garraioan lehentasuna ematea, behin-behineko baimena eskatzen duten ikasleen kopurua hutsik dauden plazena baino handiagoa denean	
Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimaren seme-alabak unibertsitatez kanpoko mailetan eskolatzearen ondoriozko gastuen ordainketa erraztea	
HAURRESKOLAK	
Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa berrikustea eta eguneratzea	
Lurralde plangintza, etxebizitza eta garraioak	29.640
Alokairu-erregimeneko etxebizitzaren zuzeneko esleipena: genero-indarkeriaren biktimaren emakumeei alokairu-erregimeneko etxebizitza bat esleitzen zaie, eta horren kuota diru-sarreraren arabera izango da. Neurri hori kasu larrietan eta salbuespenezkoetan aplikatzen da, betiere baldintza batzuk betetzen badira.	26.640

Etxebideren alokairu-erregimenean: 10 puntu gehiago baremazio orokorrean; gutxieneko diru-sarrerak egiaztatzenetik salbuestea; etxebizitzarik ez izatearen betekizuna salbuesteko aukera; eskatzen duen edozein udalerritan errolatzeko betebeharretik salbuestea; alokairu-erregimenean etxebizitza aldatzeko aukera arriskua dagoenean.	
Indarkeria matxistaren arloko sentsibilizazioa, Etxebizitza Sailburuordetzako langileak hedatzeko eta prestatzeko jardueren bidez	3.000
Lurralde Antolamenduaren Gidalerroetan, lurralde- eta hirigintza-plangintzako beste tresna batzuetan eta hiri-berroneratzeko prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea. Lurralde Antolamenduaren Gidalerroek "genero-ikuspegia" kapituluaren eta gidalerroen barruan sartzen dute espazio publikoan segurtasuna bermatu beharra, eta hori lurralde- eta hirigintza-plangintzako gainerako tresnetara eraman beharko da.	
Etxebizitza genero-ikuspegiarekin eskuratzea bultzatzea: araudi horretan genero-indarkeriaren biktimatza ematen den definizioa berrikusiz eta haren irismena zabalduz Istanbulgo Hitzarmenak ezartzen duen moduan.	
Genero-ikuspegia txertatzea Etxebizitza Sailburuordetzak kudeatutako etxebizitzak eraikitzeko prozesuetan: besteak beste, segurtasunik eza edo segurtasunik ezaren pertzepzioa eragin dezaketen elementu guztiak nabarmenduta.	
Osasuna	10.000
Sailen arteko planetan eta programetan parte hartzea: emakumeen genitalen mutilazioa, genero-identitatea, ijito-herria, genero-indarkeria eta sexu-abusuak adingabeengan	
Genero-indarkeriari buruzko sentsibilizazio-jardunaldia Osakidetza eta itunpeko osasun-sareko langileentzat	10.000
OSAKIDETZA	
Tratu txarren eta genero-indarkeriaren prebentzioa eta detekzio goiztiarra sustatzea, eta tratu txarrekin eta genero-indarkeriarekin lotutako emakumeen osasun mentaleko arazoak goiz detektatzeko ekintzak hedatzea	
Estrategiak indartzea eta diseinatzea elkarleen eta erakundeen parte-hartzearekin, mutilazio genitala prebenitzeko eta praktika horren biktima diren emakume eta neskatuen arreta hobetzeko.	
Langile asistentzialak genero-indarkeriari eta horren adierazpenei buruz prestatzea, identifikatzeko tresnak emanez eta datuak erregistratzearen garrantziaz sentsibilizatuz.	
Informazioa biltzeko sistemak hobetzea eta Erizaintzako sarbidea gaitzea, historia klinikoan genero-indarkeriari buruzko datuak erregistratzeko.	
Genero-indarkeriaren aurrean kalteberatasun bereziko egoeran dauden emakumeen behar espezifikoak aztertzea, kolektibo horiek ordezkatzeko dituzten elkarteekin lankidetzan	
Genero-indarkeriaren protokoloaren aplikazioaren jarraipena egitea	
Zerbitzuen arteko barne-koordinazioa hobetzea (batez ere Lehen Mailako Arretaren, Larrialdien, Osasun Mentalaren eta Pediatriaren artean), informazioaren zirkuitua zehaztuz eta edukiak eta erreferenteak identifikatuz.	
Genero-indarkeriari buruzko prestakuntza kolektibo espezifikoentzat	
Berdintasuna, Justizia eta gizarte-politikak	12.817.179
Gazteen sentsibilizazioa emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko	
Indarkeria sexistaren prebentzioari buruzko prestakuntza-jarduerak, gazteriaren alorrean lan egiten duten langileentzat, eta indarkeria matxistaren eta sexu-aniztasunaren prebentzioari buruzko irakurketa-gidak egin eta argitaratuko dira.	
Etxeko indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako informazio- eta arreta-zerbitzua (SATEVI)	416.160
Emakumeen aurkako indarkeria matxista baloratzeko tresna diseinatzea	
Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako laguntza ekonomikoak	1.300.000

Hirugarren sektoreko erakundeentzako diru-laguntzak, helburu nagusitzat indarkeriaren biktime diren emakumeekiko esku-hartze soziala duten proiektuak	75.576
Erakundeen arteko koordinazio- eta lankidetzak-ekintzetan parte hartzea: parte-hartze politikoa eta teknika II. Erakunde Akordioaren ondoriozko egitura guztietan (Bizkaiko Genero Indarkeriaren Behatokia).	
Genero-indarkeriaren biktime diren emakumeei arreta emateko kudeaketa integratua. Abokatuen Euskal Kontseiluarekin sinatutako hitzarmen berria betearaztea. Hitzarmen horrek berekin dakar barruti judizial guztietan abokatuen kopurua handitzea, eta horrela bermatuko da genero-indarkeriaren, etxeko indarkeriaren edo sexu-askatasunaren aurkako indarkeriaren biktimei doako laguntza juridiko presentziala eta berehalakoa emango zaiela, eta genero-indarkeriaren eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko prestakuntza emango zaiela emakumeen aurkako indarkeriaren arloko epaitegi-tako funtzionarioei eta beste epaitegi batzuetako langileei. Guardiak (instrukzio epaitegiak) egiten zaizkie	2.000.000
Justiziari laguntzeko zerbitzu guztiak Istanbulgo Hitzarmenean jasotako emakumearen aurkako indarkeriaren definiziora egokituko dituzte.	
Epaitegi-tan behar besteko langile- eta material-hornidura bermatzea, biktimei babes osoa emateko, haien adierazpide guztietan, eta bereziki azpimarratzea emakumeen aurkako indarkeriaren arloko epaitegi-tako langileen prestakuntza, eta instalazioak egokitzea biktimei eta biktimgileak bereizteko.	240.000
Aplikazio informatiko berria, datuak kudeatzeko eta estatistikak eta txostenak egiteko Emakumearen aurkako Indarkeriaren Koordinazio Zentroari (EMZI)	100.000
Organo judizialei laguntzea helduen zigor-arloko justiziaren arloan, biktimeen eskubideak behar bezala bermatzeko eta askatasun-gabetzearen ordeko neurrien aplikazioa areagotzeko:	
Biktimgari Laguntzeko Zerbitzua (BLZ) Genero-indarkeriaren biktime diren emakumeei laguntzeko proiektu pilotua Zigorak Kudeatzeko Euskal Zerbitzua Presoak gizarteratzeko eta laneratzeko programak garatzea (diru-laguntzen deialdia) Justizia Errestauratiboaren Zerbitzua	4.188.463
Doako Laguntza Juridikoaren Legearen aplikazioa bermatzea, arreta berezia jarritz etxeko indarkeriaren, genero-indarkeriaren eta/edo sexu-agrasioen txandari eta espetxe-tako lege-laguntzaren txandari:	
Etxeko indarkeriaren, genero-indarkeriaren eta/edo sexu-erasoen txanda Espetxe-tako Lege Laguntzako Txanda	2.110.992
Doako laguntza juridikoko txandetan zerbitzua ematen duten abokatuen prestakuntza eta espezializazioa bermatzea, bai eta ofiziozko txandako prokuradoreen profesionalena ere.	50.000
Lege Soziologiako Nazioarteko Erakundea	550.000
Familia elkarguneak kudeatzen eta hobetzen jarraitzea	1.785.988
EMAKUNDE	800.000
EAEn emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean jolasa koordinatzeko erakundeen arteko II. Akordioa eguneratzea	
Beldur barik prebentzio-programa bultzatzea eta kudeatzea	
Gizartea emakumeen aurkako indarkeriaren prebentziora inplika dadin sustatzea, emakumeen aurkako indarkeriazko portaerei buruzko sentsibilizazio- eta prebentzio-jarduerak bultzatzen eta sustatzen dituzten erakunde, elkarte eta fundazioei diru-laguntzak emateko deialdien bidez.	
Emakumeen aurkako indarkerian esku hartzeko Deustuko Unibertsitateko master ofiziala egiteko laguntzak	

JABETUZ-Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimak artatzen dituzten profesionalentzako prestakuntza-programa ekimenaren barruko ikastaroen garapena sustatzea	
Erakundeen arteko koordinazioa emakumeen aurkako indarkeriaren arloan	
Sexu-esplotazioa helburu duten emakumeen eta nesken salerosketaren aurkako Mahaia koorodinatzea	
Indarkeria Batzordean parte hartzea eta laguntzea Berdinsarearen esparruan	
Kultura eta hizkuntza-politika	40.000
ZURE TALDEKOAK GARA. Kirolaren eremuan sexu-jazarpena, -abusua eta sexuan oinarritutako jazarpena artatzeko eta prebenitzeko zerbitzua	40.000
HABE	
Emakumeen aurkako indarkeria moduei eta horiek euskarazko ikasleen artean duten harremanari buruzko gizarte-pertzepzioa areagotzea, erakundeak euskara ikasteko eta irakasteko egiten dituen baliabideen bitartez	
EITB:	
EITBren Berdintasunerako III. Plana 2019-2022. Zehazki, 3. programa: pertsonen kudeaketa. Jarduerak: Sexu-jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko ingurunea bermatzea, eta horiek prebenitzeko eta egon daitezkeen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko prozedurak ezartzea	
Indarkeria matxistari eta haren askotariko adierazpenei buruzko informazio-tratamendu egokia egitea, eta indarkeria hori testuinguruan kokatzen duen kontakizun bat eraikitzen laguntzea. Hori guztia, EITBren Estilo Liburuan eta Begiraren Komunikazio ez-sexistarako Kode deontologikoan definitutako printzipioak betez.	
Publizitatea onartzeko irizpideei eta emakumeentzako iraingarriak eta/edo diskriminatzaileak diren irudi edo mezuak ez erabiltzeari buruzko arau-tresnak betetzen direla zaintzea, bereziki emakumeen aurkako indarkeria justifikatzen, hutsaltzen edo bultzatzen dutenak.	
	25.217.798 €

Taulari buruzko oharra:

1. Hezkuntza Sailak uste du egokiagoa dela taulako zenbaketatik kentzea UPV/EHUrekin, Deustuko Unibertsitatearekin eta Mondragon Unibertsitatearekin egindako jarduerak eta hezkidetza-jarduerak, 2020ko aurrekontuan jasotakoak; guztira, 298.859 €. Jarduerak 2021eko ekitaldian egiten jarraitzen da.
2. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren jarduerak Administrazioaren Berdintasun Planari dagozkio. Plan horrek 43.000 euroko urteko aurrekontua du.
3. Jarduera batzuek ez dakarte aurrekontu espezifikorik, langileria-gastuen I. kapituluaren kargura egiten baitira, edo partida handiagoen parte dira.

Hala ere, 2021erako aurrekontua pixka bat handitu da. EAEko aurrekontu orokorraren % 0,20 da, eta aztertutako Administrazio Orokorraren (1-12 sekzioak, EAEko Administrazioa osatzen duten beste erakunde batzuei egindako transferentziak kenduta) eta haren erakunde autonomo eta partzuergoen % 0,36 (7.046.307.394 €).

6.3. ESTRATEGIA DUALA: GENERO-IKUSPEGIA ETA EKINTZA POSITIBOAK

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen printzipio orokorren 3. artikulua 4. idatz-zatiaren (genero-ikuspegia txertatzeari buruzkoa) eta 5. idatz-zatiaren (ekintza positiboari buruzkoa) jarraipena egin nahi da.

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

Genero-ikuspegiarekin diseinatutako jardueratzat hartzen dira emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunak kontuan hartuta planifikatu direnak, baliabideak baldintza berdinetan eskuratzea bermatzen dutenak eta benetako berdintasunerako bidean izandako emaitzak eta eraginak identifikatu eta ebaluatzen dituztenak.

Genero-ikuspegiarekin diseinatzeko prozesuan dauden jardueratzat hartzen dira etorkizunean jarduera horiek genero-ikuspegiarekin diseinatura egotea ahalbidetzen dutenak.

Genero-ikuspegia duen plangintza-prozesu batean, kontuan hartu beharreko faktore askok esku hartzen dute, hala nola intersektionalitatearen ikuspegiak. Ikuspegi hori planifikatzerakoan zeharka txertatzeak denbora eskatzen du, eta esparru horretan justifikatzen da genero-ikuspegidun diseinu-prozesua.

Illo horretan, sailek hausnartu dute nola hartu duten kontuan genero-ikuspegia 2021eko aurrekontuen kargura garatuko dituzten jarduerak planifikatzean. Aurrekontua isolatzeko irizpide argirik ez dagoenez, jardueretarako aurreikusitako kostuaren zifra globalak eskaintzea erabaki da, eta ez I. kapituluaren (langileria-gastuak) kargura daudenak aurrekontuan sartzea, Emakunde izan ezik, horren guztizko aurrekontua genero-ikuspegiarekin diseinatura baitago. Taula honetan, sailen araberrako laburpena ageri da. Informazio banakaturia txostenaren eranskinean ikus daiteke.

11. taula. Genero-ikuspegia duen aurrekontu planifikaturia edo diseinu-prozesuan dagoena.

Genero-ikuspegiarekin diseinatutako edo identifikatutako aurrekontuarekin egoteko prozesuan dauden jarduerak. Administrazio Orokorra (1-12 atalak), bere erakunde autonomoak eta partzuergoak	Genero-ikuspegia kontuan hartuta diseinaturia	Genero-ikuspegia duen diseinu-prozesuan	2021ean identifikatutako guztizkoa
LEHENDAKARITZA	1.145.252	14.417.051,00	15.562.302,65
SEGURTASUNA	8.090.100	22.331.555,22	30.421.655,22
LANA ETA ENPLEGUA	19.404.556	541.442.903,63	560.847.459,63
GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	623.061	47.646.714,99	48.269.775,99
GARAPEN EKONOMIKOA, IRAUNKORTASUNA ETA INGURUMENA	9.767.437	228.600.922	238.368.359
EKONOMIA ETA OGASUNA	109.750	15.043.889	15.153.639
HEZKUNTZA	48.288.691	11.027.525	59.316.216
LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIOA	964.539	324.900	1.289.439
OSASUNA	4.545.755	308.257	4.854.013
BERDINTASUNA, JUSTIZIA ETA GIZARTE-POLITIKAK	119.266.191	37.084.281	156.350.472
KULTURA ETA HIZKUNTZA-POLITIKA	2.867.000	814.000	3.681.000
TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA	47.457	1.621.000	1.668.457
Guztira	215.119.790	920.662.999	1.135.782.789
Aztertutako aurrekontuaren % (Osakidetza eta EITB kanpo)			16%

Genero-ikuspegia hainbat mailatan txertatuz planifikatutako eta sailek jakinarazitako aurrekontua aztertutako aurrekontuaren % 16,12 da, Osakidetzaren eta EITBren aurrekontua kenduta. Hala ere, kontuan hartu behar da, lehen azaldu den bezala, aurrekontu espezifikorik ez duten jarduerak gehitu beharko litzaizkiokeela, eta, beraz, l. kapituluaren (langile-gastuak) kargura doazela.

Diseinuan genero-ikuspegia txertatzeko prozesuan dagoen aurrekontuaren ehunekoa nabarmen handiagoa da. Izan ere, guztizkoaren % 81 da (1.132.799.282 €), hau da, 913.256.999 €. 2021ean genero-ikuspegiarekin diseinatutako jardueren aurrekontuak behera egin du 2020koarekin alderatuta; izan ere, zorrotz jarraitu zaie 2020an genero-ikuspegidun plangintza aztertzeke adostutako irizpideei.

Sailen konfigurazio berriarekin, orain Lan eta Enplegu Saila nabarmentzen da aurkeztutako jardueren bolumenagatik, guztizkoaren % 49,4. Aztertutako aurrekontu osoaren arabera, genero-ikuspegia lantzen ari diren jardueren aurrekontu-pisua honako hau da:

- Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila (% 61)
- Lan eta Enplegu Saila (% 59)
- Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Saila (% 51)
- Berdintasun, Justizia eta Gizarte politiketako Saila (% 39)

Azterketa xeheagoari helduz, ikusten da aurrekontua oso jarduera gutxitan kontzentratzen dela, eta hori, gainera, sail guztietan gertatzen da. Horrela, hona hemen sail bakoitzeko aurrekontuaren banaketari buruzko datu nabarmenenak:

- Lehendakaritza: %58,7 ZTBP Euskadi 2030 Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Plan berriari dagokio.
- Segurtasuna: % 71 zerbitzuan dagoen Ertzaintzaren programari dagokio.
- Lana eta enplegua: % 99 Lanbideri dagokio.
- Gobernantza Publikoa eta autogobernua: ia %99 informatika eta telekomunikazioen programari dagokio.
- Garapen ekonomikoa, jasangarritasuna eta ingurumena: teknologia programak genero-ikuspegidun lantzean jartzen du arreta.
- Ogasuna eta Ekonomia: % 98 2021eko estatistika-programan biltzen da.
- Hezkuntza: aurrekontua genero-ikuspegiarekin banatuta dago. Hala, % 29 Bigarren Hezkuntzari eta Lanbide Heziketari dagokie, % 19 Araubide Bereziko irakaskuntzei eta % 18 Haur eta Lehen Hezkuntzari.
- Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraioa: % 45 Garraioaren Plangintza programari dagokio, eta % 29 Etxebizitza programari.
- Osasuna: %62 Ikerketa eta Plangintza sanitarioan kontzentratzen da, eta %34 Osasun Publikoan.
- Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak: Hezkuntza Sailak bezala, genero-ikuspegidun planifikazio-lana banatuago dago. Hala, % 39 Gizarte Zerbitzuei dagokie, % 26 Familia eta Komunitate Politikari eta % 12 Justiziari.
- Kultura eta Hizkuntza Politika: identifikatutako aurrekontuaren %93 kiroletako programari dagokio.
- Turismoa, Merkataritza eta Kontsumoa: % 85 Turismoa eta Ostalaritza.

BERDINTASUNERAKO EKINTZA POSITIBOAK

Ekintza positibotzat hartzen dira bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz gertatzen diren egitatezko ezberdintasunak ezabatze edo murrizteko emakumeentzat eta gizonentzat desberdinak diren berariazko eta aldi baterako neurriak.

Guztira, 7 sailek jakinarazi dute berdintasunerako ekintza positiboak daudela plangintzan, 2021eko aurrekontuaren kargura. Xehetasuna taula honetan ikus daiteke:

12. taula. Sailek emandako berdintasunerako ekintza positiboak

IDENTIFIKATUTAKO BERDINTASUNERAKO EKINTZA POSITIBOAK
Segurtasuna
2224. POLIZIA ETA LARRIALDIETAKO EUSKAL AKADEMIA
Polizia Integralaren Legean jasotako neurriak. 7/2019 Legearen Zioen Azalpenaren arabera, ekintza positiboko neurriak ezartzen dira emakumeak polizia-kidegoetan sartzeko laguntzeko eta, horrela, gaur egun duten presentzia urria zuzentzeko. Hala, polizia-kidegoetan emakumeak sustatzeko planak arautzen dira, sartzeko eta karrera profesionalean sartzeko aukera-berdintasuna bermatzeko, emakumeen ordezkariak txikia zuzentzeko eta poliziaren eraginkortasuna handitzeko. Nabarmentzekoak dira, berriak direlako, txanda irekiko hautaketa-prozeduretan emakumeen aldeko ekintza positiboko neurriak, inguruabar jakin batzuetan emakume hautagaia gizonaren gainetik lehenestea ekarriko luketenak, Europako Erkidegoko jurisprudentziak lege-aurreikuspenari, proportzionaltasunari eta arrazoizkotasunari buruz eskatzen dituen parametroekin bateragarri eginez. Kasu honetan, lege-mailako arau batean aurreikusten da neurria. Arrazoizkoa da, txanda librean sartzera mugatzen baitu bere irismena, eta diskriminazio faktiko historikoa arintzeaz gain, polizia-zerbitzua eraginkortasunez emateko emakumeen masa kritiko batek dituen eskakizunengatik ere saiatzen da. Proportzionatua da, lehentasuna modu subsidiarioan eta murriztuan aplikatzen delako, eta hautatutako hautagaiaren eta atzeratutako hautagaiaren arteko nolabaiteko trebakuntza-baliokidetasuna bermatzen delako beti. Eta, gainera, salbuespenezko neurria da, aldi baterakoa delako; izan ere, ez da aplikatuko emakumeen presentzia % 33ra iristen denean dagokion kidegoan, eskalan eta kategorian. Neurri horren helburua ez da sexuen arteko parekotasuna, baizik eta emakumeen presentzia gutxienez masa kritiko bat lortzea (% 33).
Polizia-kidegoetan emakumeak sustatzeko planak egitea aurreikusten da, sartzeko eta karrera profesionalean sartzeko aukera-berdintasuna bermatzeko, emakumeen ordezkariak txikia zuzentzeko eta poliziaren eraginkortasuna handitzeko.
Karrera profesionalean aukera-berdintasuna sustatzearekin zerikusia duten beste neurri batzuk aurreikusten dira, hala nola seme-alabak edo senideak zaintzeko eszedentzian edo genero-indarkeriagatiko eszedentzian daudenean barne-sustapenerako prozeduretan aurkezteko aukera.
Barne-sustapenerako behar den benetako zerbitzu-denbora kalkulatzeko, seme-alabak edo senideak zaintzeko eszedentzia-egoeretan edo genero-indarkeriagatiko eszedentzia-egoeretan igarotakoaldiak hartuko dira kontuan.
IVAP
1216. LANGILEEN HAUTAKETA ETA PRESTAKUNTZA
Erakundeak eskaintzen dituen produktu eta zerbitzu guztietan haurdunaldiarekin eta amatasunarekin lotutako desabantailak saihestea.
Epaimahaietan emakumeen eta gizonen presentzia parekidea bermatzea: ez du aurrekonturik
LANA ETA ENPLEGUA
3112. LANA

1. jarduera. Gizarte-ekonomiako enpresak sortzeko laguntza Lan eta Justiziako sailburuaren 2019ko ekainaren 11ko Aginduari dagokio. Agindu horren bidez, gizarte-ekonomian ekiteko eta gizarte-ekonomiako enpresen sustapen tritorial planifikaturako laguntzen deialdia egiten da, eta laguntza horiek arautzen dira.

Agindu horren 18. artikuluan diru-laguntzaren zenbatekoa ezartzen da, eta b) puntuan ekintza positibo bat azaltzen da: b) Aurreko atalean zehaztutako zenbatekoari 1.000 euro gehituko zaizkio honako kasu hauetako bakoitzeko: – Emakumeak, erakundeko bazkide langileen edo lan-bazkideen gehiengoa badira. – Guraso bakarreko familia bateko aita edo ama, hau da, Ordaindutako jarduerarik egiten ez duten ondorengo bat edo gehiago beren karguan. – Etxeko indarkeriaren biktima izan diren pertsonak. Pertsona horiek edo haien seme-alabak ezkontidearen edo antzeko afektibotasun-harremana duen edo izan duen pertsonaren indarkeria fisiko edo psikikoaren biktima izan direnean joko dira egoera horretan daudela, betiere gertakari horiek dagokion polizia-instantzian salatu badira edo 2. jarduera. Lan eta Justiziako sailburuaren 2019ko ekainaren 18ko Aginduari dagokion gizarte-ekonomiako enpresen sozietate-oinarria zabaltzea. Agindu horren bidez, gizarte-ekonomiako enpresetan bazkideak sartzeko laguntzak arautzen dira eta laguntzetarako deialdia egiten da. Agindu horren 10. artikuluan ezartzen dira diruz lagundu daitezkeen gastuak, diru-laguntzen zenbatekoa eta zenbateko hori zehazteko irizpideak. Eta 3. puntuan ekintza positibo bat azaltzen da: 3. – Zenbateko hori hirurehun (300) euro handituko da hurrengo ataletan adierazitako kontzeptu bakoitzarengatik, eta metagarriak izango dira: a) Emakumea izatea.e) Guraso bakarreko familia bateko aita edo ama, hau da, ordaindutako jarduerarik egiten ez duen seme edo alaba bat edo gehiago bere kargura duen pertsona. Egoera horretan daudela ulertuko da seme-alabak ezkontidearen edo antzeko afektibotasun-harreman baten bidez harekin modu egonkorrean lotuta dagoen edo egon den pertsonaren indarkeria fisikoaren edo psikikoaren biktima izan direnean, betiere gertakari horiek genero-indarkeriaren biktimak babesteko dagokion aginduaren bidez egiaztatuta badira. Txosten horretan, Fiskaltzak Salatzaila genero-indarkeriaren biktima dela, babes-agindua edo

LANBIDE

3211. ENPLEGUA

30 urtetik gorako luzaroko langabeak kontratatzeko laguntzen deialdiak aurreikusten du diru-laguntzaren zenbatekoa handitu egingo dela langabeak emakumeak direnean edo 45 urte edo gehiago dituztenean. Zehazki, helburua ez da emakumeen kontratazioa sustatzea ordezkartza txikia duten sektoreetan, baizik eta kontratazioa dinamizatzea, non sexua eta adina geldialdiak diren kontrataziorako, langabeziaren datuetan oinarrituta. Era berean, enplegu lagundurako laguntzen deialdiak eta gazteen itzulerarako laguntzek % 10eko pizgarria ematen dute, diru-laguntzaren zenbateko guztiak gehituta, kontratatutako pertsona emakumea bada. Neurri horiek kontratazioari dagokionez berdintasun handiagoa lortzera bideratutako jarduerak dira. Diskriminazio positiboko neurri bat da, aldi baterakoa eta espezifikoa, Euskadiko emakumeen enplegu- eta jarduera-tasa handitzera bideratua, eta bereziki garrantzitsua da desgaitasuna duten emakumeen kasuan. Enpresei ematen zaion zerbitzuak edo atxikita dagoen Laneratzea Aktibatze Zuzendaritzak ez du eraginaren ebaluaziorik aurreikusi epe ertain/luzera.

3231. LANBIDE-HEZIKETA ETA ENPLEGURAKO PRESTAKUNTZA

Prestakuntza-ekintzetan parte hartuko duten pertsonen hautaketan emakumeei lehentasuna emateaz gain, 2021ean prestakuntzarako eta enplegurako diru-laguntzen lerro bat sartu da, emakumeen kolektiboa tradizioz maskulinizatuta egon diren lanbide-jarduerako sektoreetan prestatzera soilik bideratua.

GARAPEN EKONOMIKOA, IRAUNKORTASUNA ETA INGURUMENA

5413. TEKNOLOGIA

Bikaintek-en babestu beharreko proiektuak hautatzerakoan, lehentasuna ematen zaio emakumeen kontratazioari, baina praktikan ez da diskriminazio positiboa aplikatzen, aurrekontu-aukerak direla-eta baldintzak betetzen dituzten eskaera guztiak onartzen direlako eta ez delako beharrezkoa izan eskaeren artean bereiztea.

7111. NEKAZARITZA ETA LANDAREN ETA ITSASERTZAREN GARAPENA

Kontrataziorako, etxebizitzarako eta ekintzailatzarako laguntzetan (oroharreko prezioan), laguntzaren zenbatekoa % 10 eta % 15 bitartean handitzea ezartzen da, onuraduna emakumea denean, edo onuraduna pertsona juridikoa denean, eta emakumeen esku dagoen ehunekoa edo partaidetza sozialak gutxienez % 50 direnean, bazkideak edo, gutxienez, orekatuak direnean. Besteetan Dibertsitate funtzionala eta langabezia-egoera ere kontuan hartzen dira. (Erein eta Leader laguntzak) Gizarte-ekitaldiak egiteko laguntzek ezartzen dute laguntza eskatzen duten erakundeek nahitaez eduki behar dituztela emakumeak beren zuzendaritza-organoetan, eta jarduerak emakumeen eta gizonen premia desberdinak eta genero-ikuspegia kontuan hartuta egin behar dituztela. Elkarrekin Nekazaritza laguntzek ekintza positiboa ezartzen dute puntuazio-irizpideetan, elkarrekin erabaki-organoetan dauden emakumeen ehunekoari dagokionez. Programa honetako laguntza batzuk Emakume Nekazarien Estatutuaren eraginpean daude, eta berrikuspen-prozesuan daude.

7112. ARRANTZA

FEMP programa operatiboaren barruan, partaidetzazko toki-garapena kudeatzen du, eta emakume-kolektiboen parte-hartzea kontuan hartu da, haien komunitateetako bizitza ekonomikoan, politikoan eta soziokulturalen eta eremuen garapen jasangarrian gehiago parte har dezaten. Gaur egun, hautatutako taldeak (Itsas Garapen Elkarrekin) kudeatzen du arrantza-eremuetako partaidetzazko toki-garapena, eta, besteak beste, Euskadiko Itsasoko Emakumeen Federazioak osatzen du.

Programa horrek berak arrantza-udalerrien jarduera ekonomikoaren dibertsifikazioa lantzen du. Proiektuak hautatzeko erabilitako balorazio-irizpideek puntuazio handiagoa jasotzen dute emakumeek sustatutako proiektuetarako. Gainera, enplegua sortzeko laguntza-lerro bat dago. Ildo horren barruan, tratamendu positiboa ematen zaio emakumea lan-merkatuan sartzeari, laguntzaren zenbaketan plus bat emanez, betiere sortutako lanpostua emakume batek betetzen badu; horrela, emakumeen presentzia handitu nahi da gizonen ordezkarietza berdina ez duten espazioetan.

HEZKUNTZA

4211. EGITURA ETA LAGUNTZA

EPEen deialdi-aginduetan berdinketa hausteko klausula sartzea, emakumeen ordezkarietza % 40ra iristen ez den espezialitateetan

4231. HEZKUNTZA-SUSTAPENA

Unibertsitatez kanpoko beken deialdian artikulua bat jasotzen da, non adierazten den ezen, ikaslea bizikidetzak-unitate batekoa bada eta unitate horretako kideren batek genero-indarkeria jasan badu, laguntza emango dela baldintza akademikoak bete ez arren. Eskola-garraioari buruzko 69/2015 Dekretuak ezartzen du eskola-garraiorako behin-behineko baimena emateko lehentasuna izango dutela, lehenik, genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen seme-alabek, baldin eta ikasleak plaza hutsak baino gehiago badira.

BERDINTASUNA, JUSTIZIA ETA GIZARTE-POLITIKAK

3124. FAMILIA- ETA KOMUNITATE-POLITIKA

Familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko urriaren 22ko 164/2019 Dekretuan, lerro berri bat ezarri zen familia eta lana bateragarri egiteko laguntzen programan, jaiotzagatik eta urtebetetik beherako pertsona zaintzeagatik gurasoek jasotzen dituzten kotizaziopeko prestazioen aldiak parekatzeko.

Ildo horren helburua zen aitak beren aitatasunean bete-betean inplika zitezten sustatzea, zaintza-erantzukizunen banaketa berdinzaleago baterantz aurrera eginez, eta lan-merkatuan sartzeari eta bertan irauteari eta aurrera egiteari dagokionez oraindik ere emakumeek jasaten duten diskriminazioa murrizten laguntzea. Diskriminazio hori, askotan, amatasunari eta emakumeen pertzepzioari lotuta dago. Zaintzaile nagusiak Baina ez modu eksklusiboan, bi emakumeek osatutako guraso bakarreko familiei eta guraso bakarreko familiei ere aplikatzen baitaie, gehienbat gizoni eragiten baitie. 2021ean, 7.000.000 euroko aurrekontu-zuzkidura aurreikusi da. Gainera, arau berean, eszedentziagatik edo lanaldi-murrizketagatik laguntza baliatzeko gehieneko denbora-mugak handitu ziren eskatzailea gizon bat denean, bai n lerroan, bai d lerroan. Ekintza horrek ez dakar kostua handitzea programan aurreko ekitaldiekin alderatuta, bikoteak laguntzak baliatzeko denbora-mugek bere horretan jarraitzen baitute.

LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIOAK

5141. GARRAIOAREN PLANGINTZA

Errepideko garraioaren sektoreko elkarrekin profesional eta enpresarialentzako laguntzak: kontuan hartzen da emakumeen presentzia horien kuantifikazio-irizpideetan; berdintasun-planak edo -programak, emakumeen aukera- eta tratua-berdintasuna sustatzeko eta bermatzeko neurriak edo berdintasunean laguntzen duten erakundeak diren baloratuko da gehienez ere % 25era arte, eta puntuazio osoaren % 15era arte baloratuko da zuzendaritza-organoetan dauden emakumeen ehunekoa.

KULTURA ETA HIZKUNTZA-POLITIKA

Sortzeko deialdia. Emakumeentzako kuotak daude, eta gazteentzako kuotak ere badaude deialdi berean. Kuoten sistema lana aztertu ondoren aplikatzen da; beraz, aldez aurretik, lanak kalitatea bermatu behar du. 126.000 €

Sailik sail:

- Segurtasuna: emakumeei gorputzean sartzen laguntzera zuzenduak
- Lana eta Enplegua: eta eremu maskulinizatueta emakumeen presentzia handitzea. LANBIDEn kasuan, ekintza positiboak emakumeen kontratazioa sustatzera bideratuta daude.
- Garapen ekonomikoa. Iraunkortasuna eta Ingurumena: erabaki-guneetan emakumeen presentzia handitzera eta eremu maskulinizatueta emakumeen presentzia handitzera bideratuta daude.
- Hezkuntza: ordezkariak orekatua sustatzera eta genero-indarkeriaren biktime diren emakumeen eta haien haurren bizi-baldintzak hobetzera bideratuak.
- Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak: batez ere familia eta lana bateragarri egiteko.
- Kultura eta Hizkuntza Politika: emakume sortzaileak eta ikertzaileak sustatzera bideratuak.

6.4. SAILAK

I. LEHENDAKARITZA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, 3. artikuluan Lehendakaritzaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu. Bere eginkizunak betetzeko, EAEko aurrekontu orokorraren %0,3 dauka.

Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

13. taula. Programen arabera aztertutako aurrekontua. Lehendakaritza

Programen arabera aztertutako aurrekontua	
LEHENDAKARITZA	31.606.359
1121. Lehendakaritzaren egitura eta laguntza	9.777.398
1122. Gizarte-trantsizioa eta 2030 Agenda	3.416.552
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak	44.797
1311. Kanpo Ekintza	9.090.839

Oharra: 1229 programa. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak ez dira P21-Gen-ekin aztertu eta, beraz, ez dira kontuan hartu egokitasuna eta garrantzia baloratzeko.

Aurrekontu guztia da generoarekiko egokia eta garrantzi handikoa, Kanpo Ekintza izan ezik, garrantzi ertainekotzat jo baita.

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

Lehendakaritzaren estrategia orokorra, genero-desberdintasunak murrizteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko, Jaurlaritzaren berdintasun-arloko plangintza-esparru desberdinetan kokatzen da. Ildo horretan, politikarien eta teknikarien borondatea eta konpromisoa islatzen du bakoitzak bere jardun-eremuan, berdintasunaren alde lan egiteko.

Lehendakaritzaren estrategia orokorra osatzen duten jarduera guztiak, berdintasunaren arloan, Covid-19 egoerara egokituko dira. Ildo horretan, Lehendakaritzak 2021erako helburu estrategiko hauek landu behar ditu emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde:

- SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO ESTRATEGIAREN ETA EKINTZA-PLAN OPERATIBOAREN JARRAIPENA KOORDINATZEA, BULTZATZEA ETA EGITEA.

Eusko Jaurlaritzaren lehentasunezko helburuetako bat da Euskadi, 2030. urterako, soldata-desberdintasunik txikiena duten Europako bost herrialdeen artean kokatzea. Era berean, Nazio Batuen Garapen Jasangarrirako Helburuen 8. helburuko 8.5 jomuga lortu nahi du, besteak beste, balio bereko lanagatik 2030erako ordainsari berdina izatea deitzen duena.

Izan ere, Gobernu Kontseiluak 2018ko azaroaren 27an Euskadin Soldata Balioa Murrizteko Estrategia eta Ekintza Plan Operatiboa onartu ondoren, haren ezarpena, koordinazioa eta jarraipena Lehendakaritzaren jarduera nagusi bihurtu da legegintzaldi berrirako berdintasunaren arloko plangintzaren esparruan. Zehazki, eta bereziki, 2021ean 2025eko Ekintzako Plan Operatiboa landu eta ezarriko da, bai eta prozesutik eratortzen diren gai guztiak ere (azterlanak, ebaluazioa eta diagnostikoa).

Horrela, Jaurilaritzak soldata-arrakala murrizteko hartutako konpromisoari erantzuten zaio. Konpromiso hori XII. Legegintzaldirako Gobernu Programan, 2030 Estrategian eta Emakundek egindako EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Planean jasota dago.

Bestalde, 2025eko Ekintza Plan Operatibo berrian Euskadiko Soldata Arrakala murrizteko proposatu beharreko neurrietan Covid-19ak enpleguaren, zaintza-lanaren eta abarren eremuan izango duen eragina jasoko da. Horrela, etxeko lanaren eta zaintza-lanaren onarpen sozial eta ekonomikoari buruzko azterketak egitea ahalbidetuko duten gaiak jorratuko dira, zaintza eta iraunkortasuna ezarriko dituen eredu ekonomiko eta sozial baterantz aldatzen laguntzeko (bizitza erdigunean); zainketen erantzukidetasunean aurrera egitea; lan- eta familia-bizitza uztartzea errazteko neurriak sustatzea; Krisiak bereziki eragindako emakumeen presentzia handia duten sektore ekonomikoetarako neurriak hartzea.

- LEHENDAKARITZAREN EGITURAN BERDINTASUN-POLITIKAK SUSTATZEA.

Jarduera nagusiak EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean jasotako neurriak inplementatuz gauzatuko dira, baita Lehendakaritzaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planean Gobernu Onaren atalean jasotako neurriak ere, hau da, berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak handitzea, berdintasunerako plangintza hobetzea, prestakuntza sustatzea Langileak, genero-ikuspegia txertatzea lan-prozeduretan, lldo horretan, eta komunikazioaren arloan Covid-19aren eraginaren ondoren, hainbat kanpaina koordinatuko dira herritarrak genero-ikuspegitik sentsibilizatzeko. Era berean, gaiari genero-ikuspegitik lotutako aldagaiak kontuan hartzen dituzten azterlanak egingo dira.

- BERDINTASUNEAN OINARRITUTAKO BASQUE COUNTRY MARKA ZABALTZEA, EUSKADI BERDINTASUN-POLITIKEN ABANGOARDIAN DAGOELA IKUSARAZTEKO ELEMENTUAK TXERTATUTA.

EAEko berdintasunaren arloko nazioarteko proiektzioaren eremuan egin beharreko jarduera nagusia, Eusko Jaurilaritzak legegintzaldi honetarako duen helburuari erantzunez (Euskadi genero-berdintasunaren indize handiena duten Europako 6 herrialdeen artean kokatzea), Emakunderen Nazioartekotze Estrategiaren ezarpenean laguntzera bideratuta dago. Estrategia horrek jarduerak aurkeztu ditu Euskadik berdintasun-politiketan duen posizionamendua hobetzeko, hainbat herrialderekin lankidetzak berriak bilatzean eta akordioak ezartzean zentratua.

AGENDA 2030EK ETA GIZARTE-TRANTSIZIO NAGUSIEK ERAGINDAKO ESTRATEGIAK ETA JARDUERAK DINAMIZATZEA ETA KOORDINATZEA, GENERO-IKUSPEGITIK.

Idazkaritza berriaren jardueran genero-ikuspegia modu eraginkorrean integratzen dela bermatzeko, jarduera guztiek txertatuta izan dezaten lan egingo da: publizitate-kanpainak, pandemiari Erkidegoak emandako erantzuna, erronka demografikoari buruzko 2021-2030 Plan Estrategikoa egitea, migrazioaren arloko garapen-proposamenak, 2030 Agendaren Lehentasunen Euskal Programa idaztea...

- IKERKETAN ETA BERRIKUNTZAN GENERO-BERDINTASUNA SUSTATZEA.

Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzarako Euskadi 2030 Plan berria onartu zenetik, genero-ikuspegia txertatzen duten jarduerak sustatuko dira. Plan hori Horizonte Europa esparru-programa berriarekin lerokaturata dago. Programa horrek "gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna eta ikerketaren eta berrikuntzaren edukian genero-dimentsioa modu eraginkorrean sustatzea bermatuko du" hiru helburutatik abiatuta: genero-oreka maila guztietako ikerketa-taldeetan, genero-oreka erabakiak hartzean eta genero-dimentsioa ikerketan eta eduki-berrikuntzan txertatzea.

JARDUERA GARRANTZITSUAK

1. SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO ESTRATEGIAREN ETA EKINTZA-PLAN OPERATIBOAREN JARRAIPENA KOORDINATZEA, BULTZATZEA ETA EGITEA

- 2020an inplementatutako neurrien jarraipen-txostena egitea.

- 2019ko eta 2020ko jarraipen-txostenetan lortutako emaitzetatik abiatuta hartutako neurriak ebaluatzea: Euskadin Soldata Balioa Murrizteko 2020ko Ekintza Plan Operatiboko neurrien eta jardueren aurrerapen-maila eta betetze-maila.

- Txosten bat diseinatzea inplikaturako sail eta erakundeek bultzatutako ekimen traktore nagusiekin.

- Soldata Bankuaren web-atala eguneratuta edukitzea.

- Sailen arteko koordinazio- eta jarraipen-bilerak egitea.

Jarduera horiek, bestalde, analisi berezia izango dute Covid-19ren harira:

- Euskadiko soldata-binakako egoeraren II. diagnostikoa egitea.

- 2025erako Ekintza Plan Operatiboa diseinatzea eta egitea, Euskadiko Soldata Bezeroa errefusatzeko.

- Euskadiko emakumeek soldata-arrakalari buruz dituzten pertzepzio eta iritziei buruzko bi azterlan egitea.

- 2025eko Ekintzarako Plan Operatibo berria ezartzea, Euskadin soldata-balioa murrizteko.

Zenbatetsitako aurrekontua: 60.000 €

2. LEHENDAKARITZAREN EGITURAN BERDINTASUN-POLITIKAK SUSTATZEA.

- Lehendakaritzaren kontratazioan emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerako klausulen eta soldata-arrakalaren aurkako neurrien jarraipena egitea.

- Berdintasun-politikak garatzera bideratutako aurrekontua handitzea, zehazki, soldata-industriaren jardun-eremuan.

- Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.

- Berdintasunerako unitateak eta/edo berdintasunean adituak diren pertsonen legegintzaldi berrirako adostutako plan sektorial berrien prestaketan eta jarraipenean parte har dezaten sustatzea.

- Jaurlaritzaren plangintzak lerrokatzea, ezarritako genero-adierazleen jarraipena eginez.

- HAEK orokorrean eskaintzen dituen berdintasunerako prestakuntza-programa berrietan parte hartzea sustatzea.

Jarduera horiek, bestalde, analisi berezia izango dute Covid-19ren harira:

- Genero-ikuspegia eta Covid-19arekin lotutako alderdiak integratzen dituzten azterlanak egitea.

- Genero-ikuspegiaren integrazioa sustatzea komunikazio- eta sentsibilizazio-kanpainetan, Covid-19 dela-eta.

Gutxi gorabeherako aurrekontua: 5.000 €

3. BERDINTASUNEAN OINARRITUTAKO BASQUE COUNTRY MARKA ZABALTZEA, EUSKADI BERDINTASUN-POLITIKEN ABANGOARDIAN DAGOELA IKUSARAZTEKO ELEMENTUAK TXERTATUTA.

- Genero-ikuspegia txertatzea Euskadi Basque Country Estrategian eta Basque Country markaren plan eragile berrian.

- Emakunderen gidaritzapean, nazioarteko lankidetza-ekintza bat sustatzea, lankidetza berriak bilatzeko eta nazioarteko hainbat herrialde eta erakunderekin akordioak egiteko, bai eta lehendik daudenak sendotzeko ere.
- Learning Tours berriak antolatzea, arreta berezia jarritz hautatutako eduki eta ordezkariak.
- Beken Programa sustatzea, oinarrietan eta hautaketa-prozesuetan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko irizpideak edo klausulak txertatuz.
- Euskal diasporako emakumeen ekarpena Euskadin zabaltzea, haien errealitatea eta ekonomiari, kulturari eta euskal gizarte globalaren garapenari egiten dioten ekarpena ezagutzeko.

Zenbatetsitako aurrekontua: ez da kuantifikagarria generoari dagokionez (Guztira: 2.257.000 €)

4. AGENDA 2030EK ETA GIZARTE-TRANSIZIO NAGUSIEK ERAGINDAKO ESTRATEGIAK ETA JARDUERAK DINAMIZATZEA ETA KOORDINATZEA GENERO-IKUSPEGITIK.

- Genero-ikuspegia eraginkortasunez txertatzea proposatutako plangintza berrietan: 2021-2030 Plan Estrategikoa, erronka demografikoari buruzkoa, eta 2030 Agendaren Lehentasunen Euskal Programa.
- Migrazioaren arloan jarduera berriak proposatzea, Migrazioarako Euskal Itun Soziala genero-ikuspegitik garatzeko.
- Publizitate-kanpainak diseinatzea genero-ikuspegitik, eta ikuspegi hori aintzat hartzen duten azterlanak eta txostenak egitea.

Jarduera horiek, bestalde, analisi berezia izango dute Covid-19aren harira:

- Genero-ikuspegia txertatzea Erkidegoak pandemiari ematen dion erantzunean, Bizi Berri Planaren bidez eta inplikaturako Jaurkitutako sailek proposatutako beste estrategia batzuen bidez.

5. IKERKETAN ETA BERRIKUNTZAN GENERO-BERDINTASUNA SUSTATZEA

- Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzarako Euskadi 2030 Plan berria onartu ondoren, genero-ikuspegitik jarduerak sustatzea.
- Sustatutako diru-laguntza lerroetan genero-ikuspegia txertatzea.
- Berrikuntzaren aldeko komunikazio-kanpainak egitea genero-ikuspegitik.
- Sexuaren aldagaia barne hartzen duten txostenak eta azterlanak egitea.

II. SEGURTASUN SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, 5. artikuluan zehazten ditu segurtasunaren alorreko egitekoak eta jardun-arloak. Bere eginkizunak betetzeko, EAeko aurrekontu orokorraren %6,5 dauka. Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

14. taula. Programen arabera aztertutako aurrekontua. Segurtasuna

Programen arabera aztertutako aurrekontua	
Segurtasuna	685.228.311
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak	3.200.000
2211. Segurtasuneko egitura eta laguntza	4.384.869
2221. Trafikoa	12.749.605
2223. Ertzaintza zerbitzuan	625.174.120
2231. Larrialdiei aurre egitea	4.553.164
4611. Hauteskunde-prozesuak	5.269.229
5512. Meteorologia eta Klimatologia	3.253.923
6113. Joko eta ikuskizunak	2.071.401
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia	24.572.000
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak	712.252
2224. Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia	23.859.748

Oharra: 1229 programa. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak ez dira P21-Gen-ekin aztertu eta, beraz, ez dira kontuan hartu egokitasuna eta garrantzia baloratzeko.

Aurrekontu guztia da kontuan hartzekoa eta garrantzi handikoa, Joko eta Ikuskizunak izan ezik, garrantzi ertainekoa baita.

Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia Euskadiko segurtasun publikoaren prestakuntza-zentroa da, eta, bere garaian, funtsezko elementua da euskal autogobernuaren garapenean eta Ertzaintzaren sorreran. Akademiaren helburuek segurtasunari buruzko prestakuntza osoa eta zeharkakoa barne hartzen dute, Ertzaintzako eta Euskadiko polizia-kidegoetako kideen prestakuntzatik hasi eta Larrialdiei Aurre Egiteko Euskal Sisteman sartuta dauden profesional eta boluntarioen kolektiboetaraino.

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

Segurtasun Sailaren 2021erako aurrekontu-plangintzari eta genero-desberdintasunak murrizteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko aurreikusitako estrategia orokorrari dagokienez, honako hauek dira hurrengo ekitaldian lehentasuna eman nahi zaien neurri nagusiak:

Lehenik eta behin, Euskal Autonomia Erkidegoko Polizian emakumeen ordezkartza txikia zuzentzeko, lehentasuna emango zaie Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legea bosgarren aldiz aldatzeko ekainaren 27ko 7/2019 Legean hartutako neurriei. Polizia-kidegoetan emakumeen kopurua handitzea, zalantzarik gabe, lehentasunezko gaia da emakumeen eta gizonen arteko lan-berdintasunaren ikuspegitik, baina garrantzitsua da, halaber, indarkeria matxistaren biktimei laguntzeko zerbitzuaren ikuspegitik, emakume agenterik ez egoteak berriz biktimizatzeko egoerak eragin baititzake.

Gaur egun, Ertzaintzaren egiturazko plantilla 8.000 agentekoa da, eta une honetan 7.500 agente daude jardunean. Hori dela eta, eta legegintzaldian zehar 1.584 erretiroa hartuko denez (egungo plantillaren % 21,12), lehentasunezko gaiak dira plantilla gaztetzea eta emakumeak sartzea. Horregatik, legegintzaldi honetan lau hautaketa-prozesu egongo dira guztira (bat urteko), eta horietako lehenengoak 700 plaza izango ditu urte honen amaieran. Hurrengo deialdi honetan, lehen aldiz aplikatuko dira legean emakumeen alde aurreikusitako ekintza positiboko neurriak txanda irekiko hautaketa-prozeduretan. Horrek ekarriko du emakume hautagaia gizonaren aurretik lehenestea egoera jakin batzuetan, legezko aurreikuspenaren, proportzionaltasunaren eta arrazoizkotasunaren parametroekin bateragarri eginez.

Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziak indarkeria matxistari aurre egiten dioten emakumeei ematen dizkien zerbitzuei dagokienez, eta bizi dugun osasun-krisiaren ondoriozko testuinguru berria bistatik galdu gabe, bereziki azpimarratuko da indarkeria-egoera horiekiko polizia-erantzuna indartzea, bai eta arretan inplikaturako sektore guztien arteko koordinazioa indartzea ere: polizia, justizia, osasuna, gizarte-zerbitzuak, etab. biktima guztien babesa ziurtatzeko, haien arrisku-mailaren arabera.

Era berean, eremu horretan ezinbestekoa da errealitate berriak prebenitu eta aztertzea.

Horregatik, legealdi honetan Emakunderekin, Eudelekin, udalekin eta inplikaturako gainerako eragileekin koordinatzeko lanarekin jarraituko da. Helburua da indarkeria matxista prebenitzeko programak indartzea eta errealitate berriak aztertzea, hala nola teknologia berrien bidez gauzatzen den indarkeria edo osasun-krisiaren ondoriozko testuinguru berriaren ondorioak.

Trafikoa eta Bide Segurtasuna kudeatzeari dagokionez, urtea amaitu baino lehen, "Bide Segurtasunerako, Mugikortasun segururako eta Iraunkorrerako Plan Estrategikoa" aurkeztuko da. Plan horretan, trafiko-istripuen prebentzioan kontzientziatzeko eta lan egiteko ekintza berriak garatuko dira. Trafiko Zuzendaritzak berdintasunarekiko konpromiso irmoa hartu du, eta genero-ikuspegia zeharka txertatu du plan horretan. Aurreikusita dago 2021eko urtarrilean onartzea.

Jokoaren sektoreari dagokionez, legegintzaldi honetan indarrean dagoen Jokoaren Erregelamendu Orokorren erreformari helduko zaio. Horretarako, Euskal Herriko Unibertsitatearen laguntza teknikoarekin Jokoaren Euskal Behatokia egiten ari den egoeraren argazkia hartuko da oinarritzat. Unibertsitate hori Euskadiko jokoaren sektorearen azterketa sakona egiteaz arduratzen da. Sektore horren diagnostiko integralari esker, besteak beste, analisi kuantitatiboa eta kualitatiboa lortu ahal izango da genero-ikuspegitik, besteak beste, jokatzan duten pertsonen profilari, adikzioari, gazteengan duten eragin espezifikoari eta abarri dagokienez. Horri esker, aurrerago, hautemandako genero-arrailetan eragina izango duten neurriak ezarri ahal izango dira.

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUERA GARRANTZITSUAK

Lehenik eta behin, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren III. Esku-hartze ardatzari dagokionez ("emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak"), Segurtasun Sailak honako jarduera hauek egitea aurreikusi du 2021ean:

Datorren urtean zehar "Eba, Emakumeen eta Etxekoen Babesa" izeneko proiektua ezarriko da, Ertzaintzaren eta udaltzaingoaren genero-indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren espediente guztiak elkarrekin kudeatzeko sistema digital berria.

Gaur egun, hiru hiriburuekin eta herririk handienekin lan egiten da proiektu hori abian jartzeko. Proiektu horri esker, lehenik, emakumeen aurkako indarkeriaren espediente guztiak sortu eta partekatu ahal izango dira, formatu berean; bigarrenik, emakume bakoitzaren arrisku-ebaluazio guztiak homologatu ahal izango dira, salaketa zein polizia-kidegotan jartzen den kontuan hartu gabe, eta, azkenik, emakumeen Seme-alabak Gainera, Eba proiektua emakumeen aurkako indarkeria-gertakari bakoitzean inplikaturako gainerako eragileei zabalduko zaie: epailetzari, Fiskaltzari, Gizarte Zerbitzuei, Osakidetzari, Emakunderi, Auzitegi Medikuntzako Institutuari eta

abarri. 2021ean, 2020an hasitako espedientea egikaritzen jarraituko da, 105.270 euroko guztizko aurrekontuarekin.

Indarkeria matxistari ematen zaion arreta hobetzeko beste proiektu giltzarri bat "Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziaren arteko koordinazio-protokoloak berrikustea, indarkeria matxistaren aurkako jokabidea hobetzeko" da, eta 91.070,65 €erabiliko dira hori ezartzeko. Proiektu hau Segurtasuna Koordinatzeko Zuzendaritzaren esku dago, eta funtsezko bi ideiatan oinarritzen da: batetik, indarkeria matxistari aurre egiteko polizia-protokoloen eta -prozeduren egokitasunari buruzko gogoeta, eta, bestetik, berriz biktimizatzea saihesteko ahalegina. Halaber, 30.000 euroko aurrekontu-partida berri bat sartuko da 2021. urterako, protokolo horiek koordinatzeko.

Abiapuntu horretatik, bi zeregin nagusi jorratuko dira: lehenik, berrikusi eta eguneratuko dira indarkeria matxistaren prebentzioarekin eta arretarekin zerikusia duten hitzarmenak, protokoloak eta/edo akordioak, toki-erakundeek sinatu dituztenak eta Ertzaintzak eta Udaltzaingoak parte hartzen dutenak. Bigarrenik, 2021-2024 Ekintza Plana egingo da, diseinatutako protokoloak eta egin beharreko jarduerak izenpetzeko eta ezartzeko, egindako azterketan hautemandako errealitate berriei, prozedurei eta hobekuntzei erantzuteko.

2021ean, Ertzaintzak indarkeria matxistari aurre egiten dioten emakumeei arreta espezializatua ematen jarraituko du. Kasu bakoitzerako ezarritako arriskuaren arabera (oinarrizkoa, moderatua, handia eta berezia), dagozkion babes-neurriak esleituiko dira, besteak beste: autobabes-neurriei buruzko prestakuntza, Bortxa edo 12 SOS Deiak app-ak eskaintzea, Epaitegira lehen agerraldian laguntzeko eskaintza, errutinei eta eremuei buruzko zaintza, kontrazaintzak aktibatzea, Epaitegiaren aurrean eskumuturreko elektronikoa kudeatzea (urruntze-neurri iraunkorren kasuan) eta zaintza-eskaintza.

Aurrekontuan arreta jarrita, 2021ean 73.355 €bideratuko dira Bortxa aplikaziora, eta sistema telefoniko berrietara egokitzeak biktimaren telefono pertsonalean instalatzea ahalbidetzen du. Biktimak babesteari dagokionez, azpimarratu behar da segurtasun pribatura bideratutako aurrekontu-partida, 2021ean 7.860.000 €-koa izango dena.

Gizakien salerosketaren aurka ezarritako jarduerari dagokienez, 2021erako aurreikuspena da arlo horretan Ertzaintzaren Plan Estrategikoarekin lotutako jarduera guztiei jarraipena ematea. 2021erako, plan horren helburuei eutsiko zaie; haurren salerosketa/prostituzio hertsatzailea eta prostituzioa prebenituko dira, biktimak edo arriskuan dauden pertsonak babestuko dira eta delitu horien egileak jazarriko dira. Hori guztia prostituzioa egiten den lekuetara egiten diren bisitetan oinarrituko da, ahaztu gabe jarduera horiek guztiak COVID-19tik eratorritako murrizketek markatuko dituztela (lokalak ixtea, mugikortasuna mugatzea, etab.).

Azpimarratu behar da 2021ean egungo plana berrikusiko dela, haren edukia behar berrietara egokitzeko. Azkenik, adierazi behar da 76 langile inguruk lan egingo dutela Planean (arduraldi eskusiborik gabe).

Aurrekontu-programen jarduera garrantzitsuenak:

"Ertzaintza zerbitzuan" aurrekontu-programari dagokionez, indarkeria matxistaren arretaren arloko jardueraz gain, azpimarratu behar da 2021ean abian jarriko dela Segurtasun Administrazioako Zerbitzu laguntzaileetako langileei zuzendutako I. Berdintasun Plana. Plan hori kontraste-fasean dago gaur egun, eta 2020an egin dira diagnostikoa eta diseinua. Hainbat neurri inplementatuko ditu, besteak beste: langile lan-kontratadunak berdintasunean trebatzea, genero-ikusegia Laneko Arriskuen Prebentziorako Planean txertatzea, langileen kontziliazioaren eremuko jarduerari ekitea, eta abar.

Bestalde, aurrekontu-programa honen jardueren artean Azpiegituren Plan Orokorra dago. Plan horrek polizia-etxeak berritzen ditu, eta, besteak beste, neurri batzuk ezartzen ditu polizia-bulego horietan indarkeriaren biktima diren emakumeei eta adingabeei ematen zaion arreta hobetzeko. Hala, 2021ean Getxoko ertzain-etxea berritzeari ekingo zaio, eta gune espezifikoak diseinatuko dira emakumeei ertzain-etxe horietan arreta eta egonaldia errazteko.

"Egitura eta laguntza" programari dagokionez, aldaketarik funtsezkoena Berdintasunerako Administrazio Unitatearen kokapen berria da. Unitate hori Kabinetearen Zuzendaritzan sartuko da, saileko politika guztietan

genero-zeharkakotasuna aplikatzen dela bermatzeko. Gainera, lehen aldiz, Berdintasun Unitateari aurrekontu espezifiko bat esleitu zaien, berdintasun-politika propioak garatzea ahalbidetuko duena.

Era berean, programa honek genero-ikuspegia lantzen jarraituko du komunikabideei eta herritarrei informazioa emateko eta zabaltzeko lan guztietan. Horretarako, 2021ean zehar, zuzendaritza guztietako komunikazio-lanetan ardura-postuak dituzten pertsonen genero-ikuspegia duen komunikazioari buruzko prestakuntzan parte hartuko dute. Barne-mailan, Sailaren Berdintasunerako Planean jasotako neurriak gainbegiratzeaz eta bultzatzeaz arduratzen den Sailaren Talde Teknikoaren (STT) koordinazioa ezarriko da.

Hauteskunde-prozesuen esparruan, 2021eko ekitaldirako ere, Euskal Herriko Unibertsitatearekin lankidetzan, "Democracia Paritaria en Euskadi 2001-2016" azterlanaren datuak eguneratu nahi dira; izan ere, 2017 eta 2020 artean hauteskunde-ziklo oso bat garatu da: bi hauteskunde orokor egin dira, udalekoak, foralak, Europakoak eta autonomikoak. Era berean, hauteskunde-webguneko demokrazia paritarioari buruzko atal espezifikoan, gainerako hauteskundeei buruzko datuak jasoko dira laster, genero-ikuspegiarekin, hauteskunde autonomikoei buruzkoekin gain.

"Joko eta Ikuskizunen" aurrekontu-programari dagokionez, arestian aipatu den eta Jokoaren Behatokiak ekingo dion sektorearen diagnostiko integralari esker, hautemandako genero-arrakalak murrizteko neurriak ezarri ahal izango dira (bereziki interesgarriak izango dira ludopatiari, emakumeek jokoaren sektorean duten parte-hartzeari eta abarri buruzko datuak). Aldi berean, genero-ikuspegia joko osasungarriaren sustapenean eta horren inguruan egiten diren kanpaina guztietan txertatuko da.

"Larrialdiei aurre egitea" aurrekontu-programari dagokionez, 112 SOS Deiak aplikazioaren funtzionaltasunetako bat lehenetsiko da. Aplikazio horrek larrialdiak "genero-indarkeria" eta/edo "sexu-erasoa" gisa pertsonalizatzeko aukera ematen du, eta hori aktibatuz gero, Larrialdiak Koordinatzeko Zentroari jakinaraziko zaio non dagoen, telefonoz deitu beharrik gabe. Aplikazio horren deskarga aktiboei buruz sexuaren arabera bereizitako datuek erakusten dute arrakala digitala dagoela; beraz, arrakala hori murriztera bideratutako neurriak landuko dira, eta funtzio hori herritar eta erakunde interesdunei (bereziki, toki-administrazioei) zabalduko zaie.

Era berean, Larrialdiei Aurre Egiteko eta Meteorologiako Zuzendaritzak (Larrialdiei Aurre Egiteko eta Meteorologiako Zuzendaritza) teknikari guztien prestakuntzan aurrera egiten jarraituko du, funtsezkoa baita plangintzan genero-ikuspegia txertatzeko. Arreta berezia jarriko da emakume adituek parte har dezaten antolatzen diren jardunaldi eta ekitaldietan, bai eta hizkuntzaren erabilera ez-sexistan ere hainbat kanalen bitartez (app, sare sozialak, telebista eta irratiak) zabaltzen diren eduki eta irudi guztietan, teknologia berrien erabileran antzemandako genero-arrakala ahaztu gabe.

Amaitzeko, eta aurreko atalean aipatu den bezala, Trafiko Zuzendaritzari dagokion aurrekontu-programak "bide Segurtasunerako, Mugikortasun segururako eta Iraunkorrerako Plan Estrategikoa" jarriko du martxan 2021ean. Plan hori genero-ikuspegiarekin idatzi da, eta genero-berdintasuna sustatuko duten adierazleak hedatzea aurreikusten du egokitutako jotzen den jardun-arloetan. Bestalde, 2021ean aurreikusitako Lanaldirako, interes berezia jarriko da bi sexuetakoa hizlariak kontratatzeke, hitzaldiek hizkuntza inklusiboa txerta dezaten eta banatzen den materialak genero-ikuspegia txerta dezan.

Azkenik, adierazi behar da Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak garrantzi handia izango duela datorren urtean 7/2019 Legetik eratorritako afekzio guztiak aplikatzeko. Lege horrek, besteak beste, lege hori gaitzen du hautaketa-organo iraunkor gisa. Lege horretan sartutako aldaketen ondorioz, Ikastegiak zehatz-mehatz aztertuko du sexu aldagaiak sarrera-proben emaitzetan eta gurasotasun lizentziatik eratorritakoetan duen pisua Segurtasun Publikoaren Euskal Sistema osatzen duten kolektiboen hautaketan eta prestakuntzan.

Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademian gauzatu beharreko estrategia orokor eta globalari dagokionez, kontuan hartu behar da, logikoa denez, Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak 2018-2021 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana duela, txosten honetan jada aipatu duguna.

Lehenik eta behin, esan daiteke badaudela jada 2020an gauzatu diren baina horrekin amaitu ez diren jarduerak, 2021ean jarraipena duten jardueratzat jo ditzakegunak. Sakontzeko asmorik gabe, adibide batzuk aipatu behar dira, hala nola:

- Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiako langile guztiei berdintasunari buruzko sentsibilizazio-tailerrak ematea.
- Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko prestakuntza-eskaintza sendotzea.
- Emakumeen aurkako indarkeriaren inguruan sentsibilizatzeko, prestatzeko eta salatzeko jarduerak egiten edo sustatzen jarraitzea, emakumeen aurkako indarkeria mota guztiak ikusaraziz eta indarkeria horren informazio-tratamendua hobetuz.
- Inprimaki, datu-bilketa, gogobetetzeari eta kalitateari buruzko inkesta eta estatistika guztiek sexu-aldagaia sistematikoki txerta dezaten zaintzea eta bultzatzea.
- Emakunderen egiaztapen-txostenak hobetzeko gomendioak sartzeko neurriak aztertu eta proposatzea, eta dagokion jarraipena egitea, EAEko Poliziaren eta Larrialdietako Zerbitzuen Ikastegiko langile guztiei berdintasunari buruzko sentsibilizazio-tailerrak emanez.

Bigarrenik, eta era berean Ikastegiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren barruan, zenbait jarduera planifikatu dira, eta, ahal dela, plana amaitu aurretik egin behar dira, 2021ean. Jarduera horien artean, honako hauek nabarmendu behar dira:

- Sustapen-prozedura sistematizatzea eta/edo berrikustea.
- Kontziliazioa langileen lehentasunezko erantzukizun gisa identifikatzea haustea.
- Ordutegi-aldeak eta bateragarritasun-neurriak kudeatzea plantillako kolektiboen artean jardueraren arabera;
- Lidergoari eta generoari buruzko hausnarketa bultzatzea.
- Berdintasunerako koordinazio- eta lankidetzta-egituretan parte hartzea.

Hirugarrenik, uste dugu oso garrantzitsua dela Ikastegiaren Berdintasun Planean eta Segurtasun Sailaren Berdintasun Planean Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea bigarren aldiz aldatzeko Legean jasotako neurriak jasotzea. Lege hori Gobernu Kontseiluak onartu zuen 2020ko azaroaren 17an.

Lege horretan jasotako neurrien artean, gaian sakondu nahi izan gabe, oraindik ez baita onartu, deigarria da, adibidez, berdintasunaren alorreko nahitaezko prestakuntza mailakatu eta iraunkorra aurreikusten dela euskal botere publikoetako langile guztientzat eta, bereziki, emakumeen aurkako indarkeria matxistari aurre egiteko erantzunean inplikaturako langileentzat, hasierako eta etengabeko nahitaezko prestakuntza, eta neurri horren ondorioa, zalantzarik gabe, Euskal Herriko polizia-kidego guztiak irakasten ditu Akademian Laugarrenik eta azkenik, erakunde autonomoaren estrategian funtsezkotzat jotzen den jarduera bat egingo da, Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademian Berdintasunerako Administrazio Unitatea sortuko baita 2021eko Aurrekontu Orokorren kontura. Ikastegiko Berdintasun Taldeak sortu zenetik egin duen lan bikaina inola ere, ezta gutxiago

ere, alde batera utzi gabe, zalantzarik gabe, Unitate hau sortzeak eta Talde horri esleitutako zereginetan soilik aritzeak hobekuntza ekarri behar du Erakunde Autonomoan genero-desberdintasunak murrizteko neurrien ezarpenari dagokionez.

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUERA GARRANTZITSUAK

EAEko Poliziaren eta Larrialdietako Zerbitzuen Ikastegiaren 2021. urterako plangintzak, dagokion P21Gen formularioan berariaz jasotzen den bezala, barne hartzen ditu berdintasunaren helburu esklusiboarekin planifikatutako honako jarduera hauek, hau da, soil-soilik genero-desberdintasunak ezabatzeko eta/edo emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburua duten jarduerak:

- Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiako berdintasun-taldearen jarduerarekin jarraitzea;
- Ikastegian prestakuntza jasotzen duten kolektibo guztiei emakumeen aurkako indarkeriari buruzko prestakuntza-eskaintza sendotzea;
- Berdintasunerako administrazio-unitatea sortzea, berdintasun-teknikariaren plaza bat sortzea barne.

Era berean, genero-ikuspegiarekin diseinatutako beste jarduera batzuk ere biltzen ditu, hala nola emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunak kontuan hartuta planifikatu direnak, baldintza berdinetako baliabideetarako sarbidea bermatu nahi dutenak eta benetako berdintasunerako bidean izandako emaitzak eta eraginak identifikatu eta ebaluatzen dituztenak. Jarduera horien artean, honako hauek daude:

- Ertzaintzari buruzko jarduerak;
- Udaltzaingoari dagozkion jarduerak;
- Larrialdien eta Babes Zibilaren Arloan bildutako kolektiboetako buruzko jarduerak;
- Aipatu diren kolektiboetan sartzeko ez diren beste kolektibo batzuei buruzko jarduerak;
- Komunikazioan berdintasuna txertatzea.

Genero-ikuspegiarekin planifikatu eta diseinatutako jarduerak zehazteko, Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen 47 bis artikulua (bosgarren aldaketa) hitzez hitz jasotzen du Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-kidegoetan sartzeko prozeduren deialdietan, emakumeen eta gizonen presentzia orekatze aldera. Era berean, lana eta familia bateragarri egiteko neurriak sartzeko hautaketa-prozesuetan.

Bestalde, 2021erako genero-ikuspegidun plangintzan honako jarduera hauek sartzeko, genero-ikuspegiarekin diseinatzeko prozesuan:

- Parez Pare urteko prestakuntza-jardunaldiak;
- Kontratuetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzea;
- Plantillan kontziliazioaren beharrak eta zailtasunak identifikatzea.

Genero-ikuspegiarekin diseinatzeko prozesuan dauden jarduera horiek honako hauek dira, besteak beste: polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planean garatutako 24 neurrietako batzuk ezartzea eta administrazio-klausula zehatzen agiriak Eusko Jaurlaritzak emandako araudira pixkanaka egokitzea. Araudi hori, bestalde, nahitaez bete behar dute sail eta erakunde autonomo guztiek.

Bestalde, 2021. urtean, hau da, Ikastegiko Berdintasun Plana amaitzen den urtean, plan horren ebaluazioa egingo da, bertan ezarritakoarekin bat etorritik, eta Planaren gauzatze-egoera aztertuko da, egindako urteko jarraipenean oinarrituta, eta emaitza-adierazleak nabarmenduta, bai eta etenak murrizteari dagokionez planaren eragina ere. Diagnostikoan antzemandako generoari buruzkoak, eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lortutako aurrerapenei buruzkoak.

Planaren ebaluazioa egin ondoren, eta gauzatze-maila eta lortutako emaitzak aztertu ondoren, Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiarako Berdintasun Plan berri bat definitzea aurreikusten da.

Segurtasun Sailaren 2021erako Berdintasun Planaren plangintzaren esparruan, zeinak, logikoa denez, eragina baitu Ikastegiko Berdintasun Planean, Ikastegiaren berariazko jarduerak biltzen dira, hala nola:

- Genero-ikuspegia txertatzea Laneko Arriskuen Prebentziorako Planean;

- Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak prebenitzeko eta egoera horietan jarduteko protokolo espezifiko bat egitea, eta egoera horiek barnean zein kanpoan ezagutzen direla bermatzea;
- Ikasleen aurkako eraso sexisten balizko kasuetan esku hartzeko jarraibideak definitzea;
- Martxoaren 1eko 6/2019 Lege berriak seme-alaben jaiotzan izango duen eragina aztertzea.

Aurreko guztiaz gain, beharrezkoa izango da 2021erako plangintza lehen aipatutako Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako otsailaren 16ko 4/2005 Legea bigarren aldiz aldatzen duen Legean ezartzen dena egokitzea. Lege hori 2021. urtean jarriko da indarrean, eta, zalantzarik gabe, Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiaren jardunak izan beharko dituen berrikuntzak eta aldaketak ekarriko ditu (Gainerako administrazio publikoak bezala).

III. LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 6. artikuluan. Bere eginkizunak betetzeko, EAEko aurrekontu orokorraren %9,2 dauka. Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

15. taula. Programen arabera aztertutako aurrekontua. Lan eta Enplegu Saila

Programen arabera aztertutako aurrekontua	
LANA ETA ENPLEGUA	970.800.192
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak	61.950
3110. Lanaren eta enpleguaren egitura eta laguntza	3.000.070
3112. Lana	17.227.584
3211. Enplegua	3.127.615
3212. Gizarte Ekonomia	5.928.973
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua	29.346.192
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak	7.541.922
3111. Enplegu eta Pol. Egitura eta Laguntza Sozialak	34.060.989
3121. Gizarteratzea	475.872.394
3211. Enplegua	281.957.120
3231. Enplegurako Lanbide Heziketa	126.393.575
Osalan - Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea	15.628.000
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak	763.187
3113. Osalan - Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea	14.864.813

Oharra: 1229 programa. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak ez dira P21-Gen-ekin aztertu eta, beraz, ez dira kontuan hartu egokitasuna eta garrantzia baloratzeko.

Aurrekontu osoa iraunkorra da, eta garrantzi handia eta ertaina du.

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren helburua da enplegu egonkor eta kalitatezko eskubidea erabat garatzen laguntzea, eta langileen enplegarritasuna bermatzen eta enpresen eskakizunetara egokitutako langileen beharrak asetzen lagunduko duen lan-merkatua eratzen laguntzea, bai eta gizarte- eta lurralde-kohesioari laguntzea ere, enplegu-politikak kudeatuz eta legeria egikaritzuz. Lan-legepekoak direnak Halaber, bere zerbitzuen erabiltzaileei arreta emateko sistema modernizatzea eta informazioaren eta komunikazioaren teknologia berriak sartzea du helburu.

Programak Osalanen jardura biltzen du bere erantzukizun-arloan, hau da, Autonomia Erkidegoko botere publikoek laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan ezartzen dituzten politikak kudeatzean, lanari datxeki on arriskuak jatorrian ezabatzeko edo murrizteko eta laneko osasuna sustatzeko.

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

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko Lan eta Enplegu Sailaren estrategia orokorra lehentasun eta jardura batzuetan oinarritzen da, eta horien azken helburua genero-desberdintasunak murriztea eta benetako berdintasun eraginkorra sustatzea da.

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana (2018-2021), Lan eta Justizia Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana (2018-2021), XII. Legegintzaldiko Gobernu Programa (2020-2024) eta sailtako plan sektorialak (besteak beste, Enplegu Plan Estrategikoa (2021-2024) eta Gizarteratzeko IV. Euskal Plana (2017-2021) erreferentziatzen hartuta diseinatu da estrategia hori.

Lan eta Enplegu Sailak lanean jarraituko du genero-ikuspegia jardun publikoan pixkanaka txertatzeko, eta, horrela, Gobernu onerantz aurrera egiten laguntzeko. Aurrerapen hori ahalbidetuko duten neurriak bultzatzeko konpromiso politikotik abiatuta, 2021. urtean hainbat jardura aurreikusten dira, besteak beste: Sailaren berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea; langileak berdintasunaren alorrean gaitzea prestakuntza-plan bat diseinatzeko, esku-hartzean eta lan-prozeduretan genero-ikuspegia txertatzeko; eta berdintasun-printzipioa txertatzea saileko araudian eta plan estrategikoetan. Hori guztia Berdintasun Unitateak sailean egiten duen lana indartzeko estrategia bat garatuta, koordinazio-talde sektorialetan parte hartuta eta aurrekontu espezifiko bat eslehituta.

LAN eremuan, zehaztutako strategiaren ardatza da, batez ere, EAEko enpresetan soldata-arrakala murriztea eta emakumeen laneratzea eta lan-baldintzak hobetzea enpresetan. Horretarako, "Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintza-plan eragilea" ren bultzatzaile nagusietako bat da Lan eta Enplegu Saila. Estrategia horren bidez, Eusko Jaurlaritzak dimentsio anitzetan heldu nahi die soldata-desberdintasunari eragiten dioten faktoreei, eta estrategia bat abiarazi nahi du, modu eraginkorrarekin borrokatzeko, gaur egun EAEn dagoen soldata-arrakalaren % 24,4 murrizteko.

Illo horretan, Lan eta Enplegu Sailak Laneko Ikuskaritzaren kanpaina espezifikoak garatuko ditu laneko iruzurraren aurka eta emakumeentzat diskriminatzailetzat jotzen den edo, oro har, indarrean dagoen legediak berdintasunaren alorrean ezartzen dituen betebeharrak betetzen ez dituen guztiaren aurka; negozioazio kolektiboan emakumeen eta gizonen berdintasunaren egoerari buruzko azterlan bat egingo du; eta EAEn erregistratutako hitzarmen kolektibo bakoitzaren genero-inpaktuari buruzko txostenak egitea bultzatuko du.

Bestalde, Gizarte Elkarriketako Mahaia sendotzen jarraituko du, lantaldeak indartuz (horien artean, Berdintasuneko lantaldea) eta gizarte-eragileei (erakunde sindikalak eta enpresaburuen elkarteak) zuzendutako berdintasunaren alorreko prestakuntza-planak sustatuz.

Berdintasuna oinarritzeko faktore gisa sartzea 'Oñatiko Adierazpena: lan-harremanen eredu berriturako dekalogo' garatzeko aurrekontu-arrazoiak islatzen da, eta hori da Lanaren Etorkizunari buruzko LANeren mendeurrenaren Ekimenari egindako ekarpena. Beraz, aurrekontu-inpaktuaren ildoak da helburu nagusi gisa emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra sustatzea, erantzunkidetasuna areagotzeko, ekitatea bermatzeko eta talentua genero-joerarik gabe aktibatzea.

Halaber, ENPLEGU eremuan, strategiaren ardatza ekonomia eta enplegua suspertzea da, euskal enplegu-sistemaren eraldaketa barne hartzen duen funtsezko erronka gisa planteatuta. Horrela, honako helburu hauek proposatu dira: enplegua hazkunde iraunkorrera lerrotzea, 2030 Agendarekin eta 'Sure' eta 'Next Generation EU' programekin; Enplegu Plan Berezi bat, ETE eta autonomoentzako likidezia-neurriekin; enplegurako prestakuntza, eta, bereziki, 45 urtetik gorakoentzako birkualifikazioa; gazte-enplegurako talka-plan bat: tokiko eta eskualdeko planak indartzea; enpresak eta ekintzaileentzako enpleguak sor daitezen bultzatzea. Honako hauekin lotutako enpleguak: digitalizazioa, trantsizio ekologiko justua edo green economy, zahartze aktiboa edo silver economy eta zaintza ekonomia.

Aurretik adierazitako datu guztiak kontuan hartuta, eta estrategian adierazi den bezala, Lan eta Enplegu Sailak *Gobernu onaren* eremuan honako jardun hauek lehenetsiko ditu:

- Sailaren berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea
- Estrategia bat garatzea Berdintasun Unitateak sailean egiten duen lana indartzeko, koordinazio-taldeetan parte hartuz plan sektorialak egiteko eta aurrekontu espezifiko bat esleitzeko (15.000 €).
- Araudian berdintasun-printzipioa txertatzea, Emakundek genero-eraginari buruzko txostenetan egindako gomendioak sartuz eta berdintasun-printzipioa Sailaren txosten juridikoetan sistematizatuz.
- Genero-ikuspegia txertatzea 2022ko aurrekontuetan
- Genero-ikuspegia txertatzea Sailaren plan estrategikoetan: Enplegu Plan Estrategikoa (2021-2024) eta etorkizuneko Gizarteratzeko V. Euskal Planaren (2022-2026) oinarrietan.
- Eusko Jaurlaritzako Lan eta Enplegu Saileko langileek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan dituzten prestakuntza-premiak bilduko dituen diagnostiko bat eta diagnostikoaren bidez hautemandako premiei erantzungo dien Prestakuntza Plan bat egitea.

Lan eremuan, lehentasunezkoztzat jotzen dira Euskadin soldata-arrakala murriztera bideratutako jarduerak, "Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintza-plan eragilea" izenekoan jasota daudenak.

- Jarduera-kanpainak egitea honako arlo hauetan: ezbehar-tasa, behin-behinekotasuna, lanaldi partzialeko kontratazioa, desgaituen kontratazioa, genero-ikuspegiarekin.
- Lan Ikuskaritzak gizonen eta emakumeen berdintasunarekin zerikusia duten arloetan egiten dituen jarduera-kanpaina espezifikoekin jarraitzea.
- Lan Ikuskaritzako ordainsari-berdintasunerako plan espezifikoarekin jarraitzea, soldata-auditoriako sistema bat abian jartzearekin batera.
- Sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ez jasateko eskubideari buruzko sentsibilizazio- eta informazio-kanpainak garatzen jarraitzea, bai enpresentzat, bai herritar guztientzat.
- Negoziazio kolektiboan gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren egoerari buruzko azterlan bat egitea.
- EAEko hitzarmen kolektiboen genero-inpaktuari buruzko txostenak egitea
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko berariazko prestakuntza-plana garatzea Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzarentzat.
- EAEko enpresetako Berdintasun Planen Erregistroaren diseinua aztertzea
- Ordutegiak arrazionalizatzea euskal produkzio-sisteman
- Sistematizazio eta gardentasun handiagoa enpresetako lanpostuak hautatzeko, sustatzeko eta baloratzeko prozesuetan, elkarrikketa sozialaren bidez.
- Norberaren bizitza, familia eta lana uztartzea sustatzen duten enpresak lehenesteko klausula sozialak ezartzea.

Soldata-arrakalarekin lotutako lehentasunezko jarduera horiek garatzeko, 350.000 euroko aurrekontua aurreikusten da. Era berean, EAEko enpresetan emakumeen lan-baldintzak hobetzeko beste jarduera batzuk ere planifikatuta daude.

- Hiru alderdiko elkarrikketa soziala eta gizarte-eragileen arteko etengabeko negoziazioa sustatzea Elkarrikketa Sozialeko Mahaiaren bitartez, lantaldeak indartuz (horien artean, berdintasunerako lantaldea).
- Gizarte-eragileen prestakuntza-planetarako diru-laguntzak arautzen dituen 191/2003 Dekretuaren aldaketa izapidetzen amaitzea, berdintasunaren arloko prestakuntzarako laguntzak barne.
- Gizarte eta lan arloko estatistikak hilero argitaratzen eta urteko memoria egiten jarraitzea.

- "Oñatiko Adierazpena: lan-harremanen eredu berriturako dekalogo" delakoan jasotako helburuen garapena eta aplikazio praktikoa sustatzea. Adierazpen hori 2019ko apirilean onartu zen, Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) mendeurrena dela eta.

Bestalde, gizarte-ekonomiako enpresa-ehuna sustatu eta bultzatzeko, 2021ean Euskadiko Kooperatiben Legea garatuko da, eta diru-laguntzak emateko hainbat programa bultzatuko dira:

- Diru-laguntzen agindua, gizarte-ekonomian ekiteko eta gizarte-ekonomiako enpresen lurralde-sustapen planifikaturako laguntzak arautzen dituen eta laguntzetarako deialdia egiten duena.
- Diru-laguntzen agindua, gizarte-ekonomiako enpresetan bazkideak sartzeko laguntzak arautzen dituen eta laguntzetarako deialdia egiten duena.
- Enpresetan langileek parte hartzeko laguntzen deialdia egiten duen eta laguntza horiek arautzen dituen diru-laguntza Agindua
- Diru-laguntzen Agindua, EAEko Enpresen Gizarte Erantzukizuna hedatzeko eta ezartzeko laguntzen deialdia egiten duena eta laguntza horiek arautzen dituen.

Enpleguaren eremuari dagokionez, honako hauek dira genero-desberdintasunak ezabatzea eta berdintasuna sustatzea eta, aldi berean, COVID-19k emakumeengan eta gizonengan eragin dituen ondorio desberdinak arintzea helburu duten jardura nagusiak:

- Enplegu Plan Estrategikoa diseinatzea (2021-2024), 2030erako Enpleguaren Euskal Estrategiaren (EEE 2030) formulazio estrategikoa zehaztuko duena.
- Gizarteratzeko V. Euskal Plana (2022-2025) onartzea, gizarteratzearen eremuan genero-ikuspegia kontuan hartuta bereziki.
- Euskal Enplegu Sistemaren Legea eta Diru-sarrerak Bermatzeko eta Gizarteratzeko Legearen erreforma izapidetzea
- EGF Programa Operatiboaren plangintza, kudeaketa, kontrola eta ebaluazioa egitea (2014-2020)
- EGF Programa Operatiboan genero-ikuspegia txertatzeko lan egitea (2021-2027)
- Enpleguari buruzko IV. Biltzarra antolatzea, eragile publikoen eta pribatuen artean hausnartzeko eta esperientziak eta jardunbide egokiak trukatzeko gune gisa
- Enplegu- eta ekintzailtza-aukerak definitzeko eta sustatzeko estrategia bat egitea zainketen eta Silver Economyren esparruan, eta zainketen ekarpen ekonomikoa ikusaraztea.
- Diru-laguntzen deialdi bat egitea, emakumeen ekintzailtza sustatzeko eta enpresa eta erakundeetako zuzendaritza-organoetan emakumeen talentua txertatzeko.

Lanbide - Enplegu Zerbitzu Publikoak hiru helburu estrategiko ezarri ditu emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan.

1. LANBIDEREN ANTOLAMENDUAN ETA FUNTZIONAMENDUAN BERDINTASUNAREN ALDEKO KONPROMISOA TXERTATZEA, BERDINTASUN-POLITIKA PUBLIKOEN ESTRATEGIAK ETA ESKAERAK GARATZEKO.

2. ZERBITZU INTEGRAL ETA PERTSONALIZATUAK ESKAINTZEA, EMAKUMEEK LAN-MERKATUAN BERDINTASUN-BALDINTZETAN SARTZEKO, IRAUTEKO ETA AURRERA EGITEKO AUKERA IZAN DEZATEN.

3. EMAKUMEEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN ALDEKO KONPROMISOA TXERTATZEA ENPRESEKIKO HARREMANETAN ETA ZERBITZUETAN

[Estrategia orokorra garatzeko jarduerak garrantzitsuak](#)

Lanbidek, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan egiten duen jarduerari dagokionez, lan-ildo hauek lehenetsi ditu:

- Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua bermatzea eta giza baliabideak eta baliabide teknikoak ematea.
- Berdintasunerako administrazio-unitatea indartzea
- Erakundeko langileak prestatzea
- Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea

Illo horretan, Lanbidek neurriak aurreikusten ditu:

- Errenta-arrakalari heltzeko, eta diru-sarrerak bermatzeko errentari dagokionez, pobrezia-egoera berriei erantzutea, premiei erantzungo dieten eta kronifikazioa saihestuko duten proposamen integral, jasangarri eta eraginkorrek. Hainbat kontzeptu berrikusiz, hala nola seme-alabak ardurapean dituzten emakumeentzako zenbatekoak, erroldatzearen eta benetako bizilekuaren baldintzak, bizikidetza-unitatea eta genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeentzako sarbidea malgutzatzea.

- Genero-arrakalari aurre egiteko, eta indarkeria matxistaren aurrean, emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta ematen dieten profesionalei prestakuntza iraunkorra, nahikoa eta erantzukizun-esparru eta -maila guztietara egokitua bermatzea.

- Hala behar duten eta bizirik atera diren emakumeen eskura jartzen diren enplegu-baliabideak handitzea, haien laneratzea areagotzeko, biktimak diren emakumeei laguntzeko barne-protokoloak egokituz eta indarkeria-egoerak egiaztatzeko moduak eguneratuz.

- Soldata-arrakala murrizteko, enplegurako prestakuntza lan-segregazioa murrizteko, tradizioz maskulinoak izan diren lanbide-arloei eta prestakuntza-espezialitateei zuzendutako prestakuntzetan emakumeak sartzeari lehentasuna emateko, emakumeen ordezkartza nabarmen txikiagoa duten prestakuntza-espezialitateen edo familien urteko txostenak argitaratzea. Prestakuntzako diru-laguntzen deialdietan genero-ikuspegidun emaitzak aztertzea.

Langabeen deialdian emakumeen kontratazioa sustatzea, prestakuntza-enpresei beren plantilletan emakumeak kontrata ditzaten eta, gainera, kontratu mugagabeekin kontrata ditzaten sustatuz. Emakumeentzako enplegu- eta prestakuntza-deialdi espezifikoak sektore maskulinizatueta. Prestakuntza emakume gutxi dituzten lanbide-familien Lanbideren webgunera argitaratzea.

Programak Osalanen jarduera biltzen du bere erantzukizun-eremuan, hau da, Autonomia Erkidegoko botere publikoek laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan ezartzen dituzten politikak kudeatzean, lanari datxekzion arriskuak jatorrian ezabatzeko edo murrizteko eta laneko osasuna sustatzeko.

COVID-19 (SARS-cov-2) delakoaren agerpena eta lan-ingurunean duen eragina kontuan hartuta, Osalanek bere jardueraren zati handi bat COVID-19 pandemiaren kontrol-lanetan osasun-agintariekin lankidetzan aritzera bideratuko du, lan-inguruneke kasu positiboen eta kontaktu estuen jarraipena eginez, kontsultei erantzunez eta pandemiarekin lotutako osasun-araudi berria betetzea errazteko material teknikoak landuz, baita pandemiari eta Ugaritu egin dira 2021eko aurrekontu-ekitaldian, Osalanen jarduera 2021-2026 Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia berria abian jartzera bideratuko da.

Gainera, aurreko ekitaldian hasitako ekimenetako batzuekin jarraituko da, eta, aldi berean, jarduera berriak abiaraziko dira, Euskadin lan segurua eta osasungarria lortzeko azken xederako. Estrategian ezarritako helburuak hedatzen ditu programak, eta denentzako jarduerak eta adierazleak planteatzen ditu.

2021erako, berdintasunaren alorreko helburu nagusia da Osalanek legealdi honetan sortutako ezagutza eta tresnak zabaltzea eta herritarrei, oro har, eta langileei, bereziki, helaraztea, bai zuzenean, bai gizarte-eragilean eta prebentzio-zerbitzuen bitartez. Era berean, barne-mailan, generoak laneko segurtasunean eta osasunean duen eraginari buruzko Osalaneko langileen prestakuntzan aurrera egiteko lehentasuna planteatu da.

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUERA GARRANTZITSUAK

Lehen adierazitako datu guztiak kontuan hartuta, eta estrategian adierazi den bezala, Osalanek lehentasunezkoztat jotzen du generoak laneko segurtasunean eta osasunean duen eraginaren ezagutzan sakontzea; ezagutza hori zabaltzea eta ezagutaraztea bai prebentzioko eta OSALANeko profesionalei bai herritarrei oro har, eta ezagutza hori enpresen prebentzio-praktikara eta lan-sektoreetara eraman dezaketen materialen eta tresnen garapenean eragitea. Bereziak Horregatik, eta lehen aipatutako estrategiari jarraituz, Osalanek 2021ean:

Gobernu Onaren eremuan, honako jarduera hauei emango die lehentasuna:

- Laneko berdintasunaren eta osasunaren arloko prestakuntza ematea Osalaneko langileei.
- Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategian (2021-2026) genero-ikuspegia txertatzea.
- Diru-laguntzen eta kontratuen lagin batean berdintasun-klausulak sartzea.

Sektorekako lehentasunei dagokienez, Osalanek honako hau aurreikusten du:

- Laneko arriskuen prebentzioaren kultura sustatzea, genero-ikuspegia kontuan hartuta, lehentasunezko jarduera hauen bidez:

- Laneko arriskuen prebentzioan eragiten duten genero-faktoreei buruzko azterlana argitaratzea eta zabaltzea.

- Genero-ikuspegidun laneko segurtasunari eta osasunari buruzko ezagutzak sortzea eta zabaltzea, lehentasunezko jarduera hauen bidez:

- Etxeko enpleguaren sektoreko pertsonen egoerari buruzko azterketak egitea eta prebentzioaren kudeaketa hobetzeko materialak prestatzea, batez ere etxeko enpleguaren sektorean.
- Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko prestakuntza-edukiak prestatzea.
- Laneko Arriskuen Prebentzioari eta Berdintasunari buruzko araudiari buruzko informazioa sartzera Laneko Segurtasun eta Osasunari eta generoari buruzko oinarritzko prestakuntzan, funtsezko eragileei zuzenduta.

- Genero-ikuspegia pixkanaka txertatzea laneko arriskuen prebentzioaren kudeaketan, lehentasunezko jarduera hauen bidez:

- Eskatzen duten enpresei aholku ematea genero-ikuspegia prebentzioaren kudeaketan txertatzeko jarraibideei buruz.

Lehentasunezko jarduera horiek garatzeko, Osalanek 91.000 euroko aurrekontua aurreikusi du. Hala ere, lehentasunezko jarduerak eta horiek garatzeko aurreikusitako diru-kopuruak baino ez dira adierazi. Ez da adierazi erakundearen beste ohiko jarduera batzuen kostua, eta ez da adierazi Osalaneko langileen kostu zenbatetsia, zehazki, genero-taldeko zortzi pertsonena, jardueren egikaritze-talde gisa, bere jardunaldiaren zati handi batean materialak, txostenak eta sentsibilizazio/prestakuntza garatzen aritzen baita, generoari eta lan-osasunari buruz.

Aurreko ekitaldian bezala, soldata-arrakalaren planari dagokionez, esan daiteke Osalanen berdintasun-plan osoa plan horren ekintzetako bat dela; izan ere, soldata-arrakala faktore anitzekoa denez, berdintasun-plan honek lortu nahi duen lan-baldintzetan eta lan-osasunean genero-arrakalak ezabatzeak zeharka eragin dezake soldata-arrakalari eusten dioten faktoreetan.

Emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko ekintzei dagokienez, aurreko ekitaldian bezala, Osalanek Emakunderekin lankidetzan jarraitzeko asmoa du, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta horren aurka egiteko prestatutako materiala zabaltzeko eta gai horren inguruan sentsibilizatzeko. Ez dago kostu zenbatetsirik, genero-taldeak gauzatu beharreko jarduera baita.

Azkenik, eta adierazi den bezala, COVID-19k eragindako pandemiaren ondorioz, Osalanek bere jardueraren zati handi bat osasun-agintariekin lankidetzan aritzera bideratuko du, lan-inguruneko kasu positiboen eta harreman estuen jarraipena eginez, kontsultei erantzunez eta material teknikoak prestatuz pandemiarekin lotutako osasun-araudi berria betetzea errazteko, baita egoera horrek eragindako arriskuei aurre egitea ere.

IV. GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 7. artikuluan. Horretarako, EAEko aurrekontu orokorraren %0,8 dauka.

Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

16. taula. Aztertutako aurrekontua, programen arabera. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila

Programen arabera aztertutako aurrekontua	
GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	79.231.263
1125 - Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoa	1.171.464
1211 - Eusko Jaurlaritzaren egitura eta laguntza Pub. eta Autogob.	4.839.702
1212 - Zerbitzu Orokorrak	25.627.978
1213 - Funtzio Publikoa, Langileen Hautaketa eta Prestakuntza	6.773.371
1214 - Informatika eta Telekomunikazioak	3.968.618
1215 - Berrikuntza eta Administrazio Elektronikoa	8.193.502
1217 - Erakunde-harremanak	3.096.212
1218 - Araubide juridikoa	3.995.722
1219 - Administrazio-datuen babesa EAEko publikoa	398.083
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak	616.611
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
IVAP - Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea	20.550.000
1216. Administrazio langileak hautatzea eta prestatzea Púb.	9.251.759
4714. Euskalduntzea eta Hizkuntza Normalizazioa	11.298.241

Oharra: 1229 programa. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak ez dira P21-Gen-ekin aztertu eta, beraz, ez dira kontuan hartu egokitasuna eta garrantzia baloratzeko..

Aurrekontu guztia iraunkorra da, eta garrantzi handia eta ertaina du. Hau da, eragin nabarmena izan dezake emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken hartzaile diren herritarren artean.

Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea (IVAP) erakunde autonomoa da, eta Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailari atxikita dago. Hiru jardun-eremu nagusi ditu:

- Giza baliabideen hautaketa eta prestakuntza,
- Herri-administrazioetako langileen euskalduntzea, bai eta administrazio-hizkeraren itzulpena, interpretazioa, terminologia eta normalizazioa ere, eta
- Administrazioari buruzko ikerketa eta irakaskuntza, oro har, eta, bereziki, euskal autonomiaren berezitasunei buruzkoa, bai eta liburuak eta aldizkari espezializatuak argitaratzea ere.

Sailaren estrategia Sailak berak XI. legegintzaldian egin zuen Berdintasun Planean garatzen da. Plan horri esker, erantzunkidetasunez eta modu koordinatuan lan egin ahal izango dugu sailtako zuzendaritzen eta erakundeen artean, bai eta gainerako sail eta erakundeekin ere, "Euskadi 2020-24 Gobernu Programan" jasotako helburu komuna lortzeko, hau da, Euskadi Europako herrialde aurreratuenen artean kokatzeko genero-berdintasunari dagokionez.

Datorren urtean landu beharreko lehentasunetako bat plana berritzea izango da, XII. Legegintzaldiari dagokiona sortuz eta gobernu-plana oinarri hartuta.

Lehentasunetako bat genero-ikuspegia sailaren prozedura guztietan txertatzen aurrera egitea da. Horretarako, Bua indartu behar da aurrekontu gehiagorekin, baina, batez ere, unitate hori erreferente izatea sailaren barruan. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak, berdintasunerako administrazio-unitateak sortu eta indartzeari dagokionez, Bua indartu zuen 2018ko apirilean, beste lanpostu bat sortu baitzuen Administrazioiko eta haren erakunde autonomoetako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana bultzatzeko.

Eta 2021erako aurreikusita dago IVAPen barruan Bua propio bat sortzeko izapideak egitea. Azken urte honetan, lan-pilaketaren bidez lan egin da, aurrekontuen mandatura aurrera eraman ahal izateko, indarkeria matxistari eta adingabeen abusuari buruzko bi prestakuntza-plan espezifiko dituen legebiltzar-akordioan.

2021eko ekitaldirako aurrekontuari dagokionez, 2017an hasi zen bideari jarraitzen zaio, unitaterako partida propioarekin, 2021erako markatutako ildoak landu ahal izateko, eta, Covid-19ren ondorioz, 2020an egin ezin izan zirenak.

Sailaren planaren eskemari jarraituz, beste ildo bat saileko langile guztiak prestatzea da, politikariak barne. Une honetan dauden aldaketak kontuan hartuta, prestakuntza eta sentsibilizazioa programatuko dira zuzendaritza guztientzat.

Beste estrategia bat sail honek egiten dituen funtzioetako batekin lotuta dago, hau da, Araubide Juridikoaren Sailburuordetzatik egiten denarekin. Bertan, prestakuntzaren, aholkularitzaren eta sentsibilizazioaren bidez lan egin behar da, berdintasun-printzipioa araudian txertatzeko.

Ildo horretan, arauen sistematizazioa hobetzeko beharra ere antzeman da, txostenetan sartu beharreko gidalerroak zein diren identifikatzeko lan eginez eta genero-eraginaren ebaluazioen sistematizazioa eginez, urteko datu-bilketa hobetzeko eta ebaluazioa errazteko.

Ardatz estrategiko horri amaiera emateko, herritarrentzako arreta ere lantzen du sailak, eta, horregatik, garrantzitsua da administrazioetik arrakala digitala murrizteko jarduerak garatzea. Horretarako, jarduera estrategikoetako bat izango den banda zabala ezartzen jarraituko da. Gainera, etorkizunean arrakala hori murrizteko zer egin daitekeen hausnartzen saiatuko gara.

Sailaren beste bloke handi bat funtzio publikoa da, eta, 3.3 helburu estrategikoaren arabera, Administrazioaren antolaketa-kultura lerrokatzea planteatzen da. Orokorra emakumeen eta gizonen berdintasunarekin. Ildo horretan, 2017an Administrazio Orokorraren I. Plana egin zen, 2020an amaituko dena, eta II. Plana ebaluatu eta proposatu beharko da.

Berdintasunerako I. Planeko laneko prebentzio- eta osasun-politikari buruzko 7.6 ardatzeko 22. ekintzaren barruan, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan jarduteko protokolo espezifiko bat egingo dela zehazten da. Une honetan izapidetzen ari da, eta, beraz, 2021 izango da administrazioiko langile guztiei jakinarazten zaienean.

Ezarritako estrategiarekin jarraituz, balio bereko edo balio bereko lanagatik ordainsari berdina jasotzeko eskubidea nazioarteko, Europako, Estatuko eta EAEko legeriak aitortutako eta babestutako eskubidea da. Hori dela eta, Euskadin Soldata Balioa Murrizteko Ekintzarako Estrategia eta Plan Operatiboaren garapena arau-

esparru horren barruan taxutzen da, eta bat dator nazioartean soldata-berdintasunerako eskubidearen eta emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-diskriminaziorik ezaren inguruan garatutako estrategia eta plan nagusiekin. Estrategia horrek lau ardatz ditu. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak horietako hiru landuko ditu: soldata/ordu desberdintasunaren murrizketa, lanaldiari dagokion desberdintasunaren murrizketa eta heziketa eta gizarte-sentsibilizazioa.

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUERA GARRANTZITSUAK

Genero-desberdintasunak ezabatzea eta berdintasuna sustatzea helburu duten Sailaren jardura garrantzitsuak Emakunderen VII. Planean kokatzen dira, gobernu onerako neurrien barruan (txosten honen lehenengo puntuan azaldu zen bezala). Sailaren planaren barruan lantzen diren lehentasunak programetan jaso ditugu.

I. PROGRAMA. KONPROMISO POLITIKOA

B2 ekintza: berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak handitzea: ekintza honetan, 2017az geroztik, BUaren aurrekontua handitzen da, sailaren planean ezarritako lehentasunak aurrera eramanez ahal izateko. Bestalde, 7.000 euroko aurrekontua proposatzen da sailaren prestakuntza-planerako. 2020ko proposamena handitu da, sailerako 15.000 €-ko aurrekontuarekin.

II PROGRAMA. BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA

BG5 ekintza: erakunde publikoetako langile guztien prestakuntza eskatzen du, baita politikariena ere. Sailak 2018an egindako prestakuntza-beharren diagnostikoaren ondoren (hainbat ardatz hauteman dira egiten den lanaren arabera), Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko langile guztien prestakuntza planifikatuko dugu, baita politikariena ere. Oinarritzko prestakuntza eta sentsibilizazioa landuko dira, berdintasuna Sailaren zeregin guztietan zeharka ezarri ahal izateko.

Prestakuntza-plan horren barruan, Araubide Juridikoaren Sailburuordetzarekin batera, berariazko prestakuntza bat ere planteatuko da, egiten diren txostenetan genero-ikuspegia txertatzen dela bermatzeko. Sailburuordetza honek Administrazio osoarentzat lan egiten duenez, zeharka eragingo genuke. Ekintza hau araudian berdintasun-printzipioa txertatzea proposatzen duen BG 9ren barruan ere sartzen da.

Aurreikusitako beste prestakuntza-ekintzetako bat genero-ikuspegia duten aurrekontuena izango da. Horretarako, prestakuntza-ibilbide txiki bat sortuko da, praktikoa, zuzendaritzeari esleitzen zaizkien eginkizunak erreferentziatzat hartuta.

III. PROGRAMA: GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN

BG.11 ekintza: sektorekako eta zeharkako planetan genero-ikuspegia txertatzea. Horretarako, IKTen konbergentzia Plana genero-ikuspegitik aztertuko da.

Bestalde, eten digitalari aurre egin ahal izateko lan egingo da, sailak ematen dituen zerbitzuetatik hasita. Ekintza hori aurrera eramateko, azterlan bat egingo dugu herritarrentzako arreta-zerbitzuaren barruan, eta arrakala hori murrizteko nola lan egin ikusiko dugu. Aipatzekoa da, halaber, abian dugula banda zabalaren hedapena.

BG6 ekintza: estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea proposatzen du. 2018an, 3/2018 Zirkularra egin zen, "Tresna teknologikoak genero-ikuspegia duten estatistika eta azterlanetara egokitzeari" buruzkoa. Orain ezarri egin behar da, eta, horretarako, EJIeri egindako enkarguen jarraipena egingo da, intzidentzia baloratzeko. Horretarako, beharrezkoak diren tresnak jarriko dira abian eta sentsibilizazio-lana egingo da gainerako sailekin, zirkular hau kontuan har dadin. Prestakuntza-ekintzan ere zirkularraren edukiak landuko ditugu.

Birplanteatu eta berriz planifikatu beharreko beste jardura bat gure gizartearen aniztasuna ikusaraztea da. Datuak biltzeko eta benetako egoera aztertu ahal izateko, beharrezkoa da dauden identitate ez-bitar guztiak ikusaraztea. Horregatik, planteatzen zaigun beste erronketako bat aniztasun hori ordezkatzuta egon daitekeen

espazio bat sortzea da. Horretarako, prozesu parte-hartzaile bat abiarazi behar da gizarte-mugimenduekin batera, inprimakietan hirugarren laukia ezartzeko.

Sail honen beste bloke handi bat Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana da. Bertan zentratzen dira ezarritako lehentasunetako asko. Aurten planaren ebaluazioa egitea eta bigarren plana egiteko prozesua abian jartzea.

Euskadin soldata-orria murrizteko estrategia eta ekintza-plan operatiboa. Gogoan izan helburu hauek ezarri direla:

- Soldata/ordu desberdintasuna murriztea.
- Desberdintasuna murriztea lanaldiari dagokionez.
- Gizarte-hezkuntza eta -sentsibilizazioa.

Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren barruko ekintzak gauzatze-fasean daude, eta honela planteatzen dira:

1.5.2 ekintza. Helburua da zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan emakumeen presentzia aztertzea eta dauden arrakalak murrizteko ekintzak proposatzea. 2021erako honako hau proposatzen da:

- Egoerari buruzko urteko txostena egitea.
- Administrazio-kontseilu guztiei berariazko klausulak proposatzea erregelamenduetan eta estatutuetan parekotasuna txertatzeko.
- Goi-kargudunak izendatzeko gomendioen dekalogo sortzea. 2.5.2 ekintza: telelaneko esperientzien eragina eta balizko hedapena ebaluatu ondoren, inkesta bat egingo zaie telelanean ari diren 192 pertsoneri, haien arduradunei eta beren lantaldeetako kideei, haien hedapena baloratzeko Administrazio Orokorren barruan, eta telelanari buruzko dekretua berrituko da.

Azkenik, desberdintasuna murrizteko, bi diagnostiko egingo dira Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako soldata-arrakala baloratzeko, 3.2.3 eta 3.2.5 ekintzetan proposatzen den bezala. Diagnostikoaren ondoren, ekintza-plan bat programatuko da, datuen tratamenduaren ondoren sor daitekeen diskriminazio-egoerari nola aurre egin ikusteko.

Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitza libreak ardatzaren barruan amaitzeko, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak bi jarduera nabarmendu behar ditu. Lehenengoa sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan jarduteko protokolo espezifiko egitea da, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako I. Berdintasun Planeko ekintzen barruan; bestalde, KZGUNEen prebentzio-plana lantzen jarraituko da. Plan hori 2018an sinatu zen, eta orain udalekin kontraste-fasean dago.

Dokumentu horietan jasotzen diren helburuak eta betebeharrak IVAPen Plan Estrategikoan eta hortik ateratzen den Kudeaketa Planean jasotzen dira. Oro har, IVAPen estrategiak hiru zutabe dituela esan dezakegu. Lehenik eta behin, berdintasunerako egitura (bau) sortzea eta finkatzea; bigarrenik, berdintasuneko trebakuntza bermatzea, bai administrazioari langileei bai politikariei zuzenduta; eta, hirugarrenik, barne-kudeaketan genero-ikuspegia txerta dadin bultzatzea.

Berdintasunerako egitura: 2021ean Berdintasunerako Administrazio Unitatea sortuko da. 2020an, IVAPek bi berdintasun-teknikari izan ditu, zeregin-pilaketako kontratuarekin.

Berdintasunari buruzko prestakuntza. IVAPen helburu eta betebeharren artean dago Administrazioaren zerbitzura dauden langileak berdintasunaren arloan prestatzea. Eremu horretan berdintasunerako prestakuntza-ibilbide bat diseinatzeko helburua Sailaren I. Berdintasun Planean jasota dago. Helburu horrekin, IVAPek genero-berdintasunarekin lotutako ikastaroak antolatzen ditu. 2020an 11 ikastaro antolatu dira. Ikastaro batzuk sentsibilizaziora bideratuta daude, eta beste batzuk lanean genero-ikuspegia txertatzeko trebakuntzara.

Testuinguru horretan, Eusko Legebiltzarrak agindu dio IVAPi berariaz agindu hori sar dezala 2020ko Aurrekontuen Legean, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko bi prestakuntza-plan diseinatzeko eta gauatzeko: berdintasunaren eta indarkeria matxistari gabeko bizitzaren arloko prestakuntza-plan bat eta sexu-abusuen prebentziorako eta arretarako prestakuntza-plan bat, 2020. eta 2021. urteetan gauzatuko dena.

Genero-ikuspegia txertatzea. Arlo honi dagozkio barne-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeko helburuak eta ekintzak. Hauek dira IVAPen estrategia eta Kudeaketa Planean jasotako helburuak

- Estatistika eta ikerketetan genero-ikuspegia txertatzea.

Helburu horrekin lotuta, prestakuntza- eta hautaketa-prozesuetan datuak generoaren arabera biltzeko eta ustiatzeko helburuak eta ekintzak jasotzen dira.

- Enplegu publikora sartzeko eta bertan gora egiteko hautaketa-prozesuetan berdintasunari buruzko edukiak sartzeko.

Hautaprobetan berdintasunari buruzko edukiak sartzen dira.

- Komunikazio inklusiboa bermatzea.

IVAPek egiten dituen argitalpenetan eta kanpo-komunikazioan hizkuntza eta irudiak modu sexistan ez erabiltzeko helburua jasotzen da.

- Diru-laguntzetan genero-klausulak sartzeko.

Prestakuntza-planetarako diru-laguntzak eskuratu ahal izateko, beharrezkoa da berdintasunarekin lotutako edukiak lantzea.

- Ordezkaritza orekatua bermatzea.

IVAPeko epaimahaian ordezkaritza orekatua bermatzeko helburua eta ekintzak jasotzen dira..

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUERA GARRANTZITSUAK

1. Berdintasunerako Administrazio Unitatea sortzea

2021ean, genero-ikuspegia txertatzeko beharrezko egitura sortuko da. Berdintasunerako Unitatea sortzeak estrategia hori bultzatzea ahalbidetuko du.

Aurrekontua: 59.061 €.

2. Berdintasunerako prestakuntza

Urtero garatzen den berdintasunerako prestakuntzaren katalogoan bi prestakuntza-plan zabal sartu dira: berdintasunari eta indarkeria matxistarik gabeko bizitzari buruzko prestakuntza, eta sexu-abusuen prebentzioari eta arretari buruzko prestakuntza. Azken plan horri dagokionez, adierazi behar da haurren eta nerabeen abusuari buruzko prestakuntza izan arren, genero-ikuspegia txertatzea izan dela diseinuaren oinarria. Eta nabarmendu behar da, halaber, indarkeria matxista salatzen dutenen artean nerabeen ehunekoa % 8 dela. Ondorioz, "Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak" ardatzarekin lotutako jarduerak dira.

Bi planek helburu estrategiko bera dute: Euskal Administrazio Publikoko profesionalek beren eguneroko lanean behar duten indarkeriaren prebentzioa, detekzioa eta arreta integrala hobetzea. Horrela, langileen sentsibilizazioa eta kontzientziazioa sustatu nahi dira, langile asko arlo horietan aldatzeko eta prestatzeko tresna gisa.

Gure ustez, garrantzi berezia dute 2021ean garatuko diren bi plan horiek. Alde batetik, aurreikusitako irismena oso zabala izango da. Ikasle kopuruari dagokionez, 4.400 ikaslek parte hartzea espero da, eta hainbat erakundetara iritsiko dira. II.- Akordioan inplikaturako eragile guztiei.

Edukiari dagokionez ere garrantzitsuak direla uste dugu. Aipatu dugunez, Covid 19ak indarkeria areagotu dezake, eta, beraz, ezinbestekoa da emakumeak artatzen dituzten profesionalen prestakuntza bermatzea eta hobetzea.

Aurrekontua 300.000 €

3. Genero-ikuspegia txertatzea barne-prozeduretan

Datu-bilketa eta azterlanak: prestakuntza- eta hautaketa-prozesuetan generoaren aldagaiak duen garrantziari buruzko azterlanak egitea. Jarduera honen helburua barne-prozeduretan egon daitezkeen aldeak aztertzea da, etorkizunera begira neurri zuzentzaileak identifikatzeko. Besteak beste, Covid 19k emakumeen parte-hartzean izan dezakeen eragina aztertzeke balioko du.

Aurrekontua: ez.

V. EKONOMIAREN GARAPEN, JASANGARRITASUN ETA INGURUMEN SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 8. artikuluan. Bere eskumenak garatzeko, EAEko aurrekontu orokorraren % 4,5 du.

Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

17. taula. Programen arabera aztertutako aurrekontua. Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Saila

Programen arabera aztertutako aurrekontua	
GARAPEN EKONOMIKOA, IRAUNKORTASUNA ETA INGURUMENA	471.673.314
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak	14.115.000
4421. Ingurumena babestea	24.006.224
5151 - Portuak	22.923.098
5411. Nekazaritzako eta basogintzako ikerketa eta garapena	16.727.547
5413. Teknologia	179.071.882
5414. Berrikuntza Funtza	17.300.000
5415 - Eraldaketa digitala eta ekintzailatza berritzailea	6.322.282
7111. Nekazaritza eta Landaren eta Itsasertzaren Garapena	74.864.222
7112. Arrantza	30.142.022
7113. Elikagaien Sustapena eta Kalitatea	18.621.136
7211. Egitura eta laguntza. Ekin, Sosteen. eta MA garapena	15.248.087
7212. Industria Garapena	37.162.085
7213. Industria-segurtasuna	1.037.443
7214. Berrikuntza eta Lehiakortasun Estrategia	1.391.838
7311. Energia eta Meatzeen Politika eta Garapena	11.740.448
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
Euskal Partzuergo zientifiko-teknologikoa	1.000.000
5413. Teknologia	1.000.000

Oharra: 1229 programa. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak ez dira P21-Gen-ekin aztertu eta, beraz, ez dira kontuan hartu egokitasuna eta garrantzia baloratzeko.

Aurrekontu guztia iraunkorra da; 8 aurrekontu horietatik, 8 aurrekontu ertaintzat jotzen dira, eta 4 aurrekontu txikitat. Ez dago garrantzi handiko programarik.

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

Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailak 2021i ekingo dio ekonomia moderno, baliabideen erabilera eraginkor eta lehiakorren oinarritutako hazkunde-estrategia baten bidez. "Bidezko eredu lehiakorra, inor atzean utziko ez duena eta gure Basque Green Deal bezala onartuko duguna". Era berean, konpromiso, aktibo eta zorrotza hartzen du aukera-berdintasunaren eta genero-ikuspegiaren helburua lortzeko.

Genero-desberdintasunak murrizteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko Sailaren Estrategia Orokorra gobernuaren berdintasun-plangintzan eta aurreko Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Sailaren XI. Legegintzaldirako Sailaren Berdintasun Planean eta Ingurumen, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza Sailean

kokatzen da. Politikariek eta teknikariek emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde duten borondatea eta konpromisoa islatzen du.

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lan egiteko Sailak 2021ean hartuko dituen estrategiak honako hauek dira:

- Ingurumen Sailburuordetza berria eta bere erakunde publikoak Sailaren emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko lan-prozesuetan txertatzea.
- Berdintasunarekiko konpromiso politikoa hartzea, eta Sailaren kargudunei esleitzea berdintasun-legeak betetzeko erantzukizuna egitura-dekretuan.
- Saileko prozesuen egutegian, aurrekontua egitean, betetze-maila eta diru-laguntzen urteko planean, berdintasunaren arloko plangintza- eta ebaluazio-prozesuak txertatzea, Saileko Talde Teknikoarekin eta saileko taldearekin (aurrekontuak generoarekin) adostutako egutegiaren arabera.
- Saileko langileei berdintasunaren arloko prestakuntza ematen jarraitzea, baita beren karguei ere.
- III a mailako teknikarien eta zerbitzu-buruen arteko berdintasuna bermatzea.
- 2021ean egin beharreko araudiaren kalitate juridikoa hobetzea, EAEn indarrean dagoen berdintasun-araudira egokituz. (4/2005 eta 8/2015 Legeak).
- Plan estrategikoetan eta sektorialetan, Europako funtsei atxikitako jardueretan eta ingurumen-jasangarritasunaren estrategian genero-zeharkakotasuna sartzea printzipio gisa.
- Emakume Nekazarien Estatutua ezartzen jarraitzea.
- Aurrera egitea enpresen kultura eta praktika berdintasunerantz aldatzeko bidean, Kudeaketa Aurreratuaren bidez.
- Emakumeen ahalduntze ekonomikoa sustatzea, industria-enplegua, teknologiko sektore aurreratu eta trinkoenetan okupazioa eta nekazaritza-ustategien titulartasunak eskuratuz.
- Emakumeen ahalduntze politikoa sustatzea, nekazaritzaren eta landa- eta itsasertz-eremuko erakundeek eta elkarteek erabakiak hartzeko eremuetan duten partaidetza handituz.
- Berdintasunarekiko konpromisoa ikusaraztea, hizkuntzaren erabilera inklusiboaren bidez.

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUERA GARRANTZITSUAK

Gobernu ona.

- Berdintasun Unitateak indartzea
 - o Azterlan bat kontratatzea, Sailari atxikitako erakunde publikoen egoera aztertzeko eta berdintasun-araudiaren aginduetara egokitzeko.
- Berdintasunerako plangintza eta horren ebaluazioa hobetzea.
 - o XII. Legealdirako Berdintasun Plana egitea
 - o Berdintasunaren arloko plangintzarako datu-base bat sortzea.
 - o Ingurumen Sailburuordetzaren jardueren egokitasuna eta garrantzia aztertzea.

- Laneko prozesuak eta prozedurak hobetzea.
 - Sailaren aurrekontuak generoarekin lantaldea mantentzea, gene-plana betetzen jarraitzeko.
 - Laguntzak 4/2005 Legea eta Emakume Nekazarien Estatutua egokitzen diren jakiteko barne-ebaluazioa.
- Saileko langile guztiak berdintasunean trebatzea, zerbitzu-burutzetan arreta berezia jarritz:
 - Saileko langileek berdintasunari buruz dituzten ezagutzen mapa eguneratzea, Sailean sartutako langile berrien mapa sartuz.
 - Sailaren intraneteko Berdintasun Ataria mantentzea eta eguneratzea.
 - Berdintasunari buruzko prestakuntza prestatzea, Saileko zerbitzu-buruentzako Berdintasun Atariko materialekin.
 - HAAEk eskaintako prestakuntza zabaltzea saileko langileen artean eta, bereziki, zerbitziburuen artean.
 - Sektore-berdintasunari buruzko ezagutza zabaltzea zuzendaritzetara.
 - Teknikariak eta zerbitzuko arduradunak hornitzeko zerbitzu-eginkizunetan, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko ikastaroak, Alt lanpostuarekin lotura-maila dutenak, meritu gisa baloratuz.
 - Zerbitzu-arduradunaren eta IIIA teknikarien lanpostuak betetzeko proiektu-proben diagnostikoari buruzko atalean, probaren xede den proiektuaren genero-ikuspegiari buruzko galdera bat sartuta.
- Generoaren zeharkakotasuna printzipio gisa txertatzea I+G+B arloko politika publikoetan eta NPbaren (Landa Garapenerako Plan Estrategikoa) esparru juridiko berrian.
 - Sailaren laguntzetan sexuaren arabera bereizitako datuak ustiatzen aurrera egitea.
 - Hazitek programaren talde ebaluatzaileetako prestakuntza- edo dibulgazio-ekintza, proiektuen plangintzan eta ebaluazioan genero-ikuspegia txertatzeko irizpideei edo azterlanei buruzkoa.
 - Genero-ikuspegia kontuan hartzea Bikaintek programako I+G proiektuen azterketan.
 - elkartek programa, ZTBESko eragileen eta ebaluazio-taldearen arteko prestakuntza- edo dibulgazio-ekintza, proiektuen plangintzan eta ebaluazioan genero-ikuspegia txertatzeko irizpideei edo azterlanei buruz.
 - Teknopolis Ikerketan genero-joerei buruzko programak sartzeko, ikerkuntzaren eremuan antolamendu-aldaketa generoarekin, emakume eta gizonen presentzia orekatua zainduz ikertzaile gisa.
 - Portu eta Itsas Gaietako Zuzendaritzaren plan eta azterlan berezietan generokoa den edo ez erabakitzea, eta Portuak Antolatze Plan Berezia egin den portuetako udalekin partekatzea, horien genero-eraginari buruzko txosteneko gomendioak.
- Genero-zeharkakotasuna printzipio gisa txertatzea ingurumen-iraunkortasuneko estrategian.
 - Eremitan lan egiten duten Saileko pertsonen beharrak eta itxaropenak aztertzea, beren lanean genero-ikuspegia eta berdintasuna hobeto txertatzeko.
- Emakume Nekazarien Estatutua ezartzea.
 - Estatutuaren Jarraipen Batzordearen Idazkaritza Teknikoari eustea eta haren lantaldeetan parte hartzea.
 - Araudia bere aginduetara egokitzea.
 - Estatutuaren Jarraipen Batzordeak ezarritako jarduerak garatuz.
- Emakumeen enplegua arrantza-jardueraren eremu guztietan erradiografiatzen duen azterketa bat egitea. Asoziazionismoari eta erabakiak hartzeko eremuetan emakumeek duten presentziari buruzko atal bat sartuko da. Asmoa da azterlan honetako gomendioak laguntza-programa honetan sartzeko.
- Aurrera egitea enpresen kultura eta praktika berdintasunerantz aldatzeko bidean, Kudeaketa Aurreratuaren bidez. Kudeaketa aurreratu irizpideak sartzeko, enpresa-kultura eta -praktika berritzeko eta eraldatzeko irizpide gisa.
 - Emaitek programak, langileen kontratazioak arautzen ez baditu ere, honako hau aurreikusten du: "Karrera profesionaleko planak diseinatzean eta abian jartzean, lanpostu bakoitzerako kontuan hartu beharko dira familia eta lana bateragarri egiteko dituzten aukerak".

- III. ardatzean (Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak) sartu beharreko jarduerak. Industria Garatzeko Zuzendaritzaren laguntzen arabera, enpresen deskribapenean berdintasun-planak daude, jazarpenaren aurkako protokoloak, enpresak sentsibilizatzeko.

KONTSORTZIO TECONOLOGIKOA - BRTA

BRTAk duela gutxi onartutako 2020-2023 aldirako Plan Estrategiko eta Ekintza Plan bat du. Plan horretan partzuergoaren helburu estrategikoak definitzen dira, baita garatu beharreko ekimen garrantzitsuak ere. Planak bost eremu nagusi ditu:

1. Esparru zientifiko-teknologikoa; bertan, ikerketa-agenda bat eta ikastetxeen gaitasunen mapa bat garatzea proposatzen da.
2. Transferentzia-eremua: Euskadiko produkzio-sareari ezagutza hobeto transferitzeko eta ikerketaren eta garapenaren emaitzak baloratzeko ekimenak definitzen dira bertan.
3. Pertsonen eremua: zentroetako langileentzat karrera profesional bat garatuko da, eta talentu ikertzailea, gaztea zein aditua, erakartzeko jarduerak proposatuko dira.
4. Komunikazio-eremua, kanpo-komunikazioa, gizarte osoa eta enpresa-mundua barnean hartuta, bai eta BRTako barne-komunikazioa eta partzuergoko zentroak ere
5. Ikastetxeen kudeaketan laguntzeko esparrua, kudeaketako jardunbide egokiak identifikatuz eta partekatuz.

Ekimen guztiei genero-berdintasunaren ikuspegitik heltzea aurreikusten da. Hala ere, Berdintasun Plana garatu aurretik, eragin handiagoa aurreikus daiteke pertsonen, komunikazioaren eta kudeaketari laguntzeko eremuekin lotutako ekimenetan, hurrengo atalean adierazten den bezala.

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUERA GARRANTZITSUAK

- BRTaren Berdintasun Plana garatzea eta hedatzea

- Pertsonen (karrera profesionala) eta ikastetxeen kudeaketaren eremuan:

- Soldata-egiturak genero-ikuspegitik aztertzea, eta, hala badagokio, berdintasunerako neurriak.
- Gobernantza- eta zuzendaritza-organoen osaera eta horietarako sarbidea aztertzea (proiektu-buruzagitzak, arlo zientifikokoak, ikastetxeetako zuzendaritzetako eta patronatuetako kide izatea ...) eta, hala badagokio, berdintasunerako neurriak.
- Lana eta familia bateragarri egiteari dagokionez, berdintasun eraginkorrerako neurriak aztertzea, bereziki pandemia-garaian.
 - Jardunbide egokiak identifikatzea eta ikastetxe guztiek horiek hartzeko proposamenak egitea.

- Komunikazioaren eremuan:

- Hizkuntza inklusiboa erabiltzea, horretarako neurriak abian jartzea

- Komunikazioaren eta pertsonen eremuan, talentua erakartzeko

- Ikertzaile berrien egungo egoeraren azterketa, karrera profesionalaren proiektzioa.

VI. EKONOMIA ETA OGASUN SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 9. artikuluan. Bere eginkizunak betetzeko EAeko aurrekontu orokorraren %0,8 dauka.

Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

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

Programen arabera aztertutako aurrekontua	
EKONOMIA ETA OGASUNA	85.319.181
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak	32.250.176
6110. Ekonomia eta Ogasuneko egitura eta laguntza	3.659.278
6111. Ekonomia eta gastu publikoa	10.188.327
6112. Zerga-politika	3.175.014
6114. Ondarea eta Kontratazioa	9.359.321
6311. Finantza-politika	10.215.065
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
Eustat - Euskal Estatistika Erakundea	14.809.000
5513. Eragiketa eta argitalpen estatistiko ofizialak	14.809.000
Lehiaren Euskal Agintaritza	1.663.000
6115. Lehiaren Euskal Agintaritza	1.663.000

Oharra: 1229 programa. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak ez dira P21-Gen-ekin aztertu eta, beraz, ez dira kontuan hartu egokitasuna eta garrantzia baloratzeko.

Aurrekontu guztia iraunkorra da, eta horietatik bi programa garrantzi handikotzat jo dira; hau da, eragin nabarmena izan dezake emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken hartzaile diren herritarren artean.

Lehiaren Euskal Agintaritzaren helburua da merkatuko lehia askearen eta gardentasunaren baldintzak sustatu, bermatu eta hobetzea, Euskal Autonomia Erkidegoan egiten diren jarduerak ekonomikoei dagokienez, Lehiaren Euskal Agintaritzari buruzko otsailaren 2ko 1/2012 Legean xedatutakoaren arabera. Lehiaren Euskal Agintaritzak, bere helburuak betetzeko, eskumen hauek ditu: zehatzekoa, sustatzekoa, aurkaratzekoa, irizpen eta kontsultakoa eta arbitrajekoa.

Eustat da Euskal AEko estatistika-informazio ofiziala garatu, ekoitzi eta zabaltzen duen erakunde publikoa. Otsailaren 18ko Legeak bi printzipio edo estrategia osagarri definitzen ditu, gaur egun nazioartean emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko egokientzat jotzen direnak: genero-ikuspegia txertatzea eta ekintza positiboa. Lege horrek, gainera, estrategia horiek eraginkortasunez aplikatzeko oinarriak ezartzen ditu, besteak beste, estatistikak eta azterlanak hobetzea.

Estatistika-jarduerari dagokionez, Lege horren 5. artikulua xedatzen du erakunde komunak eskumena dela berdintasunaren eta gizonen arloan honako hau: "Estatistikak berdintasun-printzipiora egokitzeko metodologia diseinatzea eta planifikatzea, bai eta estatistikak egokitu eta eguneratzea ere, esku-hartze autonomikoaren eremu guztietan emakumeen eta gizonen arteko egoera desberdina zein den jakin ahal izateko".

Ilido horretan, 4/2005 Legearen II. kapituluak 16. artikuluan ezartzen ditu euskal botere publikoek beren azterlanak eta estatistikak egiterakoan jarraitu behar dituzten jarraibideak, eta horien artean eta estatistika-

jardueraren ondorioetarako nabarmentzen da estatistiketan sexuaren aldagaia sistematikoki sartzea, baina baita, adinaren, prestakuntza-mailaren, bizikidetzaren, enplegu motaren eta abarren arabera ere, hori guztia kontuan hartuta Espezifikoak, batzuetan kalteberatasun handiagoko jatorria (bizilekua, lanbidea, desgaitasuna, immigrazioa ...) eta, garrantzi demografiko txikiagoa izateagatik, eragiketa gehienetan gutxiago edo ez ikusteko moduan geratzen direnak. Zeregin konplexu horrek gobernuko estamentu guztiei, orokorrean eta tokikoei eragiten die, eta hala adierazten dute arauak eta gomendioak, baina Eustat da zeregin nagusia duena, bere funtzioak direla eta. Ildo horretan, Eustatek ibilbide luzea du sexuaren arabera bereizitako estatistiketan.

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

2021erako, genero-desberdintasunak murrizteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu estrategikoak honako hauek dira:

- AURREKONTU OROKORRETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEKO PROZESUAN AURRERA EGITEA

2021ean, genero-ikuspegia EAEko Aurrekontu Orokorretan txertatzeko prozesuan aurrera egiten jarraituko da. Aurrekontu Zuzendaritzaren eskumen nagusia izango da, eta lidergoa eta bultzada izango ditu. 2019an eta 2020an, egindako bidea eta aurkitutako zailtasunak aztertu dira, 2021ean estrategia bat diseinatzeko helburuarekin. Estrategia horrek gure Administrazioaren errealitatea izango du ardatz, eta borondate berritzailea izango du genero-ikuspegia aurrekontu orokorretan txertatzeko bultzada berri bat emateko. Horretarako, honako hauek hartuko dute parte: Ekonomia eta Ogasun Saileko zuzendaritzek, Emakunderen laguntzarekin, sailetako eta sailetako erakunde autonomoetako berdintasunerako administrazio-unitateek, Eusko Jaurlaritzako sailek eta beste eragile batzuek, hala nola EHUK.

Aipatzekoa da 2017az geroztik Sailak lankidetzaren estua duela Euskal Herriko Unibertsitateko Ekonomia eta Enpresa Zientzien Fakultateko Ekonomia Aplikatua i Sailarekin, Eusko Jaurlaritzan genero-ikuspegia duten aurrekontuen prozesua bultzatzeko. Lankidetzaren hori, gaur egun, genero-ikuspegia duten aurrekontuak egiteko metodologia diseinatzeko aholkularitzan gauzatzen da.

2019an, Saileko ordezkari politikoen Islandiara bidaiatu zuten, aurrekontuak genero-ikuspegitik egiteko orduan izandako ibilbidea, oztopoak, aurrerapenak eta erronkak sakonago ezagutzeko. Ikaskuntza horren ondorioz, eta konpromiso politikoa eta parte-hartze aktiboa sustatzeko aldera, ohiko administrazio-prozeduraren zati gisa, txosten bat eskatu zaie sail guztiei, haien erakunde autonomoei eta partzuergoei, eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoei (EITB eta Osakidetza), 2021eko aurrekontuetarako estrategia globala eta jarduteko lehentasunak azaltzeko, eta horrela, P-Gen formularioen analisi mikrotik analisi meso batera igarotzeko. Lehentasunak Txostenaren errekerimendua 2020ko aurrekontu orokorrak egiteko arau teknikoetan sartu zen.

- LANGILE GUZTIAK PRESTATZEA, POLITIKOAK BARNE

Trebakuntzak berdintasun-politika publikoen plangintzan, garapenean, ebaluazioan eta hobekuntza-proposamenetan duen zeregina Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen artikuluetan jasota dago, bai administrazio publikoetako langileek ezagutza espezifikoak eskuratzeko beharrari dagokionez, bai botere publikoek hasierako eta etengabeko prestakuntza-eskaintzan berdintasuna sartzeko duten betebeharrari dagokionez. Horretarako, berdintasunaren alorreko ezagutzen eta prestakuntza-premien diagnostikoa egingo da, eta langile berrientzat, genero-ikuspegia duen harrera-plan bat diseinatuko da.

Langileek berdintasunari buruzko prestakuntza urria dutenez, 2017an jarraibide bat eman zen, eta, horren arabera, berdintasun-ikastaroak urteko gehieneko prestakuntza-jardueren zenbaketatik kanpo geratu ziren.

Aurreko legegintzaldian, Saileko bi kargu publikok parte hartu dute Gizonduz programan. Emakundek bultzatutako ekimena da, eta gizonen kontzientiazioa, parte-hartzea eta inplikazioa sustatzea du helburu, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde. Gainera, berdintasunaren alorreko prestakuntza-premien diagnostikoa egin zaie Saileko langileei, eta, horren ondorioz, lanpostuei egokitutako ikastaroak proposatu dira, banan-banan.

2021erako, prestakuntza jarduera estrategikoa izango da Sail osoan. Arreta berezia jarriko da zerbitziburuen prestakuntzan.

- ESTATISTIKETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA.

Euskal gizartearen eta ekonomiaren alderdi guztiei buruzko informazio estatistikoa biltzeaz, aztertzeaz eta zabaltzeaz arduratzen den Euskal Estatistika Erakundeak (Eustat) honako eginkizun hauek ditu bereziki: estatistikak berdintasun-printzipiora egokitzeko metodologia diseinatzea eta planifikatzea, bai eta estatistikak egokitu eta eguneratzea ere, arlo guztietan emakumeen eta gizonen egoera desberdina zein den jakin ahal izateko. Esku-hartzea Horretarako, 2018-2022 aldirako berdintasunerako plan propioa gauzatzen jarraituko du, 2021erako honako jarduera hauetan arreta berezia jarritz:

- Euskal Estatistika Plana osatzen duten estatistika-eragiketetan eta estatistika-eragiketen urteko ebaluazioan genero-ikuspegia txertatzen jarraitzea.
- Eragiketen proiektu teknikoak arian-arian eguneratzea, hedapenean sartzen diren sexuaren araberrako taulak barne. O Webgunean berdintasunari buruzko atalari protagonismoa ematea, sare sozialen bidez eduki garrantzitsuak nabarmenduta.
- Eragiketa estatistikoetan COVID-19k emakumeengan eta gizonengan dituen ondorioak islatzea

- EAEKO SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO PLANARI LAGUNTZEA

Gobernu Kontseiluak 2018ko azaroaren 27an onartu zuen Euskadiko soldata-arrakala murrizteko Estrategia eta Plan Eragilea, 2030ean soldata-arrakala txikiena duten Europako bost herrialdeen artean kokatzeko. Estrategia horren esparruan, Gobernu Kontseiluak, Ekonomia eta Ogasun Sailak proposatuta, jarraibide bat onartu zuen 2019ko martxoaren 8an, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunerako klausulak eta soldata-arrakalaren aurkako neurriak txertatzeko euskal kontratazio publikoan. Ildo horretan, 2021erako, Sailak hobekuntzak aplikatu nahi ditu informazioa lortzeko, soldata-arrakalaren aurkako Planaren jarraipena eta ebaluazioa eta berdintasun-planen sustapena errazteko.

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUERA GARRANTZITSUAK

- Sailean berdintasun-politikak bultzatzeko eta koordinatzeko ardura duen berdintasunerako administrazio-unitatea indartzea:
 - Sailean berdintasun-politikak bultzatzeko nahikoa aurrekontu esleitzea. 2021erako 35.000 €daude esleitura.
 - Sailaren jardun-eremuekin lotutako berdintasunerako sare eta lantaldeetan parte hartzea.
- Saileko langileen prestakuntza:
 - Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntzarako 8.000 €-ko aurrekontu-erreserba.
 - Genero-ikuspegia duen harrera-plan bat diseinatzea eta abian jartzea.
 - Prestatutako pertsonen ehunekoa handitzea, batez ere zerbitziburuen edo arloburuen lanpostuetan daudenena.
- Aurrekontu orokorretan genero-ikuspegia txertatzeko prozesuan aurrera egitea
 - Genero-ikuspegidun aurrekontuen diseinua bultzatzeko estrategia bat diseinatzea, administrazio-ko hainbat eragile tartean sartuz.
 - Metodologian sakontzen jarraitzea, Emakunderekin, sail eta erakunde autonomoetako berdintasunerako administrazio-unitateekin eta EHUREkin lankidetzan.
 - Aurrekontuak egiteko arau teknikoetan hobekuntzak sartzea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea bete dadin.
 - Genero-azterketa aurrekontuak egiteko EKA aplikazio berrian sartzea:
 - Aplikazio berrian P-Gen formularioa sartzea.
 - Aplikazioaren hizkuntza berrikustea.
 - Gainegitura espezifiko bat eraikitzea berdintasunera bideratutako kredituak aztertzeko.

- Politika publikoen analisia berdintasunaren ikuspegitik hobetzea.
- Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea
 - Gobernu Arduraturako Gidak eguneratzea sustatuko da, arreta berezia jarritz genero-ikuspegia EAEko sektore publikoko erakundeen zerbitzura dauden langileei eta erakunde horietako gobernu-organoen eta administrazio-kontseiluen osakerari dagokienez.
 - Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren barneko ekonomiaren kontrola eta kontabilitatea garatzen dituen urriaren 31ko 464/1995 Dekretuan arautzen den ekonomiaren eta arauen kontrola egiteko eginkizuna garatzean, aztertuko da ea laguntzen eta diru-laguntzen deialdiak eta xedapen erregulatuak bat datozen berdintasunaren alorreko araudiarekin.
 - Euskal Autonomia Erkidegoko diru-laguntzen araubidea arautzen duen legearen aurreproiektua izapidetzean, Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundearen parte-hartzea kontuan hartuko da, modu nabarmenean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearekin bat datozen estipulazioak aurreproiektu horretara egokitzeko.
 - Berdintasun-klausulak dituen 2014-2020 EGEF Funtsen Programa Eragilerako laguntza tekniko kontratatzea. Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu duen lantaldeari 5 puntu emango zaizkio. 2021erako kalkulaturako kostua: 45.888,90 €.
 - EAP 2021-2027 eta Next Generation 2021-2025 funtsen laguntza tekniko kontratatzea berdintasun-klausularekin. 2021erako kalkulaturako kostua: 60.000 €.
 - Aholkularitza juridikoko zerbitzuak jarraipen sistematikoa egingo du berdintasun-neurriak arau, kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan txertatzeari buruz.
- Genero-ikuspegia txertatzea sektorekako eta zeharkako planetan
 - Estatistika-eragiketen urteko ebaluazioan (DESAP), Eustatek genero-ikuspegia sartuko du hobekuntza gisa. O Eustateko 2018-2022 Planaren 2021eko ekintzak planifikatzea, bultzatzea eta gauzatzea.
- Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea
 - Aurreikuspen Sozial Osagarriari (GAO) buruzko urteko txostenetan ikuspegia txertatzea
 - Euskadiko bonu jasagarrien ekonomia- eta ingurumen-eraginari buruzko txostenetan genero-ikuspegia sartzea.
 - Ekonomiaz aldizkarian berdintasun-printzipioak aplikatzen jarraitzea
 - Euskal Ekonomiaren Urteko Txostenean genero-ikuspegitik egindako azterketa bat eta Erreformen Programa sartzea.
 - Datu-baseak eta estatistika ofizialak diseinatzea eta genero-ikuspegira egokitzea: UDAPMAP, Ikerbide
 - Euskal Estatistika Plana osatzen duten estatistika-eragiketetan genero-ikuspegia txertatzen jarraitzea.
 - Progresiboki eguneratzea Eustaten eragiketen proiektu teknikoak, hedapenean sartzen diren sexuaren arabeko taulak barne.
 - Urtero txosten bat egitea emakumei eta gizonei buruzko informazio estatistiko garrantzitsuenarekin, eta Eustaten webgunean zabaltzea.
- Berdintasunari buruzko edukiak sartzea enplegu publikoaren sustapenean
 - Langileak mailaz igotzeko prozedurak ebaluatzeko probetan berdintasunari buruzko gaiak sar daitezzen bultzatzea.
- Zuzendaritza-organoetan eta/edo kide anitzeko organoetan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu sustatzea
 - Ordezkaritza- eta kontsulta-guneetan ordezkariak orekatuaren egoerari jarraipena egitea.
 - Sexu desberdineko bi pertsona titullarraren ordezkari gisa izendatzea proposatzea.
- Komunikazioan berdintasuna sustatzea
 - Eustaten web orrian berdintasunaren atalari protagonismoa ematea, sare sozialen bidez eduki garrantzitsuak azpimarratuz.
 - Genero-ikuspegia ziurtatzea Eustaten prentsa-oharretan, eta eguneroko prentsa-txostenean genero-ikuspegiari buruzko albisteak sartzea.
- EAEko soldata-arrakalaren aurkako Planari laguntzea

- Kontratisten Erregistroa egokitzea, enpresek langileei eta indarrean dauden berdintasun-planei buruzko informazio zehatza eman dezaten.
- Ordainsari-berdintasunari buruzko jarraibidea zabaltzea Ondare eta Kontratazio Zuzendaritzak parte hartzen duen prestakuntzetan.
- Kontratazio publikoaren arloko berdintasun-teknikariak prestatzea, IVApekin lankidetzan.
- Luzaro EBBn eta ETEetan berdintasun-plana egin dadin sustatzea, Elkargi, SGR eta Luzaro, EBBekin egindako hitzarmenen bidez.
- Politika fiskalaren eremuan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko eztabaida bultzatzea gizartean
 - Zergak aldizkariaren "azterlanak eta Kolaborazioak" atalean gutxienez artikulua bat argitaratzea urtean, fiskalitatea aztertzeke emakumeen eta gizonen berdintasunaren ikuspegitik.

EUSTAT

Eustatek, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean ezarritakoa betez, 2019-2022 aldirako Euskal Estatistika Planean ezartzen du plan horretan jasotako estatistikek genero-ikuspegia txertatuko dutela bildutako informazioa ustiatzeko eta aztertzeke etapetan.

Euskal Autonomia Erkidegoko organo eta erakundeek jardura estatistikoa arautzen du Urteko Estatistika Programak, Apirilaren 23ko 4/1986 Legearen 7. artikulua arabera, Urteko Estatistika Programak Plana garatzeko eta gauzatzeko tresnak dira, eta Jauriaritzaren Dekretu bidez onartu beharko dira.

Eustatek genero-ikuspegia garatzeko du 2021eko Urteko Estatistika Programako estatistika-eragiketetan, hala badagokio.

Illo horretan, biztanleria modu intersektzionalean aztertzeke ahalegina egingo da, interesgarriak izan daitezkeen biztanleriaren ezaugarri desberdinak gurutzatuz, adibidez, helduak, nerabeak, haurrak, migratzaile izaerarekin lotuz, premia bereziak dituzten pertsonak, gizarte-bazterketako arriskuan dauden kolektiboak, genero-indarkeriaren biktimak ...

Datuak sexuaren arabera banakatzea garrantzitsua bada ere, estatistika guztietan oinarritzko baldintza izanik, estatistiketan genero-ikuspegia harago joan beharko litzateke, eta estatistika-produkzioaren fase guztietan kokatu.

Hau da, galdetegietan sexu baten eta bestearen errealitatearekin bat datozen galderak eta erantzunak txertatuz, landako langileek elkarriketetan genero-lerratzerik ez sartzearen garrantziaz jabetzea, ezta informazioaren tratamenduan ere, edozein etapetan, dela baliozkotzean, egoztean, estimatzean, pertsonen sexuari buruzko suposizio neutroak erabiltzea saihestuz, eta informazio guztia bereizita aurkeztu beharko da.

Eustatek genero-estatistikak egiten ditu, berdintasuna sustatzeko tresna bat, eta politika publikoak diseinatzeko eta ezartzeko ardura dutenei oinarri bat eskaintzen die, desberdintasunak saihesten eta estereotipoak deuseztatzen lagundu dezaketen neurriak aplikatzeko.

Eustaten beste estatistika-eragiketa batzuetatik taula gehiago atera daitezke, genero-ikuspegiarekin, non gizartearen eremu desberdinetako desberdintasunak islatzen diren.

Neurri berritzaile gisa, COVID-19k emakumeen eta gizonen biztanlerian dituen ondorioak estatistika-eragiketetan islatuko dira, ez soilik heriotzen estatistiketan, baita era guztietako estatistiketan ere, hala nola biztanleria aktiboaren estatistikan, industria-estatistikan ..., non pandemiak emakumeen eta gizonen egoeran duen eragina ikusi ahal izango baita.

ESTRATEGIA GARATZEKO JARDUERA GARRANTZITSUAK

Eustatek, alde batetik, emakumeei eta gizonei buruz egindako informazioa zabaltzearekin zuzenean lotutako jarduerak egiten ditu, hala nola:

1.- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako atala Eustaten webgunean

Webguneko atal honen helburua berdintasunaren aldeko kultura bat sustatzea da (balio-aldaketa), emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko ezagutza estatistikoa sentsibilizatzeko, zabaltzeko eta jakinarazteko, gizarte zibilari, gizarte-eragileei eta administrazioari berari zuzenduta.

https://www.eustat.eus/estadisticas/tipo_10/arbol.html

2.- Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeei eta gizonei buruzko urteko txostena, martxoaren 8an zabaltzekoa, informazio berrienarekin eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Atalaren alderdi esanguratsuenekin, Eustaten webgunean.

Etengabeko jarduera, berdintasunaren aldeko kultura sustatzen duena (balio-aldaketa), emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan ezagutza estatistikoa sentsibilizatu, zabaltzeko eta jakinarazteko, sare sozialei zuzenduta.

<https://www.eustat.eus/igualdad/2020/index.html>

3.- Beste alde batetik, Eustatek jarduera positiboak egiten ditu

3.1. Emakumeei eta gizonei buruzko informazio estatistikoa sortzea,

- Estatistika-planak eta -programak garatzea, estatistika-eragiketen diseinuan genero-ikuspegia bermatuz.
- Arian-arian eguneratzea estatistika-eragiketen proiektu teknikoak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Atalaren hedapenean sartzen diren sexuaren arabera taulak barne.
- Analisi sozioekonomikoan adituak diren lau ikertzaileen laguntza teknikoa sustatzen da, emakumeen eta gizonen gaineko elementu berriak (grafikoak eta taulak, besteak beste) genero-ikuspegitik ustiatzeko eta hedatzeko izaera soziodemografikoko laginketa-eragiketetan.
- Euskal Estatistika Planaren estatistika-eragiketa bakoitzaren urteko ebaluazioan, Eustat arduratuko da generoa aldagai egokia den lekuetan horri buruzko gogoeta egiteaz, eta, gutxienez, aldagai garrantzitsuenak sexuaren arabera tabulatuta daudela eta eragiketaren definizioek genero-ikuspegia kontuan hartu dutela ebaluatuko du.
- Hizkuntzaren inguruko landa-eskuliburuak, galdetegiak eta bestelako dokumentazioa pixkanaka hobetzea, genero-joera duten kontzeptuak saihestuz.
- Generoari dagozkion prentsa-oharretan genero-ikuspegia bermatzea eta oraindik falta diren oharretan garatzea.

3.2. Langileei berdintasunaren arloko prestakuntza ematea.

- Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko oinarritzko prestakuntza. Berdintasunari buruzko 10 orduko tailer baten deialdia, Eustateko langile guztientzat.
- Lanbide-profilari lotutako prestakuntza espezifikoak, IVAPen bidez, Eustatek diseinatua. Prestakuntza lanbide-profilaren arabera diseinatzea.
- Eguneroko prentsa-txostenean genero-ikuspegia aipatzen duten albisteak sartzea.

3.3.

- Erakundearen araudian berdintasun-printzipioa txertatzea.

- Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.

LEHIAREN EUSKAL AGINTARITZA

Lea/AVC Euskal Administrazio publikoaren erakunde autonomoak genero-ikuspegia txertatzen du bere politika eta ekintza guztietan. Horretarako, lege eta plan hauek hartu ditu erreferentzia nagusitzat:

- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerakoa.
- XII. Legegintzaldiko Gobernu Programa: 2020 – 2024
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana "2018-2021 aldirako, Gobernu Onerako Programak eta Neurriak ezartzen dituenak.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Saileko Plana 2018-2021

Dokumentu horietatik abiatuta, planteamendu errealista egin da Lea/AVCren helburua eta funtzioak, aurrekontua eta osaera, eta jardueren garrantzia generoaren arabera ez izatea kontuan hartuta. Baldintza horiekin, produktoria/komunikaziora eramango den genero-ikuspegi kontziente bat "txertatzea" erabaki da langileen artean, bai eta emakumea ahalduztzen laguntzea ere, hainbat programaren bidez. Bi kasuetan, prestakuntza tresna erabakigarria da.

Laburbilduz, hauek dira Learen 2021erako helburu estrategikoak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lan egiteko:

1. Komunikazioan berdintasuna sustatzea.

Lea/AVCren lanaren zati handi bat kanpoko komunikazioetan erreproduzitzen da, non genero-ikuspegia zaindu behar den diskriminazio-elementuak saihestuz: hizkuntzaren erabilera ez-sexista, emakumeen irudi diskriminatzaileak edo estereotipo sexistarik ez erabiltzea, berdintasun-balioak dituen irudi bat sustatzea, irudietan edo materialetan sexuen presentzia orekatua erabiltzea.

2. LEAko langileak prestatzea, kargu publikoak barne.

Berdintasunaren alorrean ezarritako helburuak lortzeko, beharrezkoa da printzipio hori kontzienteki onartzea, bai eta printzipio hori egunero gauzatzeko behar diren ezagutzak ere. Horregatik, genero-berdintasunaren arloko prestakuntza zabaldu eta bultzatzen da.

3. Berdintasunerako plangintza eta horren ebaluazioa hobetzea, agintaritza atxikita dagoen Ekonomia eta Ogasun Sailaren jarduerekin koordinatuta.

4. Emakumeen sareetan parte hartzea bereziki maskulinizatuta dauden eremuetan, emakumeen ahalduztze pertsonalaren ikuspegia txertatuz, hori ezinbesteko baldintza baita berdintasuna lortzeko.

Nazio Batuen Garapen Jasangarrirako 2030 Agendaren Garapen Jasangarrirako 17 Helburuen artean, helburu espezifiko gisa jasotzen da "genero-berdintasuna lortzea eta emakume eta neska guztiak ahalduztzea", eta, horretarako, besteak beste, honako hau aurreikusten du (5. helburuaren xedeak): "Emakumeen parte-hartze osoa eta eraginkorra eta lidergo-aukeren berdintasuna zaintzea bizitzan erabakiak hartzeko maila guztietan: politikoan, ekonomikoan eta publikoan".

Esparru horretan, LEAk erabaki du prestakuntzako, mentoringeko eta sareetan parte hartzeko programen aldeko apustua egitea.

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUERA GARRANTZITSUAK

1. Komunikazioan berdintasuna sustatzea: sortzen den kanpo-dokumentazioaren hizkuntzari arreta ematea eta hura berrikustea, betiere genero-ikuspegitik: hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista, eta emakumeen eta gizonen irudi berdinzale eta estereotiporik gabea transmititzea.

2. Lea/AVCko langileak prestatzea, politikariak barne: langileak genero-ikuspegian trebatzea, eguneroko lanean genero-ikuspegia finka dezaten; bereziki, komunikazioan hizkuntza berdintasunez erabil dezaten, 1. helburua lortzeko laguntza estrategiko gisa. Zenbatetsitako aurrekontua: 220 €

3. 2030 Agendako Garapen Jasangarrirako Helburuak (GJH) berdintasunaren arloan sakontzea eta lortzen laguntzea:

A. Emakumeen sareetan parte hartzea bereziki maskulinizatuta dauden eremuetan.

- Lehiaren zuzenbidearen munduan inplikaturako emakumeak ikusaraztea helburu duten sareetan parte hartzea: W@competition Iberia. Zenbatetsitako aurrekontua: 300 €
- Graduatu gazteak lan-munduan sartzeko laguntza: "Europako Elkargoan lehiaren zuzenbidearen arloan graduatutako emakumeentzako Mentoring programa".

B. Prestakuntza: prestakuntzan parte hartzeak emakumeen parte-hartze oso eta eraginkorrerako bideak sakontzea, mentalizatzea eta aztertzea izango du helburu.

4. Berdintasunerako plangintza eta haren ebaluazioa hobetzea: Berdintasunerako Plana planifikatzea eta haren jarraipena egitea, saileko planarekin koordinatuta.

VII. HEZKUNTZA SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 10. artikuluan. Bere politikak gauzatzeko EAEko aurrekontu orokorraren % 29,3 dauka. Txosten honetan honako hau aztertzen da:

19. taula. Programen arabera aztertutako aurrekontua. Hezkuntza Saila

Programen arabera aztertutako aurrekontua	
HEZKUNTZA	3.082.555.220
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak	92.603.019
4211. Hezkuntzaren egitura eta laguntza	70.041.003
4222. Hezkuntza Bigarren Hezkuntza eta Lanbide Heziketa	1.084.261.324
4223 - Unibertsitateko irakaskuntza	344.536.095
4224. Araubide Bereziko Irakaskuntzak	46.879.151
4225. Hezkuntza- eta prestakuntza-berrikuntza Irakasleen arduraduna	49.667.837
4226. Etengabeko Ikaskuntza eta Arg. Helduen Hezkuntza	33.250.119
4231. Hezkuntza Sustapena	176.544.900
4715. Hezkuntza-sistemaren euskalduntzea	43.578.238
5412. Ikerketa	69.803.364
5414. Berrikuntza Funtsa	10.679.910
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
Haurreskolak Partzuergoa	63.720.000
4221.Haur eta Lehen Hezkuntza	63.720.000

Oharra: 1229 programa. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak ez dira P21-Gen-ekin aztertu eta, beraz, ez dira kontuan hartu egokitasuna eta garrantzia baloratzeko.

Aurreko ekitaldiko aurrekontuetan bezala, aurrekontuaren % 100ari garrantzi handia edo ertaina eman zaio generoari.

Haurreskolak Partzuergoaren xedea haur-eskolen kudeaketa integrala eta hiru urtetik beherako adingabeen asistentzia- eta hezkuntza-arreta da, partzuergoa osatzen duten udalerrien lurralde-eremuan.

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

2020-2024 Gobernu Programaren 10 herri-helburuen artean dago "Euskadi genero-berdintasunaren indize handiena duten Europako 6 herrialdeen artean kokatzea". Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak modu koordinatu eta orokorrean jasotzen ditu euskal botere publikoek berdintasunaren arloan 2018-2021 urteetan izango duten jardura orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak. Esparru horretan eta 4/2005 Legearen 15. artikuluari erantzunez, Hezkuntza Sailak XI. Legegintzaldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana onartu zuen Zuzendaritza Kontseiluan, 2019ko otsailaren 18an. Plan horretan, Sailaren berdintasun-politiken helburu estrategikoak jasotzen dira, eta jarraian, 2021erako lehentasunezko helburuak eta jarduerak zehazten dira, plan horren barruan:

Gobernantza hobetzeari dagokionez, Hezkuntza Sailaren lehentasunezko helburuak dira 2021erako berdintasunerako administrazio-unitatearen indartzea eta ikusaraztea. Horretarako, handitu egingo da berdintasun-unitatearen aurrekontua: 2020an, 15.000 eurokoa zen; 2021ean, berriz, 18.000 eurokoa. Aurrekontu

hori GUREAN aldizkaria argitaratzeko erabiliko da, Saileko langileei eta herritarrei zuzendua, eta, bereziki, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza-plan bat diseinatzeko, Saileko langileei zuzendua, eta haien prestakuntzan aurrera egiteko. Izan ere, genero-ikuspegia Sailaren politika guztietan benetan integratzeko eta zeharkako bihurtzeko, ezinbestekoa da Saileko teknikariak eta politikariak berdintasunean prestatzea. 2020an zehar, saileko langileek berdintasunaren arloan dituzten prestakuntza-beharren diagnostikoa diseinatzeko ari da, eta abenduan amaituko da. 2021ean zehar, berdintasun-unitatearen lehentasunetako bat saileko langileei zuzendutako berdintasun-arloko prestakuntza-plana egitea da, eta, horretarako, haien parte-hartzea izango du. Era berean, berdintasunari buruzko prestakuntza emango da hezkuntza-eremuan, eta egindako diagnostikotik abiatuta beharrezkotzat jotzen diren alderdi espezifikoaren prestakuntzan aurrera egingo da, Sailak egiten dituen lan-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzen aurrera egiteko.

Era berean, Sailak Legearen aginduei erantzuten dieten eta dagoeneko etengabe egiten dituen jarduerak garatzen jarraituko du, hala nola, araudian berdintasun-printzipioa txertatzea, aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea, diru-laguntzetan, laguntzetan, hitzarmenetan eta kontratuetan berdintasun-klausulak sartzea, hori guztia berdintasun-unitatearen aholkularitzarekin.

Berdintasunaren alorrean esku hartzeko ardatzei dagokienez, Hezkuntza Sailak honako jardun-ildo hauek ezartzen ditu lehentasunez 2021erako:

2019an, "Euskal hezkuntza-sistamarako hezkidetzako II. plana" onartu zen. Berdintasunerako eta tratu onerako bidean. 2019-2023 ". Horren bidez, Hezkuntza Sailak aukera ematen die Euskal Hezkuntza Sistemari eta, zehazkiago, Haur Hezkuntzako, Lehen Hezkuntzako eta Bigarren Hezkuntzako etapei, hezkidetzak-eskolarako bidean urratsak egiten jarraitzeko. Planean hiru helburu estrategiko ezartzen dira: (1) Hezkuntza Sailari eta Hezkuntza Sistemari prestakuntza, egiturak eta pertsonak eskaintzea hezkidetzak-eskolaren eredia modu koordinatu eta integralean bultzatzeko; (2) Ikastetxeek beren kulturen, politiketan eta praktiketan genero-ikuspegia txerta dezaten bultzatzea; eta (3) emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko, garaiak detektatzeko eta horri erantzun eraginkorra emateko mekanismoak abian jartzea.

Helburu horiek lortzeko, Planean jasotako jarduerak ezartzen jarraituko da, baina honako hauek lehenetsiko dira: irakasleak eta hezkuntza-komunitatea hezkidetzari buruz prestatzea; ikastetxeetan hezkidetzak-proiektuak egitea ikastetxeentzako deialdien bidez; uhin publikoak eta itunduak; irakasleen eta hezkuntza-komunitatearen eskura jartzea Hezkidetzagunea online plataforma, non hezkidetzak-planarekin lotutako material guztiak aurki daitezkeen; Emakunderekin koordinatzea protokolo bat, ikastetxeetan emakumeen aurkako indarkeria-kasuak hautemateko eta kasu horietan jarduteko jarraibideak bilduko dituen, indarrean dagoen Erakunde arteko Akordioaren esparrua betez; Curriculum hezkidetzan ezartzea erraztuko duen gida bat egitea, eta garatu gabe geratzen diren hezkidetzaren zutabeetarako materialak prestatzea eta, ondoren, ikasgelan erabili ahal izatea.

Era berean, 2019-2021 Lanbide Heziketako V. Planaren esparruan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatuko da Lanbide Heziketako ikastetxeetan, ikastetxeetan berdintasun-ekintzak ezartzea sustatuz. Era berean, Lanbide Heziketako Sailburuordetzak lehentasuna du industria-zikloetan gutxienez ikasleen % 13 emakumeak izatea 2021/2022 ikasturtean, eta, horretarako, sentsibilizazio-kanpainak egingo ditu.

Unibertsitate eta Ikerketa Sailburuordetzak euskal unibertsitate-sisteman berdintasun-politikak indartzea bultzatzen jarraituko du, Euskal Unibertsitate Sistemaren IV. Planaren bidez (2019-2022).

Helburu nagusia euskal unibertsitate-sistemako 3 unibertsitateetan berdintasun-politikak garatzea da, eta zehazkiago 2021ean aurreikusten da: (1) UPV/EHUn Gizonen eta Emakumeen Berdintasunerako III. Planeko ekintzak ezartzea eta UPV/EHUn genero-indarkeriak kudeatzeko politika eraginkorra bultzatzea; (2) Deustuko Unibertsitatean, politikan eta unibertsitate-jardueran genero-berdintasunaren eta parekotasunaren aldeko kontzientziazio, sentsibilizazio, prestakuntza, komunikazio, partaidetza, sustapen eta kontziliaziorako programak eta ekintzak garatzea; eta (3) Mondragon Unibertsitateko Berdintasun Planaren arabera, gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren arloko jarduerak garatzea.

Bestalde, balio bereko edo balio bereko lanagatik ordainsari berdina jasotzeko eskubidea nazioarteko, Europako, Estatuko eta EAEko legeriak aitortutako eta babestutako eskubidea da. Hori dela eta, Euskadin Soldata Balioa Murrizteko Ekintzarako Estrategia eta Plan Operatiboaren garapena arau-esparru horren barruan taxutzen da, eta bat dator nazioartean soldata-berdintasunerako eskubidearen eta emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-diskriminaziorik ezaren inguruan garatutako estrategia eta plan nagusiekin. Estrategia hori lehentasunezko lau jardura-ardatzetan egituratzen da, eta Hezkuntza Sailak horietako 3tan lan egiten jarraituko du: soldata/ordu desberdintasuna murriztea; lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea; eta hezkuntza eta gizarte-sentsibilizazioa. Era berean, Lehendakariarekin batera lan egingo da 2021eko Plan Operatiboa egiteko.

Azkenik, Hezkuntza Sailak zientziaren eta teknologiaren arloko hezkuntza sustatzen jarraituko du hezkuntza-maila guztietan, eta arreta berezia eskainiko die emakumezko ikasleei STEAM Euskadi Estrategiaren bitartez. Azpimarratu behar da estrategia honek, beste helburu batzuen artean, Stem eremuko bokazio eta asmo profesionalak inspiratu nahi dituela, emakumezko ikasleei arreta berezia eskainiz, etorkizuneko erronken aurrean behar bezala prestatzeko.

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUERA GARRANTZITSUAK

Gobernantza hobetzeko jardueri dagokienez, lehentasunezkoa da 2021erako:

- Berdintasun-unitatearen aurrekontua handitzea, hura indartzeko eta Gurean aldizkaria argitaratzeko, ikusarazteko.
 - Berdintasunaren alorreko prestakuntza-plana egitea, Saileko langileentzat.
 - Saileko langileei zuzendutako prestakuntza antolatzea hezkuntzaren eremuan, eta egindako diagnostikotik abiatuta beharrezkotzat jotzen diren alderdi espezifikoaren prestakuntzan aurrera egitea, Sailaren lan-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzen aurrera egiteko.
- Horretarako, Saileko berdintasun-unitateak 18.000 €ditu.

Bestalde, esku hartzeko arloei dagokienez, Hezkuntza Sailburuordetzatik, euskal hezkuntza-sistamarako hezkidetzako II. Planaren esparruan. Berdintasunerako eta tratu onerako bidean. 2019-2023 aldian, honako jardura hauek izango dute lehentasuna 2021erako:

- Funts publikoekin sostengatutako haur-hezkuntzako, lehen hezkuntzako, derrigorrezko bigarren hezkuntzako eta batxilergoko ikastetxeetan hezkidetzako-proiektuak egin daitezen sustatzea, 2021-2022 eta 2022-2023 ikasturteetan hezkidetzari heltzeko jardura-proiektuak egiteko deialdiaren bidez, 1.050.000 euroko aurrekontuarekin. Horrela, 50 ikastetxe beren hezkidetzako-proiektua egitea aurreikusten da. Horretarako, ikastetxe bakoitzari ikasturte batean irakasle erdia liberatzeko agindua ematen zaio. Gainera, hautatutako ikastetxeei Emakunderen Nahiko (haur eta lehen hezkuntza) eta Beldur Barik (bigarren hezkuntza) programetan parte hartzeko aukera ematen zaie. Biek 10 orduko prestakuntza izango dute, eta hezkidetzako arduradunak bertaratu ahal izango dira. Gainera, ikasturtean zehar antolatzen diren hiru jardunaldietan parte hartu ahal izango dute, eta programa horiek eskaintzen duten material didaktiko guztia eduki ahal izango dute. Azkenik, ikastetxe horietako hezkidetzako-arduradunek Berritzeguneetako zonako mintegietan parte hartuko dute, eta haien aholkularitza izango dute.
- Haur Hezkuntza, Lehen Hezkuntza, Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza eta Batxilergoa ematen duten itunpeko ikastetxeetan hezkidetzako-proiektuak egin daitezen sustatzea. Hautatutako ikastetxe bakoitzari bi mila euroko diru-esleipena egingo zaio, irakasleen eta eskola-komunitatearen prestakuntza-jardueren gastuei aurre egiteko eta proiektua koordinatzeko eta zabaltzeko jardueri aurre egiteko. Horretarako, 100.000 €-ko aurrekontua dago.
- Hezkidetzari buruzko prestakuntza ematea honako hauei:
 - o Saileko langile estrategikoak eta Berritzeguneetako eta ikastetxeetako hezkidetzako-arduradunak, EHUren Hezkidetzan Esku Hartzen online ikastaroaren bitartez (250 ordu). Jardura hori egiteko 2021erako aurrekontua 15.000 eurokoa da.

- Edo ikastetxeetako hezkidetza-arduradunei, Berritzeguneen eremuko mintegien bitartez. Zonako Berritzegune bakoitzeko hezkidetza-aholkulariak antolatu eta emango du prestakuntza hori.
- Edo irakasleei, Prest Gararen esparruan hezkidetzaren arloan eskainiko diren ikastaroen bidez. Horretarako, 30.000 €-ko aurrekontua dago.

-Hezkidetzaren zutabeei buruzko materialak landuko dira, ikasgelan erabiltzeko eta hezkuntza-etapa desberdinei zuzenduta. 2021ean material guztiak egiten amaitzea aurreikusten da, eta, beraz, irakasleentzako materialak izatea hezkidetzaren zutabe bakoitzeko eta hezkuntza-etapa bakoitzerako.

- Curriculumaren hezkidetza ezartzea erraztuko duen gida bat egitea.

- Hezkidetzari buruzko baliabideen banku bat eskaintzea hezkuntza-komunitate osoari, HEZKIDETZAGUNEAREN argitalpenaren bidez.

Lanbide Heziketako Sailburuordetzak, Lanbide Heziketako V. Planaren esparruan, jarduera hauek lehenetsiko ditu:

- Sentsibilizazio-jarduerak egitea industria-eremuko Lanbide Heziketan gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna murrizteko, 2021/2022 ikasturtean gutxienez ikasleen % 13 emakumeak izan daitezen industria-zikloetan.

- LHko ikastetxeen sarean Berdintasun Planak ezartzea. Horretarako, Antolakuntza Ebazpenean betebeharrak jasotzen da: proiektu Funtzionalean eta Lanbide Heziketako Ikastetxe Bateratuen Plan Estrategikoan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan bat sartzea, eta plan hori ikastetxearen Urteko Planean sartzea. Plan horretan, ikasturte bakoitzerako lehentasuneko jardura-ildoak jasotzen dira, eta, gutxienez, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten bi ekintza sustatzen dira: emakumeen orientazioa, presentzia eta lekukotasunak lanbide teknikoetan.

Horretarako, 2021. urterako 100.000 €-ko aurrekontua dago.

Unibertsitate eta Ikerketa Sailburuordetzak, Euskal Unibertsitate Sistemaren IV. Planaren bidez (2019-2022), berdintasun-politikak garatuko ditu euskal unibertsitate-sistemako 3 unibertsitateetan. Plana garatzeko 5 ardatz estrategikotan oinarritzen da. 5. ardatzak unibertsitate-komunitatea barne hartzen du, eta gizarte osoan eragina duten unibertsitate-kolektiboen helburu batzuk lortzea du helburu. Zehazki, Sailak 3 esku-hartze eremu identifikatzen ditu, eta horien artean dago genero-berdintasunaren sustapena. Zehatzago esanda:

- EHUK gizonen eta emakumeen arteko berdintasunerako eta genero-indarkeria kudeatzeko politikak indartzeko ekintzak jarriko ditu abian. Horretarako, sailak 50.000 €-ko aurrekontua du 2021erako.

- Deustuko Unibertsitateak kontzientziazio-, sentsibilizazio-, prestakuntza-, komunikazio- eta partaidetza-ekintzak eta -programak garatuko ditu unibertsitate-politiketan eta berdintasunaren aldekoetan. Horretarako 161.791 €-ko aurrekontua dago.

- Mondragon Unibertsitateak, Berdintasun Planari jarraiki, gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren arloko ekintzak garatzea aurreikusten du. 2021erako 26.000 €-ko aurrekontua.

Jarraian, EAEko **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren III. Esku-hartze ardatzaren barruan ("emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak")** egitea aurreikusten diren jarduerak jasotzen dira. Aipatu behar da emakumeen aurkako indarkeria prebenitzen laguntzen dutela berdintasunaren aldeko helburu eskusiboa duten jardura gehienek, lehenago jasotakoek. Era berean, ardatz horretan honako jardura hauek sartuko dira:

- Prebentzio- eta sentsibilizazio-jarduerak egitea, Emakunderekin batera, indarkeria matxistaren arloan, barne-baliabideekin. Batez ere, hezkidetza-proiektuak egiteko deialdietan eta Emakunderen Nahiko eta Beldur Barik programetan hautatutako ikastetxeen parte-hartzea erraztuko da, eta Emakundek egiten dituen kanpainak zabalduko dira.

- Indarkeria matxistaren biktimak diren emakumeei eta haien seme-alabei ematen zaien arreta hobetzeko indarrean dagoen Erakunde arteko Akordioaren esparrua betez, ikastetxeentzako detekzio- eta jardura-jarraibideak prestatzea eta zabaltzea.

- Indarkeria matxistaren kasuen jarraipena egitea, mota guztietako eraso sexistak, eraso sexualak, homofobikoak, lesbofobikoak eta transfobikoak barne, Hezkuntza Ikuskaritzatik.

- Era guztietako eraso sexistak, sexualak, homofobikoak, lesbofobikoak, transfobikoak barne hartzen dituzten genero-indarkeriaren kasuen kopuruari buruzko txosten bat egitea Hezkuntza Ikuskaritzatik.
- Unibertsitateko zerbitzu akademikoen prezio publikoen erabateko salbuespena genero-indarkeriaren biktimei laguntzeko koordinazio-mekanismoei buruzko martxoaren 1eko 29/2011 Dekretuaren babesean halakotzat jotzen direnentzat, eta haien kargura dauden eta harekin bizi diren 25 urtetik beherako seme-alabentzat. Ez dago horretarako partida espezifikorik. 2019an 104.914,72 €gastatu ziren.
- Emakumeen aurkako indarkeriaren biktima diren seme-alabak unibertsitatez kanpo eskolatzeak dakartzan gastuak ordaintzen laguntzea.
- Emakumeen aurkako indarkeriaren biktima diren emakumeen seme-alaben eskola-garraioan lehentasuna ematea, behin-behineko baimena eskatzen duten ikasleen kopurua plaza hutsen kopurua baino handiagoa denean.

Soldata-arrakala murrizteko estrategiari eta plan operatiboari dagokienez, eta 2021erako plana egiten ari direla kontuan hartuta, 2020an planifikatu ziren eta 2021erako jarraitzea aurreikusten den jarduerak zehazten dira jarraian:

1. ardatzeko neurriak: orduko soldataren desberdintasuna murriztea. 1.3 jarraibidea. Bokazio-orientazioko jarduera indartzea eta hobetzea, euskal gazteak informazio gehiago eta genero-estereotiporik gabeko karrera profesionalaren aukerara hurbiltzea lortzeko:

- Orientatzaileei zuzendutako bokazio-orientazio ez-sexistari buruzko prestakuntza garatzea eta ekintza-planetan ezartzea Berritzeguneen aholkularitzaren bitartez.
- Lanbide Heziketako orientazio-jardueretan lanbide tekniko eta teknologikoetan erreferenteak diren emakumeen ereduak aurkeztea, proiektu funtzionalean eta Lanbide Heziketako Ikastetxe Bateratuen Plan Estrategikoan Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana txertatuz eta, ikastetxearen urteko planaren barruan, ikasturte bakoitzerako lehentasuneko jarduera-ildoak jasoz, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten gutxienez bi ekintza txertatuz. Gizonak, orientazio-jardueretan lanbide teknikoetan emakumeen presentzia eta lekukotasunak sustatuz eta
- Ate irekien programa, laneratzeko eta laneratzeko indize handiena duten sektoreetako enpresak dituzten Lanbide Heziketako ikastetxeetan. 50.000 €-ko aurrekontua
- Lanbide Heziketari eta enpleguari buruzko sentsibilizazioa, tradizioz maskulinizatuta eta feminizatuta egon diren lanbide-adarretan. 50.000 €-ko aurrekontua

2. ardatzeko neurriak: lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea. 2.4 jarraibidea. 0-3 urteko eskolatzea bultzatzea

- Diru-laguntzak ematea, familiak haur-eskola pribatuetan eta gizarte-ekimeneko eskoletan sar daitezen ahalbidetzeko. 25,5 milioi euro.
- Plan Zuzentzailea, 0-3 urteko hezkuntzaren estaldura unibertsala bermatuko duena. Matrikularen hobari-sistema, familien errenta estandarizatuaren arabera modulatua, 18.000 €-tik beherako errentak dituzten familientzako tarifen salbuespenaren bidez: 45 milioi euro

3. ardatzeko neurriak: gizarte-hezkuntza eta -sentsibilizazioa. 1.1 jarraibidea. Haurtzarotik berdintasunean oinarritutako hezkuntza sustatzea:

- Funts publikoekin sostengatutako ikastetxeetan hezkidetza-proiektuak diseinatzeko deialdiak: 1.050.000
- Itunpeko ikastetxeetan hezkidetza-proiektuak egiteko deialdia: 100.000 €
- Hezkidetza Plana hedatzea
- Irakasleen konpetentzia-profilaren etengabeko prestakuntza, hezkidetza-ereduen arabera. 50.000 €
- Lehen eta Bigarren Hezkuntzako ikastetxeetan emakumeen bokazio zientifikoak eta teknologikoak sustatzeko material lagungarria lantzea. 20.000 €
- Steam deialdia ikastetxe publikoetan eta emakumeen parte-hartzearen garrantzia: 200.000 €

Txostenean 2021. urtean jaso den bezala, eta laburpen gisa, Sailak arreta berezia jarriko du EAEko hezkuntza-sistamarako hezkidetzako II. Planaren inplementazioan, berdintasunaren eta tratu onaren bidean, eta Eusko Jaurlaritzaren soldata-arrakala murrizteko Estrategiaren eta Plan Eragilearen esparruan hartutako konpromisoak Lanbide Heziketako ikastetxeetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea, Lanbide Heziketako V. Planean jasotako jarduerak bultzatuz, eta Euskal Unibertsitate Sisteman Berdintasun Politikak indartzea bultzatuz.

Era berean, sail osoa ahalegin berezia egiten ari da berdintasun-klausulak sartzeko Sailak kudeatzen dituen diru-laguntza eta beketan. Gainera, lehentasuna ematen zaio Saileko langileei berdintasunaren alorreko prestakuntza emateari. Horretarako, alde batetik, prestakuntza-beharren diagnostikoa egiten ari da, eta, ondoren, prestakuntza-plana. Bestetik, saileko langileei zuzendutako prestakuntza antolatuko da, administrazio-jardueran genero-ikuspegia txertatzen laguntzeko.

HAURRESKOLAK PARTZUERGOA

Nahiz eta une honetan 2021. urteari begira egiteke ditugun zereginak gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren diagnostikoa berrikustea eta gizonen eta emakumeen arteko berdintasunerako III. Plana egitea izan, Haurreskolak Partzuergoak adierazten du gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren aldeko konpromisoa eta bultzada hartu dituela.

Horretarako, funtsezkoa da Haurreskolak Partzuergoaren hiru eremu bereizgarriak aipatzea.

Lehenbizikoa, hezkuntza-esparrua da. Familiekin elkarlanean eta prestakuntzaren eta gizarteratzearen bidez haurren garapen osoa bultzatzea da esparru horren helburua, betiere, haurren eskubideak eta haien ongizate psikofisikoa errespetatu eta haien gaitasun guztiak (gaitasun afektiboak, sentitu eta mugitzeko gaitasunak, gaitasun kognitiboak eta harremanetarako eta gizartean parte hartzeko gaitasunak) garatzearen ikuspegitik. Horri lotuta, Hezkuntzari buruzko Lege Organikoak honako hauek ditu helburu, besteak beste: ikasleen nortasuna eta gaitasun afektiboak guztiz garatzea, oinarrizko eskubideak eta askatasunak errespetatzea eta gizon eta emakumeen arteko benetako aukera-berdintasuna oinarri dituen heziketa ematea, aniztasun afektibo-sexuala onartzea eta desberdintasunak era kritikoan balioestea, jarrera sexistak alde batera utz ditzaten.

Hori dela-eta, Haurreskolak Partzuergoak zenbait ezagutza, balio eta jarrera transmititu nahi dizkio eskola-komunitate osoari, eta beharrezko trebetasunak indartu nahi ditu, pertsona bakoitzak, emakumezko zein gizonezko izan, bere baitarako har ditzan. Alegia, lortu nahi du pertsona orok aukera izatea nortasuna guztiz garatzeko aukera emango dioten balio, jarrera eta ezagutzak indartzeko. Izan ere, horrek, aldi berean, lagunduko dio bizi den gizartean modu arduratsuan integratzen, sexua dela-eta inor bereizi gabe.

Bigarren esparru soziala da. Izan ere, Haurreskolak Partzuergoak, hezkuntza-zerbitzuaz gainera, bi urtetik beherako haurrak zaindu eta haiei arreta emateko zerbitzua eskaintzen die familiei. Hortaz, herritarrentzako gizarte- eta komunitate-zerbitzua da, familia eta lana bateratzen laguntzen duena.

Azkenik, hirugarrena langileen barne-kudeaketaren eremua da, eta emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna lortzea du helburu.

Azpimarratu behar da Haurreskolak Partzuergoak konpromisoa hartu duela kontzientzia kolektiboan dauden balioak aldatzen jarraitzeko, lan-eremuari esleitutako roletan eta etxeko eremuari esleitutako roletan, bai eta berdintasunean proaktiboak diren pertsonen sustapenean ere, bereziki haurren hezkuntzan. Haur eskoletan etengabeko lana da beren lan-programetan hezkidetzat txertatzen jarraitzea, laneko zeharkako eta berariazko printzipio gisa.

Haurreskoletan berdintasunaren arloan **esku hartzeko ardatzak** eta horien helburuak Haurreskolak Partzuergoan 2021ean berdintasuna sustatzeko egingo dituen lehentasunezko jardueren ardatz izango dira:

1.- Erakundea:

- Berdintasuna:
 - Berdintasunerako unitatea berriro martxan jartzea.
 - Haurreskolak Partzuergoaren berdintasun-diagnostikoa eguneratzea.
 - II. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Ekintza Plana Haurreskoletan.
 - III. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Ekintza Plana Haurreskoletan
- Komunikazio ez-sexista eta inklusiboa: Haurreskolek egindako dokumentuetan hizkuntzaren erabilera ez-sexista hobetzen jarraitzea.
- Kontratazioa: Enprekin eta beste erakunde batzuekin egindako kontratuetan berdintasun-klausulak txertatzen jarraitzea.

2.- Langileak:

- Kontziliazio erantzunkidea: Formazio jarduerak on-line formatuan egitea hezkuntzako langileen familia eta lana bateragarri izateko.
- Formazioa:
 - Hezitzaileak eta kudeaketako langileak berdintasun-gaietan trebatzen jarraitzea.
 - Berdintasuna zeharka lantzen jarraitzea prestakuntza-jarduera guztietan.
- Jazarpen sexuala eta indarkeriaren prebentzioa:
- Haurreskoletako “Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa” berrikustea eta eguneratzea.

3.- Haurreskolak: Familiei zaintza eta hezkuntza zerbitzuaren eskaintza: Familiei Haurreskolak eskaintzen duen zerbitzuaren berri emateko kanpainak egitea.

ESTRATEGIA OROKORRAREN GARRANTIZKO JARDUERAK

Berdintasuna

- Berdintasunerako unitatea berriro martxan jartzea, Haurreskolak Partzuergoan berdintasuna sustatzen jarraitzeko (Partzuergoko langileekin).
- Haurreskoletan berdintasun-diagnostikoa eguneratzea, Haurreskolak Partzuergoan gaurko errealitatea zein den jakiteko.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Ekintza Plana ebaluatzea, III. Plana egin aurretik neurri zuzentzaileak ezartzeko.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana egitea Haurreskoletan berdintasuna sustatzeko.

Kontratazioa: Enprekin eta beste erakunde batzuekin egindako kontratuetan berdintasun-klausulak txertatzen jarraituko da, berdintasuna bermatzeko

Komunikazio ez-sexista eta inklusiboa: Haurreskolek egindako dokumentuetan hizkuntzaren erabilera ez sexista hobetzen jarraitu nahi da haurreskoletatik sortzen diren dokumentuetan hizkuntza sexista ez dela bermatzeko

Kontziliazio erantzunkidea: Formazio jarduerak online formatuan egitea hezkuntzako langileen familia eta lana bateragarri izateko.

Formazioa:

- Hezkuntza langileak berdintasuneko ikastaroetan trebatzen jarraitzea. Horretarako, berdintasunari buruzko ikastaro espezifikoak antolatu dira, Haurreskolak Partzuergoko langileei zuzendutako prestakuntza planaren barruan
- Langile guztientzat, hezkuntza eta kudeaketakoentzat, sentsibilizazio ikastaroetan Horretarako, ikastaro desberdinak antolatu dira eta antolatuko dira hezitzaile eta kudeaketako langile guztientzat, Haurreskolak Partzuergoaren formazio olanaren barruan formatzea eta bestelako formazio guztietan zehar lerro bezala garatzea

Familiak: Familiei haurreskolak eskaintzen duen zerbitzuaren berri emateko kanpainak egitea. Hainbat hitzaldi, on lineko formatuan antolatuko dira familiei zuzenduta

Jazarpen sexuala eta indarkeriaren prebentzioa: Haurreskoletak "Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa" berrikusi eta eguneratu nahi dugu gaurko legediak markatzen duenari jarraituz.

VIII. LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIO SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 11. artikuluan. Bere politikak gauzatzeko EAEko aurrekontu orokorraren %1,7 dauka. Txosten honetan honako hau aztertzen da:

20. taula. Programen arabera aztertutako aurrekontua. Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Saila

Programen arabera aztertutako aurrekontua	
LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIOAK	177.718.588
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak	11.070.000
4311. Egitura eta laguntza planf. Lurraldea Etxebizitza eta Garraioa	4.469.503
4312. Etxebizitza	94.364.958
4313. Lurralde Antolamendua	7.201.973
5131 - Trenbideko Garraioaren Azpiegitura eta Kudeaketa	40.136.101
5135 - EAEko trenbide-sare berria - Kudeaketa-kredituak	8.700.000
5141 - Garraioaren plangintza	7.126.053
5414. Berrikuntza Funtsa	4.650.000

Oharra: 1229 programa. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak ez dira P21-Gen-ekin aztertu eta, beraz, ez dira kontuan hartu egokitasuna eta garrantzia baloratzeko.

Aurrekontu osoa da egokia eta garrantzi handi eta ertainekoa, Lurralde Antolamenduko programa izan ezik, garrantzi txikikotzat jo baita.

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

Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Sailak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan bat du, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planarekin bat datorrena. Planak Sailak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan dituen helburu estrategikoak jasotzen ditu. Sailaren konfigurazio berriaren ondoren, Sailaren Plana berrikusi da eta konfigurazio horretara egokitu da. Hauek dira Sailaren helburu estrategiko orokorrak:

1. Berdintasunerako administrazio-unitateak indartzea.
2. Erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, politikariak barne.
3. Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea.
4. Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.
5. Sektorekako eta zeharkako planetan genero-ikuspegia txertatzea.
6. LAGetan, lurralde-plangintzako eta hirigintzako beste tresna batzuetan eta hiria berroneratzeko prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea.
7. Etxebizitza genero-ikuspegiarekin eskuratzea bultzatzea
8. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimek dituzten etxebizitza-premiei erantzuteko behar diren bitartekoak eta baliabideak jartzea eta horiei buruz hausnartzea.

9. Genero-ikuspegia txertatzea Etxebizitza Sailburuordetzak kudeatutako etxebizitzak eraikitzeko prozesuetan.

10. Garraioaren arloko erabakiak hartzeko eremuetan emakumeen parte-hartzea handitzea.

Gainera, legegintzaldi honetarako beste helburu batzuk ere jasotzen dira:

11. Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.

12. Komunikazioan berdintasuna txertatzea.

13. Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea.

14. Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzak indartzea.

15. Ordezkaritza orekatua sustatzea pertsona anitzeko erakundeetan eta partaidetza-prozesuetan.

Helburu horien inguruko jarduerak 2018tik aurrera egin dira, plangintzaren indarraldia 2018-2021 baita. Aurreko urteetan egindako lanarekin jarraituz, 2021ean helburu estrategiko horien inguruan lanean jarraitzea aurreikusten da.

Gobernu Onerako neurriei eta programei dagokienez, Sailak honako lehentasunezko helburu hauek ezarri ditu 2021erako:

- **Berdintasunerako administrazio-unitateak indartzea. Aurrekontu-partida bat mantenduz eta unitateari eta berdintasun-politikei buruzko informazio praktikoa biltzen duen eskuliburu bat eginez. Eskuliburu hori langile guztien artean banatuko da.**

- **Erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, politikariak barne. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntzarako barne-plan bat egingo da, 2020an egiten ari den prestakuntza-diagnostikoaren datuetan oinarrituta.**

Sailak, halaber, Legearen aginduei erantzuten dieten eta dagoeneko modu jarraituan egiten ari diren jarduerak garatzen jarraituko du: genero-ikuspegia txertatzea araudian, aurrekontuetan, estatistiketan eta azterlanetan; berdintasuna txertatzea komunikazioan; berdintasun-klausulak txertatzea kontratuetan, diru-laguntzetan eta hitzarmenetan; komunikazioa eta lankidetzak indartzea berdintasunerako; eta ordezkaritza orekatua sustatzea pertsona anitzeko organoetan eta partaidetza-prozesuetan.

Bestalde, Sailak lehentasunezko helburuak ezartzen ditu bere eskumeneko esku-hartze eremuetarako. Jarraian, 2021ean jorratuko diren helburu estrategikoak zehazten dira:

- **Genero-ikuspegia txertatzea LAGetan, lurralde-plangintzako eta hirigintzako beste tresna batzuetan eta hiri-berroneratzeko prozesuetan.**

- Estrategiak honako helburu hauek izango ditu: LAGetan genero-ikuspegia txertatzen jarraitzea (2021ean, udako ikastaro batean parte hartuta); LPPen eta LPSen berrikuspenetan eta aldaketetan genero-ikuspegia txertatzeko mekanismoak antolatzea (edukiari eta izapidetzeari dagokienez); udal-plangintzan eta hirigintzan genero-ikuspegia txertatzeko udalei laguntzak emateko aginduarekin jarraitzea, eta Birsortze-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea.

- **Etxebizitza genero-ikuspegitik eskura dadin sustatzea:** etxebizitza eskuratzeko eta berrikusteko irizpideen bidez.

- **Gogoeta egitea eta emakumeen aurkako indarkeriaren biktimek dituzten etxebizitza-premiei erantzuteko behar diren bitartekoak eta baliabideak jartzea.** Etxeko tratatu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakundeen arteko II. Akordioan parte hartzen du Etxebizitza

Sailburuordetzak. Ildo horretan, 2021ean neurriak mantenduko dira genero-indarkeriaren biktima diren emakumeek alokairuko etxebizitza eskuratzeko aukera izan dezaten, eta indarkeria matxistaren arloko fase guztietan prestakuntzaren eta arretaren hobekuntzaren aldeko apustua egiten jarraituko da.

- **Genero-ikuspegia txertatzea** Etxebizitza Sailburuordetzak kudeatutako etxebizitzak eraikitze prozesuetan. 2021ean, eraikuntza-prozeduretan genero-ikuspegia txertatzeko neurriak artikulatzeko lan egingo da.

- **Garraioaren arloko erabakiak hartzeko eremuetan emakumeen parte-hartzea handitzea.** Errepideko garraioaren sektoreko elkarre profesional eta enpresarialentzako laguntzetan neurriak eutsiko zaie, baita OTEUSen eta Moveuskadi Mugikortasun eta Garraio Jasangarriaren Atarian genero-ikuspegia txertatzeko jardueren ere, eta garraioaren eta mugikortasunaren sektorean emakumeek duten presentziari buruzko jardunaldi bat antolatze aukera landuko da.

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUERA GARRANTZITSUAK

Jarraian, Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Sailak 2021. urtean egitea aurreikusten dituen jarduerak garrantzitsuenak zehazten dira, xede duen helburuarekin lotuta; era berean, berdintasuna sustatzeko helburu eskusiboa duten jarduerak eta 2021erako kalkulaturako aurrekontua adierazten dira.

Helburua: Berdintasunerako administrazio-unitateak indartzea:

- Berdintasun Unitateak antolatutako berdintasun-arloko jardueretarako aurrekontuari eustea (berdintasuna sustatzeko helburu eskusiboa): 15.000 euro.

- Langileentzako eskuliburu bat egitea, Berdintasun Unitatea eta berdintasun-politikak ezagutzeko tresna gisa (helburu bakarra berdintasuna sustatzea da).

Helburua: erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, politikariak barne:

Sailaren prestakuntza-plana egitea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan (helburu bakarra berdintasuna sustatzea da).

Jarduerak horiez gain, Legearen aginduei erantzuten dieten eta araudia, plangintza estrategikoa, estatistikak eta azterlanak, komunikazioa, ordezkaritza orekatua, kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetako berdintasun-klausulak eta abar barne hartzen dituzten jarduerak garatzen jarraituko da.

Helburua: genero-ikuspegia txertatzea LAGetan, lurralde- eta hirigintza-plangintzako beste tresna batzuetan eta hiria berronertzeko prozesuetan.

Helburu estrategiko horren barruan, halaber, honako helburu hauek planteatzen dira:

- Lurralde Antolamenduaren Gidalerroetan genero-ikuspegia txertatzen jarraitzea: 2021ean, "Lurralde bizigarria" udako ikastaroko mahai-inguru batean parte hartuko da, Kultura Paisaien eta Ondarearen Unesco Katedrarekin batera antolatua, "Zaintzaren hirigintza" gaiarekin.

- LPPen eta LPSen berrikuspenetan eta aldaketetan genero-ikuspegia txertatzeko mekanismoak antolatzea (edukiari eta izapidetzeari dagokienez). LAGak onartu ondoren, LAGen zehaztapenetara egokitzea eta berrikustea eskatzen duten LPPak aztertze prozesu bat hasi da. Lurralde Plan Partzial horiek, izapidetzean zein edukian, gai horri buruzko Jarraibideetako jarraibideak jaso beharko dituzte.

Arabako Foru Aldundiarekin erakunde arteko lankidetzak eta kooperazio-akordioak jarraiki, 2020an Araba Erdialdeko LPPren Berrikuspena idazteko Diagnostikoa osatu da, eta LPPren Berrikuspena egiteko kontratazioa

hasi da. Berrikuspen-lanak kontratatzeke Baldintza Teknikoen Agiriak ezartzen du genero-ikuspegia sartuko dela kontratuaren fase guztietan.

Debagoieneko eta Debarrenen LPPen kasuan, Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Sailak kontratatuko luke horien berrikuspena, lurralde historiko bati baino gehiagori eragiten baitiote.

- Udalentzako laguntzen aginduekin jarraitzea, udal-plangintzan eta hirigintzan genero-ikuspegia txerta dezaten (berdintasuna sustatzeko helburu eksklusiboa). 2020an eten ondoren, COVIDen eraginez, diru-laguntzen ildo horrekin jarraituko da 2021eko ekitaldian (guztira 200.000 euro bideratuko dira, 160000 2020. urteari dagozkio eta 40000 2021. urteari).

Orain arte laguntza horiekin lortutako emaitza aztertzeke azterlana egin da, baita genero-ikuspegidun hiri-adierazleen sistema baten definizioari buruzko hasierako azterlana ere (biak 2019an egin ziren).

2021erako, gida bat egitea eta zabaltzea aurreikusten da (helburu bakarra berdintasuna sustatzea da), udal-plangintzan genero-ikuspegia txertatzeko moduari buruzko ezagutza emateko tresna izan dadin. Aurretik aipatutako bi azterlanen emaitzan oinarrituko da, besteak beste. Aurrekontua: 15.000 euro.

- *Genero-ikuspegia txertatzea hiri-berroneratzeko prozesuetan (Helburu bakarra berdintasuna sustatzea da): atal honen barruan eta Euskadiko Hiri Agenda erreferentziatzen hartuta, "Regeneración urbana integrada y la perspectiva de género. Elementos básicos de desarrollo urbano del País Vasco" lana lortu da, Madrilgo Unibertsitate Politeknikoak egina. 2021ean azterlan horri zabalkundea ematea aurreikusten da, parte hartzeke prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeko proposamen bat egitea eta genero-ikuspegia duen diseinuaren aplikazio praktikoa definitzea hiri berroneratzeko prozesuetan eta horren ondorioz sortzen diren enplegu-planetan. Aurreikusitako aurrekontua: 40.000 euro.*

Helburua: etxebizitza genero-ikuspegitik eskura dadin sustatzea: etxebizitza eskuratzeko eta berrikusteko irizpideen bidez.

Helburua: gogoeta egitea eta emakumeen aurkako indarkeriaren biktimek dituzten etxebizitza-premiei erantzuteke behar diren bitartekoak eta baliabideak jartzea (Berdintasuna sustatzeko helburu eksklusiboa). Etxebizitza Sailburuordetzak Etxeko tratatu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteke Erakundearen arteko II. Akordioan parte hartzen du, eta akordio horretan deskribatutako ekintzak gauzatzen ditu:

- Genero-indarkeriaren biktimek diren emakumeak etxebizitza-premia berezia duten eskatzailatzat hartzen dira alokairu-erregimeneko esleipen-prozeduretan.
- Alokairu-erregimeneko etxebizitza bat zuzenean esleitzea, genero-indarkeriaren biktimek diren emakumeak prozedura orokorretik kanpo utziz.

Helburua: genero-ikuspegia txertatzea Etxebizitza Sailburuordetzak kudeatutako etxebizitzak eraikitzeke prozesuetan:

Bizigarritasunari eta Etxebizitza diseinatzeko Arauei buruzko Dekretuan eta etxebizitzak genero-ikuspegitik diseinatzeko gida proiektuan genero-ikuspegia txertatzeko lanaren jarraipena eginez, 2021erako erronka berri bat ezarri da:

- Neurriak antolatzea eraikuntza-prozeduretan genero-ikuspegia txertatzeko (helburu bakarra berdintasuna sustatzea da). Zenbatetsitako aurrekontua: 50.000 euro.

Helburua: garraioaren eremuan erabakiak hartzeko eremuetan emakumeen parte-hartzea handitzea. 2021ean, jarduera hauek aurreikusten dira:

- Errepideko garraioaren arloko elkarte profesional eta enpresarialentzako laguntzak: berdintasun-klausulak mantentzea eta haien jarraipena egitea.
- OTEUS: genero-ikuspegia txertatzea lan-prozeduretan, laneguneko mugikortasunari buruzko inkesta (2021) eta sexuaren arabera mugikortasunaren azterketa (2021).
- Moveuskadi mugikortasunaren eta garraio jasangarriaren atarian genero-ikuspegia txertatzea.
- Garraioaren eta mugikortasunaren sektorean emakumeek duten presentziari buruzko jardunaldi bat antolatzeak aukera

III EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANAREN ESKU-HARTZE ARDATZA: "EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK"

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren III. Esku-hartze ardatzaren barruan ("emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak") 2021erako aurreikusitako jarduerari dagokienez, nabarmendu behar da Etxebizitza Sailburuordetzak parte hartzen duela Etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumei harrera hobea egiteko Erakundearen arteko II. Akordioan, eta Sailaren Legegintzaldiko Planak bere helburuen artean jasotzen duela "gogoeta egitea eta Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimek dituzten etxebizitza-premiei erantzuteko behar diren bitartekoak eta baliabideak jartzea".

Etxebizitza Sailburuordetzak 2021ean egingo dituen ekintzak:

- Alokairu-erregimeneko etxebizitza zuzenean esleitzea: genero-indarkeriaren biktima diren emakumei alokairu-erregimeneko etxebizitza bat esleitzen zaie, eta horren kuota diru-sarreraren arabera izango da. Neurri hori kasu larrietan eta salbuespenezkoetan aplikatzen da, betiere baldintza batzuk betetzen badira.
- Etxebiden alokairuko erregimenean izena ematea: 4 puntu gehiago baremazio orokorrean eta lehentasunezko kupo batean sartzea; gutxieneko diru-sarrerak egiaztatzeak salbuestea;
- Etxebizitarik ez izatearen betekizuna salbuesteko aukera; eskatzen duen edozein udalerritan errolatzeko betebeharretik salbuestea, eta, arriskua egonez gero, etxebizitza alokairu-erregimenean aldatzeko aukera.
- Indarkeria matxistaren arloko sentsibilizazioa, Etxebizitza Sailburuordetzako langileak hedatzeko eta prestatzeko jardueren bidez.

Jarduera horiek ez dute aurrekontu-partida zehatzik. Etxebizitzen zuzeneko esleipenei dagokienez, 2019an kalkulatu ziren genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako zuzeneko esleipenei dagozkien kudeaketa-gastuak; Alokabideri kudeaketatik ordaindutako zenbatekoa izango litzateke (langileen dedikazioa kontuan hartu gabe). Errentamendu-kontratuen kudeaketaren kostua 26.640 eurokoa izan zen.

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

Aipatutako helburuaz gain, Sailaren Planak beste hiru helburu ere baditu, "Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak" III. Esku-hartze ardatzean eragina dutenak, eta 2021ean zehar lantzen jarraituko da:

- Lurralde Antolamenduaren Gidalerroetan, lurralde- eta hirigintza-plangintzako beste tresna batzuetan eta hiri-berronatzeko prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea. Lurralde Antolamenduaren Gidalerroek "genero-ikuspegia" kapituluaren eta gidalerroen barruan sartzen dute espazio publikoan segurtasuna bermatu beharra, eta hori lurralde- eta hirigintza-plangintzako gainerako tresnetara eraman beharko da.

- Etxebizitza genero-ikuspegiarekin eskuratzea sustatzea: araudi horretan genero-indarkeriaren biktimatzat ematen den definizioa berrikusiz eta haren irismena zabalduz Istanbulgo Hitzarmenak ezartzen duen moduan.

- Genero-ikuspegia txertatzea Etxebizitza Sailburuordetzak kudeatutako etxebizitzak eraikitze prozesuetan: besteak beste, segurtasunik eza edo segurtasunik ezaren pertzepzioa eragin dezaketen elementu guztiak nabarmenduta.

"Soldata Bankuaren aurkako Planaren" jardueri dagokienez, adierazi behar da Ingurumen, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza Saila ez dagoela plan horren barruan.

COVID-19REN ONDORIOAK ARINTZEKO ESTRATEGIA

Atal honetan labur-labur azaltzen da zer neurri hartu diren Sailaren eskumen-eremuan EGO-19ren ondorioak arintzeko.

Etxebizitzari dagokionez, pertsonen eta familiei laguntza publikoa emateko neurriak artikulatu dira. Horretarako, alokairuko etxebizitza babestuen parke publiko eta pribatu guztiak apirileko, maiatzeko eta ekaineko alokairu-errentak ordaintzetik salbuetsi dira, eta Eusko Jaurlaritzaren Etxebizitza Sailak horiek bere gain hartu eta, azken batean, horien ordezkotza ordaintzea egin du. Koronabirusak eragindako kalteberatasun ekonomikoko egoeran dauden maizterrei etxebizitza libreen alokairua ordaintzeko laguntzak ere onartu ziren.

Krisi sanitarioa elementu erabakigarria eta ustekabekoa izango da 2021-2023 Etxebizitza Bideratzeko Plan berriaren idazketan. Gizartean izaten ari den eragin larriak erantzun sendo, sendo eta bateratua eskatzen dio administrazio publikoari, bai eta politika publikoak ere, 19-Covid-ek sortutako zirkunstantzien ondorioz sortzen ari diren kalteberatasun-egoerak lehengoratzeko gai izango direnak. Hori guztia, ahaztu gabe aparteko aukerak ere ematen dizkigula, krisi honetan sartzen garena hobetzeko eta hartatik hobeto ateratzeko.

Horregatik, hurrengo Etxebizitza Bideratzeko Planak etxebizitzaren arloko estrategia gauzatu beharko du, jada geneukan erronkei eta pandemiaren ondoren aurre egin beharreko berriei aurre egiteko.

Bestalde, Euskadiko Garraio Agintaritzak (EGA), Eusko Jaurlaritzak, foru-administrazioek, hiru hiriburuetako udalek, euskal udalerrien elkarteak eta garraio-operadoreek osatutakoak, hainbat jarduera adostu ditu Covid-19 krisiak eragindako egoerari aurre egiteko. Errepide bidezko trenbideko eta hiri barruko eta hiriarteko garraiorako hartutako neurri nagusiak honako hauek izan dira: bidaiari-ehuneko esanguratsua mantentzen duten linea guztietan gehieneko maiztasunak eta material gurgildun operatibo guztiaren kokapena; okupazio-ehuneko esanguratsua mantentzen ez duten lineetan zerbitzuak murriztea, konfinamendu-fasearen, eskala-kentzearen eta normaltasun berriaren baldintzen arabera; geltokien garbiketa indartzea, markesinak, materiala; tranbiak ez diren tren-geltoki guztietan hidrogelak jartzea; gidarientzako babes-manparak jartzea; konboi eta geltokietan segurtasuna indartzea; erretzea debekatzea lur gaineko geltokietan; ahal den neurrian, irekiera automatikoko sistemak instalatzea konboien % 100ean; airea berritzeko ekipoa mantentzeko zerbitzuak indartzea; eskudirua ez diren ordainbideen lehentasuna eta gomendioak egoerak kudeatzeko, prebentzio-neurriak eta informazio-neurriak (kartelak, sare sozialak).

IX. OSASUN SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 12. artikuluan. Horretarako, aurrekontu osoaren % 40 hartzen du.

Txosten honetan aztertutako aurrekontua honako hau da:

21. taula. Programen arabera aztertutako aurrekontua. Osasun Saila

Programen arabera aztertutako aurrekontua	
OSASUNA	4.210.024.619
1229. COVID-19ak eragindako krisiaren aurkako neurriak	3.710.000
4111. Osasunaren egitura eta laguntza	13.973.753
4112. Finantzaketa eta Kontratazio Sanitarioa	271.979.679
4113. Osasun Publikoa	48.353.140
4114. Ikerketa eta Plangintza Sanitarioa	10.119.963
4115. Farmazia	530.960.838
4116. Adikzioak	4.879.512
5414. Berrikuntza Funtse	4.100.000
Zuzenbide pribatuko erakunde publikoa. Administrazio-aurrekontua:	
OSAKIDETZA	3.321.947.734

Oharra: 1229 programa. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak ez dira P21-Gen-ekin aztertu eta, beraz, ez dira kontuan hartu egokitasuna eta garrantzia baloratzeko.

Osakidetza aztertutako aurrekontuaren % 31,5 eta Sailaren aurrekontuaren % 79 inguru kudeatzen du.

Generoari dagozkion programa guztiak, garrantzi handikoak, farmaziako eta Adikzioen programak izan ezik, garrantzi ertainekotzat jotzen baitira.

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

Osasun Sailak bere estrategia prestatu zuen, XI. Legegintzaldian genero-desberdintasunak murrizteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko:

- Gobernu Programaren konpromisoak (XI. Legegintzaldia), bai Osasun Sailari dagozkionak, bai Sail horrek bere egin nahi izan zituen beste batzuk. Konpromisoa hartu zuen osasunaren zaintzan pertsonen erantzukidetasuna sustatzeko, osasun-arretan ekitatea zaintzeko, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeko garapen jasangarriaren funtsezko zutabe gisa, eta, nola ez, emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko.

-EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana hartu zuen erreferentziazat, baita XI. Legegintzaldirako Sailak berdintasunaren alorrean dituen lehentasunen dokumentua egiteko Gobernu Programaren konpromisoak ere. Dokumentu horretan, Osasun Sailak konpromisoa hartu zuen aipatutako konpromisoak betetzeko eta, gainera, berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak handitzeko, aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzeko, Berdintasun Unitatea indartzeko, langileak berdintasunean prestatzeko, araudian berdintasun-printzipioa txertatzeko, genero-ikuspegia sektorekako eta zeharkako planetan txertatzeko, eta Adin guztietako emakumeak, erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea,

emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna gizarte-balio gisa onartzen laguntzea eta emakumeen kopurua handitzea.

- Osasun Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana (2018-2021) egitean kontuan hartu zen azaldutako guztia, helburu estrategiko hauekin batera: emakumeen osasuna hobetzea beren bizi-ziklo osoan, bereziki kontuan hartuta emakumeengan eragin handiena duten osasun-arazoak; sexuaren arabera osasun-desberdintasunak saihestea; emakumeei zuzendutako sendagaiei buruzko informazio fidagarria, argia eta erabilgarria ematea, nork bere burua zaintzea; esku-hartze estrategikoko kolektiboetako pertsonen premia soziosanitarioak identifikatzea, genero-ikuspegitik; emakumeak modu egokian ordezkatzeko, kanpaina eta komunikazio guztietan gizartean duten zeregina aitortuz, ahalduntze pertsonala eta kolektiboa errazteko; jokabide suizida errepikaria prebenitzea, genero-ikuspegia barne hartzen duen estrategia baten bidez; osasun-erregistroak eta -inkestak biltzen, ikertzen eta osasun-txostenak eta -gidak egiten jarraitzea, genero-ikuspegia; Emakumeen eta gizonen ezaugarri bereizgarriak ezagutzea, drogei eta jokoari lotutako arazoei dagokienez, eta adikzioak dituzten emakumeentzako esku-hartzea sustatzea.

Osasun Sailak, Zuzendaritza bakoitzaren inplikazioaren bidez, helburu horiek guztiak sartu ditu bere aurrekontu-programetan, 2021ean lantzeko asmoarekin.

2021eko aurrekontuak egiteko jarraibideen arabera, zenbait arrailetan gauzatzen diren desorekak murrizten dituzten jardunak lehenetsiko dira, besteak beste, generoarena. Gure jarduera guztiak genero-arrakalak eragindako desikilibrioak murriztera bideratuta daude. Bestalde, bereziki kontuan hartuko dira EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren III. Ardatzarekin ("genero-indarkeriarik gabeko bizitzak") lotutako jarduerak. Txosten honen 3. puntuan, gizonen eta emakumeen arteko desorekak murriztera eta emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztera bideratutako ekintzak zehaztuko dira. 2021erako, lehentasuna emango zaie 2021ean egitea aurreikusten diren "soldata-arrakalaren aurkako Planaren" jarduerari.

Lehendakaritzak eta Emakundek "Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintza-plan eragilea" landu zutenean, Osasun Sailak honako premisa hau onartu zuen: azken hamarkadetan aurrerapen nabarmena lortu bada ere, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunek indarrean jarraitzen dute gure gizartean, eta gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakala desberdintasun horien ondorio larrienetako bat da, baita emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna errepikatzen eta iraunarazten duen faktoreetako bat ere (EAE % 24,4ko soldata-arrakala dago).

Zehazki, 2021. urterako, Osasun Sailak, desberdintasunik gabeko osasuna lortzeko, hurbilagoa eta pertsonen zerbitzura dagoena, ahalegin pertsonalari eta ekonomikoari eutsiko dio COVID-19ri aurre egiteko, nagusiki honako hauek indartuz: Euskal Osasun Sistema, LMA, Osasun Publikoa, Arreta Soziosanitarioa eta berrikuntza eta ikerketa sanitarioa. Euskadiko Osasun Sistemaren ekitate eta indartze hori aurrekontu berri honetan islatuko da, Osakidetza langileen baldintzak erraztu, finkatu eta hobetuz. Halaber, 2021eko aurrekontuan babestuta egongo da COVID-19ri aurre egiteko txerto berriak kudeatzea eta txertatzea. Duela hamarkada batzuk jakin zen gaixotasun bera pairatzen duten emakumeek eta gizonen sintoma desberdinak izan ditzaketela eta modu desberdinean erantzun diezaiaketela tratamenduei. Oraitxe bertan, bigarren olatuaren egoera dela-eta, Osasun Sailaren lehentasuna bizitzak salbatzea da, tratamenduak pertsona bakoitzari egokituta, sexua edozein dela ere.

Bestalde, nabarmentzekoa da Osasunaren Behatokia abian jarri dela, ikerketa-, analisi- eta komunikazio-organo gisa, osasunaren baldintzatzaileen eta osasun-desberdintasunen gainean lan egingo duena, genero-ikuspegiarekin.

Sail honen ustez, euskara eta berdintasuna osasun-sistema publikoaren kalitatea eta gizarte-kohesioa hobetzen laguntzen duten bi gai dira.

2020. urtera arte, Zuzendaritza bakoitzaren programetan ez ziren jasotzen genero-desberdintasunak ezabatze eta berdintasuna sustatzeko eta genero-ikuspegia txertatzeko helburua duten jarduerak guztiak. Une horretan, ahalegin handia egin zen aurrekontu-programak aldatzeko eta ekintza horiek sartzeko. Horregatik, oso jarduerak gutxi daude genero-ikuspegia txertatzera eta genero-desberdintasunak ezabatzerantz bideratuta, eta dagoeneko ez dira islatzen. Oraingo honetan, eutsi egin zaie 2021erako, bai eta 15.000 euroko aurrekontu-partida ere Berdintasunerako Administrazio Unitaterako.

Jarraian, genero-ikuspegia txertatzeko eta genero-desberdintasunak ezabatze aurrekontu-programetatik ateratako jarduerak azaltzen dira:

4111 PROGRAMA: EGITURA ETA LAGUNTZA

- IVAPein batera, Administrazio Orokorreko langileentzako zeharkako ikastaroen prestakuntza-eskaintza koordinatzea. 2.000 €
- Sailean emakumeen eta gizonen berdintasunaren sustapena koordinatzea. Aholkuak ematea eta gainbegiratzea. 15.000 €
- Berdintasunerako Administrazio Unitateari laguntza ekonomikoa ematea – 1. kapitulua. 58.039 €

4112 PROGRAMA: FINANTZAKETA ETA KONTRATAZIO SANITARIOA

- Programa-kontratuen bidez kontratatutako jarduerak ebaluatzeko sistema finkatzea. "2020ko ebaluazio-eskuliburua" urtero berrikustea eta eguneratzea, sexuaren arabera bereizita, hala badagokio.
- Programa-kontratuen bidez kontratatutako jarduerak ebaluatzeko sistema finkatzea. 2020ko kontratazioaren kalitatearen ebaluazioari buruzko urteko txostena, sexuaren arabera bereizita, hala badagokio.
- Kontratazio-prozesuak indarrean dagoen araudira egokitzea. Gizonen eta emakumeen ordainsari-berdintasunerako irizpideak eta soldata-arrakalaren aurkako neurriak sartzeko kontratazio publikoan. Gobernu Kontseiluaren akordio bidez onartua
- Sailean arteko planetan eta programetan parte hartzea: emakumeen genitalen mutilazioa, genero-identitatea, genero-indarkeria eta adingabeen sexu-abusuak
- Ama Esnearen Bankua finantzatzeko jarraitzea, ama goiztiarrei bularra ematea bermatzeko, amek bularra eman ezin dietenean.
- Aurretiazko Borondateen Erregistroaren erabilera/betetze-maila ebaluatzeko urteko txostena egitea, sexuaren arabera bereizitako datuekin. Badakigu 3 pertsonatik 2 emakumeak direla.

4113 PROGRAMA: OSASUN PUBLIKOA

- Haurdunaldian, erditzean eta erdiberriaroko emakumei laguntzeko materiala editatzea. 12.500 €
- Genero-indarkeriari buruzko sentsibilizazio-jardunaldia Osakidetza eta itunpeko osasun-sareko langileentzat. 10.000 €
- 12 eta 13 urteko neskei giza PAPILOMAREN birusaren aurkako txertoa jartzea. 1.622.400.000 €

4114 PROGRAMA: IKERKETA ETA PLANGINTZA SANITARIOA

- Sailean laguntza-deialdiaren bidez finantzatutako I+G proiektuen gutxiengoaren ehunekoak, emakume ikertzaile nagusiak buru direla. Aurreko deialdietako datuen arabera, %60koa da. 2.734.800 €
- Jardueretan eta zerbitzuetan genero-ikuspegia txertatzea (datu-baseetan genero-ikuspegidun bilaketak egiteko genero-adierazleak ezagutzera emateko prestakuntza-ekintzak)
- 2021eko deialdian osasunari eta generoari buruzko ikerketa-lerro berri bat sartzeko.
- Genero-ikuspegia proiektua baloratzeko irizpidetza hartzea.
- Ikerketaren subjektu gisa emakumeen artean dauden desberdintasunak kontuan hartzea

- Adina modu desberdinean kontuan hartzea ikertzaile berrien kasuan. Normalean, amatasunaren ondorioz, emakumeak beranduago hasten dira ikertzen (adin-muga desberdina sartzen da ikertzaile nagusi bat "azaleratutzat" hartzeko)
- 2023ko Osasun Inkesta diseinatzea, generoa sistematikoki kontuan hartuta
- Osasuneko desberdintasunen monitorizazioa (kuantifikazioa). Generoa da kontuan hartu beharreko adierazleetako bat. 8.000 €
- Osasunaren determinatzaileei eta osasuneko desberdintasunei buruzko ebidentziak zabaltzeko programa (OSAGIN). 3.000 €
- Osasunaren determinatzaileei eta osasuneko desberdintasunei buruzko ebidentziak hedatzeko programa. Osasunaren Behatokia. 8.000 €
- HBEen erregistroa kudeatzea eta 2020ko urteko txostena argitaratzea
- Bularreko Minbizia Goiz detektatzeko Programaren (TMGDP) Kalitatea Bermatzeko Programa (KBP) garatzen eta gainbegiratzen laguntzea
- EAEko espezialisten beharrak aztertzea. EAEko espezialista sanitarioen eskaintzaren eta eskariaren gutxi gorabeherako azterlana kontratatzea. 60.000 €
- Osasun-arloko erakundeei laguntzak ematea, prestakuntza-jardueren eraketa, funtzionamendua eta antolaketa bideratzeko. 79.409 €
- EAEko osasun arloko profesionalak prestatzeko banakako laguntzak eta bekak ematea. 131.008 €

4115 PROGRAMA: FARMAZIA

- Xurgatzaileen eredu berri bat sartzea, generoagatiko desberdintasunak arintzeko. Farmazia Zuzendaritzak tamaina estra-txikiko gernu-inkontinentziako xurgatzaileen lote berri bat sartu du 2020tik. Biztanle talde batek, gehienak emakumeak, ez zituen beharrak beteta. 1.920 €
- Urtean gutxienez medikamentuei buruzko informazio-fitxa bat egitea herritarrentzat (i-botika fitxa), emakumeen osasunari buruzko gaiei buruzkoa. 290 €

4116 PROGRAMA: ADIKZIOAK

- Hitzarmenak egitea eta prebentzio-programak eta arriskuak murrizteko programak kontratatzea, Adikzioen VIII. Planaren helburuekin bat etorritik. (Programa horien emakume erabiltzaileak biztanleria osoaren % 20 dira; beraz, zenbatekoa termino horietan kalkulatzen da). 77.646,20 €
- Adikzioen Behatokia. Genero-ikuspegia sustatzea Adikzioen arloko azterlan eta ikerketetan. 25.000 €
- Adikzioen esparruan esku hartzen duten profesionalak prestatu eta gaitzea, prestakuntzako eta informazioa trukatu eta trukatzeko esku-hartzeen bidez. Generoari eta adikzioei buruzko ikastaro eta jardunaldietarako kalkulaturako zenbatekoa zehazten da. 5.000 €

Jarraian, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren "indarkeriarik gabeko bizitzak" II. Esku-hartze ardatzaren barruan egitea aurreikusten diren jardueren laburpena aurkezten da:

- Sailen arteko planetan eta programetan parte hartzea: emakumeen genitalen mutilazioa, genero-identitatea, genero-indarkeria eta adingabeen sexu-abusuak;
- Genero-indarkeriari buruzko sentsibilizazio-jardunaldia Osakidetza eta itunpeko osasun-sareko langileentzat (10.000 €). Batzuetan, Osakidetzarekin batera egiten denez, Osakidetza bere gain hartu ditu jarduera horrek eragindako gastuak.

Orain, "Soldata Arrakalaren aurkako Planaren" jardura bat aurkezten da, Osasun Sailak 2020an egitea aurreikusten duena:

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

Merezi du ekintza berritzaileenak nabarmentzea, Osasun Sailak inplikazio handiagoa baitu genero-desberdintasunak ezabatzen. 2019an ahalegin handia egin zen 2020rako ekintza berritzaileak proposatzeko. Oraingo honetan, eta 2021erako, ekintza berri horiek mantendu egin dira, beste berririk proposatu gabe.

Ikerketa eta Berrikuntza Sanitarioko Zuzendaritzak osasunaren eta generoaren inguruko ikerketa-ildo berri bat sartzan jarraituko du 2021eko laguntza-deialdian. Proiektua baloratzeko irizpidetzat hartuko du genero-ikuspegia. Gainera, beste modu batean hartuko du kontuan ikertzaile berrien adina. Normalean, amatasunagatiko geldialdiaren ondorioz, emakumeak beranduago hasten dira ikertzen, eta hori desabantaila da emakumeentzat.

Egiten dituzten ikerketetan, kontuan hartuko dituzte emakumeen arteko desberdintasunak ikerketa-subjektu gisa. Duela gutxira arte, lortutako emaitzak neutrotzat jotzen ziren, nahiz eta emakumeek neurri txikiagoan parte hartzen zuten saiakuntzetan.

Zuzendaritzak berak prestakuntza-ekintzak emango ditu, datu-baseetan genero-ikuspegidun bilaketak egiteko genero-adierazleak ezagutzera emateko.

Farmazia Zuzendaritzak herritar guztiei zuzentzen zien bere jarduna. 2020tik, teknika estra-txikiko gernu-inkontinentziako xurgatzaileen lote berri bat sartu du zentro soziosanitarioetan. Izan ere, biztanleria-talde bat zegoen, gehienak emakumeak, eta talde horren beharrak ez ziren dauden xurgatzaileekin betetzen.

(IKUSI OSAKIDETZAREN TXOSTENA ERANSKINEAN)

X. BERDINTASUNA, JUSTIZIA ETA GIZARTE POLITIKA SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 13. artikuluan. Bere eskumenak gauzatzeko EAEko aurrekontu orokorraren % 3,8 jasotzen du.

Txosten honetan, aurrekontu hau aztertzen da:

22. taula. Programen arabera aztertutako aurrekontua. Berdintasun, Justizia eta Gizarte politiketako Saila

Programen arabera aztertutako aurrekontua	
BERDINTASUNA, JUSTIZIA ETA GIZARTE-POLITIKAK	401.709.253
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak	29.298.000
1411. Justizia Administrazioa	149.277.834
1412. Justizia	41.050.713
3111. Berdintasun, Just. eta Pol. Egitura eta Laguntza SOC.	5.161.564
3122. Immigrazioa	8.054.553
3123. Gizarte-zerbitzuak	65.639.624
3124. Familia eta Komunitate Politika	77.498.784
3222. Gazteria	8.808.736
4621. Biktimak eta Giza Eskubideak	7.420.445
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea	7.406.000
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak	46.000
3223. Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea	7.360.000
Gogora - Memoriaren, Bizikidetzaren eta Giza Eskubideen Institutua	2.093.000
4622. Memoriaren, Bizikidetzaren eta Giza Eskubideen Institutua	2.093.000

Oharra: 1229 programa. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak ez dira P21-Gen-ekin aztertu eta, beraz, ez dira kontuan hartu egokitasuna eta garrantzia baloratzeko.

Aurrekontu osoa egokitzen da eta genero altuarentzat garrantzitsutzat jo da, Víctimas y Derechos Humanos eta Gogora programek izan ezik, garrantzi ertainekotzat jo baitituzte. Hau da, eragin nabarmena izan dezakete emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken hartzaile diren herritarren artean.

Emakunde Eusko Jaurlaritzaren erakunde autonomoa da, berdintasun-politikak diseinatu, bultzatu, aholkatu, koordinatu eta ebaluatzen dituena, eta gizartearen sentsibilizatzen duena, EAEn emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra lortzeko. Bi jardun-eremu nagusi ditu:

- Administrazio publikoekin, horietan berdintasunaren aldeko egiturak finkatuz eta politika publiko guztietan genero-ikuspegia txertatzeko neurriak praktikan jartzea bultzatuz, eta,
- Gizartearekin oro har, emakumeen ahalduntzea, berdintasuna enpresetan eta emakumeenganako indarkeriaren aurkako prebentzioa sustatuz, aholkularitza eta defentsa eskainiz diskriminazio-kasuetan, eta gizartearen berdintasunaren alde sentsibilizatuz.

Beraz, programa hau Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-politiken ardatza da.

Gogora Institutuaren eginkizun nagusia memoria kritiko bat gordetzea eta transmititzea da, dibulgazio- eta pedagogia-helburuekin. Horretarako, memoriaren eremuan lan egiten duten beste instituzio eta gizarte-erakunde batzuekiko eta giza eskubideen sustapenarekiko lankidetzaren eta elkarlana sustatzen ditu, gizartearekin ahalik eta harreman handiena izateko bidea bermatuz.

XII. Legegintzaldirako Gobernu Programak honako hau ezartzen du herrialdearen erronken artean: "Euskadi genero-berdintasunaren arloan indize handiena duten Europako sei herrialdeen artean kokatzea". Bestalde, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak modu koordinatu eta globalean jasotzen ditu euskal botere publikoek berdintasunaren arloan 2018-2021 urteetan izango duten jarduera orientatu behar duten esku-hartze ildoak eta jarraibideak, eta, horregatik, bat dator XII. Legegintzaldirako Gobernu Programaren konpromisoekin. Dagoeneko ez dagoen Enplegu eta Gizarte politiketako Sailak 2019ko apirilaren 15ean onartu zuen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana, Gobernu Programarekin bat etorritik. Plan horrek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 15. artikuluan ezarritako aginduari erantzuten dio. Lan eta Justizia Sailak eta Lehendakaritzak, halaber, beren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak onartu zituzten, bai eta Gobernu Programa ere. Sortu berri den Berdintasun, Justizia eta Gizarte politiketako Sailak, beraz, bere gain hartzen ditu gobernu berria berrantolatzearen ondorioz bere eskumenekoak diren arloetan berdintasunaren alde hartutako konpromisoak.

Ilde horretan, legegintzaldi hau berdintasunaren legealdia izan dadin lan egingo du Berdintasun, Justizia eta Gizarte politiketako Sailak, emakumei eragiten dieten zirkunstantzia guztiak, hau da, interseksionalitatea, kontuan hartzen dituzten politikak sustatuz. Berdintasunerako bidean aurrerapen berriak egiteko, Eusko Jaurlaritzako sail guztietan politika publikoen zeharkakotasuna indartzeko konpromisoa hartuko du Sailak. Zeharkakotasuna sustatzea sailaren arloetan, baina baita zeharkakotasuna ere gainerako sailen berdintasun-politiketan. Beraz, lankidetzak sustatuko du, sektore anitzekoa, berdintasuna politika publiko guztietan ager dadin.

Helburu horrekin bat etorritik, berdintasunaren aldeko eta emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzaren aldeko herri-ituna bultzatuko du Sailak, eta, alde horretatik, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Euskal Legea onartzea aurreikusten da. Legegintza-aurrerapenekin batera, % 30 handituko da Eusko Jaurlaritzak, bere sailetatik, indarkeria matxistaren biktimen prebentziora eta arretara bideratzen dituen hedabideen aurrekontua, legealdiaren amaierarako, urtean 30 milioi euro bideratzeko prebentziora eta emakume biktimen arretara.

Legea aldatu da berdintasun-politikak eta emakumeen aurkako indarkeria matxista desagerrarazteko lana indartu behar direlako. Estrategia eta erronka testuinguru sozial berritik eratorritako behar eta erronka berrietara egokitzea izango da. Era berean, gure estrategia Istanbulgo Hitzarmenean, Nazio Batuen 2030 Agendan edo Genero Indarkeriaren aurkako Estatu Itunean jasotako aurrerapenekin lerrokatu nahi da. Legearen erronka handietako bat emakumeen aurkako indarkeria emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren arazo sistemiko eta unibertsalaren barruan kokatzeari buruzko ikuspegia bermatzea da.

Bestalde, Sailak, Emakunderen koordinazioarekin, indarkeria matxistaren biktima diren emakumeentzako arreta hobetzeko eta biktimei eta haien seme-alabei lehentasunezko arreta integrala, doakoa eta kalitatezkoa bermatzeko erakunde arteko akordioa eguneratuko du. Leihatila bakarreko sisteman aurrera egingo da, emakume biktimen kasuen arretan integratutako kudeaketaren bidez, beste leihatila bat sortu gabe; aitzitik, emakume biktimek hautatutako babes-sistemara laguntzea lortu nahi da, sarrerako lehen atetik hasita, ahalduntzea erraztuko duten eta berriz biktimizazioak saihestuko dituzten ibilbide pertsonalizatueta. Aldaketa horri esker, halaber, biktimen erreparazio-eskubidea aitortuko da, eta neurriak hartu beharko dira biktima eta biziraule guztiei bermatzeko egia aitortuko zaiela, indarkeriazko egitateak ez direla errepikatuko eta biktima eta bizirik atera diren guztiak oneratu direla.

Bestalde, bereziki landuko da belaunaldi gazteenen arteko balio-aldaketa, hezkidetzak oinarri hartuta. Hezkuntza Sailarekin eta Emakunderekin lankidetzan, helburua da hezkidetzak-plana egiten duten ikastetxeen kopurua hirukoiztea, gutxienez.

Desberdintasunaren egiturazko kausei aurre egiteko, enpresekin eta soldata-arrakalaren kontra lan egingo da, Lehendakaritzak bultzatutako soldata-arrakalaren aurkako Planaren esparruan. Modu integralean lan egingo da soldata-arrakala murrizteko, pobrezia feminizazioa murrizteko neurriak bultzatuz.

Gizarte-errealitateak hobeto ezagutzeko eta gizarte-premietara gehien egokitzen diren neurriak hartu ahal izateko, emakumeen eta gizonen berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeriaren behatoki bat jarriko da abian.

Azkenik, zaintzak politiken erdigunean jartzeko eta gero eta erantzukideagoa den gizarte-antolaketan aurrera egiteko, zainketen Itun Soziala bultzatuko da.

COVID-19ak eragin ezberdina izan du emakumeengan eta gizonengan. Genero-ikuspegidun neurriek saihestu egin beharko dute krisi honek atzerapausoak eragitea; beraz, politika publiko guztiak birbideratu beharko dira pandemiak markatutako lehentasun soziosanitario berriei erantzuteko. Pandemiak sortutako krisiarekin lotuta hartzen diren neurrietan genero-ikuspegia txertatzen jarraituko da, benetan eraginkorrak izan daitezen, inor atzean ez uzteko.

Sailaren berdintasun-estrategiaz gain, gure Saila osatzen duten eremuek genero-desberdintasunak murriztea eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzen duten jarduerak garatuko dituzte. Giza Eskubideen, memoriaren eta lankidetzaren Sailburuordetzak diskriminazio mota guztien aurkako borrokari eta bizikidetzaren sustapenari helduko dio, adiskidetzako eta bakean dagoen euskal gizarte baterantz aurrera egiteko asmoz, eta helburu hori ez da ulertzen emakumeen eskubideak eta ekarpenak kontuan hartu gabe. Justizia Sailburuordetzak justizia humanizatzen eta gizarte-gatazkak konpontzen lagundu nahi du, kolektibo ahulenen irisgarritasunari garrantzi berezia emanez, horien artean indarkeriaren biktima diren emakumeena. Gizarte politiketako Sailburuordetzak lehentasuna emango dio Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistema indartzeko lanari, erantzukizun publikoko eta mistoko sistema gisa, zuzeneko kudeaketa publikoan eta gizarte-ekimenaren bidez nagusitzen dena. Azkenik, Gazteria Zuzendaritza gazteriari buruzko politika integrala garatzen saiatuko da, Gazteen Legea onartzean islatuko dena. Horren helburua gazteriari buruzko politikak sendotzea eta are areagotzea izango da, helburu hori politika publiko guztietan txertatuko baita.

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUERA GARRANTZITSUAK

Berdintasuna sustatzea helburu bakarra duten jardueren dagokienez, gobernantza hobetzeari dagokionez, Berdintasun, Justizia eta Gizarte politiketako Sailak lehentasunezko helburu hauek ezarri ditu: berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea; berdintasunerako administrazio-unitatea indartzea; saileko langileak prestatzea; eta genero-ikuspegia txertatzea lege, estrategia eta plan sektorialetan eta zeharkakoetan. Helburu horiek betetzeko, 2021ean honako jarduerak garatuko ditu:

- Berdintasun-unitatearen aurrekontua bikoiztea: 30.000 eurokoa izango da.
- Berdintasunaren alorreko prestakuntza-beharren diagnostikoa osatzea eta Sailaren prestakuntza-plana diseinatzea, Jaurilaritzako egitura berrian oinarrituta Saila osatzen duten langile tekniko eta politiko berrien beharrak integratzeko.
- Diagnostikoan aurrera egitea, ondoren emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-plana egiteko Justizia Administrazioako langileen eremuan.
- Genero-ikuspegia txertatzea Gizarte Zerbitzuen 2021-2024 Plan Estrategikoan, Bizikidetzaren eta Giza Eskubideen 2021-2024 Plan Estrategikoan, Gazte Justiziaren V. Planean (2020-2024), Justizia Digitalaren Planean, Gatazkak Konpontzeko Bitarteko alternatiboak bultzatzeko eta sendotzeko Planean, Euskadiko Hirugarren Sektore Soziala Sustatzeko Estrategian, Zahartzaro aktiborako Euskal Estrategian, Ijito Herriarekiko Euskal Estrategian, eta V. Jarduera Planean. Herritartasuna, kulturartekotasuna eta immigrazioa, familia zaintzaileei laguntzeko estrategia soziosanitarioa, adingabeen aurkako indarkeriari aurre egiteko estrategia, gazteriaren arloko euskal estrategiaren inaktuaren ebaluazioa eta "gazteen emantzipaziorako 2030erako Euskal Estrategia" berriaren elaborazioa, IV. Gazte Planaren ebaluazioa eta Jaurilaritzaren V. Gazte Planaren elaborazioan egindako aurrerapena.

- Sailak, halaber, Legearen aginduei erantzuten dieten eta dagoeneko etengabe egiten ari diren jarduerak garatzen jarraituko du, hala nola: araudian berdintasun-printzipioa txertatzea eta aurrekontuetan genero-ikuspia txertatzea. 2021erako berritasun gisa, Eusko Legebiltzarrean honako hauek sartu dira: garapenerako Lankidetzari buruzko Legea, Euskadiko Memoria Historiko eta Demokratikoari buruzko Legea, Haurren eta Nerabeen Eskubideei buruzko Legea, Leku, kultu-zentro eta erlijio-aniztasunari buruzko Legea, eta 14/2012 Legea, ekainaren 28koa, transexualak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta aitortzeari buruzkoa, aldatzea. Gazteen Euskal Legea eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea onartzea.

Berdintasunaren alorrean esku hartzeko ardatzei dagokienez, Berdintasun, Justizia eta Gizarte politiketako Sailak lehentasunezko helburuak ezartzen ditu esku hartzen duen sektore-eremuetarako. Sailak, 2021ean zehar, honako jarduera hauek egingo ditu, berdintasuna sustatzeko helburu bakarrarekin:

- Kontseiluak garatutako lanak koordinatu eta dinamizatzea (Emakume Ijitoen Batzordea).
- Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko modulu espezifikoak sartzea Gizarte Zerbitzuen Plan Estrategikoaren esparruan garatutako euskarrietan.

Sailak berdintasuna sustatzea helburu duten beste jarduera batzuk garatzen ditu, hemen adierazitakoez harago, baina egokiagotzat jo da hurrengo ataletan sailkatzea.

"Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak" lortzeko helburu espezifikoek dagokienez, Sailak honako hauek garatuko ditu 2021ean:

- Gazteak sensibilizatzea emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko: Gazteria Zuzendaritzak Gazteen Euskal Behatokiaren bidez egiten dituen jardueraz gain, indarkeria sexistaren prebentzioari buruzko prestakuntza-jarduerak egingo dira gazteriaren alorrean lan egiten duten langileentzat, eta indarkeria matxistaren eta sexu-aniztasunaren prebentzioari buruzko irakurketa-gidak egin eta argitaratuko dira.

- SATEVI (Indarkeriaren Biktimaren Belduraren Telefono Bidezko Arreta Zerbitzua) kudeatzen eta koordinatzen jarraituko da, baita biktimaren emakumeentzako laguntza ekonomikoak eta arretarako kudeaketa integratua ere. Era berean, erakundeen arteko koordinazio- eta lankidetzak-ekintzetan parte hartzen jarraituko da, bai eta arretaren kalitatea hobetzen ere. Bestalde, emakumeekiko esku-hartze sozialeko jardueren hirugarren sektoreko erakundeei diru-laguntzak ematen jarraituko da. Arlo honetako berritasuna 2021ean diseinatuko den Emakumeen aurkako Indarkeria Matxista Balioesteko Tresna da. Tresna hori II. Akordioaren jarraipena egiteko talde teknikoak eskatu zuen, eta, zehazkiago, hiru aldundiek, gizarte-diagnostiko bat egiteko tresna bat izateko, indarkeria matxistako egoerak identifikatzera bideratuko dituen, indarkeria hori pairatzen duten emakumeak gizarte-babesik gabeko egoeran jartzeko; emakume horiek behar dituzten laguntzak jaso ditzaten, eta laguntza hori Euzko Autonomia Erkidegoko gizarte-zerbitzuetako profesionalak Zerbitzu horiei dagokien aurrekontua honako hau izango da:

- o Etxeko indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktimaren emakumeentzako informazio- eta arreta-zerbitzua (SATEVI): 416.160 €
- o Genero-indarkeriaren biktimaren emakumeentzako diru-laguntzak: 1.300.000 €
- o Genero-indarkeriaren biktimaren emakumeentzako arretaren arloko kudeaketa integratua: gizarte-langileei genero-indarkeriaren biktimaren emakumeentzako arretaren arloko aholkularitza-ekintzak; eta genero-indarkeriaren biktimaren emakumeentzako arretan parte hartzen duten Euzko Jaurlaritzako sailekin eta gizarte-langileekin koordinatzeko ekintzak: berariazko aurrekonturik gabe, Gizarte Zerbitzuen Zuzendaritzako eta Justizia Zuzendaritzako genero-indarkeriaren arloko langileen zereginak.
- o Erakundeen arteko koordinazio- eta lankidetzak-ekintzetan parte hartzea: parte-hartze politikoa eta teknika II. Erakunde Akordioaren ondoriozko egitura guztietan, Bizkaiko Genero Indarkeriaren Behatokian. Aurrekontu-partida espezifikorik gabe, zerbitzuko langileen zereginen zati bat.

- Hirugarren sektoreko erakundeentzako diru-laguntzen esparruan, helburu nagusitzat indarkeriaren biktimak diren emakumeekiko esku-hartze soziala duten proiektuak: 75.576 €(2020ko gastuaren datu ekonomikoaren gainean lortutako zenbatespena).

- % 20 handituko da emakumearen gaineko delituen biktimentzako berehalako laguntza juridikora bideratutako aurrekontua; 2018an milioi bat euro pasatxo izatetik 2021ean 2 milioi euro inguru izatera igaroko da.

Gainera, aurtun beste hitzarmen bat negoziatu da Abokatutzaren Euskal Kontseiluarekin, barruti judizial guztietan abokatuen kopurua handitzea dakarrena, horrela bermatuz, batetik, genero-indarkeriaren, etxeko indarkeriaren edo sexu-askatasunaren aurkako indarkeriaren biktimei doako, aurrez aurreko eta berehalako laguntza juridikoa, eta, bestetik, genero-indarkeriaren eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza, emakumeen aurkako indarkeriaren arloko epaitegi-tako funtzionarioentzat eta guardiak egiten diren beste epaitegi batzuetako (instrukzio-epaitegiak) langileentzat, abokatuentzat eta genero-indarkeriaren arloko ofiziozko txandan lan egiten duten prokuradoreentzat.

- Justiziari laguntzeko zerbitzu guztiak egokituko dira Istanbulgo Hitzarmenean jasotako emakumearen aurkako indarkeriaren definiziora.

- Epaitegietan behar besteko langile- eta material-hornidura bermatuko da biktimei babes integrala emateko, bere adierazpide guztietan, eta arreta berezia jarriko da emakumeen aurkako indarkeriaren arloko epaitegi-tako langileen prestakuntzan, biktimak eta biktimagileak bereizteko instalazioen egokitzapenean eta biktimei informazioa, arreta eta laguntza integrala emateko zerbitzuen indartzean.

- Bestalde, aplikazio informatiko berri bat jarriko da, datuak kudeatzeko eta estatistikak eta txostenak egiteko, Emakumearen aurkako Indarkeria Koordinatzeko Euskadiko Zentroari. Zentro hori da babes-aginduak jasotzen dituen koordinazio-puntua, eta biktimak eskatzen dituen edo beharrezkoak diren laguntzak bideratzen ditu, komunikazio-sistema telematikoa baten bidez, eguneko 24 orduetan eta 365 egunetan.

- Erantzunak eta baliabideak bazterkeria-arriskuan dauden emakumeen beharretara hobeto egokitzeko, genero-indarkeriaren biktimei jardura judizialean laguntza integrala emateko proiektu pilotu bat ezarriko da, eta Zigorrek Kudeatzeko Euskal Zerbitzuaren aurrekontua berdimentsionatuko da, Gakoa Programara bideratutako baliabideak berariaz gehituz.

"Soldata-arrakala murrizteko" helburu espezifikoetarako dagokienez, Sailak honako hauek garatuko ditu 2021ean:

- Enpresa txiki eta ertainentzako laguntza-programa, soldata-arrakala diagnostikatzeko eta murrizteko neurriak ezartzeko: 70.000 €

- Kontziliazio erantzukidearen enpresa-egiaztapena eta -ziurtagiria: egiaztapen eta ziurtagieneko esperientziei eta kontziliazio-neurrien eraginkortasunari buruzko azterlanak enpresetan: 50.000 €

- ETEetan kontziliazio erantzukideko programak ezartzen laguntzeko eta azterlanak egiteko diru-laguntza espezifikoetarako lerroa: 75.000 €

- Familia-inguruko zainketen estrategia: 2021ean, 2020an egin den eta 15.000 euroko aurrekontua izan duen estrategia argitaratuko eta bultzatuko da.

Kontziliazio erantzukidearen programaren esparruan, Kontzilia webgunearen bitartez, honako hauek eskaintzen jarraituko da: kontsultak ebatzeko zerbitzua, kontziliazio-neurriak ezartzen laguntzeko tresnen eskaintza, bi hilean behingo Newsletter bat eta arlo horretako ikerketa-proiektuak, bai eta Kontzilia enpresa-komunitatearen laguntza ere, kontziliazio erantzukidea indartzeko, bai enpresa-kolektiboan, bai herritarren artean. Era berean, diru-laguntzen agindu bat izapidetuko da, eta, horren bidez, laguntzak emango zaizkie kontziliazio-planak hasteko interesa duten enpresei, zerbitzuen kontratazioa batera finantzatzeko, diagnostikoa eta ondorengo kontziliazio-plana egiten laguntzeko, betiere gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna eta erantzukidetasuna sustatzeko premia kontuan hartuta. Azkenik, martxoaren 19aren inguruan gizartearen sentsibilizatzeko kanpaina bat abiaraztea aurreikusten da, gizon eta emakumeen gogorarazteko zaintza- eta hazkuntza-lanak guztion erantzukizuna direla,

eta norberaren bizitza, familia eta lana uztartzeko neurriak zainketez gozatzeko eta horiek banatzeko aukera bat direla, langile guztientzat irekia.

Sailaren beste helburu eta/edo jarduera garrantzitsu batzuei dagokienez, honako hauek garatuko ditu 2021ean:

- Zeharkako gazte-politika bultzatzea: sailen arteko koordinazioa gazteria-arloan, gazte-ekipamenduen sarea bultzatzea, gazteen emantzipaziorako laguntza eta Gazteen Euskal Behatokia: 1.852.500,00 euro.

- Gaztetasuna sustatzea berariazko programa eta zerbitzuen bitartez: Gazteakukera gazte-ataria bultzatzea edukiak zabalduz eta hobetuz; GazteBizHitza gazteen emantzipazio-zerbitzua bultzatzea GazteBizHitza atariko edukiak zabalduz eta hobetuz; Gazte Kudeaketa/Leihatila bakarra bultzatzea; Gazteen Boluntariora Kanpoak programa antolatzea; Euskadiko Gazteak Lankidetzan programa antolatzea; Euskadiko aterpetheen Sarea sustatzea eta zabaltzea; Informazio Sarea sustatzea. Gazteen enplegua hobetzeko ekimenak abian jartzea:

- Gazteen parte-hartzea sustatzea: gazteen asoziazionismoa sustatzea eta EAEko elkarten funtzionamendua eta jarduerak bultzatzea; dinamizazio soziokulturaleko langileen eta boluntarioen prestakuntza indartzea ofizialki aitortutako eskolen bitartez; gazteen mugikortasuna sustatzea; "Erasmus+/Gazteria" eta "Europako Elkartasun Gorputza" programa kudeatzea; eta sare sozialak bultzatzea Gazteakukera atariaren barruan, gazteek parte hartzeko bitarteko gisa: 1.030.000,00.

- Eraberean- Tratu Berdintasunaren eta Diskriminaziorik ezaren Sarea bultzatzea: 2021ean, Sarea indartzeko helburuarekin, bere lan-plana ezartzen jarraituko da. Plan horrek honako hauek jasotzen ditu: gorroto- eta diskriminazio-delituei lotutako prozesuetan arreta eta aholkularitza ematea, eta dibulgazio-materialak eta sentsibilizazio-kanpainak diseinatzea: 100.000,00.- euro.

- Berdindu Zerbitzuarekin jarraitzea, LGTBI pertsonen, haien inguruneari eta familiei orientazioa eta aholkularitza emateko, eta LGTBI pertsonen aurkako diskriminazio-jarrerak saihesteko eta horiei aurre egiteko neurriak garatzea (errealitatea ezagutzeko azterlanak, sentsibilizazio-jarduerak, eta abar): 366.704,10.-euro eta 120.000,00.-euro, hurrenez hurren.

- Transexualak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta aitortzeari buruzko ekainaren 28ko 14/2012 Legearen aldaketa onartzea eta transexualei dokumentazio administratiboa ematen jarraitzea.

- Pertsona, familia, talde eta komunitateekiko esku-hartze sozialeko jardueren hirugarren sektoreko erakundeei diru-laguntzak ematea, pertsona guztien autonomia pertsonala eta integrazio komunitarioa sustatzeko eta babesteko. Gaur egun, diruz lagun daitezkeen 3 lerro daude:

- Esku-hartze sozialeko jarduerak pertsona, familia, talde eta komunitateekin: 3.743.480,00 euro.
- Esku-hartze sozialaren eremuan ekintza boluntarioa eta parte-hartze asoziatiboa indartzeko jarduerak: 599.000,00 euro.
- Esku-hartze sozialerako ezagutza kudeatzeko jarduerak: 450.000,00 euro.

Diru-laguntza ildo horien bitartez, honako hauek finantzatu dira, besteak beste: emakume ijitoen elkarteekin, gizarte-bazterketako egoeran dauden emakumeekin, prostituzioaren arloko proiektuekin, guraso bakarreko familiei zuzendutako zaintzari laguntzeko proiektuekin eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako hainbat gairi buruzko proiektuekin lotutako esku-hartze asoziatiboko proiektuak.

- Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko 18/2008 Legeko eta Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legeko gizarte-larrialdietarako laguntzak. Bi jarduera horien zuzkidura 43.500.000,00 eurokoa da.

- Telelaguntza-zerbitzua; 80 urtetik gorako pertsona guztiei zabalduko zaie, eta 2021eko ekitaldirako 10.215.342,00 euroko zenbatekoa izango du.

- Familiei Laguntzeko Erakunde arteko IV. Plana garatzea: planak jasotzen dituen kontziliaziorako laguntzei dagokienez, une honetan Agindu bat izapidetzen ari da, 2021-2021 ikasturtean 3 eta 14 urte bitarteko seme-alabak zaintzeko langileak kontratatzeagatik laguntzak arautzeko, Larrialdiei Aurre Ikerketa Bidea – LABI-

Euskadiko Babes Zibileko Planaren esparruan. Eusko Jaurlaritzak aktibatuta, 2020ko abuztuaren 14an, Helburu hauek lortu nahi ditu: alde batetik, emakumeek beren lan eta karrera profesionalak garatzen jarraitu ahal izatea, eta, bestetik, etxe barruan eta kanpoan egiten diren etxeko lanak eta zainketa-lanak babestea eta onartzea gizartean eta ekonomian. Lana eta familia bateragarri egiteko jardueretarako baterako zuzkidura, lana eta familia bateragarri egiteko laguntza-ildoak barne hartzen dituen, 39.388.050,00.- eurokoa da..

- Era berean, Familiaren Behatokiak hainbat azterlan egiteko asmoa du, familien premiak hainbat esparrutatik ezagutzeko (seme-alabak izateko planteamendua, kontziliazio-zerbitzuak, premiak ...). Bestalde, Haurren eta Nerabeen Behatokiak Euskal Autonomia Erkidegoko haurren eta nerabeen aurkako indarkeriaren aurkako estrategia integral bat sustatuko du.

- Biltzen Integratzaileko eta Kultura arteko Bizikidetzarako Zerbitzuaren laguntza teknikoarekin jarraitzea: 1.109.838,00.-euro.

- Euskadiko migratzaileentzako aldi baterako harrera-zentro hedatua eta esperimentala kudeatzeko diru-laguntza (Olakueta Etxea, Berriz): 300.000.- euro.

EMAKUNDE

Emakunderen misioa berdintasun-politikak diseinatu, bultzatu, aholkatu, koordinatu eta ebaluatzea da, eta gizartea sentsibilizatzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erreala eta eraginkorra lortzeko Euskal Autonomia Erkidegoko bizitza politiko, kultural eta ekonomikoaren esparru guztietan.

Horretarako, Emakundek **bi jardun-ildo estrategiko eta osagarritan lan egiten du:**

- Alde batetik, erakunde publikoekin lan egitea, batez ere Eusko Jaurlaritzarekin, foru-aldundiekin eta udalekin, erakunde horietan berdintasunaren aldeko egiturak eta baliabideak finkatuz eta politika publikoetan genero-ikuspegia txertatzeko neurriak praktikan jartzea bultzatuz,

- Eta, bestetik, gizartearekin oro har lan egitea, emakumeen ahalduntzea, gizonen inplikazioa, herritarrak eta funtsezko eragileak berdintasunaren alde sentsibilizatzea eta emakumeen aurkako indarkeria prebenitzea sustatuz. Lan hori, batez ere, aldaketarako funtsezkotzat jotzen diren gizarte-eragileen bitartez egituratzen da, hala nola emakumeen elkarten eta kolektibo feministen, hezkuntza-eragileen, enpresa eta erakundeen, komunikabideen eta publizitate-agentzien bitartez.

Bi estrategia horien hedapena 2021ean gauzatuko da, 2021erako lehentasunezko erronkei aurre egitea ahalbidetuko duten programen bidez (jarraian zehazten dira), bai eta Institutu honek lehenago hasitako lan-ildoei jarraipena ematea eta horiek sendotzea ere (hirugarren atalean zehazten dira):

- COVID-19REN AURREKO ESKU-HARTZE INSTITUZIONALAK GENERO-DISKRIMINAZIOKO DESBERDINTASUN GEHIAGO EZ AREAGOTZEKO ETA EZ SUSTATZEKO PROZESUA BULTZATZEA: Emakundek estrategiaren koordinazioa eta jarraipena egingo ditu genero-ikuspegia zeharkakotzeko, Covid-19k sortutako ezohiko egoerari Eusko Jaurlaritzak emandako erantzunean eta analisian, Garapen Jasangarriarako Euskadi Basque Country 2030 Agendaren arabera, eta Covid-19 EAEko berdintasun-politiketarako, arriskuak eta Era berean, erakundeen arteko koordinazioa indartuko du, testuinguru horretan emakumeen aurkako indarkeria matxistari erantzun egokia emateko, eta egoera berezi horretan emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan eskuragarri dauden zerbitzu eta baliabide instituzionalei buruzko informazio eguneratua izango du.

- EUSKADIN SOLDATA-ARRAKALA EZABATZEN LAGUNTZEA: Emakundek, Lehendakariarekin eta Eusko Jaurlaritzako beste sail batzuekin batera, Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategiaren eta ekintza-plan operatiboaren ezarpena koordinatuko du, soldata-arrakala ezabatzeko eta murrizteko erronkari buruz gizartea sensibilizatzeko kanpaina instituzional bat kudeatuko du, Soldata Bekaren aurkako Sailarteko Mahaitik eta Elkarriketa Sozialeko Mahaitik.
- ERAKUNDEEN ESKU-HARTZEA INDARTZEA ETA SENDOTZEA EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN AURREAN: Nazio Batuen Programa Bateratu Orokorren nazioarteko kalitate-estandarrak eta Eusko Legebiltzarrak etorkizunean onartuko duen Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Legearen bigarren aldaketaren lege-proiektua kontuan hartuta, prebentzioa hobetzeko eta araututako arreta-zerbitzuak emateko, koordinatzeko eta ebaluatzeko baterako lanarekin jarraituko da, emakumeen aurkako indarkeriaren biktimentzat.
- EAEKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO POLITIKA PUBLIKOAK GIDATZEA: Berdintasunerako egiturak indartuz eta lagunduz, Administrazioari langile guztiak berdintasunean gaitzeko prozesuei lagunduz, Administrazioaren lan-prozeduretan genero-ikuspegia txertatzeko estrategia sendotzen aurrera eginez, eta Berdintasunerako koordinazio-gune instituzionalen lidergoaren bidez, estatuko eta nazioarteko lankidetzak babestuz eta areagotuz, Nazioartekotzeko estrategiaren esparruan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen aldaketa onartzea funtsezko elementua izango da berdintasun-politikan aurrera egiteko.
- BALIOEN ALDAKETA ETA EMAKUMEEN ETA NESKEN AHALDUNTZEA BULTZATZEA: Emakundek estu-estu jarraituko du lanean ehun ekonomikoko, emakumeen elkarte-sareko eta sare feministako, hezkuntza-komunitateko eta komunikabideen eta publizitate-agentzien eremuko eragile klabeekin, gizarte-aldaketa sustatzeko, lan-egituren eta -sareen bidez, bai eta ezagutza sortzeko sensibilizazio- eta prestakuntza-prozesuen eta -tresnen bidez ere lagunduta.

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUERA GARRANTZITSUAK

Jarraian, Emakunderen programaren helburu orokorrak eta horietako bakoitzerako 2021ean esleitutako aurrekontua deskribatzen dira. Era berean, Soldata Bankuaren aurkako Planean bildutako jarduerari eta Covid-19ren aurrean esku hartzeko estrategiari buruzko informazioa ematen da. Helburu orokor horiek osatzen dituzten gainerako jarduerak Emakunderen aurrekontu-programako P21-Gen formularioan zehazten dira, dokumentu honen eranskinean..

- **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen aplikazioa sustatzea, eta plangintza, egituren sendotzea eta berdintasunerako gobernantzen hobekuntza bultzatzea.** Helburu hori betetzeko, Emakundek 748.600 €-ko aurrekontua aurreikusi du. Horri esker, EAEko sail, foru aldundi eta udalekin berdintasuna sustatzeko lana garatu ahal izango da, aholkularitza tekniko eta juridikoaren bidez, txostenak eginez, azterlanak eta ikerketak eginez eta beste material lagungarri batzuk erabiliz, errealitatea hobeto ezagutzeko eta berdintasun-politikak hobetzeko, diru-laguntzak emanez eta prestakuntza espezializatua bultzatuz.
- **EAEko berdintasun-politika publikoak ebaluatzea.** Helburu horrek 203.193 euroko aurrekontua du, eta botere publikoek Berdintasunerako Legea betetzeari eta berdintasun-plana garatzeari lotutako ebaluazio-jarduerak jasotzen ditu, bai eta emakumeen aurkako indarkeriaren biktimentzako zerbitzuen jardueraren, baliabideen hedapenaren, irismenaren eta eraginkortasunaren jarraipena eta etorkizuneko Berdintasuna eta indarkeriaren aurka.
- **Koordinazioa bultzatzea EAEko berdintasun-politika publikoen garapenean.** Helburu horrek 286.500 €-ko aurrekontua du 2021erako. Horri esker, EAEko zuzendaritza, sustapen, aholkularitza eta gizarte-partaidetzako organoen koordinazioa zuzendu ahal izango da, eta, gainera, institutuaren antzeko helburuak dituzten estatuko, Europako eta nazioarteko beste erakunde batzuekin partaidetza- eta lankidetzak harremanak ahalbidetu ahal izango dira.

- **Euskal botere publikoekin jarduerak egitea eta lankidetzan aritzea, politika publikoetan berdintasunaren helburua garatzeko.** Helburu hori gauzatzeko 3.144.200 €-ko aurrekontua aurreikusi da.

Helburu horrek, era berean, beste helburu espezifikoago batzuk biltzen ditu, dagozkien jarduerekin:

- Emakumeen ahalduentzeari buruzkoa: 525.200 euroko aurrekontua, emakumeen ahalduente pertsonal, kolektibo, sozial eta politikora bideratutako laguntza ekonomikoko, aholkularitzako, gaikuntzako eta komunikazioko programak garatzeko. Halaber, aholkularitza eskainiko da publizitatean eta komunikazioan sexuagatiko bereizkeria-egoeretan eta sexismoagatiko kexetan.
- Eraldaketa ekonomiko eta sozialari buruzkoa, 1.935.200 €-ko aurrekontuarekin. Aurrekontu horrek, jarraian zehazten diren soldata-arrakalaren planaren barruko jardueraz gain, ikastetxeetan, enpresetan eta komunikabideetan berdintasuna bultzatzea ahalbidetuko du, bai eta gizartea sentsibilizatzeko kanpainak eta ekitaldiak egitea ere.

Hasieran adierazi dugun bezala, 2021erako, aurreko legegintzaldiaren ildotik, jarraipena ematen zaio eta lehentasuneko lan-ildo gisa finkatzen da soldata-orria ezabatzea.

Puntu horri dagokionez, adierazi behar da Emakundek 94. konpromisoan parte hartzen duela, hau da, XII. Legegintzaldiko Gobernu Programan esplizituki jasotako soldata-arrakalaren aurkako txoke-planaren aplikazioa sustatzeko konpromisoan.

Emakunderen programak soldata-eremuan emakumeen aurkako diskriminazioari aurre egiteko zenbait jardura aurreikusten ditu, emakumeak ahalduntzea eta ekonomiak eta gizarte-antolamendua eraldatzea helburu dutenak.

Jardura horiek goian aipatutako 4 helburu orokorren artean banatuta daude, eta 2021erako esleitutako aurrekontua 545.000 €-koa da. Zenbateko hori 145.000 €-da, eta Soldata Balioa Murrizteko Estrategia eta Ekintza Plan Operatibotik eratorritako funtsak dira. Jarraian, soldata-arrakala ezabatzen laguntzeko aurreikusten diren jarduerak aipatuko ditugu:

Soldata-arrakalari aurre egiteko neurriak bultzatzea, Soldata Bankuaren aurkako Sailarteko Mahaitik eta Elkarrizketa Sozialeko Mahaitik.

Lehendakaritzarekin eta Eusko Jaurlaritzako beste sail batzuekin batera, Euskadin soldata-industria murrizteko estrategia eta ekintza-plan eragilea koordinatzea.

Enpresa eta erakunde pribatuentzako diru-laguntzen ildoak kudeatzea, berdintasun-politikak gara ditzaten.

Berdintasuna sustatzen duten Gizonduz eta Nahiko programak garatzea.

Soldata-arrakala ezabatzeko/murrizteko erronkaren inguruan gizartea sentsibilizatzeko kanpaina instituzionala kudeatzea.

EPIC - Soldata Berdintasunerako Nazioarteko Koalizioan parte hartzea

- Emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteari buruzkoa

Emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean erakundeen erantzuna indartu eta sendotzeak Emakunderen lanaren eta baliabideen zati handi bat biltzen du, eta horretarako 2021erako 800.000 euroko aurrekontua du. Besteak beste, jardura hauek egingo dira:

EAEko emakumeen aurkako indarkeriaren arloko jarduna bat etortzea Berdintasunerako Legearekin, Euskadi Basque Country Estrategiarekin, Genero Indarkeriaren aurkako Estatu Itunarekin, Istanbulgo Hitzarmenarekin eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planarekin.

EAEEn emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean jarduteko Erakundearteko II. Akordioa eguneratzea

Indarkeria estrukturala eta kulturala murrizten laguntzea sentsibilizazioaren eta prebentzioaren bidez, Beldur Barik programa eta emakumeen aurkako indarkeriazko portaerei buruzko sentsibilizazio- eta/edo prebentzio-jarduerak bultzatzen eta sustatzen dituzten erakunde, elkarte eta fundazioei diru-laguntzak emateko deialdia kudeatuz.

Emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko informazioa, ikerketa eta prestakuntza sustatzea, Deustuko Unibertsitateak emakumeen aurkako indarkerian esku hartzeko unibertsitate-master ofiziala egiteko laguntzak kudeatuz edo berdintasunaren, detekzio goiztiarraren eta emakumeen aurkako arretaren arloko prestakuntza-programa kudeatuz.

Emakumeen aurkako indarkeriaren arloko erakundeen arteko koordinazioa gidatuz eta babestuz, sexu-esplotaziorako Emakume eta Haurren Salerosketaren aurkako Mahaia koordinatuz, eta Berdintasunaren esparruan Indarkeria Batzordean garatu beharreko jardueren antolaketan parte hartuz eta lagunduz.

O Azkenik, Emakundek, 2021erako lehentasunezko helburu gisa, COVID-19ren aurreko esku-hartze instituzionalak genero-diskriminazioko desberdintasun gehiago areagotu eta susta ez ditzan prozesua bultzatzea du. Institutuak aurreikusten dituen jarduerak 40.000 euroko aurrekontua dute esleitura.

Jarraian, Institutuak Covid-19ren aurka egin asmo dituen ekintzak jaso ditugu:

Garapen Jasangarrirako Euskadi Basque Country 2030 Agendaren arabera, Eusko Jaurlaritzak 19-Covid-ek sortutako ezohiko egoerari emandako erantzunean eta analisisian genero-ikuspegia zeharkakotzeko estrategiaren koordinazioa eta jarraipena.

EAEko berdintasun-politiketarako 19. Komunitateak sortutako egoeraren eraginaren ebaluazioa eta jarraipena, arriskuak eta esku hartzeko premia berriak identifikatuz.

Covid-19ri erantzuteko hedatutako neurrien genero-eraginari buruzko ezagutza sortzea eta zabaltzea (gomendioak, liburuxkak, online topaketak, artikulua espezializatuak, etab.).

Erakundearteko koordinazioa areagotzea, Covid-19k sortutako egoeraren aurrean emakumeen aurkako indarkeria matxistari erantzun egokia emateko.

Informazio eguneratua eta etengabea emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan eskuragarri dauden zerbitzu eta baliabide instituzionalak buruz, Covid-19k sortutako egoeraren aurrean..

GOGORA

- Zuzendaritza Kontseilua

Memoriaren, Bizikidetzaren eta Giza Eskubideen Institutuaren Estatutuei buruzko azaroaren 3ko 204/2015 Dekretuaren 7. artikulua 3. puntua betez, Gogora Institutuaren Zuzendaritza Kontseilua modu paritarioan osatuta dago, emakume eta gizon kopuru berdinez. Bestalde, genero-politika publikoen zeharkakotasuna kontuan hartuta, Emakundeko zuzendari nagusia Kontseiluko kide izendatutako pertsonetako bat da.

- Diru-laguntzak

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako araudiak jasotzen du nahitaezkoa dela genero-ikuspegia txertatzea politika publikoetan eta ekintzetan, halako moduz non horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeke eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarriko duten.

Araudi hori betez, Gogora Institutuak urtero egiten dituen diru-laguntzen hiru deialdiak diruz lagundu beharreko proiektuaren memorian genero-ikuspegia sartzea da baldintza.

Memoria historikoaren eta mugimendu asoziatibo memorialistaren eremuan, begirada androzentrikoa nagusitzen da, eta, horregatik, gizonak ikusarazten dira ospatzen diren gertaeren aktore nagusi gisa, baita gogoratzen diren biktimen aktore nagusi gisa ere. Memoria-elkarte eta -erakunde gehienak gizonek osatzen dituzte, eta, oro har, ez dute ikerketarako prestakuntzarik, nagusi den ikuspegi androzentrikoa alde batera utzita.

Gogora Institutuak hori egiaztatu du, eta genero-ikuspegia txertatuko duen memoria bat berreskuratzeko lan egin du. Horrela, biktima diren emakumeak ezagutzea eta aitortzea sustatzen da, bai eta emakumeak buru dituzten borrokak ezagutzea eta aitortzea ere, eta emakumeak balio demokratikoen aldeko borrokan aktibo diren subjektu politiko gisa identifikatzen dira.

- Genero-desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburua duten jarduerak, eta genero-ikuspegia txertatzera bideratutakoak:

Illo horretan, funtsezkoa da 1936-1978 bitarteko oinarritzko eskubideen urraketek buruzko txostenaren lehen fasea amaitzea. Fase horretan, "Gerra Zibilean eta lehen frankismoan (1936-1945) hildako biktimak" aztertzen dira, bai eta ikerketa datu-base baten bidez jendaurrean jartzea ere. Tresna horrek biktimen zifrak argitzen ditu, sexuaren arabera bereizita, baita jasan dituzten giza eskubideen urraketa motak ere; horrela, gerran eta gerraostean emakumeen presentzia ikusarazten du.

- Dibulgazio-jarduerak

Aurreko ekitaldietako jardueren ildotik, Gogora Institutuak jardunaldiak eta hitzaldiak antolatzen ditu, non genero-ikuspegia bi alderditan barne hartzen den:

- o Emakumeen memoria demokratikoa berreskuratzea.
- o Emakumeak ahots espezializatu eta aditu gisa.

- Diru-laguntzen programa

- o Euskal Autonomia Erkidegoko elkarteek edo fundazioek memoria historikoa berreskuratzeko proiektuak egiteko laguntzak. 112.500 euro.
- o Memoria historikoa berreskuratzeko proiektuak egiteko diru-laguntzak, Euskal Autonomia Erkidegoko udalerriek eta gainerako toki-erakundeek garatuak. 137.500 euro.
- o Memoria demokratikoa berreskuratzeko liburuak argitaratzeko eta dokumentalak egiteko diru-laguntzak. 75.000 euro.

XI. KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 14. artikuluan. Bere eginkizunak betetzeko EAEko aurrekontu orokorraren %2,8 dauka. Ia guztiak txosten honetan aztertzen dira, taula honetan ikus daitekeen bezala:

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

Programen arabera aztertutako aurrekontua	
KULTURA ETA HIZKUNTZA-POLITIKA	296.109.505
1229. COVID-19ak eragindako krisiaren aurkako neurriak	3.100.000
4511. Kultura eta Pol. Egitura eta Laguntza HIZK.	3.682.445
4512. Kirolak	8.356.717
4513. Kultura sustatzea	20.830.113
4514. Ondare Historiko Artistikoa	23.676.230
4711. Hizkuntza-politika	21.769.095
5414. Berrikuntza Funtza	1.100.000
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
Habe - Instituto de Alfabetización y Reeuskal. A.	50.910.000
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak	46.000
4713. Inst. Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundea	50.864.000
Zuzenbide pribatuko erakunde publikoa. Administrazio-aurrekontua:	
EITB - Euskal Irrati Telebista	162.684.905

Oharra: 1229 programa. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak ez dira P21-Gen-ekin aztertu eta, beraz, ez dira kontuan hartu egokitasuna eta garrantzia baloratzeko.

Sailaren aurrekontuaren %55 EITB-Euskal Irrati Telebistak kudeatzen du.

Aurrekontua, guztira, generoari dagokio, guztiak garrantzi handikoak, salbu eta Ondare Historiko Artistikoaren programa, genero ertainerako garrantzitsutzat jo baita.

HABEren helburu instituzionala helduen euskalduntzea sustatzea da, euskaltegietan aurrez aurreko euskara-ikastaroak emanez, edo hizkuntzak irakasteko/ikasteko beste modalitate batzuen bidez, osorik – E-learning – Edo zati batean – B-learning –, baliabide digitaletan oinarrituta.

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

Kultura eta Hizkuntza Politikako Sailak, XII. legegaldian, aurreko legegaldian egindako **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII Planak** ezartzen zituen gidalerroei jarraituko die.

Horrela, 2021an garatzekoak diren helburuak ezarriko dira:

1. Berdintasun unitateari bultzada ematen jarraitzea.

Berdintasun Unitatearen aurrekontua azkeneko urteetan nahiko igo da eta 2021ean 15000€-koa izango da. Saileko zuzendaritza guztien administrazio-jardueran genero-ikuspegia txertatzeko jarduerak sustatzera bideratuko da aurrekontu hori. Partida horri beste partida batzuk batu behar zaizkio, sailburuordetzek eta zuzendaritzek dagokien jarduera-eremuan berdintasun-politikak garatzeko esleitu dituztenak.

2. Prestakuntza eta gaitasun teknikoak 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.

Bi urtez jarraian esfortzua egin da diagnostikoaren saileko langileriaren berdintasunean prestakuntza maila hobetzeko eta gaur egun berdintasunean prestakuntza minimoa duen langileriaren portzentaia % 42,07koa da.

Portzentai hori iaiztik handitu egin da, baina ez da heldu aurreko legegintzaldian helburu gisa finkatu zen % 50era. Beraz, legegintzaldi honetarako sailaren asmoa da: prestakuntza arlo horretan lanean jarraitzea eta saileko langileen % 50k berdintasun-arloko ikastaro bat eginga izatea. Ehuneko hori modu mailakatuan handitzeko asmoa dago, datozen legegintzaldietan saileko % 100era iritsi arte.

3. Diru-laguntzetan, kontratuetan eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak txertatzea eta horien jarraipena egitea.

2019 eta 2020an Kultura eta Hizkuntza Politika Sailburordetzen zerbitzu buru guztiek parte hartu zuten prestakuntza egin zen: **“Politika publikoetan genero ikuspegia txertatzeko praktikara bideratutako formazioa”** (23 ordu guztira). Horretan diru-laguntzak, kontratuak eta hitzarmenak aztertu eta horiek hobetzeko irizpideak ezarri ziren.

2021eko diru-laguntzek, kontratuak eta hitzarmenak, ezarritako irizpide horiek betetzen dituztela bermatuko da.

4. Ikus-entzunezko lizentzien esleipen prozesuan genero ikuspegia txertatzen jarraitzea

FM lizentziak esleitzeko 2020-2021ean argitaratuko den lehiaketa arautzen duten oinarrietan genero ikuspegia bi esparrutan txertatuko da:

1. Lehiaketaren balorazio-mahaiak sexuaren araberrako osaera orekatua izango duela bermatuko da.
2. Lehiaketa arautzen duten oinarrietan berdintasun-klausulak txertatuko dira hurrengo balorazio irizpideetan:
 - Irratiaren programazioaren proposamena

Eskatzaileei programazioa genero-ikuspegiarekin garatzen dela eta emakumeen aurkako indarkeriari tratamendu egokia ematen dela bermatzeko erabiliko dituzten mekanismoak adieraztea eskatuko zaie; besteen artean, hurrengo mekanismoak aintzat hartuko dira: hizkuntzaren erabilera ez-sexista, emakumeen parte-hartze aktiboa eta bi sexuen presentzia orekatua eta irudi plurala, kanonak eta estereotipo sexistak alde batera utzita, emakumeek sustatutako edo emakumeek zuzendutako jarduera politiko, sozial eta kulturalen zabalkundea berdintasunean eta aniztasunean oinarrituta. Halaber, emakumeen berdintasuna sustatzeko berariazko programazioko edukien presentzia adieraztea ere eskatuko zaie.

- Enpleguaren sustapena

Enpleguaren sustapenari dagokionez, bereziki baloratuko dira enpleguaren egonkortasuna, emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna, egoera ahulenean dauden kolektiboen gizarteratzea eta indarkeria matxistaren biktimak diren emakumeak bultzatzen dituzten enpresak. Bestalde, emakumeen eta gizonen berdintasuna eta kontziliazio erantzunkidea sustatzeko jarduera, programa edo planak zehaztea ere eskatuko zaie eskatzaileei. Horrez gain, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza-ekintzak eta -planak zehaztea ere beharrezkoa izango da. Erakundeko langileen bizitza pertsonala eta/edo familiakoa bateratzeari dagokionez, kontziliazioa errazteko neurri zehatzak baloratuko dira.

Erakundeari dagokionez, bereziki baloratuko da erakundean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko erakundeak neurririk daukan, hala nola, jardunbide egokien kodeak egitea eta zabaltzea, informazio-kanpainak edo prestakuntza-ekintzak egitea, edo jazarpena jasan dutenek egin ditzaketen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko berariazko jarduera-protokoloak ezartzea. Halaber, erakundearen sorrera-eskirituran edo estatutuetan erakundearen helburu gisa emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea agertzen den ere aintzat hartuko da. Era berean, zuzendaritza-organoen organigrama eskatuko da, informazioa

sexuaren arabera bereizita, sexuaren araberako osaera orekatua izatea baloratuko delarik. Azkenik, berdintasunaren arloko enpresa-ziurtagiriak edo -bereizgarriak izatea edo emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaile gisa, edo antzeko beste edozein ziurtagiri edo bereizgarri ofizial; edo, hala badagokio, horiek lortzeko prozesuan dagoela ere kontuan da.

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

1. Helburua: Azterketa soziolinguistikoan genero ikuspegia txertatu eta generoaren eta hizkuntzaren inguruko ikerketak sustatu.

2. Helburua: Berdintasun politiken (Feminismoaren) eta hizkuntza politiken (euskalgintzaren) ezagutza eta praktikak uztartzeko lagungarri izango den marko teorikoa, diskurtsoa, eztabaida guneak eta ezagupena eraiki. Bide horretan, herritarrak berdintasun printzipioetan sentsibilizatzea: hizkuntza eta generoa batzen dituzten ezagutza nahiz praktikak sustatuz nahiz zabalduz.

3. Helburua: hizkera sexista saihestea, eta hala, berdintasunaren aldeko hizkera gorpuztu eta baliabideak eskaini.

4. Helburua: Euskalgintzan diharduten profesionalen gehiengoa emakumeak direla kontuan harturik, bere lan-baldintzak hobetu eta lan-esparrua duindu; une honetan, gainera, kontuan izan behar da COVID 19ak desparekotasun egoerak areagotu dituela.

5. Helburua: HABEn Berdintasun politikak garatzen jarraitu.

6. Helburua: Eremu entzutetsuetan, hizkuntzak eta generoak lekua irabazi (lan mundua, kirola, ingurune digitala...).

❖ KULTURA

1. Helburua: Genero ikuspegitik kulturaren esparrua aztertzea. Diagnosiak egitea

2. Helburua: Koordinazio eta bateratasuneko ekintzak bideratu Kultura eremuan. Moduak diseinatu eta partekatu (Museoetan eta arte zentroetan). Berdintasun Planak indarrean jarri.

3. Helburua: Kultura eremuan emakumeen ahalduntzea sustatu.

❖ KIROLA

1. Helburua: Kirol politiketan genero ikuspegia txertatzea.

2. Helburua: Mugiment egitasmoa aztertu genero ikuspuntutik eta ez aktiboak diren emakume eta neska jarduera fisikoa edo kirola ez egitearen arrazioen oztupoak identifikatu eta horiei aurre egiteko ekintzak sustatu.

3. Helburua: Berdintasuna sustatu Kirol federazioetan eta horren ekintzen jarraipena egin.

4. Helburua: Emakume kirolariek jasaten duten indarkeria sinbolikoa eta fisikoari aurre egin

5. Helburua: Zerbitzu teknikoak eta medikuak genero ikuspegitik aztertu eta emakumeen eta gizonen behar ezberdinetara egokitu

6. Helburua: Goi-mailako kirolarien egoeraren azterketa genero ikuspuntutik egin.

7. Helburua: Medikalizazioa genero ikuspuntutik aztertu. Anabolizante eta esteroideek duten eragin ezberdina emakumeen eta gizonengan ikertu.

8. Helburua: Kirolaren ikasketetan eta prestakuntza-jardueretan emakume eta gizonen parte hartze orekatua sustatzea.

9. Helburua: Kirolaren lanbideetan emakume eta gizonen arteko arrakalak murriztea.

10. Helburua: Federazioekin lan egin, euskal kirolen modalitateen baitan, emakumeek egiten dituzten jarduerak kirol federatuaren baitan onartzeko.

11. Helburua: kirol munduan Covid 19ak eragindako kalteak genero, ikuspuntua kontuan izanda, aztertzen jarraitu neurriak hartu ahal izateko

12. Helburua: Covid 19ak kaltetutako kirol eragileak lagundu, haien jarduerekin jarraitu ahal izateko genero ikuspuntua kontutan izanda.

13. Helburua: Kirol politikak Covid 19aren eraginaren arabera egokitu, genero ikuspuntua txertatuz.

❖ HIZKUNTZA POLITIKAKO SAILBURUORDETZA

1. “Generoa eta Hizkuntza” batzordea (2019an sortuta) sendotu etorkizuneko lan-ildoetarako foro moduan (Euskararen Aholku Batzordearen barne) **(15.000 €)**.
2. Generoari eta hizkuntzari lotutako mintegia antolatu **(30.000 €)**.
3. Emakunde-HPS arteko bitariko batzordea sendotu eta proiektu bateratuak bultzatu.
4. “Berdintzen” beka deialdia sustatu, generoa eta hizkuntza berdintasuna batzen dituzten ikerlanak bultzatzeko. Hizkuntza gutxituaren biziberritze prozesua eta genero berdintasun prozesuak batera lantzen dituzten ikerketak lanak jasoko dira **(30.000 €)**.
5. Generoa eta hizkuntza batzen dituzten argitalpenak eta jarduera askotarikoak sustatu, bereziki hedapenari begira **(75.000 €)**.
6. HABEn Berdintasun politikak sustatzen jarraitu modu koordinatuan.

❖ KULTURAKO SAILBURUORDETZA

1. 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.
2. Sektore Kulturean berdintasunaren inguruko hausnarketa txosten berriak lantzen jarraituko da eta kultura politikak neurtzeko sistemak diseinatu eta ezarriko dira. **(5.000 €)**
3. Emakumeen ahalduntzea. Musika, arte eszenikoetan eta liburugintzan ekintzak diseinatuko dira **(60.000 €)**.
5. Azpisektore kultural guztietan 2019an burututako generoaren inguruko hausnarketa eginda, Antzerkian, Dantzan, Liburuan eta Musikan programak martxan jarriko dira. Kulturaren Kontseiluaren testuinguruan.
6. Emakume zinegileei zuzendutako (NOKA) programarekin jarraituko da (TABAKALERAREN aurrekontutik aterako da).
7. Koordinazio eta bateratasuneko ekintzak. Genero aldagai sistema jarri EAEko arte 10 museo garrantzitsuenetan **(10.000 €)**.
8. Etxepare Institutuen I. Berdintasun Planaren (2019an egina) gauzapeanaren sustapena eta koordinazioa (ETXEPAREAREN aurrekontutik aterako da).
9. Euskadiko Orkestra Sinfonikoaren eta Euskadiko Gazte Orkestraren Berdintasun politikak sustatzen eta sendotzen jarraitu (EOS eta EGO aurrekontutik aterako da).
10. Berdintasun Plana garatzea, Kultura Ondarearen genero ikuspegitik **(50.000 €)**.
11. “Museoen ondarea eta generoa” jarduna **(5.000 €)**.
12. Emakumeen presentzia eta parte hartzea sustatzea ondare immaterialaren arloan. Ondare immateriala definitzeko orduan emakumeek parte hartzen duten esparruak lehenetsiko dira (Aginduak bere osotasunean **100.000 € ditu**).
13. Museoei bideratutako diru-laguntzetan emakumeen parte hartzea eta presentzia, erakusketen antolatzaile modura edota erakusketen sujetu bezala, lehenetsiko da.
14. Euskal Kultura Ondarearen garrantzia azpimarratu eta hedatzeko diru-laguntzetan Emakumeek euskal kultura-ondareari egiten dioten ekarpena balioesteko, hedatzeko eta ikusarazteko eragin onuragarria duten jarduerak sarituko dira, puntuen % 5arekin.

15. Euskal Kultura Ondarearen babesaren arloari bideratutako ikerketa-lan egiteko diru laguntzetan sarituko da Ikerketa-proiektuaren zuzendaritza zientifikoa emakume batek egitea, edo proiektuak ikerketaren xedean genero-ikuspegia txertatzea. Bi egoera horietako edozein gertatzen bada, 5 puntu emango dira.

❖ JARDUERA FISIKOA ETA KIROLEKO ZUZENDARITZA

1. Genero ikuspegia duten diru-laguntzak banatzeko irizpideak sartuko dira Zuzendaritzak 2021rako deituko dituen diru-laguntza lineetan (Egitura eta Laguntzaren aurrekontutik aterako da).
2. Euskal Kirol Federazioen Elkartean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortze aldera ekintzen sustapena; 1. Euskal Kirol Federazioentzat berariazko 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).
3. Berdintasuna eta Kirolaren inguruko foro espezializatuetan parte hartuko da.
4. Emakumeei eta kirolari buruzko berariazko materiala sortu eta zabaltzea **(17.000 €)**
5. ZURE TALDEKOAK GARA izeneko zerbitzua sendotuko da, kirol arloan sexu-jazarpena eta -abusua eta sexuagatiko jazarpena artatzeko eta prebenitzeko zerbitzua. Laguntza teknikoa emango da jarduteko protokoloak abian jartzeko, horrelako egoeretan kirol entitateek prebentzioa izan laguntza izan dezaten, eta federazioek nahiz gainerako kirol entitateek arlo horretan prestakuntza izan dezaten **(40.000 €)**.
6. Emakunderekin batera, prestakuntzarako eta sentsibilizaziorako 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).
7. Foru Aldundiekin batera, berdintasunerako foroa eratu eta dinamizatuko da, helburu bateratu honetan laguntzeko baterako estrategia bat prestatuz.
8. Jarduera Fisikoa eta Kirola zuzendaritzako langileriari bideratutako sentsibilizazio ekintzak (Egitura eta Laguntzaren aurrekontutik aterako da).
9. Jarduera Fisikoa eta Kirolaren arloan genero ikuspuntua txertatzeko Estrategia garatzeko aurrekontu bat esleitu da **(70.000 €)**.
10. Pandemiak eragindako ondorioei aurre egiteko Zerbitzu tekniko bat abian jarriko du Covid 19aren ondorioz sor daitezkeen premia, larrialdi eta beharrei erantzun zuzen eta gertukoa emateko, generoa kontutan izanda.
11. Jarduera fisikoa eta kirolaren sektorea osatzen duten eragile ezberdinei laguntza eskainiko zaie: kirolariak, klubak, federazioak, gimnasio eta kirol instalazioen kudeatzaileak, Jarduera fisikoaren eta kirolaren enpresak (ekoizle, distribuzio....) genero ikuspuntutik aztertuta. (aurrekontua zehaztu gabe)
12. Kirol eskolaren bitartez formakuntza emango dugu, teknologia berriak erabiliz eskaintza malgu, anitz eta aitzindaria zabaltzeko nahi dugu **(43.000 €)**

VII. PLANEKO III. ARDATZAREN BARRUAN –EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK

ZURE TALDEKOAK GARA izeneko zerbitzua da ekintza bakarra sailean VII. planeko III. ardatzaren barruan. Horren helburua da: kirol arloan sexu-jazarpena eta -abusua eta sexuagatiko jazarpena artatzeko eta prebenitzeko zerbitzua. Kirola eta Jarduera Fisikoaren Zuzendaritzaren 2021ko aurrekontuan jarduerarekin jarraitzeko partida bat aurreikusten da.

EITBk bere aldetik honako ildoak txertatu ditu bere jardueran:

5.3 jarduera-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.

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

HABE

Legearen 15.2 artikuluari erantzunez, **HABEk XI. legegintzaldirako Gizonen eta Emakumeen Berdintasunerako Plana** 2019ko abenduaren 18an Zuzendaritza Kontseiluan aurkeztu eta onartu zen. Hau izan da HABEren berdintasunerako lehenengo plana Berdintasunerako unitatea administratiboa 2018ko ekainean sortu baitzen. Plan horretan, HABEren berdintasun-politiken helburu estrategikoak, ekintzak eta arduarak daude bilduta.

Legealdi berria hasi denez, **XII. legegintzaldirako 2020-2024 gobernu-programan** onartu berri da. Gobernu programa horretan herri-helburuen artean **5. Euskadi genero-indizek altuena duten Europako 6 herrialdeen artean kokatzea** dugu. **II. ardatzean Pertsonak 13. Jarduera-arloa: Genero-berdintasuna berorri dagozkion konpromiso eta ekinbideak finkatuz.**

Halaber, Gobernu XII. legegintzaldirako 2020-2024 Gobernu Programan jasota daude euskararekiko 3 konpromiso nagusiak: 118. konpromisoa: Euskararen ezagutza areagotzea eta, batez ere, euskararen erabilera azpimarratzea gizarte- eta kultura-eremuetan, eremu ekonomikoetan, digitaletan eta sektore publikoan; 119. konpromisoa: Hizkuntza-eskubideen erabateko errespeturantz eta normalizatutako hizkuntza-bizikidetzat baterantz aurrera egitea eta 120. konpromisoa: Erakunde arteko lankidetzat indartzea euskararen lurralde guztiekin.

Aurrean aipatutakoa kontuan izan arren esan beharra dago berdintasun plangintza orokorrari dagokionez **2021an EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII Plana eta HABEren emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Plana indarrean jarraitzen dutela.**

Plangintza horien arabera, berdintasunaren alorreko politikak **GOBERNU ONAREN** ardatzean eta, erakundearen **ESKU-HARTZE SEKTORIALAREN** eremuan antolatzen dira azken honetan emakumeen ahalduntzea, ekonomien eta gizarte-antolamenduaren eskubideak bermatzeko eta emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak ardatzetan egituratuz.

- GOBERNU ONA:

Berdintasunerako administrazio-unitateak garatutako lan guztiaren helburua honako hau da: erakundean planifikatzen eta garatzen diren jardueretan berdintasuna sustatzeko eta genero-ikuspegia eransteko aholkularitza eta laguntza ematea. 2021. urtean, berdintasunerako administrazio-unitateak laguntza emateko lan horrekin jarraituko badu ere, zehazki zein jardueri emango zaien garrantzi gehiago txosten honen 3. puntuan puntuan garatzen da.

- HABEren sektoreko jardueran.

Erakundearen esku-hartze sektorialeko arlo batzuetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko lan egingo da (material didaktikoak, irakasleen prestakuntza, euskaltegi-sarea, teknologia berrien erabilera ikaskuntzan), eta urte honetarako helburuak honako hauek izango dira:

- Berdintasunari buruzko eta indarkeria matxistaren aurkako sentsibilizazioa sustatzea material didaktikoak ekoizterakoan.
Euskaltegien sareari berdintasunerako erakundearen politiken berri ematea eta euskaltegien sarean berdintasunari dagokionez egoera zein den aztertzeko diagnosi bat antolatu eta aurrera eraman
- Helduen eta euskaltegi-tako irakasleen euskalduntze-sektorean emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan sentsibilizatzea eta prestatzea, genero-berdintasunaren arloan berariazko prestakuntza-saioak ezarriz.
- Helduen kontziliazio-premietara hobeto egokitutako eskaintza bat sustatzea, ikaskuntza-modalitate erdipresentzialaren bidez eta plataforma birtualen erabileraren bidez, betiere euskaltegiekin elkarlanean eta COVID-19ak sortutako egoerara egokituz.

Berdintasun unitatea aurreko legealdiaren erdialdea pasa ondoren sortu eta hornitu zen eta hortaz, lanketa sakona egin behar da genero ikuspegia erakundearen prozedura administratibo guztietan txertatu dadin Eusko Jaurlaritzako sailek azken hamarkadan egin duten bezala.

Berdintasunerako administrazio-unitateak garatutako lan guztiaren helburua honako hau da: erakundean planifikatzen eta garatzen diren jardueretan berdintasuna sustatzeko eta genero-ikuspegia eransteko aholkularitza eta laguntza ematea.

2021ko HABEren jarduera nabarmenak definitzeko, HABEk berak egindako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana hartzen da oinarri. Bertan, emakume eta gizonen berdintasunaren arloan erakundearen helburu estrategikoak biltzen dira.

Plan horretan lantzen diren helburu estrategikoak honako hauek dira:

Gobernu ona :

- Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea.
- Berdintasunerako plangintza eta horren ebaluazioa areagotzea eta hobetzea.
- Berdintasunerako unitatea indartzea.
- Erakundeko langileak prestatzea.
- Enplegu publikoko hautaketa-prozesuetan berdintasunarekin lotutako edukiak txertatzea.
- Komunikazioan berdintasuna txertatzea.
- Erakundearen araudian berdintasun printzipioa txertatzea.
- Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.
- Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasun klausulak txertatzea.
- Berdintasunerako koordinazioa eta elkarlana indartzea.
- Emakumei eta gizonei ordezkaritza orekatua bermatzea pertsona anitzeko zuzendaritza-organoetan.

Helburu horien baitan HABEren jardueretan genero-ikuspegia txertatu aldera aurrerapausoak ematea eta zehazki egitasmo hauek aurreikusten dira:

- Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua handitzea eta 20.000 euro esleitzea.
- Berdintasun arloan erakundeko langileen sentsibilizazioa eta prestakuntza hobetzea. IVA Pek, Emakundek, Eusko Jaurlaritzako erakunde desberdinek edota barne prestakuntzaren bitartez erakundearen langileen berdintasunean trebatuz.
- Kontratazio zerbitzutik atal desberdinekin aurrera eramaten diren kontratuetan berdintasun atalarekin lankidetzan klausulak jasotzeko eta haien jarraipena egiteko lanketa bat abiaraztea- 2020. urtean jasotako prestakuntza praktikan jarritz.
- Berdintasun alorreko komunikazioa indartzeko eta IKASTEN plataforma baliatuz Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Foroan berdintasunari dagozkion berriak erakunde osoan zabaltzea.
- Berdintasunerako administrazio-unitatea sendotzea eta ezagutaraztea ezinbestekoa eta, horretarako erakundean langile berriei harrera egiteko "HABEn Berdintasun politika, egiturak, plangintza eta genero ikuspegia txertatzeko oinarriak" dokumentua langileen artean hedatzea eta web guneko informazioa eguneratzea.
- Helduen euskara irakaskuntzako batu bilketan sexu araberako bereizitako datuak biltzeko jarduerak aurreikusten dira datu horiek genero ikuspegitik ustiatu ahal izateko.

HABEren politika sektoriala

- Material didaktikoak ekoizterakoan berdintasunari buruzko sentsibilizazioa sustatu. Horretarako, berdintasunerako unitatea lankidetzan arituko da materialgintza atalarekin berdintasuna sustatzen duten materialez hornituz. Ikasleek eta irakasleek beren euskalduntze-prozesuan erabiliko dituzten materialak, alegia.
- Sekuentzia didaktikoetan edota ariketen gaiak hala eskatzen badu berdintasun unitatearen txosten edota aholkua jaso ahal izango da.

- Euskalduntze-alfabetatzeko sektorearen jarduera jakinarazteko, eta horren matrikulazioa sustatzeko informazio eta sentsibilizazio-kanpainetan genero ikuspegia txertatu.
- HABEren liburutegian ondare bibliografikoan feminismoa eta berdintasuna jorratzen dituzten liburuak eskuratu eta zabaltu - Lisipe eta Escafandraren bildumak, besteak beste, eta sare sozialetan oihartzun berezia eskaini.
- HABEren egiaztatze gintzan erabiliko diren langaien eduki eta irudiek emakumeen eta gizonen presentzia orekatua eta estereotipatu gabekoa azalduko da.
- Euskaltegien sareari berdintasunerako erakundearen politiken berri ematea eta euskaltegien sarean berdintasunari dagokionez egoera zein den aztertzeke diagnosi bat antolatu eta aurrera eramane.
- Diagnosi horri helduz helduen euskalduntzearen alorreko irakaskuntzaren prestakuntza saioak antolatzeari begira genero-berdintasunaren alorreko berariazko saioak eskaintzen hasi.

Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitza

- Emakumeen aurkako indarkeria-motei eta horiek desberdinkeriarekin duten harremanari buruzko gizarte – pertzepzioa areagotzea euskara ikasten ari diren ikasleen artean. Euskara ikasi/irakasteko HABEk lantzen dituen baliabideen bitartez emakumeen aurkako indarkeriari buruzko sentsibilizazioa handituz.
- Gobernantza sailak jazarpen sexuala eta sexu jazarpenaren protokolo berria onartzen duenean protokolo hori erakundearen hedapenean hala dagozkion neurriak hartuko dira.

Soldata-arrakalaren aurka

- Gobernu Kontseiluak 2019ko martxoaren 5ean egindako bilkuran onartutako *“Soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta gizonak eta emakumeak ordainsari bera jasotzeko klausulak kontratazio publikoan sartzeko jarraibidea”* aplikatzea.

(IKUSI EITBREN TXOSTENA ERANSKINEAN)

XII. TURISMO, MERKATARITZA ETA KONTSUMO SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 15. artikuluan. Horretarako, EAEko aurrekontu orokorraren % 0,4 dauka, 4 aurrekontu-programatan banatuta.

Txosten honetan aztertutako aurrekontua honako hau da:

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

Programen arabera aztertutako aurrekontua	
TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA	38.964.228
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak	15.217.305
7510. Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren egitura eta laguntza	2.501.168
7511. Turismoa eta ostalaritza	6.923.499
7612. Barne-merkataritza	7.204.256
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuegoak:	
Kontsumobide - Kontsumoko Euskal Institutua	7.118.000
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak	40.000
4432. Kontsumobide - Kontsumoko Euskal Institutua	7.078.000

Oharra: 1229 programa. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak ez dira P21-Gen-ekin aztertu eta, beraz, ez dira kontuan hartu egokitasuna eta garrantzia baloratzeko.

Aurrekontuaren %100 egokitzen eta genero altu eta ertainerako garrantziztatzen da. Hau da, sailaren politika publikoen xede diren kolektiboetan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko eragina izateko gaitasuna dute.

Kontsumobide-Kontsumoko Euskal Institutua erakunde autonomoa da, Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailari atxikia, eta helburu hau du: kontsumitzaileak eta erabiltzaileak defendatzeko eta babesteko Jaurlaritzaren politikak definitzea, planifikatzea, bultzatzea eta betearaztea.

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

Eusko Jaurlaritzaren XII. Legegintzaldirako Gobernu Programa berriak, bere 10 herri-helburuen artean, eta bosgarrenean, "Euskadi genero-berdintasunaren indize handiena duten Europako 6 herrialdeen artean kokatzea" ezartzen du. Horregatik, Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren estrategia hori lortzera bideratu behar da.

Horrela, herri-helburu horren ildotik, berdintasun-politiken zeharkakotasunarekiko konpromisoa indartuko da, eta Sailaren Egiturari buruzko Dekretu berrian sartuko dira Jaurlaritzaren ahalegin hori berariaz islatzen duten eginkizunak eta eskuduntzak.

Dokumentu honetan jasotzen den 2021erako sailaren estrategia orokorra, hala ere, Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planetik eratortzen da, bertan jasotzen baitira 2018-2021 aldian berdintasun-politikan sustatuko diren lehentasunak. Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren lehentasunak zehazteko, Gobernu Programaren ekimenak eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana gurutzatzen diren, eta arreta berezia jarri zitzaizkion Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren eskumen espezifikoak diren bi dokumentuen ekimenei eta helburuei.

Beraz, Sailaren Berdintasun Plana eta bertan sartzen diren lehentasunak Gobernu Planarekin eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planarekin lerrokatuta daude.

Azpitarratu behar da, plangintza egiteko, genero-arrakala nagusien ezagutzatik eta jarduera-estrategiak diseinatzerakoan berdintasun-politikak ezartzeko aurreko ibilbidetik bertatik abiatu zela. Gainera, plana egiteko, plangintzarako partaidetza-prozesu bat aktibatu zen. Prozesu horretan, saileko zuzendaritza guztiek parte hartu zuten, baita Kontsumobidek eta Basquetourrek ere, berdintasunerako neurrien sustapenean parte hartzen duten erakunde atxikiek, alegia.

Planifikatutakoaz gain, COVID-19k eragindako osasun-krisiak eta krisi horrek ekonomian eta, batez ere, Sailarentzat lehentasunezkoak diren bi sektore ekonomikoetan (merkataritza, turismoa eta ostalaritza) izandako ondorioek premiazko neurriak hartzera behartu dute, bi sektore horietan – EAEn lan egiten duten lau emakumetik bati enplegua ematen diote – Duten inpaktua arintzen saiatzeko eta, horrela, enplegua bermatzen eta kontsumoa bultzatzen saiatzeko. Neurri horiek merkataritzarako eta ostalaritzarako ezohiko laguntzak dira, baita merkataritzako bonuak eta turismo-bonuak ere.

Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planean zehaztutako helburuetatik, 2021ean arreta berezia jarriko da honako hauetan:

Gobernu onaren eremua

-Aurrekontuetan, berdintasun-politikak garatzeko berariazko partida finkatuko da.

O Berdintasunerako Administrazio Unitateari aurrekontua ematen jarraituko da.

- Langile guztiak prestatzea, goi-kargudunak barne.

O Teknikarien eta politikarien prestakuntzan arreta berezia jartzen jarraituko da, nahiz eta aurrez aurreko prestakuntza-ekintzek mugak izan dituzten.

- Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.

O Ildo berean lan egiten jarraituko da, Genero-ikuspegia duten aurrekontuei buruz 2019an hasitako hausnarketa-prozesuan sakontzeko. 2020ko prozesuaren ebaluazioa egingo da, eta hautemandako hobekuntza-neurriak abian jarriko dira.

- Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea.

O Gaur egun laguntza eta kontratuetan eta Sailak sinatutako hitzarmenetan sartzen ari diren berdintasun-klausulak aztertzeke lan-prozesuarekin jarraituko da, behar diren hobekuntzak egiteko, horien jarraipena bereziki azpitarratuz.

- Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.

O Sailetakoa estatistika ofizialen azterketa egingo da, ahal den neurrian informazio guztia sexuaren arabera banakatuta ustatzeko eta interpretatzeko.

Eremu sektoriala

- Genero-arrakalak aztertzea sailaren eskumen-eremuan.

Sailen egungo beharretako bat genero-arrakalei buruzko datu eguneratuak edukitzea da. Horregatik, azterketa bat egingo da turismoaren arloan dauden arrakalak aztertzeke. Lan hori atzeratuta geratu zen osasun-krisiaren eraginez, eta 2021. urtean ekingo zaio berriro, ezinbestekoa baita diagnostiko bat izatea, "Turismo Jasangarriaren Euskal Estrategia 2030 berria onartzeko". Helburu hori XII. Legegintzaldiko Gobernu Programan 40. Konpromisoa betetzeko sartu da, bai eta sektorean genero-berdintasuna sustatzeko ekimena ezartzeko, "Enpresa turistikoetan

berdintasun-programa" garatuz, 41. konpromisoan ("Euskadi-Basque country turistiko segurua, iraunkorra eta arduratsua") jasotako ekimena.

- Era berean, sailaren estrategia orokorraren parte izango da genero-ikuspegia txertatzea politika guztietan eta araugintzan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak adierazten duen bezala. Konpromiso hori Sailaren Egitura Dekretuan aipatuko da lehen aldiz.

Egitura Dekretu horrek sailburuordetzari esleituko dio Sailean eta bere eskumeneko esparruetan berdintasuna sustatzeko ardura, Autonomia Erkidegoko Berdintasun Planaren arabera. Eta Saileko Zuzendaritza guztiei esleituko die Berdintasun Planaren helburuak definitzeko eginkizuna, baita helburu horiek lortzeko ekintzak eta ekimenak gauzatzekoa eta ebaluatzekoa ere. Horrez gain, funtzio orokor gehigarri bat gehituko zaio Berdintasun Unitatearen mendeko den Zerbitzu Zuzendaritzari. Haren jarduerak zuzendu, bultzatu, koordinatu eta elkarlanean aritu beharko ditu gainerako zuzendaritza eta erakundeekin, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean eta Eusko Jaurlaritzak onartutako Berdintasun Planean aurreikusitako neurriak gauzatzeko.

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUERA GARRANTZITSUAK

Gobernu onaren arloko jarduerak

- Berdintasunerako Administrazio Unitateari aurrekontu espezifikoak emango zaio, berdintasuna bultzatzeko gobernantza-neurriak bultzatzeko. Aurrekontua 5.000 eurokoa izango da.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako ikastaroetan parte hartzea sustatuko da, langile guztiak pixkanaka prestatzeko. Horretarako, 1.300 euroko aurrekontu-zuzkidura aurreikusi da.
- Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzeko lanean jarraituko da. 2020ko prozesuaren ebaluazioa egingo da, eta hautemandako hobekuntza-neurriak abian jarriko dira.
- Gaur egun laguntzetan, kontratuetan eta hitzarmenetan sartzen ari diren berdintasun-klausulak aztertuko dira, behar diren hobekuntzak egiteko, horien jarraipena bereziki nabarmenduta.
- Saileko estatistika ofizialak aztertuko dira, informazioa sexuaren arabera ustiari eta interpretatzeko.

Sektore-esparruko jarduerak

- Turismoa
Azterketa bat egingo da turismoaren arloan dauden arrakalak aztertzeko, eta, ondoren, horiek murrizteko ekintza espezifikoak diseinatuko dira. Egoeraren diagnostikoa egin ondoren, "Enpresa turistikoetako Berdintasun Programa" abiaraziko da. Programa horrek, eragindako sektorearekin eta kolektiboekin lankidetzan, sektore turistikoan berdintasun-politikak bultzatu nahi ditu; lankidetzara horretatik, azkenik, berdintasun-planak sortuko dira, desberdintasunak eragozteko helburuak eta neurriak islatzeko. Emakumeen eta gizonen artean, Ekimen horietarako erabiliko diren zenbatekoak Turismo eta Ostalaritza Zuzendaritzaren aurrekontu-programatik etorriko dira, eta 2021eko ekitaldian diagnostikoa egiteko erabiliko den zenbatekoa 30.000 eurokoa izango da.
- Merkataritza
Ekintzailetzara bideratutako laguntzan, puntuazio handiagoarekin barematuko dira bazkideen artean emakumeen ehuneko handiena duten enpresak.
Emakumeek enpresan duten partaidetzaren ehunekoa:
%100: 10 puntu
%50 eta < %100: 5 puntu
< % 50: 2 puntu

Kontsumobidek genero-desberdintasunak murrizteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko duen estrategiaren ikuspegi orokorra emateko, bi ikuspegitik aztertu behar da: Administrazioaren ikuspegitik eta gobernu onaren parametroetatik, eta kontsumoaren ikuspegi espezifikoetik.

Gobernu Onaren ikuspegitik, esan behar da berdintasun-plana 2018an definitu zutela Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailak, oro har, eta, zentzu horretan, erakundea osatzen duten pertsonen eta antolamenduari eragiten dieten jarduerak Sailaren gainerako esparruetakoekin bat etorriaz definitu direla, eta, aldi berean, X. Gobernu Programaren eta Berdintasunerako VII. Planaren parametroei jarraitzen dietela. Emakumeak eta gizonak Estrategia hori honako ekintza espezifiko hauetan zehazten da:

- Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak handitzea, Berdintasunerako Administrazio Unitateari aurrekontu espezifikoak emanez.
 - Langile guztiak prestatzea, baita politikariak ere.
- Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea, aurrekontuak egiteko genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioa eginez.
- Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea.
 - Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.

Kontsumoaren arloaren ikuspegi sektorialetik, institutuak 2 ardatzetan lan egingo du, sailaren berdintasun-planean definituta, kontsumoaren eremura egokituta: alde batetik, emakumeen ahalduntzea babestea maila pertsonalean eta kolektiboan, sozialean eta politikoan, eta, bestetik, politika ekonomiko eta sozialak konektatzea, ekonomia indartsuagoak eta gizarte iraunkorragoak eta berdintasunekoagoak sortzen laguntzeko.

Horretarako, uste da 2018an diseinatutako Kontsumobideren plan estrategikoan definitutako 6 ardatz estrategikoetatik ekintza zehatzak bultzatu behar direla:

- 1. ardatza: erakundea kontsumitzeko eta ordaintzeko modu berrietara egokitzea: merkatuaren egungo egoera ezagutzeak soilik hurbilduko gaitu kontsumitzaileengana eta erabiltzaileengana, kolektibo ahulenak hautemateko.
- 2. ardatza: informazioa eta prestakuntza ematea modu arin eta eraginkorren: kontsumoaren arloko informazioa eta hezkuntza ezinbesteko tresnatzat jotzen dira kontsumoaren arloko gatazkak prebenitzeko eta murrizteko, konpontzeko eta kontsumitzaileen eta erabiltzaileen jarrera arduratsuak sustatzeko, tresna horien bidez haien babesaren parte izango baitira. Horrela, eten digitala murriztea lortuko da eta ahalduntzea bultzatuko da.
- 6. ardatza: kontsumoaren ikusgarritasuna indartzea: kontsumitzailea eta erabiltzailea babesteko, horretarako tresna erabilgarri eta eraginkorrak garatzeaz gain, beharrezkoa da prestakuntza-lana egitea, kontsumo-ekintzak egiten dituzten pertsonen horien berri izan dezaten. Institutu mailan egiten den lana herritarrengana iritsi behar da, prestatuta eta informatuta egon daitezen eta merkatuan ahalik eta babes handienarekin esku har dezaten eta, horrela, kalte egin diezaieketen gatazkak saihestu ditzaten..

Laburbilduz, Kontsumobideren zerbitzuak tresna erabilgarri eta eraginkortzat hartzea da helburua, kontsumoaren arloko gatazkak konpontzeko eta are prebenitzeko ere, kontsumitzaileari eta erabiltzaileari babes osoa emateko, eta, horretarako, ezinbestekoa da behar bezala prestatuta eta informatuta egotea.

ESTRATEGIA OROKORRA GARATZEKO JARDUERA GARRANTZITSUAK

- Kontsumobideko langileen prestakuntza: Gobernu onaren estrategian jasotzen den bezala, erakundeko langileak prestatuta egotea funtsezko piezetako bat da genero-berdintasunaren helburua zeharka txertatu ahal izateko Institutuaren jarduerak guztietan. Kontsumobidek genero-berdintasunari buruzko ikastaro espezifiko bat eskaintzen die hala eskatzen dutenei, eta helburu hori lortzen lagun dezaketen beste bi prestakuntza-ekintza ere bai.

- Sentsibilizazio- eta informazio-kanpainak: Institutuak lantzen duen ardatzetako bat da kontsumitzaileei eta erabiltzaileei prestakuntza eta informazioa ematea Institutuak eskaintzen dituen zerbitzuei buruz eta kontsumoaren alorreko eskubide eta betebeharrei buruz. Horretarako, unean interesgarriak diren gaiak buruzko kanpainak egiten dira, kontsumoaren arloan esku hartzen duten pertsonen, behar adinako prestakuntza eta

informazioarekin, beren babesaren jabe izateko tresnak izan ditzaten, sortzen diren gatazkei aurre egiteko gai izan daitezten, baita horiek saihesteko ere. Prestakuntza- eta informazio-lan horrek eragin zuzena du emakumeen ahalduz, eta zenbait alderdi murrizten lagun dezake, hala nola eten digitala, COVIDen denboretan eragin berezia duen gaia. Gainera, institutuak lan egin du 2020ko ekitaldian, eta hala egiten jarraituko du 2021ean, herritarrekiko interakzio-bideak sendotzen, haien iragarria izan dadin eta ez dadin kolektibo bakar bat ere, bereziki kalteberenak, babesik gabe geratu.

- Azterlanak: 2021eko ekitaldirako, oraindik zehazteke dauden 3 azterlan egitea aurreikusi da, baina azterketa horietan generoaren aldagaia sartuko da, datuak sexuaren arabera bereizita.

- Kontsumitzaileentzako eta erabiltzaileentzako prestakuntza: Kontsumibidek bere aurrekontuaren zati bat hainbat kolektiboren prestakuntzara bideratzen du, gazteenetatik adinekoen kolektibo bereziki kalteberenetara. Bigarren atalean adierazitakoaren ildotik, prestakuntza ezinbesteko tresna da kontsumitzaile eta erabiltzaile guztiak babesteko.

7. ONDORIOAK

COVID-19ren pandemiak eragindako osasun-, gizarte- eta ekonomia-krisiak erronka garrantzitsuak dakarzkie 2021eko aurrekontu orokorre. Pandemia bat, eta modu bereizian eragiten dieten ondorioak emakumeei eta gizonei, adinekoei, lan prekarioak edo informalak dituztenei, migratuei, pobrezia-egoeran daudenei... Hala, orain, lehen baino garrantzitsuagoa da errealitate berri horri genero-ikuspegi intersektionaletik begiratzea, politika publikoek bizitzaren iraunkortasuna erdigunean jar dezaten, ondorio negatiboak neutraliza ditzaten eta berdintasunaren bidean aurrera egiteko aukera eman dezaten inor atzean utzi gabe.

Eusko Jaurilaritzak, Gobernu Kontseiluan onartutako aurrekontu-gidalerroetan, errealitate berri horren berri ematen du, eta ongizatearen estatua eta arlo publikoaren balioa indartzeko aukera bihurtzen du. Orduan, aurrekontu hedakorrek proposatzen ditu, nahiz eta 2020ko diru-bilketan beherakada nabarmena izan. Gainera, hazkunde inklusiboaren aldeko apustua egiten du, gizarte- eta ingurumen-justiziaren parametroen pean, ongizate inklusiboaren, trantsizio energetikoaren eta gizarte-eraldaketaren erronkei lehentasuna emanez. Ildo horretan, genero-arrakalak ezabatzeko konpromisoari eusten dio, besteak beste, eta emakumeen eta gizonen berdintasuna zalantzarik gabe defendatzen du eremu guztietan.

Genero-ikuspegia duten aurrekontuen diseinua ibilbide luzeko prozesua da Eusko Jaurilaritzan, eta gaur egun sail, erakunde autonomo eta partzuergo guztiek hartzen dute parte prozesu horretan. EITB eta Osakidetza zuzenbide pribatuko erakunde publikoek ere laguntzen dute. Horren emaitza da txosten honen aurkezpena. Parte-hartze horri guztiari esker, EAEko aurrekontu osoaren % 85 aztertu ahal izan da. Hala ere, bide hori konplexua da paradigma-aldaketa dela-eta, eta, horregatik, denbora eta zehaztasuna behar dira. Ildo horretan, Ekonomia eta Ogasun Sailak 2021eko aurrekontu horietarako estrategia bat diseinatzea planteatzen du, aurrekontuak genero-ikuspegiarekin egiteko prozesuari bultzada berri bat emateko. Horretarako, besteak beste, Emakunde inskribatuta dagoen Berdintasun, Justizia eta Gizarte politiketako Saila lagun izango du.

EAEko aurrekontu orokorrari dagokionez, egiaztatu da gutxienez % 0,67 bideratuko dela soldata-arrakalari aurre egitera. Gainera, 2021ean, Lehendakariak 2025eko Plan Operatiboa jarriko du abian, Euskadin soldata-arrakala murrizteko. Bestalde, EAEko aurrekontu orokorraren % 0,20 indarkeria matxistaren aurkako borrokara bideratuko da. Ehuneko horiei Osakidetza eta EITBk, berdintasun-planak gauzatuz, beren erakundeetan soldata-arrakala murrizten eta indarkeria matxistaren aurka borrokatzen egindako ekarpena gehitu beharko litzateke. Halaber, indarkeria matxistaren aurkako borrokan laguntzen dute genero-desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburu espezifikoarekin garatuko diren jarduerak guztiek, bai eta, neurri txikiagoan bada ere, genero-ikuspegiarekin diseinatutakoek ere. Ildo horretan, txosten honetarako egiaztatu ahal izan da EAEko aurrekontu orokorraren % 9,10, gutxienez, 2021eko plangintzan genero-ikuspegia neurri desberdinean txertatzen duten jardueretara bideratuko dela. Aipatzekoa da, ehuneko horiekin batera, Administrazio langileek aurreko jarduerak garatzeko egindako ahalegina ere kontuan hartu beharko litzatekeela, I. kapituluaren aurreikusitako aurrekontua baitu.

Izpta.: Josu Iñaki Garay Ibañez de Elejalde Aurrekontu Zuzendaria Ekonomia eta Ogasun Saila	Izpta.: Zalao Urbizu Sierra Berdintasunerako Administrazio Unitatea Zerbitzu Zuzendaritza Ekonomia eta Ogasun Saila
---	--

8. ERANSKINAK

8.1. OSAKIDETZAREN TXOSTENA, 2021EKO AURREKONTUAK GENERO- IKUSPEGITIK AZTERTZEKO

Osakidetzako jardun-arloetatik jasotako datuekin egindako txostena, Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiko Berdintasun eta Partaidetza Zerbitzuak egina.

1. Osakidetzaren jarduera nagusiak zuzentzen zaizkion biztanleriaren diagnostiko sozioekonomikoa

Osakidetzaz Euskal Osasun Zerbitzua EAEko herritarren beharrei erantzuten dien osasun-zerbitzu publikoa da. Guztira 2.199.711 pertsonak osatzen dute, 1.132.495 emakumek eta 1.067.216 gizonek.

Osakidetzak bere jardueraren testuingurua honako hau da: bizi-itxaropena 86,3 urtekoa da emakumeentzat eta 80,7 urtekoa gizonentzat. 1975etik batez beste 9 urte igo da emakumeen artean eta 10 urte gizonen artean.

1.1 EAE-KO biztanleriaren diagnostiko sozioekonomikoa

Eustaten datuen arabera (Eustat, 2020ko Berdintasun Txostena: 2020ko Berdintasunari buruzko infografiak), biztanlerian eragina duten hainbat aldagai kontuan hartuta, eremu sozioekonomikoetan agerian geratzen dira Osakidetzak artatzen dituen biztanleen artean dauden genero-desberdintasun nagusiak.

Biztanleriaren bilakaera: biztanleriaren batez besteko adina, handitzen jarraitzen duena, handiagoa da emakumeen artean gizonen artean baino. Aurreikuspenen arabera, joera hori areagotu egingo da datozen urteetan.



Iturria: Eustat, Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna 2020

Nazionalitatea: beste nazionalitate batzuetako biztanleek, batez ere Hego Amerikako emakumeek eta Magrebeko gizonek, presentzia handia dute Euskadin.

Piramidea: adin emankorrean dauden emakumeak orain dela hamarkada eta erdi baino gutxiago dira, baina beste nazionalitate batzuetako emakumeen etorrerak beherakada moteltzen du.

Jaiotzak: jaiotza-tasa belaunaldien ordezte-tasaren azpitik dago. Beste nazionalitateetako emakumeak adin goiztiarra goetan ama dira.

Amaren adina: amaren adina batez beste 6 urte hazi da 1975etik, eta bigarren jaiotzara 5 urte.

Lana

Langabezia eta okupazioa: krisiaren eragina handiagoa izan zen gizonengan, eta haien langabezia-tasak emakumeena gainditu zuen. Baina susperraldia positiboagoa izan da gizontzat, eta langabezia-tasa are negatiboagoa emakumeentzat.

Kontratu mota: emakumeen kontratu-motak kalitate okerragoa du gizonena baino, eta emakume gehiago daude aldi baterako kontratuetan, baita kontraturik gabe ere. Susperraldi ekonomikoak emakumeen enpleguaren prekarietatea handitu du.

Enplegua, sektore ekonomikoaren arabera: emakumeek gizonen baino pisu handiagoa dute osasun-, hezkuntza- eta gizarte-zerbitzuetako jarduerekin lotutako sektore ekonomikoetan.

Errenta

Bilakaera: emakumeen eta gizonen arteko batez besteko errenta pertsonalaren aldea handitu egiten da adinarekin, batez ere laneko errenten eta transferentzien eraginez.

Transferentziek eragindako batez besteko errenta pertsonalean emakumeen eta gizonen artean dagoen desberdintasuna erretiro-adinaren ondoren iristen da gehienekora, 65 eta 75 urte bitartean.

Errenta pertsonala: nazionalitateak gero eta arrakala handiagoa irekitzen du, eta, kasu batzuetan, emakume atzerritarren batez besteko errenta pertsonala gizon atzerritarren batez besteko errentaren ia erdia da.

Errenta-estratuak: emakumeak dira nagusi (% 66) urteko batez besteko 18.000 €-tik beherako errenta-estratuetan, eta gizonak zifra horretatik gorako estratuetan (% 60).

1.2 Biztanleriaren osasun-diagnostikoa

Osasunari dagokionez, EAEko azken Osasun Inkestaren arabera (EAEOI), datuek honako hau erakusten dute:

Osasun-egoera.

Bizi-kalitatearen pertzepzioa okerragoa da emakumeen artean gizonen artean baino. Emakumeek gizonen baino okerrago baloratzen dute beren osasuna, eta ez daude hain pozik Euskadiko osasun-zerbitzuekin.

EAEko emakumeen % 82,1ek uste du bere osasuna ona edo oso ona dela, baina 39.209 emakumeren osasun-egoera txarra edo oso txarra da, eta zifra hori 23.017ra jaisten da gizonen artean.

Mugikortasunari eta zaintzei dagokienez, mugikortasun-zailtasunen prebalentziak EAEko biztanleriaren % 12,3ri eragiten dio, eta proportzio hori handiagoa da emakumeen kasuan (% 14,2) gizonen kasuan baino (% 10,4).

EAEko emakumeen %7,4k eta gizonen %4k zailtasunak dituzte beren burua zaintzeko.

Gizonen % 9k eta emakumeen % 17k depresio- edo antsietate-sintomak dituzte. Ingurune behartsuetan bizi diren pertsonen ia hiru aldiz aukera gehiago dituzte sintoma horiek izateko.

Errezetak eta errezetarik gabeko sendagaiak kontsumitzen dituzten emakumeen kopurua handiagoa da, eta emakumeen eta gizonen kontsumoaren arteko aldea handiagoa da errezetak eta errezetarik gabeko sendagaiak aldi berean kontsumitzen direnean: kasu horretan, guztizkoaren % 64,5 dira emakumeak.

Gizonen %42k eta emakumeen %46k adierazi dute gaixotasun kronikoren bat dutela.

Osasunaren determinatzaileak

Tabako-kontsumoa: inoiz erre ez duten pertsonen artean emakumeak gizonak baino gehiago dira (% 58,9 emakumeak eta % 41,1 gizonak). Emakumeen artean, %67,5ek ez du inoiz erre; emakumeen %17,1 erretzaile ohiak dira, eta %13,5 erretzaileak. Gizonen artean, %50,8k ez du inoiz erre, %26,5 erretzaile ohia da eta %20,1 erretzailea.

Euskadin Tabako Kontsumoa genero-ikuspegitik egindako azterlan batek Euskadiko tabako-kontsumoan eta tabako-kontsumoaren determinatzaileetan dauden genero-desberdintasunak aztertzen ditu, eta agerian uzten du emakumeek eta gizonek desberdintasunak dituztela tabakoa kontsumitzen hasteko motibazioetan, prebalentzian, intentsitatean eta uzte-prozesuko zailtasunetan.

Azterlan honek Osakidetzaren tabakismoari taldeka heltzeko programan izan duen inpaktuaren ondorioz, generoaren ikuspegitik esku-hartze bat diseinatu da bi talde motatan: mistoak eta emakumeenak soilik (abian jartzeko eta ebaluatzeko zain, Covid-19 krisiaren ondorioz).

Alkoholaren kontsumoa: emakumeen herenak (% 33,4) adierazi du ez duela alkoholik edan azken 12 hilabeteetan, eta % 16,6k esan du hilean behin baino gutxiagotan kontsumitu duela azken urtean; beste muturrean, emakumeen % 8,9k adierazi du egunero kontsumitzen duela alkohola. Gizonen artean ohikoagoa da kontsumoa: % 16,1ek soilik ez du alkoholik edan azken urtean, eta, gainera, % 20,3k alkohola kontsumitu du egunero.

Obesitatea: emakumeen %11k eta gizonen %14k obesitatea dute.

Sedentarietatea: frogatuta dago erregulartasunez egiten den jarduera fisikoak kardiopatia koronarioak eta istripu zerebroaskularrak, II motako diabetesa, hipertentsioa, koloneko minbizia, bularreko minbizia eta depresioa izateko arriskua murrizten duela.

Biztanleriaren % 76,7k jarduera fisiko osasungarria egin du. Ariketa fisiko osasungarria egiten duten gizonen proportzioa (%80,1) emakumeena (%73,5) baino handiagoa da.

Emakumeek gizonek baino 40 minutu gutxiago igarotzen dituzte astean, eta gizonek baino ordubete eta 53 minutu gutxiago ematen dute ariketa fisikoa egiten aisialdian.

Baheketa-programak

Baheketa-programetan parte hartzeari dagokionez, 50 eta 69 urte bitarteko emakumeen % 82k bularreko minbizia goiz detektatzeko mamografia bat egin zuen azken bi urteetan.

Era berean, 15 urtetik gorako emakumeen % 59k duela hiru urte baino gutxiago egin du baginako zitologia.

2019an, umetoki-lepoko minbiziaren baheketa-programa, 2018an Araban hasitakoa, Bizkaira eta Gipuzkoara hedatu da, eta bikoiztu egin da proba hori egiten duten emakumeen estaldura: %63,8ra iritsi da, eta 59.800 izatera iritsi da 25 eta 65 urte bitarteko emakumeen artean.

Genero-indarkeria

Erregistratutako datuen arabera, 2019an 1021 emakume biktima artatu ziren Osakidetzan:

Lehen mailako arretan artatutako emakume biktimen kopurua 483

Ospitaleko larrialdietan artatutako emakume biktimen kopurua 538

Adinari dagokionez – Faktore horrek eragin berezia du emakumeen aurkako indarkeriaren biktima diren emakumeen kalteberatasunean, eta indarkeria-egoerei aurre egiteko modu desberdinekin zerikusia du –, lehen mailako arretan artatutako 18 urtetik beherako emakume biktimen ehunekoa % 2,8 izan zen, eta 65 urtetik gorako emakumeena, berriz, % 13.

Ospitale-larrialdiei dagokienez, 18 urtetik beherako ospitale-larrialdietan artatutako emakume biktimen ehunekoa % 2,9 izan zen, eta 65 urtetik gorako emakumeena, berriz, % 3,1.

2019an artatutako emakume biktimen banaketa, adinaren arabera:

Lehen mailako arreta	Ospitaleko larrialdiak
14-17 urte: % 3	14-17 urte: % 3
18-20 urte: % 4	18-20 urte: % 6
21-30 urte: % 17	21-30 urte: % 32
31-40 urte: % 28	31-40 urte: % 28
41-50 urte: % 21	41-50 urte: %20
51-64 urte: % 14	51-64 urte: % 8
65 urte edo gehiago: % 13	65 urte edo gehiago: % 3

Artatutako emakume biktimen kopuruaren bilakaerari dagokionez, gora egin du azken urteetan, 2017an izan ezik, orduan behera egin baitzuen. Hala ere, urte horretatik aurrera, berriz ere ikusten da 2019an jarraitzen duen goranzko joera, lehen mailako arretan % 5,9ko aldakuntzarekin eta ospitaleetako larrialdietan % 10,25eko aldakuntzarekin aurreko urtearekin alderatuta.

Osakidetzak indarkeria mota horren gainean jarduten du, edozein dela ere indarkeria mota horren forma, eta ekintzak antolatzen ditu protokoloen bidez, profesionalak prestatuz, era horretako edozein indarkeria-adierazpen prebenitzeko, detektatzeko eta horietan esku hartzeko.

Jarduera-ildo horren barruan kokatzen da Euskadiko genero-indarkeriaren eta sexu-erasoen aurrean osasun-arloko profesionalak jarduteko gida (2019). Osasun Sailak eta Osakidetzak egin dute gida hori, eta Euskadiko osasun-arloko profesionali zuzenduta dago, genero-indarkeriaren eta sexu-erasoen aurrean.

Emakumeen aurkako beste indarkeria mota batzuei dagokienez, hala nola emakumeen genitalen mutilazioa (EMG), Osakidetzak, 2018 eta 2019 artean, guztira 129 emakume edo neskato mutilatu hauteman ditu: 67 kasu 2018an eta 62 kasu 2019an (migrazioaren aurretik egindakoak).

Osasun Sailaren, Osakidetzaren eta Emakunderen arteko lankidetzaren ondorioz, Euskadiko Osasun Sisteman Emakumeen genitalen Mutilazioa gertatzen denerako gomendatutako jardueren gida bat eta jarduteko oinarrizko printzipioen gida bat argitaratu ziren.

Osakidetzak, bere aldetik, "Prebentziozko konpromisoaren dokumentua" eman eta sinatu die osasun-zentroetan arriskuan dauden neskatoen familiei, beren jatorrizko herrialdera oporretatik irten aurretik. Dokumentu honek bermatzen du neska eta emakume gazteak oporralditik Euskadira itzuliko direla mutilatuak izan gabe.

Ez da jakinarazi eta ez da erregistratu oporretan edo jatorrizko herrialdera aldi baterako egindako kasurik. Horrek esan nahi du bai Emakunderi bai Osasun Sailari eta Osakidetzari Euskadin EMGren Prebentziozko Esku-hartzearen esparruan hartutako prebentzio-neurriak eraginkorrak direla..

1.3 COVID-19

Bizi dugun pandemiaren ondoriozko krisia kontuan hartuta, COVID-19k biztanlerian duen eragina erakusten duten adierazleak sartu dira diagnostikoan.

1.3.1 taula: kasu positiboak kopurua eta 100.000 biztanleko tasa EAEn (2020/11/22an)

Adina	positiboak	Emakumeak	Gizonak	100.000 biztanleko tasa	Emakumeak: 100.000 biztanleko tasa	Gizonak: 100.000 biztanleko tasa
0 - 9	5476	2746	2730	2802	2880	2728
10-19	9778	4794	4983	4739	4800	4680
20 - 29	12469	6538	5927	6426	6844	6016
30 - 39	12722	7002	5714	4776	5275	4276
40 - 49	16308	8744	7562	4545	4936	4163
50 - 59	16140	8711	7425	4817	5116	4505
60 - 69	10401	5161	5231	3820	3626	4027
70 - 79	6982	3449	3533	3453	3103	3881
80 - 89	6234	3866	2367	4888	4857	4937
90<	2954	2272	682	9851	10147	8977
Jaso gabe	1745	910	826			
Guztira	101209	54193	46980	4626	4811	4425

1.3.2 taula: heriotzak eta hilgarritasuna sexuaren arabera (2020/11/22an)

Adina	Hildakoak	Hildakoak (E)	Hildakoak (G)	Hilgarritasuna	Hilgarritasuna (E)	Hilgarritasuna (G)
0 - 9	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
10-19	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
20 - 29	2	1	1	0,02%	0,02%	0,02%
30 - 39	8	3	5	0,06%	0,04%	0,09%
40 - 49	22	7	15	0,13%	0,08%	0,20%
50 - 59	49	23	26	0,30%	0,26%	0,35%
60 - 69	169	44	125	1,62%	0,85%	2,39%
70 - 79	448	131	317	6,42%	3,80%	8,97%
80 - 89	1059	516	543	16,99%	13,35%	22,94%
90<	752	520	232	25,46%	22,89%	34,02%
Guztira	2523	1254	1269	2,49%	2,31%	2,70%

100.00 biztanleko intzidentzia-tasa handiagoa da emakumeen artean, baina hilgarritasuna zertxobait handiagoa da gizonen artean, aurreko taulan ikus daitekeenez.

Minbiziaren baheketen egoera Osakidetza sarean.

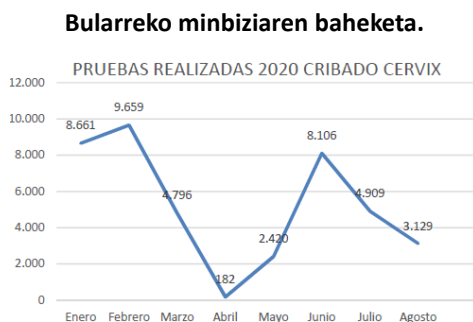
Krisiak eragina izan du, halaber, Osakidetza zerbitzuak emateko batez besteko atzerapenean, beste gaixotasun batzuen detekzioan eta tratamenduan. Zehazki, minbiziaren baheketen egoeran.

Kolon-ondeteko minbiziaren baheketa.

Eragin handia izan du programa horretan, konfinamendu-aldian bertan behera utzi baitziren gonbidapenak, kit-bilketa eta baheketa-kolonoskopiak. 2020an planifikatutako 295.100 gonbidapenetatik, %8,1 baino ez da osatu. Jarduera irail-urritik aurrera berriz hasten bada, oro har, % 46,6ra irits daiteke, eta aldaketa handia egon da ESlen artean. Goierri-Urola Garaia da % 100era irits daitekeena, eta Donostialdea da ehunekorik txikiena (% 19,5).

Umetoki-lepoko minbiziaren baheketa.

Populazioa 5 hilabetetan (apiriletik abuztura) gonbidatu ez denez, umetoki-lepoko baheketaren jarduera nabarmen murriztu da hilabete horietan (ia % 60), grafikoan ikus daitekeenez.



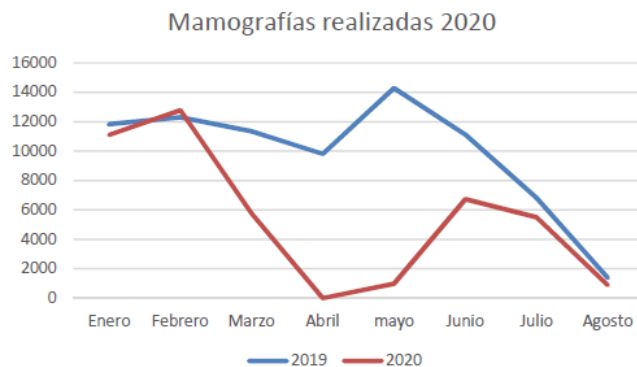
Krisia hasi zenetik, 4 hilabetezko atzerapena metatu da TMGDPko zitazioetan eta mamografiatan.

Irailaren hasierara arte egin ez diren mamografiak 35.000 baino gehiago dira.

Emakumeen parte-hartzeari ia ez zaio eragin.

Atzeman ez diren minbiziak 175 dira, gutxi gorabehera.

Erritmo horri eutsiz gero, urtearen amaierarako aurreikusitako atzerapena 6 hilabete ingurukoa da.



Langileen azterketak erakusten duenez, Osakidetza enpresa feminizatua da, osasunaren sektoreko enpresa gehienetan gertatzen den bezala.

Emakumeak langileen % 80 dira, eta osasun-kategorietan % 84. Plantilla nahiko zahartua ere bada; izan ere, % 48k 50 urtetik gora dituzte, eta 30 urtetik beherakoak % 10 baino ez dira.

2. taula: Osakidetzako batez besteko plantilla, 2019ko uztaila - 2020ko iraila

Sexua	Pertsona aktiboak	Ehunekoak
G	7.937	20,09%
E	31.575	79,91%
Guztira	39.512	100,00%

2.1 Osakidetzako batez besteko plantilla: adinaren eta talde pertsonalaren arabera banaketa

Plantillaren feminizazioa gorantz doan fenomeno da, gizonen presentzia pixkanaka murrizten ari baita adin txikiagoko taldeetan. Jarraian aurkezten diren tauletan, 2019ko uztailetik 2020ko irailera bitarteko batez besteko plantillaren egitura jasotzen da, adin-taldearen arabera; bertan, talde gazteenen artean gizonen kopuruak pixkanaka behera egin duela ikus daiteke, langile ez-sanitarioen kasuan izan ezik.

Txantilo horiek kalkulatzeko, batez besteko kopuruak erabiltzen dira, eta, beraz, batzuetan baturak ez datoz guztiz bat guztizko kopuruekin. Batez besteko txantilo horien kalkuluetan, 2.2.1 taulan ikus daitezkeen zuzendaritzako langileak kendu dira.

2.1.1 taula: langileen adin-taldeak, batez beste, 2019ko uztaila – 2020ko iraila

Adina	Batez besteko plantilla		Proporzioa sexuaren arabera		Guztira
	G	E	G %	E %	
< 30	687	3.171	17,81 %	82,19%	3857
30 - 39	1390	6385	17,88%	82,12%	7775
40 - 49	1649	7479	18,07%	81,93%	9128
50 - 59	2579	10061	20,40%	79,60%	12639
60 - 65	1527	4432	25,62%	74,38%	5959
> 65	106	48	69,15%	31,15%	153
Guztira	7937	31575	20,09%	79,91%	39512

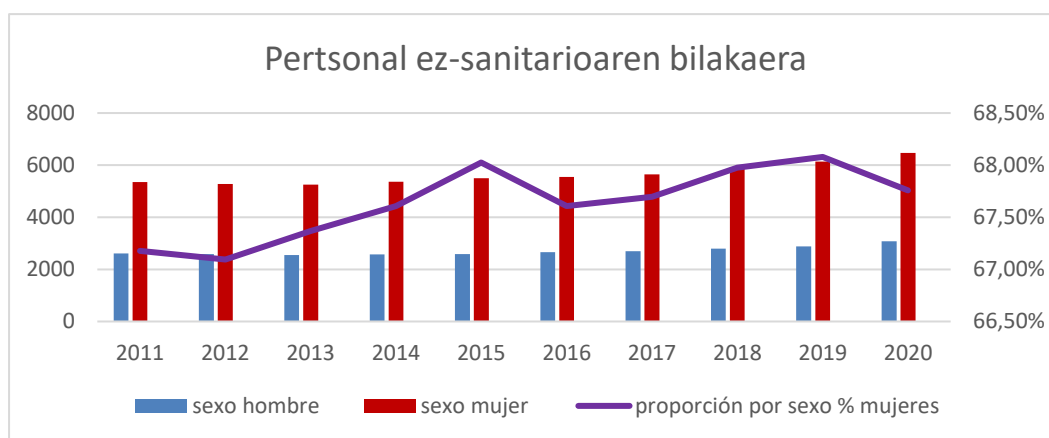
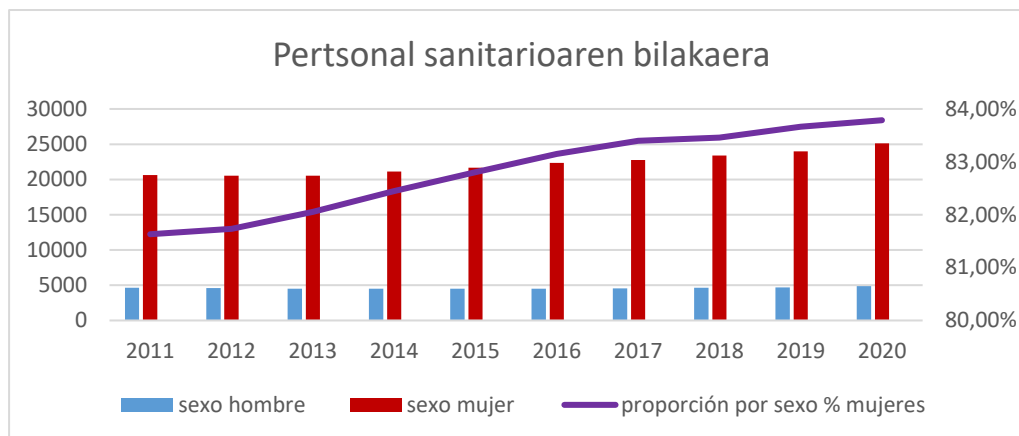
2.1.2 taula: osasun-langileen adin-taldeak, 2019ko uztailetik 2020ko irailera

Adina	Osasun-langileak		Proportzioa sexuaren arabera		Guztira
	G	E	G %	E %	
< 30	588	3067	16,09%	83,91%	3655
30 - 39	1045	5891	15,07%	84,93%	6936
40 - 49	880	5686	13,40%	86,60%	6566
50 - 59	1267	6971	15,38%	84,62%	8238
60 - 65	982	3428	22,27%	77,73%	4410
> 65	101	45	69,83%	31,01%	144
Guztira	4862	25086	16,23%	83,77%	29949

2.1.3 taula: pertsonal ez-sanitarioaren adin-taldeak, 2019ko uztailetik 2020ko irailera

Adina	Personal no sanitario		Proportzioa sexuaren arabera		Guztira
	G	E	G %	E %	
< 30	99	103	48,80%	51,20%	202
30 - 39	345	495	41,07%	58,93%	839
40 - 49	769	1793	30,02%	69,98%	2562
50 - 59	1312	3090	29,80%	70,20%	4402
60 - 65	545	1005	35,17%	64,83%	1550
> 65	6	4	64,41%	42,37%	10
Guztira	3075	6489	32,15%	67,85%	9564

Egoera hori osasun-jardueraren izaerarekin lotu daiteke, gizarte-mailan emakumeena dela uste den arreta- eta zaintza-esparru batean.



2.2 Erakundearen zerbitzura dauden zuzendariak

Erreferentziatzeko aldian, batez beste, 91 pertsonak bete dituzte Osakidetzako zuzendaritza-postuak: 55 emakumek eta 36 gizonek..

2.2.1 taula: Osakidetzako zuzendariak, 2019ko uztailetik 2020ko irailera

Adina	Zuzendariak		Proporción por sexo		Guztira
	G	E	G %	E %	
< 30	0	0	0,00%	0,00%	0
30 - 39	1	2	43,90%	56,10%	3
40 - 49	5	9	37,44%	62,56%	14
50 - 59	14	33	29,14%	70,86%	47
60 - 65	15	12	55,42%	44,58%	27
> 65	1	0	100,00%	0,00%	1
Guztira	36	55	39,36%	60,64%	91

Emakumezko zuzendariak gizonetzkoak baino gehiago dira, balio absolutuetan. Datuak erlatibizatzen badira plantilla globalean sexu bakoitzak duen proportzioa kontuan hartuta, emakumeen abantaila desagertu egiten da; izan ere, emakumeak plantillaren % 80 dira, eta zuzendaritza-postuen % 61 baino zertxobait gehiago betetzen dute.

2.3 plantillaren egitura, kontratu motaren arabera

Osakidetzako batez besteko plantilla 39.512 pertsonakoa izan zen 2019ko uztailetik 2020ko irailera bitartean, 2. taulan ikus daitekeen moduan. Plantilla horretatik abiatuta, lotura motaren arabera banaketa erakusten da: langile finkoak, funtzionarioak, estatutupeko langileak eta langile lan-kontratudunak; egiturazko plantillako lanpostuak betetzeko bitarteko izendapena duten langileak eta ordezkioak edo behin-behineko izendapenak dituztenak.

2.3.1 taula: langileen banaketa kontratu motaren arabera, 2019ko uztaila - 2020ko iraila

Sexua	Langile finkoak	Bitarteko langileak	Ordezko langileak	Behin-behineko langileak
Gizonak	22,63%	17,93%	17,56%	18,36%
Emakumea	77,37%	82,07%	82,44%	81,64%
Guztira	44,87%	17,26%	8,95%	28,92%

Taulako

datuak erakusten dutenez, emakumeen %77k lanpostu finkoa du, eta aldi baterako lanpostuen %80k baino gehiagok. Gizonen kasuan, % 23k lanpostu finkoak betetzen dituzte, eta % 18 inguruk aldi baterakoak. Beraz, argi eta garbi ikusten da genero-aldea dagoela kontratu-loturari dagokionez; izan ere, gehiago dira plantillan enplegu finkoa duten gizonak aldi baterako enplegua dutenak baino, eta aldi baterako enplegua duten emakumeak gehiago dira finkoak baino..

2.4 pertsonal sanitarioaren eta ez-sanitarioaren egonkortasuna/behin-behinekotasuna

Taula hauetan jasotzen da plantilla, kategoria sanitarioetan eta ez-sanitarioetan banatuta. Argitu behar da batez besteko plantillari buruzko informazioa lortzeko datuak ustiatzeko moduak egokitzapen batzuk egitera behartzen duela eta guztizko zifrak gutxi gorabeherakoak direla, eta txostenaren tauletan aldaketa txikiren bat egon daitekeela pertsonen guztizko kopuruan.

2.4.1 taula: osasun-langileak 2019ko uztailetik 2020ko irailera

Egonkortasuna	Gizonak	G %/G	Emakumeak	E %/E
Langile egonkorak	3195	65,71%	15350	61,19%
Aldi baterako langileak	1667	34,29%	9736	38,81%

Ikus daitekeenez, osasun-langileen artean, gizonen artean, % 66 inguruk du enplegu egonkorra, eta emakumeen artean, berriz, % 61ek. Aitzitik, behin-behinekotasunak gizonen % 34ri eragiten dio, eta emakumeen artean, berriz, % 39ri..

2.4.2 taula: pertsonal ez-sanitarioa, 2019ko uztailetik 2020ko irailera

Egonkortasuna	Gizonak	G %/G	Emakumeak	E %/E
Langile egonkorrak	2017	65,59%	3953	60,92%
Aldi baterako langileak	1058	34,41%	2536	39,08%

Langile egonkortzat hartu dira langile finkoak eta bitartekoak, eta aldi baterako langileak, ordezkakoak eta behin-behinekoak.

Oro har, ikusten da egonkortasun-maila handiagoa dela gizonen artean emakumeen artean baino, eta, aldiz, behin-behinekotasunak 5 puntu gehiago eragiten die emakumeei gizonei baino, bai osasun-langileen artean, bai bestelako langileen artean.

Indizeekin (emakumeak/gizonak) interpretatzen badugu, honako hau ikusten da:

2.4.3 taula: emakume/Gizonen indizeak

Aurkibidea	Emakumeak/gizonak
Langileen ordezkagarritasuna	80/20
Osasun-langileak	84/16
Pertsonal ez-sanitarioa	68/32
Egonkortasuna	61/66
Behin-behinekotasuna	39/34

Hau da, erreferentzia gisa emakumeek plantillan duten ordezkaritza hartzen badugu, ikusten da, aipatu den bezala, emakumeek osasun-kategorietan duten ordezkaritza plantilla osoan dutena baino are handiagoa dela, eta haien ordezkaritza askoz ere txikiagoa dela (12 puntu) kategoria ez-sanitarioetan.

Bestalde, enpleguaren egonkortasunari erreparatzen bazaio, langile finkoak eta bitartekoak enplegu egonkortzat hartuta, ikusten da enpleguaren egonkortasun handiagoa dagoela gizonentzat emakumeentzat baino.

Behin-behinekotasunari dagokionez, ordea, gehiago eragiten die emakumeei, gizonei baino 5 puntu gehiago; beraz, ondorioztatzen da emakumeen enpleguaren kalitatea gizonena baino txikiagoa dela.

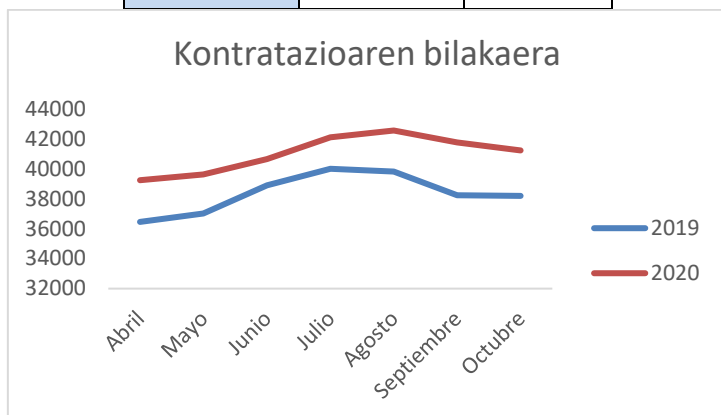
2.5 kontratazio berriak

Kontratazioari dagokionez, eta 2019ko eta 2020ko ekitaldiak alderatuta, apiriletik urrira, ikusten da kontratazioak gora egin duela 2020an, ziur asko COVID-19ren ondoriozko pandemia-garaia eraginda.

2.5.1 taula: 2019-2020ko kontratazio-igoera (martxotik urrira)

Hilabetea	2019	2020
Apirila	36451	39233
Maiatza	37003	39608
Ekaina	38887	40650
Uztaila	39996	42098

Abuztua	39820	42550
Iraila	38232	41755
Urria	38181	41224



Osasun-jarduerak "femeninoarekin" duen lotura, eta, beraz, gizonentzat hain erakargarria ez dena, Osakidetzako kontratazio-poltsetan ere islatzen da, non kategoria sanitarioetan eta ez-sanitarioetan dauden emakumeen kopurua oso antzekoa baita; aldiz, izaera ez-sanitarioko lanpostuak aukeratzen dituzten gizonen kopurua lanpostu sanitarioetarako erregistratutakoen bikoitza da.

2.5.1 taula: kontratazio-poltzak: izena emandako pertsonak, kategoriaren eta adinaren arabera, poltsa aktiboak 2020

AQdina	Sexua	Osasun-langileak		Pertsonal ez-sanitarioa	
<30	G	1179	17,59%	1609	51,19%
	E	5523	82,41%	1534	48,81%
30-39	G	2277	17,16%	3213	40,01%
	E	10989	82,84%	4818	59,99%
40-49	G	1312	17,06%	4488	29,47%
	E	6378	82,95%	10741	70,53%
50-59	G	696	14,34%	3479	28,20%
	E	4156	85,66%	8857	71,80%
>60	G	223	15,83%	503	23,90%
	E	1186	84,17%	1602	76,10%

Osakidetzako lanbide-taldearen soldata-arrakala oso aldakorra da. Soldata-arrakala lortzeko egindako kalkulua formula honi dagokio:

$$\text{Soldata} - \text{arrakala} = \frac{\text{Gizonen batez besteko ordainsaria} - \text{Emakumeen batez besteko ordainsaria}}{\text{Gizonen batez besteko ordainsaria}} * 100$$

$$\text{Batez besteko ordainsaria} = \frac{\text{Urteko ordainsari gordina guztira}}{\text{Urteko nominan dauden pertsonen batez bestekoa}}$$

2019ko datuen arabera, urteko soldataren arrail globala % 20,40koa izan zen; hau da, langile baten batez besteko soldata orokorra langile baten soldataren batez bestekoa baino % 20,40 txikiagoa izan zen, plantilla osoa hartuta (langile finkoak eta ez-finkoak).

Ordainsarien arteko alde hori justifikatzeko, gizonen goragoko ordainsari-taldeetan, medikuetan eta aginte-postuetan duten ordezkariak handia hartu da kontuan, gizonen plantilla osoarekin alderatuta. Hori dela eta, lanbide-kategoria beraren barruan emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-aldeak kontuan hartzen badira, horietako bakoitzaren barruko arrakala globala baino askoz txikiagoa da, eta kategoria batzuetan ez dago alderik.

Hona hemen txantiloia kudeatzeko aplikazioak emandako datuak:.

2.6.1 taula: soldata-arrakala taldearen arabera 2019

Osasun-langileak	Lanbide-taldea	Arrakala(%)
	A1 – Fakultatibo espezialistak	10,93
	A1 – Fakultatiboa (lehenengoak)	11,52
	B1 – Erizain espezialistak	3,69
	B1 – Erizainak (Lehenengoak)	1,11
	C1 - TCO. ESPEC. SAN	-1,55
	D1 – Erizain laguntzaileak	0,08
Pertsonal ez-sanitarioa	A2 – ADMINISTRAZIOA ETA ZERBITZUAK.SU	5,04
	B2 - ADMINISTRAZIOA ETA ZERBITZUAK.TI	9,02
	C2 – TEKNIKARI ADMINISTRARIA	10,92
	D2 – ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA	7,70
	C3 – TEKNIKARI PROFESIONALA	1,93
	D3 – Pertsonak ofiziala	-1,23
	E – PERSONAL ZELARI ETA LANGILEA	9,72

Lehen aipatutako aldakortasuna ikusten da: A1 taldeko altuena, hau da, arreta espezializatuko mediku baten batez besteko soldata mediku batek jasotakoa baino % 10,93 txikiagoa izan zen..

2.6.2 taula: 2015-2019 aldiko soldata-multzoaren bilakaera, lanbide-taldearen arabera

Ekitaldia		2015	2016	2017	2018	2019
Arrakala guztira		23,82%	22,88%	22,04%	21,61%	20,40%
Lanbide-taldea		% 2015	% 2016	% 2017	% 2018	% 2019
Osasun-langileak	A1	14,15	13,77	13,04	12,89	12,16
	B1	5,29	4,30	3,64	4,28	3,20
	C1	0,59	0,28	-0,79	-2,19	-1,55
	D1	3,68	1,36	0,61	-0,80	-0,52
Pertsonal ez-sanitarioa	A2	6,77	6,90	5,40	5,43	5,04
	B2	6,65	6,15	7,90	8,98	9,02
	C2	9,55	7,95	7,13	8,62	10,92
	D2	7,99	7,22	8,09	8,65	7,60
	C3	6,47	4,87	3,91	3,24	1,93
	D3	0,47	0,85	0,23	0,38	0,71
	E1	10,33	10,77	11,09	10,83	9,91

2.7 Langileen eskura jarritako KONTZILIAZIO-NEURRIAK baliatzea

Osakidetzako langileentzako kontziliazio-neurriak indarreko Lan Baldintzen Akordioan jasota daude. Langile lan-kontratudunen kolektibo batzuek beren hitzarmenek Akordioari buruz eskaintzen dituzten hobekuntzei eusten diete, nahiz eta langile horiek pixkanaka murrizten ari diren, adinagatik eta erretiroagatik.

Ordainsarietan eragina duten neurrien artean daude, besteak beste, lanaldi-murrizketak eta adinekoak, mendekoak edo desgaitasunen bat dutenak zaintzeko eszedentziak. 2020an aurrera egin da eta datu horiek ustiatzeko modua hobetu da; beraz, taula hauek aurkez daitezke.

2.7.1 taula: Kontziliazio-neurrien banaketa, sexuaren arabera, kategoria guztietan, 2019an

Lanbide-taldea	Gizonen %/emakumeen % zainketengatik kontziliazioa duten pertsonen kopuruari dagokionez (Legezko zaintza eta hasitako zainketetarako eszedentzia)	
	Gizonak	Emakumeak
A1 - PERTSONAL MED/TE	17,95%	82,05%
A2 - PERTS. TEC.GOI MAILA	23,08%	76,92%
B1 - PERTS.DIPL.OSASUN	2,24%	97,76%
B2 - PERTS. TEKN. MED	25,00%	75,00%
C1 - PERTS. TEK.ESP.S	6,72%	93,28%
C2 - PERTS. TEK.ESP.A	0,00%	100,00%
C3 - PERTS. TEK.ESP.P	64,29%	35,71%
D1 - PERTS. TEK.LAGUNTZ.S	2,12%	97,88%
D2 - PERTS. TEK.LAGUNTZ.A	6,80%	93,20%
D3 - PERTS. TEK.LAGUNTZ.P	100,00%	0,00%
E1 - PERS. MENDEKOA_	28,74%	71,26%
Guztira	7,97%	92,03%

Tabla 2.7.2: Evolución de la distribución por sexos de medidas de conciliación en las diferentes categorías entre 2018 – septiembre 2020

urtea	Gizonen %/emakumeen % zainketengatik kontziliazioa duten pertsonen kopuruari dagokionez (Legezko zaintza eta hasitako zainketetarako eszedentzia)	
	Gizonak	Emakumeak
2018	8,68%	91,32%
2019	7,97%	92,03%
2020	7,84%	92,16%

Ikus daitekeenez, zainketa-lana gizonen eta emakumeen artean orekatzetik urrun, okerrera egiten du, eta emakumeak gizonak baino gehiago dira legezko zainzagatiko eta zainzagatiko eszedentziak hasten dituztenak. Horrek esan nahi du oso beharrezkoa dela zainketen erantzukidetasuna sustatzea, gizonak gero eta gehiago izan daitezen horretarako kontziliazio-neurriak dituztenak. Horrek guztiak, halaber, soldata-arrakala murriztea ekarriko du.

Gizonen eta emakumeen artean kontziliazio-neurriak nola banatzen diren jakiteak duen garrantzia kontuan hartuta, lan-kargan eta ordainsarian duten eragina aztertzeko, pertsonen kudeaketari buruzko informazio-sistema egokitzeko lanean jarraitzen dugu, datuen fidagarritasuna eta ustiaketa bermatu ahal izateko..

2.8 Berdintasunari buruzko prestakuntza

Osakidetzako langileei zuzendutako berdintasunari buruzko prestakuntza genero-indarkeriari, generoari eta osasunari buruzko prestakuntza-ekintzen eta berdintasunari buruzko prestakuntza orokorragoaren artean bereiz daiteke.

Jarraian aurkezten diren tauletan, azken 5 urteetan gai horietan prestakuntza jaso duten pertsonen kopurua aurkezten da, ikastaroak, jardunaldiak eta tailerrak kontuan hartuta.

2.8.1 taula: berdintasunari buruzko prestakuntza 2020ko urtariletik urrira

Modalitatea	Guztira	Gizonak	Emakumeak
Online	203	23	180
Aurrez aurrekoa	11	1	10
Guztira	214	24	190

Tabla 2.8.2: Formación en violencia de género enero 2020 - octubre 2020

Modalitatea	Guztira	Gizonak	Emakumeak
Online	28	5	23
Aurrez aurrekoa	357	55	302
Guztira	385	60	325

Tabla 2.8.3: Formación en género y salud enero 2020 - octubre 2020

Modalitatea	Guztira	Gizonak	Emakumeak
Online	-	-	-
Aurrez aurrekoa	68	18	50
Guztira	68	18	50

2020an, urtariletik urrira, 667 pertsonak jaso dute berdintasunaren, genero-indarkeriaren eta generoaren eta osasunaren arloko prestakuntzaren bat, eta horietatik % 85 emakumeak dira.

2.8.4 taula: berdintasunari buruzko prestakuntzaren bilakaera 2015-2019

Modalitatea	Guztira	Gizonak	Emakumeak
Online	29	4	25
Aurrez aurrekoa	841	94	747
Guztira	870	98	772

2.8.5 taula: genero-indarkeriaren arloko prestakuntzaren bilakaera 2015-2019

Modalitatea	Guztira	Gizonak	Emakumeak
Online	975	88	887
Aurrez aurrekoa	5.454	802	4.652
Guztira	6.429	890	5.539

2.8.6 taula: genero eta osasuneko prestakuntzaren bilakaera 2015-2019

Modalitatea	Guztira	Gizonak	Emakumeak
Online	-	-	-
Aurrez aurrekoa	633	105	528
Guztira	633	105	528

2.8.4, 2.8.5 eta 2.8.6 taulek erakusten dute 7.932 pertsonak jaso dutela berdintasunaren, genero-indarkeriaren eta generoaren eta osasunaren arloko prestakuntzaren bat 5 urtean, hau da, langileen % 20k.

Datu hori 2015ean prestakuntza-ekintzaren batean parte hartu zuten 23.090 pertsonekin alderatuta (berdintasun-planaren berdintasun-diagnostikoan jaso eta aurkeztu zen datua), agerian jartzen da beharrezkoa dela prestakuntza-planetan berdintasunari buruzko prestakuntza sistematizatzea eta plantillako pertsona kopuru esanguratsu batengana iristea..

2.8.7 taula: 2015eko prestakuntzaren emaitzak (Osakidetza 2015eko urteko memoria)

Modalitatea	Inskripzioak		
	Gizonak	Emakumeak	GUZTIRA
Aurrez aurrekoa	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

Prestakuntzaren kostuari dagokionez, ikus daiteke 5 urtetan prestakuntzari lotutako kostua 30.473 €-koa dela, berdintasunaren, genero-indarkeriaren eta generoaren eta osasunaren arloan prestakuntza emanaz plantillako 7.872 pertsonari. Prestakuntza horri lotutako kostua 10.613 €-koa izan zen 2019an, eta 542 €-koa 2020an (pandemiaren salbuespenezko egoeragatik ulertzen da).

2.8.8 taula: berdintasunaren, genero-indarkeriaren eta osasunaren arloko prestakuntzaren kostua 2016-2020

Modalitatea	Inskripzioak		
	Gizonak	Emakumeak	Kostua
Aurrez aurrekoa	1.038	6.045	25.103,42 €
Online	72	717	5.369,59 €
Guztira	1.110	6.762	30.473,01 €

Tabla 2.8.8: Evolución Coste formación en igualdad, violencia de género y género y salud 2016 - 2020

Gastua	2016	2017	2018	2019	2020	Total €
Prestakuntzako gastua (ikastaroak)	1.060.461	1.321.338	1.128.548	1.349.245	433.168	5.292.760
Berdintasunari buruzko prestakuntza	6.161	5.181	7.976	10.613	542	30.473
Berdintasunari buruzko prestakuntzaren gastuaren %	0,58%	0,39%	0,71%	0,79%	0,13%	0,58%

2.9 Berdintasunerako egiturak

Berdintasun Korporatiboko Unitatea Berdintasun eta Partaidetza Zerbitzuan dago, Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiko Giza Baliabideen Zuzendaritzako Garapen eta Prestakuntza Zuzendariordetzaren barruan. Bi berdintasun-teknikarik, zerbitzuburu batek eta zerbitzuaren barruan administrari-profila duen pertsona batek osatzen dute..

2.9.1 taula: 2020ko Berdintasun Egitura

Pertsonak	% dedicación a Igualdad
Berdintasun-teknikari bat	100 %
Berdintasun-teknikari bat	100 %
Administrari bat	60%
Zerbitzuburu bat	60%
Garapen eta Prestakuntzako zuzendariorde bat	25%
Egiturarako aurrekontua	157.195 €

Osakidetzako Berdintasun Batzordea organo paritarioa da, eta Osakidetzako 6 ordezkariak eta Osasuneko Mahai Sektorialean dauden sindikatuen 6 ordezkariak osatzen dute. Osakidetzako Berdintasun Unitateko pertsona bat da idazkaria; hitza izango du, baina botorik ez.

2.10 Sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean jarduteko protokoloa

Gaur egun, diziplina anitzeko profilez osatutako lantalde bat dago, zerbitzu-erakunde desberdinetakoak, Berdintasun Unitate Korporatiboa buru duena. Lantalde hori protokolo horren zirriborro bat definitzen ari da, Berdintasun Batzordean kontrastatzeko, **2021eko lehen hiruhilekorako** eduki ahal izateko.

Genero-ikuspegia osasunean zeharkako arlotzat hartzen da, eta berariazko jardunak dituzten zerbitzu-erakunde guztietan hedatu behar da. Genero-ikuspegiarekin lan egitea Euskal Osasun Sistemaren konpromiso estrategiko bat da, bai asistentzia-mailan, bai antolaketa-mailan..

3.1 Helburuak

3.1.1 Pertsonarengan oinarritutako arreta eta osasuneko emaitzak pertsona guztiek osasunerako sarbidea izango dutela bermatzeko.

Irisgarritasuna osasun-sistemaren printzipio gidarietako bat da, baina oraindik ere erronka nagusietako bat da, bereziki egoera horietan, Covid-19ren ondorioengatik.

Irisgarritasun handiagoa bermatzeko eta osasuneko ekitaterik eza eta desberdintasunak saihesteko, lehen mailako arreta bultzatu eta indartuko da, herritarrengandik hurbilago dagoen asistentzia-maila gisa.

Era berean, ildo horretan, osasun-sistamarako irisgarritasuna hobetzen jarraitzeko, funtsezkoa da erizaintzaren figura ere indartzea, erizaintza-indikazioa bere osotasunean garatuko duen eredu baterantz aurrera eginez, horrela sistema erabakigarriagoa bultzatuz.

Sortzen ari diren profilei arreta emateko neurrietan sakontzen jarraitzeaz gain, haurrek eta nerabeek pairatzen dituzten osasun mentaleko nahastei arreta bereziarekin aurre egiten jarraituko da, baita haurrek eta nerabeek haurren onkologiaren esparruan dituzten premia espezifikoak ere. Eta, jakina, osasun mentaleko sareak arreta berezia eskainiko die pandemiak pertsonen osasunaren dimentsio garrantzitsu horretan dituen ondorioei.

Prozesu onkologiko eta neoplasikoekin batera, gaixotasun kardiobaskularrak dira oraindik ere Euskadiko heriotza-kausa nagusietako bat, eta ospitaleratze-tasa handiak ere baldintzatzen dituzte. Helburua da gaixotasun horien eragina ahalik eta gehien murriztea eta pazienteen biziraupena areagotzea, bizi-kalitate eta autonomia handienarekin, hori guztia genero-ikuspegiarekin eta desberdintasunak aintzat hartuta.

Osakidetzaaren tabakismoari taldeka heltzeko programaren barruan, genero-ikuspegitik esku hartzea bi talde motatan: mistoak eta emakumeenak soilik (abian jartzeko eta ebaluatzeko zain, Covid-19 krisiaren ondorioz).

3.1.2 El Empoderamiento y participación ciudadana

Osasun Eskola programa erabat garatuko da, pazientei prestakuntza eta laguntza emateko, beren gaixotasunei aurrea hartzeko eta jarraipena egiteko erabakirik onenak har ditzaten.

Osasun-karpeta berria zabalduko da, eta, bilakaera teknologikoa aprobetxatuz, tresna berriak sartuko dira.

Osasuna sustatzeko kulturak espazioa irabazten jarraitu behar du: ohitura osasungarriak sustatu, Osasun Sailarekin koordinatuta, populazio-talde desberdinetan, osasuna hobetzeko, Osasunerako Hezkuntzako programak zabalduz eta Prescribe Vida saludable (PVS) programaren ezarpenean aurrera eginez. Programa horren bidez, lehen mailako arretako profesionalek beren udalerriko edo komunitateko jardueretara bideratu ditzakete kontsultara joaten diren pertsonak, beren baliabideak erabil ditzaten.

Osasun Sailarekin batera, berariazko prebentzio-programak indartuko dira, desberdintasunak murrizteko ikuspegitik, bai eta dietari, tabakoari eta alkoholari lotutako prebentzio-programak ere, Adikzioen VII. Plana garatzen jarraituz, bereziki tabakismoaren eta alkoholaren prebentzioan.

Genero-indarkeriaren prebentzioan eta, bereziki, genitalen mutilazioan aurrera egiten jarraituko dugu. Baheketa-programei dagokienez, gaur egungo parte-hartze eta detekzio goiztiarreko emaitza onei eusteaz eta Covidaren albo-efektu posiblea konpentsatzeaz gain, umetoki-lepoko minbiziaren populazio-baheketa % 100era arte

garatzea da helburua. Anomalia kromosomikoen jaio aurreko baheketa-programan aurrera egiten jarraitzeko, amaren odoleko fetuaren DNA libre zirkulatzailaren testa gehituko da. Test hori alternatiba bat da, Down-en sindromearen kasuak gehiago detektatzeko eta teknika inbaditzaileen arriskuak murrizteko aukera ematen duena, hala nola fetuaren galerak eta horien ondoriozko beste arrisku batzuk.

3.2 Osakidetzako Berdintasun Plana

2021-2024 aldirako Osakidetzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana, 2021eko lehen hiruhilekoan onartuko dena.

Plan horretan, bi eremutako ekintzak zehazten dira, bata kanpoko eta plantillari zuzendua, eta bestea kanpoko, euskal biztanleriari zuzendua, Osakidetzak artatzen duena.

20 ardatzek osatzen dute, eta 4 urtean 100 ekintzari ekin behar zaie. Berdintasun-plan honen helburu eta lehentasunen artean, Osakidetzan egindako diagnostikoan hautemandako beharrak daude jasota.

2021. urtean, berdintasun-planaren hedapenak honako helburu hauek landuko ditu bereziki:

- Genero-ikuspegia sistematikoki eta zeharka txertatzea erakundearen jardura, programa eta zerbitzuetan, bai barruan, bai kanpoan.
- Erakundeko langile guztiak sentsibilizatzea eta prestatzea
- Hizkuntza eta irudiak modu sexistan ez erabiltzea, bai barne-komunikazioetan, bai kanpo-komunikazioetan.
- Berdintasuneko balioak sustatzea eta zabaltzea, beste erakunde batzuk eta herritarrak sentsibilizatzeko, eta ildo horretan aldaketa sozialak sortzen lagunduko duten jarduerak abian jartzea.

3.3 Neurri sektorialak

Osakidetzaren lehentasun sektorialak XII. Legegintzaldirako Gobernu Konpromisoek zehazten dituzte osasunari dagokionez, baita 2021 – 2024 Esparru Estrategikoan jasotako Osasun Sailaren helburuek ere. Konpromiso horiek eta horiek gauzatzeko ekimenak VII. Planaren ardatz zehatzaren gidalerroak kontuan hartuta garatzen dira, genero-ikuspegia txertatuta dagoela bermatzeko.

2021. urteari dagokionez, nabarmentzekoak dira pazienteei eta erabiltzaileei zuzendutako helburuak, bai eta Osakidetzako langileei zuzendutakoak ere, 3.1. atalean aipatutakoak.

Pazienteen eremua:

- Osasunaren zaintzan emakumeen erantzunkidetasuna sustatzea, Paziente Bizia programaren bidez jardura zehatzak garatuta.
- Ohitura osasungarriak sustatzea eta emakumeentzako baheketa-programak hobetzea.
- Tratu txarrak eta indarkeria jasaten dituzten emakumeentzako arreta hobetzea, detekzio goiztiarra, datuen erregistroa eta bilketa eta beste erakunde batzuekiko lankidetzak sustatuz.

Langileen eremua:

- Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimak artatzen dituzten langileak prestatzea.
- Berdintasunerako plana hedatzea.
- Osakidetzan enpleguaren kalitatea hobetzea, enplegu egonkorra handituz eta kontzilio-neurriak eta erantzunkidetasuna garatuz, eta soldata-arrakala murriztea.

Aurreko helburuak lortzeko, berariazko partidak esleitu beharko dira berdintasun-plana hedatzeko, urteko programazioko jardueretara bideratuak, eta bereziki indartu beharko dira emakumeen aurkako indarkeriaren arloko prestakuntzara, berdintasunaren arloko prestakuntzara eta kontziliazio-neurriak erantzukidetasunaren ikuspegitik bultzatzera zuzendutakoak.

4 BERDINTASUNAREN ARLOKO 4 JARDUERA GARRANTZITSU

2021erako jarduera garrantzitsu gisa, Osakidetza honako hauek egiteko konpromisoa hartzen du, bai gobernantzaren esparruan, bai bere jarduera-eremu espezifikoan:

4.1 Barneko berdintasun-egiturak eta kanpoko egituretan parte hartzea

2.9 atalean aipatutako berdintasunerako egiturez gain, Osakidetza kanpo honako egitura hauetan parte hartzen da:

- Sailen arteko talde teknikoa
- Informazio-sistemen multzoa
- OVGBko adierazleen talde teknikoa (Bizkaia)

2021ean hedatu nahi diren egiturak Osakidetzaren I. Berdintasun Plana (2021-2024) gauzatzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatzeko lanak egingo dituen eta abian jarriko den kudeaketa-ereduari erantzungo lioketen egiturak, arestian aipatutakoez gain, honako hauek dira:

- Zerbitzu-erakundeetako berdintasun-batzordeak
- Osakidetzako Berdintasunerako Zuzendaritza Batzordea
- Osakidetzako Batzorde Teknikoa
- Berdintasun-erreferenteak

4.2 Osakidetzako jardueretan berdintasuna sustatzeko eta genero-ikuspegia txertatzeko jarduerak. Aurrekontua.

4.2.1 Langileei berdintasunari buruzko prestakuntza eskaintzeko prestakuntza-premiak diagnostikatzea:

Xehetasunez behar den Prestakuntza Planaren plangintza sakonki egingo da Osakidetzaren I. Berdintasun Planaren barruko ekintza gisa. Hala ere, 2021ean ekin beharreko lehentasunak zein diren adieraz dezakegu:

- Berdintasunaren alorreko oinarrizko prestakuntza langile guztientzat (online eta aurrez aurre pixkanaka). 2020rekiko aurrerapena da ikastaroa prest dagoela eta aurreikusita dagoela 2021eko urtarilean martxan jartzea.
- Genero-indarkeriari buruzko prestakuntza ematea kolektibo jakin batzuei. Dagoeneko online ikastaro bat dago martxan.
- Berdintasunaren arloko prestakuntza espezifikoa ematea berdintasunerako egiturako organoetako kideei.
- Berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoa ematea zuzendaritza-karguak, zuzendariordetzak eta buruzagitzak betetzen dituzten pertsonen. 2021eko lehen hiruhilekoan zuzendariekin hastea aurreikusi da. Definitutako edukiak, formatua eta saioak daude.

4.2.2 Berdintasunerako plana hedatzea

Osakidetzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana onartu ondoren, plana planifikatzea eta erakunde osoan hedatzea.

4.2.3 Osakidetzaren enpleguaren kalitatea hobetzea, enplegu egonkorra handituz eta kontziliazio-neurriak eta erantzukidetasuna garatuz:

Plantillako pertsonen bizitza pertsonala, lana eta familia kontziliatzea bultzatzea, Osakidetzan dauden kontziliazio-neurriak eta emakumeek eta gizonek neurri horiek baliatzeko duten aukera aztertuz. Horretarako, informazio-sistemetan beharrezkoak diren egokitzapenak hobetuko dira, kontziliazio familiarrarekin eta profesionalarekin lotutako lizentzien eta baimenen erabilerari buruzko informazioa atera, aztertu eta ustiatu ahal izateko, biak sexuaren eta kategoriaren arabera bereizita.

2020. urtearekiko aurrerapena da soldata-arrakala aztertzen duen lantalde bat eratzea eta hura aztertzea errazten duten tresnak sortzea. 2021ean ildo horretan jarraitu nahi da, bai eta neurriak bultzatu ere, erantzukidetasuna egitea izan dadin, hala nola langileei arlo horretan prestakuntza eta sentsibilizazio ematea..

4.2.4 Soldata-arrakala murriztea:

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

Aipatutako jarduerak garatzeko aurrekontu zehatza 2021eko urteko programazio operatiboan esleituko da. Programazio hori Osakidetzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planeko organoek emango dute.

4.3 EAE-KO emakumeen eta gizonen Berdintasunerako VII. Planaren III. Esku-hartze ardatzaren barruan aurreikusitako jarduerak ("emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak") eta, halakorik balego, 2021eko ekitaldirako dagokien aurrekontua.

- Tratu txarren eta genero-indarkeriaren prebentzioa eta detekzio goiztiarra sustatzea, eta tratu txarrekin eta genero-indarkeriarekin lotutako emakumeen osasun mentaleko arazoak goiz detektatzeko ekintzak hedatzea.
- Estrategiak indartzea eta diseinatzea elkarteen eta erakundeen parte-hartzearekin, mutilazio genitala prebenitzeko eta praktika horren biktima diren emakume eta neskatuen arreta hobetzeko.
- Laguntzako langileak genero-indarkeriaren eta horren adierazpenen inguruan prestatzea, identifikatzeko tresnak emanez eta datuak erregistratzearen garrantziaz sentsibilizatuz.
- Informazioa biltzeko sistemak hobetzea eta Erizaintzako sarbidea gaitzea erregistratzeko.
- Genero-indarkeriarekiko 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 artean), informazioaren zirkuitua zehaztuz eta edukiak eta erreferenteak identifikatuz.
- Genero-indarkeriari buruzko prestakuntza ematea kolektibo jakin batzuei..

4.4 Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzeko 2021ean hartuko diren neurriak

4.4.1 Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak handitzea:

2021ean lortu nahi den helburuetako bat berdintasunerako neurriekin lotu behar den aurrekontuaren lehen kalkulu erreala egitea da.

Osakidetzaren I. Berdintasun Planaren 2021eko Programazio Operatiboan, neurri gisa, aurrekontuaren kalkulua sartu da, errealitatera eta helburu horrek dakarren zeharkako izaerara egokitzen den kalkulu bat egitea oso konplexua delako.

4.4.1 taula: Osakidetzako I. Berdintasun Planerako kalkulaturako aurrekontua

Kontzeptua	2021	2022	2023	2024	TOTAL
Egitura	157.195	161.125	165.153	169.282	652.755
Jardueren garapena (prestakuntza, berdintasunaren sustapena, genero-indarkeria, urteko planeko gainerako ekintzak)	247.850	254.046	260.397	266.907	1.029.201
Aurrekontua guztira	405.045	415.171	425.551	436.189	1.681.956

4.4.2 Berdintasun-klausulak txertatzea kontratazio eta erosketa publikoan:

Berdintasun Klausulak sartzea Osakidetzako edozein erakundek egindako kontratazio eta erosketa publikoan. Kontratazio-espeditenteen elementuetan genero-ikuspegia txertatuta, hala nola kontratuaren xedean, kaudimen teknikoan, esleipen-irizpideetan eta gauzatze-baldintzetan.

4.4.3 Osakidetzak Osasun Sailarekin sinatzen dituen programa-kontratuaren genero-adierazle berriak ezartzea:

Genero-adierazleak definitzea Osakidetzako zerbitzu-erakundeen programa-kontratuaren sartzeko, erakunde horretan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko helburua lortzen ari den neurtzeko balio dezaten.

4.4.4. Osakidetzak parte hartzen duen planak eta programak genero-ikuspegitik lantzea:

2021ean egin beharreko Osakidetzaren Berdintasun Planaren neurri gisa txertatu da.

8.2. EITB TALDEA. AURREKONTUAK GENERO-IKUSPEGITIK AZTERTZEA

1. EITB ZUZENBIDE PRIBATUKO ERAKUNDE PUBLIKOAREN ESTRATEGIA OROKORRA

Genero ikuspegia EITBn eta bere sozietateetan (EITB taldea) hamar urtez baino gehiagoz sakon garatutako kontzeptu bat da. 2010a baino lehen, genero-berdintasuna Kultura Sailarekin koordinatuta kudeatzen zen, baina urte horretan EITBk berezko mekanismoak sortu zituen gizonen eta emakumeen berdintasunerako planak modu autonomoan kudeatzeko.

Arauzko esparrua 4/2005 Legetik, EAEko Gizonen eta Emakumeen Berdintasunarenetik, dator, gero 3/2012 Legean eraldatutakotik. Legedi hori aplikatuz, EITBk honako mugarri hauek gainditu ditu bere kudeaketan:

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana 2010ean gizonen eta emakumeen berdintasunaren lehen diagnosi egin zen, kontratazioari eta soldata-sistemari buruzko ebidentzien analisiak, plantillaaren eta organigramaren analisiak, galdetegiak, foku-taldeak eta elkarrizketak biltzen zituen metodologia osatu eta zehatz baten bitartez. Diagnosiaren ondoren, 2011-2014 aldirako Berdintasunerako I. Plana egin eta onetsi zen, eta EITBk bere kudeaketa-ereduan aplikatzen duen sistema estandarizatuarekin kudeatu zen: planifikatu – egin – neurtu – ebaluatu/zuzendu.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana Beste diagnosi baten ondoren (2015), bigarren plana egin zen, 2015-2018 aldirako, eta bertan ahalegin gehigarria egin zen EITBko edukiei zegokienez.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana 2019an, beste diagnosi bat egin da, EITBn berdintasunaren aurrerapena eta egoera berrikusteko, eta aukera eman du EITB talderako 2019-2022 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana egiteko.

Kudeaketa aurreratuaren ikuspegitik, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politika formalizatuta dago EITBren kudeaketa-sisteman. Hona hemen ebidentzia batzuk:

- 2016-2019 Programa Kontratuak (2020 ekitaldirako luzatutakoak) 9. misioan xedatzen du (11. or.) emakumeen eta gizonen berdintasun-planak garatuko dituela. 2019ko martxoaren 20an, Programa Kontratua hein batean aldatu zen, bertan genero-berdintasunaren adierazleak sartzeko.
- EITBren 2017-2019 Plan Estrategikoan aurreikusita dago emakumeen eta gizonen berdintasun-planen garapena sakontzea, 8. helburuaren esparruan.
- EITBko Administrazio Kontseiluaren Aginte Koadroak adierazleak ditu, EITBren hedabideetan genero-berdintasunari lotuta igorritako informazioen ingurukoak.
- EITBren Estilo Liburuak genero-berdintasunaren eta indarkeria matxistaren alorrean informazioa jorratzeko jarraibideak ditu, eta 2019 eta 2020 ekitaldietan berrikusi dira (3. edizioa).

EITBk bere berdintasun-planetan bi adar osagarri garatzen ditu, hedabide-enpresa den neurrian:

1. **Enpresaren barruko adarra:** soldata-arrakala monitorizatza eta murriztera bideratutako berdintasun-politikak garatzeari, uztartze-politikak errazteari, tratu berdinzalea eta duina bermatzeari eta sexu-jazarpenerako edo sexuagatiko jazarpenerako jokabideen aurrean tolerantziarik ez izateari dagokiona.

2. **Hedabidearen berezko adarra:** eduki ez-diskriminatzaileak eta genero-ikuspegia dutenak garatzeari dagokiona. Besteak beste, politika proaktiboak aktibatzea hedabide guztietan hizkera inklusiboa erabiltzeko; emakumeek egindako kirolaren presentzia mailaka normalizatzeko; emakumeen eta gizonen presentzia orekatzeko elkarrizketetan, solasaldietan eta iritzi-mahaietan; indarkeria matxistaren alorreko informazioa modu egokian tratatzeko; eta abar. Hori guztia lortzeko, material tekniko eta akademiko ugari sortu behar da profesionalei prestakuntza emateko, eta edukiak sortzean balio-kate osoan genero-ikuspegi sakona sustatzeko.

Benchmarking ikuspegitik, baieztatu dezakegu EITB multimedia hedabide publikoen artean lehen mailan dagoela, jardun handiko berdintasun-planak kudeatzeko sistema bat duelako, harreman instituzionalak dituelako beste hedabide batzuekin berdintasunaren alorrean kazetaritzan aritzeko kodeak garatzeko beste hedabide batzuekin proiektu bateratuak garatzeko, eta aurrerakuntza monitorizatzeko neurketa- eta ebaluazio-sistemak baititu.

2020ko aurrekontu-banaketarako, EITBk oso proiektu interesgarritzat jo zituen honako hauek, zuzkidura garrantzitsu espezifikotarako:

- I. Albistegietarako eta irratiko eta telebistako programetarako emakumeen direktorio eguneratu bat egitea, euskaraz eta gaztelaniaz ondo komunikatzen direnena, espezialista, esatari eta laguntzaile gisa aritzeko. Ezagutza-esparru guztietakoak bilatzea.
- II. Emakumezkoen kirolaren eskubidea eskuratzeko zuzkidura finantzarioa, eta ekoizpena eta komunikazioa garatzea, tratamendu indartuarekin.
- III. Edukietan genero-ikuspegia normalizatzeko hedabideei aplikatutako ikerketa finantzatzea.
- IV. Interes orokorreko telesail dokumentalak edo fikziozkoak finantzatzea, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alderdi gakoengatik ingurukoak, erreferentziazko produktu izango direnak haien ikuspegiagatik eta tratamenduagatik.
- V. ETB3ko (haurrentzako katea) parrilako edukiak eskuratzeko eta programatzeko politika garatzea, balioen ikuspegitik, tartean genero-berdintasunarena, EAEko Lehen Hezkuntzako ikastetxeen eta haien guraso-elkarteen $\geq$ % 80ra helduko den sozializazio-proiektu batekin.

Aipatutako proiektuei buruz, EITB Media SAUren Memorian jasotako oharra erantsi dugu, 2020an egindako proiektuei buruzkoa.

GENERO BERDINTASUNA (PROIEKTUAK): 2020ko aurrekontua egiteko azken fasean zenbait konpromiso espezifiko hartu ziren genero berdintasunaren alorrean, aurrekontuko zuzkidura espezifikoa 535.000 eurokoa izan zelarik.

Horien helburua, edukien alorrean ekintza berezia sustatzea zen, konpromiso gehiagorekin, hain zuzen ere. Hasierako programa berrikusi egin behar izan da Covid-19aren ustekabeko eragina dela-eta, izan ere, proiektu asko eten edo atzeratu egin ziren.

Hala ere, nabarmendu behar da EITBk esfortzu osagarria egin duela funts hori jorratzeko eta EITBren edukien garrantzia eta ikusgarritasuna sustatzeko; beraz, aurrekontu esfortzuak emaitza onak izan ditu.

Aurrekontu partida hori izatean, EITBk ekimen batzuk gauzatu ditu eta baliabide propioak ere gehitu ditu, eta, beraz, esan dezakegu, 2020an, "produktu berezientzako" milioi bat euro baino gehiago bideratu direla. Zehazki, hauetarako:

- *"Itxi liburuak-en" bost programa, emakume euskaldunekin lotutako gertakari historikoei buruz (ikastolen sorrera, Saturrarango kartzela, Katalina Erauso, Gladys del Estal eta sorginkeria).*
- *"Alardea" fikziozko mini-seriea, dagokion spin-of-arekin eta eztabaidarako programarekin.*
- *Bost programa berezi: "Ur handitan", "Vamos a hacer historia" eta "360 grados".*
- *Pikuak webserie-a.*
- *Plazandreak (pilota).*
- *Podcast feminista bat martxan jartzea www.eitb.eus-en.*

2. ENTITATEAREN BERDINTASUN-POLITIKAK NAGUSIKI ERAGITEN DION POPULAZIOAREN ANALISIA

Berdintasunerako III. Plana egiteko, diagnosia eguneratu da, EITBk bereziki jorratu beharreko genero alorreko berdintasun ezak ikusarazteko.

Laburtzeko, honako hauek dira diagnosiaren "Ondorioak eta hobetzeko alorrak" apartatutik ateratako alderdi garrantzitsuenak:

2.1. Aukera-berdintasuna lan-esparrutzat jotzen da EITB taldearen enpresa-politikan.

Abiapuntu-egoera:

- ✓ Estrategia eta kudeaketa definitzen duten enpresa izaerako dokumentu guztiek eta haien jarraipenerako aginte-koadroek genero-ikuspegia txertatuta dute.
- ✓ Modu aktiboan hartzen da parte genero-politikekin zerikusia duten erakunde eta entitate guztiekin.
- ✓ Aukera-berdintasuna EITBk garatzen duen ardatz transbertsaletako bat da, hainbat urteko plan baten bidez kudeatzen dena. Bi batzorde arrunt ditu (berdintasuneko eta edukietakoa), ete garatu beharreko programa ugari ditu, estrategia- eta komunikazio-taldeko arduradun batek koordinatzen dituen, hala badagokio, kanpoko aholkularitza baten laguntzaz.

Hobetzeko alorrak:

- ✓ Ereduari eustea, ahal den heinean soiltzea, eta batzordeetan talde indartsuak lortzea, baita Berdintasunerako III. Planean aurreikusitako programen eraginkortasuna handitzea ere.

2.2. Giza-baliabideetako barne-prozesuak (komunikazioa, hautaketa, sustapena eta prestakuntza) sistematizatuta daude, eta diskriminaziorik ez egoten laguntzen dute.

Abiapuntu-egoera:

- ✓ Hautaketa- eta sustapen-prozesuak sistematizatuta daude, barne-araudiko esparru batean, eta horrek diskriminazio zuzenen aukera galarazten du.
- ✓ Prestakuntza ematearen araudiak ere ez du errazten sexuagatiko diskriminazio egoerak sortzerik.
- ✓ Aurrerakuntza nabarmena igarri da komunikazio-alorrean (hizkera inklusiboa eta irudien erabilera).

Hobetzeko alorrak:

- ✓ Barne-araudiko esparruak babestea.
- ✓ Profesionalek hizkera inklusiboa ondo erabiltzeko duten gaitasuna areagotzea.

2.3. EITBko plantillaa berdintasun-irizpideei jarraituz kudeatzen da.

Abiapuntu-egoera:

- ✓ Plantilla orekatutzat jotzen da urtean emakumeak langileen-taldearen % 45 badira, batez beste. EITBn eta EITBNETen emakume gehiago dago. Gizon gehiago daude alor teknikoetan, eta emakume gehiago alor administratiboetan.
- ✓ Zuzendaritzako organigraman emakumeak % 31 dira, eta goi-karguetan (goi-zuzendaritza/zuzendaritza), % 41.

Hobetzeko alorrak:

- ✓ Emakumeen eta gizonen parekidetasunean aurrera egitea.

- 2.4. EITB taldeko soldata-arrakala % 3,3koa da, 2019ko soldaten datuen inguruan egindako kalkuluen eta analisien arabera.

Abiapuntu-egoera:

- ✓ Soldata-arrakala (ez zuzeneko diskriminazioa) EAEko batez bestekoa (% 24,6) baino askoz baxuagoa da, eta haren jatorria dira banaketa bertikala (presentzia txikiagoa soldata handiagoak dituzten lanpostuetan) eta horizontala (presentzia handiagoa gutxiago baloratutako soldatak dituzten lanpostuetan), antzinasuna eta uztartze-neurriak hautatzen dituztenen artean emakume gehiago dagoela.

Hobetzeko alorrak:

- ✓ Soldata-arrakala monitorizatzen eta aztertzen jarraitzea, eta parekidetasunean aurrera jarraitzea, bai uztartze-neurrietan bai karrera profesionalean.

- 2.5. EITBn, uztartzea gehienbat emakumeen esku dago.

Abiapuntu-egoera:

- ✓ Emandako uztartze-neurrien % 69 emakumeek erabili zituzten (2019), eta gehien erabili zena haurrak seme-alabak zaintzeko lanaldia murriztea izan zen.
- ✓ Beste senitarteko batzuk zaintzeko eszedentzietan eta baimenetan gizon gehiago dago, baina haien eragina askoz txikiagoa da.

Hobetzeko alorrak:

- ✓ Parekidetasunean aurrera egitea, begien bistatik galdu gabe jokabide sozialarekin bat datorrela eta hura islatzen dela, baita lege-esparru globala ere.

- 2.6. EITBk sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko protokolo espezifiko bat du.

Abiapuntu-egoera:

- ✓ Protokolo espezifiko bat edukitzeaz gain, sexu-jazarpeneko ekintzak eta jokabideak eta sexuagatiko jazarpenekoak hitzarmen kolektiboetako zehapen-araubidean sartu dira, arau-hauste larri eta oso larri gisa.
- ✓ 2019an, arrisku psikosozialen 2. analisia egin zen. Analisi horretan Berdintasuneko arduradunak hartu zuen parte, genero-ikuspegia bermatzeko eta datu xehatuak lortzeko. Gainera, sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena ebaluatu beharreko arrisku gisa sartu ziren. Azterlanaren emaitzetan ez zen ezberdintasun nabarmenik hauteman sexuari lotuta, ezta jazarpen-kasuren bat egon dela pentsarazteko daturik ere.

Hobetzeko alorrak:

- ✓ Prebentzioko sistemak eta zero tolerantziakoak sustatzea.

2.7. EITB taldean emakumeen eta gizonen berdintasunaren tratamenduaren pertzepzioa positiboa da.

Abiapuntu-egoera:

- ✓ 2018an eta 2019an azterlan soziologikoak egin ziren, bata EITB barruan eta bestea euskal gizartean, EITBren ingurukoa. Emaizak positiboak dira: i) 6,6/10 berdintasun-politikari (Lan-giroa, 2017); ii) EITBk gizonak eta emakumeak tratatzeko duen modua berdinzalea edo oso berdinzalea da % 53, % 20 ez da oso/batere berdinzalea, % 27 ED/EE (Euskal Soziometroa, 2018); iii) 6,7/10 balorazioa emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan egindako lanagatik (EITB taldearen berdintasunaren inguruko inkesta, 2019); iv) "EITBren tratamenduaren balorazioan" 6,5/10, emakumeei dagozkien gaietan eta 4,7/10 gizonen eta emakumeen kirol-ekitaldien emankizun orekatuari (Euskalitek EITBri egindako inkesta, EITB erreformatzeko Eusko Legebiltzarraren Ponentziak sustatutako azterlanen 3. fasea).
- ✓ III. diagnosia egiteko ekintzen artean, 2019ko apirilean inkesta bat egin zitzaion EITB taldean lan egiten dutenei, berdintasunaren inguruan duten iritzia eta pertzepzioa biltzeko. Txosten osoa argitaratu zen, eta emaitzak Intranetean jaso. Hona hemen nabarmentzekoa, laburpen moduan: EITBko langileen % 90ek uste dute Berdintasun Plana beharrezkoa dela; % 87k uste dute hautaketa egiteko modua ez dela diskriminatzailea; % 66k uste dute sustapena egiteko modua ez dela diskriminatzailea.

Hobetzeko alorrak:

- ✓ Pertzepzioan gaintitu arren, asko dago egiteko eta aurreikusi da iritzi publikoak eta langileek gero eta gehiago eskatuko dutela.

2.8. Gero eta gehiago eta hobeto egiten da lan genero-ikuspegia EITBren sozietateek ematen dituzten edukietan txertatzeko (telebistan, irratan eta Interneten).

Abiapuntu-egoera:

- ✓ Enpresak EITBren Estilo Liburua dauka (3. edizioa, 2020), eta bertan ezartzen dira genero-berdintasunerako eta indarkeria matxista jorratzeok kazetaritza-jarraibideak. EITBren Estilo Liburua idaztean, hizkera modu inklusiboan erabiltzeko gomendioei jarraitu zaie.
- ✓ Edukien batzordean osatutako diziplina anitzeko lan-talde bat dago, aholkularitza baten laguntza duena, eta talde motor lanak egiten dituen genero-ikuspegia EITBk ekoizten eta ematen dituen edukietan txertatzeko. Haren xedea da materialak eta gidak ematea, prestakuntza sustatzea eta EITBren edukiak lerratzea Estilo Liburuan eta EITBk sinatutako Komunikazio Ez-sexistaren Kode Deontologikoan ezarritako printzipioekin eta jarraibideekin.
- ✓ Aurrerakuntza handiak egin dira emakumeek egindako kirolaren alorrean, bai kirol-informazioan bai emankizunetan.
- ✓ Emakumeen presentzia, tertulietan eta programetako mahaietan, % 35 inguruan dago. Zifra egonkorra izan da ia hamar urtez, eta programen arduradunek diotenez, gaintitzen zaila da oraindik ere, 40/60 erlazioa heltzeko ahaleginak ahalegin.
- ✓ EITB Mediak zinema finantzatzeko duen laguntza-programan, % 6 gisa ezagunean, genero aldagaia dago.
- ✓ EITB proaktiboa da eraso sexistak prebenitzean, eta kanpaina korporatibo garrantzitsuak egin ditu, esaterako, udako festen garaiko "Ez, beti da ez".
- ✓ EITBren edukiak balorazio positiboak lortzen ari dira hedabideetako genero-ikuspegiaren inguruko azterlanetan, *Begirak* eta beste erakunde batzuek egindakoetan.

- ✓ 3 Kluba Baloreak. 2018aren amaieran, proiektu bat abiarazi zen, EITB haurrentzat emandako edukiak egokiak eta gizarte moduan sustatu behar dugunarekin bat zetozenak zirela bermatzeko. 2019an bukatu zen balioen inguruko informazio espezifikoaren ebaluatzen eta ematen duten adierazleak diseinatzen (euskarari, hizkerari, genero-berdintasunari, pentsamendu kritikoari eta erantzukizunak eta abarri lotutakoak), ETB3n, webgunean, aplikazioan, HbbTV-n eta smartTV-n 3 Klubaren eduki bakoitzari zegozkienak. Lan-taldea EITBko eta Deustuko Unibertsitateari atxikitako “Begoñako Andra Mari” irakasle eskola unibertsitarioko langileek osatzen dute.

Hobetzeko alorrak:

- ✓ Aurrerakuntza gehiago egitea, EITBrako material teoriko eta praktikoa sortzea eta, hala badagokio, beste hedabide batzuetarako, komunikazioko profesionalen prestakuntza eta sentsibilizazioa sustatzea, baita ekoiztetxeena ere.
- ✓ Finantzazio espezifikoari dagokionez, dokumentu honen EITBren Estrategia Orokorren 1. puntuaren amaieran proposatutako 5 proiektuak garatzea. Proiektu horiek ekarpen handia egingo liokete euskal gizarteari, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeari dagokionez.

3. ENTITATEAREN ZERBITZURA DAUDEN LANGILEEN ANALISIA, GENERO-IKUSPEGITIK

Kudeaketa sozialaren eta langileen kudeaketaren magnitude nagusiak eman dira. EITBk datuak ekitaldika aztertzen ditu, urte bakoitzeko urtariletik abendurako datuekin. Datuen jatorria da *EITB taldeko 2019ko Informazio Ez-finantzarioaren eta Erantzukizun Sozial Korporatiboaren Egoeraren Txosten Integratua* (AENOREk ikuskatutakoa, 2020ko apirila).

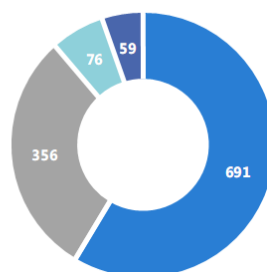
3.1. Enplegatutako pertsona-kopurua, adinaren eta sexuaren arabera.

Plantillaren banaketa

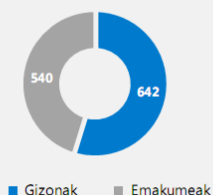
Hurrengo grafikoan, taldeko erakunde bakoitzeko enplegatuen banaketa erakusten da. 2019ko abenduaren 31ko taldeko plantillaren banaketa ere erantsi da, generoaren eta adinaren arabera⁷.

Enplegatutak

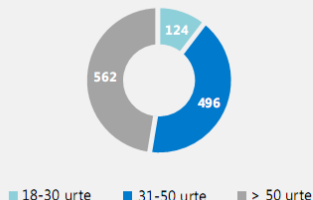
- Euskal Telebista, SAU
- Eusko Irratia, SAU
- Ente Público EITB
- Eitbnet, SAU



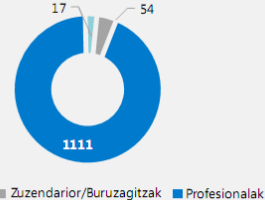
Enplegatutak generoaren arabera



Enplegatutak adinaren arabera



Enplegatutak sailkapen profesionalaren arabera



⁷ Irati guztietako langileak, Radio Vitoria berne, Eusko Irratia SAUko plantillakoak dira.

Parekidetasunaren desoreka handiena 50 urtetik gorako langileen artean gertatzen da, eta gainerakoetan txikiagoa da. Normalizazioa erretiroen eta langile berriak hartzearen ondorioz etorriko da.

3.2. Enplegatutako pertsona-kopurua, kategoria profesionalaren eta sexuaren arabera.

2019ko plantilla kontratu-modalitatearen, generoaren, adinaren eta sailkapen profesionalaren arabera						
	18-30 urte		31-50 urte		> 50 urte	
Lanaldi osoko kontratu mugagabea	G	E	G	E	G	E
Zuzendaritza	0	0	4	3	6	3
Zuzendarior. / Buruzagitzak	1	0	9	8	25	8
Profesionalak	4	1	140	152	247	167
Guztira	5	1	153	163	278	178
Lanaldi partzialeko kontratu mugagabea	G	E	G	E	G	E
Zuzendaritza	0	0	0	0	1	0
Zuzendarior. / Buruzagitzak	0	0	0	0	2	1
Profesionalak	1	1	3	6	48	15
Guztira	1	1	3	6	51	16
Lanaldi osoko aldi baterako kontratua	G	E	G	E	G	E
Zuzendaritza	0	0	0	0	0	0
Zuzendarior. / Buruzagitzak	0	0	0	0	0	0
Profesionalak	44	47	67	78	21	14
Guztira	44	47	67	78	21	14
Lanaldi partzialeko aldi baterako kontratua	G	E	G	E	G	E
Zuzendaritza	0	0	0	0	0	0
Zuzendarior. / Buruzagitzak	0	0	0	0	0	0
Profesionalak	6	19	11	12	3	4
Guztira	6	19	11	12	3	4

EITBren 2019ko memoria integratua | 49

3.3. Enplega

Langileek kontratu-modalitatearen arabera duten banaketari dagokionez % 72,4k kontratu mugagabea dute, eta % 27,6k aldi baterako kontratua. Enplegatutako langile guztien artean, % 11,2k dute lanaldi partzialeko kontratua; eta % 88,8k lanaldi osokoa.

2019an hainbat hautaketa-prozesu egin dira EITB Median. Hamalau plazako deialdia egin da alor teknikoan, aldi baterako kontatuen ehuneko handia murrizteko. Halaber, taldeko egiturazko plantilla egonkortu egin da langile mugagabeak areagotu direlako (plazadunak eta plazarik gabeak) eta behin-behinekoen ehunekoa murriztu delako.

Kudeaketa- eta planifikazio-sistemak garatzen ari dira, behin-behineko langileen kontratuen kopurua murrizteko eta kontratazio egonkorragoekin ordezteko. Hurrengo taulan ageri da plantillak 2019ko abenduaren 31n zuen banaketa, kontratu-modalitateen, generoaren, adinaren eta erantzukizun profesionalaren arabera.

3.4. Soldata-arrakala, sozietateen batez besteko ordainsaria

1.TAULA TABLA. Soldata- arrakalaren 2019 urteko datuak- Brecha Salarial DATOS EITB (año 2019). 2020 UZTAILA ENERO

SOLDATA ARRAKALA BRECHA SALARIAL 2019	EITB Taldea	EITB	ETB	EI	EITBnet
Gizonen batez besteko soldata Salario medio anual Hombres	44.891 €	47.201 €	45.480 €	43.091 €	44.376 €
Emakumeen batez besteko soldata Salario medio Mujeres	43438 €	45.351 €	45.353 €	40.564 €	36.841 €
BRECHA SALARIAL	3,3%	3,9%	0,3%	5,8%	16,9%

2.TAULA TABLA. Soldata- arrakalaren 2019 urteko datuak- Brecha Salarial DATOS EITB (año 2019). 2020
UZTAILA ENERO

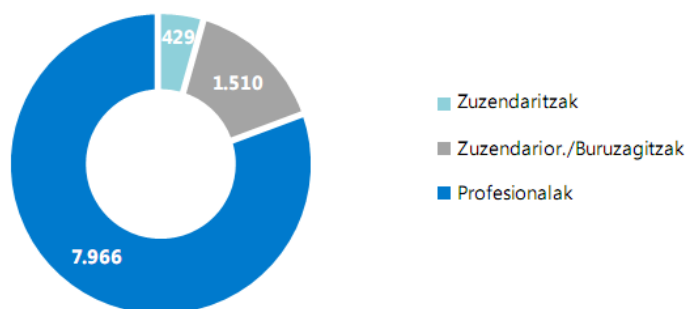
EITB Taldea -Grupo EITB	Gizonak Hombres	Emakumeak Mujeres	Guztira Total
Langileak (kopurua) Personas (n)	606	484	1090
Langileak % Personas	55,6%	44,4%	% 100
Urteko batez besteko soldata Salario medio anual	44.891,0 €	43.438 €	44.246 €
Soldata- arrakala Brecha Salarial EITB Taldea	3,3%		
EITB			
Langileak (kopurua) Personas (n)	32	41	73
Langileak % Personas	43,8%	56,2%	% 100
Urteko batez besteko soldata Salario medio anual	47.201 €	45.351 €	46.162 €
Soldata- arrakala Brecha Salarial EITB	3,9%		
ETB			
Langileak (kopurua) Personas (n)	388	272	660
Langileak % Personas	58,8%	41,2%	% 100
Urteko batez besteko soldata Salario medio anual	45.480 €	45.353 €	45.428 €
Soldata- arrakala Brecha Salarial ETB	0,3%		
Eusko Irratia			
Langileak (kopurua) Personas (n)	161	142	303
Langileak % Personas	51,8%	48,2%	% 100
Urteko batez besteko soldata Salario medio anual	43.091 €	40.564 €	41.907 €
Soldata- arrakala Brecha Salarial EI	5,8%		
EITBnet			
Langileak (kopurua) Personas (n)	25	29	54
Langileak % Personas	41%	53,7%	% 100
Urteko batez besteko soldata Salario medio anual	44.376 €	36.841 €	40.330 €
Soldata- arrakala Brecha Salarial EITBnet	16,9%		

Soldata-arrakalari dagokionez, EITB taldearen % 3,3ak Euskadiko batez bestekoa baino askoz beherago uzten du, baita ekintzak aktibatzeke legediak ezartzen duen % 25etik ere.

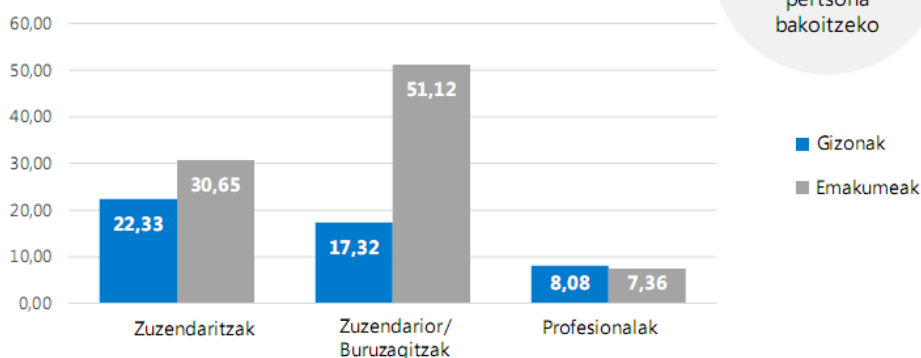
Soldata-osagarri guztiaz sakon aztertu ziren, eta ez dago batere berez ezberdintasunaren kausa zuzena denik. Arrazoia uztartze-neurriak, antzintasuna eta abarren pilaketa da. Izan ere, ez da zuzeneko diskriminaziorik hauteman, eta, kontuan hartuta aurreko urteekin alderatuta emaitzak hobetu egin direla, zentzuzkoa da ondorioztatzea plantillaren batez besteko adina aldatu ahala mailaka zuzendu egingo dela arrakala hori.

3.5. Prestakuntza-orduak kategoria profesionalen eta sexuaren arabera

Egindako prestakuntza-orduak, lanbide-kategoriaren arabera



Egindako prestakuntza-orduak, lanbide-kategoriaren arabera



8,38

prestakuntza
-ordu
pertsona
bakoitzeko

EITBren 2019ko memoria integratua | 60

2019an, EITBk 9.905 prestakuntza-ordu eskaini zituen. Grafikoan zehatz-mehatz ageri da emandako prestakuntza profesionalen orduen kopurua. Ikus daitekeenez, profesionalena da ordu gehien dituen maila.

Halaber, grafikoan ageri da pertsonako emandako prestakuntza orduen batez bestekoa, ardura profesionalaren eta sexuaren arabera berezita. Zentzu horretan, prestakuntza-orduen batez besteko handiena zuzendariordetzen/burutzen erantzukizun-mailako emakumeetan ikusi da. Gainerako ardura profesionalaren mailetan ez da ezberdintasun handirik hauteman bi generoen artean.

3.6. Uztartze-neurrien banaketa eta sexua

Hitzarmen kolektiboetan familiako bizitza, lanekoa eta pertsonala errazago uztartzeko hainbat neurri daude jasota, gurasoen erantzunkidetasuna sustatzekoak.

Horretarako neurriak antzekoak dira hitzarmen guztietan. 2019an, 134 pertsonak heldu zieten uztartze-neurriari; 93 emakumezkoak izan ziren, hau da, % 69. 2018an 147 pertsona izan ziren (112 emakume, % 76).

Uztartze-neurriari oraindik ere gehienbat emakumeek heltzen diete, gizartean orokorrean gertatzen den moduan.

Neurri ohikoenak dira seme-alabak zaintzeko lanaldia murriztea, arrazoi beragatiko eszedentzia, jaiotzengatiko bajak eta bularreko haurra zaintzeko baimena. Aitzitik, mendekotasuna duten beste senide batzuk zaintzeko eszedentziak eta lanaldi-murrizketak eragin txikiagoa dute, baina gehienbat emakumeek erabili dituzte.

Kontziliazio-neurriak	Emakumeak		Gizonak		Guztira	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bularreko haurra zaintzeko baimena	4	4,30	5	12,20	9	6,72
Jaiotzagatiko baja (amatasuna/aitatasuna)	15	16,13	15	36,59	30	22,39
Seme-alabak zaintzeko lanaldi-murrizketa	44	47,31	16	39,02	60	44,78
Familiartekoak zaintzeko lanaldi-murrizketa	3	3,23	4	9,76	7	5,22
Seme-alabak zaintzeko eszedentzia	21	22,58	0	0	21	15,67
Familiartekoak zaintzeko eszedentzia	6	6,45	1	2,44	7	5,22
Total	93	100,00	41	100,00	134	100,00

EITBren 2019ko memoria integratua | 54

4. EITB-REN ETA BERE SOZIETATEEN JARDUERA GARRANTZITSUAK

2019ko uztailaren 23an, EITBko Zuzendaritza Nagusiak EITBren Administrazio Kontseiluan aurkeztu zuen EITBren Berdintasunerako III. Plana, 2019-2022 aldirakoa. Horrenbestez, lau urteko aldi horretarako aktibatutako plan bat da.

Berdintasunerako III. Planak bete egiten ditu Emakunderen *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren* gidalerro orokorrak. Hark, aukera-berdintasunari dagokionez, eskatzen du, besteak beste, “administrazioaren antolakuntzako eta/edo barne-funtzionamenduko erronkak” ebaztea, “balio-aldaketa, emakumeen ahalduntzea, antolaketa sozial erantzunkidea eta emakumeen aurkako indarkeria desagertzea sustatzeko erronka gisa”.

EITBk Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plan hori EITBren Programa Kontratuan (2016-2019), Plan Estrategikoan (2017-2019), EITBren Kudeaketa Planean eta aurrekontu-memorian oinarritu eta babestu du.

Egiaz gara dadin, plana hemen jasota dago:

- ✓ Estrategia eta Komunikazio Zuzendaritzako taldearen kudeaketa-planean.
- ✓ Berdintasunerako Planaren ardura duen kudeatzaile profesionalaren helburu-fitxan.
- ✓ Hauen aktibazioan eta jarraikortasunean:
 - EITBren Berdintasun Batzordea
 - EITBren Edukien Batzordea

EITBk aukeratutako antolakuntza- eta kudeaketa-eredua transbertsala da eta, ondorioz, programek helburu ugari dituzte, planetik bertatik ateratako xehakapenen taulan ageri den moduan.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Planen ildoek honako programa honetan jasota daude:

1. programa: Lidergoa eta estrategia

1.1. jarduera-ildoa Bermatzea *EITBren berdintasun-politika transbertsala izatea* EITBren estrategian eta politika korporatibo guztietan, oinarritzko printzipio horren garapena eta ezarpena bermatzeko helburuarekin.

1.2. jarduera-ildoa EITBren berdintasunerako organoak sortzea eta indartzea, Berdintasunerako Planari eta garatzen duen politikari egitura eta araudi bat emateko, denboran jarraitzea eta hedatzea posible izan dadin.

2. programa: Antolakuntza-politika eta -kultura

2.1. jarduera-ildoa Plantilla sentsibilizatzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren beharraren inguruan.

2.2. jarduera-ildoa Bide-orri bat definitzea, prestakuntza-ekintzak abian jartzeko, bermatzeko EITBko profesional guztiek beren lan-esparruan genero-ikuspegia txertatzen dutela.

2.3. jarduera-ildoa *Komunikazio inklusiboa* erabiltzea edukietan eta barne-prozesuetan, EITBn eta gizarte osoan emakumezkoen ikusgarritasuna emateko.

2.4. jarduera-ildoa Sexuaren aldagaia modu sistematizatuan txertatzea EITBk sortutako *datu-base* eta azterketa estatistiko guztietara hedatzen jarraitzea, eta aldagai hori jasotako gainerakoekin gurutzatzea, entitatean etorkizunean gertatu daitezkeen diskriminazio-egoera posibleak identifikatzeko.

3. programa: Pertsonen kudeaketa

3.1. jarduera-ildoa Jarduerak abian jartzea EITBko pertsonen laneko bizitza, bizitza pertsonala eta familiako uztartzeko eskubidea erabili ahal dutela bermatzeko, zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik gertatu gabe.

3.2. jarduera-ildoa EITBn emakumeen eta gizonen arteko *soldata-berdintasuna* zaintzea.

3.3. jarduera-ildoa Bermatzea ez dagoela kategoriatik edo talde profesionaletatik eratorri daitezkeen emakumeen eta gizonen arteko zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik.

3.4. jarduera-ildoa Genero-ikuspegia *prebentzio-politikan, eta laneko osasun fisiko eta psikosozialekoan* txertatzea.

3.5. jarduera-ildoa Sexu-jazarpenik eta sexuagatiko jazarpenik gabeko laneko giro aske bat bermatzea, eta prozedurak antolatzea jazarpen horiek prebenitzeko eta salaketa edo erreklamazio posibleei bide emateko.

4. programa: EITB traktzio-erakunde moduan, inguruarekiko harremanak

4.1. jarduera-ildoa Genero-ikuspegia txertatzea enpresa hornitzaileekiko agirietan eta kontratazioetan.

4.2. jarduera-ildoa EITB taldearen *komunikazio korporatiboaren* tratamendua genero-ikuspegiarekin egitea indartzea, gizarteri mezu eredugarria bidaltzeko.

4.3. jarduera-ildoa Berdintasuna sustatzeko *erakunde-sareen* parte izaten jarraitzea.

5. programa: Edukiak

5.1. jarduera-ildoa *Enkargupeko ekoizpeneko* programetan edukien genero-ikuspegia tratatzea sustatzea.

5.2. jarduera-ildoa Emakumeen eta gizonen *presentzia* parekatzea *solasaldietan*, programetako kolaborazioetan eta abar, eta, gainera, emakumeen partaidetza sustatzea tradizionalki gizonekin lotu

diren gaietan (kirola, politika), eta gizonena tradizionalki emakumeei lotutako gaietan (gizartea, gai sozialak, genero-indarkeria).

5.3. jarduera-ildoak *Indarkeria matxistaren* eta haren askotariko adierazpideen informazioa modu egokian tratatzea, indarkeria hori testuinguruan jartzeko kontakizun bati lagunduz. Hori guztia, indarrean dagoen legediari, EITBren Estilo Liburuan zehaztutako printzipioei eta Begiraren Komunikazio Ez-sexistarako Kode Deontologikoari jarraituz.

5.4. jarduera-ildoak *Emakumeek egindako kirolaren* presentzia eta tratamendu egokia sustatzea EITB taldearen hedabide guztietako informazio-agendan.

5.5. jarduera-ildoak Genero-ikuspegia gehiago txertatzea *Zinema Batzordean* (% 6) proiektuak hautatzeko.

5.6. jarduera-ildoak *Haurrei bideratutako* EITBren edukiak egokiak eta genero-berdintasunarekin bat datozenak direla bermatzea.

5.7. jarduera-ildoak Zaintzea betetzen direla *publizitatea* onartzeko irizpideei eta irudi edo emakumeentzako mezu iraingarriak eta/edo diskriminatzaileak ez erabiltzeko betebeharrari erreferentzia egiten dieten arauzko tresnak, bereziki emakumeen aurkako indarkeria justifikatzen, banalizatzen edo sustatzen dutenei dagozkienak.

Programa horiek guztiak eta haien jarduera-ildoak betetzeko, edukiak sortzeari eta kudeaketa-prozesuei lotutako hainbat ehunka pertsona koordinatu koordinatu behar dira.

EITBk berdintasun-planak diseinatzeko eta garatzeko hautatutako transbertsalitate-ereduak aurrekontuan eragina du ere, antolakuntza osoan eta, bereziki, zuzendaritza batzuetan.

- ✓ Zuzendaritza Nagusia: diseinuari, garapenari eta jarraipenari orokorrean, baita proiektu espezifiko batzuei ere.
- ✓ Estrategia eta Komunikazio Zuzendaritza: garatzeko eta egikaritzeko erantzukizunean, plana zuzendaritza horren mende baitago.
- ✓ ETBko Albistegietako Zuzendaritza eta Eusko Irratiko eta EITBNETeko Albistegietako buruak: Edukien Batzorderako profesionalak liberatzeko eta prestakuntza eta albistegi-zerbitzuetan jarduera-gidak ezartzea errazteko.
- ✓ ETBko Programa Zuzendaritza eta Eusko Irratiko Programetako buruak: Edukien Batzorderako profesionalak liberatzeko eta prestakuntza eta jardura-gidak ezartzea errazteko.
- ✓ ETBko Kirol Zuzendaritza eta Eusko Irratiko Kiroletako buruak: Kiroletan eta kirol emankizunetan emakumeen eta gizonen parekidetasuna ezartzeko.
- ✓ Giza Baliabideetako Zuzendaritza: alor horrekin lotutako programak garatzeko.
- ✓ Prestakuntzako Burutza: enpresako prestakuntzan parekidetasun-irizpideak ezartzeko eta berdintasunari lotutako programetako prestakuntza espezifikoaren antolakuntza eta kostua bere gain hartzeko.
- ✓ Prebentzioko eta Osasuneko Burutza: sexu-jazarpeneko eta sexuagatiko jazarpeneko protokoloa kudeatzeko eta emakumeei osasun-proba espezifikoak emateko.
- ✓ Zerbitzu Juridikoko Zuzendaritza: legedi aplikagarriaren jarraipena egiteko eta aplikagarria den prozesuetan ezartzeko, eta, bereziki, kontratazio administratiboko eta erosketetako prozesuetan.
- ✓ Sistema Zuzendaritza: datuen banaketa eta barne-estatistikena modu egokian garatzen dela bermatzeko, kudeaketa-prozesuek oinarri gisa dituzten sistema informatikoetan.
- ✓ Arlo Komertzialeko Zuzendaritza: Kontratazioan eta publikizitatea ematean Berdintasunerako Kode Deontologikoa aplikatzeko.

- ✓ ETBren Antena Eskubideen eta Koprodukzioen Burutza: berdintasun-irizpideak aplikatzeko eskubideak erostean eta beste entitate batzuekiko koprodukzio-proiektuetan.
- ✓ Haurrentzako edukien koordinazioa: emakumeen eta gizonen berdintasuna bezalako balioetan oinarritutako programazio-eredu bat aplikatzeko.

Oso zaila da Berdintasunerako III. Plana kudeatzeak eta garatzeak izango duen eragin ekonomikoa eta, ondorioz, aurrekontuan izango duena; izan ere, erabilitako baliabide gehienak barne-baliabideak dira, eta antolakuntzako alor askotako pertsona asko hartzen ditu barruan. Dena den, zenbatetsi dezakegu prozesuaren aurrekontua, Berdintasunerako III. Planeko programak garatzeko beharrezko barne-kostuei eta kanpo-kostuei dagokiena, 2020 ekitaldirako: 200.000,- euro eta 300.000,- € artean.

8.3. TRESNA METODOLOGIKOEN LABURPENA

1. 2021eko aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertze txostena

Lau atal ditu:

1. Sailaren jardura nagusiak zuzentzen zaizkion biztanleriaren diagnostiko sozioekonomikoa
2. Sailaren, erakunde autonomoaren edo partzuergoaren estrategia orokorra
3. Jardun garrantzitsuak

EITB Taldeari eta Osakidetza Taldeari, zuzenbide pribatuko erakunde publikoa diren aldetik, beren zerbitzura dauden langileen genero-ikuspegitik ere aztertze eskatu zaie.

2. Aurrekontu-programak genero-ikuspegitik aztertze P20-GEN formularioa

P21-Gen formularioak bost atal eta hainbat azpiatal ditu:

1. Programa
2. Programak generoarekiko duen egokitasunaren azterketa
3. Programak generoan duen garrantziaren azterketa:
 - 3.1. Programaren deskribapen orokorra eta berdintasun-betebeharrak jasotzen dituzten arau- eta programa-aginduak betetzen diren egiaztatzea.
 - 3.2. Programaren generoarekiko garrantzia
4. Garrantzi handiko edo ertaineko programaren azterketa:
 - 4.1. Erakunde autonomoek eta Sailari atxikitako beste erakunde publiko batzuek kudeatutako programaren helburuen zerrenda
 - 4.2. Garrantzi txikikotzat edo desegokitatzat jotzen diren programaren helburuen zerrenda
 - 4.3. Programak eragiten dien herritarren analisia: emakumeen eta gizonen bizi-baldintzak
5. Programa hobetzeko proposamenak eta hausnarketa:
 - 5.1. Aurrerapenak aurreko ekitaldiekin alderatuta
 - 5.2. Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna eta espero diren emaitzak sustatzeko hobekuntza-neurri zuzentzaileak
 - 5.3 Zein izan da formularioa betetzeko jarraitu den prozesua? Zer neurritan hartu dira kontuan berdintasun-unitateak planteatutako oharrak? Hobetzeko proposamenak

8.4. GENEROAREKIKO EGOKITASUNA ETA GARRANTZIA

Sailak eta haien erakunde autonomoak eta partzuergoak	Generoarekiko egokitasuna	Generoarekiko garrantzia
Lehendakaritza		
1121. Lehendakaritzaren egitura eta laguntza	Bai	Handia
1122. Gizarte-trantsizioa eta 2030 Agenda	Bai	Handia
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak		
1311. Kanpo Ekintza	Bai	Ertaina
5414. Berrikuntza Funtza	Bai	Handia
Segurtasuna		
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak		
2211. Segurtasuneko egitura eta laguntza	Bai	Handia
2221. Trafikoa	Bai	Handia
2223. Ertzaintza zerbitzuan	Bai	Handia
2231. Larrialdiei aurre egitea	Bai	Handia
4611. Hauteskunde-prozesuak	Bai	Handia
5512. Meteorologia eta Klimatologia	Bai	Handia
6113. Joko eta ikuskizunak	Bai	Ertaina
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:		
Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia		
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak		
2224. Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia	Bai	Handia
Lana eta enplegua		
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak		
3110. Lanaren eta enpleguaren egitura eta laguntza	Bai	Handia
3112. Lana	Bai	Handia
3211. Enplegua	Bai	Handia
3212. Gizarte Ekonomia	Bai	Ertaina
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:		
Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua		
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak		
3111. Enplegu eta Pol. Egitura eta Laguntza Sozialak	Bai	Handia
3121. Gizarteratzea	Bai	Handia
3211. Enplegua	Bai	Ertaina
3231. Enplegurako Lanbide Heziketa	Bai	Ertaina
Osalar - Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea		
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak		
3113. Osalar - Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea	Bai	Handia
Gobernantza publikoa eta autogobernua		
1125 - Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoa	Bai	Txikia
1211 - Eusko Jaurlaritzaren egitura eta laguntza Pub. eta Autogob.	Bai	Handia
1212 - Zerbitzu Orokorrak	Bai	Txikia
1213 - Funtzio Publikoa, Langileen Hautaketa eta Prestakuntza	Bai	Handia

1214 - Informatika eta Telekomunikazioak	Bai	Handia
1215 - Berrikuntza eta Administrazio Elektronikoa	Bai	Txikia
1217 - Erakunde-harremanak	Bai	Ertaina
1218 - Araubide juridikoa	Bai	Txikia
1219 - Administrazio-datuen babesa EAEko publikoa	Bai	Ertaina
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak		
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:		
IVAP - Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea		
1216. Administrazioko langileak hautatzea eta prestatzea Púb.	Bai	Handia
4714. Euskalduntzea eta Hizkuntza Normalizazioa	Bai	Ertaina
Garapen ekonomikoa, iraunkortasuna eta ingurumena		
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak		
4421. Ingurumena babestea	Bai	Ertaina
5151 - Portuak	Bai	Txikia
5411. Nekazaritzako eta basogintzako ikerketa eta garapena	Bai	Txikia
5413. Teknologia	Bai	Ertaina
5414. Berrikuntza Funtza		
5415 - Eraldaketa digitala eta ekintzailatza berritzailea	Bai	Ertaina
7111. Nekazaritza eta Landaren eta Itsasertzaren Garapena	Bai	Ertaina
7112. Arrantza	Bai	Ertaina
7113. Elikagaien Sustapena eta Kalitatea	Bai	Txikia
7211. Egitura eta laguntza. Ekin, Sost. eta MA garapena	Bai	Ertaina
7212. Industria Garapena	Bai	Ertaina
7213. Industria-segurtasuna	Bai	Txikia
7214. Berrikuntza eta Lehiakortasun Estrategia	Bai	Ertaina
7311. Energia eta Meatzeen Politika eta Garapena	Ez	
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:		
Euskal Partzuergo zientifiko-teknologikoa		
5413. Telelogia	Bai	Handia
Ekonomia eta Ogasuna		
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak		
6110. Ekonomia eta Ogasuneko egitura eta laguntza	Bai	Handia
6111. Ekonomia eta gastu publikoa	Bai	Handia
6112. Zerga-politika	Bai	Txikia
6114. Ondarea eta Kontratazioa	Bai	Txikia
6311. Finantza-politika	Bai	Ertaina
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:		
Eustat - Euskal Estatistika Erakundea		
5513. Eragiketa eta argitalpen estatistiko ofizialak	Bai	Ertaina
Lehiaren Euskal Agintaritza		
6115. Lehiaren Euskal Agintaritza	Bai	Txikia
Hezkuntza		
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak		
4211. Hezkuntzaren egitura eta laguntza	Bai	Handia

4222. Hezkuntza Bigarren Hezkuntza eta Lanbide Heziketa	Bai	Handia
4223 - Unibertsitateko irakaskuntza	Bai	Handia
4224. Araubide Bereziko Irakaskuntzak	Bai	Ertaina
4225. Hezkuntza- eta prestakuntza-berrikuntza Irakasleen arduraduna	Bai	Handia
4226. Etengabeko Ikaskuntza eta Arg. Helduen Hezkuntza	Bai	Ertaina
4231. Hezkuntza Sustapena	Bai	Handia
4715. Hezkuntza-sistemaren euskalduntzea	Bai	Txikia
5412. Ikerketa	Bai	Ertaina
5414. Berrikuntza Funtsa		
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:		
Haurreskolak Partzuergoa		
4221. Haur eta Lehen Hezkuntza	Bai	Handia
Lurralde plangintza, etxebizitza eta garraioak		
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak		
4311. Egitura eta laguntza planf. Lurraldea Etxebizitza eta Garraioa	Bai	Handia
4312. Etxebizitza	Bai	Ertaina
4313. Lurralde Antolamendua	Bai	Handia
5131 - Trenbideko Garraioaren Azpiegitura eta Kudeaketa	Bai	Txikia
5135 - EAEko trenbide-sare berria - Kudeaketa-kredituak	Ez	
5141 - Garraioaren plangintza		Ertaina
5414. Berrikuntza Funtsa		
Osasuna		
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak		
4111. Osasunaren egitura eta laguntza	Bai	Handia
4112. Finantzaketa eta Kontratazio Sanitarioa	Bai	Handia
4113. Osasun Publikoa	Bai	Handia
4114. Ikerketa eta Plangintza Sanitarioa	Bai	Handia
4115. Farmazia	Bai	Ertaina
4116. Adikzioak	Bai	Ertaina
5414. Berrikuntza Funtsa		
Berdintasuna, Justizia eta gizarte-politikak		
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak		
1411. Justizia Administrazioa	Bai	Handia
1412. Justizia	Bai	Handia
SOC.	Bai	Handia
3122. Immigrazioa	Bai	Handia
3123. Gizarte-zerbitzuak	Bai	Handia
3124. Familia eta Komunitate Politika	Bai	Handia
3222. Gazteria	Bai	Handia
4621. Biktimak eta Giza Eskubideak	Bai	Ertaina
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:		
Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea		
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak		
3223. Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea		

Gogora - Memoriaren, Bizikidetzaren eta Giza Eskubideen Institutua		
4622. Memoriaren, Bizikidetzaren eta Giza Eskubideen Institutua	Bai	Ertaina
Kultura eta hizkuntza-politika		
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak		
4511. Kultura eta Pol. Egitura eta Laguntza HIZK.	Bai	Handia
4512. Kirolak	Bai	Handia
4513. Kultura sustatzea	Bai	Handia
4514. Ondare Historiko Artistikoa	Bai	Ertaina
4711. Hizkuntza-politika	Bai	Handia
5414. Berrikuntza Funtza		
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:		
Habe - Instituto de Alfabetización y Reeskak. A.		
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak		
4713. Inst. Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundea	Bai	Handia
Turismoa, Merkataritza eta kontsumoa		
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak		
7510. Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren egitura eta laguntza	Bai	Handia
7511. Turismoa eta ostalaritza	Bai	Handia
7612. Barne-merkataritza	Bai	Ertaina
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:		
Kontsumobide - Kontsumoko Euskal Institutua		
1229. COVID-19k eragindako krisiaren aurkako neurriak		
4432. Kontsumobide - Kontsumoko Euskal Institutua	Bai	Ertaina

8.5. PLANGINTZA GENERO-IKUSPEGIAREKIN

Ondorengo taulan zifra globalak eskaintzen dira, oraindik ez baita ezarri aurrekontua hobeto fintzeko aukera emango duen irizpide argirik. Bestalde, I. kapituluaren konturako aurrekontua eta horri dagozkion jarduerak genero-ikuspegiarekin diseinatuta badaude edo diseinatzeko prozesuan badaude.

Genero-ikuspegiarekin diseinatutako edo identifikatutako aurrekontuarekin egoteko prozesuan dauden jarduerak. Administrazio Orokorra (1-12 atalak), bere erakunde autonomoak eta partzuergoak	Generoaren ikuspegiarekin diseinatuta	Genero ikuspegiarekin diseinatze ko prozesuan	Identifikatutako aurrekontua (2021)
LEHENDAKARITZA			15.562.302,65
1121. Egitura eta laguntza			1.272.302,65
Lehendakariak gizartearekin dituen harremanak bultzatzea		X	
Aholkularitza aditua lehendakariaren eguneroko jarduerarekin zerikusia duten gai guztietan	X		302.700
Iritzi publikoaren bilakaeraren egoerari buruzko informazio eguneratua mantentzea	X		
Lehendakaritzaren araudia egitea eta izapidetzea, eragiten dioten xedapenen jarraipena eta azterketa, eta aholkularitza juridiko orokorra.		X	
Sailean berdintasun-politikak bultzatzea eta koordinatzea, eta zuzendaritza eta arloekin lankidetzan aritzea, 4/2005 Legea eta Berdintasun Plana gauzatzeko			5.000
Estrategia eta Ekintzarako Plan Operatiboa bultzatzea eta koordinatzea, Euskadin soldata-industria murrizteko.			60.000
Plangintza estrategikoa eta sailekoa		X	125.851
Sailen arteko eta erakundeen arteko organoetan parte hartzea eta sailen arteko proiektuak bultzatzea.		X	
Lehendakaritzaren aurrekontuak egitea, gauzatzea kudeatzea eta gastua kontrolatzea		X	
Kontratazioa.	X		
Lehendakaritzaren giza baliabideen kudeaketa		X	1.200
Informazio publikorako sarbidea kudeatzea.		X	
Kide anitzeko organoetan parte hartzea		X	
Gobernuaren informazio- eta komunikazio-politika ezartzea, diseinatzea, zuzentzea eta koordinatzea, edozein motatako gizarte-komunikabideen bitartez	X		336.471
Jaurlaritzaren ekintzak behar bezala hedatzen direla bermatzea, lehendakariari eta Jaurlaritzaren bozeramaileari buruzkoak barne.	X		41.081
Publizitate-kanpainak eta gizartea sentsibilizatzeko neurriak, bai eta Eusko Jaurlaritzaren eta bere sailen ekintzen zabalkundea ere	X		400.000
1122. Gizarte-trantsizioa eta Agenda 2030			2.900.000,00
Erkidegoaren erantzuna Bizi Berri Planaren pandemiari, eguneratzeari, koordinazioari eta jarraipenari		X	
Erronka demografikoa		X	
Migrazioa	X		

Trantsizio sozialaren arloko beste jarduera espezifiko batzuk		X	
2030 Agendaren Lehentasunen Euskal Programa		X	
1311. Kanpo-ekintza			2.257.000,00
Euskadi Basque Country estrategia		X	150.000
Euskadi Basque Country markaren plan eragilea		X	150.000
Bekak eta Learning Tour		X	340.000
Euskadiren parte-hartzea sustatzea EBren erabaki-prozesuetan		X	550.000
Euskal eragileek EBren proiektu eta ekintzetan duten parte-hartzea bideratzea: mugaz gaindiko lankidetzak.		X	550.000
Euskal interes sektorialak bultzatzea atzerrian: bidaiak		X	200.000
Aliantza estrategikoak garatzea eta sendotzea: laguntza teknikoko proiektuei laguntzeko ildoak (kanpo-harremanetan zein Europako gaietan)		X	115.000
Euskal gizartea diasporizatzea eta kanpoko euskal komunitatea indartzea; bcn		X	202.000
5414. Berrikuntzarako Funtsa			9.133.000,00
Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzako Euskadi 2030 Plan berria onartzea	X		9.133.000
ZTBP Euskadi 2030 planaren oinarritzko ildo estrategikoak hedatzea.		X	
Segurtasuna			30.421.655,22
2211. Egitura eta laguntza			
Euskal Herriko Poliziari buruzko Legearen Testu Bateginaren (EHPL) arauzko testuak egokitzea eta/edo garatzea.		X	
2221. Trafikoa			1.887.320,00
Jarraibideak		x	
Herritarrekiko komunikazioa		x	
Hezkuntza eta prestakuntza		x	688.920
Ezagutza	x		55.000
Trafikoaren eta informazio-sistemen kudeaketa		x	1.060.400
Trafiko-estatistikak eta datu-analisiak		x	13.000
Bide-segurtasuneko eskema 2021-2025	x		
Mugikortasunaren eta bide segurtasunaren Behatokia		x	70.000
2223. Ertzaintza zerbitzuan			21.568.235,22
Lan-kontratadun langileentzako Berdintasun Plana		X	
Bortxa aplikazioa		X	73.355
Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako segurtasun pribatua	X		7.860.000
Eba VDBG kasuen tratamendurako euskal kudeaketa-proiektua			105.270
Ertzaintzaren azpiegituren plan orokorra		X	811.701,57
Segurtasun Sailaren menpeko zentroetako garbiketa-zerbitzua		X	8.825.571
Segurtasun Saileko zenbait zentroetako instalazioak mantentzea		X	3.771.267
Udaltzaingoen Berdintasunerako Lantaldea			
Estatistika-datu bereiziak	X		
EAEPLren 5. aldaketaren 7/2019 Legearen aurreikuspena bultzatzea		X	

Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziaren arteko koordinazio-protokoloak berrikusteko proiektua, indarkeria matxistaren aurkako jokabidea hobetzeko			91.070,65
Indarkeria matxistaren aurkako jokabidea hobetzeko protokoloak koordinatzea			30.000
2231. Larrialdiei aurre egitea			
Sare sozialen erabilera	x		
Boluntarioak	x		
Erantzukizun autonomikoko larrialdi-planak		x	
112 telefono bakarraren bidez larrialdiei erantzutea		x	
Autobabesa zabaltzea prestakuntzako esparru eta ekitaldi guztietan	x		
4611. Hauteskunde-prozesuak			29.000,00
Sexuaren arabera bereizitako datuak sartzeko webguneetan eta argitalpenetan (adibidez, Eusko Legebiltzarrerako 1978ko hauteskundearen argitalpen historikoa).	X		20.000
Alderdien ohiko diru-laguntzetan berdintasuna bultzatzeko neurriak sartzeko aukerari buruz hausnartzea	X		1.000
Hauteskunde-inprimakien Dekretuan generoaren eta hizkuntza inklusiboaren arabera bereizitako datuak sartzeko		X	1.000
Hauteskundeetako diru-laguntzetan alderdietan berdintasuna bultzatzeko neurriak sartzeko aukerari buruz hausnartzea	X		1.000
Demokrazia Paritarioa Euskadin azterlana eguneratzea, azken urteotan hauteskunde-prozesu oso bat itxi delako	X		6.000
5512. Metodologia eta klimatologia			
Segurtasun eta Osasun arloetako hobekuntzak		x	
Hobekuntzak prestakuntzaren, hezkuntzaren eta informazio-horniduraren arloetan	x		
6113. Jokoak eta ikuskizunak			347.100,00
Jokoaren Euskal Behatokia	X		100.000
Joko arduratsua sustatzea	X		30.000
Publizitate-kanpainak	X		17.100
Ludopatien prebentzioa		X	200.000
2240. Polizia eta larrialdietako Euskal Akademia			6.590.000,00
Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-kidegoei buruzko jarduerak.	X		
Ertzaintzari buruzko jarduerak	X		
Udaltzaingoari dagozkion jarduerak.	X		
Larrialdien eta Babes Zibilaren Arloko kolektiboari buruzko jarduerak	X		
Aurreko zenbakietan sartzen ez diren beste kolektibo batzuei buruzko jarduerak	X		
Ikastegiko berdintasun taldea			
Parez Parez urteko prestakuntza-jardunaldiak		X	
Kontratuetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzea		X	
Komunikazioan berdintasuna txertatzea	X		
Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko prestakuntza-eskaintza sendotzea			

Langileek lana eta familia uztartzeko dituzten beharrak eta zailtasunak identifikatzea		X	
Berdintasunerako Administrazio Unitatea sortzea			56.800
Lana eta enplegua			560.847.459,63
3110. Egitura eta laguntza			69.603,63
Sailaren, Legebiltzarraren, Arartekoaren eta herritarren kanpo-harremanak		X	
Saila osatzen duten zuzendaritzek garatzen dituzten jarduerak komunikabideei zabaltzea eta Argitalpen Plana egitea eta kudeatzea		X	
Aholkularitza juridikoa		X	
Aurrekontuen aurreproiektua egitea, kudeatzea eta betearazpenaren jarraipena egitea		X	
Giza baliabideen kudeaketa		X	
Administrazio-kontratazioaren kudeaketa		X	
Saileko zerbitzuak informatizatzea eta Informatika Plana garatzea		X	
Estatistika-eragiketak		X	
Sailean euskararen erabilera sustatzea		X	
Sailaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzea eta koordinatzea			54.603,63
Diagnostikoa eta Berdintasunerako Prestakuntza Plana		X	15.000
Sailaren antolaketa, bitarteko eta eginkizun komun arloko koordinazioa eta laguntza		X	
Enpleguaren eta gizarteratzearen egitura eta laguntza - Lanbide		X	
3112. Lana			350.000
Jarduera-kanpainak honako arlo hauetan: ezbehar-tasa, behin-behinekotasuna, lanaldi partzialeko kontratazioa, desgaituen kontratazioa, genero-ikuspegiarekin	X		
Lan Ikuskaritzaren jarduera-kanpainak gizonen eta emakumeen berdintasunarekin lotutako gaietan			125.000
Lan Ikuskaritzako berariazko ordainsari-plana, soldata-auditoriako sistema bat abian jartzearekin batera			25.000
Sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubideari buruzko sentsibilizazio- eta informazio-kanpaina			100.000
Negoiazio kolektiboan gizonen eta emakumeen arteko berdintasunak duen egoerari buruzko azterlana			
EAEko hitzarmen kolektiboan genero-eraginari buruzko txostenak			
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko berariazko prestakuntza-plana Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzarentzat			25.000
2020an egindako "balio bereko lanari" buruzko gida zabaltzea			75.000
Estatistikak eta urteko memoria hilerok argitaratzea.	X		
EAEko enpresen berdintasun-planen euskal erregistro osagarri eta sistematizatuaren diseinua aztertzea			
3212. Gizarte Ekonomia			2.900.000
Gizarte-ekonomiako enpresak sortzeko laguntza (ekintzaile)	x		2.400.000
Gizarte-ekonomiako enpresen sozietate-oinarria zabaltzea (barkideak sartzea)	x		300.000

Enpresaren Erantzukizun Soziala (GEK)		x	100.000
Langileen parte-hartzea enpresetan		x	100.000
3111. Lanbide. Egitura eta laguntza			456.300
LANBIDEn Berdintasun Plana garatzea	X		50.000
Berdintasuneko, soldata-kostuko eta gizarte-segurantzako teknikarien kontratazioa	X		60.300
Laneratze-inkestak eta zerbitzuengatiko eta neurriengatiko gogobetetze-inkestak	x		256.000
Lan-merkatuaren prospektiba sektorialak eta okupazionalak, Futurelan	x		35.000
Programa eta zerbitzuetarako ebaluazio-modalitateak ezartzea	x		55.000
3121. Lanbide. Gizarteratzea			480.000.000
Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta betearaztea		x	480.000.000
3211. Lanbide. Enplegua			17.980.556
Enplegua sustatzeko zerbitzua	x		16.275.556
Luzaroko langabeentzako laguntzen deialdiak: diru-laguntzaren zenbatekoa % 15 handitzea, langabea emakumea denean edo 45 urte edo gehiago dituenen.		x	705.000
Gazteen itzulera: diru-laguntzaren zenbatekoa % 10 handitzea, kontratatutako pertsona emakumea bada.		x	500.000
Enplegu lagundua: diru-laguntzaren zenbatekoa % 10 handitzea, kontratatutako pertsona emakumea bada.		x	500.000
3231. Lanbide. Enplegurako lanbide-heziketa			59.000.000
Genero-ikuspegia areagotzea estatistiketan, azterlanetan eta ebaluazioan		X	
Ahozko eta idatzizko komunikazioan berdintasuna txertatzea	X		
Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea	X		
		X	57.000.000
Emakumeen parte-hartzea handitzea izaera teknikoko familia eta espezialitate maskulinizatueta			2.000.000
Emakumeen ordezkartza txikia duten familia edo espezialitateen urteko txostena argitaratzea			
Profesionaltasun-ziurtagiriei buruzko bideoak egitea	X		
3113. Osalan. Segurtasuna eta laneko arriskuak			91.000
OSALANeko langileei laneko segurtasunari eta osasunari buruzko prestakuntza progresiboa ematea genero-ikuspegitik			5.000
Laneko segurtasun eta osasunerako 2021-2026 Estrategian genero-ikuspegia txertatzea	X		
OSALANen kudeaketa-sisteman genero-ikuspegia txertatzea.	X		
Berdintasun-klausulak berrikustea eta txertatzea Laneko Arriskuen Prebentzioaren arloko prestakuntza sustatzeko diru-laguntzetan.	X		80.000
Kontratu kopuru bat hautatu eta berrikustea, berdintasun- eta hizkuntza-klausulak txertatzeko eta haien jarraipena egiteko.	X		
Generoari eta laneko osasunari buruzko esperientziak, azterlanak eta materialak zabaltzea			

Etxeko enpleguaren sektoreko pertsonen egoerari buruzko azterketak egitea eta prebentzioaren kudeaketa hobetzeko materialak prestatzea, batez ere etxeko enpleguaren sektorean	X		3.000
Laneko arriskuen prebentzioan eragiten duten genero-faktoreei buruzko azterlana argitaratzea			3.000
Laneko arriskuen prebentzioari eta berdintasunari buruzko araudiari buruzko informazioa sartzeari Laneko Segurtasun eta Osasunari eta generoari buruzko oinarritzko prestakuntzan, funtsezko eragileei zuzenduta.	X		
Hala eskatzen duten enpresei aholku ematea genero-ikuspegia prebentzioaren kudeaketan txertatzeko jarraibideei buruz	X		
Gobernantza publikoa eta autogobernua			48.269.775,99
1211. Egitura eta laguntza			19.000
Herritarrei administrazio publiko ireki, hurbil, eraginkor, garden, berdintasunezko, parte-hartzaile eta berritzailearen irudia helaraztea		X	
Sailean emakumeen eta gizonen Berdintasunerako politikak ezartzen aurrera egitea	X		12.000
Sailaren gainerako programen helburu espezifikoak lortzeko behar den laguntza hobetzea		X	7.000
Sailean euskara gehiago erabil dadin sustatzea		X	
Sailaren estatistika-ekoizpena eta -hedapena hobetzea, berdintasun-aginduak betez		X	
1213. Funtzio publikoa			52.000
Enplegu publikoa arrazionalizatzea eta antolatzea, gizartearen eskaerei zerbitzu emateko, emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa txertatuz	X		
Administrazio Orokorreko plantilla egonkortzea eta finkatzea		X	
Administrazioko plantilla gaztetzea		X	
Administrazio Orokorren, erakunde autonomoen eta sozietate publikoen atxikitako langileen lan-baldintzak eraginkortasunez eta efizientziaz arautzea, kalitatea, bikaintasuna eta emakumeen eta gizonen berdintasuna printzipio hartuta.	X		43.000
Kalitatzeko zerbitzu orokorrak emateko sistema bat ezartzea	X		
Genero-ikuspegia duen lan-arriskuen prebentzioaren kultura garatzea, Administrazio Orokorren, haren erakunde autonomoen eta sozietate publikoen atxikitako langileen lan-osasunean eragin positiboa izango duena.	X		9.000
1214. Informatika eta telekomunikazioak			47.639.714,99
EAEko Administrazio Orokorren eta haren erakunde autonomoen informazio-sistemei euskarria ematea, mantentzea eta hobetzea: enkargu orokorra (produktu edo aplikazio batek Eusko Jaurlaritzaren azpiegituraren barruan jardun ahal izateko beharrezkoak diren ustiapen-, kudeaketa- eta euskarri teknikoko lanak egiten ditu)		X	43.973.000

Sailek eta erakunde autonomoek DBLOk eta hura garatzeko araudiak ezartzen dituzten eskakizunak betetzen dituztela sustatzea, auditoriak eginez.		X	
Prestatzeko eta betearazteko 3/2018 Zirkularraren aplikazioaren jarraipena. Enkarguen jarraipena.			
Berrikuntza teknologikoak, sartutako tresna berriak eta proiektu korporatibo berriak zabaltzea informazioaren teknologiekin lotutako Eusko Jaurlaritzako langileen artean		X	
IKTen konbergentziarekin lotutako proiektuetan parte hartzea.		X	
Konfiantzazko zerbitzu elektronikoak.		X	1.100.000
Telekomunikazioetako seinaleak garraiatu eta hedatzeko zerbitzua eman eta bermatzea Aurrekontuaren 2)		X	1.036.500
Belaunaldi berriko banda zabalaren hedapena kokaleku periferikoetako biztanleguneetan osatzea: belaunaldi berriko banda zabaleko sareak Euskadiko biztanleguneetan hedatzeko laguntzak, arrakala digitala murrizten laguntzeko (cap. Aurrekontuaren 7)		X	1.330.211,27
IKTen Plan Estrategikoa		X	90.003,72
Bulego teknikoak		X	110.000
1217. Erakunde-harremanak			
Toki-erakundearen hautaketa-prozesuetan berdintasun-irizpidea aplikatzen dela kontrolatzea, hautagaien artean berdinketa gertatzen den kasuetan	X		
Toki-erakundearen erregistroan toki-korporazioetako kideen sexuari buruzko datuak jasotzea	X		
Tokiko eremuan egindako arau-xedapenak egitean genero-ikuspegia sartzea	X		
Toki Erakundearen Erregistroan sexuaren aldagaia sartzea, sexuaren arabera bereizitako toki-erakundeetako politikarien datuak ustiatu ahal izateko.	X		
1218. Araubide juridikoa			
Genero-ikuspegia lantzen duten txostenetan txertatzea		x	
Genero-eragina ebaluatzeke txostenak sistematizatzea, haien kopurua handituz		x	
1219. Datuak babesteko ordezkaria			
Emakumeek eta gizonen datuak babesteari buruzko eskubideak balia ditzaten erraztea, bai eta eskubide horien jarraipena eta kudeaketa egitea ere.		x	
Datuak babesteko ordezkariari aurretiazko erreklamazioa egitea erraztea, emakumeek eta gizonen datuak babesteari dagokionez, bai eta horren jarraipena eta kudeaketa egitea ere.		x	
1216. IVAP. Administrazio publikoetako langileen hautaketa eta prestakuntza			559.061
Bua sortzea	X		59.061
Berdintasunari buruzko prestakuntza bultzatzea	X		500.000
Administrazioan sartzeko hautaprobetan genero-berdintasunari buruzko gaiak sartzea		X	
Hautaketa-proben emaitzetan generoaren aldagaiak duen garrantziari buruzko azterlanak egitea	X		

Hautaketa-prozesuetako eta ikerketarako sari eta diru-laguntzetako epaimahaia gizonen eta emakumeen presentzia paritarioa bermatzea	X		
Prestakuntzaren hartzaileen azterketa estatistikoak egitea gizonen eta emakumeen presentziari buruz	X		
Erakundearen argitalpenetan hizkuntza ez-sexista bermatzea		X	
Erakundeak eskaintzen dituen produktu, zerbitzu eta prozesu guztietan haurdunaldiaekin eta amatasunarekin lotutako desabantailak saihestea			
4714. IVAP. Euskalduntzea eta hizkuntza-normalizazioa			
Hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko deialdietako aztertzaileetan gizonen eta emakumeen presentzia parekidea bermatzea.			
Hizkera ez-sexista bermatzea "Administrazioa Euskaraz" aldizkarian, administrazio-hizkuntzako materialetan eta itzulpenetan			
Hizkuntza-prestakuntzaren hartzaileen azterketa estatistikoak egitea gizonen eta emakumeen presentziari buruz	X		
"Administrazio Euskaraz" aldizkariko idazle eta elkarriketatuen artean genero bien presentzia paritarioa bermatzea.			
Garapen ekonomikoa, iraunkortasuna eta ingurumena			238.368.359
4421. Ingurumena babestea			
Karbono gutxiko ekonomia eta klimara egokitutakoa		X	
Gobernantza klimatikoaren eredu berria		X	
Ekonomia zirkularrean Enplegu Berdea eta Berrikuntza sustatzea		X	
Hondakinak murriztea eta birziklapena eta balorazioa areagotzea		X	
Ingurumenaren kalitatea bermatzea		X	
Atmosferaren kutsadurari buruzko araudiaren ondoriozko jarduerak		X	
Kutsaduraren kontrol integratua		X	
Ingurumen-ebaluazioak. Planak, programak eta proiektuak		X	
Zarata-mapetatik eratorritako ekintza-planak		X	
Lurzoru kutsatuei buruzko legeriaren ondoriozko jarduerak		X	
Ingurumen Politika Aurreratua bultzatzea		X	
Ingurumenaren kontserbazioa eta biodibertsitatea		X	
Urdaibaiko Biosfera Erreserba		X	
Interes-taldeekiko harremanak (Naturzaintza, koma, CAM, HHko, boluntariotza-taldeak ...)		X	
5413. Teknologia			178.793.694
Hazitek		x	69.402.939
Bikaintek		x	3.432.503
Emaitek		x	65.308.252
Elkartek		x	33.550.000
Azpiegituren programa		x	6.800.000
Elhuyar araudia		x	300.000
7211. Kabinetea eta zerbitzuak			17.581
Laguntza juridikoa		x	
Aurrekontuaren, kudeaketaren eta jarraipenaren aurreproiektua egitea	x		

Administrazio-kontratazioaren kudeaketa		x	
Giza baliabideen kudeaketa	x		
Informazio-sistemak		x	2.581
Berdintasunerako Administrazio Unitatea			15.000
Estatistika organoa		x	
Kabinetea	x		
7111. Nekazaritza eta Landaren eta Itsasertzaren Garapena			6.545.750
LEADER laguntzak		x	1.250.000
Erein laguntza pribatuak		x	1.525.000
Gizarte-ekitaldietarako laguntzak		x	200.000
LABEAN proiektua		x	126.750
Sasoikako langileentzako ostatu-laguntzak		x	70.000
Nekazaritza zentsua	x		70.000
Nekazarien elkarteei laguntzea		x	500.000
Krisian dauden sektoreei laguntzea		x	150.000
Azpisektoreak berregituratzeko laguntza		x	1.250.000
Sektorea egituratzeko laguntza		x	1.404.000
7112. Arrantza			9.242.334
FEMP programa eragilea: merkataritza- eta arrantza-egiturak hobetzea	x		7.063.887
FEMP programa eragilea: arrantza-eremuen tokiko garapen parte-hartzaileerako laguntzak	x		1.733.550
Elkarteak programa		x	189.391
Itsasoratu bekak		x	255.506
7212. Industria-garapena eta ekintzaileentzako laguntza			42.834.000
Gauzatu programa		x	28.000.000
Indartu programa		x	6.000.000
Bideratu programa		x	5.000.000
ODClusters programa		x	2.968.000
Diru-laguntza izenduna enpresa-erakundeei		x	681.000
Donostiako Zinemaldirako diru-laguntza izenduna		x	185.000
7214. Lehiakortasunaren berrikuntza estrategikoa			900.000
	x		900.000
5413. Euskal Zientzia eta Teknologia Partzuergoa - Teknologia			35.000
Berdintasun Plana			20.000
BRTA Partzuergoaren Plan Estrategikoa garatzea		x	
Partzuergoaren ikerketa-agenda formulatzea		x	15.000
Partzuergoaren transferentzia- eta merkatu-agenda egitea		x	
Karrera profesionaleko planen eduki komunak garatzea eta BRTAK eskaini beharreko zerbitzu komunak definitzea		x	
Partzuergoko eragileen ekonomia- eta finantza-egoeraren jarraipena egitea		x	
Ekonomia eta Ogasuna			15.153.639
6110. Egitura eta laguntza			109.750
Berdintasunerako Administrazio Unitatea	x		66.750
Berdintasun-politikak bultzatzeko aurrekontua	x		35.000
Berdintasunari buruzko prestakuntzarako gordetako aurrekontua	x		8.000

Zerbitzu Zuzendaritzaren berdintasun-plana ezartzea	x		
6111. Ekonomia eta gastu publikoa			165.889
Argitalpenetan genero-ikuspegia pixkanaka txertatzea		X	
Datu-base eta estatistika ofizialak diseinatzea eta genero-ikuspegira egokitzea: UDAPMAP, Ikerbide		X	
Azterlan ekonomikoak eta aldizkaria egitea eta zabaltzea		X	60.000
2014-2020 aldirako EAEko POErako laguntza teknikoa kontratatzea		X	45.889
2021-2027 eta Next Generation 2021-2025 POPV funtsen laguntza teknikoa kontratatzea		X	60.000
Aurrekontu orokorretan genero-ikuspegia txertatzeko prozesua bultzatzea.		X	
6114. Ondarea eta kontratazioa			
Tresna informatikoak Berdintasunerako 4/2005 Legea aldatzeko proiektura egokitzea		x	
Prestakuntza	x		
6311. Finantza-politika			
Erakunde laguntzaileekin berdintasunerako plangintza sustatzea		x	
Gizarte-aurreikuspenari buruzko urteko txostenean genero-ikuspegia txertatzea	x		
Euskadiko bonu jasagarrien ekonomia- eta ingurumen-eraginari buruzko txostenean genero-ikuspegia txertatzea		x	
Berdintasunari buruzko prestakuntza	x		
5513. Eustat			14.878.000
2021eko Urteko Estatistika Programari buruzko Dekretua		x	14.878.000
Hezkuntza			59.316.216
4211. Egitura eta laguntza			77.550
Emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzea eta koordinatzea	x		77.550
Lekualdatze-lehiaketak kudeatzea	x		
Irakasleen kidegoetan sartzeko hautaketa-prozesuak kudeatzea	x		
4221. Haur eta Lehen Hezkuntza			10.789.734
Hezkuntza-laguntzaren berariazko premia duten ikasleei eskatzen zaizen hezkuntza-erantzuna ahalbidetzea			848.313
Bidelaguna programa			899.855
Kulturartekotasunaren programa			9.041.566
4222. Bigarren Hezkuntza eta Lanbide Heziketa			17.352.905
Kulturartekotasunaren programa	x		3.180.552
Ikasle guztien eskola-arrakasta sustatzea, laguntza- eta indartze-programen bidez	x		14.072.352
Orientazioa eta sentsibilizazioa gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna murrizteko industria-esparruko lanbide-heziketan	x		100.000
4223. Unibertsitateko irakaskuntza			237.791
EHU; gizonen eta emakumeen arteko berdintasunerako ekintzak abian jartzea, genero-indarkeria kudeatzeko politikak indartzeaz gain			50.000

Deustuko Unibertsitatea; kontzientziazio-, sentsibilizazio-, prestakuntza-, komunikazio- eta partaidetza-ekintzak eta -programak garatzea unibertsitate-politiketan eta berdintasunaren aldekoetan.			161.791
Mondragon Unibertsitatea; Berdintasun Planari jarraiki, gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren arloko ekintzak garatzea			26.000
4224. Araubide bereziko irakaskuntzak			11.313.722
Diru-laguntzak udal-titulartasuneko musika-ikastegientzat: urriaren 27ko 289/1992 Dekretuak araututako udal-titulartasuneko kontserbatorioei eta musika-eskolei ematen zaizkie, gastuak finantzatzen laguntzeko.	X		9.368.804
Diru-laguntzak musika-eskola pribatuentzat eta musikako zentro profesional baimenduentzat: urriaren 27ko 289/1992 Dekretuak araututako musika-eskola pribatuentzat eta titulartasun pribatuko musika ikastetxe baimenduentzat, eta baimendutako zentroentzat, gastuak finantzatzen laguntzeko.	X		1.944.918
4225. Hezkuntza-berrikuntza eta irakasleen etengabeko prestakuntza			5.344.712
Hezkuntza-berrikuntza bultzatzea: 1. Ikastetxeko prestakuntza- eta berrikuntza-proiektuen deialdia.	x		2.912.000
Hezkuntza-berrikuntza bultzatzea: 2. Lehentasunezko jarduerak-eremuetako programak: hizkuntzen tratamendu integratua, Sare Hezkuntza Gelan, STEAM ekintzak, hezkidetza eta genero-indarkeriaren prebentzioa, Bake eta Bizikidetza Plana, Gaitasun Handiko Plana	x		1.050.000
Hezkuntza-berrikuntza bultzatzea: 3. Ikastetxe berritzaileen sareak eta beste esperientzia pedagogiko berezi batzuk sortzea	x		52.000
Hezkuntza-berrikuntza bultzatzea: 4 Europako dimentsioan sakontzea	x		10.000
Hezkuntza-berrikuntza bultzatzea. 5 Beste erakunde/sail batzuekiko lankidetzak	x		
PREST_GARA 1 Plana. Prestakuntza-ikastaroak eta -jarduerak etapa eta sare guztietako irakasleentzat	x		712.000
PREST_GARA 2 Plana. Berritzeguneek bultzatutako prestakuntza-jarduerak	x		240.000
Berritzeguneetako aholkularitzen prestakuntza. Berritzeguneetako aholkularientzako ikastaroak eta prestakuntza-jarduerak.	x		20.000
Kulturartekotasunaren programa: 1. Erakundeentzako deialdia, ikasle ijitoekin jarduerak garatzeko	x		348.712
4226. Helduen etengabeko ikaskuntza eta hezkuntza			1.810.764
Lanbide Heziketako irakasleen eguneratze eta espezializazio teknologiko eta pedagogikoa sustatzea	x		880.764
Herritarren ezagutza- eta prestakuntza-mailetan aurrera egitea. Bizialdi osoko ikaskuntza	x		930.000
4231. Hezkuntza-sustapena			2.563.644

Unibertsitateaz kanpoko irakaskuntzako ikasleei aukera ematea Hezkuntzan sartzeko, beken eta laguntzen sistema baten bidez, baldintza ekonomikoak oztopo izan gabe. Gailu digitalak erosteko banakako laguntzak	X		1.528.000
Bigarren Hezkuntzako ikasleen hizkuntza-prestakuntza ahalbidetzea, atzerriko egonaldien eta ikastaroen bidez. 1.- Alemanieraz, frantsesez eta ingelesez hitz egiten duten herrialdeetan plazak betetzeko deialdia.	X		
2. Lehen Hezkuntzako 6. mailako ikasleentzako plazen deialdia, ingelesean murgiltzeko egonaldiak egiteko	X		62.644
Familien ikastetxeetan parte-hartzea eta lankidetzak sustatzea, dagozkien elkarten, federazioen, konfederazioen eta kooperatiben bitartez: ikasleen familien elkarte, federazio, konfederazio eta kooperatibei zuzendutako diru-laguntzen deialdia	X		883.000
Bigarren Hezkuntzako ikasleen ingurumen-hezkuntzako prestakuntza bultzatzea, Sukarrieta ikastetxean egonaldiak eginez.	X		90.000
Aginduan familia ugariarentzat, guraso bakarreko familientzat eta beste familia-unitate mota batzuentzat jasotzen diren kenkariek eta zerga-onurek lagundu egiten dute genero-desberdintasuna murrizten unibertsitate-ikasketak egiteko sarbidean. Emakumeen ehuneko handia duten kolektiboak dira. Ez dira emakumeei zuzendutako neurri espezifikoak, baina eragin positiboa dute emakumeengan.	X		
4715. Hezkuntza-sistema euskalduntzea			1.006.000
Unibertsitate aurreko mailetak material didaktiko inprimatu eta diru-laguntzak (EIMA 1)	X		500.000
Unibertsitate aurreko mailetak material didaktiko digitalak egiteko eta eskuragarri jartzeko diru-laguntzak (EIMA 2.0)	X		360.000
Unibertsitate aurreko mailetak material didaktiko ikasmaterialek sortzeko diru-laguntzak (EIMA 4)	X		125.000
Material didaktikoak onartzeko azterketa	X		21.000
5412. Ikerketa			8.672.395
MV	x		200.000
Ek	x		400.000
It	x		5.512.245
Posdoc	x		2.560.150
4221. Haurreskolak Partzuergoa			147.000
Prestatzaileentzako prestakuntza-ikastaroak: "Hezkidetzak Haur Hezkuntzako lehen zikloan"	X		7.875
Langileentzako prestakuntza-ikastaroak	X		139.125
Emakumeen eta gizonen berdintasunerako II. Ekintza Planaren ebaluazioa			
Emakumeen eta gizonen berdintasunerako III. Ekintza Plana egitea eta abian jartzea			
Lurralde plangintza, etxebizitza eta garraioa			1.289.439

4311. Egitura eta laguntza			75.639
Berdintasunerako Administrazio Unitatea	x		60.639
Berdintasun-politikak bultzatzeko aurrekontua	x		15.000
4312. Etxebizitza			378.800
Araudia (EPP eta Etxebizitzaren aldeko Itun Soziala)	X		108.900
Txostenak eta azterlanak (Etxebizitzaren Euskal Behatokiarentzat eta urtean zehar sortzen diren beste behar batzuetarako)	X		200.000
Genero-indarkeria (prestakuntza, etxebizitzaren zuzeneko esleipena eta genero-indarkeriagatiko baremazioa Etxebiden)			19.900
Eraikuntza-prozeduretan genero-ikuspegia txertatzeko neurriak artikulatzea.			50.000
4313. Lurralde-antolamendua			255.000
Hirigintza-plangintzan genero-ikuspegia txertatzeko laguntzei buruzko agindua.			200.000
LPPen eta LPSen berrikuspenetan eta aldaketetan genero-ikuspegia txertatzeko mekanismoak artikulatzea (edukiari eta izapidetzeari dagokienez).		X	
Genero-ikuspegia hirigintzan txertatzeko jarraibideak erraztuko dituen gida			15.000
Hiria berroneratzeko prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeko jarduerak.			40.000
5141. Garraioa planifikatzeko programa			580.000
Errepideko garraioaren arloko elkarte profesional eta enpresarialentzako laguntzak	x		65.000
OTEUS	x		240.000
Mugikortasunaren eta garraio iraunkorraren ataria Moveuskadi	x		275.000
Garraioaren eta mugikortasunaren sektorean emakumeek duten presentziari buruzko jardunaldi bat antolatzeko aukera		x	
Osasuna			4.854.013
4111. Egitura eta laguntza			75.039
Berdintasunerako Administrazio Unitatearen kostua			58.039
Bua politikak bultzatzeko aurrekontua			15.000
Prestakuntza			2.000
4112. Finantzaketa eta kontratazio sanitarioa			
Programa-kontratuen bidez kontratatutako jarduera ebaluatzeke sistema finkatzea. "2020ko ebaluazio-eskuliburua" urtero berrikustea eta eguneratzea, sexuaren arabera bereizita, hala badagokio.		X	
Programa-kontratuen bidez kontratatutako jarduera ebaluatzeke sistema finkatzea. 2020ko kontratazioaren kalitatearen ebaluazioari buruzko urteko txostena, sexuaren arabera bereizita, hala badagokio.		X	
Kontratazio-prozesuak indarrean dagoen araudira egokitzea. Gizonen eta emakumeen ordainsari-berdintasunerako irizpideak eta soldata-arrakalaren aurkako neurriak sartzea kontratazio publikoan. Gobernu Kontseiluaren akordio bidez onartua			

Sailen arteko planetan eta programetan parte hartzea: emakumeen genitalen mutilazioa, genero-identitatea, genero-indarkeria eta adingabeen sexu-abusuak			
Ama Esnearen Bankua finantzatzeko jarraitzea, garaia baino lehen heltzen direnei bularra ematea bermatzeko, amek bularra eman ezin dietenean.		X	
Aurretiazko Borondateen Erregistroaren erabilera/betetze-maila ebaluatzen urteko txostena egitea, sexuaren arabera bereizitako datuekin. Badakigu 3 pertsonatik 2 emakumeak direla		X	
4113. Osasun publikoa			1.644.900
Haurdunaldian, erditzean eta erdiberriaroen emakumeei laguntzeko materiala editatzea	X		12.500
Genero-indarkeriari buruzko sentsibilizazio-jardunaldia Osakidetza eta itunpeko osasun-sareko langileentzat			10.000
12 eta 13 urteko neskei giza PAPILOMAREN birusaren aurkako txertoa jartzea	X		1.622.400
4114. Ikerketa eta plangintza sanitarioa			3.024.217
Sailaren laguntza-deialdiaren bidez finantzatutako I+G proiektuen gutxieneko ehunekoa, emakume ikertzaile nagusiak buru direla. % 60 kalkulatu da, aurreko deialdietako datuen arabera.	X		2.734.800
Jardueretan eta zerbitzuetan genero-ikuspegia txertatzea (datu-baseetan genero-ikuspegidun bilaketak egiteko genero-adierazleak ezagutzera emateko prestakuntza-ekintzak)			
2021eko deialdian osasunari eta generoari buruzko ikerketa-ildo berri bat sartzea			
Genero-ikuspegia proiektua baloratzeko irizpidetza hartzea			
Emakumeen arteko desberdintasunak kontuan hartzea, ikerketarako subjektu diren aldetik			
Adina modu desberdinean kontuan hartzea ikertzaile berrien kasuan. Normalean, amatasunaren ondorioz, emakumeak beranduago hasten dira ikertzen (adin-muga desberdina sartzen da ikertzaile nagusi bat "azaleratutzat" hartzeko)			
2023ko Osasun Inkestaren diseinua, generoa sistematikoki kontuan hartzen duena			
Osasuneko desberdintasunen monitorizazioa (kuantifikazioa). Generoa da kontuan hartu beharreko adierazleetako bat	X		8.000
Osasunaren determinatzaileei eta osasuneko desberdintasunei buruzko ebidentziak hedatzeko programa (OSAGIN)	X		3.000
Osasunaren determinatzaileei eta osasuneko desberdintasunei buruzko ebidentziak hedatzeko programa. Osasunaren Behatokia	X		8.000
HBEen erregistroa eta 2020ko urteko txostenaren argitalpena kudeatzea	X		
Bularreko Minbizia Goiz detektatzeko Programaren (TMGDP) Kalitatea Bermatzeko Programa (KBP) garatzen eta gainbegiratzen laguntzea	X		

EAEko espezialisten beharrak aztertzea. EAEko espezialista sanitarioen eskaintzaren eta eskariaren gutxi gorabeherako azterlana kontratatzea		X	60.000
Osasun-arloko erakundeei laguntzak ematea, prestakuntza-jardueren eraketa, funtzionamendua eta antolaketa bideratzeko.	X		79.409
Urtean gutxienez medikamentuei buruzko informazio-fitxa bat egitea herritarrentzat (i-botika fitxa), emakumeen osasunari buruzko gaiei buruzkoa			131.008
4115. Farmazia			2.210
Xurgatzaileen eredu berri bat sartzea, genero-desberdintasunak arintzeko. Farmazia Zuzendaritzak tamaina estra-txikiko gernu-inkontinentziako xurgatzaileen lote berri bat sartu du 2020tik. Biztanle talde batek, gehienak emakumeak, ez zituen bere beharrak beteta			1.920
Urtean gutxienez medikamentuei buruzko informazio-fitxa bat egitea herritarrentzat (i-botika fitxa), emakumeen osasunari buruzko gaiei buruzkoa			290
4116. Adikzioak			107.646
Hitzarmenak egitea eta prebentzio-programak eta arriskuak murrizteko programak kontratatzea, Adikzioen VIII. Planaren helburuekin bat etorriz. (Programa horien emakume erabiltzaileak biztanleria osoaren % 20 dira; beraz, zenbatekoa termino horietan kalkulatu da)	X		77.646
Adikzioen Behatokia. Genero-ikuspegia sustatzea Adikzioen arloko azterlan eta ikerketetan.			25.000
Adikzioen esparruan esku hartzen duten profesionalak prestatzea eta gaitzea, prestakuntzako eta informazioa trukatu eta trukatzeko esku-hartzeen bidez. Generoari eta adikzioei buruzko ikastaro eta jardunaldietarako kalkulatuak zenbatekoa zehazten da			5.000
Berdintasuna, Justizia eta gizarte-politikak			156.350.472
14112. Justizia Administrazioa			12.278.981
Justizia Administrazioko langileen prestakuntza		X	100.000
Justizia Administrazioko langileen lan-osasuna hobetzeko jarduerak		X	236.000
Prestakuntza kolektibo judiziala		X	20.000
Justizia Administrazioko letraduen, kolektibo judizial eta fiskalaren prestakuntza euskalduntzea		X	47.000
Karrera judizialeko oposizioak prestatzeko laguntzak		X	264.000
Bizkaiko Abokatuen Elkargoarentzako laguntza		X	9.000
Justizia Sailburuordetzaren plan estrategikoa garatzea eta EAEko 2021-2025 Justizia Plan estrategikoaren bideragarritasuna aztertzea.		X	
Justizia Administrazioan datuak babesteko jardunbide egokien eskuliburu bat egitea bultzatu eta koordinatzea		X	
EAEko artxibo judizialen kudeaketa hobetzeko plana garatzea.		X	
Kudeaketaren berrikuntza eta hobekuntza		X	30.000
Justizia Administrazioaren garapena eta optimizazioa		X	11.572.981

1412. Justizia			18.988.269
Adingabeen arloko neurri judizialak betearazteko tresnak mantentzea eta hobetzea, neurri horien ezaugarri den izaera misto zehatzailea eta hezitzailea kontuan hartuta, tratamendu indibidualizatuekin eta kalitate-estandar nahikoekin.	X		10.302.826
Organo judizialei laguntzea helduen zigor-arloko justiziaren esparruan, biktimen eskubideak behar bezala bermatzeko eta askatasun-gabetzearen ordezkotzako neurrien aplikazioa areagotzeko	X		4.188.463
Doako laguntza juridikoari buruzko Legearen eta Dekretuaren aplikazioa bermatzea, bai eta emakumeen aurkako, familia barruko eta sexu-askatasunaren aurkako INDARKERIA-DELITUEN berehalako laguntza juridikorako Hitzarmenaren aplikazioa ere; AÍS, bai eta Espetxeetako lege-aholkularitzako TRUNOARENA ere		X	2.110.992
Doako laguntza juridikoko txandetan zerbitzua ematen duten abokatuen prestakuntza eta espezializazioa bermatzea, baita ofiziozko txandako PROKURADURIAKO profesionalena ere		X	50.000
Lege Soziologiako nazioarteko erakundea		X	550.000
Deribazio judizialaren bidezko familia elkarguneak	X		1.785.988
3111. Egitura eta laguntza			74.148
Sailburuari zuzeneko laguntza ematea		X	
Komunikabideekiko harremanak	X		
Aholkularitza juridikoa	X		
Aurrekontuen aurreproiektua egitea, kudeatzea eta betearazpenaren jarraipena egitea		X	
Giza baliabideen kudeaketa		X	
Administrazio-kontratazioaren kudeaketa	X		
Estatistika-eragiketak	X		
Sailaren berdintasun-politikak bultzatzea eta koordinatzea			74.148
3122. Immigrazioa			1.109.838
Biltzen, Integraziorako eta Kultura Bizikidetzarako Euskal Zerbitzua	X		1.109.838
3123. Gizarte-zerbitzuak			60.223.982
Etxeko edo sexuagatiko biktima diren emakumeentzako informazio- eta arreta-zerbitzua (SATEVI).			416.160
Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako laguntza ekonomikoak.			1.300.000
Etxeko edo sexuagatiko biktima diren emakumeentzako informazio- eta arreta-zerbitzua (SATEVI).			
Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei arreta emateko kudeaketa integratua Eusko Jaurlaritzako sailen artean partekatutako aplikazio informatikoa, genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei arreta emateari dagokionez (kudeaketa integratuaren esparruan)	X		
Diru-laguntza hirugarren sektoreko erakundeei: GIZ: esku-hartze sozialeko jarduerak pertsona, familia, talde eta komunitateekin ELK: esku-hartze sozialaren esparruan ekintza boluntarioa eta parte-hartze asoziatiboa indartzeko jarduerak. JAK: esku-hartze sozialerako ezagutza kudeatzeko jarduerak.	X		4.792.480

Diru-laguntza izendunak Gizarte Zerbitzuen Zuzendaritzaren eskumeneko jardun-arloen barruko gizarte-intereseko proiektuetarako.	X		
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko modulu espezifikoak sartzeari Gizarte Zerbitzuen Plan Estrategikoaren esparruan garatutako prestakuntza-programetan.			
Erakundeen arteko koordinazio- eta lankidetzak-ekintzetan parte hartzea	X		
Telelaguntza-zerbitzua	X		10.215.342
Diru-sarrerak bermatzeko eta gizarteratzeko 18/2008 Legeko eta Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legean ezarritako gizarte-larrialdietarako laguntzak	X		43.500.000
3124. Familia- eta komunitate-politika			40.137.050
Seme-alabak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileentzako laguntzak.	X		27.518.750
Mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileentzako laguntzak.	X		1.144.500
Seme-alaba adingabeak zaintzeko langileak kontratatzeak laguntzak.	X		676.800
Amatasun-lizentzia hartu ez duen gurasoarentzako eszedentziagatik laguntzak.	X		7.000.000
Ardurapean haurrak dituzten edota koronabirusak jotako pertsonak dituzten familiarentzako kontziliaziarako laguntzak.	X		48.000
Osasun-larrialdiko egoeran (3-14 urte) seme-alaba adingabeak zaintzeko langileak kontratatzeak laguntzak.	X		3.000.000
Kontziliazio erantzukidea (II. eta IV. kapituluetakoa jarduerak).	X		379.000
Familiaren Behatokia.	X		305.000
EAEko haur eta nerabeen aurkako indarkeriaren aurkako estrategia integrala.	X		65.000
3222. Gazteria			7.830.500
Zeharkako gazte-politika bultzatzea	x		1.852.500
Gazteen kondizioa sustatzea berariazko programa eta zerbitzuen bidez		x	4.948.000
Gazteen parte-hartzea sustatzea		x	1.030.000
4621. Biktimen eta giza eskubideen Zuzendaritza			7.496.704
Iragana argitzeko eta kudeatzeko azterlanak bultzatzea		X	1.170.000
Biktima guztiei elkartasuna, arreta eta babesa ematea		X	3.310.000
Espetxe-politika		X	35.000
Aniztasunaren kudeaketa positiboa		X	100.000
Elkartasuna sustatzea		X	180.000
Hezkuntza		X	375.000
Zabalkundea		X	180.000
Parte-hartzea		X	1.100.000
Lankidetzak estrategikoak		X	250.000
Nazioarteko ekintza		X	210.000
LGTBI kolektiboa	X		486.704
ERABEREAN	X		100.000

3223. Emakunde - Emakumearen Euskal erakundea			7.406.000
COVID-19ren aurreko esku-hartze instituzionalak genero-bereizkeria areagotu eta sustatu ez dezan prozesua bultzatzea	x		
Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen aplikazioa sustatzea eta plangintza, egituren sendotzea eta Berdintasunerako gobernantzaren hobekuntza bultzatzea	x		
Euskal Autonomia Erkidegoko berdintasun-politika publikoak ebaluatzea	x		
Koordinazioa bultzatzea Euskal Autonomia Erkidegoko berdintasun-politika publikoen garapenean	x		
Euskal botere publikoekin jarduerak egitea eta lankidetzan aritzea, politika publikoetan berdintasunaren helburua garatzeko	x		
4622. Gogora - Memoriaren, bizikidetzaren eta giza eskubideen Institutua			805.000
Euskadiko Memoria Historiko eta Demokratikoaren Legea bultzatzeko eta onartzeko kudeaketa			10.000
Erakusketa-espazioak garatzea	X		90.000
Memoria sustatzeko lankidetzak-akordioak garatzea	X		110.000
Ikerketa-proiektuak	X		230.000
Dokumentu-zentroa eta liburutegia garatzea eta sustatzea	X		10.000
Laguntzak eta diru-laguntzak	X		275.000
Lekukotasunak grabatzeko programa	X		30.000
Memoriaren oroitzapenezko ekitaldiak sustatzea	X		40.000
Hezkuntza-proiektua	x		10.000
Kultura eta hizkuntza-politika			3.681.000
Egitura eta laguntza			19.000
Herritarrei informazioa ematea, horretarako dauden komunikabideen bidez haien eskaerei erantzunez, bai emakumeen eta gizonen kolektiboan aniztasuna kontuan hartuz, bai berdintasuna sustatuz.		x	
Esparru juridikoa garatzea		x	
Euskadiko ikus-entzunezko komunikazio-zerbitzuaren emailen erregistroa		x	
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea bete dadin sustatzea ikus-entzunezko komunikazio-zerbitzuak ematen dituztenen eta komunikabideen artean (eduki ez-diskriminatzaileak, ordezkariak orekatua, emakumeen aurkako indarkeriaren tratamendua, etab.).		x	
Saileko Berdintasunerako Legegintzaldiko Planaren eta Urteko Planaren diseinua, gauzatzea, jarraipena eta ebaluazioa koordinatzea.		x	
Genero-ikuspegitik aztertzea eta hobetzea Sailaren deialdietan (kontratuak, diru-laguntzak eta hitzarmenak)	x		
Berdintasunari buruzko ikastaroak antolatzea eta eskaintzea	x		
Eustatek egiten duen "emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko atala" Estatistika ofizialerako euskararen arloko datuak eguneratzea eta mantentzea	x		
Langileen artean euskararen erabilera ez-sexista bultzatu da "5 minutu ikastaroa" ekintzaren barruan.	x		
Euskarazko planean datuak sexuaren arabera jasotzen dira	x		

4512. Kirolak			3.417.000
Izapidetzen ari den Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Legearen aurreproiektuan etorkizunerako nahi dugun jarduera fisikoaren eta kirolaren eredia sartzeara, eta izapidetzen jarraitzea.	X		
Euskal federazioen kirol-programak finantzatzeko diru-laguntzak.	X		2.445.000
Euskal Kirol Federazioen Batasunari diru-laguntza eta laguntza ematea, euskal federazioak berrantolatze eta optimizatzeko eta euskal selekzioak eta haien nazioarteko proiektzioa indartzeko		X	477.000
Kirolaren Euskal Eskola indartzea.	X		
Prestakuntza-programa (COP prestakuntza-jarduera) garatzea eta abian jartzea		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
Euskal gizarte aktiboa lortzeko proiektua garatzen jarraitzea. MUGIMENT		X	200.000
Euskadiko 2021eko Eskolako Kirol Jokoak antolatzea.	X		70.000
Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren eremuan genero-ikuspegia txertatzeko estrategia garatzea	X		70.000
Kirol-arloko eta emakumeen esparruko foro espezializatueta parte hartzea.	X		
Emakumeei eta kirolari buruzko material espezifiko egitea eta zabaltzea.	X		17.000
Berdintasunerako tailerra Euskal Kirol Federazioentzat (Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren eremuan integratzeko estrategiarako aurrekontuaren kontura)	X		
Martxoaren 8ko eta azaroaren 25eko kanpainak	X		
AFD zuzendaritzako langileak sentsibilizatzea	X		
Generoa eta kirola fusioatuko dituen jardunaldi bat antolatzea	X		
Euskal Kirol Federazioen kirol-programak finantzatzeko diru-laguntzen deialdian, berdintasunarekin lotutako ekimenak garatzeko puntuazioa handitzea	X		
Zure TALDEKOAK gara zerbitzua ematen jarraitzea, kirol-eremuan sexu-jazarpena eta -abusua eta generoagatiko jazarpena artatzeko eta prebenitzeko zerbitzua.	X		
4513. Kultura sustatzea			75.000
Diru-laguntzetan, kontratuetan eta akordioetan berdintasun-klausulak sartzeara		X	
Diagnostiko kultural sektorialak egitea		X	5.000
Emakumearen ahalduntzea. Ekintzak diseinatzea kultura-sektoreetan			60.000
Koordinazioa eta konbergentzia-ekintzak. Euskadiko museoaren sarean genero-aldagaien sistema bat ezartzea		X	10.000
4514. Kultura-ondarea			
Euskal kultura-ondarea babesteko ikerlanak egiteko diru-laguntzak.	x		
Museo eta bildumetarako diru-laguntzak.	x		
EAEko museoetako parte-hartzea		x	

Publikoak ez diren artxiboak antolatzeke, hedatzeko eta digitalizatzeko diru-laguntzak.	x		
Toki-erakundeentzako diru-laguntzak, beren artxibo-sistemak abiarazteko edo finkatzeko.	x		
Artxiboko profesionalen eta erabiltzaileen prestakuntza	x		
Liburutegi publikoetako liburu-funtsak berritzeko eta/edo handitzeko diru-laguntzak.	x		
Irakurketa eta liburutegi publikoak sustatzeko laguntzak		x	
Euskal Autonomia Erkidegoko ondare digitala zaintzea.	x		
OAI_PMH biltegien bitartez euskal kultura-ondarea katalogatzeko, digitalizatzeko, kontserbatzeko eta hedatzeko diru-laguntzak	x		
4711. Hizkuntza politika			150.000
"Berdintzen" diru-laguntza beka	X		30.000
Euskararen Aholku Batzordeko "generoa eta Hizkuntza" Batzordearen lana	X		15.000
Aldebiko Batzordea	X		
Generoari eta hizkuntzari buruzko mintegiak	X		30.000
Generoa eta hizkuntza bateratzen dituzten askotariko argitalpen eta jarduerak, hedapenean bereziki	X		75.000
4713. Habe - Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundea			20.000
Berdintasunerako administrazio-unitatearen politikak bultzatzeko aurrekontua. Besteak beste, euskaltegiek berdintasunari dagokionez duten egoerari buruzko diagnostikoa egitea.	x		20.000
IKASBILen argitaratzeko online material didaktikoa prestatzea.		x	
Irakasleen prestakuntza - Helduen euskalduntze-plan orokorra. Berariazko prestakuntza-saioak ezarriko dira genero-berdintasunaren arloan.		x	
Lisipe bildumen bibliografia-funtsa handitzea.		x	
Liburutegiko gizarte-baliabideak elikatzea.		x	
Euskalduntze-alfabetatzearen sektorearen jarduera zabaltzeari eta matrikulazioa sustatzeari buruzko informazio- eta sentsibilizazio-kanpainak.		x	
Matrikulazio-kanpaina.		x	
Turismoa, Merkataritza eta kontsumoa			1.668.457
7510. Egitura eta laguntza			52.457
Xedapen orokorrak egitea.		X	
2020ko Aurrekontuen Aurreproiektua egitea.		X	
Berdintasun-klausulak dituzten kontratuak.		X	
Saileko lanpostuen zerrenda egokitzea.		X	
Funtzio Publikoaren Zuzendaritzarekin lankidetzan, lanpostuak betetzeko prozesuak koordinatzea, deitzea, izapidetzea eta ebaztea		X	
Langileen administrazio-egoerak adieraztea		X	
Prestakuntza: prestakuntza-plana gauzatzea, lanpostu bakoitzari esleitutako zereginak hobeto betetzeko.	X		1.300
Berdintasunerako Unitatea	X		
Berdintasun-politikak bultzatzeko ekintza espezifikoak	X		46.157
EAEko Estatistika Programa Ofizialean sartuta dauden Sailaren estatistika-eragiketa espezifikoak garatzea		X	5.000

Sektorekako azterketak egitea eta koiuntura-adierazleak eguneratzea		X	
Sailetako plan estrategikoen ebaluazioan parte hartzea.		X	
7511. Turismoa eta ostalaritza			1.423.000
		X	220.000
Euskal Turismo Saria		X	40.000
EAEko turismo-sektorean berdintasuna eta lana eta familia bateragarri egitea sustatzeko ekintzak eta diagnostikoa		X	150.000
Gipuzkoako eta Bizkaiko ostalaritzako enpresaburuen elkarreentzako eta sea Arabako enpresentzako diru-laguntzak)		X	113.000
Turismo-enpresen ekintzailatzarako eta lehiakortasuna hobetzeko laguntza-programa		X	900.000
7612. Barne-merkataritza			
Ekintzaileei zuzendutako laguntzan puntuazio handiagoa ematen zaie bazkideen artean emakumeen ehuneko handiena duten enpresei.		X	
4432. KONTSUMOBIDE - Kontsumoko Euskal Institutua			193.000
Langileen prestakuntza		x	
Sentsibilizazio- eta informazio-kanpainak		x	
Ikasketak		x	
Guztira			1.135.782.789