

2026RAKO EAE-KO AURREKONTU OROKORREI BURUZKO LEGE-
PROIEKTUAREN GENERO-INPAKTUARI BURUZKO TXOSTENA

Ogasun eta Finantza Saila

2025eko urriaren 23an

AURKIBIDEA

1. ESPARRU ARAUEMAILEA ETA PROGRAMATIKOA.....	1
2. ESTRATEGIA GENERO-IKUSPEGIA DUTEN AURREKONTUAK DISEINATZEKO ESTRATEGIA.....	6
3. EUSKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO DIAGNOSTIKO SOZIOEKONOMIKOA	8
4. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO AURREKONTU OROKORRAK	24
5. GASTUEN AZTERKETA (1): EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOKO ETA MENPEKO ENTITATEETAKO LANGILEAK.....	25
6. GASTUEN AZTERKETA (2): SAILAK ETA HORIEN GASTUEN AURREKONTU-PROGRAMAK	37
6.1. ESTRATEGIA DUALA: GENERO-IKUSPEGIA ETA EKINTZA POSITIBOAK.....	41
7. ONDORIOAK	166
8. ERANSKINAK.....	172
8.1. TRESNA METODOLOGIKOEN LABURPENA.....	173
8.2. AURREKONTU-PROGRAMEK GENEROAREKIKO DUTEN GARRANTZIA ZEHAZTEKO IRIZPIDEAK	174

TAULAREN AURKABIDEA

Taula 1. DSBE-2024 jasotzen duten eta genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen ezaugarriak	20
Taula 2. Administrazio Orokorreko goi-kargudunen eta antzekoen sexuaren arabeko banaketa	25
Taula 3. EAEko sektore publikoaren 2026rako aurrekontu bateratua, erakundearen eta atalaren arabera AZTERTUTA	37
Taula 4. Genero-ikuspegia duen aurrekontu planifikatua edo diseinu-prozesuan dagoena	42
Taula 5. Sailek emandako berdintasunerako ekintza positiboak.	44
Taula 6. Sailek Euskadin soldata-arrakala murrizteko aurreikusitako jarduerak	52
Taula 7. EITB Taldearen soldata-arrailaren bilakaera. 2020-2024	58
Taula 8. IHOBEren soldata-arrailaren bilakaera. 2015-2023.....	59
Taula 9. Esku-hartzeak "emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak" ardatzean	60
Taula 10. Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzea helburu bakartzat duten jarduerak	66
Taula 11. Aztertutako aurrekontua. Lehendakaritza.	74
Taula 12. Aztertutako aurrekontua. Kultura eta Hizkuntza Politika Saila.....	81
Taula 13. Aztertutako aurrekontua. Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila.	88
Taula 14. Aztertutako aurrekontua. Ogasun eta Finantza Saila.	98
Taula 15. Aztertutako aurrekontua. Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernu Saila	105
Taula 16. Aztertutako aurrekontua. Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasun Saila.	111
Taula 17. Aztertutako aurrekontua. Segurtasun Saila	125
Taula 18. Aztertutako aurrekontua. Hezkuntza Saila.	131
Taula 19. Aztertutako aurrekontua. Etxebizitza eta Hiri Agenda Saila.....	136
Taula 20. Aztertutako aurrekontua. Osasun Saila.....	140
Taula 21. Aztertutako aurrekontua. Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Saila.....	146
Taula 22. Aztertutako aurrekontua. Mugirtasun Jasangarriaren Saila.....	150
Taula 23. Aztertutako aurrekontua. Zientzia, Unibertsitateak eta Berrikuntza Saila.....	152
Taula 24. Aztertutako aurrekontua. Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila.....	156
Taula 25. Aztertutako aurrekontua. Elikadura, Landa Garapen, Nekazaritza eta Arrantza Saila.	158
Taula 26. Aztertutako aurrekontua. Justizia eta Giza Eskubideen Saila.....	161

IRUDIEN AURKIBIDEA

Irudia 1. EAEko ugalkortasun-indize sintetikoa. 2014-2023	9
Irudia 2. Genero Berdintasunaren Indizearen bilakaera EAEn. 2010-2021	10
Irudia 3. Denbora-aurrekontuen inkesta. 2023	16
Irudia 4. EAEko Administrazio langileak, taldearen eta sexuaren arabera. 2025eko ekainaren 30a. 26	
Irudia 5. Sexuaren eta ordainsari-mailaren arabera. Administrazio Orokorra. 2025eko ekainak 30.....	27
6. Irudia. Osakidetzako batez besteko plantillaren bilakaera 10 urtean 2014-2024ko uztaila).....	29
Irudia 7. Generoarekiko egokitasuna eta garrantzia. Aurrekontu guzia aztertuta	39
Irudia 8. Aurrekontuaren banaketa, generoaren eta sailaren arabera garrantziaren arabera	40
Irudia 9. Osakidetzako soldata-arrailearen bilakaera.. 2017-2024.....	57
Irudia 10. Lehendarakitzak. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.	74
Irudia 11. Kultura eta Hizkuntza Politika. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.	81
Irudia 12. Ekonomia, Lana eta Enplegua. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera	88
Irudia 13. Ogasun eta Finantzak. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.	98
Irudia 14. Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.	105
Irudia 15. Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.	112
Irudia 16. Segurtasuna. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.	125
Irudia 17. Hezkuntza. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.....	131
Irudia 18. Etxebizitza eta Hiri Agenda. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.	136
Irudia 19. Osasuna. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.....	140
Irudia 20. Ongizatea, Gazteria eta Erronka Demografikoa. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.	146
Irudia 21. Mugikortasun Jasangarria. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.	150
Irudia 22. Zientzia, Unibertsitateak eta Berrikuntza. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.....	152
Irudia 23. Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.....	156
Irudia 24. Elikadura, Landa Garapena, Nekazaritza eta Arrantza. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.	158
Irudia 25. Justizia eta Giza Eskubideak. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.	161

1. ESPARRU ARAUEMAILEA ETA PROGRAMATIKOA

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” izenaz 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.

Beijingo Ekintza Plataformaren sorreratik bi hamarkada baino gehiago igaro ondoren, NBE Emakumeak erakundeak "Berdintasun Belaunaldia: emakumeen eskubideen alde eta berdintasunezko etorkizunaren alde" kanpaina jarri du abian, aldarrikapen hauek eskatzeko: berdintasuna ordainsarrietan, berdintasuna etxeko lanak eta ordaindu gabeko zaintza partekatze, sexu-jazarpenari eta emakumeen eta neskatuen aurkako indarkeria mota guztiei amaiera emateko, osasun-zerbitzuek beren beharrei erantzuteko eta berdintasunez parte hartzeko bizitza politikoan eta baita erabakiak hartzen diren bizitzaren eremu guztietan ere. Euskadin, Eusko Jaurlaritzak bate gin du ekimenarekin, Lehendakariak 2022ko ekainaren 15ean aurkeztutako **Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitza eta berdintasunaren aldeko** Herri Itunaren bidez. Emakundek¹ bultzatuta, Euskadiko erakunde publikoek eta pribatuak 2026ra arte emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerako bidean aurrera egiteko duten konpromiso esplizitua jasotzen du.

Azkenik, gaurdaino, indarkeria matxistaren arloko trataturik garrantzitsuena gauzatu zen emakumeen aurkako indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren aurkako prebentzioari eta borrokari buruzko Europako Kontseiluaren Hitzarmenean. Istanbulko Hitzarmena izenaz ere da ezaguna, eta 2014tik dago indarrean Europan. Hitzarmen

¹ <https://www.emakunde.euskadi.eus/ituna-intro/webema01-contentproyekt/eu/>

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).

ARAU-ESPARRUA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN

Euskadin gure funtsezko erreferentzia da emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legearen testu bategina, martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartua².

Printzipio orokorreari buruzko 3. artikuluan, bi estrategia hauek jasotzen ditu:

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

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

“emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian ezberdinak modu sistematikoan kontsideratzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta 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, berdintasunerako Legeak 19.1. artikuluan dio:

“Arauk 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”.

Eta 15.3. artikuluan:

“Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak modu aktiboan eta progresiboan sustatuko du Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorren % 1, gutxienez, emakumeen eta gizonen artean”.

Eta, seigarren Xedapen gehigarrian:

“Euskal Autonomia Erkidegoak pixkanaka handituko du emakumeen eta gizonen berdintasunerako

² Aurreran, Berdintasunerako Legea. <https://www.boe.es/eli/es-pv/dlg/2023/03/16/1/dof/spa/pdf>

politiketara bideratutako aurrekontuaren ehunekoa, 2030erako aurrekontu orokorretan esleitutako guztizko gastuaren % 1,5 izan daitezen gutxienez, hargatik eragotzi gabe aurrekontu-helburu hori lehenago gauzatu ahal izatea.”

Lege horrexek 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”

11. artikuluan berdintasunerako unitateak sortzea aurreikusten du:

“Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak egokitu egin behar ditu bere egiturak, sail bakoitzean administrazio-zuzendaritza edo -unitate bat egon dadin gutxienez, bere saileko zuzendaritza eta arlo guztiak, eta hari atxikitako erakunde autonomo, ente publiko eta organoak bultzatu, koordinatu eta lankidetzan aritzeko, legean eta Eusko Jaurlaritzak onartutako berdintasun-planean xedatutakoa betetzeko. Zuzendaritza edo unitate horiek nahikoa langile eta posizio organiko eta harreman funtzional egokiak izango dituzte, bai eta beren helburuak betetzeko aurrekontu-zuzkidura nahikoa ere”.

Azkenik, 20. artikulua hau ezartzen du euskal agente publikoei dagokienez:

“Arau bat egiteko unean, euskal administrazio publikoek, hori sustatzen duen administrazio-organoren bitartez, ebaluatu egin behar dute zein den proposamen horrek emakumeen eta gizonen egoeran izan lezakeen eragina. Horretarako, aztertu behar du ea arauan proiektatutako jarduerak ondorio positiboak edo kontrakoak izan ditzakeen emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatze eta berdintasuna sustatzeko helburu orokorrean”.

Aurrekoa betetzeko, Gobernu Kontseiluaren 2012ko abuztuaren 21eko Erabakiaren bidez, honako erabaki hauek hartu ziren:

“Genero-eraginaren aurreko ebaluazioa egiteko eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ekidin eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzei buruzko jarraibideak”.

Aurreko guztia kontuan hartuta, Ogasun eta Finantza Sailak txosten hau egin du, 2025erako Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorrei buruzko Lege Aurreproiektuari atxikitzeko. Horretarako, sailen ezinbesteko lankidetzan izan da, eta, oso bereziki, haien berdintasunerako unitate teknikoena.

PROGRAMA-ESPARRUA. EUSKO JAURLARITZA

Eusko Jaurlaritzak uste du politika publikoak ez direla neutroak generoarekiko, 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 helburuekin 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 ahaldunduztea". 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 horiek indartu egiten dira, besteak beste, Emakumeen eta Gizonen arteko Soldata Arrakala murrizteko 2030 Estrategia abian jarrita. Estrategia hori 2018ko azaroaren 27ko Gobernu Kontseiluak onartu zuen. Hain zuzen ere, 2030ean ondoren adierazten den Euskadi lortu nahi duen estrategia:

- Soldata-diskriminazioa desagertu den euskal lan-merkatua izatea.
- Soldata-arrakala txikiena duten Europako bost herrialdeen artean egotea.
- Ordainsari-berdintasunarekin erabat konprometituta dagoen gizartea izatea (herritarrak eta erakundeetako, gizarteko eta ekonomiako eragileak), berdintasunean oinarritutako hezkuntza eta garatutako berdintasun-balioekin koherenteak diren gizarte-portaerak oinarri hartuta.

Gobernu Kontseiluak, 2024ko otsailaren 13an, EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030 Estrategia onartu zuenean, Eusko Jaurlaritzaren jardunerako erreferentziazko esparru estrategikoa eratu zen. Horrela, eta beren jarraibideei jarraituz, 2025ean, sailek, organismo publikoek eta partzuergoek beren jardura-planak egingo dituzte berdintasunaren arloan.

2024-2028 Gobernu Programa berria, "Ongizatean Hazi. Ongizatea, Aurrerabidea, Eraldaketa eta Autogobernua Euskadi global baterako", 2030 Agendaren 26. konpromisoa hartzean:

Gure politikek eta ekintzek helburu horiek (GJH) gara eta bete ditzaten lan egingo dugu, pobrezia desagerraraztea, genero-berdintasuna sustatzea, ekintza klimatikoa eta gizarte inklusiboa

eraikitzea lehenetsiz, eta, aldi berean, garapen ekonomiko iraunkorra eta inklusiboa sustatzen jarraituko dugu.

2024-2028 Gobernu Programako Bizikidetzaz, Memoria eta Giza Eskubideak IV. Ardatzean honako hau onartzen da:

"Euskadiko emakumeen eta gizonen berdintasuna eta giza eskubideen defentsa funtsezko gai bihurtu dira gure gizartearentzat"

Gobernu Kontseiluak ekainaren 10ean onartutako 2026erako Euskadiko Aurrekontu Gidalerroak XIII. Legegintzaldiko bigarren aurrekontuari dagozkio, eta bertan gobernuaren lehentasun estrategikoak jasotzen dira. Dokumentu horretan honako hau jasotzen da:

Legegintzaldi honetan, zehaztutako ardatzek gure gizartea hobetzea dute helburu, eta, horretarako, pertsonak politika publikoen erdigunean jartzen dituzte. Horrek esan nahi du prozesu honen xede diren jarduketak guztien helburua dela eremu desberdinetatik zenbait alderdi hobetzea, hala nola osasuna, enplegua, hezkuntza, etxebizitza, segurtasuna eta gizarte-zerbitzuak.

Gizarte aberatsagoa egin behar dugu kalitatezko enpleguen bidez, zerbitzu publiko sendoak sustatuz, eta berdintasuna eta aberastasunaren banaketa bermatzen duten politikak garatuz.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna, hots, giza eskubideen defentsa –munduko gizarte gisa definitzen gaituena eta bereizten gaituena– helburu argia izan behar da aurrekontuak definitzeko orduan.

Illo horretan, eta aurrekontuak genero-ikuspegiarekin garatzen jarraitzen du. Izan ere, txosten hau egiteko, eta administrazio-prozedura arruntaren zati gisa, sail guztiek, erakunde autonomoek, partzuergoek, EITB taldeak, Osakidetzak, SPRIk, GCRk URAK eta IHOBEk txosten bat bidali dute Ogasun eta Finantza Sailera, datorren ekitaldirako estrategia orokorra eta jarduteko lehentasunak azaltzeko. Gainera, aurreko aldietan bezala, eta denboran zehar jarraipena egiteko asmoz, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren III. Esku-hartze Ardatzaren esparruan egitea aurreikusten dituzten jarduketak laburbiltzeko eskatu zaie: «Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak» eta «Soldata-arrakala»ren aurka. Aldi berean, sail guztiek, salbuespenik gabe, ohi bezala, Ogasun eta Finantza Sailaren Aurrekontu Zuzendaritzari bidali dizkiote dagozkien txostenak eta P-Gen formularioak. Informazio horrek edukiz hornitu du txosten hau.

Gainera, txosten honetan aztertutako aurrekontua pixkanaka handitze aldera, lehen aldiz informazioa eskatu zaie Osakidetzari, EITBri, SPRI, GCR, URA eta IHOBE. Orain arte, Administrazio Orokorreko 1. eta 16. arteko ataletara (EAEko Administrazioa osatzen duten beste erakunde batzuentzako transferentziak kenduta) eta haren erakunde autonomoen eta partzuergoen aurrekontuetara mugatzen zen azterketa hori.

Aurreko guztia kontuan hartuta, Ogasun eta Finantza Sailak txosten hau egin du, 2026rako Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorrei buruzko Lege Aurreproiektuari atxikitzeko. Horretarako, sailen ezinbesteko lankidetzaz izan da, eta, oso bereziki, haien berdintasunerako unitate teknikoena.

2. ESTRATEGIA GENERO-IKUSPEGIA DUTEN AURREKONTUAK DISEINATZEKO ESTRATEGIA

2025eko ekainaren 10ean egindako bileran, Gobernu Kontseiluak GENERO-IKUSPEGIA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO SEKTORE PUBLIKOAREN AURREKONTU OROKORRETAN TXERTATZEKO ESTRATEGIA³ onartu zuen. Ekimen honek lege-aginduei erantzuten die, hala nola 1/2023 Legegintzako Dekretuari, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistatik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duenari, bai eta 2030eko Berdintasunerako Euskal Estrategian eta 2024-2028ko Gobernu Programan jasotako programa-konpromisoak ere.

Inplementazioa bermatzeko, helburua lortzeko beharrezko baldintzak zehaztu dira, hala nola konpromiso politiko esplizitua, lidergo aktiboa erakunde publiko guztietan, antolakuntza-egitura egokiak berdintasunean adituak diren langileekin, eta prestakuntza espezifiko teknikarientzat eta kargu publikoentzat. Gainera, Koordinazio eta Jarraipen Batzorde bat sortu da, Ogasun eta Finantza Saileko Finantza Politikako eta Aurrekontuetako Sailburuorde buru dela, Emakunderen eta funtsezko beste sail batzuen partaidetzarekin. Gainera, Talde Tekniko bat sortu da hura ezartzen laguntzeko. Talde hori Ogasun eta Finantza Saileko berdintasunerako administrazio-unitateak eta Emakundeko langileek osatzen dute.

Estrategia hori tresna eraldatzailea da, sektore publikoaren jardura guztiek emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak murrizten aktiboki lagunduko dutela bermatzeko, eta, horretarako, gizarte bidezkoagoa eta berdintasunekoagoa sustatzen du, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren aurrekontu guztietan genero-ikuspegia txertatuz. Horretarako, ibilbide-orri bat ezartzen du, jarduketa publiko osoaren diagnostikoa, plangintza, jarraipena eta ebaluazioa barne hartzen dituen, eta sexua, adina, jatorri etnikoa, dibertsitate funtzionala eta sexu-orientazioa bezalako aldagaiak kontuan hartzen dituen ikuspegi intersektionala txertatzen du. Gainera, ekintza zehatzak aurreikusten ditu, hala nola:

- Sentsibilizazio-jardunaldiak legegintzaldi bakoitzaren hasieran.
- Aurrekontu-tresnen egokitzapena.
- Genero-ikuspegia pixkanaka sartzeari aurrekontu-programetan, prestakuntzaren eta aholkularitzaren bidez.
- Estrategia abian jarri eta lehen hiru urteetako kanpo-ebaluazioa.
- Ogasun eta Finantza Sailean berdintasun-unitate bat sortzea, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoan genero-ikuspegiaren aurrekontuak diseinatzeko prozesua finkatzeko dedikazio eskusiboarekin.
- Genero-ikuspegia duen zerga-politika sustatzea Euskadiko Zerga Kontratazioako Organoaren esparruan.

Estrategiaren lehen urrats gisa, partaidetza-diagnostiko bat egin da⁴, profil desberdinetako 79 pertsonak parte hartu dutena (kargu publikoak, teknikariak, berdintasun-teknikariak eta erakunde publikoetako ordezkariak). Txosten horri esker, aurrekontu-zikloan genero-ikuspegiaren aplikazioa hobetzeko indarguneak, oztopoak eta proposamenak identifikatu ahal izan dira. Ondorio nagusien artean, hauek nabarmentzen dira:

- Berriazko prestakuntzaren eta aholkularitza teknikoaren beharra.
- Tresnak hobetzea.
- Sailen arteko koordinazioaren eta lidergo politikoaren garrantzia.
- Genero-adierazleak eta datu bereziak sartu behar dira aurrekontu-memoretan.

³ <https://www.euskadi.eus/pdf/web01-Ziurtagiria-Estrategia.pdf>

⁴

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/presupuestos_cae_doccompl/eu_def/adjuntos/Diagnostico_PEG_2025_eus.pdf

- Prozesuak sinplifikatzeko eta betetzeko denborak aurrekontu-plangintzaren ziklo errealeara egokitzeko beharra.

Diagnostikoak agerian utzi du, halaber, erakundeen borondatea egon arren, genero-ikuspegia modu eraginkorrean aplikatzeko beharrezkoa dela kultura- eta antolaketa-eraldaketa sakona. Generoaren zeharkakotasuna oraindik ez da sistematikoki islatzen aurrekontuen plangintzan, gauzatzean eta ebaluazioan.

Estrategia onartzeak zuzeneko konpromiso ekonomikorik ez badakar ere, onartzen du horiek gauzatzeko baliabide egokiak beharko direla, eta horiek urteko aurrekontuetan aurreikusi beharko direla. Ondorioz, 2026ko aurrekontu horietarako, Ogasun eta Finantza Sailak 100.000 € bideratuko ditu Estrategiaren ibilbide-orrian deskribatutako konpromisoetan aurrera egiteko, eta 35.000 €, berriz, sailean genero-ikuspegia duen aurrekonturako. Gainera, hurrengo bi urteetarako konpromiso-kredituetan kopuru bera jarri du, guztira 405.000 €, aurrekontua genero-ikuspegiarekin bultzatzeko eta indartzeko.

Zehazki, 2026an, Emakunderen lankidetzarekin, honako hauetara bideratuko ditu baliabide horiek:

- Prestakuntza praktikoa, pertsonalizatua eta aholkularitza tekniko espezializatuarekin batera.
- Metodologia hobetzea
- Tresnak sinplifikatzea
- Gida praktikoak diseinatzea

Estrategia aurrekontu publiko feminista bat lortzeko egiturazko aurrerapen bat da, aurrekontua benetako ekitate-tresna bihurtzen duena. Genero Eraginari buruzko Txostenean sartzearen helburua da Eusko Legebiltzarrak ekimen horren garrantzia, eusten dion konpromiso instituzionala eta kalitate demokratikoa, justizia soziala eta politika publikoen eraginkortasuna hobetzeko dituen inplikazioak ezagutzea.

Prozesu hori legezko betebeharrei erantzuteaz gain, gobernantza eraldatzailearen ikuspegiarekin lerrokatzen da, berdintasuna ekintza publikoaren ardatz gisa kokatzen baitu. Estrategia eta haren diagnostikoa, beraz, oinarri sendoa dira aurrekontu-plangintza bidezkoago, inklusiboago eta eraginkorrago baterantz aurrera egiteko.

3. EUSKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO DIAGNOSTIKO SOZIOEKONOMIKOA

Genero-berdintasuna oinarritzko giza eskubide aitortua den arren, eta feminismoari esker aurrerapen garrantzitsuak egin diren arren, emakumeen eta gizonen erabateko berdintasuna lortzetik oso urrun dago. Are gehiago, egiturazko desberdintasunek bere horretan dira, eta, kasu batzuetan, areagotzen ari dira. Izan ere, emakumeek eta gizonen gizartearen duten posizio eta egoera desberdinetik abiatzen jarraitzen dute. Hala, lan-merkatuari, parte-hartze soziopolitikoari, etxeko lanak egiteari eta zaintzari, emakumeen aurkako indarkeria matxistari eta pobrezia buruzko datuek oraindik ere erakusten dute hierarkizazioa dagoela gizonen eta emakumeen harremanetan eta gizarte-mailan. Hierarkizazio horrek (desberdinkeriaaren erroa) sexuaren arabera jokabide, estereotipo eta patroizko soziokulturaletan du jatorria. Horiek emakumeei esleitzen diete etxearen esparruko erantzukizuna, eta gizonezkoen 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.

Desberdintasun horien kausak identifikatzea ezinbestekoa da, politika publikotik erantzun koordinatuak, integralak eta eraginkorrak emateko, ondorio negatiboak neutralizatuko dituztenak eta berdintasunaren bidean aurrera egitea ahalbidetuko dutenak, inor atzean utzi gabe. 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 administrazioaren politika publikoak. Emaitzak abiapuntua dira aurrekontu publikoek 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 ezabatzeke zer neurritan eragiten den jakiteko.

BIZTANLERIAREN AZTERKETA DEMOGRAFIKOA⁵

2024ko uztailaren 1ean, 2.211.311 pertsona bizi ziren EAEan; horietatik % 51,5 emakumeak eta % 48,5 gizonak. EAEko biztanleriak gora egiten jarraitzen du, baina oso poliki.⁶

Adin-tarteen arabera, bereziki ikusten da 20 eta 64 urte bitarteko emakumeen eta gizonen kontzentrazioa, 19 urtetik beherako biztanleriarena baino hiru aldiz handiagoa. Adin goiztiarretan emakumeak gutxiengoa diren arren, adinean aurrera egin ahala protagonismoa hartzen dute, hirugarren adinean gehiengoa izatera iritsi arte. Belaunaldi-erleborik ez egoteak adierazten du biztanleria pixkanaka zahartzen ari dela, eta are gehiago emakumeen kasuan.

2023an, bizi-itzaropena handitu egiten da, bai gizonentzat, bai emakumeentzat: 81,2 urte eta 86,6 urte, hurrenez hurren.

⁵ Iturria: Eustat

⁶https://eu.eustat.eus/estad/id_268/ti_biztanleriaren-eta-etxebizitzaren-errola-biztanleriaren-egitura/azken-prentsa-oharra.html

Euskal AEko ugalkortasuna muga bereziki baxuetan dago konparaziozko terminoetan; izan ere, 2023an batez bestekoa 1,15 jaiotza da emakume bakoitzeko, aurreko urtean baino bost hamarren gutxiago, eta Europar Batasunean ematen diren 1,53en azpitik (azken datua, 2021) eta 1976ko batez besteko 2,7 jaiotzetatik eta belaunaldi-ordezkapenerako beharrezkoak diren 2,1etik oso urrun.

Irudia 1. EAEko ugalkortasun-indize sintetikoa. 2014-2023



Iturria: Eustat

2024ko urtarrilaren 1ean, Euskal AEn atzerriko nazionalitatea duten pertsonak biztanleria osoaren % 9,9 dira, hau da, 2023ko urtarrilaren 1ean baino 9 hamarren gehiago, Eustatek landutako datuen arabera. Data berean, atzerrian jaiotako 298.422 pertsona bizi ziren Euskal AEn, biztanleria osoaren % 13,5, duela urtebete baino ehuneko handiagoa (% 12,4).

Atzeritarren nazionalitate-kontinentea kontuan hartzen badugu:

- Amerikako herrialdeetakoak (100.715 pertsona) atzerriko nazionalitatea duten pertsonen % 46,3 dira (2023an baino 2,5 puntu gehiago). Kolonbia, Nikaragua, Venezuela, Honduras eta Paraguai dira jende gehien ekartzen dituzten herrialdeak; izan ere, atzerriko nazionalitatea duten pertsona guztien % 31,6 dira, eta nazionalitate amerikarra dutenen % 68,2. Sexuaren arabera, atzerriko nazionalitatea duten pertsonen % 49,8 eta Amerikako nazionalitatea dutenen % 57,8 emakumeak dira.
- Euskal AEn bizi diren afrikar nazionalitateko pertsonak (53.596 pertsona) atzerritar guztien % 24,6 dira, 2023an baino 0,6 puntu gutxiago, eta horien erdiak baino gehiago Marokokoak dira (% 54,6). Ondoren, Aljeria, Senegal eta Nigeria datoz, % 14,1, % 10,2 eta % 7,5ekin, hurrenez hurren. Lau nazionalitate horiek afrikarren % 86 baino gehiago dira, eta atzerritar guztien % 21 baino gehiago. Sexuaren arabera banaketa kontuan hartuta, gizonak dira nagusi, guztizkoaren % 63,1..
- Europako herrialdeak Euskal AEko atzeritarren % 21,3 dira (46.287 pertsona), 2023an baino 1,7 puntu gutxiago. Talde horretan Errumania nabarmentzen da, atzerritar guztien % 8,4 eta Europakoen % 39,6. Bigarren tokian, nahiko urrun bada ere, Portugal dago, Euskal AEn europar nazionalitatea duten pertsonen % 13,4rekin. Eta hirugarren postuan Ukraina, % 10,2rekin. Kolektibo horretan, bi sexuek antzeko pisua dute, eta gizonen ehunekoa zertxobait handiagoa da.
- Azken tokian daude Asiako eta Ozeaniako nazionalitatearen bat duten pertsonak (16.891 pertsona), atzerriko egoiliarren % 7,8, eta azpimarratzekoa da taldearen % 73 bi herrialdeetakoak baino ez direla: Pakistan (% 39,4) eta Txina (% 33,5). Talde horretan, gizonak guztizkoaren % 55,4 dira..

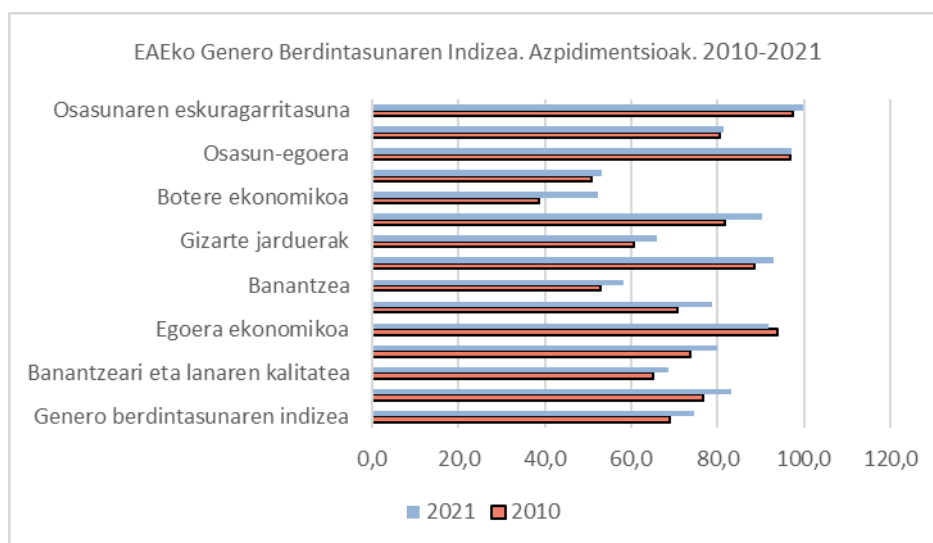
GENERO BERDINTASUNAREN INDIZEA EAEn

Genero Berdintasunaren Indizea eskala adimentsional batean laburbiltzen duen adierazle sintetiko bat da. Eskala horretan, 1ek erabateko desberdintasuna esan nahi du, eta 100ek erabateko berdintasuna. Adierazle horretan, gizonen eta emakumeen artean oraindik ere dauden desorekak laburbiltzen dira, ongizateari eta garapen pertsonalari eragiten dieten alderdi garrantzitsu batzuetan. Osaeran 31 adierazle daude, sei dimentsiotan hierarkikoki egituratuta, eta, era berean, 14 azpidimentsiotan banatuta.

Eustatek⁷ Euskal Autonomia Erkidegoko Genero Berdintasunaren Indizea (GET) egiten du, Genero Berdintasunerako Europako Institutuaren (EIGE) metodologia erabiliz. Horri esker, Euskadiko genero-berdintasunaren arloko aurrerapenak Europar Batasunaren eta 27 herrialdeen erreferentziarekin konpara daitezke, bai eta urteetan zehar izan duten bilakaerarekin ere (2010, 2012, 2015, 2017, 2019 eta 2021). Euskal AEk 100etik 74,5 puntu lortu ditu 2021eko Genero-Berdintasunaren Indizean, Institutuaren (EIGE) metodologia aplikatuta, eta 2019arekiko 1,4 puntu hobetu ditu eta Luxenburgoren eta Finlandiaren artean kokatzen da Europako sailkapenean, herrialde horiek, hurrenez hurren, zazpigarren eta zortzigarren postuan baitaude.

Euskadin, 2021ean lortutako datuek erakusten dute berdintasun-maila handienak osasunarekin, diruarekin eta denborarekin lotutako alderdietan daudela, eta nabarmen txikiagoa dela boterearekin edo ezagutzarekin lotutakoetan. Desberdintasuna gehien hautematen den dimentsioan botereari dagokiona da, batez ere bere alderdi ekonomikoan, azpidimentsio bat osatzen baitu, zeinaren indizea 52,2 puntukoa baita, eta ondoren gizarte-boterea dator, biak ala biak erabateko berdintasunetik oso urrun.

Irudia 2. Genero Berdintasunaren Indizearen bilakaera EAEn. 2010-2021



Iturria: Eustat

⁷ Iturria: https://eu.eustat.eus/estad/id_752/ti_genero-berdintasunaren-indizea/azken-prentsa-oharra.html

Emakundek egindako Zifrak 2024⁸ txostenaren arabera:

- **Ospitaleratze** guztien % 48,8 emakumeak izan dira. Ehuneko horretatik % 12,6 haurdunaldiak, erditzea eta erdiberriaroa dira. Oro har, gizonen artean ospitaleratzeak ohikoagoak dira, eta hauek dira gehien eragiten dieten tipologia: zirkulazio-aparatuko gaixotasunak (% 59,0) eta digestio-aparatuko gaixotasunak (% 57,4). Emakumeen kasuan, ospitaleratze ohikoenak osasun-egoeran eta osasun-zerbitzuekiko harremanean (% 56,8) eta begiko eta haren eranskinetako gaixotasunetan (% 55,1) eragina duten faktoreekin lotzen dira.
- Oro har, emakumeek gizonak baino **min** handiagoa dute. Bi kasuetan, zenbat eta zaharrago, minaren prebalentzia gero eta handiagoa da. Emakumeen eta gizonen arteko alderik handiena 75 urtetik gorako biztanleen artean dago (21,2 puntuko aldea); izan ere, emakumeen % 62,3k adierazi du arazo horiek pairatzen dituela, eta gizonen artean, berriz, % 41,1ek.
- **Osasun mentalari** buruzko datuen bilakaerak erakusten du 2007tik nabarmen handitu dela antsietatearen eta depresioaren intzidentzia, bai emakumeen artean, bai gizonen artean. 2018arekin alderatuta, 15-24 urteko adin-taldeko emakumeek izan dute hazkunderik nabarmenena (15,8 puntu), eta, ondoren, 25-44 urteko emakumeek (10,7 puntu). Adin-tarte guztietan, emakumeek gizonak baino antsietate- eta depresio-arazo gehiago dituzte. Alde horiek oso esanguratsuak dira gazteenen (15-24 urte) eta 75 urtetik gorakoen artean.
- Oro har, emakumeak gizonak baino beranduago hasten dira **alkohola** kontsumitzen. EAEko gazte gehienak 16-18 urterekin hasten dira kontsumo horretan. Emakumeen artean, % 47,1ek adierazten du 16 eta 18 urte bitartean hasi zela edaten, eta % 25,4k 20 urte baino gehiagorekin. Gizonen artean goizago hasten dira edaten, ia % 59 16 eta 18 urte bitartean.
- Ohikoagoa da gizonak (% 84,9) emakumeek baino **kirol** gehiago egitea (% 79,4). Joera hori argia da adin-tarte guztietan, 45-54 adin-tarteetan izan ezik; izan ere, adin-tarte horretan, emakumeak gizonak baino zertxobait gehiago dira eta kirola pixka bat gehiago egiten dute (0,5 puntuko aldea).
- Emakumeen % 71,2k 7 ordu edo gehiago egiten ditu lanegunetan; proportzio hori gizonena baino txikiagoa da (% 75,5). Horretaz gain, emakumeen % 2,2k 5 ordu baino gutxiago egiten du lan, eta gizonen % 1,4k.
- **Haurdunaldiaren Borondatezko Etenduren** Erregistroak (HBE) argitaratu duenez, 2022an Haurdunaldiaren Borondatezko Etendurak (HBE) 4.223 izan dira EAEn, % 6,8ko igoera 2022arekin alderatuta (+270). Gehienak (% 98,5) EAEn bizi diren emakumeak izan dira. Etenaldi horietako asko (% 98,4) EAEko zentroetan egin dira, eta batzuetan beste AKZ batzuetan. (67 kasu). Etenaldi horien ia % 45 20 eta 29 urte bitarteko emakumeetan egin dira. Gazteenen artean (15 urte baino gutxiago) 6 kasu erregistratu dira. Gainerako adin-tarteetan, proportzio horiek % 18,4 dira 35-39 urtekoen taldean, eta % 0,7 44 urtetik gorakoen taldean.
- **Metodo antikonzeptibo**en erabilerari dagokionez, % 67,2k ez du bat ere erabiltzen. Erabiltzen dituztenen artean, Espainian jaiotako emakumeen artean ohikoa hesi-metodoa da (% 68,8); atzerrian jaiotako emakumeen artean, berriz, hesi-metodoa (% 48,7) eta hormona-metodoak (% 42,8) erabiltzen dira. Etenaldi horien % 94,6 emakumeak egindako eskaerari dagokio

Osakidetza egiten dituen herri baheketa-programei dagokionez:

- Bularreko Minbiziaren Baheketa: 1995ean abiarazi zen. Programa EAEko 50 eta 69 urte bitarteko emakume guztiei zuzenduta dago Programako parte-hartzeak maila handiei eusten die, xede-biztanleriaren % 70-80 ingurura iristen baita, nahiz eta aldaketak ikusten diren hainbat faktore sozioekonomiko eta kulturalen arabera. Protokolo espezifikoak ezarri dira egoera irregularrean dauden (adibidez, espetxeetan bizi diren)

⁸ https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_cifras/eu_emakunde/adjuntos/zifrak_2024_lab.pdf

edo mugitzeko zailtasunak dituzten emakumeei sarbidea errazteko. Programak bularreko eta obulutegiko minbiziaren familia-aurrekariak dituzten emakumeentzako protokolo espezifikoak jasotzen ditu, jarraipen pertsonalizatua eskainiz eta, 1 ZUZENDARITZA NAGUSIA 4 hala badagokio, aholku genetikoko unitateetara bideratuz. Lehen Mailako Arretarekiko koordinazioa indartu da, arrisku handiko emakumeak identifikatu eta erakartzeko.

- Zerbixeko minbiziaren baheketa: Zerbixeko minbiziaren baheketa-programa 2018an hasi zen, pixkanaka ezarri zen autonomia erkidego osoan, eta 2019an iritsi zen bere hedapen handienera. Urte hauetan guztietan, beharrezko gonbidapenak egin dira helburu planifikatura heltzeko: xede-biztanleriaren % 100aren gonbidapena lortzea (25-65 urteko emakumeak) 2024ko abenduan. Programaren parte-hartzea pixkanaka handituz joan da, eta 2023an % 60ra iritsi da hainbat estrategia ezarri direlako: gonbidapenak eta gogorarazpenak sms bidez bidaltzea, informazioa webgunean itzultzea hainbat hizkuntzatarara, hizkuntza-oztopoak murrizteko... Hala eta guztiz ere, beharrezkoa da aurrera egiten jarraitzea, eta, horregatik, parte hartzen ez duten emakumeei inkestak egiten hasi gara, parte ez hartzeko arrazoiak ezagutzeko. Gainera, 2025ean zehar desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburuarekin, azterketa sakon bat egiten ari da GPBaren baheketa-proban autohartualdia ezartzeko aukerari buruz; izan ere, autohartualdia etorkizun handiko abentura egiten duen tresna bat da, parte hartzeko oztopoak murrizteko..
- Jaio aurreko baheketa DNA-Ic sartuz: Jaio aurreko baheketa-programa 2009an onartu zen, eta 2010ean jarri zen abian Osakidetza jotzen zuten emakume guztientzat. 2024an, DNA-Ic proba bat sartu da, detekzioa hobetzeko eta teknika inbaditzaileak murrizteko. Emakume kalteberen eta beste etnia eta migratzaile batzuen baheketaren eta baieztapen-proba diagnostikoen (amniozentesia/korio-biopsia) arbuioa aztertzen ari gara, ekitatea hobetzeko. Baheketaren onarpena >% 99 da.
- Preeklamsiaren jaioaurreko baheketa: 2024an onartu zen, eta Osakidetza haurdunaldi-kontrola egitera joaten diren emakume guztiei zuzenduta dago.

Telelaguntza-zerbitzua ⁹ bakarrik bizi diren 75 urtetik gorako pertsonentzat edo mendekotasun aitortua duten 65 urtetik gorakoentzat da, eta norberaren etxean bizitzen jarraitzeko aukera ematen du, eta horrek zuzeneko helburuak lortzen laguntzen du, hala nola bizi-kalitatea handitzea. Zerbitzuaren azken datuen arabera, 2024. urtea 79.980 erabiltzaile egon ziren; horietatik % 74,85 emakumeak eta % 25,15 gizonak.

2024an aitortutako laneko gaixotasunei dagokienez, emakumeen intzidentzia-tasa 1.000 langileko 1,92 LG kasukoa izan zen, eta gizonen kasuan, berriz, 1.000 langileko 2,22koa. Hala ere, sexuaren arabera intzidentzien arrazoiak, gainerako faktoreek doituta (adin-taldea, sektorea eta lurralde historikoa), adierazten du prebalentzia handiagoa dagoela emakumeen kasuan gizonen kasuan baino.

HEZKUNTZA¹⁰

Unibertsitateaz kanpoko hezkuntzako – Haur Hezkuntza, Lehen Hezkuntza eta Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza – ikasleen artean ez dago parte-hartze desberdintasun nabarmenik. Derrigorrezko bigarren hezkuntzatik aurrera, lehenengo aldeak agertzen hasten dira, eta aldea nabarmentzen doa sarbide bereizian: bai aukeratzen diren irakaskuntza motetan, bai batzuek eta besteek aukeratzen dituzten adar edo jakintza-arloetan.

Batxilergoan, Arteetako ikasleen % 81 emakumeak dira, eta Humanitate eta Gizarte Zientzietako ikasleen % 62. Aitzitik, Zientzia eta Teknologian banaketa orekatuagoa dago (% 52 emakumeak eta % 48 gizonak). Horrek erakusten du rol tradizionalak nola eragiten duten erabaki akademikoetan.

⁹ Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Sailaren 2026ko Aurrekontu Txostena

¹⁰ Hezkuntza Sailaren eta Zientzia, Unibertsitate eta Berrikuntza Sailaren 2026ko Aurrekontuen Txostena.

2023/2024 ikasturtean, emakumeen presentzia txikiagoa da oinarritzko lanbide-heziketan (emakumeen % 27,6) eta erdi-mailako lanbide-heziketan (emakumeen % 36) edo goi-mailako lanbide-heziketan (emakumeen % 47,1).

Horrekin batera, familia-profesionalen aukeraketak genero-estereotipoak mantentzen jarraitzen du. Hauek izan ziren 2023/2024 ikasturtean maila ertaineko familia-profesional feminizatuenak: irudi pertsonala (% 90 emakumeak dira), osasuna (%75) ehungintza, jantzigintza eta larrugintza (%76) eta zerbitzu soziokulturalak eta komunitatearentzako zerbitzuak (%81). Gizonak, lanbide-arloen arabera banaketa handiagoarekin, okupazioaren % 90 baino gehiagorekin kontzentratu ziren honako adar hauetan: eraikuntza eta obra zibila, fabrikazio mekanikoa, informatika eta komunikazioak, instalazioa eta mantentze-lanak, itsas arrantza eta ibilgailuen garraioa eta mantentze-lanak.

Goi-mailako prestakuntzan antzeko banaketa eman zen: emakumeek tasa handiagoa dute aurreko paragrafoan aipatutako jarduera berberetan; gizonak joera bera dute, batez ere garraioan eta ibilgailuen mantentzean (% 94) eta itsas arrantzan (% 96).

Aurreko datuak kontuan hartuta, esan beharra dago zenbait titulaziotan feminizatzeko eta maskulinizatzeko joerak bere horretan jarraitzen duela, bai eta titulazio horien eta tradizioz emakumei eta gizonen lotuta egon diren rolen arteko erlazioak ere.

2024/2025 ikasturtean, hezkuntza-premia bereziak dituzten 1.144 ikasle matrikulatu dira, eta horien % 69,6 gizonak dira. Hezkuntza-etapa guztietan mutilen presentzia handiagoa da. Egoera horrek iradokitzen du emakumeen behar bereziak antzemateko sistema sakon aztertu behar dela, gizonen dagokienez.

Unibertsitate-ikasketei dagokienez, segregazio horizontalak eta bertikalak jarraitzen du. Hala, emakumeak osasunean (% 76,8) eta humanitateetan (% 65,5) kontzentratzen dira, eta gizonak, berriz, ingeniartze eta arkitekturan (% 69,7). Horrek emakumeak onarpen eta ordainsari handiagoko sektoreetara iristea mugatzen du.

Gainera, graduiko ikasleen % 57 emakumeak badira ere, horien presentzia % 30, 1era jaisten da ingeniartze eta arkitekturako doktoretzetan, eta unibertsitateko katedren % 25,9 baino ez dira emakumeak.

2021az geroztik emakume bakar batek lortu duela Euskadi Ikerketa Saria, nahiz eta sistema publikoko ikertzaileen % 49 emakumeak izan.

ORDAINTUTAKO LANA ¹¹

2025eko hirugarren hiruhilekoan, 521.100 emakume eta 558.700 gizon zeuden **biztanleria aktiboan**.

Jarduera-tasak erakusten du lanean ari den edo lan egiteko moduan dagoen 16 urtetik gorako biztanleriaren ehunekoa (langabezia). 2025eko hirugarren hiruhilekoan, Euskadin % 60,6 da gizonen kasuan eta % 52,3 emakumeen kasuan.

Okupazio-tasak, bestalde, enplegatuta dauden edo norberaren konturako lana duten pertsonen proportzioa erakusten du. 2025. urteko bigarren hiruhilekoan, 16 urtetik gorako emakumeen % 68,4 zegoen egoera horretan, gizonena baino 6 puntu gutxiago (74,19%).

SPRIk 2023an garatutako "Emakumearen eragina industria-lehiakortasunean" azterlanak genero-berdintasunaren eta enpresa-lehiakortasunaren arteko harreman positiboa erakutsi zuen, eta genero-berdintasun maila handienak dituzten enpresek emaitza hobeak lortzen dituztela nabarmendu zuen, fakturazioa

¹¹ Eustatetik ateratako datuak. 2025eko III. hiruhilekoa. Eta Lanbideren eta Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren eta Industria, Trantsizio Energetiko eta Jasangarritasun Sailaren 2026ko Aurrekontuen Txostenak.

handitzeari, enplegua sortzeari, berrikuntzari eta nazioartekotzeari dagokienez. Gainera, ikusten da konpainia lehiakorrenak direla genero-berdintasunean aurrerapen nabarmenak lortu dituztenak, konpromiso estrategikoan eta neurri kontzienteen inplementazioan oinarrituta, industria-eremuan emakumeen sarbidea, sustapena eta lidergoa sustatzeko. Hala ere, emakumeak Industriako enpleguaren % 21,6 baino ez dira, eta alde nabarmenak daude industria-sektoreen artean.

Zazpi adarretan, emakumeen okupazioa industria-sektorearen batez bestekoaren gainetik dago. Horien artean, Ehungintza, jantzigintza, larrugintza eta oinetakoen sektorea nabarmentzen da, non langile okupatuak % 69,3 emakumeak diren, eta Produktu farmazeutikoak, non emakumeak % 61,9 diren. Urrunago, baina partaidetza-tasa altuarekin, daude Elikagaien, edarien eta tabakoaren industria (% 41,7) eta Produktu informatiko eta elektronikoak (% 34,1).

Azpitarratu behar da industria-sektorean enplegu eta pisu handiena duten adarrek oso emakume landunen ehuneko txikiak dituztela. Adibidez, metalurgiaren eta metalezko produktuen sektorean emakumeen % 16,5 baino ez dago.

Langabezia-tasak lanik egiten ez duen eta lana bilatzen ari den biztanleria aktiboaren ehunekoa adierazten du. 2025. urteko bigarren hiruhilekoan, EAEko emakume aktiboak % 7,3 eta EAEko gizon aktiboak % 6,3 lana bilatzeko egoeran daude.

Kontratazioaren bilakaerak zertxobait hobea izaten jarraitzen du gizonen kasuan; izan ere, 2024an, % 0,5 igo da kontratatutako gizonen kopurua, eta emakumeen kasuan, berriz, % 0,5 murriztu da kontratazioen kopurua.

Kontratu motaren arabera, kontratazioen % 23 mugagabeak dira (2023an baino 2 puntu gutxiago), eta mugagabeen ehunekoa handiagoa da gizonen artean emakumeen artean baino (gizonak % 25; emakumeak % 21,1). 2024ko kontratu mugagabeen % 34,8 lanaldi partzialekoak dira. % 45,3, ia erdia, emakumeen kasuan (% 45,3), eta 4tik 1 gizonen kasuan (% 24,2).

*Denbora partzialeko lana: lan-prekarietatea eta genero-arrakalak*¹² azterlanaren arabera, partzialtasuna lan-prekarietatearen beste ertz bat da, behin-behinekotasunarekin eta orduko soldata txikiarekin lotzen baita. Emakumeak gizonak baino gehiago kontzentratzen dira partzialtasun handiagoko okupazio eta sektoreetan; baina, aldi berean, okupazio eta/edo sektore beraren barruan, emakumeak dira lanaldi partzialeko kontratuak gehien garatzen dituztenak. Horrek genero-arrakala handia eragiten du partzialtasunean, eta Euskadin oso nahigabea da. Nahi gabeko partzialtasunean dagoen genero-arrakala, neurri batean, okupazioaren segregazioari zor zaio. Bestalde, zaintzagatiko partzialtasunak lanaldi partzialean lan egiten duten emakumeen % 20ri eragiten dio, eta arrazoi hori ia ez dago gizonen artean. Azterlanaren arabera, partzialtasun mota hori ez da oso borondatezkoa; izan ere, emakume horien proportzio handi batek lanaldi osoan lan egingo luke, Estatuak profesional bat kontratatzea finantzatzeko balie zainketek arduratzeko.

2023an, Euskadiko genero-soldata-arrakala %12,81ean kokatu zen; hau da, batez beste, emakumeek gizonak baino %12,81 gutxiago jaso zuten balio bereko lanengatik. Datu honek hobekuntza nabarmena erakusten du 2022arekin alderatuta, orduan aldea %16,47koa baitzen. Arrakala murriztu den arren, datuek erakusten dute desberdintasuna oraindik ere badagoela eta kolektibo jakin batzuetan nabarmenagoa dela: adin-talde altuetan, gazteen artean, sektore pribatuan, aldi partzialeko lanpostuetan eta atzerriko biztanleriaren artean.

2023an, emakumeen hileko batez besteko pentsioa 1.158,87 €-koa da, eta zenbateko hori gizonak jaso zutena baino nabarmen txikiagoa da (1.832,02 €). Termino absolutuetan zein erlatiboetan, erretiro-pentsioetan

¹² Gorjón L. y De la Rica S. (2024.2) Denbora partzialeko lana: lan-prekarietatea eta genero-arrakalak. ISEAK

aurkitzen dugu alde handiena. 2023an, emakumeek gizonen baino 703,93 €gutxiago jaso zituzten pentsioetan EAEn, hau da, erretiroagatik gizon batek jaso zuen euro bakoitzeko, emakumeek 64 zentimo jaso zituzten.

Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundearen (BGAE) eremuari dagokionez, 2024ko abenduaren 31n, emakumeak bazkide guztien % 45 dira, eta ekitaldiko ekarpenen % 43 egin dute. Horrek esan nahi du emakumeen ekarpenak, oro har, bazkide kopuruan duten portzentajezko banaketa baino portzentajezko 2 puntu txikiagoak direla. Prestazioei dagokionez, gizonen prestazio guztien zenbatekoaren % 62 jaso dute, eta emakumeek, berriz, prestazioen zenbatekoaren % 38, BGAEetan duten ordezkartzatik urrun.

BGAE modalitatearen arabera azterketa egiten denean, emakumeek enplegu modalitateko BGAEen aurreikuspen-planetan jasotzen duten batez besteko zenbatekoa (10.297 €) gizonenakoa (12.282 €) baino txikiagoa izaten jarraitzen du. Modalitate horretako BGAEen aurreikuspen-planetan, generoen arteko aldea ehuneko zortzi puntu murriztu da aurreko ekitaldiaren aldean. Hala ere, gizonen prestazioen batez besteko zenbatekoa emakumeena baino % 19 handiagoa da oraindik.

Laburbilduz, EAEko emakumeek diskriminazioa jasaten dute honako alderdi hauetan: kontratazio-baldintza okerragoak, lanaldi okerragoak, soldata txikiagoak eta pentsio txikiagoak. Estereotipo sozialek eta gizonen ugalketa- eta zaintza-lanetan gutxiago aritzeak ere eragina dute okupazio-segregazioan, baita emakumeek lanaldi partzialeko lanetarako ustez duten joerari buruzko aurreiritziek ere. Gainera, emakumeek eta gizonen goi-mailako ikasketetan eta lanbide-heziketako ikasketetan duten parte-hartze desberdinak zehazten ditu, besteak beste, lan-munduan sartzeko eta parte hartzeko baldintzak.

ZAINTZA LANAK

Zaintza-lantzat hartzen ditugu bizitzaren arretan eta zaintzan zentratutako jardura 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.

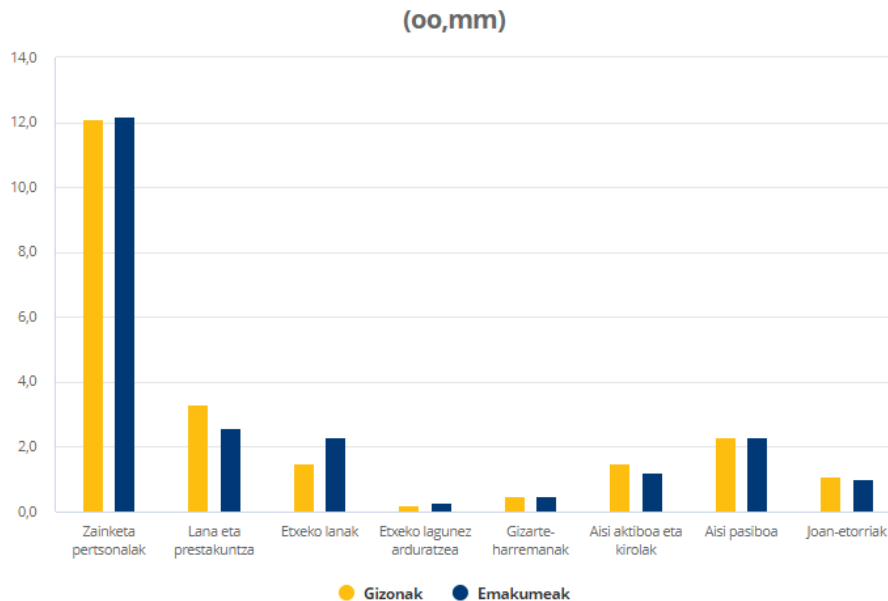
Emakume gehienek beren gain hartu dute etxe barruan eta kanpoan bizitzak mantentzeko ardura. Historikoki, zaintza-lana emakumei esleitu izan zaie, zaintza ikusezin, sozialki desbalorizatu eta ekonomikoki zigortu. Hala ere, pandemiak iraun duen bitartean, gizarte-onarpen zabala dute, eta herrialdeko bizitzarako eta ekonomiarako ezinbestekotzat jo dute.

Etxeko Lanaren Kontu Satelitearen arabera, EAEko etxeko ekoizpenaren balioa 21.296 milioi euro izan zen 2018an; horrek esan nahi du urte horretako barne-produktu gordinaren (BPGd) % 27,7 izan zela. Emakumezkoen egindako etxeko lanak BPGd-ren % 18,6 lirateke, eta gizonen egindakoaren pisu ekonomikoa (% 9,1) bikoiztuko lukete.

Eustaten ¹³, Denbora Aurrekontuei buruzko inkestaren arabera, 2023an, gizonen % 90,3k eta emakumeen % 94,8k parte hartzen dute etxeko lanetan (garbiketa, erosketak, janaria prestatzea...), eta tasa horiek igoera argia dakarte 2018ko datuekin alderatuta (% 72,1 eta % 88,2, hurrenez hurren). Eskaintako denborari dagokionez, gizonen eta emakumeen arteko aldea ere murriztu egin da. 2023an, emakumeek gizonen baino 44 minutu gehiago ematen zituzten, eta 2018an, berriz, ordubete eta 11 minutu. Janariak prestatzea da gizonen eta emakumeen artean alde gutxien duen jardura.

¹³ https://eu.eustat.eus/estad/id_77/ti_denbora-aurrekontuen-inkesta/azken-prentsa-oharra.html

≡ Euskal AEko 16 urtetik gorako biztanleriaren batez besteko gizarte-denbora jardura motaren eta sexuaren arabera. 2023



Iturria: Eustat

Etxeko pertsonak egunero zaintzen dituzten gizonak (% 19,8) ordu 1 eta 41 minutu, eta emakumeek (% 26,3) 2 ordu eta 4 minutu. Helduen zaintzan emandako denbora 2018an baino txikiagoa da, bai gizonak (44 minutu gutxiago), bai emakumeek (10 minutu gutxiago). 2018arekin alderatuta, oro har, murriztu egin da erabilitako denbora eta zainketa-taldearen jardueretan izandako parte-hartzea.

Etxeko lanak¹⁴ etxean bertan egiten direnean, % 67,2 emakumeek egiten dituzte. Gainera, nabarmendu behar da aztertutako zaintzako eta etxeko laneko jardura guztietan emakumeek gizonak baino pisu handiagoa dutela. 2018an aztertutako funtzioen arabera, bizitokian eta etxebizitzan (% 38,0) eta zaintzak eta hezkuntza ematean (% 34,7) ikusten da gizonen ekarpen handiena, eta, ondoren, janaria emateko funtzioan (% 30,9). Gizonak gutxien parte hartzen duten funtzioa arropa eta bestelako ardurak hartzea da (% 17,4).

2021ean, jaiotzak eta adingabeak zaintzeko prestazioak¹⁵ 21.889 dira EAEn, 2020an baino 1.058 gutxiago. Horietatik, % 48,6 lehenengo gurasoari dagozkio (normalean amari). Oro har, lehenengo gurasoak bigarrenak baino neurri txikiagoan erabiltzen du jaiotza-baimena.

Seme-alabak zaintzeko eszedentziak neurri handiagoan erabiltzen dituzte emakumeek. Guztira 5.017 eszedentzia eskatu dira seme-alabak zaintzeko, eta horietatik % 69,5 emakumeek erabili dituzte.

Biztanleria aktiboaren eta ez-aktiboaren artean, emakumeek etxeko lanak egin ohi dituzte.

Azkenik, familia askok kontziliaziorako zailtasun handiak zituzten, eta arazo hori hainbat neurritako zailtasunen eraginpean egon daiteke, zaintzatik hasi eta kudeaketa burokratikoetaraino. 0tik 10era bitarteko eskala batean, mendekotasuna duten pertsonak zaintzea da zailena emakumeentzat (4,1), baita seme-alaba adingabeak zaintzea

¹⁴ https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_cifras/eu_emakunde/adjuntos/zifrak_2022.pdf

¹⁵ 6/2019 Errege Lege Dekretua, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriei buruzkoa, 2019ko martxoan indarrean sartzearekin batera, amatasun- eta aitatasun-prestazioak adingabearen jaiotza- eta zaintza-prestazioak izango dira

ere, eta norberaren jarduerak egitea (hamarren bat gehiago: 4,2). Gizonen ustez, zailena seme-alaba adingabeak zaintzea da (4,6) eta mendekotasuna duten pertsonak zaintzea (4,1). Emakumeen zein gizonen kasuan, eskalan behe-behean dauden jarduerak etxeko lanak dira (batez beste, 3,6).

ANIZTASUNA ETA BIZIKIDETZA¹⁶

Immigrazio eta Aniztasunaren Euskal Behatokiak (Ikuspegi) EAEko diskriminazioa eta aniztasuna: ikuspegiak, eremuak eta kolektiboak izeneko azterlana egin zuen, eta 2021ean jaso zuen EAEko biztanleen % 24,4k adierazi zutela beren bizitzako unerik batean diskriminazioa jasan zutela. Ehuneko hori handiagoa izan zen emakumeen artean (% 28,9) gizonen artean baino (% 19,6). Txostenean gehien aipatzen diren arrazoiak generoarekin, jatorriarekin edo adinarekin lotutakoak izan ziren. Urtebete geroago, eta Gazteen Euskal Behatokiak jasotako datuen arabera, 15 eta 29 urte arteko pertsonen % 13,8k adierazi zuten sexu-orientazioagatik edo sexu-identitateagatik diskriminatuta sentitu ziren egoeraren bat lehen pertsonan bizi izan zutela. 2024an, Ertzaintzak argitaratutako 2024ko Euskadiko gorroto-gertakariei buruzko txostenaren arabera, erregistratutako gorroto-delituen % 61,9 (146 kasu) izan ziren gertakari arrazista edo xenofoboak, eta sexu-orientazioaren eta -identitatearen eremuan gertaeren % 22,9 (54 kasu). Azken kasu horretan, ehuneko 6 puntu gehiago dira 2023an baino.

Dibertsitateari dagokionez, askotariko diskriminazioei erantzuteko, **ERABEREAN (gaur egun BEREAN)** sortu zen, **zerbitzua**, Tratu-berdintasunaren aldeko eta diskriminazioaren aurkako sarea, Giza Eskubideen eta Aniztasunaren Zuzendaritzak eta Migrazio eta Asilo Zuzendaritzak eta hirugarren sektoreko 13 erakundek osatzen dute. Horiek antena gisa jarduten dute diskriminazio-egoerak detektatzeko, eta balizko biktimei zuzeneko arreta ematen zaiela ziurtatzen dute. Sare horretatik, prebentzio-, prestakuntza- eta sentsibilizazio-jarduerak egiteaz gain, arreta, aholkularitza eta laguntza eskaintzen zaie arraza-, etnia- edo nazio-jatorriagatik eta sexu-orientazio eta -identitateagatik eta genero-identitateagatik diskriminazioa jasan duten pertsonen. 2024an 76 kasu artatu ziren guztira. Horietatik 27 (% 35,5) emakumeak izan ziren eta 47 (% 61,8) gizonak. Gainera, bi pertsona intersexual bat artatu ziren (% 2,6 kasu bakoitzean).

Bestalde, sexu- eta genero-dibertsitatearekin lotutako gaietarako informazio- eta arreta-zerbitzua, (**BERDINDU**), LGTBI kolektiboekin lan egiten da estrategia anizkoitzen bidez. Estrategia horiek honako hauek jasotzen dituzte, besteak beste: lehen eta bigarren hezkuntzako irakasleei eta ikasleei dibertsitate eta identitate afektibo-sexualari buruzko prestakuntza eta sentsibilizazioa ematea; eta aniztasuna ikusarazteko eta sentsibilizatzeko ekintzak eta LGTBIfobiaren aurkako borroka. 2024ko memoriaren arabera:

- 239 pertsona artatu ziren bulegoetan: 121 emakume (% 50), 71 gizon (% 29), genero ez-bitarreko 14 pertsona (% 6) eta sexua erregistratu ez zaien pertsonen % 14. Horietatik 68 emakume zisexualak (% 28), 53 emakume transexualak (% 22), 46 gizon zisexualak (% 19), 25 gizon transexualak (% 10),
- 1.051 irakasle eta 296 irakasle prestatu edo aholkatu dira (% 22).
- Lehen eta bigarren hezkuntzako ikasleen artean, 2.106 neska (% 49), 2.123 mutil (% 50) eta 45 pertsona ez-bitar (% 1) prestatu edo sentsibilizatu dira.

2025eko irailean, gainera, askatasunaz gabetutako 1.806 pertsona daude EAEko hiru espetxeetan banatuta; horietatik 154 emakumeak dira (% 8,5), eta 1.652 gizonak (% 91,5). Preso gehienak 31 eta 60 urte bitartekoak dira. Kartzeletan emakume gutxi egoteak aitzakia gisa balio izan du iraganean ikusezin bihurtzeko, baina ukaezina da beren egoerak arreta berezia eskatzen duela, uste baita espetxeak ez daudela beti prestatuta beren behar

¹⁶ Justizia eta Giza Eskubideen Sailaren eta Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailaren 2026ko Aurrekontuen txostena.

espezifikoei erantzuteko (EAEEn ez dago zentro mistorik: emakumeen eta gizonen moduluak daude horietan, eta jarduerak gehienbat haien zentzuzkoak daude). Era berean, familia- eta gizarte-loturak galtzeak eragin handiagoa du emakumeengan, baita kondena betetzeak ere familia-harremanean eta mendeko senideen zaintzan eta arretan, besteak beste.

"EAEko espetxeetako egoerari buruzko txostenak" emandako datuen arabera, elkarriketatutako emakume preso gehienek (% 72) diote zailagoa dela espetxeetara egokitzea gizonekin alderatuz.

Testuinguru horretan, Aukerak (Gizarteratzearen Euskal Agentzia) zuzenbide pribatuko erakunde publikoa arduratzen da espetxe-lana, enplegurako prestakuntza eta gizarteratzea sustatzeaz. EAEko espetxe-kudeaketaren bi urteko balantze-txostenaren arabera (2021-2023), 2023an, batez beste 575 pertsonari eman zitzaion lana. Tailerretan 200 langile baino gehiago ari dira lanean, eta, gaur egun, espetxeratuen % 47ri ematen diete lana. Emakumeen partaidetza-ratio handiei eusten zaie (barneko emakumeen % 56 enplegatuta daude, eta gizonen % 45). Hala ere, zehatz-mehatz aztertu behar da gizonen eta emakumeen jasotzen duten prestakuntza-mota, bai eta egiten duten lan ordaindua ere, gizon eta emakume presoek artean egon daitezkeen soldata-arrailean sakontzeko.

Trafiko-araudia hausten duten pertsonen kolektiboa¹⁷ batez ere gizonekoena da (gizonen % 66,39 eta emakumeen % 24,63), nahiz eta gidarien artean ez dagoen hainbesteko alderik (emakumeen % 44,23 eta gizonen % 57,78). Alde horiek aztertzen dituzten azterlan espezifikorik egin ez den arren, nabarmentzekoa da puntuak edo gidabaimena berreskuratzeko bidean sentsibilizatzeko eta berriz hezteko ikastaroetara joaten diren gidarien artean dagoen genero-arrazala (emakumeen % 7 eta gizonen % 93). Eten hori egonkor mantendu da genero-ikuspegitik aztertu den urteetan.

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTA

Emakumeen aurkako indarkeria giza eskubideen urratetatik hartzen da nazioartean, eta emakume kopuru handi bati eragiten dio, baita haien seme-alabei ere.

Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren definizio zabala, martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuak onartutako Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legean ematen dena, zeinak eskatzen baitu hainbestetan entzuten ez diren emakumeen aurkako beste indarkeria mota batzuk ikusarazteari garrantzia ematea, horiengatik salaketa jartzeak oraindik ez badu eraginik ere: emakumeen eta neskatoen salerosketaz, emakumeen mutilazio genitalaz, indarkeria instituzionalaz, generoagatiko indarkeria politikoaz eta komunikabideen bidezkoaz.

2002tik 2023ra bitartean, guztira 56 emakume¹⁸ erail dituzte indarkeria matxistak, eta indarkeria bikarioak eragindako erailketak gehitu behar zaizkie, emakumeei min egiteko, 2013tik hiru neskato izan baitira. Gainera, indarkeria horren ondorioz, 2015etik, gutxienez 19 haur eta nerabe daude zurtasun-egoeran.

Nahiz eta jakin datu estatistikoek ez dutela arazo horren dimentsio osoa islatzen (indarkeria horietako asko ikusezin bihurtzen dira), Ertzaintza¹⁹ erregistroak agerian uzten du EAEko indarkeria matxistaren arazoaren dimentsioa. Zehazki, 5.121 emakumek jasan dute indarkeria 2024an; 2023an baino % 6 gehiago. Era berean,

¹⁷ Segurtasun Sailaren 2026ko Aurrekontuen Txostena

¹⁸ [Txostenak, estatistikak eta ebaluaketak. - Gaia](#)

¹⁹ Segurtasun Sailaren 2026ko Aurrekontuen Txostena

2023an sexu-askatasunaren aurkako arau-hausteen biktimak 766 izan dira, aurreko urteetakoekin alderatuta ere kopuru horrek gora egin du.

2023an, Ertzaintzak 6.572 biktimizazioen edo indarkeria-egoeraren berri izan du, eta 5.235 emakumeri eragin die. Gainera, lehen aldiz 1.632 biktimizazio erregistratu ditu, eta 1.502 seme-alaba adingabe biktima, indarkeria matxistaren ingurune batean bizitzeagatik.

Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiaren datuen arabera, 2024an 6.675 salaketa jaso dira EAEko emakumeen aurkako indarkeriaren epaitegietan, 6.454 emakume biktimari eragiten dietenak. Horietatik, % 53,38 Espainiako biktimak ziren eta % 46,7 atzerritarrak.

Biktimen babeserako eta babeserako eta segurtasunerako neurriei dagokienez, 2024an irekitako 1.056 aginduetatik 655 onartu ziren, 399 ukatu ziren eta 2 ez ziren onartu.

"2024ko genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako ordainketa bakarreko prestazioaren urteko laburpenaren" arabera, guztira 538 eskaera jaso ziren, eta horietatik 365 onartu ziren. Kontuan hartuta 2024an 655 babes-agindu eta babes- eta segurtasun-neurri eman zirela biktimentzat, eta hori funtsezko baldintza dela laguntza hori jasotzeko, 2024an emandako babes-agindua zuten emakumeen % 55,72k ordainketa bakarreko prestazioa jaso zuten.

Indarkeria mota honek adin guztietako emakumeei eragiten die, gazteenei ere bai. Bikotekideen edo bikotekide ohien eskuetan erasoak jasan dituzten 18 urtetik beherako nerabeen kasuak % 4,1 hazi dira azken urtean. Poliziak azken urtean erregistratutako kasuen gorakada handiena 51 eta 64 urte bitarteko emakumeen artean nabarmendu da (% 16,3 hazi dira) eta, neurri txikiagoan bada ere, bai eta 65 urteko edo gehiagoko emakumeen artean ere (% 9,6 gehiago). Halaber, 18 eta 29 urte bitarteko emakume gazteen artean, bikotekideen kontroleko indarkeria psikologikoaren prebalentzia-tasa (% 37,6) batezbestekoa (% 27,8) baino askoz handiagoa da.

Indarkeria-datuen gorakada orokortu hori nabarmenagoa da sexu-askatasunaren aurkako indarkeria-kasuetan, 2022. urtearekin alderatuta. Horri dagokionez, argitu behar da horrelako delituen barruan sartzen direla familiatik kanpoko pertsonak egindako sexu-askatasunaren aurkako delituak. Halaber, azpimarratu behar da 2022ko urriaren 7an sartu zela indarrean 10/2022 Lege Organikoa, sexu-askatasunaren berme integralari buruzkoa, eta horrek aldatu egiten duela gaiari buruz orain arte indarrean egon den araudia.

Indarkeria matxistak hainbat adin, jatorri, erlijio, sexu-orientazio, familia-konfigurazio, gaitasun funtzional eta abar dituzten emakumei eragiten badie ere, baliteke beren egoera larriagotzea faktore pertsonal eta sozial horien arabera.

Eskura dauden datuek²⁰ egiaztatu dutenez, migratu duten emakumeen eta desgaitasuna duten emakumeen indarkeria horrekiko prebalentzia-tasak batezbestekoaren gainetik daude, bere forma gehienetan (guztietan ez esatearren). 2022an, emakume atzeritarren % 33,9k edo jasan dute indarkeria psikologikoa, fisikoa (mehatxuak barne) edo sexuala bikotekidearen edo bikotekide ohiaren eskutik, eta batez besteko tasa % 28,7koa da. Gainera, egunerokotasuneko jarduerak egiteko muga larriak dituzten emakumeen erdiek (% 50,6) indarkeria jasan dute bikotekidearen edo bikotekide ohiaren eskutik, eta mugarik ez duten edo larriak ez diren mugak dituzten emakumeen % 28,2k ere bai. Indarkeria matxista pairatzeko esposizioari dagokionez, beren kalteberatasun-egoerek ez ezik, honako egoera hauek ere arriskua handitzen dute: laguntza-sare ahula izatea, komunikatzeko zailtasunak izatea, mendekotasun ekonomikoa izatea, etab. Zifra horiek erakusten dutenez, emakumeen aurkako delituek goranzko joerari eutsi diote azken urteotan.

Sexu-indarkeriako kasuen gorakadari dagokionez, 112 app-an erregistratutako datuak aipatu behar dira. Horri esker, genero-indarkeria eta/edo sexu-erasoa pairatu duenak Larrialdiak Koordinatzeko Zentroari jakinarazi ahal

²⁰ 2025eko Aurrekontuen Txostena. Emakunde

dio non dagoen. 2024an, 91 aldiz aktibatu ziren alarma horiek, eta 22 gertakari ireki ziren. Botoi horien erabilerak goranzko joera izan duela ikusi da²¹. App-aren funtzionalitateen artean, "genero-indarkeria" eta "sexu-erasoa" larrialdiak pertsonalizatzeko aukera nabarmendu behar da; horri esker, Larrialdiak Koordinatzeko Zentroari abisatu ahal zaio, telefonoz deitu beharrik gabe.

Lanbideren arabera ²², 2024an, genero-indarkeriaren biktima diren eta DSBE jasotzen duten 1138 emakume artatu dira, hau da, DSBE prestazioak jasotzen dituzten emakume guztien % 1,5.

Taula 1. DSBE-2024 jasotzen duten eta genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen ezaugarriak

Genero-indarkeriaren biktima izanik DSBE jasotzen duten emakumeak	
Genero-indarkeriaren biktima izanik DSBE jasotzen duten emakumeak	1.138
Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako DSBEren batez besteko nomina	833
Genero-indarkeriaren biktima diren eta DSBE jasotzen duten emakume pentsiodunen kopurua	33
Genero-indarkeriaren biktima izanik, DSBE osagarria kobratzen duten emakumeen kopurua	128
Guraso bakarreko osagarria kobratzen duten genero-indarkeriaren biktima kopurua	3
Genero-indarkeriaren biktima izanik DSBEa jasotzen duten emakumeen alta kopurua	364

Iturria: Lanbide

Etxebide Zerbitzuak emandako datuen arabera, Genero-indarkeriaren biktimen kolektiboan 2.048 eskaera daude. 2024an, genero-indarkeriaren biktima izan ziren 118 emakumeei esleitu zitzaien etxebizitza; gainera, zuzeneko 58 esleipen egin ziren.

Zigorrek Kudeatzeko Euskal Zerbitzuaren 2024ko memoriaren arabera (ZKEZ) ²³, 2024an, 971 plan egin dira, genero-indarkeriako programak betetzeko Gakoa eta Aldatuz programen bidez:

- ALDATUZ, hezkuntza-programa berritzaile eta espezifikoa da, indarkeria matxistarekin lotutako delituengatik gizartearentzat lan egiteko zigorretara kondenatutako pertsonen zuzendua. Aurten 36 tailer burutu dira.
- GAKOA, programa terapeutikoa da, delitu horiengatik espetxe-zigorrek etenda dituzten pertsonen zuzendua. Taldeko eta banakako saioak egiten dira, 2.800 esku-hartze baino gehiago, oro har. Gakoa programa, besteak beste, indarkeria matxistako delituengatik betearazpenetan izandako kondena-eteteen gorakadaren ondorioz sortu da 35,1. Gakoa programaren helburua emakumeen osotasun fisikoa eta psikikoa bermatzea eta zaintzea da. Horretarako, banakako esku-hartzea egingo da, gizonak eragindako kalteen erantzule izan daitezen; emozioetan eta sentimenduetan sakontzeko; indarkeria-dinamikak bideratzeko; genero-indarkeriaren kontzientzia hartzeko eta autoezagutza hobetzeko. Era berean, "SUSTATZEN" sexu-terapiako programari lotutako 138 plan gauzatu dira.

²¹ Etxebizitza eta Hiri Agenda Sailaren 2026ko Aurrekontuen txostena

²² 2026ko aurrekontuen txostena. Lanbide

²³ Justizia eta Giza Eskubideen Sailaren 2026ko Aurrekontuen Txostena

AROPE²⁴, Europako adierazleak pobreziako eta/edo gizarte-bazterketako arriskuan dauden biztanleen ehunekoari egiten dio erreferentzia. Gabezia material larria eta enpleguaren intentsitate txikia bezalako adierazleak barne hartzen ditu, eta familien maniobra-gaitasunari buruzko bederatzi itemekin gurutzatzen du, hala nola ustekabeei aurre egiteko edo neguan etxea berotzeko aukerarekin.

Aurreko urteetan bezala, Estatuan pobreziari eta gizarte-bazterkeriari buruzko daturik onenak dituen eskualdea Euskadi da. Aurrerapen orokorreko testuinguru batean, EAEko adierazle nagusiek ere hobera egin dute. Horrela, errenta-maila altuekin batera, AROPE adierazlearen balio baxuenak eta pobrezia-tasa erregistratzen ditu, 2023tik hobetzen diren zifrekin. Gainera, aurten ere behera egin dute AROPE tasaren beste bi osagaiek: gabezia material eta sozial larria duten biztanleek eta enpleguan intentsitate txikia duten etxekoen unitateetan bizi direnek.

Bestalde, Euskal Autonomia Erkidegoan etxebizitzaren prezioa batez bestekoa baino handiagoa da, eta ordaintzeko errentaren ehunekoa Estatuko batez bestekoa baino txikiagoa bada ere, gastu hori arazo larriagoa da pobrezian dauden biztanleen artean, diru-sarreraren bi bosten hartzen baititu.

2024an, Euskal Autonomia Erkidegoan bizi zen biztanleriaren % 14,8 pobrezia- edo gizarte-bazterketako arriskuan zegoen, hau da, 330.000 pertsona inguru. Zifra horrek esan nahi du ehuneko 0,7 puntu hobetu dela 2023an erregistratutakoaren aldean. Generoaren ikuspegitik, gizonen AROPE tasa 0,6 puntu murriztu da, eta emakumeena puntu bat; horrenbestez, genero-arrakala (1,1 p.p.) estutu egin da, eta 2017az geroztik izan duen punturik baxuenean dago.

2024an, pobreziaren murrizketaren zatirik handiena emakumeetan kontzentratzen da; izan ere, emakumeen tasa 1,4 puntu jaitsi da, eta gizonena egonkorragoa da (-0,2 p.p.). Jarduera desberdin horrek genero-arrakala erdira baino gutxiagora murrizten du 2024an: 1,9 puntutik 0,7ra. Bilakaerari dagokionez, 2015etik, pobrezia 1,4 puntu jaitsi da, bai gizonen artean, bai emakumeen artean.

Pobrezia-tasak balio handiagoak ditu ekonomikoki mendekoak diren adingabeak dituzten etxekoen unitateetan bizi direnen artean (% 13,2), landa-eremuetan bizi direnen artean (% 11,7), alokairuan bizi direnen artean (% 29,3), langabezian dauden artean (% 23,4) eta desgaitasunen bat dutenen artean (% 10,6).

Gabezia material eta sozial larriak (MSS) barnean hartzen ditu EBN oinarritzotzat jotzen diren 13 kontzeptu edo kontsumo-elementuetatik zazpi edo gehiagori aurre egin ezin dieten etxeetan bizi diren pertsonak. Kalteberatasun larriaren adierazlea da, eta neurtutako kontzeptu bakoitza ezinbestekoa da Europako gizartearen parte hartzeko. Gainera, oso garrantzitsua da erakustea ez dela gauza bera gabezia material sozial eta larrian egotea edo pobrezia-arriskuan egotea, nahiz eta kasu batzuetan biak pertsona berarengan bat etorri. 2024. urtean, Gizarte Segurantzaren Kontseilu Nagusiak ehuneko puntu bat egin zuen behera Euskal Autonomia Erkidegoan, % 4,6ra arte, eta, horren ondorioz, 104.000 pertsona inguru zeuden gabezia material eta sozial larrian.

Eusko Jaurlaritzak berriki egindako Etxebizitza Beharrei eta Eskaerari buruzko Estatistikak²⁵, 2023ko udazkeneko datuekin, berretsi egiten du lehen etxebizitza eskuratzeko beharra duten 10 emakumetik 8k ez dutela horretarako baliabide ekonomikorik. Egoera hori Etxebideko etxebizitza babestuaren eskarian islatzen da. Emakumeek joera handiagoa dute alokairuko etxebizitza babestua eskatzeko, eta horrek agerian uzten du kalteberatasun ekonomiko eta sozial handiagoa dagoela. Hala, etxebizitza babestuen eskaeren titular diren emakumeen pisu

²⁴ Arope 2025 txostena: [Informe-AROPE-2025-Pobreza-y-Territorio-CCAA-UE.pdf](#)

²⁵ Etxebizitzari eta Hiri Agendari buruzko 2026ko Aurrekontuen txostena

erlatiboa gizonena baino handiagoa da oraindik ere bi eskaera-araubideetan, eta alderik nabarmenena alokairu babestuaren eskarian dago.

2023an, 2.078 emakumek jaso zuten etxebizitza babestuaren bisatua, eta 1.680 gizonak. Errentamendu-kontratuen bisatuen % 61,3 emakumeek alokairu babestuko kontratuen titular gisa sinatutako kontratuei dagozkie, aurreko urteetan ikusitako proportzioa handituz. Erosketako etxebizitza babestuaren kasuan, proportzio hori bisen % 50,3 da.

Etxebizitzarako eskubide subjektiboa (EES) 8.326 pertsonari aitortu zitzaion 2023ra arte; horietatik 5.374 emakumeak ziren, hau da, % 64,5. Guztira 1.541 emakumek jaso dute EPEa; beraz, laguntza horren onuradun diren 10 pertsonatik 7 emakumeak dira, eta 1.582 emakumeri Babes Publikoko Etxebizitza esleitu zaie, hau da, 2021ean baino % 58 gehiago.

Horrez gain, Etxebizitzarako Prestazio Osagarriak (EPO), bizitegi-bazterketatik gertuen dauden emakumeak hartzen dituenak, 13.732 emakumeri eman zien onura 2023an (onuradun guztien % 53), 2022an baino % 10,6 gehiagori.

Euskadik dauka **Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistema** (aurrerantzean, GZES²⁶), prestazio ekonomikoaz osatuta (DSBE/EPO /BGD /GLL) bizitzako oinarrizko premiei aurre egiteko aukera ematen dutenak, eta gizarteratzeko eta laneratzeko tresnek osatzen dute, genero-ikuspegia integratzeko printzipioa nabarmenduz, desberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko, eta, bereziki, pobrezia emakumeen artean eta haur-pobrezian duen eragin handiagoa prebenitzeko eta arintzeko.

DSBE jasotzen duten pertsonen ezaugarri pertsonalei dagokienez, emakumeak dira nagusi (% 57 dira), adin ertainekoak, Espainiako nazionalitatea dutenak (% 65,7) eta ikasketa-maila txikia dutenak. Desgaitasuna duten pertsonak % 7 dira.

PARTE-HARTZEA EREBAKIAK HARTZEAN ²⁷

Emakumeen presentzia Eusko Legebiltzarrerako hauteskundeetan. XIII. Legegintzaldian emakume bat izango da Eusko Legebiltzarreko lehendakaria, laugarren aldiz jarraian. Gainera, lehen eta bigarren presidenteordeak ere emakumeak dira. Hemizikloaren osaerak, oro har, emakumeen eta gizonen parekotasuna betetzen du, % 52 emakumeak baitira eta gainerako % 48 gizonak. Batez besteko adina 50 urtekoa da

Foru-gobernuen osaera. 2023ko udal eta foru hauteskundeen ondoren, lehen aldiz, hiru aldundietako bik, Bizkaikoak eta Gipuzkoakoak, emakume bat dute buru. Gainera, Euskadiko Udalen Elkartea, Eudelek, emakume bat du buru, eta Finantzen Euskal Kontseiluan emakumeak gehiengoa dira.

Emakumeen presentzia erakunde sindikaletan. LAB eta CC.OO. dira erakundeko buru emakume bat duten sindikatu nagusi bakarrak, eta ELAk eta UGTk gizon bat dute kargu horretan. Erakunde horietako batzorde exekutiboen osaerari dagokionez, emakumeen eta gizonen presentzia orekatuagoa da, lanpostu horien % 50 emakumeek betetzen baitituzte.

Enpresa-erakundeak. Enpresa-erakundeetako lehendakaritzetan emakumeen kopurua % 50etik % 75era igo da 2024an. Erakunde horietako administrazio-kontseiluen osaerari dagokionez ere, 9 puntu igo da erakunde horien

²⁶ Lanbideren 2025eko aurrekontuen txostena

²⁷ <https://openapps.euskadi.eus/eusko-legebiltzarrerako-hauteskundeak-2024-hauteskundeak-zenbakitan/web01-a3haup24/eu/> eta Zifrak 2024 txostena. Emakunde

presentzia (2023ko % 21,0tik 2024ko % 30,1era). Hala ere, zifra horiek urrun daude oraindik emakumeen eta gizonen parte-hartzean oreka dagoela uste den gutxieneko % 40tik.

Finantza-erakundeak. EAEn egoitza duten lau finantza-erakundeetatik, bakarrak du emakumezko presidentea: Fiare. Erakunde horietako administrazio-kontseiluetan emakumeek duten presentziari dagokionez, aurreko ekitaldiarekiko zertxobait jaitsi da. Hala, 2024an, emakumeek lanpostu horien % 36,8 betetzen zituzten, eta 2023an, berriz, % 39,3.

IBEX 35eko enpresak. Enpresa horietako presidentetzak erabat maskulinizatuta daude. Administrazio Kontseiluei dagokienez, emakumeek betetzen dituzte erantzukizuneko lanpostu horien % 32,3 (aurreko ekitaldiaren antzekoa). BBVAk eta Iberdrolak presentzia orekatua dute emakumeen eta gizonen artean, baina gainerako kasuetan, emakumeen partaidetza % 38,5 (CIE Automotive) eta % 7,6 (MásMóvil) artekoa da.

4. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO AURREKONTU OROKORRAK

Aurrekontu Publikoa Eusko Jaurlaritzaren XIII. legegintzaldiko bigarrena da, eta gobernuaren lehentasun estrategikoen zerbitzura dagoen tresna nagusia.

Bestalde, 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 (PFEZ, Sozietateak, BEZ, Fabrikazio eta Elektrizitate Bereziak, eta bete batzuk). Horrenbestez, foru-aldundiei dagokie diru-bilketako eskumena. Eusko Jaurlaritzak, bestalde, baliabide horien zati bat zentralizatzen du, eta, ondoren, gastuaren aurrekontu-programen artean banatzen du.

Beste diru-iturri bat Europako funtsak dira, eta horietako bakoitzak eginkizun bat du. Zehazki, Eskualde Garapenerako Europako Funtsari (EGEF), Europako Gizarte Funtsari (EGEF +), Landa Garapenerako Europako Nekazaritza Funtsari (LGENF), Europako Itsas, Arrantza eta Akuikultura Funtsari (FEMPA), Next Generation-i, Berreskuratze eta Erresilientzia Mekanismoari (MRR).

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 arrunten transferentziak eta diru-laguntzak: 4. kapitulua

1. kapitulua (langile-gastuak) bi ikuspegitik aztertzen da. Alde batetik, langileen egoerari buruzko hurbilketa bat eginez, emakumeen eta gizonen berdintasunari ²⁸ dagokionez (txosten honen 5. atala). Bestalde, sartuta dauden aurrekontu-programak gauzatzeko garatzen duten lanaren bitartez (6. atala).

²⁸ Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikulua: enpresak behartuta daude lan-esparruan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera, eta, helburu horrekin, neurriak ezarri beharko dituzte emakumeen eta gizonen artean lan-izaerako edozein bereizkeria-mota saihesteko.

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

Administrazio Orokorren zerbitzura dauden emakumeen eta gizonen egoerari buruzko azken diagnostikoa Enplegu Publikoaren Zuzendaritzak egin du, Administrazio Orokorren eta haren erakunde autonomoen Berdintasunerako II. Planaren diseinua oinarritzeko. Diagnostiko hori 2020ra arteko datuetan oinarrituta egin zen, eta, hain zuzen ere, diagnostiko hori eguneratzea da Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu Sailaren jardura estrategikoetako bat 2026rako.

Bestalde, txosten honetan parte hartzen duten zuzenbide pribatuko erakunde publikoek (Osakidetza, EITB, URA eta SPRI) eta IHOBE sozietate publikoak Berdintasunerako Plan propioa dute, eta, besteak beste, soldata-arrakala eta emakumeen aurkako indarkeria matxista jorratzen dituzte.

GOI-KARGUDUNAK

Emakumeen presentzia sailetan eta beste goi-kargu batzuetan. Aurreko urteetan bezala, Eusko Jaurlaritzak gizon bat du buru. Eusko Jaurlaritzaren ordezkari-tza-maila gorenean parte hartzeari dagokionez, 2005etik hona emakume sailburuen kopuruak nolabaiteko egonkortasuna izan duela nabarmendu behar da. Gaur egun, XIII. legegintzaldian, Jaurlaritzako 17 kideetatik 7 emakumeak dira, eta % 41 dira Gobernu Kontseiluan.

Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak emandako datuen arabera, 2025eko ekainaren 30ean, zuzendaritza-kargu publikoan edo goi-karguan dauden langileen % 50 emakumeak dira. Hala ere, administrazio-organo autonomoetako eta Mugikortasun Iraunkorreko Departamentuko karguen ordezkari-tza orekatua hautsi da emakumeen % 80ekin, eta, aldiz, Etxebizitza eta Hiri Agenda Saileko eta Lanbideko kasuak ditugu, non gizonak % 80 diren.

Taula 2. Administrazio Orokorreko goi-kargudunen eta antzekoen sexuaren arabera banaketa

Administrazio Orokorra	G	E	Guztira	%G
Goi-karguduna	101	93	194	48%
Adm. aut. kargu org.	2	10	12	83%
Zuzendaritza-kargu publikoa	17	11	28	39%
Gobernuko kidea	10	7	17	41%
Behin-behineko langileak	54	62	116	53%
Guztira	184	183	367	50%

Iturria: Enplegu Publikoaren Zuzendaritza. Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu Saila.

2024tik 2025eko uztailera, Osakidetzan 88 pertsona aritu dira, batez beste, zuzendaritza-postuetan, 60 emakume eta 28 gizon. Nahiz eta zuzendari-ek balio absolutuetan zuzendari-ek baino kopuru handiagoa izan, plantillako emakumeen kopuru osoa eta gizonen kopuru osoa kontuan hartzen baditugu, zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen ehunekoa % 0,17 da, eta gizonena, berriz, % 0,33.. Zuzendaritzako langile gehienak 40-65 urte artekoak dira, emakumeak 50-59 urte artekoak eta gizonak 60-65 urte artekoak.

Administrazio-kontseilua eta zuzendaritza nagusia dira **Lanbideren** gobernu-organoak. Administrazio-kontseilua. Lanbideren zuzendaritza- eta kontrol-organoa da, hiru alderdik osatua, era paritarioan. Presidente batek, presidenteorde batek, idazkari batek eta hamabi bokalek osatzen dute. Gaur egun, 3 emakumek eta 12 gizonek osatzen dute. Zuzendaritza nagusia Lanbideko kide bakarreko organoa da, eta titularra Eusko Jaurlaritzak izendatzen du, administrazio-kontseiluak proposatuta. Gaur egun, gizon bat da zuzendari

EITBn zuzendaritza-postuetan, emakumeen presentzia handitu egin da urte hauetan guztietan. Hala ere, zuzendaritza-kargu guztien % 37 emakumeek betetzen dituzte, eta, beraz, zuzendaritza-karguetan ez da % 40/% 60 araua betetzen. Aitzitik, presentzia handiagoa dute zuzendaritzetan (10 zuzendari-postutatik 4 betetzen dituzte) eta zuzendariordetzetan (zuzendariorde-postuen erdiak betetzen dituzte).

URAn, urteetan zehar, ez da inoiz emakumerik egon Agentziako goi-kargu bakarrean. (URaren zuzendaritza-karguak ez dira kargu politikoak, eta, beraz, ez dira aldatzen legegintzaldietan zehar

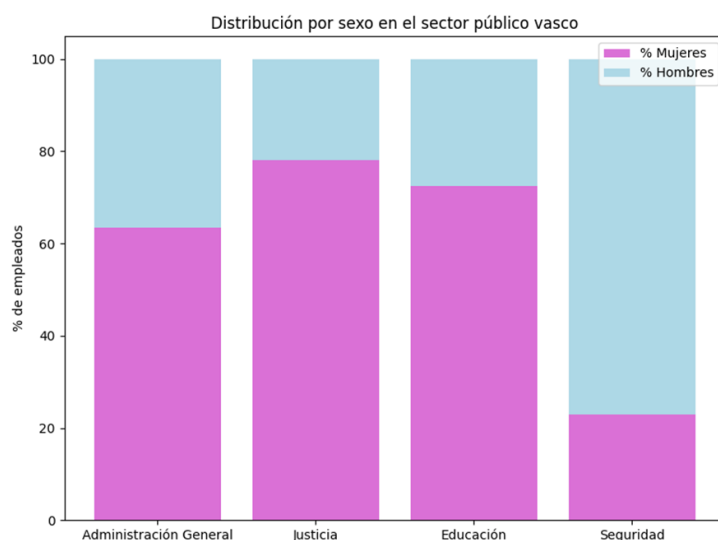
IHOBEn zuzendari nagusia da erakundeko kargu publiko bakarra.

LANGILEAK

Plantillaren azterketak agerian uzten du genero-desberdintasun esanguratsuak daudela euskal sektore publikoko kolektiboen artean. Funtzio publikoak aukeratzean edo esleitzean genero-eredu estrukturalak islatzen dituzten aldeak, faktore historikoen, kulturalen edo sarbide-faktoreen eragina izan dezaketenak:

- Administrazio Orokorrek banaketa orekatuagoa du.
- Justizia eta Hezkuntza Sailak langileen feminizazio argia erakusten du, emakumeen % 70 baino gehiagorekin.
- Segurtasunak maskulinizazio handia erakusten du, gizonen % 77 baino gehiagorekin. Hala ere, 2024ko apirilarekin alderatuta, segurtasunean dauden emakumeen ehunekoak goranzko bideari jarraitu dio, eta 2024ko apiriletik 2025eko ekainera arte 5 puntu igo da.

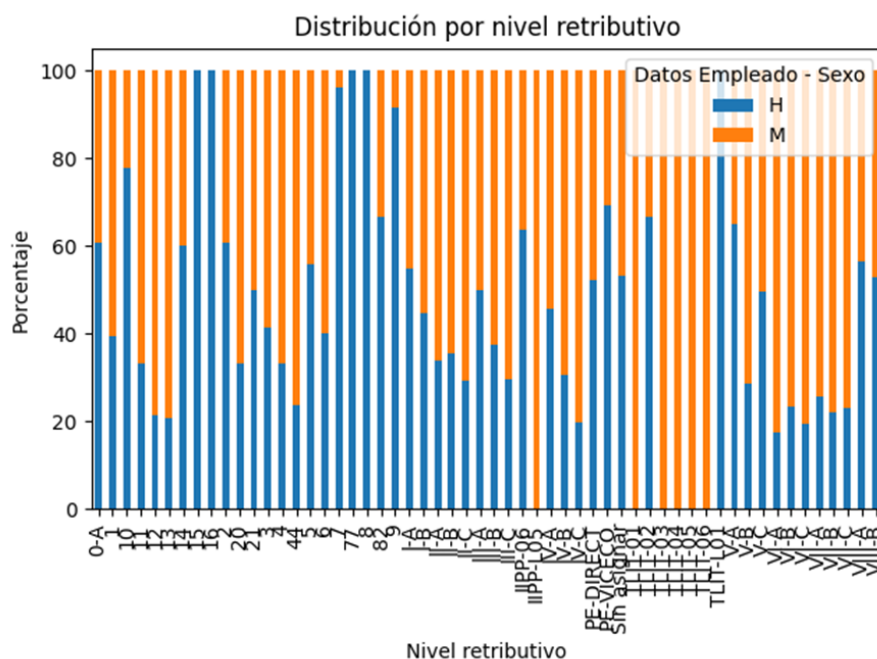
Irudia 4. EAEko Administrazioko langileak, taldearen eta sexuaren arabera. 2025eko ekainaren 30a.



Iturria: Enplegu Publikoaren Zuzendaritza. Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu Saila.

Tradizionalki feminizatutako lanbideetan emakumeak edo gizonak kontzentratzea ere agerian geratzen da funtzionarioen kidegoetako langileen datuak sexuaren arabera bereizita aztertzean. Horri dagokionez, Berdintasunerako II. Planerako egindako diagnostikoak EAEko Administrazio Orokorreko administrari eta laguntzaile lanpostuetan emakumeen gehiegizko ordezkartza nabarmentzen zuen. Egoera horrek ondorioak ditu ordainsari-mailetan, ondorengo grafikoan ikus daitekeen bezala:

Irudia 5. Sexuaren eta ordainsari-mailetan arabera banaketa. Administrazio Orokorra. 2025eko ekainak 30



Iturria: Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu Saila.

Administrazio Orokorrean emakumeak gehiengoa badira ere, emakumeen ordezkartza murriztu egiten da ordainsari-maila altuenetan eta zuzendaritza-postuetan. Maila altuenetan, gizonak % 70 baino gehiago dira, eta emakumeak, berriz, presentzia handiagoa dute maila baxuetan. Desberdintasun horiek adierazten dute politika aktiboak behar direla genero-berdintasuna sustatzeko erantzukizuneko lanpostuetarako sarbidean eta soldata-egituran.

Hezkuntza

Unibertsitatez kanpoko irakasleei dagokienez, sektore honetako langileen feminizazioa agerikoa da (erregimen orokorreko irakaskuntzetako 10 irakasletik 7, gutxi gorabehera, emakumeak dira, 10etik 6 erregimen bereziko irakaskuntzetakoak). 2023/2024 ikasturtean, erregimen orokorreko irakaskuntzetan, 48.822 irakasletik % 69,3 emakumeak ziren (azken ikasturteetan portzentaia mantendu da).

Datuek erakusten dute irakasleen artean emakumeen proportzioa handiagoa dela beheko hezkuntza mailetan, eta behera egiten duela hezkuntza-mailak gora egin ahala; irakasleen banaketa, sexuen arabera, aldatu egiten dela jakintza-arloen arabera (bereizketa horizontala), eta emakumeen presentzia txikiagoa dela kirol-irakaskuntzeta, eta handiagoa hizkuntza-irakaskuntzetan. Kirol-irakaskuntzetan, emakume irakasleen ehunekoak nabarmen egin du gora azken bi ikasturteetan.

Justizia

Justizia Administrazioari dagokio **Justizia Administrazioaren** zerbitzuko langileak kudeatzea, Berdintasunaren arloan egindako ibilbideari dagokionez, gaur egun EAEko Justizia Administrazioaren zerbitzura dauden Funtzionarioen Berdintasunerako II. Plana gauzatzen ari da.

Justizia Administrazioaren zerbitzuko langileei eta Justizia Administrazioaren zerbitzuko lan-poltsetako langileei dagokienez, sexuaren arabera bereizitako 2024ko datuek erakutsi zuten emakumeak gehiengoak zirela Euskal Autonomia Erkidegoko justizia-operadoreetan, nahiz eta gehienak ordainsari baxuagoko lanpostuetan zeuden. Zuzendaritza eta burutzetan emakumeen presentzia plantillan zuten pisuaren azpitik egon zen, eta horrek sexuaren araberrako segregazio bertikala eragin zuen ardura-postuetan, eta horrek eragin zuzena izan zuen emakumezko langileen batez besteko soldatetan.

2025ean, datuak aldatu egin dira, eta emakumeen presentzia handitu egin da auzitegi-medikuntzako burutzetan, arduradun kudeatzaileetan eta Auzitegi Medikuntzako Euskal Erakundearen zuzendariordetzan.

EAEko espetxeetako funtzionarioei buruzko azken datuen arabera (2025eko uztailako datuak), gaur egun 412 emakumek lan egiten dute espetxeetan eta 702 gizonek. Hortik ondorioztatzen da oraindik plantilla maskulinizatua dela, nahiz eta lan hori egiten duten emakumeen kopuruak gora egin duen.

Segurtasuna

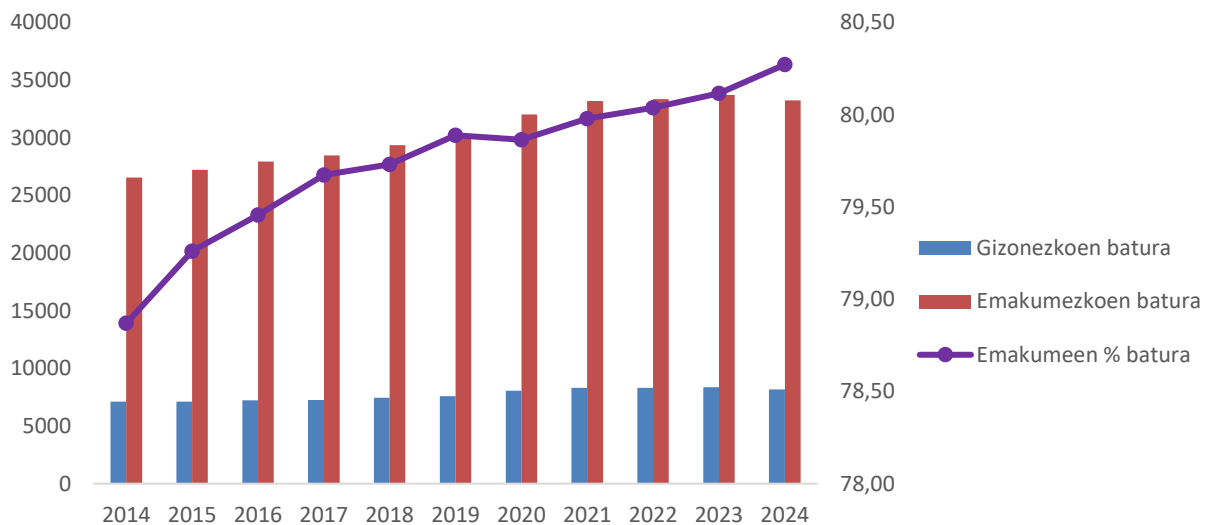
Segurtasuna Sailaren arabera:

- Gaur egun, emakumeak Ertzaintzako langile guztien % 19,10 dira. Ehuneko hori legeak ezartzen duen % 33tik urrun dago, eta are gehiago ordezkaritza orekatutik. Hala ere, nabarmentzekoa da presentzia horrek gora egin duela urteetan zeha, 2018an % 12,45 izatetik gaur egun % 12,45 izatera igaro da.
- Lanbide-kategorietan ere badago desberdintasuna. Izan ere, emakumeen ehunekoa oso txikia dela intendentearen, komisarioaren eta komisariordearen kategorietan. Emakumeen ordezkaritza horrek nabarmen egin du gora ofizialen (% 15,45), agenteen (% 19,81), agente lehenen (% 12,72) eta praktiketako agenteen (% 31,25) kategorian. Datu horietatik ondorioztatzen da segregazio bertikalak bere horretan jarraitzen duela Ertzaintzan.
- Bereizketa horizontalari dagokionez, emakume ertzainen ordezkaritza Babesaren eta Baliabide Operatiboaren arloan zeregin espezifikoak dituzten unitateetan murrizta da, eta horiek plangintzan eta koordinazioan kontzentratzen dira gehienbat.
- Udaltzaingoaren plantillari buruzko datuek, sexuaren arabera bereizita, Ertzaintzaren plantillakoen oso antzeko ehunekoak ematen dituzte. Gaur egun, 3.972 pertsonatik 78,75% gizonak dira (3128) eta %21,25 emakumeak (844). Kolektibo horretan, kategoria handiagoko lanpostuetan emakumeen presentzia gizonena baino askoz txikiagoa da.
- Prebentzio, Su Itzalketa eta Salbamendu Zerbitzuen (SPEIS) kasuan emakumeen presentzia aztertutako kolektibo guztien artean txikiena dela. Arabako eta Gipuzkoako Foru Aldundietako Suteak Prebenitzeko eta Itzaltzeko Zerbitzuetan sartzeko hautaketa-prozesuaren lehen deialdi bateratuan, 1.479 eskatzailetatik 1.380 gizonak izan dira eta 99 emakumeak (% 6,69). Zalantzarik gabe, SPEISen kolektiboa erabat maskulinizatuta dago, eta emakumeen presentzia oraindik oso txikia da.

Zuzenbide pribatuko erakunde publikoak eta sozietate publikoak

Osakidetza enpresa feminizatua da, osasunaren sektoreko enpresa gehienetan gertatzen den bezala, pertsonen arretarekin eta zaintzarekin lotuta egonik. Azken 10 urteetan goranzko joera izan du, hurrengo grafikoan ikus daitekeen bezala.

6. Irudia. Osakidetzako batez besteko plantillaren bilakaera 10 urtean 2014-2024ko uztaila)



Iturria: Osakidetza

Osakidetzan lan egiten duten pertsona guztietatik, 42.791 (2025eko uztarrila), 34.288 emakumeak dira eta 8.503 gizonak; hau da, % 80 emakumeak dira eta % 20 gizonak.

Plantilla lanbide-taldearen arabera banatzeari dagokionez, azken urteetan ez da aldaketarik ikusten emakumeen eta gizonen proportzioari dagokionez:

- Osasun-arloko langileak langileen % 75 dira, eta % 84 emakumeak dira. Adin-tarteen arabera, emakumeak % 81 baino gehiago dira adin-tarte guztietan, eta emakumeen ehunekoaren banaketa uniformea da 30-59 urteko adin-tarteen artean.
- Pertsonal ez-sanitarioaren artean, emakumeen ehunekoa % 68,41 da. 30-39 adin-tartean, emakumeen ehunekoa % 8,55 da, eta 50-59 adin-tartean, berriz, emakumeen % 42,90.

2024an, **Lanbideko** langileak 1220 ziren, 302 gizon eta 918 emakume; hau da, langileen % 75 emakumeak dira. Lanbideko zuzendaritza exekutiboak bi emakumek eta hiru gizonak osatzen dituzte. Bestalde, Lanbidek Zerbitzu Zentralen bulego bat, lurralde-koordinaziorako 3 unitate eta 43 enplegu-bulego ditu: 42 bulego lokal EAE osoan eta bulego birtual bat. Enplegu-bulegoetako arduradunen % 86 emakumeak dira..

2024ko urrian **EITB Taldeko** plantilla osatzen duten pertsonen % 47 emakumeak dira. Hots, ehuneko 3,3 igo da aurreko diagnostikoarekiko (2018ko datuekin egina).

Langileen banaketa sozietateka xehe aztertuz gero, zenbait ezberdintasun ikusiko ditugu. Emakumeen presentzia pixka bat handiagoa da EITBn (Zerbitzu Korporatiboak), guztizkoaren % 53,7 baitira, EITB Median baino (% 46,5). EITBNETek du emakumeen ehuneko handiena, eta ETBk txikiena. Alabaina, ETBk datu orokorra zamatzen du, tamaina handiagokoa izaki; 1.194 langiletik 720 (hots, % 60) hari dagozkio (horietatik 322 emakumeak dira).

Bestalde, datu horiek antolakundeko emakumeen eta gizonen guztizkoarekiko proportzioarekin erkatuz gero, ikusten da datuak biltzeko unean EITB Taldean zeuden 561 emakumeetatik % 4,9k zuzendaritza-postuak betetzen dituztela, eta 633 gizonetatik, % 7,4ak.

Emakumeek ordezkartitza txikia dute buruzagitza eta buruzagitza teknikoetan, eta postuen % 17 baino ez dira.

EITB Taldeko langile gehienak 56 eta 65 urte bitartekoak dira. Sexuen arabera ez dago alde handirik. Aipatzekoa da 56-65 eta 26-35 adin-tarteetan, emakumezko langileak azpiordezkatuta daudela.

SPRIn eta GCRn. 2023. urtearen amaieran, SPRIn emakumeen eta gizonen egoerari buruzko diagnostikoa egin zen, EMAKUNDEren jarraibideei eta gomendioei jarraituz, eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana definitzeko oinarri gisa erabili da. Hona hemen diagnostiko horren ondorio nagusiak:

- SPRIn:
 - Plantillaren bilakaera positiboa azken urteetan, eta horrek agerian uzten du oreka handiagoa dagoela emakumeen eta gizonen presentzian.
 - Sexuen araberako oreka ematen da maila taktikoan eta operatiboan. Hala ere, zuzendaritza-postuetan desoreka dago, gizonen presentzia handiagoa baita.
- GCRn:
 - emakumeen eta gizonen presentzia orekatua da: %55 emakumezkoak dira, eta azken aldian ez da aldaketarik izan.
 - Emakumezko gehiago daude langile teknikoetan edo operazio-arloan, eta bi generotako pertsonak zuzendaritza-mailan (emakume bat Zuzendaritza Nagusian eta bi gizon bi zuzendaritzetan). Erakundean ez dago antolaketa-maila gehiagorik.

URAK, 2024ko abenduaren 31n, 192 langile zituen, erdiak emakumeak. Batez besteko adin orokorra jaitsi egin da azken urteetan. Emakumeek gizonak baino adin pixka bat txikiagoa dute batez beste. Plantillaren % 91 lan-kontrataduna da.

IHOBEko langileak 62 dira, eta horietatik 45 emakumeak dira, langile guztien % 72. Gaur egun, zuzendaritza-taldea 2 gizonak eta 4 emakumeak osatzen dute (% 67) (emakume batek gora egin du zuzendari lanetan gizon baten ordeztu) eta 16 proiektu-arduradunek (12 emakume eta 4 gizon). Hau da, Ihoberen zuzendaritza- eta kudeaketa-koadroa osatzen duten 22 pertsonetatik (zuzendaritza nagusia kontuan hartu gabe), % 73 emakumeak dira. Horri esker, langileen parte-hartzea antzekoa da sozietatearen erabaki-organismoetan.

LAN-EZENGONKORTASUNA

Eusko Jaurlaritzak 2022tik 2025era bitartean enplegu publikoa finkatzeko egindako ezohiko prozesua Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren gertuko historian egon den asmo handienetakoa eta egituratuenetakoa izan da. Administrazio publikoan egiturazko behin-behinekotasuna % 8tik behera murrizteko beharrari erantzuten dio, Estatuko eta Europako araudiarekin bat etorritik.

Prozesu horrek historikoki aldi baterako langileek betetako milaka plaza egonkortzea ekarri du, horretarako egindako berariazko deialdien bidez, karrerako funtzionario gisa lanpostuaz jabetzearekin amaitu direnak, funtsezko bi datatan: 2025eko martxoaren 13an eta urriaren 1ean. Prozesuak bitartekotasuna nabarmen murriztearen ondorioz plantilla publikoa egonkortzeaz gain, plantilla gaztetzea bultzatu du.

Administrazio publikoko aldi baterako langileen parte handi bat emakumeek osatzen dutenez, finkatzeak zuzenean laguntzen du emakumeen lan-egonkortasuna hobetzen.

Osakidetzan, lan-lotura motaren araberako banaketak erakusten du plantillaren % 39,35 finkoa dela. Ehuneko horretan, langileen % 80 emakumeak dira eta % 20 gizonak, plantillaren portzentai bera mantenduz. Bitarteko eta ordeztu langileen artean, emakumeak % 81 dira, eta gizonak, berriz, % 19. 2025eko abuztuan, 236.433 pertsona zeuden inskribatuta kontratazio-zerrendetan; horietatik % 68 emakumeak ziren eta % 32 gizonak.

EITB Taldean, 2024ko datuen arabera, kontratu finkoak ehuneko % 76 ziren. Ehuneko horretan % 45 baino ez dira emakumeak.

SPRiren eta **GCR**en kasuan, 2023an egindako diagnostikoan ez da sexuaren araberako desberdintasun-praktikarik identifikatu SPRIn sartzeko, ez eta kontratu-harremanetan ere; ez da partzialtasunik egon plantillan, eta behin-behinekotasunaren arrazoi bakarra da txanda-kontratuak daudela.

IHOBEn, zuzendari nagusia izan ezik, Ihebeko langile guztiak lan-kontratudunak dira. Plantillan ez dago funtzionarioirik.

ZAINTZAN ERANTZUNKIDETASUNIK EZA

Hirugarren pertsonak zaintzeko baimenak, murrizketak eta eszedentziak eskatzen dituztenak, modalitate guztietan eta kolektibo guztietan, gehienetan emakumeak dira.

Murrizketek nahiz eszedentziek, familia eta lana uztartzeko neurriek, eragin negatiboa dute **Administrazio**aren soldata-arrakalan, kontuan hartuta 2025eko lehen seihilekoan:

- Hirugarren pertsonak zaintzeko eszedentzien %91%²⁹ emakumeek dute. Ehuneko hori nabarmen jaisten da Administrazio Orokorrean, emakumeen eskaerak % 62a izanik.
- Mendetasuna duten adinekoak zaintzeko 50 orduko baimena ere eskatzen dute emakume gehienek. Alde hori mantendu egiten da urteetan zehar. Segurtasun-kolektiboa nabarmentzen da; izan ere, maskulinizatuta egon arren, baimen horien % 61 emakumeek eskatzen dituzte.
- Emakumeek dituzte Administrazio Orokorreko, Hezkuntzako eta Justiziako kolektiboetan adingabeak, senideak eta dibertsitate funtzionala duten pertsonak zaintzeagatiko murrizketen % 85 baino gehiago; Segurtasunean, berriz, emakumeen ehunekoa % 58 da.

Osakidetzan, 2024an:

- Osakidetzako batezbesteko langileen % 7,51 inguruk lanaldi-murrizketa hasi dute adingabeak edo senideak zaintzeko. Horietatik, % 91 emakumeek eskatu dituzte. emakumeen artean, murrizketa mota horiek gehienbat B1-Erizaintza lanbide-kategorian eskatzen direla (emakumeen legezko zaintzagatiko eskaeren % 50 dira), eta gizonen artean eskaera gehienak A1-Langile Fakultatiboak kategorian eskatzen direla (gizonek eskatutakoen % 43 kategoria horretan daude).
- Zaintzagatiko eszedentzia-eskaerei dagokionez, Osakidetzako langileen % 1,45ek eskatu dituzte 2024an. Horien artean, % 95 emakumeenak izan dira, eta % 5 gizonenak.
 - Adingabeak zaintzeko edo senideak zaintzeko eszedentziak bereizten baditugu, ikusten da neurri mota hori eskatzen duten emakumeen % 96 adingabeak zaintzeko dela, eta % 4, berriz, familia zaintzeko. Gizonen kasuan, ehunekoa desberdina da: % 87 eta % 13, hurrenez hurren.
 - Era berean, eskatzaileen kategoriari dagokionez, ikus daiteke emakumeen eskaeren % 54,65 B1-Erizaintza kategorian gertatzen direla, eta gizonezkoen eskaeren % 58 A1-Langile Fakultatiboak kategorian gertatzen dela.

²⁹ Administrazio Orokorra, Hezkuntza, Segurtasuna eta Justizia.

Lanbiden, 2024an:

- 11 pertsonak hartu dute eszedentzia adingabeak zaintzeko, eta 1ek senideak zaintzeko. Eszedentzia horiek hartu dituztenak emakumeak baino ez dira izan. Adingabeak zaintzeko eszedentzien batez besteko denbora 3 hilabetekoa da, eta senideak zaintzeko eszedentziena, berriz, 2 hilabetekoa
- 84 pertsonak hartu dute lanaldi-murrizketa, familia-bizitza bateragarri egitearekin lotuta. Adingabeak zaintzeko murrizketen % 88,5 emakumeek hartzen dituzte, eta senideak zaintzeko murrizketen % 100 emakumeek eskatzen dituzte. Oro har, % 78,4ko genero-arrakala dago lanaldi-murrizketetan.

EITBen, hauek dira neurri ohikoenak: lanaldi-murrizketa, seme-alabak zaintzeko; eszedentzia, arrazoi beragatik; jaiotzagatiko bajak, eta bularreko haurra zaintzeko baimena. Bestalde, mendekotasuna duten senideak zaintzeko eszedentziak eta lanaldi-murrizketak gutxiago eskatzen dira; hori bai, gehienbat emakumeek baliatzen dituzte neurri horiek..

SPRIK eta **GCR**ek 2023an egindako diagnostikoan zehaztu da familia- eta lanbide-bizitza uztartzeak ez duela eragin negatiborik ez etengabeko prestakuntzan sartzeko ez garapen profesionalerako aukeretan.

URAn, emakumeen %18,68k adingabeak zaintzeko murrizketak eta eszedentziak hartzen ditu, eta gizonen %6,45ek.

IHOBEn, langile guztien eskura daude kontziliazioa bermatzen duten neurriak. Neurri horiek lhoberen 2023an onartutako lan-hitzarmenean eta haren eranskinetan jasota daude, protokolo gisa.

- Lan-giroari buruzko inkestak erakusten du kontziliazio-baldintzei buruz pertsonen duten gogobetetze-maila handia dela. 2022. urtea: 9,06/10. 2024. urtea: 9,32/10.
- 2024an, 38 emakumek eta 10 gizonen lanaldi jarraitua dute goizeko ordutegi finkoan. 4 emakumek eta 4 gizonen goiz eta arratsaldeko lanaldi zatitua dute. Egindako azterketa estatistikoak adierazten du lanaldi jarraitua eta zatitua erabiltzeko batez bestekoen aldea estatistikoki esanguratsua dela emakumeentzat (p balioa < 0.05), baina ez gizonentzat (p balioa > 0.05).
- Eszedentziak. Emakume batek eszedentzia hartu du adingabea zaintzeko (2024. urtea). Gainera, eszedentzia bat (gizon bat) gertatu da sektore publikoko erakunde batean zerbitzu mugagabeak emateagatik (2024).
- Ordutegi-malgutasuna. 3 pertsonak, 2 emakumek eta gizon batek, ordutegi malgua dute negoziatuta.

TELELANA

Joan den irailaren 16ko Gobernu Kontseiluak Administrazio Orokorreko funtzionarioen eta langile lan-kontratadunen mahai sektorialetan hartutako erabakia onartu zuen, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan telelanaren eta lan ez-presentzialaren modalitateak arautzen dituenak. Akordio horren arabera, langile publikoek, hala behin betikoek nola aldi baterakoek, astean 2 egunetan modu ez-presentzialean lan egin ahal izango dute, betiere zerbitzu publikoa behar bezala ematen dela bermatzen bada. Berrikuntza nagusi gisa, telelanaz baliatu ahal izango dira, teknikariez gain, administrari laguntzaileak, administrariak eta buruzagitzak, baldin eta lanpostuaren zereginak telelan gisa katalogatuta badaude; telelana hartzeko aldia urtebetekoa da.

Enplegu Publikoko sailburuordearen 2025eko urriaren 2ko Ebazpenaren bidez, telelanean zerbitzuak emateko eskaera egiteko deialdia argitaratu da. Eskaerak aurkezteko epea urriaren 30ean amaituko da.

Sinatutako akordioa ez zaie zuzenean aplikatuko zuzenbide pribatuko erakunde publikoei, beren akordioa negoziatu behar dutenak edo aipatutakoa aplikatzea adostu behar dutenak.

URA. 2024an, emakumeen % 41,76k eta % 21,51k telelana dute.

IHOBE. . Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko langile publikoentzako telelanari buruzko uztailaren 18ko 113/2023 Dekretua onartu izanaren ondorioz, IHOBEko langile guztiek astean 2 telelan-egun izan ditzakete.

PRESTAKUNTZA-IKASTARORETAN PARTE HARTZEA

2024an, IVAPeK 15 ikastaro eskaini zituen emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, eta bertaratutakoek % 73 emakumeak izan ziren. Ehuneko hori Institutuak eskaintzen dituen ikastaro guztietan prestakuntza jasotzen duten pertsonen ehunekoaren antzekoa da. Lurralde eta Hiri Ikasketetarako Euskal Eskolari (LHIEE) dagokionez, 2024an 381 matrikula egin ziren, eta horietatik % 61 emakumeenak izan ziren. Nabarmena da feminizazioarako joera eremu guztietan.

Osakidetzan, 2021-2024ko aldian, guztira 31.371 pertsonak jaso dute berdintasunari, genero-indarkeriari, generoari eta osasunari buruzko prestakuntzaren, horietatik % 86.69 emakumeak dira, Osakidetzako langile guztien proportzioaren gainetik:

- Langile sanitarioen artean, 18.903 pertsonak jaso dute prestakuntza: 17.073 emakume eta 1.830 gizon.
- Administrazioko era zerbitzuetako langileen artean 12.168 pertsonak jaso dute prestakuntza: 9.863 emakume eta 2.305 gizon.
- Gainerako pertsonak zuzendaritzako langileei dagozkie: 178 emakume eta 55 gizon eta kanpoko 8 emakume eta 2 gizon.

Blokeko moduluka zatitzen badugu:

- **Berdintasuna:** parte hartu duten pertsonen % 84,42 emakumeak dira eta % 15,18 gizonezkoak; guztira 14.506 pertsonak jaso dute prestakuntza.
- **Genero-indarkeria:** parte hartu duten pertsonen % 87,74 emakumeak dira eta % 12,26 gizonezkoak; guztira 10.342 pertsonak jaso dute prestakuntza.
- **Genero eta osasuna:** parte hartu duten pertsonen % 88,80 emakumeak dira eta % 11,20 gizonezkoak; guztira 6.466 pertsonak jaso dute prestakuntza.

2024an, **Lanbideko** 370 langilek parte hartu zuten IVAPeK antolatutako prestakuntzan; horietatik 289 emakumeak izan ziren eta 81 gizonak. GELAN online plataformaren bidez antolatzen duen prestakuntzari dagokionez, 2024an 256 pertsonak jaso dute berdintasunari buruzko prestakuntza. Orain arte, 328 emakume eta 60 gizon jaso dute tutore izateko prestakuntza. Horrela, prestakuntza espezializatua duten eta indarkeriaren biktima diren emakumeei arreta hobea emateko tresnak dituzten enplegu-zerbitzuetako profesionalak izateko legezko agindua bete nahi da.

URA. 2020tik 2025era bitartean, berdintasunaren arloko hainbat ikastaro eskaini ditu. 2025ean, 3 emakumek jaso dute prestakuntza, eta 578,15 euroko aurrekontua bideratu da horretarako.

IHOBE. 2026an, proiektuen arduradunek eta Berdintasun-Taldeak genero-ikuspegiari buruzko prestakuntza espezifikoak izango dute, 2027ko Kudeaketa-Planak proiektu bakoitzean genero-ikuspegia berariaz jaso dezan.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legearen testu bateginaren 11. artikulua honako hau ezartzen du:

“Autonomia Erkidegoko Administrazioak bere egiturak egokitu behar ditu. Egokitzen horiekin sail bakoitzean, gutxienez, zuzendaritza edo administrazio-unitate bat egongo da, saileko zuzendaritza eta arloak eta hari atxikitako erakunde autonomo, ente publiko eta organoak bultzatu, koordinatu eta haiekin lankidetzan arituko dena, lege honetan eta Eusko Jaurlaritzak onartutako berdintasun-planeari xedatutakoa betetzeko. Zuzendaritza edo unitate horiek izan behar dituzte langile nahikoa eta posizio organiko eta harreman funtzional egokiak; bai eta beren helburuak betetzeko aurrekontu-zuzkidura nahikoa ere. Zuzendaritza edo unitate horiek lege honen 13.1. artikuluan aurreikusitako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen esparruan koordinatuko dira”.

Autonomia Erkidegoko Administrazioari atxikita edo lotuta dauden eta 50 langile baino gehiago dituzten erakunde autonomoak eta gainerako erakunde publikoak beren egiturak egokitu beharko dituzte eta administrazio unitateak sortu. Azken horiek arduratuko lirateke lege honen 16. artikuluko 1. paragrafoan aurreikusitako berdintasun-planeari jasotzen diren neurrien betearazpena bultzatzeaz eta koordinatzeaz.”

Ondoren, 213/2007DEKRETUA, azaroaren 27koa, Eusko Jaurlaritzako sailetan, organismo autonomoetan eta erakunde publikoetan berdintasun-politikak bultzatu eta koordinatzeko ardura duten unitate administratiboak arautzen dituen 3. artikuluan ezarri zuenez,

“Sail bakoitzeko unitateez gain, ondorengo organismo autonomo eta erakunde publiko hauetan ere berdintasun-politikak bultzatu eta koordinatzeko ardura izango duten unitate administratiboak egongo dira:

- *Eustat-Euskal Estatistika Erakundean.*
- *IVAP-Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundean.*
- *HABE- Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundean*
- *Arkaute - Euskal Autonomia Erkidegoko Ertzain Akademian.*
- *Osalan-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundean.*
- *EITB- Euskal Irrati Telebistan.*
- *Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuan.*
- *ETS- Euskal Trenbide Sarean”*

Gobernu Kontseiluak, urriaren 14an egindako bilkuran, egungo legegintzaldian sortu berri diren sailak hornitzeko lau plazak sortzea erabaki zuenez, sail guztiek berdintasunerako administrazio-unitate bat izango dute 2026an. Baita IVAP, HABE, Arkaute eta Osalan erakunde autonomoak. Lanbidek, Osakidetza eta ETSk ere berdintasunerako administrazio-unitateak dituzte.

Dagoeneko sortuta dauden unitateek berdintasunerako administrazio-unitate bat dute, normalean pertsona batek osatua, berdintasunaren arloan 150 ordutik gorako prestakuntza espezifiko duena, lanaldi osokoa eta 25 III-C mailako lanpostua betetzen duena. Gainera, gehienak Zerbitzu Zuzendaritzetan daude, eta % 99 emakumeak dira. Sail gehienek, sortu berriek eta autonomiadun erakundeek barne, aurrekontu espezifiko dute beren sailetan edo erakunde autonomoetan berdintasun-politikak bultzatzeko eta koordinatzeko, 5.000 € eta 50.000 €-ren artean.

Gainera, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak berdintasun teknikari bat dauka Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana kudeatzeko.

Eta Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko Sailak, bestalde, Gizarte Zerbitzuen Zuzendaritzari atxikitako berdintasun-teknikari bat du, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan lan egiten duena.

Azkenik, Hezkuntza Sailak 4 aholkulari ditu bizikidetzaren, hezkidetzaren eta aniztasunaren arloetan, Berreitzegune Nagusian. Lanaldiaren zati bat hezkidetzako II. Plana bultzatzen pasatzen dute, baina ez daude funtzionalki, edo organikoki berdintasun-unitatearen barruan.

Emakunderen kasuan, langileen %100ek zuzenean laguntzen dute berdintasuna sustatzen eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatzen. Ezaugarri hauek dituzte:

- Langileen % 85,3 emakumeek osatzen dute.
- Lanpostu gehienak, % 75,53, A mailari atxikitzen zaizkio.
- Langileen % 71,49ek 150 ordutik gorako prestakuntza espezifiko du berdintasunaren arloan.
- Plaza guztien % 28k berdintasun-teknikariaren kategoria du, honela banatuta:
 - o Emakumeen aurkako Indarkeria Desagerrarazteko Arloa: 2 berdintasun-teknikari
 - o Programen eta Prestakuntzaren arloa: 6 berdintasun-teknikari
 - o Lankidetzaren Institutuzionalaren Arloa: 4 berdintasun-teknikari

Plaza guztiak Emakunderen LPZn daude, Zereginen Metaketa gisa kontratatutako Berdintasun Teknikarien 2 plaza izan ezik (Lankidetzaren Institutuzionalaren Arloa eta Programa eta Prestakuntza Arloa).

Eustatek, bere aldetik, Estatistikako lanpostu tekniko bat dauka bere LPZn, eta bere funtzioa berdintasuna sustatzea da, emakumeen aurkako indarkeria matxistak ezabatzea eta Berdintasunerako Legearen 17. artikuluan (“Estatistikak eta Ikerketak”) ezarritakoa bete eta garatzea. Dotazioa eskuratu ahal izateko, ezinbestekoa da 150 ordutik gorako prestakuntza izatea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan.

Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko, kolektiboaren I. kapitulua estaltzeko aurrekontua 2.325.877 eurokoa da (lanpostuaren kodea 510730).

Osakidetzan, Berdintasun Korporatiboko Unitatea Berdintasun eta Parte-hartze Zerbitzuan dago, Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiaren Giza Baliabideen Zuzendaritzako Garapeneko eta Prestakuntzako Zuzendariordetzaren barruan. Honako hauek osatuta dago: bi berdintasun-teknikari, zerbitzuburu bat eta administrari bat. 2025ean, aldi baterako berdintasuneko hirugarren teknikari bat sartu da.. Gainera, zerbitzu-erakunde bakoitzean berdintasun-erreferentea bat dago, bolumen handieneko 5 erakundeetan izan ezik, bina erreferente baitituzte horiek; horrek esan nahi du 25 berdintasun-erreferente daudela, guztira, zerbitzu-erakundeetan.

21 Berdintasun Batzorde daude, zerbitzu-erakunde bakoitzeko bat, 12 bokal titularrek osatua (6 langileen aldetik, 6 administrazioaren aldetik), bai eta presidenteak, idazkariak eta ordezkoez ere, 546 pertsona inguruk. Gaur egungo osakeraren % 82,24 emakumeak dira eta % 17,76 gizonak. Langileen Zuzendaritzek osatzen dituzte Berdintasun Batzordeetako lehendakariak; eta Berdintasunerako Batzorde Teknikoa zerbitzu-erakundeetako eta Berdintasunerako Unitate Korporatiboko berdintasun-erreferenteak: 24 bokal titular, lehendakariak, idazkariak eta haien ordezkoez (% 89 emakumeak, % 11 gizonak). Ezarritako gutxieneko maiztasunarekin: urtean 4 bilera (hiruhileko bakoitzeko bat).

Zuzendaritza Nagusiko langileen dedikazioa, Berdintasun Zerbitzuan, % 100ekoa da berdintasun-teknikarien kasuan, % 90ekoa zerbitzuburu eta administrarien kasuan, eta % 10ekoa Garapen eta Prestakuntzako

zuzendariordearen kasuan. ZERBITZU-ERAKUNDEETAN, 25 erreferenteek % 30eko dedikazioa dute, eta 20 Langileen Zuzendaritzek, % 0,5ekoa.

EITBk ez du berdintasunerako administrazio-unitaterik, indarrean dagoen araudiak ezartzen duen bezala.. EITBk genero-arloko aditu bat du zuzendaritza-taldean. EITBko langileek badakite figura hori dagoela, eta generoaren arloan zer eginkizun dituen. Berdintasun-helburuak landu ahal izateko, gainera, transbertsalizazioan adituak diren bi kanpo-aholkularitzaren laguntza dugu.

URAK ez du berdintasunerako administrazio-unitaterik, indarrean dagoen araudiak ezartzen duen bezala. Berdintasunerako antolaketa-egitura bat du, Agentzian berdintasun-politikak bultzatzeko eta koordinatzeko ardura duen eta prestakuntza espezializatua duen pertsona batek eta, pertsona horrekin batera erakundearen aldaketa zuzentzen duen diziplina anitzeko lantalde paritario batek ("Berdintasun Taldea"). Era berean, eta plantillaren parte-hartzea eta ordezkartza bermatzeko, Berdintasunaren Negoziazio Batzordea eratu zen. Batzorde hori Agentziako bi ordezkari eta langileen 2 ordezkari osatzen zuten (3 emakume eta 1 gizon).

Berdintasun Taldea Agentziako Zuzendaritza Nagusiak izendatzen du. Gaur egun, 8 kidek (6 emakume eta 2 gizon) osatzen dute. Baliabide Orokorren arduraduna da Berdintasuneko arduraduna.

Uraren Euskal Agentziaren III. Berdintasun Plana onartu ondoren, eta bertan jasotako ekintzei eta neurriei ekiteko, III. Planaren Jarraipen Batzordea eratzea erabaki da, Negoziazio Batzordea osatzen duten pertsona berberak osatuta. Planaren jarraipen-batzordea parekidea da, eta Agentziaren izenean bi pertsonak (Administrazio eta Zerbitzuen zuzendariak eta Baliabide Orokorren arduradunak) eta langileen bi ordezkari osatzen dute (Gipuzkoako batek eta Arabako beste batek, langileen ordezkari izan gabe haiek izendatutakoa). Sei hilean behin elkartzen dira, planaren jarraipena egiteko.

URAKo berdintasun-arduradunak bere benetako lan-denboraren % 10 inguru emango du berdintasun-politikak kudeatzeko.

SPRIn eta **GCR**n Berdintasun-Talde bat eratu da, eta haren koordinazioa SPRIko Kudeaketa eta Etengabeko Hobekuntzako arduradunari dagokio. Gainera, honako hauek osatzen dute taldea:

- Arrisku Kapitaleko Inbertsioen arduraduna eta sozietate horretako berdintasun-arduraduna.
- SPRIko Giza Baliabideen arduraduna.
- SPRIko Ekintzailatza Saileko arduraduna eta Enpresa Batzordeko ordezkaria.
- SPRIko Giza Baliabideetako teknikaria.
- SPRIko Eraldaketa Digitaleko Saileko teknikaria.
- SPRIko Klusterrak Dinamizatzeko Saileko teknikaria.
- SPRIko Teknologia Saileko teknikaria.

IHOBEn hainbat zeharkako lantalde daude, boluntarioz osatuak, proiektuen eremu teknikitik harago doazen gaiak lantzeko, eta Pertsonen Planaren babespean dagoena; berdintasun-taldea zeharkako talde horietako bat da. Hierarkikoki, Pertsonak eta Arlo Juridikoa arloan dago, eta arloko zuzendaritzaren mende dago. 4 pertsonak osatzen dute: arloko bi zuzendari eta profil teknikoko beste bi (emakume bat eta gizon bat).

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

EAEko sektore publikoaren aurrekontu kontsolidatua³⁰ 18.038.205.545 €-koa da. Horietatik gastuaren % 23,2 Osakidetza inbertitzen da, Hezkuntza % 17,9 Lanbiden % 6,7, Osasunean % 6 Segurtasunean % 4,4.

Txosten hau egiteko, sailen, haien erakunde autonomoen eta partzuergoen aurrekontu bateratua hartu da abiapuntutzat, bai eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoena ere: Osakidetza, Lanbide, EITB Taldea, URA, SPRI eta IHOBE sozietate publikoa, taula honetan ikus daitekeen bezala:

Taula 3. EAEko sektore publikoaren 2026rako aurrekontu bateratua, erakundearen eta atalaren arabera AZTERTUTA

EAEKO SEKTORE PUBLIKOAREN AURREKONTU BATERATUA, AZTERTUTA.			
Erakunde	Atala	IZAERA	€
100	01	LEHENDAKARITZA	35.891.806
100	02	KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA	127.189.790
100	03	EKONOMIA, LANA ETA ENPLEGUA	54.017.694
100	04	OGASUNA ETA FINANTZAK	53.414.520
100	05	GOBERNANTZA, ADMINISTRAZIO DIGITALA ETA AUTOGOBERNUA	71.439.839
100	06	INDUSTRIA, TRANTSIZIO ENERGETIKOA ETA JASANGARRITASUNA	403.112.539
100	07	SEGURTASUNA	800.974.473
100	08	HEZKUNTZA	3.223.102.459
100	09	ETXEBIZITZA ETA HIRI AGENDA	337.065.421
100	10	OSASUNA	1.080.222.865
100	11	ONGIZATEA, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFKOA	339.796.054
100	12	MUGIKORTASUN JASANGARRIA	162.874.777
100	13	ZIENTZIA, UNIBERTSITATEAK ETA BERRIKUNTZA	639.876.885
100	14	TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA	38.187.669
100	15	ELIKADURA, LANDA-GARAPENA, NEKAZARITZA ETA ARRANTZA	224.075.186
100	16	JUSTIZIA ETA GIZA ESKUBIDEAK	340.095.114
202	44	HELDUEN ALFABETATZE BERREUSKALD.E.-HABE	72.561.000
203	43	ADMINIST.PUBLIK.EUSKAL INSTITUTUA.-IVAP	13.188.830
204	46	EUSTAT - EUSKAL ESTATISTIKA ERAKUNDEA	16.624.746

³⁰ Aurrekontu bateratua: EAEko sektore publikoko beste erakunde batzuk finantzatzeko transferentziak kentzen dira

205	47	EMAKUNDE - EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA	7.803.578
207	45	POLIZIA ETA LARRIALDIETAKO EUSKAL AKADE.- ARKAUTE	26.724.525
208	48	OSALAN-LANEKO SEGURT. OSASUN. EUSKAL E.	17.936.000
209	49	KONTSUMOBIDE KONTSUMOKO EUSKAL INSTITUT.	8.092.170
211	40	LEHIAREN EUSKAL AGINTARITZA	2.187.000
212	42	MEMORIA, BIZIKIDETZA GIZA ESKUBIDEEN IN.	5.110.000
300	30	HAURRESKOLAK PARTZUERGOA	85.873.000
301	31	EUSKAL PARTZUERGO ZIENTIFIKO-TEKNOLOGIKO	2.653.000
400		OSAKIDETZA - EUSKAL OSASUN ZERBITZUA	4.181.553.738
410		LANBIDE - EUSKAL ENPLEGU ZERBITZU PUBLIKOA	1.201.662.552
450		URA - URAREN EUSKAL AGENTZIA	63.987.268
480		EITB - RADIO TELEVISIÓN VASCA	11.003.071
580		EITB MEDIA, S.A.U.	197.362.715
490		SPRI--ENPRESEN GARAPENERAKO EUSKAL AG	112.548.415
524		GCR - GESTIÓN CAPITAL RIESGO PAÍS VASCO, S.A.	2.130.348
565		IHOBE, S.A.	14.265.000
AZTERTUTAKO AURREKONTU BATERATUAREN GUZTIZKOA			13.974.604.047 €

Aurrekontua gobernu-politikaren isla ekonomiko eta finantzarioa da, eta, beraz, Jaurkitzaren eta jarduten duen sektore-eremuen helburuei lotuta dago nahitaez:

- Aztertutako aurrekontuaren % 60 inguru honako hauetan biltzen da:
 - Osakidetza eta Osasun Saila % 37,7rekin
 - Hezkuntza eta Zientzia, Unibertsitate eta Berrikuntza Saila: % 27,6.
- Emakunderi zuzendutako aurrekontua zertxobait handitu da 2025etik, aztertutako aurrekontuaren % 0,1 baita, eta % 0,04 EAEko sektore publikoaren aurrekontu finkatuarekiko ³¹

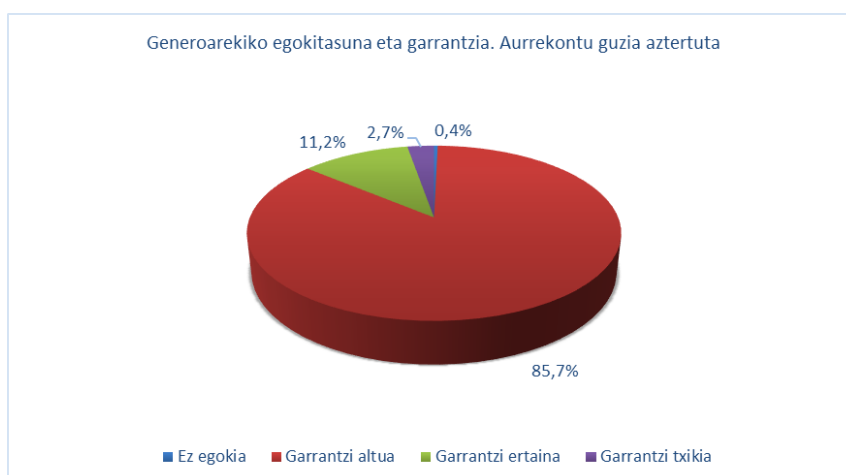
Txosten honetan aurrekontu bateratu osoaren % 77 aztertzen ari gara. Geroagoko fase baterako geratzen da Administrazio Orokorraren eta gainerako erakunde, fundazio eta sozietate publikoen 00 eta 51 eta 99 atalen azterketa, baita diru-sarrerak ere.

Aزتutako aurrekontuaren % 85,7 generoari dagokio, % 84,2 garrantzi handikotzat jo da, % 11,2 batez besteko garrantzizkotzat eta gainerako % 2,5ek soilik du genero baxuaren garrantzia.

Aurreko ekitaldietan bezala, generoari ez dagozkion aurrekontu-programak EAEko Industria Segurtasuna, Energia eta Meatzeen Politika eta Garapena eta Trenbide Sare Berria dira. Ihobek, halaber, uste du bere aurrekontua ez dela generoari dagokiona, ez, ordea, aztertutako gainerako erakundeena.

³¹ EAEko sektore publikoaren 2026rako aurrekontu bateratua 18.038.205.545 €-koa da.

Irudia 7. Generoarekiko egokitasuna eta garrantzia. Aurrekontu guzia aztertuta³²



Iturria: Geuk egina.

Gainera, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak, Hezkuntza Sailak, Osasun Sailak, Zientzia Sailak, Unibertsitate eta Berrikuntza Sailak, Turismo Sailak, Merkataritza Sailak eta Kontsumo Sailak uste dute aurrekontu osoa garrantzitsua dela genero altu edo ertainerako.

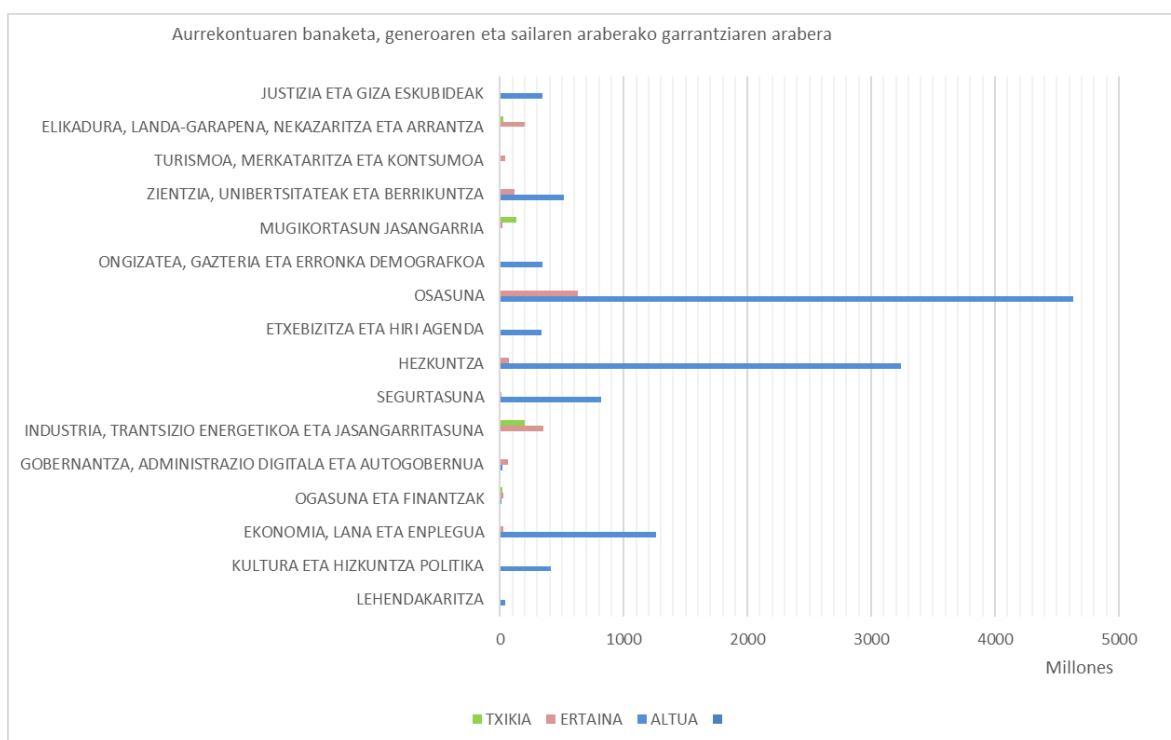
Bestalde, Lehendakariak eta Kultura eta Hizkuntza Politika Sailak; Etxebizitza eta Hiri Agenda Sailak; Ongizatea, Gazteria eta Erronka Demografikoa; Justizia eta Giza Eskubideak Sailak uste dute aurrekontuaren % 100ek garrantzi handia duela. Gainera, Ekonomia, Lan eta Enplegu; Hezkuntza; Osasun; Zientzia, Unibertsitate eta Berrikuntza eta Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailak uste dute aurrekontu osoak garrantzitsua altua edo ertaina duela generoarekiko.

Hurrengo taulan aurrekontua generoaren arabera nola banatzen den ikus daiteke. Analisisietan egin da, jardun-eremuaren arabera. Hala, sail bakoitzaren barruan sartzen da aztertutako erakunde autonomo, partzuergo eta erakundeen aurrekontua:

.

³² Aztertutako aurrekontua, guztira: 13.974.604.047 €

Irudia 8. Aurrekontuaren banaketa, generoaren eta sailaren arabera garrantziaren arabera



6.1. ESTRATEGIA DUALA: GENERO-IKUSPEGIA ETA EKINTZA POSITIBOAK

Nazioartearen iritziz, genero-ikuspegiaren integrazioa eta ekintza positiboak dira emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko estrategia osagarri egokienak..

Ilido horretan, 2024-2028 Gobernu Programak 129. Konpromisoaren barruan jasotzen du. Balio-aldaketa eta emakumeen eta nesken ahalduntzea bultzatzea, 4. ekimena: **Politika publikoen esku-hartze eremuetan genero-zeharkakotasuna txertatzea, eragin politikoko estrategia gisa, egiturari eragiten diona eta gizartea berdintasunean eraldatzen duena.**

Halaber, Euskadiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legeak bere printzipio gidarietako bat ezartzen du:

- **genero-ikuspegiaren integrazioa** (3.5), eta honako hau ezartzen du: "Euskal herri-aginteeek genero-ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekintza guztietan, horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezartzeko.
- **ekintza positiboa** (3.6), eta honako hau ezartzen du: "emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra lortzeko, botere publikoek berariazko eta aldi baterako neurriak hartu behar dituzte, bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz dauden egitatezko desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.

Atal honetan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizikidetzarako Legearen testu bateginaren Printzipio Orokorren 3. artikulua jarraipena egin nahi da, 5. atalean (genero-ikuspegia txertatzea) eta 6. atalean (ekintza positiboa).

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 diseinatuta 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.

Ilido horretan, sailek hausnartu dute nola hartu duten kontuan genero-ikuspegia 2026ko 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 diseinatuta baitago. Taula honetan, sailen araberrako laburpena ageri da. Informazio banakatua txostenaren eranskinean ikus daiteke.

Jarraian agertzen den taulan, sailaren arabera laburpena agertzen da.

Taula 4. Genero-ikuspegia duen aurrekontu planifikatua edo diseinu-prozesuan dagoena

Genreo-ikuspegiarekin diseinatutako edo identifikatutako aurrekontuarekin egoteko prozesuan dauden jarduerak. Administrazio Orokorra (1-16 atalak), bere erakunde autonomoak eta partzuergoak	Genero-ikuspegia kontuan hartuta diseinatua	Genero-ikuspegia duen diseinu-prozesuan	2025ean identifikatutako guztikoa I. kapituluko (langile-gastuak) ez dira sartzen
LEHENDAKARITZA	4.632.278	0	4.632.278
KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA	548.000	51.460.669	52.008.669
EKONOMIA, LANA ETA ENPLEGUA	12.683.521	3.318.000	16.001.521
OGASUNA ETA FINANTZAK	451.159	0	451.159
GOBERNANTZA, ADMINISTRAZIO DIGITALA ETA AUTOGOBERNUA	146.000	785.784	931.784
INDUSTRIA, TRANTSIZIO ENERGETIKOA ETA JASANGARRITASUNA	182.839.687	106.693.577	289.533.264
SEGURTASUNA	29.091.810	2.267.006	31.358.816
HEZKUNTZA	27.224.560	51.304.959	78.529.519
ETXE BIZITZA ETA HIRI AGENDA	3.742.439	2.234.844	5.977.283
OSASUNA	6.822.269	61.092	6.883.361
ONGIZATEA, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOAK	30.296.089	107.464.805	137.760.894
MUGIKORTASUN JASANGARRIA	501.000	0	501.000
ZIENTZIA, UNIBERTSITATEAK ETA BERRIKUNTZA	42.926.602	0	42.926.602
TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA	19.500	10.937.326	10.956.826
ELIKADURA, LANDA-GARAPENA, NEKAZARITZA ETA ARRANTZA	51.425.678	10.758.722	62.184.400
JUSTIZIA ETA GIZA ESKUBIDEAK	25.956.418	5.811.350	31.767.768
GUZTIRA	419.307.010	353.098.134	772.405.144

Genero-ikuspegia hainbat mailatan txertatuz planifikatutako eta sailek jakinarazitako aurrekontua aztertutako aurrekontuaren % 9,4 da. Hori horrela da gaur egun erabiltzen dugun aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertzeko metodologian erakundeei (Osakidetza, Lanbide, EITB, URA, SPRI eta IHOBE) ez diegulako hausnarketa hori egiteko eskatzen. Aldez aurretik, irizpide teknikoetan eta prestakuntzan sakontzea beharrezkoa dela uste dugu.

Genero-ikuspegiarekin diseinatutako aurrekontua nabarmen murriztu da; izan ere, aurreko ekitaldiko txostenean adierazi zen bezala, Lanbideren aurrekontua jardura guztien % 50 zen. Lanbide, erakunde autonomo izatetik zuzenbide publikoko erakunde pribatu izatera pasatzean, taulatik kanpo geratu da.

Oraingo honetan, Industria, Trantsizio Energetiko eta Jasangarritasun Saila nabarmentzen da, genero-ikuspegiarekin diseinatutako jardueren aurrekontu-bolumenaren % 43 inguru baitu. Atzetik daude Elikadura, Landa Garapen eta Arrantza Saila (% 12), Zientzia, Unibertsitate eta Berrikuntza Saila (% 10) eta Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografiko Saila (% 7).

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, 14 sailek, erakunde autonomo batek eta zuzenbide publikoko bi erakunde pribatuk berdintasun-ekintza positiboak inplementatu dituzte hainbat jardueratan. Ildo horretan, berdintasun erreala eta eraginkorra, emakumeen ahalduntzea eta egiturazko desberdintasunak konpontzea sustatzen duten neurrien zeharkako ezarpena ikusten da. Ekintza horiek genero-justiziarekiko konpromiso instituzionala indartzen dute, eta aukera ematen dute berdintasunezko eta indarkeria matxistarik gabeko gizarte baterantz aurrera egiteko.

Hurrengo taulan zehazten diren ekintzak 1/2023 Legegintzako Dekretuaren artikulua hauekin lerrotatzen dira:

- 3.6 art. eta 6. art.: Ekintza positiboko neurriak enplegu publikoan, berdinketa hausteko eta kidego maskulinizatueta plazak erreserbatzeko klausula gisa.
- 22-24. art.: Berdintasun-klausulak sartzea kontratazio publikoan eta dirulaguntzetan, puntuazio gehigarriekin emakumeen lidergoagatik eta genero-orekagatik.
- 48. eta 49. artikulua: Kalteberatasun-egoera dauden emakumeentzako, indarkeriaren biktimantzako eta guraso bakarreko familientzako laguntzak handitzea osasunean, etxebizitzan eta gizarte-zerbitzuetan.
- 36. artikulua: Unibertsitate-sisteman berdintasuna sustatzea, beka espezifikoa eta biktimantzako tasak murriztea.
- 41. eta 42. art.: Sektore estrategikoetan eta genero-ikuspegia duen lanbide-heziketan emakumeak kontratatze pizgarriak.
- 54-66 art.: Indarkeria matxistaren biktimantzako arreta integrala, laguntza ekonomikoak, etxebizitza, hezkuntza eta enplegua lehentasunez eskuratzea.

Taula 5. Sailek emandako berdintasunerako ekintza positiboak.

IDENTIFIKATUTAKO BERDINTASUNERAKO EKINTZA POSITIBOAK	
Garai hartako Ogasun eta Herri Administrazio sailburuak, 2006ko maiatzaren 30ean emandako Aginduen bidez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako lanpostuak zerbitzu-eginkizunetan betetzeko, merituen ebaluazioan berdinketa hausteko klausula bat sartu zen. Klausula horren arabera, lehentasuna ematen zaio emakumeari, baldin eta emakumeak % 40 baino gutxiago badira postuari dagokion kidegoan, aukeran edo eskalan eta lanpostuaren kokapen-mailan.	
LEHENDAKARITZA	
EMAKUNDE	
Ahalduztze pertsonala, kolektiboa, soziala eta politikoa sustatzea, federazioei, fundazioei eta elkartei laguntza emanez emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko; izan ere, emakumeen autonomia sustatzeko eta posizio sozial, ekonomiko eta politikoa indartzeko ekintzak egiten dituzte, dirulaguntzen eta aholkularitzaren bitartez.	
Emakumeen eta feminismoaren ekarpenak ikusaraztea eta bizitzako eremu guztietan parte hartzen lagundu (Emakunde Saria, dirulaguntza izendunak emakumeek hainbat esparrutan parte har dezaten laguntza -Alarde mistoa, Zinema Ikusezinen Jaialdia, Bertsolaritza Elkartea, Enpresariak...)	
KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA	
4512. KIROLAK	
Kirol-lehiaketetan parte hartzeko dirulaguntzen deialdiaren barruan emakumezkoen ekitaldietako ligak antolatzeko dirulaguntzak.	
BALOREETAN BAT Basque Team programaren esparruan, plantilletan goi-mailako emakume kirolariak sartzeko interesa duten enpresak edo erakundeak identifikatzen dira, eta lankidetzak espezifikak zehazten dira.	
Lidergoari eta goi-zuzendaritzari buruzko ikastaroa emakumeentzat kirol-erakundeetan	
4513. KULTURA SUSTAPENA	
NOKA programa: Noka Mentoringen helburua Euskadin eta Nafarroan bizi diren emakume zuzendari hasiberrien film luzeen proiektuak tutorizatu, lagundu eta akonpainatzea da.	
AUKERA Programa: Euskal emakume gazteen film laburrak bultzatzeko mentoring programa	
4514. KULTURA ONDAREA	
Diru-laguntzak emateko aginduan, puntuak ematen zaizkie -proiektuei, kultura-ondarearen eremuan emakumearen presentzia indartzeko eta islatzeko. % 10 inguru	
EKONOMÍA, LAN ETA ENPLEGUA	
3211. ENPLEGUA	
Enpresen eta erakundearen zuzendaritza-organoetan emakumeen ekintzailatza eta emakumeen talentua sartzeko sustatzeko dirulaguntzen agindua.	
Programetan sartzeko hautaketa-prozesuetan, emakumeen eta gizonen arteko parte-hartze ekitatiboa izateko betebeharra sartu da (betiere, hautagaien kopuruak aukera ematen badu). Era berean, proiektu batzuetarako, horietan sartzeko baremazioan, "aparteko" puntuazioa eman zaie emakumeei, eta, horrela, horiek eskuratzeko aukera erraztu da. Puntuazio hori ez dago proiektu guztietarako estandarizatuta, bakoitzaren izaeraren arabera erabaki da.	

3212. GIZARTE EKONOMIA
GIZARTE-EKONOMIAKO ENPRESAK SORTZEKO LAGUNTZA 2024rako. Agindu horren 22.1 artikuluan dirulaguntzaren zenbatekoa ezartzen da, eta b) puntuan ekintza positibo bat azaltzen da: b) Aurreko idatz-zatian zehaztutako zenbatekoa 1.000 euro igoko da honako kasu hauetan:
– Emakumeak, erakundeko bazkide langile edo lan-bazkideen gehiengoa badira.
– Guraso bakarreko aita edo ama izatea, hau da, ordaindutako jarduerarik egiten ez duen ondorengo bat edo batzuk bere kargura izatea.
– Genero-indarkeriaren biktimak izan diren pertsonak. Pertsona horiek edo haien seme-alabek ezkontidearen edo antzeko afektibitate-harreman baten bidez modu egonkorrean lotuta dagoen edo egon den pertsonaren indarkeria fisiko edo psikikoaren biktimak izan badira. Egoera horretan daudela ulertuko da, baldin eta gertakari horiek genero-indarkeriaren biktimak babesteko dagokion aginduaren bidez egiaztatu badira, edo Fiskaltzaren txostenak adierazten badu zantzuaren arabera salatzailea genero-indarkeriaren biktimak dela eta, ondorioz, genero-indarkeriako gertakariengatik babes-agindua edo kondena-epaia ematen dela.
GIZARTE-EKONOMIAKO ENPRESEN SOZIJETATE-OINARRIA ZABALTZEA. Agindu horren 8. 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 aita edo ama izatea, hau da, ordaindutako jarduerarik egiten ez duen seme edo alaba bat edo batzuk ardurapean dituenak
f.- . Genero-indarkeriaren biktimak izan diren pertsonak. Pertsona horiek edo haien seme-alabek ezkontidearen edo antzeko afektibitate-harreman baten bidez modu egonkorrean lotuta dagoen edo egon den pertsonaren indarkeria fisiko edo psikikoaren biktimak izan badira. Egoera horretan daudela ulertuko da, baldin eta gertakari horiek genero-indarkeriaren biktimak babesteko dagokion aginduaren bidez egiaztatu badira, edo Fiskaltzaren txostenak adierazten badu zantzuaren arabera salatzailea genero-indarkeriaren biktimak dela eta, ondorioz, genero-indarkeriako gertakariengatik babes-agindua edo kondena-epaia ematen dela
LANBIDE
Bazterketa-arriskuan dauden eta/edo indarkeria matxistatik bizirik atera diren emakumeri zuzendutako Emaukera Araba programa
Prestakuntza-programetan: "Emakumeek langabeen kolektiboan duten garrantziaren pareko proportzioan parte hartu behar dute (langabezian dauden pertsona guztien % 55), eta, beraz, prestakuntza-taldea, posible bada, emakumeen % 55ek osatuko du gutxienez"
Emakumeen presentzia nahikoa ez duten jarduera-eremuei buruzko profesionaltasun-ziurtagirietan, emakumeek izango dute lehentasuna.
Txanda-kontraturako laguntzak: - Txanda-hartzailearen kontratazioa, 4. artikuluan araututakoaren arabera, 8.400 euroko dirulaguntzarekin egingo da. Kopuru hori % 10 igoko da erreleboa hartzen duen pertsona emakumea bada.

Ekintzailatzarako laguntzak: - proiektuan emakume ekintzaileen % 40ren arreta aurreikusi behar da - proiektuan parte hartuko duten sustatzaileak hautatzeko prozesuan, ahalegina egin behar da hautatutako pertsonen % 40 emakumeak izan daitezen. - zenbatekoa % 15 handituko da sustatzailea 18 urtetik gorakoa bada, eta 30 urtetik beherakoak, laguntza-prozesua hasteko unean, eta beste % 15 gehiago, emakumea izanez gero.
Langabezian dauden 50 urtetik gorako pertsonak kontratatatzeko laguntzak: - Dirulaguntzaren zenbateko guztiak % 15 handituko dira kontratatutako pertsonak ezaugarri hauetako bat betetzen badu, gutxienez: 55 urte edo gehiago izatea edo emakumea izatea.
OGASUNA ETA FINANTZAK
Gizarte Aurreikuspen Osagarriaren Behatokiaren kontratazioko klausulak. Irizpide ebalagarriak: 5.- Gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna. Emakumeak kontratua gauzatzearekin, kudeatzearekin eta/edo koordinatzearekin lotutako lanpostu tekniko edo kualifikatuetan atxikitzeagatik: 2,5 puntuekin baloratuko da kontratuari atxikitako plantillako emakumeen enplegua. Ponderazioa: 5 puntu, gehienez.
Premiamendu bidezko diru-bilketako zerbitzu juridikoa Enbargaeezinak/konpentsaezinak deklaritzen dira: Indarkeriazko delituen eta sexu-askatasunaren aurkako delituen biktimeztako laguntzei eta laguntzari buruzko abenduaren 11ko 35/1995 Legean aipatzen diren indarkeriazko delituen biktimei emandako laguntzak, Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integraleko Neurrii buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoan aurreikusitako laguntzak eta genero-indarkeriaren biktimei baldintza horrengatik emandako gainerako laguntza publikoak.
GOBERNANTZA, ADMINISTRAZIO DIGITALA ETA AUTOGOBERNUA
1213. FUNTSIO PUBLIKOA
Berdinketak hausteko klausula aplikatzea Berdintasunerako Legearen testu bateginean jasotzen diren lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautaketa-prozesuetan.
INDUSTRIA, TRANTSIZIO ENERGETIKOA ETA JASANGARRITASUNA
4421. INGURUMENA BABESA
Ekonomia zirkularreko berrikuntzarako dirulaguntzetan, berdinketa hausteko bigarren irizpide gisa, emakumeen ehuneko handiagoko plantilla izatea ezartzen da.
SPRI
Emakiteba programa, EDE Fundazioarekin adostuta emakumeak zuzenean kontratatatzeko Emakumeek gidatutako ekintzailatza-proiektuetarako dirulaguntza
SEGURTASUNA
2223. ERTZAINZA ZERBITZUAN
Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen garapena, uztailaren 22ko 1/2020 Legegintzako Dekretua, honako neurri hauek jasotzen dituena: 1. Agenteen eta komisariordeen kategorietan txanda irekiaren bidez sartzeko hautaketa-prozeduretan emakumei plaza kopuru bat erreserbatzeko betebeharra.

2. Karrera profesionalen aukera-berdintasuna sustatzeko neurriak, hala nola, seme-alabak edo senideak zaintzeko eszedentzian edo genero-indarkeriagatiko eszedentzian daudenak barne-sustapeneko prozeduretan aurkezteko aukera, 3. Seme-alabak edo senideak zaintzeko eszedentzia-egoeretan edo genero-indarkeriagatiko eszedentzia-egoeretan igarotakoaldiak kontuan hartzea, barne-sustapenerako behar den benetako zerbitzu-denbora kalkulatzeko.
Emakumeak Ertzaintzako agentearen oinarritzko eskalan sartzeko I. Plana: 1. Erditze aurreko, erditzeko edo erditze ondoko egoeran dauden emakumeen kasuan, proba fisikoak hautaketa-prozesuaren hurrengo deialdira atzeratzea. 2. Hautaketa-prozesuetan parte hartzeko gutxieneko altuera kentzea. Emakumeek beren lanaren ezaugarri 3. anatomiko, fisiologiko eta psikosozialekin lotuta dituzten premia espezifikoak aztertzea, uniformearen, armariaren edo beste tresna batzuen erabilera barne.
HEZKUNTZA
4211. EGITURA ETA LAGUNTZA
Berdinketa hausteko klausula sartzea lan-eskaintza publikoak deitzeko aginduetan, emakumeen ordezkartza % 40a iristen ez den espezialitateetan.
4231. HEZKUNTZA SUSTAPENA
Unibertsitateaz kanpoko beken deialdian artikulua bat jasotzen da, eta bertan adierazten da ikaslearen bizikidetzak unitatean genero-indarkeria jasan duen kideren bat badago, laguntzak emango zaizkiola, baldintza akademikoak ez beteta ere. Genero-indarkeriaren biktimen kasuan, betekizun akademikoak albo batera utzita, bekari eutsiko zaio.
164/2023 Dekretuak -eskola-garraioari buruzkoak- ezartzen duenez, eskola-garraioren behin-behineko baimena emateko lehentasuna izango dute genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen seme-alabek, garraiatzeko baldintzak bete ez eta ikasle kopurua plaza hutsen kopurua baino handiagoa denean.
Genero-indarkeriaren eta sexu-indarkeriaren biktimentzako berariazko beken araubidea.
ETXEBITZA ETA HIRI AGENDA
4312. ETXEBITZA
Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak etxebizitza-premia berezia duten eskatzailatzat hartzen dira alokairu-erregimeneko esleipen-prozeduretan: - Zuzeneko esleipena kasu larri eta salbuespenekoetan eta baldintza batzuk betetzen direnean. Ordaindu beharreko kuota diru-sarreraren arabera izango da. Etxebiden alokairu-erregimenean izena ematea: 4 puntu gehiago baremazio orokorrean eta lehentasunezko kupo batean sartzeko; gutxieneko diru-sarrerak egiaztatetik salbuestea; etxebizitzarik ez izatearen betekizuna salbuesteko aukera; eskatzen duen edozein udalerritan erroldatzeko betebeharretik salbuestea; eta alokairu-erregimeneko etxebizitza aldatzeko aukera, arriskua egonez gero.
OSASUNA
4116. ADIKZIOAK
Lehentasuna aterpetxeetan gaua pasatzera joaten diren emakumei
ONGIZATEA, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAKIOA
3123. GIZARTE ZERBITZUAK
Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako prestazio ekonomikoa

3124. FAMILIA ETA KOMUNITATE POLITIKA
164/2019 eta 102/2022 Dekretuen bateratzean jasoko diren hainbat neurri. Bateratze horrek familia eta lana bateragarri egitea sustatzen du, berdintasuna sustatzearen eta erantzunkidetasunezko gizarte-ordena berri bat lortzearen ikuspegitik. Besteak beste, laguntzak % 30 igoko dira guraso bakarreko familien kasuan eta genero-indarkeria kasuetan.
Sexu-indarkerien biktimantzako laguntza ekonomikoa (emakumeak, haurrak). Sexu-indarkeriaren biktimantzako dirulaguntzak arautzen dituen uztailaren 9ko 664/2024 Errege Dekretuak arautzen ditu, eta genero-indarkeriaren aurkako babes osorako neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoaren 27. artikuluan ezarritako laguntza ekonomikoa arautzen duen abenduaren 2ko 1452/2005 Errege Dekretua aldatzen du.
ZIENTZIA, UNIBERTSITATE ETA BERRIKUNTZA
4223. UNIBERTSITATEKO IRAKASKUNTZA
Genero-indarkeriaren biktimei eta beren kargura dituzten 25 urtetik beherako seme-alabei aplikatu beharreko murrizketak urtero sartzea EHU ordaindu beharreko prezio publikoen aginduan
Hitzarmenak Unibertsitate Sistema osatzen duten unibertsitateekin (UPV/EHU, Deustuko Unibertsitatea eta Mondragon Unibertsitatea), ikasleek ordaindu beharreko prezio publikoen kenkariak eta murrizketak finantzatzen laguntzeko. Besteak beste, genero-indarkeriaren biktima izateagatik murrizketa biktimarentzat eta 25 urtetik beherako seme-alabentzat
Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimek beka jaso ahal izango dute, baldin eta araudian aurreikusitako baldintza guztiak betetzen badituzte, 2023-2024 ikasturtean ezarritako eskola-orduak gainditutakoek izan ezik. Bekadunak izango diren urte-kopuruaren muga eta 2023-2024 ikasturtean kredituen ehuneko bat gainditzea eskatuko zaie.
5421. IKERKETA
Unibertsitate-sistemako irakasleen eta ikertzaileen mugikortasuna sustatzeko programa: Merezimenduak balioesteari begira, ikerketa-lanean egiaztatutako etenaldiarekiko proportzioan ebaluatuko den ikerketa-jardueraren aldia handituko da. Etenaldi hori egoera hauetakoren batek eragin dezake: iraupen luzeko aldi baterako lan-ezintasuna, amatasuna, aitasuna, edoskitzaroko arriskua, adopzioa edo harrera, edo liberazioa Unibertsitateko pertsona bakarreko kudeaketa-karguengatik, Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzarako Euskal Sareko agenteetako zuzendaritza-karguengatik edo herri-administrazioetako karguengatik, 10 astetik gorako amatasun- edo aitasun-eteteen kasuetan izan ezik; kasu horietan, urte bat luzatuko da seme edo alaba bakoitzeko ebaluatu beharreko aldia, gehienez ere 6 urteko ikerketa-jardura gehigarriko kasu guztietan.. ESPERO DEN EMAITZA: gizonen eta emakumeen parte-hartzea parekatzea jardura zientifikoetan. ESPERO DEN EMAITZA: emakume ikertzaile gehiagori mugikortasuna ahalbidetzea
Kongresuak eta bilera zientifikoak antolatzeke laguntzen deialdia Ponentzietako genero-oreka 2 puntu gehiagorekin baloratuko da, pertsonen beraiei erreferentzia eginez. Horretarako, bi puntu emango dira baldin eta bi sexuetakozko hizlarien ehuneko % 40koa edo handiagoa dela egiaztatzen bada, puntu bat sexuetakozko bat % 30ekoa edo handiagoa eta % 40tik beherakoa bada, eta ez da puntuaziorik lortuko atal honetan sexuetakozko bat % 30etik beherakoa denean ". ESPERO DEN EMAITZA: gizonen eta emakumeen parte-hartzea parekatzea jardura zientifikoetan.
Euskal unibertsitate-sistemako ikerketa-taldeek jardura eta programa zientifikoak indartzeko laguntzen deialdia (2026-2029 deialdi berriaren zirriborro-proposamena) bi puntu emango zaizkie bi sexuetakozko kideen % 40 edo gehiago egiaztatzen duten taldeei, puntu bat sexuetakozko bat % 30 edo gehiago eta % 40 baino gutxiago denean, eta ez da puntuaziorik lortuko atal honetan sexuetakozko bat % 30etik beherakoa denean. Halaber, bi puntu emango dira IPa emakumezkoa bada, eta bestela, puntu bat emango da colP emakumea bada. " ESPERO DEN EMAITZA: ikertzaile doktoreen ikerketa-jardueran genero-oreka sustatzea.
TURISMO, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA

EMET laguntzetan, 4 punturekin baloratzen da % 33ko desgaitasuna edo handiagoa duten emakumeak kontratatzea
ELIKADURA, LANDA GARAPENA, NEKAZARITZA ETA ARRANTZA
7111. NEKAZARITZA ETA LANDAREN ETA ITSASERTZAREN GARAPENA
Sasoikako langileentzako ostatu-laguntzetan, puntuak esleitzeko irizpideetan: c) Nekazaritza-ustategi baten titular edo titularkide den emakume nekazaria izatea, edo, pertsona juridikoaren kasuan, emakumeen esku dagoen ehunekoa edo partaidetza soziala gutxienez % 50 izatea, elkartekideak bi badira, edo gutxienez orekatua izatea gainerako kasuetan: Bai: 15 puntu/Ez: 0 puntu.
5411. NEKAZARITZA ETA ARRANTZAKO IKERKETA ETA GARAPENA
Laguntzak eta dirulaguntzak: lehentasuna emango zaio nekazarien titulartasunari, betiere Europar Batasuneko araudiak debekatzen ez badu. A) Aurkeztutako eskabideak alderatzen diren prozeduretarako balio-irizpideetan, puntuazio bat emango da, lor daitekeen gehieneko kopuruaren % 15ekoa, gutxienez. b) Dirulaguntzaren xedea jarduera bat egitea besterik ez denean, titulartasuna, oro har, aurreikusitakoa baino % 10 edo % 20 artean handiagoa duten ustategietarako ezarriko da. c) Hainbanaketa aurreikusten bada, aurreko letran jasotako ustategiek zenbateko osoa jasoko dute, hainbanatu gabe. d) Konparaziorik edo hainbanaketarik ez badago, kuantifikazio-irizpideen artean ezarriko da laguntza eskatzen duen ustategiaren titularra emakumea izatea, hau da, titulartasun partekatukoa, edo emakumeen esku dauden partaidetza sozialak edo ehunekoa, gutxienez, % 50 diren pertsona juridiko bat izatea, elkartekideak bi badira, edo gutxienez orekatua gainerako kasuetan. Art. 19.3 Gizartean eta politikan parte hartzea. Nekazaritzaren arloan eskumena duten Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioek ez diete laguntzarik edo dirulaguntzarik emango nekazaritzaren eremuan diharduten elkarte edo erakunde profesional, enpresarial, sindikal edo bestelakoei, baldin eta zuzendaritza-organismoetan emakumeen presentzia gutxienez orekatua ez badute. Neurri hori estatutu honen bigarren xedapen gehigarriaren arabera ezarriko da. 20. Art. Besteren konturako lana Norgehiagoka: balorazio-irizpideen artean, gutxienez, emakumeen % 40 enplegatzen duten enpresentzat ezarriko da lor daitekeen gehieneko puntuazioaren % 15, gutxienez. Hainbanaketa aurreikusten bada, aurreko lerrokan aipatutako enpresek zenbateko osoa jasoko dute, hainbanatu gabe. Konparaziorik edo hainbanaketarik ez badago, balorazio-irizpideen artean ezarriko da enpresa eskatzaileek emakumeen % 40k, gutxienez, erabiliko dutela. Aurreko lerrokan aurreikusitako lehentasunak ez zaizkie aplikatuko zuzendaritza-organismoetan emakumeek, gutxienez, proportzio orekatuan parte hartzen ez duten enpresei. Sasoikako langileentzako ostatu-laguntzetan, puntuak esleitzeko irizpideetan: c) Nekazaritza-ustategi baten titularra edo titularkidea den emakume nekazaria izatea, edo, pertsona juridikoa bada, emakumeen esku dagoen ehunekoa edo partaidetza sozialak, gutxienez, % 50 izatea, elkartekideak bi badira, edo gutxienez orekatua gainerako kasuetan: Bai: 15 puntu / Ez: 0 puntu. Itsaspen laguntzak promoziorako eta itsasertzeko eremuen garapenerako baloratzen dute: – Enplegua sortzea. Proiektuak enplegua sortzeko duen gaitasuna baloratuko da, batez ere gazteena eta emakumeena: 5 puntu, gehienez. – Jarduera endogenoa. Lehentasuna emango zaie itsasertzeko eremuetan bizi diren pertsonen sustatutako proiektuei, bereziki gazteak eta emakumeak. 5 puntu, gehienez. 57. artikulua. – Laguntzaren zenbatekoa. Sortutako lanpostu berri bakoitzeko laguntza 5.591,88 eurokoa izango da, eta 6.010,12 eurokoa epe luzeko langabeen familia-zamak dituzten emakumeen eta elbarrien kasuan..
7112. ARRANTZA

ITSASORATU deialdian, tratamendu positiboa ematen zaio emakumeak programa honetan sartzeari, 1.000 euroko plusaren bidez, emakume bat marea batean edo bitan praktikak egiteko ontziratzen duten emakumeei.
Arrantza-guneetako partaidetzazko toki-garapenerako laguntza-programa honen esparruan, 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 ordezkaritza berdina ez duten espazioetan.
JUSTIZIA ETA GIZA ESKUBIDEAK
1412. JUSTIZIA
Indarkeria matxistaren biktimenezako berehalako eta doako laguntza juridikoa
1413. ESPETXEAK
Erdi-askatasuneko erregimenean dauden emakumeentzako espetxeko harrera-etxea GOIZTIRI
Erdi-askatasuneko erregimenean dauden emakumeentzako espetxeko harrera-etxea ADAP

Ekintza positiboak ezartzeko sailek 2026erako identifikatu dituzten berariazko aurrekontuak soldata-arrakalaren, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren eta berdintasunera bideratutako beste jarduera batzuen tauletan agertzen dira. Jarduera batzuek ez dute aurrekontu espezifikorik, baliabide propioekin egiten baitira (langileen gastuei buruzko I. kapitulua).

6.2. SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO 2030 ESTRATEGIA

*Eusko Jaurlaritzaren SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO 2030 ESTRATEGIA*AREN helburua Euskadi soldata-arrakala txikiena duten Europako herrialdeen artean kokatzea da. Horretarako, 2030ean lortu beharreko erronka hauek aurreikusten ditu:

- Zuzeneko soldata-diskriminazioa ezabatzea eta zeharkako soldata-arraila murriztea
- Lan motaren arabera segregazioa murriztea
- Berdintasuneko eta berdintasunerako hezkuntza sakontzea
- Zaintza-lanei dagokionez, horiek birbanatuko dituen gizarte-antolamendu berri baten alde egitea.
- Helburu horretan euskal gizarte osoa sentsibilizatzea eta konprometitzea

Horretarako, 4 jarduera-ardatz proposatzen ditu:

- 1. ardatza: Orduko soldatan dagoen desberdintasuna murriztea.
- 2. ardatza: desberdintasuna murriztea lanaldiari dagokionez.
- 3. ardatza: Gizarte-hezkuntza eta -sentsibilizazioa.
- 4. ardatza: Enpresak eta sindikatuak sentsibilizatzea.

Eusko Jaurlaritzaren legegintzaldiko plangintza estrategikoaren (2024-2028) esparruan, honako konpromiso hauek jaso dira:

31. konpromisoa. Garapen iraunkor eta inklusiboaren helburuekin bat datorren Lanbide Heziketa.

3 ekimena. Emakumeak Lanbide Heziketa industrialean sartzeko programa espezifiko berri bat garatzea, emakumeen enpleguaren kalitatea hobetzeko eta soldata-arraila murrizteko tresna gisa.

66. konpromisoa. Enpleguan berdintasun eraginkorrerantz aurrera egiten jarraitzea.

1 ekimena. Elkarrizketa Sozialerako Mahaitik soldata-arrakala murrizteko estrategia bat sustatzea, hura eragiten duten arrazoi guztiak jorratzeko. Soldata baxuenak, erantzukizun-postuetan dauden emakumeen kopurua edo industrian eta teknologian dauden emakumeen kopurua, kontziliazio erantzukidea, nahi ez den kontratazio partziala murriztea eta emakumeen jarduera-tasa handitzea bultzatzea

2 ekimena. Lanean kontziliazio-politikak sustatzea

3. ekimena. Genero-ikuspegiari arreta berezia eskaintzea, emakumeen gizarte- eta lan-errealitatea eta errealitate intersektionala aztertuz. Profil zehatzak babesteko ekintza positiboko neurriak garatzea, hala nola, guraso bakarreko familietako buru diren emakumeak edo emakume migratzaileak, besteak beste.

126. konpromisoa. Soldata-arrakalaren aurkako talka-planaren aplikazioa sustatzea eta enpresetan eta erakundeetan berdintasuna sustatzea

1. ekimena. Lan-merkatu inklusiboa sustatzea, lanean hastean, lanpostuan promozionatzean eta lanpostuan geratzean pertsona guztiei aukera-berdintasun eraginkorra eta diskriminaziorik eza bermatzeko..

2 ekintza. Enpresetan eta erakundeetan berdintasunaren alde indarrean dagoen legerian ezarritako betebeharrak zorrotz betetzen direla zaintzea, berdintasun-planetan arreta berezia jarritz, gizarte-ekimeneko kooperatibek beren planak erregistratzeko aukera izan dezaten erraztuz eta laneko jazarpenaren aurkako protokoloak izanez.

3 ekintza. Norberaren bizitza, lana eta familia uztartzea ahalbidetuko duen enpresa-kultura berri bat sustatzea.

4 ekintza. Emakumeei etorkizuneko eskari handieneko lanbideetan sartzen laguntzea, historikoki gizonen okupatutako arloetan parte har dezaten sustatuz.

5. ekintza Zainketak berdintasun-politiken erdigunean jartzea, gero eta erantzukideagoa den gizarte-antolaketan aurrera egiteko. Kontziliaziotik erantzukidetasunerako trantsizioa eraginkor egitea.

Eta parte hartzen dute, gutxienez:

- Emakumeak industrian sartzeko plana.
- STEAM Euskadi Hezkuntza Estrategia.
- Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Plana 2030.
- Familiei Laguntzeko Erakunde arteko Plana.
- Berpiztu. Euskadiko Ekonomia eta Enplegua Suspertzeko Programa.
- Enpleguaren Euskal Estrategia
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Plana.
- Lanbide Heziketako Euskal Plana.

Horren guztiaren isla izan behar dute, hain zuzen ere, 2026ko aurrekontu hauetarako sailek, Lehendakartzaz gain, 13 sailek jarduerak garatzea aurreikusi dute. Hau da, sail guztiak, Etxebizitza eta Hiri Agenda eta Mugikortasun Iraunkorra izan ezik. Hala ere, Emakunde, une honetan, III. Plan Operatiboa (2026-2030) diseinatzen ari da. Plan horretan, sail guztiek hartuko dute parte, eta litekeena da taula honetan azaltzen direnak baino jarduera gehiago eragitea:

Taula 6. Sailek Euskadin soldata-arrakala murrizteko aurreikusitako jarduerak

SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO JARDUKETAK	IDENTIFIKATUTAKO AURREKONTUA 2026
SAIL GUZTIAK	
EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO KONTRATAZIO PUBLIKOAN GENERO-IKUSPEGIA ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO KLAUSULAK SARTZEARI BURUZKO JARRAIBIDEA aplikatzea. Jarraibide hori Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko Harremanetarako zuzendariaren martxoaren 22ko 34/2024 Ebazpenaren bidez onartu zen.	
LEHENDAKARITZA	705.650
Ordainsari-berdintasunaren arloan jardunbide egokiak hedatzean eta erakartzean oinarritutako nazioarteko ekintza baten bultzadari jarraipena egitea.	
EMAKUNDE:	705.650
EAEEn SOLDATA-ARRAKALA murrizteko estrategiaren ezarpena, koordinazioa eta jarraipena	25.000
Berdintasuna sustatzea enpresetan eta erakundeetan 2019-2022.	50.650
Euskadiko Emakumezko Enpresari, Zuzendari eta Profesionalen Federazioarentzako dirulaguntza	20.000
Enpresei eta erakunde pribatuei dirulaguntzak ematea aholkularitza-enpresa homologatu bat kontrata dezaten, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko diagnostiko bat eta berdintasun-plan bat egiteko.	350.000

Gizartea eta, bereziki, gizonak sentsibilizatzea erantzukidetasun handiagoa lortzeko bidean aurrera egin beharraz, gaur egun denboraren erabilera dagoen arrakala murriztuz, GIZONDUZ EKIMENA bezalako jarduketaren bidez, gizonak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde gehiago inplika daitezen sustatzeko	260.000
Herritarrak defendatzea eremu pribatuko sexuaren ziozko DISKRIMINAZIO-EGOEREN aurrean, informazioa eta aholkuak ematea, ikerketak egitea eta gomendioak plazaratzea.	
ELKARRIZKETA SOZIALAREN MAHAIAREN genero-taldea koordinatzea, gizarte eragileek soldata-arrakala murrizteko ekintza-plana betetzen duten inplikazioa sustatzeko.	
KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA	121.000
Emakumeen ekitaldi ligak antolatzeke diru-laguntzak ematen dira, kirol lehiaketetan parte hartzeke dirulaguntza deialdiaren baitan	100.000
BAT Basque Team-eko BALOREETAN BAT programaren baitan, beren plantilletan goi mailako emakume kirolariak sartzeko interesa duten enpresak edo erakundeak identifikatu eta lankidetzaz espezifikoa zehazten dira.	15.000
BASQUE TEAM-en komunikazioan, BATeko emakume kirolarien erakusketa publiko handiagoa sortzen da. Neska-mutilei kirol erreferente femeninoak erakutsiz eta kirola egiteari lotutako estereotipoak haustea dakarten ekimenak garatuz edo horiekin lankidetzan arituz	
Lidergoari eta goi-zuzendaritzari buruzko ikastaroa emakumeentzat kirol-erakundeetan	6.000
EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGUA	4.448.584
Soldata-arrakalaren aurkako Plan Operatiboa: - Gizonen eta emakumeen berdintasunaren arloko berariazko prestakuntza-plana. - Sexuagatiko soldata-diskriminaziorik ez jasateko eskubideari buruzko sentsibilizazio- eta informazio-kanpainak. - Lan-harremenen eremuko Soldata Arrakalari eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko V. Biltzarra. - Gizarte Elkarrizketarako Mahaiari laguntza teknikoa ematea	400.000
Jarduera-kanpainak egitea honako arlo hauetan: ezbehar-tasa, behin-behinekotasuna, lanaldi partzialeko kontratazioa, desgaituen kontratazioa, genero-ikuspegia kontuan hartuta.	0
Laneko Ikuskaritzak emakumezkoen eta gizonezkoen berdintasunarekin lotutako arloetan sektore espezifikoetan jarduteko kanpainak	0
Hauteskunde sindikaletan gizonezkoen eta emakumezkoen arteko berdintasunaren egoerari buruzko azterlan estatistiko bat egitea	
Hitzarmen kolektiboan eta berdintasun-planen genero-inpaktuari buruzko txostenak egitea, Lan Agintaritzari aurkeztu zaizkionean gordailutzeke eta erregistratzeko.	40.865
Berdintasun-batzordeak gaitzeke eta prestatzeke dirulaguntzen programa garatzea, enpresetan berdintasun-planak negoziatzeko eta garatzeko..	174.250
Jazarpen eta diskriminazioaren aurkako Euskal Behatokiari laguntzea, genero-diskriminazioaren aurkako dibulgazio-lanak egiteke lankidetzaz-hitzarmenaren bidez.	43.000
232/2021 Dekretua betearaztea, enpresa-elkarteentzako eta erakunde sindikalentzako prestakuntza-planak garatzeko.	823.469
Enpresen eta erakundeentzuzendaritza-organismoetan emakumeen ekintzailatza eta emakumeen talentua sartzeko dirulaguntzen agindua	175.000
Dirulaguntza HOME CARE LAB S.COOP.i, zainketen eta bizitza-luzeraren arloko berrikuntza-ekosistema bat garatzeko	125.000
HOME CARE LAB KOOP. ELK.arentzako dirulaguntza, zainketen eremuan orientazio- eta bitartekotza-zerbitzuak fase pilotuan ezartzeko.	112.000
Genero-arrakalei buruzko azterlanak egitea euskal ekonomian (Ekonomiaz/Ikerketak).	0
LANBIDE	2.555.000

Emakume eta gizon langabeak esparru maskulinizatu eta feminizatueta kontratatze eta kontratatze konpromisoa duen prestakuntzarako dirulaguntzak (Morrokotudak)	1.500.000
Lana eta familia bateragarri egiteko kontratazioarako laguntzak	1.055.000
Nahi ez den kontratazioan partzialtasuna murriztea sustatzeko programa, bereziki lan-merkatuan sartzeko desabantaila-egoeran dauden emakumeei.	0
Curriculum itsua kontsultatzeko zerbitzua	0
OGASUN ETA FINANTZA	
Soldata-arrakalaren aurkako 2030 Estrategiaren esparruan gauzatutako aurrekontuaren jarraipena egitea.	
Berdintasunerako plangintza sustatzea, erakunde laguntzaileekin formalizatutako hitzarmenen bidez	
EAEko kontratazio publikoan genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzeari buruzko jarraibidearen aplikazioa sustatzea	
GOBERNANTZA, ADMINISTRAZIO DIGITALA ETA AUTOGOBIERNUA	50.000
2030eko Soldata Arrakalaren aurkako Plan Estrategikoari buruzko ekintzak	50.000
INDUSTRIA, TRANTSIZIO ENERGETIKOA ETA JASANGARRITASUNA	
Lanbide-sailkapenaren sisteman eta ordainsari-politikan, lanpostuen aldizkako balorazioa egitea, eta Berdintasunerako II. Planaren Jarraipen Batzordeari identifikatutako arrakalen ebaluazioaren berri ematea urtero.	
SPRI	
Urtero, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Planaren Jarraipen Batzordean, identifikatutako arrakalen bilakaeraren berri ematea.	
Gizartea sentsibilizatzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, eta sektore industrialean, zientifikoan eta teknologikoan emakumeen presentzia handiagoa izan dadin sentsibilizatzea	
SEGURTASUNA	62.417
SAZLko langileei zuzendutako I. Berdintasun Plana	12.000
Ertzaintzan berdintasun-plana egitea	50.417
Emakumeak Ertzaintzako agentearen oinarritzko eskalan sartzeko I. Plana	0
Ertzaintzako agentearen oinarritzko eskalan emakumeak sartzeko I. Plana	0
HEZKUNTZA	105.936.550
Hezkidetzako III. Plana egitea, haren jarraipena egitea eta ebaluatzea	50.000
Sentsibilizazio-programak emakume nerabe eta gazteentzat, industria-, teknika- eta teknologia-esparruetara hurbiltzeko eta nerabe eta gazte gizonentzat, osasun- eta zaintza-eremuetara hurbiltzeko	100.000
STEM helburu profesionalak eta STEM asmo profesionalak genero-ikuspegiarekin sustatzea - STEAM Euskadi Hezkuntza Estrategia	1.658.000
0-3 urte bitarteko haurrentzako haur-eskolen titullarrak diren EAEko udalei zuzendutako dirulaguntza, zero eta hiru urte bitarteko haurrentzako udal-titullartasuneko haur-eskolen mantentze-kostuak finantzatzeko.	2.500.000
EAEko titullartasun pribatuko Haur Hezkuntzako lehen zikloko eskolei zuzendutako dirulaguntza	15.355.000
Haurreskolak Partzuergoak eskaintzen duen zerbitzua doakoa izango da familia guztientzat.	85.873.550
Ikasiz Hezi Plana	400.000
Ikastetxeetako hezkidetzak-arduradunak hezkidetzaren oinarriari buruz prestatzea, Berritzegune Nagusiaren bitartez.	
Orientazio ez-sexistari buruzko prestakuntza, orientazioko langileei zuzendua.	
OSASUNA	
OSAKIDETZA	
Kontziliazio-lizentzien erabilerak sustapen-aukeretan eta soldatetan duen benetako eta hautemandako eragina ebaluatzea, genero-ikuspegia txertatuz.	

Osakidetzan Administrazio Publikoko beste arlo batzuekin gertatzen diren lanaldi-murrizketen azterketa konparatiboa egitea, ondoren genero-berdintasunaren ikuspegitik ezar daitezkeen neurriak identifikatzeko.	
ONGIZATEA, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOA	21.704.490
Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak:	
Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak, adingabeak zaintzeko langileentzat	18.500.000
3 urtetik beherako seme-alaben zaintzaileak kontratatzea (amaitzear)	2.000
Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak, mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko	700.000
Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak, amatasun-lizentzia baliatu ez duten gurasoentzat	10.000
14 urtetik beherako seme-alabak zaintzeko pertsonak kontratatzeako laguntzak (Dekretu berria)	500.000
Kontzilia Zerbitzua	119.040
Kontziliazio arduratsuko programa	125.000
Aintzatespen-sistema bat (ziurtagiria) sortzea, erakundeek kontziliazioarekin duten konpromisoari balioa emateko	60.000
Erakundeentzako laguntza-programak, diagnostikoa eta kontziliazio-plana egiteko (2026-2027)	420.000
Zaintzaileei Familia Ingurunean Laguntzeko Estrategia:	
ZAINTEL	45.000
ASCUDEAN	80.000
betiON familia zaintzaileei laguntzeko programa eta familia zaintzaileei laguntzeko app-a ZAINDOO	1.143.450
ZIENTZIA, UNIBERTSITATE ETA BERRIKUNTZA	1.313.285
EHUK, Unibertsitatea-Enpresa-Gizartea 2023-2026 programa-kontratuaren barruan, ikastetxeekin, enpresa-elkarteekin, administrazioekin eta erakundeekin lankidetzan aritzeko jardura bat sartu du ondorengoak ezagutarazteko: ikerketa jardueraren emaitzak eta haren aplikazioak STEAM bokazio zientifikoak sustatzeko, batez ere neskatoen eta nerabeen artean..	300.000
UPV/EHUK, Unibertsitatea-Enpresa-Gizartea 2023-2026 Programa-kontratuen barruan, genero-berdintasuna bermatzeko eta horretan aurrera egiten jarraitzeko neurri berriak ezartzen jarraituko du.	180.000
UPV/EHUK, 2023-2026 Bikaintasun Zientzia programa-kontratuaren barruan, ikertzaile hasiberrien eta proiektu eta taldeetan diharduten emakumeen lidergoa bultzatuko du	300.000
Deustuko Unibertsitateak, Unibertsitatea-Enpresa-Gizartea 2023-2026 programa-kontratuaren barruan, genero-parekotasunaren eta -berdintasunaren aldeko kontzientiazio-, sentsibilizazio-, prestakuntza-, komunikazio-, partaidetza-, sustapen- eta kontziliazio-programak eta -ekintzak garatzen ditu, unibertsitate-politikan eta -jardueran genero-berdintasuna eta parekotasuna sustatzeko.	92.590
Mondragon Unibertsitateak, Unibertsitatea-Enpresa-Gizartea 2023-2026 programa-kontratuaren barruan, LHko eta unibertsitateko profilen enplegarritasuna hobetzeko eta birkualifikatzeko estrategia garatu eta inplementatzen du, fokua RIS3 eremuetan eta emakumeengan jarrita.	161.777
Mondragon Unibertsitateak, Unibertsitatea-Enpresa-Gizartea 2023-2026 programa-kontratuaren barruan, ikas-ekinezko prestakuntza-ereduak eta eredu dualak (aitorpena, tutoretza, etab.) finkatu eta titulazioetan hedatzen lan egingo du, nazioarteko orientazioan eta emakumezkoengan arreta jarrita.	185.054
Mondragon Unibertsitateak, Unibertsitatea-Enpresa-Gizartea 2023-2026 programa-kontratuaren barruan, prestakuntza-eremuan genero-berdintasuna sustatzera bideratutako jarduerak jarriko ditu abian, arreta nagusia ikasleengan eta ikerketa-eremuan jarritz, fakultate bakoitzeko berdintasun-planekin bat etorriz.	67.044
Mondragon Unibertsitateak, Unibertsitatea-Enpresa-Gizartea 2023-2026 programa-kontratuaren barruan, lan-eremuan genero-berdintasuna sustatzeko jarduerak jarriko ditu abian, fakultate bakoitzeko berdintasun-planekin bat etorriz.	26.820

TURISMO, MERKATARITZA ETA KONTSUMO	
Berdintasun-programa turismo-enpresetan	
ELIKADURA, LANDA GARAPENA, NEKAZARITZA ETA ARRANTZA	
Emakume Nekazarien Estatutuari buruzko urriaren 15eko 8/2015 Legea betetzeko jarduerak	
JUSTIZIA ETA GIZA ESKUBIDEAK	30.000
Justizia Administrazioiko langileen eremuan Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planeko neurriak ezartzea	30.000
SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO JARDUEREN AURREKONTUA, GUZTIRA	134.371.976

Aurreko tauletan bezala, taulan ageri diren jarduketak batzuek ez dakarte aurrekontu espezifikorik, bai langileen gastuei buruzko I. kapituluaren kargura doazelako, bai aurrekontu zabalagoen barruan daudelako. Bigarren kasu horretan, aurrekontuak ezin izan dira zehaztu EIKaren aurrekontu-aplikazioan.

Laburbilduz:

- Sail guztiek konpromisoa hartu dute kontratazio publikoan genero-ikuspegia eta berdintasun-klausulak txertatzeari buruzko jarraibidea aplikatzeko (34/2024 Ebazpena). Neurri horrek kontratazio publikoaren bidez soldata-arrakalari aurre egiteko neurriak bultzatzen ditu. Gainera, Ogasun eta Finantza Sailak jarraipena, ebaluazioa eta prestakuntza indartuko ditu.
- Lehendakaritzak nazioarteko dimentsioa indartzen du, jardunbide egokiak bereganatuz. Emakundek, bere aldetik, estrategia orokorra koordinatzen du, enpresetan berdintasun-diagnostikoak eta -planak bultzatzen ditu, eta erantzunkidetasuna sustatzen du, Gizonduz bezalako ekimenen bidez.
- Kulturak eta Hizkuntza Politikak emakume kirolarien ikusgaitasuna eta emakumeen lidergoa sustatzen ditu kirol-erakundeetan.
- Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila nabarmentzen da Soldata Arrakalaren aurkako Plan Operatiboagatik, sentsibilizazio-kanpainengatik, sindikatu-prestakuntzagatik eta genero-ikuspegidun negozioak kolektiboan laguntzeagatik. Era berean, Home Care Lab bezalako ekimenak babesten ditu, eta horrek genero-berdintasuna zaintza-sistemaren iraunkortasunarekin lotzen du. Lanbidek, bestalde, sektore maskulinizatu/feminizatuetakoko prestakuntzaren eta kontratazioaren aldeko apustua egiten du, baita kontziliazioaren eta partzialtasunaren murrizketaren aldekoa ere, nahiz eta jarduera batzuek ez duten aurrekontu-zuzkidurarik.
- Seguritasuna: Ertzaintzaren berdintasun-planak eta emakumeen sarrera sustatzeko neurriak biltzen ditu.
- Hezkuntza da aurrekontu gehien inbertitzen duen saila, eta ahaleginak hezkidetzan, kontziliazioan eta nesken eta gazteen artean STEM bokazioak sustatzean egiten ditu. Neurri horiek errotik heltzen diote arrakalari, eta genero-estereotipoak eta prestakuntza-segregazioa azpimarratzen dituzte.
- Ongizatea, Gazteria eta Erronka Demografikoak kontziliaziorako laguntzen aukera zabala garatzen du, konpromiso-ziurtagiriak eta programa pilotuak bezalako neurri berriak barne.
- Zientzia, Unibertsitate eta Berrikuntzak emakumeen lidergoan eta STEAM bokazioetan jartzen du arreta.

Soldata-arrailaren aurkako jardueren aurrekontua EAEko sektore publikorako aurrekontu finkatuaren % 0.74 da, eta aztertutako aurrekontuaren % 0,96 sailentzat, erakunde autonomoentzat eta partzuergoentzat. Ehunekoak jaitsi egin da 2025eko aurrekontuarekiko, baina kopuru absolutuetan 25 milioi igo da.

EAEko Administrazio Orokorra eta haren erakunde autonomoak.

2020ko diagnostikoan hauteman zen EAEko Administrazio Orokorrean generoaren araberako soldata-arrakala batez beste % 6,7koa zela, 2.827 euro gordin urtean. Halere, arrakala ezin zitzaion egotzi generoagatiko zuzeneko

diskriminazioa egon izanari. Karrerako funtzionarioen artean, generoagatiko soldata-arrakala % 7,7koa zen; hau da, karrerako emakume funtzionarioek batez beste 3.481,65 euro gordin gutxiago kobratzen zituzten urtean karrerako funtzionario gizonezkoek baino. Bitarteko funtzionarioen artean, soldata-arrakala antzekoa zen, % 7,5; hau da, bitarteko emakume funtzionarioek batez beste 3.010,96 euro gordin gutxiago kobratzen zituzten urtean bitarteko gizonezko funtzionarioek baino.

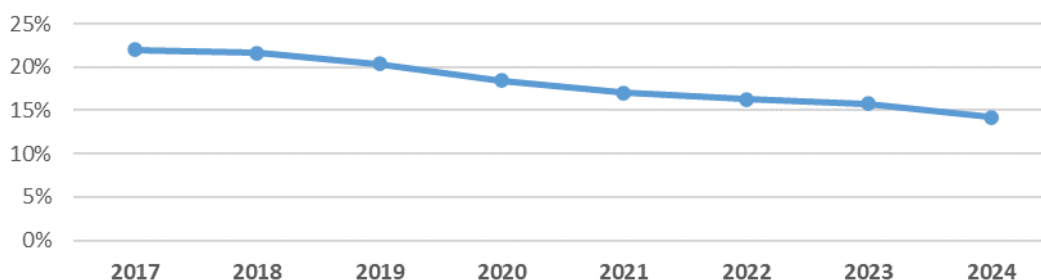
Lan-kontratudun langileei dagokienez, 2020ko soldata-arrakala emakumeen aldekoa zen. Lan-kontratudun langile finkoen artean, emakumezkoek gizonezkoek baino % 2,3 gehiago kobratzen zuten batez beste: 948,03 euro gordin urtean. Aldi baterako lan-kontratudun langileen artean, emakumeek gizonek baino % 16 gehiago kobratzen zuten, batez beste: 5.513,20 euro urtean.

Osakidetza.

Azken urteetan, Osakidetzaren ordainsari-arrakalak beheranzko joera izan du: 2017an % 22,04 zen, eta 2024an, berriz, % 14,2. Bilakaera hori gertatzen da, alde batetik, belaunaldi-erreleboaren ondorioz, eta, bestetik, aginte-eta zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen gorakadaren ondorioz. Arrakala orokorra murrizteaz gain, antzeman daiteke % 5etik gorako arrakala duten kategoriak murriztu egin direla 2024an; hala, kategoria guztien herenera izatera iritsi da.

Irudia 9. Osakidetzako soldata-arrailaren bilakaera.. 2017-2024

2017-2024ko bilakaera



Fuente: Osakidetza

Erreferentziatzat hartuta Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiaren (II. Plan Operatiboa) helburua, hau da, % 5etik gorakoa den kategoria guztietan ordainsari-arrakala murriztea, Euskal Administrazio Publiko osoan, Osakidetzak EAE 2030 JOMUGAri laguntzen dio, arrakala >% 5 murriztuz.

Ordainsari-arrakalaren 2030erako helburua lortu da (% 5):

- Emakumeen aldeko ordainsari-arrakala dago lau kategoriatan: Erizaintza eta bestelako diplomaturak, ospitale-eremua; Erizaintza eta bestelako diplomaturak, Lehen Mailako Arreta; Teknikari Espezialista Sanitarioa, Erizaintzako Laguntzailea.
- % 5etik beherako ordainsari-arrakala dago bost kategoriatan: Zuzendariak, Administrari Laguntzaileak, Teknikari Profesionalak, Ofizialak, Zeladoreak eta Langileak.

2030erako helburua (% 5) oraindik ez da lortu honako hauetan:

- Kategoria batean helburutik hurbil dagoen ordainsari-arrakala dago, % 5etik gorakoa: Administrazioa eta Goi-mailako Zerbitzuak (% 5,51).
- % 6tik gorako ordainsari-arrakala dago hiru kategoriatan: Pertsonal Fakultatiboa (ospitale-eremua); Pertsonal Fakultatiboa (Lehen Mailako Arreta) eta Teknikari Administraria.

Nabarmendu behar da kategoria batek ere ez duela gainditzen % 10a ordainsari-arrakalan

Banaketa horrekin, kategorien % 69,23k dagoeneko betetzen dute EAerako ordainsari-arrakalaren 2030erako helburua. Kategorien % 7,69 oso hurbil daude helburu hori lortzetik, eta kategorien % 23,08 helburu horretara hurbildu beharko lirateke hurrengo 5 urteotan zehar.

Agintarien kasuan, kategorien % 50ak dagoeneko betetzen dute EAerako ordainsari-arrakalaren 2030erako helburua. Kategorien % 20 oso hurbil daude helburu hori lortzetik, eta kategorien % 30 helburu horretara hurbildu beharko lirateke hurrengo 5 urteotan zehar.

EITBk urtero kalkulatzeko, ikuskatzen (informazio ez-finantzarioaren egoera eta aniztasuna) eta jakinarazten ditu (Berdintasun Batzordea) soldata-arrakalari buruzko datuak. Urteak dira soldata-osagarri guztiak zehatz-mehatz aztertzen direla, eta batek ere ez du zuzenean desparekotasuna eragiten. Kontziliazio-neurri, antzinasun eta abarregatik azaltzen da, ez baita zuzeneko diskriminaziorik antzeman, eta pentsatzekoa da plantillaren batez besteko adinean izango diren aldaketek arrakala ezari-ezarian murriztuko dutela:

- Emakumeen presentziak bilakaera positiboa izan du kategoria guztietan, ordainsari handiena dutenak barne (arlo teknikoak), baita erantzukizuneko postuetan ere (organigrama edo erantzukizunagatiko soldata-osagarria).
- Emakumeak, batez beste, adintsuagoak dira. Horrek zuzenean eragiten die soldata-arrakalaren bi elementu garrantzitsu hauei: antzinasunagatiko soldata-osagarria handiagoa da eta adingabea zaintzeagatiko lanaldi murriztuak lehengora itzultzen dira apurka-apurka.

Taula 7. EITB Taldearen soldata-arrailaren bilakaera. 2020-2024

2024ko ekitaldiko soldata-arrakala, lanbide-kategoriaren arabera			
Lanbide-kategoria	Zuzendaritza	Zuzendariordetza/Burutzak	Profesionalak
Soldata-arrakala (%)	2,28	% 8,52	–% 1,32

SOLDATA ARRAKALA	2024	2023	2022	2021	2020
EITB TALDEA	1,79%	2,65%	-0,60%	2,62%	3,86%
EITB	-5,98%	-2,71%	6,35%	8,71%	7,36%
ETB	-0,61%	-1,43%	-5,86%	-4,07%	-1,97%
IRRATIAK	10,17%	9,72%	4,86%	11,06%	10,46%
NET	-18,47%	6,86%	12,24%	15,85%	19,10%

SPRI eta GCR. 2023an egindako diagnostikoaren ondorioz, honako hau ikusi da:

- Soldata-erregistroak eta soldata-arrakalaren auditoretzek 2022ko ekitaldiari buruz emandako datuek adierazten dutenez, SPRIk balio bereko lanpostuetarako egokitasunaren, osotasunaren eta objektibotasunaren irizpideak eta ordainsari berdinen printzipioa errespetatzen ditu.
- Ez da emakumeentzako arriskurik identifikatzen, haurdunaldiko, edoskitzaroko eta abarreko egoerei dagokienez.
- SPRI: Sexuen araberako oreka dago maila taktikoan eta operatiboan. Hala ere, zuzendaritza-postuetan desoreka dago, gizonen presentzia handiagoa baita.
- GCR: Emakumezko gehiago daude langile teknikoetan edo operazio-arloan, eta bi generotako pertsonak zuzendaritza-mailan (emakume bat Zuzendaritza Nagusia eta bi gizon bi zuzendaritzetan). Erakundean ez dago antolaketa-maila gehiagorik.

URA. 2023-2026 III. Berdintasun Plana gauzatzen ari da. Gainera, Emakundek ematen duen "Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea" da, eta BAI SAREA berdintasunerako erakundeen sareko kidea.

IHOBE. Ihoberen ordainsari-eredua, hitzarmen kolektiboan jaso, kategorietan oinarrituta dago, eta soldata bera du lanpostu bererako. 2024an soldata-arrakalari buruz egindako azterketak datu hauek ematen ditu:

8. taula. Ihoberen soldata-arrailaren bilakaera (oinarrizko soldataren eta soldata-osagarrien urteko batez besteko parekatua) 2015. eta 2023. urteen artean.

Taula 8. IHOBEn soldata-arrailaren bilakaera. 2015-2023

URTEA	Oinarrizko soldata			Soldata-osagarriak		
	Emakumeen batezbesteko parekatua	Gizonen batezbesteko parekatua	Ordainsari-arraila	Emakumeen batezbesteko parekatua	Gizonen batezbesteko parekatua	Ordainsari-arraila
2015	36.870€	45.986€	20%	3.572€	6.251€	43%
2019	38.624€	49.788€	22%	5.479€	7.235€	24%
2023	40.794€	45.255€	10%	6.449€	7.184€	10%

Iturria: Ihobe

Batez besteko eraginkorren kasuan, gizonen aldeko arrakalak gehiago gertatzen dira oinarrizko soldatetan, iraganeko ordainsari-politiken ondorioz. Parekatutako arrakalen kasuan, aldeak oinarrizko soldatan eta osagarrietan ematen dira. Arrakala hori murriztuz joan da: % 22 oinarrizko soldatan eta % 43 soldata-osagarrian, gaur egungo % 10eraino. Aldaketak bat etorri dira gizonezkoen profil jakin batzuetako erretiroekin.

Urte amaieran formalizatzea aurreikusten duen Berdintasun Plan berriaren zirriborroa lantzen ari da. Gainera, Emakundek ematen duen "Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea" da, eta BAI SAREA berdintasunerako erakundeen sareko kidea

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

EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako 2030 Estrategiaren ardatza da, eta Berdintasunerako Legearen esku hartzeko esparru orokorra zehazten du, EAEko botere publiko guztietatik emakumeei indarkeria matxistarik gabeko bizitzak bermatzeko.

Legeak adierazten duen eta nazioartean onartuta dagoen bezala, euskal sistema publikoak indarkeria matxista aintzakotzat hartu behar du, giza eskubideen urraketa gisa, arazo sozial eta lehen mailako osasun publiko arazo gisa eta botere-harreman desorekatuen eta emakumeen aurkako diskriminazioaren adierazpen gisa, zeinak, gainera, generoaren arabera dauden egiturazko desberdintasunak iraunarazteko funtzio soziala betetzen duen (54. artikulua).

Emakumeen aurkako indarkeriak egiturazko sustraiak ditu, eta bizitzako dimentsio eta eremu guztiei eragiten die. Emakume izateagatik emakumeen aurka egiten den indarkeria oro hartzen du, baita neskato, nerabe eta emakume transexualen aurka egiten dena ere, edo neurritz kanpo eragiten diena, bai eremu publikoan, bai pribatuan. Horren barruan sartzen dira familia-, lan-, hezkuntza-, osasun-, kirol- eta komunitate-eremuak, komunikabideak, aisialdi- eta jai-espazioak eta ingurune birtuala.

Horregatik, Eusko Jaurlaritzak eman beharreko erantzuna diziplinartekoa da lldo horretan, 13 sail batzen dira, nahiz eta beren eskumenen arabera hainbat neurritan batzen diren, taula honetan ikus daitekeen bezala:

Taula 9. Esku-hartzeak "emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak" ardatzean

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZAK	
AURREIKUSITAKO JARDUKETAK	IDENTIFIKATUTAKO AURREKONTUA 2026
SAIL, ERAKUNDE AUTONOMO ETA PARTZUERGO GUZTIAK	
Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren 2021eko uztailaren 9ko Aginduaren aplikazioa. Agindu horren bidez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena gertatzen den kasuetan jarduteko prozedura arautzen da.	
LEHENDAKARITZA	
EMAKUNDE	1.140.500
Euskal gazterian emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzeko BELDUR BARIK programa bultzatzea eta kudeatzea	97.000
Emakumeen aurkako indarkeria-portaerei buruzko sentsibilizazio eta/edo prebenitzeko-jarduerak bultzatzen eta sustatzen dituzten erakunde, elkarte eta fundazioentzako DIRULAGUNTZEN deialdia kudeatzea	300.000
Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren ezagutza sustatzea, eta indarkeria horren eraginari eta dauden baliabideei buruzko datuak sistematikoki biltzea eta zabaltzea	47.000
JABETUZ – Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimak artatzen dituzten profesionalentzako prestakuntza sustatzea.	181.500

Prebentzioan esku hartzeko eta emakumeen aurkako indarkeriaren adierazpen berriei arreta emateko programak sustatzea detekzioan eta erantzun integralean laguntzen duten erakundeei laguntzak edota laguntza zuzenak emanda	170.000
Etxeo tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko Erakundearen arteko II. Akordioaren Jarraipen Batzordearen kudeaketa teknikoa eta administratiboa zuzentzea eta bere gain hartzea	80.000
EAEko emakumeen aurkako indarkeriaren arloko beste koordinazio-jarduera batzuk kudeatzea	65.000
Beste jarduera batzuk	200.000
KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA	59.400
ZURE TALDEKOAK GARA zerbitzua ematen jarraituko da, kirol-arloko indarkeria-kasuei arreta emateko	32.400
Kirol-klubetan sexu-jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko ingurune inklusiboak sortzeko jarduera pilotu bat abian jartzeak sortutako ondorioak aztertzea	17.000
Genero-indarkeriaren aurkako kultura-jardueretako ekimenak	10.000
HABE	
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 handitu..	
EITB	
Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa.	
EKONOMIA, LANA ETA ENPLEGUA	
OSALAN	15.000
Lan-eremuan emakumeen aurkako indarkeriari buruzko azterketa, Emakumeen aurkako Indarkeriari buruzko 2024ko Inkesta oinarri hartuta	15.000
EUSTAT	
Azaroak 25, Genero indarkeriari buruzko txostena argitaratzea	
LANBIDE	
Bazterketa-arriskuan dauden edo indarkeria matxistatik bizirik atera diren emakumeentzako Emaukera Araba programa	0
Genero-indarkeriaren arloko Lanbideko bulegoetako tutoreentzako prestakuntza	0
Lan-arloko sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko ikastaroa, Lanbideko langileentzat	0
Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeei arreta emateko protokoloa, Lanbideren bulegoetarako	0
OGASUN ETA FINANTZA	
Ikusgarri egin, aurrekontu orokorren genero-inpaktuari buruzko txostenaren bidez, EAEko Sektore Publikoa osatzen duten erakundeek gauzatutako jarduerak eta beraien aurrekontua.	
GOBERNANTZA, ADMINISTRAZIO DIGITALA ETA AUTOGOBIERNUA	
EAEko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan jarduteko protokoloaren aplikazioa eta eraginkortasuna kontrolatzea	
INDUSTRIA, TRANTSIZIO ENERGETIKOA ETA JASANGARRITASUNA	
URA – URAREN EUSKAL AGENTZIA	
Sexu-jazarpena eta jazarpen sexista edo sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta horrelako egoeretan jarduteko protokoloa	
SPRI	

Hitzarmen kolektiboan genero-indarkeriaren biktima diren langileei zuzendutako neurriak sartzea	
III. Plana indarrean dagoen bitartean protokoloaren bertsio berriak SPRIko pertsona guztien artean hedatuko eta horien esku jarriko direla bermatzea, eta dokumentu horiek ere eguneratzea langile berriei harrera egiteko prozesuan	
SPRIrentzat zerbitzuak ematen dituzten enpresak sexu-jazarpeneko eta/edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerei aurrea hartzeko eta aurre egiteko prozesuan sartzea	
Jokabide desagokien eta/edo pertsonen arteko gatazken aurrean jarduteko protokoloa aplikatzeko simulakro bat egitea, hobetu beharreko arloak identifikatzeko.	
Berariazko prestakuntza espezializatua ematea sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetarako protokoloa aplikatzean parte hartzen duten pertsonentzat, betiere horrelako prestakuntzarik ez badute	
Langileentzako sentsibilizazio-jarduerak egitea sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko, eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren berezko jokabide sexistak identifikatzeko	
SEGURTASUNA	14.386.897
"EBA Informazioaren Kudeaketa Partekaturako Polizia Sistema (Etxekoen eta Emakumeen Babesa)" aplikatzea	111.804
Arreta espezializatua ematen jarraituko du indarkeria matxistari aurre egiten dioten emakumeei (app Bortxa)	30.093
Indarkeria matxistaren biktimen arriskua baloratzeko tresnaren ebaluazioa, eguneratzea eta jarraipena	120.000
Biktimak babesteko segurtasun pribatua	6.000.000
Genero-indarkeriaren espezialitatean arreta ematen duten ertzainak (Gizarte Segurantzaren barne): 72 agente eta 28 lehen agente	7.000.000
Autoak (renting)	1.125.000
POLIZIA ETA LARRIALDIETAKO EUSKAL AKADEMIA	
Azaroaren 25aren inguruan sentsibilizazio-ekintzak egitea Akademian.	
Genero-indarkeriaren arloan emandako prestakuntza berrikustea eta eguneratzea, emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazioa eta ikerketa hobetuz, beste erakunde eta instituzio batzuekin koordinatuta.	
Genero-indarkeriari buruzko prestakuntza eta sentsibilizazioa emateko ekintza espezifikoak, emakumeen aurkako indarkeria matxistako egoeretan prebentzioan, detekzioan eta arreta goiztiarrean funtsezko eragile diren aldetik.	
Indarkeria matxistari buruzko prestakuntza espezializatua Akademiako langile guztientzat	
Emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko berariazko prestakuntza ematea Euskal Autonomia Erkidegoko Polizia osoari, eta prestakuntza espezializatua eta etengabea ematea indarkeria matxistaren biktima diren emakumeak zuzenean artatzen dituzten profesionalentzat.	
Akademian dauden pertsona guztientzat genero-ikusegia duen jokabide-kode bat definitzea.	
Emakumeen aurkako indarkeria matxistagatiko diziiplina-falta oso larria sartzea PLEaren Barne Erregimeneko Araudian, eta, bereziki, sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena, bai eta hautaketa-prozesuetan izandako beste jokabide batzuk ere.	
Akademian sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean jarduteko protokoloa espezifiko baten diseinua eta ezarpena sustatzea.	
Pertsonen sexuagatiko jazarpena eta sexu-jazarpenera identifikatzen jakiteko ekintzak sustatzea.	
Ekintza espezifikoak bultzatzea sexuagatiko jazarpenaren eta sexu-jazarpenaren aurrean dauden mekanismoak ezagutzeko.	
Eskubideak zabaltzeko ekintza espezifikoak bultzatzea, emakumeek ez dezaten salatzen beldurrik izan sexuagatiko jazarpen edo sexu-jazarpenera kasuetan.	

HEZKUNTZA	
Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei arreta emateko III. Akordioaren Erakundearteko Talde Teknikoan parte hartzea.	
HAURRESKOLAK PATZUERGOA	
Sexu-jazarpena prebenitzeko Haurreskoletako Protokoloa berrikustea eta eguneratzea, indarrean dagoen araudian xedatutakoaren arabera.	
ETXEBITIZA ETA HIRI AGENDA	48.480
Etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobia egiteko Erakundearen arteko III. Akordioan deskribatutako ekintzak gauzatzea.	48.480
Genero-ikuspegia txertatzea lurralde- eta hirigintza-plangintzako tresnetan eta hiri-berroneratzeko prozesuetan. Espazio publikoan segurtasuna bermatzeko beharra.	
Etxebizitza eskuratzeko aukera genero-ikuspegiarekin sustatzea: etxebizitzaren araudia egokitzea genero-indarkeriaren biktimei arreta emateari dagokionez, martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartutako Berdintasunerako Legea	
Etxebizitza Sailburuordetzak kudeatzen dituen etxebizitzak eraikitze prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea: besteak beste, segurtasunik eza edo segurtasunik ezaren pertzepzioa sor dezaketen elementu guztiak azpimarratuz.	
OSASUNA	
Programa-kontratuaren esparruan, kalitate-irizpide gisa genero-indarkeriaren adierazleak kontuan hartzea ESletan, egonaldi ertain eta luzeko ospitaleetan eta osasun mentaleko sareetan.	
Genero-Indarkeria detektatzeko eta prebenitzeko ekintzak bultzatzea	
OSAKIDETZA	
Tratu txarren eta genero-indarkeriaren prebentzioa eta detekzio goiztiarra sustatzea, eta emakumeen osasun mentaleko arazoak, tratu txarrekin eta genero-indarkeriarekin zerikusia dutenak, goiz detektatzeko ekintzak hedatzea..	
Elkarteen eta erakundearen parte-hartzearekin jarduerak indartzea, sexu-organoen ebaketa prebenitzeko eta praktika horren biktimei arreta emakume eta neskatilen arreta hobetzeko	
Genero-indarkeriaren eta haren adierazpen ezberdinen arloko laguntza ematen duten langileei prestakuntza ematen jarraitzea, haiek identifikatzeko eta datuak erregistratzeko garrantziaz sensibilizatzea.	
Genero-indarkeriarekin lotuta kalteberatasun berezia duten emakumeen premia espezifikoak aztertzea kolektibo horien ordezkari-taldeekin.	
Genero-indarkeriaren protokoloaren aplikazioaren jarraipena egitea	
Genero-indarkeriaren biktimei diren seme-alabengan eta sexu-indarkeriaren biktimei diren 14 urtetik gorako emakumeengan osasun-arloko profesionalen jarduteko gidak zabalitzea eta abian jartzea.	
ONGIZATEA, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOA	4.624.892
Etxeko indarkeriaren edo sexuagatik indarkeriaren biktimei diren emakumeentzako informazio- eta arreta-zerbitzua (SATEVI)	660.258
Genero-indarkeriaren biktimei diren emakumeentzako prestazio ekonomikoa.	1.600.000
Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren ondorioz hildako biktimei seme-alaba umezurtzentzako laguntza ekonomikoa	123.040
Sexu-indarkerien biktimentzako laguntza	1.600.000
Erakundearen arteko koordinazio- eta lankidetzak-ekintzetan parte hartzea: Indarkeria Matxistaren III. Erakunde Akordioaren ondoriozko egitura guztietan parte hartzea, maila politikoan zein teknikoan, Bizkaiko Behatokia	
Barnahus proiektua, sexu-indarkeriaren biktimei diren adingabeei eta haien familiei arreta espezializatua eta integratua ematea.	249.470
Haur eta nerabeenganako indarkeriaren aurkako estrategia (2022-2025)	30.000
Haurrak eta Nerabeak Zaintzeko Zerbitzua (Zeuk Esan)	362.124

Auzolandegiak programan parte hartzen duten gazteentzat eta Euskadiko Gazteak Lankidetzan programan parte hartzen duten gazteentzat zuzendutako Indarkeria matxistak prebenitzeko eta horien aurrean jarduteko protokoloak zabaltzea	
ZIENTZIA, UNIBERTSITATEAK ETA BERRIKUNTZA	165.170
UPV/EHU ordaindu beharreko prezio publikoen aginduan sartzea genero-indarkeriaren biktimei eta haien kargura dauden 25 urtetik beherako seme-alabei aplikatu beharreko murrizketak.	78.120
Hitzarmenak Unibertsitate Sistema osatzen duten unibertsitateekin (UPV/EHU, Deustuko U. eta Mondragon Unibertsitatea), ikasleek ordaindu beharreko prezio publikoen kenkariak eta murrizketak finantzatzen laguntzeko. Besteak beste, genero-indarkeriaren biktima izateagatik murrizketa biktimentzat eta 25 urtetik beherako seme-alabentzat.	87.050
JUSTIZIA ETA GIZA ESKUBIDEAK	13.160.359
Erakundeen arteko koordinazio- eta lankidetzak-ekintzetan parte hartzea: Indarkeria Matxistaren III. Erakunde Akordioaren ondoriozko egitura guztietan parte hartzea, maila politikoan zein teknikoan, Bizkaiko Behatokia.	
Doako laguntza juridikoaren kalitatea eta eraginkortasuna eta ofiziozko txanda bultzatzea.	66.000
Biktimari Laguntzeko Zerbitzua (BLZ) indartzea	1.183.957
Biktimei Laguntzeko Zerbitzuaren funtzionamenduari buruzko txosten diagnostikoa egitea.	30.000
Abokatutzaren Euskal Kontseiluarekin sinatutako hitzarmena, emakumearen aurkako, familia barruko eta sexu-askatasunaren aurkako indarkeria-delituen biktimei berehalako arreta juridikoa emateko, bai eta indarkeriaren biktima diren haur eta nerabeei eta desgaitasuna duten pertsonen er	2.400.000
Ofiziozko txandan egindako gastu osotik, genero-indarkeriaren biktimei prozedura penal bereziei dagozkien zenbatekoak ordaintzea, eta abokatuen eta prokuradoreen elkargoetan genero-indarkeriaren biktimei prozedura penal arrunten moduluak ordaintzea	1.099.557
Epaitegietan behar adina langile eta material egongo dela bermatuko da, biktimei babes osoa emateko adierazpide guztietan.	
Emakumearen aurkako Indarkeriaren arloko Euskadiko Koordinazio Zentroa .	
Laguntza edo laguntza-neurri ekonomikoak garatzen laguntzea, delituaren ondoriozko kalte-ordainak ordaintzen ez diren kasuetan, indarkeria matxistatik bizirik atera direnei eabazpen judizial bidez ezarritakoak.	
Gakoa, Sustatzen eta Aldatuz Programak	2.434.261
Laguntza psikoterapeutikoko zerbitzu bat eskainiko zaie genero-indarkeriako eta/edo sexu-erasoko delituak egiten dituzten zigortuei hainbat dirulaguntzaren bidez (IDARGI, ERAIN, AMIKECO)	2.800.000
Justiziaren jardura-plana diseinatzea indarkeria matxistaren biktimei dagokienez	10.000
Familien-elkarguneak	3.136.584
GUZTIRA	33.600.698

Azalpen-oharra: Jarduera batzuek ez dakarte aurrekontu espezifikorik, langileria-gastuen I. kapituluaren kargura egiten baitira, edo partida handiagoen parte dira.

2026rako identifikatutako aurrekontu osoa sail eta organismo askoren artean banatzen da. Hauek dira aurrekontu-esleipen handiena duten sailak:

- Segurtasuna: % 43
- Justizia eta Giza Eskubideak: % 39
- Ongizatea, Gazteria eta Erronka Demografikoa: % 14

Horrek erakusten du inbertsio handia egin dela biktimen babesean, justizian eta zuzeneko arretan, eta hori koherentea da erantzun integraleko estrategia batekin. Hauek dira prebentzioaren eta hezkuntzaren ikuspegia duten sailak:

- Emakunde sentsibilizazio-, prestakuntza- eta prebentzio-ekintzen buru da, eta Beldur Barik programa eta gizarte-erakundeentzako dirulaguntzak nabarmentzen dira.
- Hezkuntza, Kultura, Osasuna eta Gazteria, prestakuntzan, sentsibilizazioan eta detekzio goiztiarrean funtsezko jarduerak dituztenak

Bestalde, zaurgarritasun bereziko egoeran dauden emakumeei, haurrei eta nerabeei eta emakume migratzaileei edo mutilazio genitalaren biktimei zuzendutako jarduketak aurreikusten dira, eta horrek ikuspegi intersektionala islatzen du.

Azkenik, aurrekontu-bolumenak eta jarduera-aniztasunak erakusten dute Eusko Jaurlaritzak konpromiso zabala duela indarkeria matxista desagerrarazteko. Hala ere, aurrekontu-esleipenak Segurtasun eta Justizia sailetan elkartzeak, beharrezkoak izan arren, agerian uzten du inbertsio txikiagoa egiten dela prebentzioan, hezkuntzan eta kultura-eraldaketan.

Hala, txosten hau idazteko jasotako aurrekontu-partidak, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren aurkako borrokari dagokionez, EAEko sektore publikorako aurrekontu bateratuaren % 0,19 dira, eta aztertutakoaren % 0,24³³. Emakumeen bizitzak indarkeria matxistarik gabe egotea lortzeko jardueretarako identifikatutako guztizko aurrekontua 8 milioi handitu da 2025eko aurrekontuekin alderatuta. Hala ere, ez da egiazko aurrekontu bat, ez baita kontuan hartu I. kapituluko gastua (langileak), 2026an egitea aurreikusten diren jarduketa asko burutzen dituztenak.

³³ Aztertutako aurrekontua: 13.974.604.047 €. Eta EAEko sektore publikoaren aurrekontu bateratua: 18.038.205.545€

6.4. HELBURU BAKARRA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA LORTZEA DUTEN BESTE JARDUERA BATZUK

Atal honetan, soldata-arrakalaren, ekintza positibioen eta indarkeria matxistarik gabeko bizitzaren ataletan jaso ez diren eta helburu eskusiboa emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzea duten guztiak jasotzen dira. Alde horretatik, berdintasuna helburu bakarra duten jardueratzat hartzen dira genero-desberdintasunak ezabatzen eta/edo emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzen dutenak.

Jarraian, sailka, berariazko aurrekontua eta jarduketak horiek zehazten dira, identifikatu ahal izan direnean. I. kapituluko aurrekontua ez da kontuan hartu aurrekontua zehazterakoan.

Taula 10. Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzea helburu bakartzat duten jarduerak

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA LORTZERA BIDERATUTAKO BESTE JARDUERA BATZUK (Soldata-Arrakalaren aurkako Planaren partiden aurrekontua, Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak, eta ekintza positiboak ez dira sartzen)	IDENTIFIKATUTAK AURREKONTU ESPEZIFIKOA 2026
Emakumeen eta gizonen berdintasunerako teknikarien kolektiboko langileen gastuei buruzko I. kapitulua estaltzeko aurrekontua. Administrazio Orokorra eta bere erakunde autonomoak	2.325.877
Sailetako emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan estrategikoak egitea, bai eta horiei dagozkien 2026ko urteko planak ere.	
LEHENDAKARITZA	2.776.128
1121. EGITURA ETA LAGUNTZA	31.000
Euskal Etxeak + Berdintasunaren WEBGUNEa eta sare sozialak mantentzea. Berdintasunari buruzko bi INFORMAZIO-BULETIN egitea eta zabaltzea + Campusa online mantentzea	11.100
Berdintasunaren arloko unitate didaktiko berri bat prestatzea, Euskal Etxeei zuzendutako prestakuntzako ONLINE CAMPUSERAKO.	3.000
Prestakuntza-saio bat antolatzea GAZTEMUNDU programaren esparruan.	400
Euskal Etxeentzako berdintasunaren arloko prestakuntzarako ONLINE CAMPUS berria edukiz hornitzea.	10.000
Lehendakaritzaren 2025-2029 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan berriaren maketazioa eta hedapena.	5.000
M8aren inguruko jarduerak antolatzea Lehendakaritzan.	500
Langileei zuzendutako ADIMEN ARTIFIZIALARI buruzko jardunaldi bat antolatzea.	1.000
1122. GIZARTE KOMUNIKAZIOA ETA BERRIKUNTZA	
IKUSKERAK seriearen bidez azterlan bat egitea, gai interesgarriei buruz emakumeek eta gizonen dituzten iritziz desberdinak aztertzeke.	0
1311. KANPO HARREMANAK	
Emakunderen lidergopean nazioarteko lankidetzak-ekintza bat sustatzea, lankidetzak berriak bilatzeko eta akordioak ezartzeko nazioarteko organismoekin eta beste herrialde batzuekin, bai eta egun daudenak sendotzeko ere.	0
Berdintasunaren arloan aitortutako agenda globaletako eta nazioz gaindikoa sareetako hitzordu nagusietan parte hartzea sustatzea: nazioarteko erakundeekin lankidetzarako esparru eta/edo dinamika egonkorrak ezartzea, bai eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparruan giltzarri diren nazioarteko sareekin ere, hala nola NBE-EMAKUMEAK edo Genero Berdintasunaren Europako Institutuarekin, bai eta Iberoamerikako Idazkaritza Nagusiarekin edo Eskualdeen Europar Kontseiluarekin ere.	0

Berdintasunaren arloko prestakuntza- eta sentsibilizazio-proiektua sustatzea mundu osoko euskal etxeetako langileentzat, berdintasuna kudeaketaren kalitate-elementu gisa landuz.	0
EMAKUNDE - EMAKUNDEAREN EUSKAL ERAKUNDEA	2.745.128
Berdintasunerako Legearen Testu Bateginaren aurreikusitako aginduak bete daitezen sustatzea	85.000
Institutuaren kudeaketa hobetzea eta gizartearekiko eta jasangarritasunarekiko konpromisoa sendotzea berrikuntzaren, etengabeko hobekuntzaren, gardentasunaren eta kontuak ematearen bidez, bai eta hizkuntza-eskubideak babestuz eta euskararen erabilera sustatuz ere.	60.093
EAEko botere publikoen berdintasuneko jardura bideratzeko jarraibide orokorrak ezartzea.	395.000
Administrazio publikoetako langile orok berdintasun-arloan duen gaikuntza sustatzea.	10.000
EAEko erakunde publikoei laguntzea berdintasuna txertatzen beren antolamenduan, lan-prozeduretan eta politika espezifikoetan.	70.000
EAEko koordinazioa bultzatzea berdintasunerako politika publikoak gauzatzeko.	134.800
Estatu mailako eta nazioarteko lankidetzaren areagotzea.	18.000
Emakumeen ahaldundutza pertsonala, kolektiboa, soziala eta politikoa sustatzea.	584.685
Antolaketa sozial eta ekonomikoaren eraldaketa sustatzea, eskubideak bermatzeko.	987.550
Gobernantzarako eta zeharkakotasunerako beste neurri batzuk	400.000
KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA	413.000
4511. EGITURA ETA LAGUNTZA	10.000
Legegintzaldiko Berdintasun Plana diseinatzea eta garatzea: Saileko langileak berdintasunean sentsibilizatzeko materiala (egutegia, liburuxkak...)	10.000
4512. KIROLAK	270.000
ZURE TALDE GARA zerbitzua	32.400
Euskal Kirol Federazioen Batasunarentzako diru-laguntzaren zati bat berdintasuna bultzatzera dedikatzen dute.	50.000
Kirol Eskolako formakuntza-programan ekintza batzuk berdintasuna bultzatzera bideratuta daude	40.000
Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zuzendaritzaren 2026ko berdintasun-plana: – Sentsibilizazio-kanpainak. – Prestakuntza. – Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiko langileak sentsibilizatzea – Generoa eta kirola konbinatuko dituen jardunaldi bat antolatzea – Kirolaren eta emakumeen arloan espezializatutako foroetan parte hartzea. – Emakumeari eta kirolari buruzko material espezifikoak egitea eta zabaltzea	47.600
Emakumeen ekitaldien ligak	100.000
4513. KULTURAREN SUSTAPENA	108.000
NOKA programa, duela 6 urte sortutako ikus-entzunezko emakumezko zuzendariari zuzenduta	60.000
AUKERA programa, mentoretza-programa ikus-entzunezkoetako ikasleei zuzendua, lehen film laburra egiteko	30.000
BDCC (Basque District of Culture and Creativity) genero plangintzak aurrera eramateko aholkularitza	18.000
4514. ONDARE HISTORIKO KULTURALA	

HAKOBaren esparruan Museoetako eta Arte Zentroetako genero-politikei buruz egindako azterlana eguneratu (2018).	
Azterketa bat egingo da genero-ikuspegitik, bai biztanleriari dagokionez, bai dirulaguntzen deialdiak jasotzen erakundeei dagokienez, bai dirulaguntza zuzen eta izendunei dagokienez	
HABE - HELDUEN ALFABETATZE ETA BERREUSKALDUNTZERAKO ERAKUNDEA	25.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	25.000
EITB	
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana ezartzea	
EKONOMIA, LANA ETA ENPLEGUA	85.000
OSALAN	70.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	
Genero-ikuspegia eta laneko arriskuen prebentzioa txertatzeari buruzko online prestakuntza-modulu bat martxan jarri eta eguneratzea, langileentzat, enpresaburuentzat eta prebentzio-zerbitzuentzat.	
Laneko Arriskuen Prebentzioan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko dibulgazio-jarduerak (egindako azterlanen ondorioak eta generoari eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko txostenak zabaltzea hainbat forotan).	
Osalani dagozkion jarduerak garatzea, Emakunderekin lankidetzan, laneko segurtasunean eta osasunean genero-ikuspegia txertatzea sustatzeko (Emakunderekin eta Lan Ikuskaritzarekin egingo den jardunaldiaren kudeaketa; kontsultei erantzutea).	
Etxeko langile eta enplegatzaileentzako LAPeko material praktikoa egitea.	
EUSTAT	
"Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna" web-atala eguneratuta edukitzea	
Euskal AEko emakumeei eta gizonei buruzko urteko txostena, martxoaren 8an zabaltzekoa	
Emakumeak eta neskak zientzian gaiari buruzko infografia, otsailaren 11koa,	
5.1 Langileei berdintasunari buruzko prestakuntza ematea.	
LANBIDE	15.000
Lanbideren emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak garatzea	15.000
OGASUN ETA FINANTZAK	146.371
6110. EGITURA ETA LAGUNTZA	143.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	35.000
Saileko langileen prestakuntza, kargu publikodunena barne	8.000
Aurrekontu orokorretan genero-ikuspegia txertatzeko prozesua bultzatzea.	100.000
6111. EKONOMIA ETA GASTU PUBLIKOA	
Programetarako lizitazioetan berdintasun-klausulak sartzea. EGEF eta FSE+ 2021-2027	
EGEF 2014-2020 eta 2021-2027 EAEEP planifikatu, programatu eta kudeatzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren zeharkako printzipioaren arabera, Sailaren eskumenen esparruan.	
EGEF eta FSE+ programek genero-desberdintasunari egiten dioten ekarpena ikusaraztea.	
programazio-programak planifikatzeko eta programatzeko prozesu integraleko emakumeen eta gizonen berdintasunerako arduradunekiko koordinazioa eta lankidetzaren indartzea EGEF eta FSE+ 2021-2027	
FSE+ 2021-2027 Programa gauzatzeko, kudeatzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatze prozesuetan berdintasuna sartzea.	

Generoaren arabera banatutako egikaritze eta emaitza-adierazle komunak erabiltzea, FSE+ gauzatzeko aurrerapenen jarraipena egiteko.	
22.5 1/2023 Legegintzako Dekretuan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Indarkeria Matxistatik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bateginean ezarritako baldintza betetzen dela egiaztatzea, fiskalizatu beharreko kontratuetan.	
6112. ZERGA POLITIKA	421
Zerga-politikako gaiak genero-ikuspegitik jorratzen dituzten artikulua eta kolaborazioak argitaratzea ZERGAK aldizkarian	421
6114. ONDARE ETA KONTRATAZIOA	
Administrazio Orokorreko kontratazio-organismoek kontratazio publikoan genero-ikuspegia eta berdintasun-klausulak sartzeari buruzko 1/2004 Jarraibidea nola aplikatu duten ebaluatzea	
AUTORIDAD VASCA DE LA COMPETENCIA	2.950
Berdintasunaren arloko prestakuntza	700
Emakumeen sareetan parte hartzea, eremu bereziki maskulinizatuetan (W@competition Iberia)	2.000
Bereziki maskulinizatutako eremuetan emakumeei zuzendutako programetan parte hartzea (Mentoring programme eta Activa el Liderazgo Femenino)	250
GOBERNANTZA, ADMINISTRAZIO DIGITALA ETA AUTOGOBERNUA	206.000
1211. EGITURA ETA LAGUNTZA	22.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	15.000
Langileei berdintasunaren arloan prestakuntza ematea bultzatzea	7.000
1213. FUNTZIO PUBLIKOA	150.000
Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen berdintasunerako III. Planaren pean diseinatu eta ezartzen diren ekintzak	90.000
Langile guztiek emakumeen eta gizonen berdintasunaren eta genero-ikuspegiaren arloan oinarritutako prestakuntza mailakatu, iraunkorra eta nahitaezkoa izan dezaten beharrezkoak diren neurriak hartzea.	30.000
Genero-ikuspegia duen laneko arriskuen prebentzioaren kultura garatzea, Administrazio Orokorreko, haren erakunde autonomoei eta sozietate publikoei atxikitako langileen lan-osasunean eragin positiboa izango duena.	30.000
1214. INFORMATIKA ETA TELEKOMUNIKAZIOAK	
Tresna teknologikoak genero-ikuspegidun estatistika eta azterlanetara egokitzeari buruzko 1/2003 Zirkularraren betetze-mailaren jarraipena	
"Aurrera" buletinaren atala. Helburua da emakumeek zientziaren eta teknologiaren arloetan egiten dituzten ekarpenak ikusaraztea.	
IVAP-HAEE	34.000
Berdintasunaren arloan prestakuntza	26.000
Berdintasun gaietan sakontzeko eta hausnartzeko IVAPeko langileen arteko World kafeak egitea.	8.000
INDUSTRIA, TRANTSIZIO ENERGETIKOA ETA JASANGARRITASUNA	804.954
7211. KABINETEA ETA ZERBITZUAK	20.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	20.000
7212. INDUSTRIA GARAPENA ETA EKINTZAILEENTZAKO LAGUNTZA	200.000
Emakumea Industrian	200.000
EUSKAL PATZUERGO ZIENTIFIKO-TEKNOLOGIKOA	41.015

Berdintasunerako I. Plana ebaluatzea, diagnostikoa egitea eta Berdintasunerako II. Plana egitea "Genero-ikuspegidun I+G+B lideratzen, inpaktu handiagoa lortzeko" proiektua "Liderando la I+D+I con enfoque de género, para un mayor impacto" izeneko proiektua	41.015
URA - URAREN EUSKAL AGENTZIA	12.000
URAREN III. Berdintasun Planaren jasotako neurriak gauzatzea 2023-2026	12.000
BAI SAREA sarearen banaketa-esparruko ekintza espezifikoak	
SPRI	516.939
Enpresen Garapenerako Euskal Agentziaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana (2024-2027) gauzatzea	514.939
Arrisku Kapitala Kudeatzeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana (2024-2027) gauzatzea	2.000
IHOBE	15.000
IHOBEren Berdintasunerako IV. Planaren garapena 2025-2028	15.000
SEGURTASUNA	480.000
2211. EGITURA ETA LAGUNTZA	450.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	50.000
Ertzaintzarako emakumezko hautagai berriak erakartzeko kanpaina	200.000
112 SOS-Deiak aplikazioen publizitatea	200.000
POLIZIA ETA LARRIALDIETAKO EUSKAL AKADEMIA	30.000
II. Berdintasun Planaren garapena: prestakuntza	30.000
HEZKUNTZA	88.679
2025-2030 aldirako Bizikidetzaren eta Hezkidetzaren Estrategia	55.779
4211. EGITURA ETA LAGUNTZA	18.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	18.000
HAURRESKOLAK PATZUERGOA	14.900
Berdintasunerako II. Planaren ebaluazioa, diagnostikoa eta III. Berdintasun Plana egitea	14.900
ETXEBITZA ETA HIRI AGENDA	150.500
4311. EGITURA ETA LAGUNTZA	15.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	15.000
4312. ETXEBIZITZA	5.500
Euskadin etxebizitza eskuratzeari buruzko txostena, genero ikuspegitik	5.500
4313. LURRALDE ANTOLAMENDUA	130.000
Berroneratze inklusiborako lurralde- eta hirigintza-antolamenduan genero-ikuspegia txertatzeko gida bat formulatzeari buruzko ikerketa-lana maketatzea eta argitaratzea	30.000
Genero-ikuspegia udal-plangintzan txertatzea.	100.000
OSASUNA	195.000
4111. EGITURA ETA LAGUNTZA	35.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	25.000
Administrazio osoko langileei zuzendutako zeharkako ikastaroen eskaintza koordinatzea, IVA Pekin batera.	10.000

4116. ADIKZIOAK	160.000
Aterpetxeetara gaua pasatzera joaten diren emakumeak	160.000
OSAKIDETZA	
Emakumeen eta gizonen berdintasunerako II. Planaren jarduerak	
ONGIZATEA, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOA	104.883
3111. EGITURA ETA LAGUNTZA	30.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	30.000
3122. INMIGRAZIOA	64.818
MIGRAZIO ETA ASILORAKO EUSKAL FOROAREN Berdintasun Batzordea:	30.000
1. jarduketa. Foroko batzordeetan parte hartzen duten pertsona guztiei zuzendutako genero-gaiei buruzko prestakuntza eta kontzientziaketa.	
2. jarduketa. EMAKUNDEekin lankidetzan ezkontza behartuei buruzko protokoloa	
Integrazio eta Kultura arteko Bizikidetzak Zerbitzua:	
1. jarduketa. Migratutako pertsonen gizarte-erakundeei laguntza/orientazioa ematea emakume migratuen berdintasuna eta ahalduntzea sustatzeko.	760
2. jarduketa. Erakunde publikoei aholkularitza ematea emakumeak elkartzeko guneetan emakume migratuen partaidetza soziala sustatzeko.	860
3. jarduketa. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko jardunaldietan parte hartzea, beste erakunde publiko eta/edo sozial batzuek antolatuta.	1.620
4. jarduketa. Rolei, genero-harremanei eta kultura-aniztasunari buruzko prestakuntza.	552
5. jarduketa. Zurrumurruei, generoari eta immigrazioari buruzko prestakuntza.	352
6. jarduketa. Kulturartekotasunari eta genero-indarkeriari buruzko prestakuntza.	8.100
7. jarduketa. Hezkuntza-estiloari buruzko prestakuntza hainbat kulturatan.	1.620
8. jarduketa. Kultura-aniztasunari buruzko prestakuntza harreman klinikoetan	6.470
9. jarduketa. Genero-ikuspegiari, intersektionalitateari eta islamofobiari buruzko prestakuntza, EmpowerYouth proiektuan parte hartzen duten gazteei zuzendua.	544
10. jarduketa. Sentsibilizazioa emakumeen eta gizonen arteko berdintasuneko harremanetan, helduen hezkuntzako zentroetako ikasleentzat	4.406
11. jarduketa. Sentsibilizazioa kulturarteko ikuspegiari emakume migratuekiko harremanetan. Emakume eta feministen espazioetan parte hartzen duten emakume autoktonoei zuzenduta dago	780
12. jarduketa. Amatasunari eta migrazioari buruzko artikulua idaztea.	760
13. jarduketa. Migrazioaren eta Asiloaren Euskal Foroaren berdintasun-batzordean parte hartzea.	1.520
14. jarduketa. Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko mahai tematikoekin egindako jardunaldietan parte hartzea	1.226
15. jarduketa. Emakume migratuen elkartearen direktorioa eguneratzea.	380
16. jarduketa. Emakume migratuen elkarteak indartzea eta pertsona migratuen elkarte mistoei laguntza tekniko ematea, berdintasuna sustatzeko eta emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzeko proiektuetan.	1.220
17. jarduketa. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko jardunaldiak eta bestelako ekitaldiak antolatzeko aholkularitza, kulturarteko eta intersektzioa ikuspegiarekin.	1.140
18. jarduketa. Berdintasuna sustatzearekin eta emakumeen aurkako indarkeria eta kultura-aniztasuna prebenitzerekin zerikusia duten azterlan, ikerketa eta argitalpenei laguntzea.	760
19. jarduketa. Migratutako pertsonen parte-hartze soziala eta asoziazionismoa sustatzearekin zerikusia duten azterlan, ikerketa eta argitalpenei laguntzea	380
20. jarduketa. Emakume migratuak laneratzeko proiektuei laguntzea.	608
21. jarduketa. Sare sozialetan emakumeen eta gizonen berdintasunari eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren prebentzioari buruzko berriak lantzea eta argitaratzea.	760

3123. GIZARTE ZERBITZUAK	
"Sexu- eta genero-aniztasunaren aldeko politika" prestakuntza, Berdindu eta Berean zerbitzuentzat (lehen Eraberean).	
3222. GAZTERIA	10.065
Gazteen Euskal Behatokiak (GEB), gazteekin lan egiten duten eragileentzako prestakuntza-planaren barruan, 4 ikastaro egingo ditu berdintasuna sustatzeko eta indarkeria sexista prebenitzeko	10.065
Hezkuntza-Aisialdiaren esparruan, berdintasun-edukiak dituzten materialak erabiliko dira, besteak beste, Beldur Barik Gida, aisialdiko begirale izango denak gutxieneko prestakuntza izan dezan gai horretan.	
MUGIRKORTASUN JASANGARRIA	136.000
3111. EGITURA ETA LAGUNTZA	15.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	15.000
5141. GARRAIOAREN PLANGINTZA	121.000
Azterlana: Mugikortasun jasangarria genero-ikuspegitik.	121.000
ZIENTZIA, UNIBERTSITATE ETA BERRIKUNTZA	14.000
4223. UNIBERTSITATEKO IRAKASKUNTZA	
Euskal unibertsitate-sisteman berdintasun-politikak indartzea, 2023-2026 Euskal Unibertsitate Sistemaren Planeko jardueren bidez	
5410. EGITURA ETA LAGUNTZA	14.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	14.000
TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA	6.500
7510. EGITURA ETA LAGUNTZA	6.500
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	5.000
Langileei berdintasunaren arloan prestakuntza ematea bultzatzea	1.500
ELIKADURA, LANDA GARAPENA, NEKAZARITZA ETA ARRANTZA	15.000
7110. EGITURA ETA LAGUNTZA	15.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	15.000
JUSTIZIA ETA GIZA ESKUBIDEAK	577.400
1410 EGITURA ETA LAGUNTZA	30.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	30.000
1412. JUSTIZIA	30.000
Justiziarako sarbidean dauden desberdintasunei buruzko txosten bat egitea	30.000
1413. ESPETXE ERAKUNEAK	422.400
EAEko espetxe-azpiegituretan genero-ikuspegia txertatzeko neurrien proposamenak jasotzen dituen gida bat egitea	30.000
"Emakume ijitoa, arrazakoa eta gerlaria" tailerra ADAP	
Erdi-askatasuneko erregimenean dauden emakumeentzako espetxeko harrera-etxea GOIZTIRI	148.500
Erdi-askatasuneko erregimenean dauden emakumeentzako espetxeko harrera-etxea ADAP	243.900
GOGORA	95.000

Euskadin Emakumea Babesteko Patronatuaren funtzionamenduari buruzko ikerketa (1941-1985)	35.000
Frankismoaren mendeko sexu- eta genero-aniztasunari buruzko ikerketa. Errepresioa eta ekintza kolektiboa	60.000
GUZTIRA	8.525.292

Eusko Jaurlaritzaren 2026ko aurrekontuek emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromiso gero eta handiagoa islatzen dute, ia sail guztietan jarduera espezifikokoak eginez. Berdintasuna sustatzen duten ekimenetara bideratutako 6 milioi euro baino gehiago identifikatu dira, soldata-arrakalaren aurkako eta emakumeenganako indarkeria matxistaren aurkako partidak sartu gabe.

Bereziki nabarmentzekoa da Emakunde, aurrekontu-partiden % 44 biltzen baititu. Atzetik datoz Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna Saila (% 13) eta Segurtasuna (% 8).

Langileen prestakuntza etengabea da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, eta horrek adierazten du barne-sentsibilizazioaren aldeko apustua egiten dela.

Taulan identifikatutako aurrekontuan, baztertu egin dira Soldata Arrakalaren aurkako Planean jasota daudenak, bai eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak lortzera bideratutako jarduerak ere.

Identifikatutako aurrekontuaren guztizkoa EAEko aurrekontu bateratuaren % 0,05 eta aztertutako aurrekontuaren % 0,06 da³⁴. Hemen islatutako partidak 2,3 milioitik gora hazi dira.

³⁴ Aztertutako aurrekontua: 13.974.604.047 € eta EAEko sektore publikoaren aurrekontu bateratua: 18.038.205.545 €

6.5. SAILAK, ERAKUNDE AUTONOMOAK, PATZUERGOAK, EITB TALDEA, OSAKIDETZA, LANBIDE, SPRI, URA ETA IHOBE

01. LEHENDAKARITZA

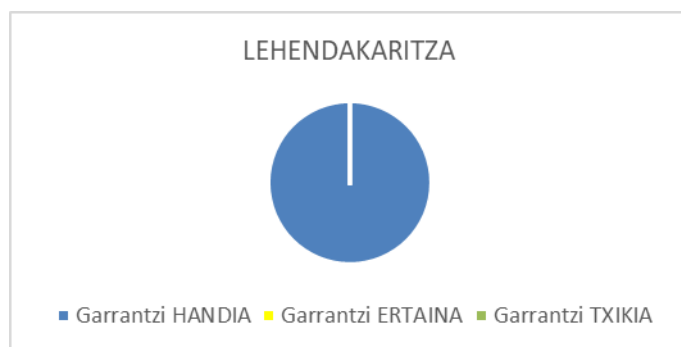
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

Taula 11. Aztertutako aurrekontua. Lehendakaritza.

LEHENDAKARITZA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	43.695.384
1121. Egitura eta laguntza	9.770.079
1122. Komunikazioa eta Gizarte berrikuntza	9.486.668
1311. Kanpo Ekintza	16.635.059
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak::</i>	
EMAKUNDE – Emakumearen Euskal Erakunde	
3223. EMAKUNDE - Emakumearen Euskal Erakunde	7.803.578

Aurrekontu osoa da egokia eta garrantzi handikoa .

Irudia 10. Lehendakaritza. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUERA GARRANTZITSUAK

1. jarduketa: ZERBITZU KOMUNAK ETA JAURLARITZAREN EKINTZA GENERO-IKUSPEGITIK KOORDINATZEA ETA ZUZENTZEA, POLITIKA, PROZEDURA ETA ADMINISTRAZIO-EGITURA GUZTIEK ZEHARKA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN PRINTZIBIOA TXERTATZEN DUTELA BERMATUZ.

- Lehendakaritzaren 2025-2028 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren inplementazioa eta jarraipen eraginkorra bultzatzea, zeharkako integrazioa bermatuz jardun-arlo eta -maila guztietan.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistatik Gabeko Bizitzetarako Legearen testuategia onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretu berrian onartutako aldaketen ondoriozko prozesuak eguneratzea.

- Aurrekontu espezifiko bat esleitzea berdintasun-politikak garatzeko, Berdintasunerako Unitatearen lana indartzeko estrategia gisa.
- 2027ko aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea eta arlo horretako aholkularitza tekniko eta politikoa emateko prozesuari jarraipena ematea.
- Berdintasunaren arloko lantalde teknikoetan eta sailen artekoetan parte hartzea.
- Politikariekin eta teknikariekin lan-bilerak egitea, Lehendakaritza berdintasun-politikek aurrera egin dezaten.
- Lehendakaritzako kontratazioan emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerako klausulen eta soldata-arrakalaren aurkako neurrien jarraipena egitea.
- SOLDATA-ARRAKALA: Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2022-2025 Ekintza Plan Operatiboan jasotako jardueren jarraipena. ESLEITUTAKO AURREKONTURIK EZ.
- Araudian, estatistiketan eta azterlanetan berdintasun-printzipioa txertatzea.
- Berdintasunerako Unitateak XIII. legegintzaldian adostutako plan sektorialen jarraipenean parte har dezan sustatzea, horien garapenean eta ezarpenean genero-ikuspegia txertatzen dela bermatuz.
- IVAPEk, Berdintasunerako Eskolak eta Emakunderen GIZONDUZ programak oro har berdintasunaren arloan eskaintzen dituzten prestakuntza-programa berrietara joan daitezen sustatzea.
- Berdintasunaren arloko sentsibilizazio-saioak antolatzea langile berriei zuzenduta, printzipio hori Lehendakaritzako lan-prozeduretan sartzeko.
- Berdintasunerako Eskolaren esparruan bi prestakuntza-saio ematea, web-gunea mantentzea eta prestakuntzarako online campuserako unitate didaktiko bat sortzea.
- Euskal Etxeei zuzendutako berdintasunaren arloko bi informazio-buletin egin daitezen bultzatzea.
- Prestakuntza-saioa antolatzea Gaztemundu programaren esparruan.
- M8ko (Emakumeen Nazioarteko **Eguna**) esparruan jarduerak antolatzea.

Berdintasuneko aurrekontu zenbatetsia - espezifiko: 6.900 €

2. jarduera: GOBERNUAREN NORTASUN KORPORATIBOA INDARTZEA, KOMUNIKAZIOAK ETA PUBLIZITATEAK BERDINTASUNAREKIN ETA INDARKERIA MATXISTAREN AURKA DUTEN KONPROMISOTIK.

- Oro har, Jaurkitzearen eta, bereziki, Lehendakartzaren komunikazio-euskarrietan berdintasunaren arloko aurrerapenak agerian uzten dituzten, emakumeak eta gizonak modu ez-estereotipatuan aurkezten dituzten eta hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egiten duten edukien kopurua handitzea.
- Politikariei zuzendutako prestakuntza- eta sentsibilizazio-saioak antolatzea, komunikazio instituzionalean eta identitate korporatiboan oinarrituta, genero-ikuspegitik.

3. jarduketa: LEHENDAKARITZAREN AZTERLANETAN GENERO-IKUSPEGIA ZEHARKA TXERTATZEA, ANALISIEK, DIAGNOSTIKOEK ETA ARGITALPENEK DAUDEN DESBERDINTASUNAK ISLATZEN DITUZTELA ETA HORIEK GAINDITZEN LAGUNTZEN DUTELA ZIURTATUZ. HALABER, IKUSKERAK IKERKETA SAILA MANTENTZEA ETA INDARTZEA, EZAGUTZA BERDINTASUNAREN IKUSPEGITIK SORTZEKO TRESNA GISA.

- Pertsonen buruzko informazioaren bilketan, tratamenduan, azterketan eta hedapenean genero-ikuspegia barne hartzen duten azterlanen ehunekoa handitzea (sexuaren aldagaia sistematikoki txertatzea, genero-adierazle berriak, laginak, adina, jatorri etnikoa, klase soziala, hizkuntza, etab.).
- IKUSKERAKen azterlan berri bat egitea, emakumeen eta gizonen iritzi-desberdintasunak aztertze.

4. jarduera: ADIMEN ARTIFIZIALARI ETA GENERO-JOEREI BURUZKO SENTSIBILIZAZIO-JARDUNALDI BAT ANTOLATZEA, IA-K BERDINTASUNEAN DITUEN ERAGINEN ULERMEN KRITIKOA SUSTATZEKO, TEKNOLOGIA INKLUSIBOEN GARAPENA SUSTATZEKO ETA JOERA ALGORITMIKOAK IDENTIFIKATZEKO ETA PREBENITZEKO ERAKUNDEEN GAITASUNA INDARTZEKO.

- Emakunderekin batera hausnarketarako gune bat sortzea, erakundeen eraldaketa digitaleko prozesuetan berdintasuna txertatzeko jardunbide egokiak eta proposamenak ikusarazteko.

Berdintasuneko aurrekontu zenbatetsia - espezifikoa: 1.000 €

5. jarduketa: GIZARTE-BERRIKUNTZA SUSTATZEA ETA SUSTATZEA, GIZARTE- ETA GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO TRESNA ERALDATZAILE GISA, GARAPEN JASANGARRIAREN 5. HELBURUA (GENERO-BERDINTASUNA) BETETZEN ZUZENEAN LAGUNDUZ.

- Berrikuntza sozialeko, politikoko eta kalitate eta kultura demokratikoaren sustapeneko proiektuak eta ekimenak sustatzea, genero-ikuspegitik.
- Genero-ikuspegidun gizarte-berrikuntzan oinarritutako sentsibilizazio- eta prestakuntza-programak antolatzea.
- Herritarrek parte hartzeko guneetan emakumeen parte-hartzea sustatzea, ikuspegi intersektorialetik.
- Berrikuntza Sozialaren eta 2030 Agendaren 2025-2028 Plana, laguntza-ildoari jarraipena ematea Agenda 2030 Bonuen programaren bidez, GJHak ezartzeko dibulgazio- eta/edo prestakuntza-ekintzak garatzeko. Eduki horien artean, ODS-5arekin (Generoen arteko berdintasuna lortzea eta emakume eta neska guztiak ahaldundutzea) lotutakoak sustatuko dira, eta horiek, aldi berean, zeharkakoak izango dira landutako gainerako GJHekiko.
- 2030 Euskadi Agenda Foroaren bidez (GJHen sustapenean inplikaturako erakunde eta entitate guztien bateratze operatiborako gunea) berdintasunaren arloan ezagutza duten ordezkari instituzionalen presentzia mantentzea.
- Prestakuntza- eta sentsibilizazio-guneak sustatzea, baita genero-ikuspegia duten 2030 Agendaren arloko proiektuak ere.

6. jarduera: BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTAKO EUSKADI GLOBAL MARKA BAT KOKATZEA, EUSKADI BERDINTASUN-POLITIKETAN NAZIOARTEKO ERREFERENTE GISA AGERIAN UTZIKO DUTEN ELEMENTUAK TXERTATUZ.

- Euskadi Basque Country 2025 Estrategiaren jarraipena egitea, eta estrategia berrian genero-ikuspegia txerta dadin sustatzea.
- Emakunderen gidaritzapean, nazioarteko lankidetzak-ekintza bat bultzatzea, lankidetzak-aukera berriak identifikatzeko eta berdintasunaren arloan giltzarri diren herrialdeekin eta nazioarteko erakundeekin akordioak ezartzeko. Jarduera horretan, lehendik dauden aliantzak finkatuko dira, eta kanpoko ordezkarietatik berdintasuneko lana indartuko da, Euskadi genero-berdintasunaren eremu globalean eragile aktibo eta konprometitu gisa kokatzeko.
- Berdintasunaren arloko agenda globalen eta sare transnazionalen hitzordu nagusietan parte-hartze aktiboa sustatzea, nazioarteko funtsezko erakundeekin lankidetzak-esparru egonkorak ezarriz — hala nola NBE Emakumeak, Genero Berdintasunerako Europako Institutua (EIGE), Iberoamerikako Idazkaritza Nagusia (SEGIB) edo Europako Udalerrien eta Eskualdeen Kontseilua (CMRE) —, Euskadi nazioartean emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko eragile konprometitu eta erreferente gisa kokatzeko.
- Berdintasunaren arloko prestakuntza- eta sentsibilizazio-proiektua sustatzea, mundu mailako Euskal Etxeetako langileentzat, berdintasuna kudeaketaren kalitate-elementu gisa landuz:
 - EUSKAL BERDINTASUNERAKO ETXEAK – BERDINTASUNERAKO ESKOLA prestakuntza-proiektuari eustea.
 - Euskal etxeei zuzendutako Berdintasunerako Eskola - Euskal Etxeen edukiak kokatzeko web atala eguneratzea.

- M8aren esparruan antolatutako jarduera baten bidez, euskal diasporako emakumeek beren errealitatea eta ekonomiari, kulturari eta euskal gizarte globalaren garapenari egiten dioten ekarpena ezagutzeko egiten duten ekarpena zabaltzea.

Berdintasuneko aurrekontu zenbatetsia - espezifikoa: 24.100 €

EMAKUNDE

Emakunde³⁵ 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.

Programa hori Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-politiken giltzarria da. Izan ere, Emakunderen lehentasunezko lau helburuak:

- EAE-KO BERDINTASUN-POLITIKA PUBLIKOEN BURU IZATEA
- GIZARTE ZIBILAK EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUN ERAGINKORRERANTZ AURRERA EGITEKO KONPROMISOA ETA PROTAGONISMOA SUSTATZEA
- EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTAREN AURREAN ERAKUNDEEN ARTEKO ESKU-HARTZEA INDARTZEA
- GENERO-ARRAKALAK MURRIZTEA EKONOMIAREN ETA GIZARTEAREN EREMUETAN

JARDUERA GARRANTZITSUAK

Ondoren, azalduko da zein diren Emakunderen 2026rako ekintza-planaren helburuak eta helburu horietarako esleitutako aurrekontua. Emakunderen aurrekontu-programaren P26-Gen inprimakian zehazten da zein diren helburu orokor horiek osatzen dituzten gainerako jarduketak (dokumentu honi atxiki zaizkio).

- **Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Legea aplikatzea sustatzea.**

Berdintasunerako Legean aurreikusitako aginduak betetzen direla sustatzeko, programak 85.000 euroko zuzkidura du.

- **Institutuaren kudeaketa hobetzea eta gizartearekiko eta jasangarritasunarekiko konpromisoa sendotzea berrikuntzaren, etengabeko hobekuntzaren, gardentasunaren eta kontuak ematearen bidez, bai eta hizkuntza-eskubideak babestuz eta euskararen erabilera sustatuz ere.**

Emakunderen kudeaketa hainbat planen bidez egiten da, hala nola Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana, Kudeaketa Publiko Aurreratuko Plana eta Euskararen Erabilera Normalizatzeko Plana. Horretarako, 60.093 euroko aurrekontua dago.

- **EAEko botere publikoen berdintasuneko jarduera bideratzeko jarraibide orokorrak ezartzea.**

Helburu horretarako aurrekontua 395.000 € da, eta nagusiki honako hau da xedea: Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030erako Euskal Estrategia zabaltzea eta laguntzak kudeatzea udalerrri, kuadrilla eta mankomunitateek emakumeen aurkako indarkeriaren arloko diagnostikoak egiteko edo emakumeen eta

³⁵ <https://www.emakunde.euskadi.eus/hasiera/>

gizonen berdintasunerako planak egin eta ebaluatzeko, edo sektoreko berdintasun-planak eta emakumeen aurkako indarkeriari buruzko toki-protokoloak egiteko.

– **Administrazio publikoetako langile orok berdintasun-arloan duen gaikuntza sustatzea.**

IVAPekin elkarlanean diseinatu eta eman nahi da berdintasunaren arloko prestakuntza espezifiko, baita prestakuntzan genero-ikuspegia txertatu ere, eta horretarako, Emakundek 10.000 euroko zuzkidura espezifiko du.

– **EAEko erakunde publikoei laguntzea berdintasuna txertatzen beren antolamenduan, lan-prozeduretan eta politika espezifikoetan.**

Emakundek 70.000 euroko aurrekontu espezifiko bideratzen du EAEko erakunde publikoei aholku emateko eta teknikoki laguntzeko berdintasuna txertatzen beren antolamenduan, lan-prozeduretan eta politika espezifikoetan, eta Europako egitura- eta inbertsio-funtsek kofinantzatutako esku-hartzeetan.

– **EAEEn, koordinazioa bultzatzea berdintasunerako politika publikoak gauzatzeko.**

Emakundek 134.800€ ditu Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordearen eta Sailarteko Batzordearen arteko koordinazioaren kudeaketa tekniko eta administratiboa egiteko, bai eta EUDELein tokiko berdintasun-politiketarako hitzarmena garatzeko ere.

– **Estatu mailako eta nazioarteko lankidetzaren areagotzea.**

Elkarlanean aritzeko eta parte hartzeko bideak finkatu eta bultzatu nahi dira antzeko helburuak dituzten beste erakunde batzuekin, hala Estatukoekin nola Europakoekin eta nazioartekoekin. Horretarako, 18.000 € ditu Emakundek.

– **Emakumeen ahalduntze pertsonala, kolektiboa, soziala eta politikoa sustatzea.**

Emakumeen ahalduntze pertsonala, kolektiboa, soziala eta politikoa sustatzeko 584.665 euroko aurrekontua dago. Horri esker, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko laguntza ekonomikoa ematen zaie emakumeen federazio, fundazio eta elkartei, zeinek ekintzak egiten dituzten emakumeen autonomia sustatzeko eta beren posizio soziala, ekonomikoa eta politikoa indartzeko, eta halaber, laguntza ekonomikoa ematen zaie emakumeen eta feminismoaren ekarpenak ikusaraztera eta eremu guztietan parte hartzera bideratutako jarduketei.

– **Antolaketa sozial eta ekonomikoaren eraldaketa sustatzea, eskubideak bermatzeko.**

Helburu horren aurrekontua 1.757.700 € da, eta honako xede hauek dituzten jarduketetarako da:

Diseinu-, koordinazio- eta jarraipen-lanak egitea, EAEEn SOLDATA-ARRAKALA murrizteko estrategia hedatzeko eta aurre egiteko emakumeek soldata-eremuan pairatzen duten diskriminazioari.

Generation Equality proiektuaren esparruan, zeina Pekineko IV. Konferentziaren 25. urteurrena ospatzeko prestatu baitzen, HERRIALDE-ITUNA sustatzea berdintasuna lortzeko eta emakumeen aurkako indarkeriarik gabe bizitzeko.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko kanpainak egitea, baita gizartea informatzeko eta sensibilizatzeko beste ekintza batzuk egitea edo horietan laguntzea ere, hala nola martxoaren 8ko kanpainak, Emakumeen Nazioarteko Eguna, eta azaroaren 25ekoa, Emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko Nazioarteko Eguna.

Era berean, gizarte-antolaketa berdintasunerantz eraldatzeko bultzada emateko xedez, aurreikusi da berdintasun-arloan EZAGUTZA ADITUA sustatzeko jarduerak egitea, generoaren arloa aztertu eta dokumentatuz, eta genero-gaietako ikerketa eta prestakuntza bultzatuz.

Dagoeneko finkatuta dauden lan-ildoak garatzen jarraitzen da informazio-, aholkularitza- eta ikerketa-jarduketekin, eta gomendioak bidali dira helburu hauetarako: herritarrak defendatzeko eremu pribatuko sexuaren ziozko DISKRIMINAZIO-EGOERETAN; HEZKIDETZA sustatzeko hezkuntza formalean eta ez formalean ikerketak, materialak eta gidak sortuz; GIZONDUZ ekimena garatzeko, gizonak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde gehiago inplika daitezen bultzatzeko; eta BEGIRA publizitate eta komunikazio ez-sexista erabiltzeko batzordearen lan-plana garatzeko.

Gainera, gizarte- eta ekonomia-antolaketa eralda dadin, sustatuko da berdintasuneko politikak gara daitezela ENPRESETAN eta antolakunde pribatuetan, eta, horretarako, aholku, prestakuntza, ekonomia-laguntza eta gizarte-aitortzak emango dira.

– **Laguntzea emakumeen aurkako indarkeria matxista murrizten eta prebentzioa, detekzioa eta arreta hobetzen.**

Emakumeen aurkako indarkeriaren aurreko erantzun instituzionala indartzera eta finkatzera bideratuta dago Emakunderen ahaleginen eta baliabideen zati handi bat; horretarako, 940.500 euroko aurrekontua du.

Besteak beste, jarduketa hauek daude aurreikusita:

Emakumeen aurkako indarkeria matxista murrizten laguntzea, gazteen artean emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzeko BELDUR BARIK erakundearteko programaren bidez, eta emakumeen aurkako indarkeria-portaerak prebenitzeko edo horien inguruan sentsibilizatzeko jarduerak bultzatzea eta sustatzea, erakunde, elkarte eta fundazioentzako DIRULAGUNTZEN deialdien bidez.

Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak artatzen dituzten profesionalei zuzendutako prestakuntza sustatzea (JABETUZ), edo Deustuko Unibertsitateko emakumeen aurkako indarkerian esku hartzeko unibertsitate-master ofiziala egiteko laguntzak kudeatzea.

Erakundearteko koordinazioa zuzentzea eta babestea emakumeen aurkako indarkeriaren arloan eta EAEn emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei ematen zaien arreta koordinatzeko erakundearteko III. akordioaren Jarraipen Batzordearen esparruan, sexu-esplotaziorako emakume eta neskatoen salerosketaren aurkako mahaia koordinatzea, emakumeen aurkako askotariko indarkeria matxistaren formak lantzeko esku-hartze prebentibo, sentsibilizazioko eta arretako programak bultzatzea erakundeei ematen zaizkien dirulaguntzen edo jarduketa zuzenen bitartez salerosketaren biktima diren emakume eta neskatoei arreta osoa emanez eta detekzioaren eta harreraren bidez, eta Gela Morea ekimena martxan jarri duten udal eta ikastetxeei laguntzea.

Amaitzeko, lehen adierazi dugun bezala, Emakunderen 2026rako lehentasunezko helburua da soldata-arrakala ezabatzea, eta, horretarako, 705.650 euroko aurrekontua du. Jarraian, Erakundeak soldata-arrakala ezabatzeko aurreikusita dituen estrategia eta jarduera-plana garatzeko ekintzak jaso ditugu:

- EAEn SOLDATA-ARRAKALA murrizteko strategiaren ezarpena, koordinazioa eta jarraipena (25.000 €).
- EAEko enpresa-sareak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin duen konpromisoa sustatzea, ENPRESETAN eta erakunde pribatuetan berdintasun-politikak garatuz, aholkularitzaren, prestakuntzaren, laguntza ekonomikoaren eta gizarte-aitorpenaren bidez, eta Euskadiko Enpresarien, Zuzendarien eta Profesionalen Federazioarekin lankidetzan (420.650 €).

- Gizartea eta, bereziki, gizonak sentsibilizatzea erantzukidetasun handiagoa lortzeko bidean aurrera egin beharraz, gaur egun denboraren erabileran dagoen arrakala murriztuz, GIZONDUZ EKIMENA bezalako jarduketan bidez, gizonak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde gehiago inplika daitezen sustatzeko (260.000 €).
- Herritarrak defendatzea eremu pribatuan gertatzen diren sexuagatiko DISKRIMINAZIO-EGOEREN aurrean, informazioa eta aholkularitza emanez, ikerketak eginez eta gomendioak emanez.
- ELKARRIZKETA SOZIALAREN MAHAIKO genero-taldea koordinatzea, gizarte-eragileek soldata-arrakala murrizteko ekintza-plana betetzen parte har dezaten bultzatzeko.

01. KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA SAILA

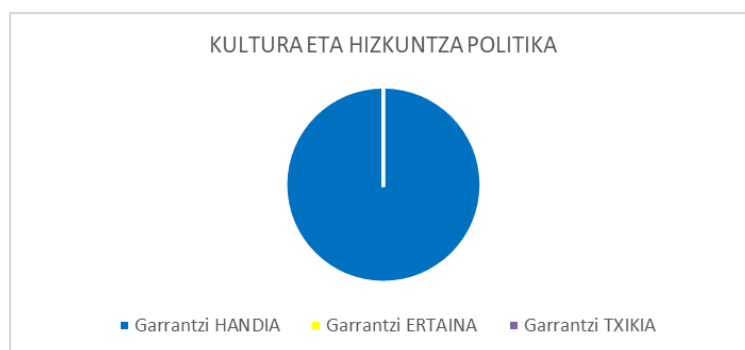
Txosten honetan, aurrekontu hau aztertzen da:

Taula 12. Aztertutako aurrekontua. Kultura eta Hizkuntza Politika Saila.

KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	408.116.576
4511. Egitura eta laguntza	3.804.182
4512. Kirolak	12.835.490
4513. Kultura sustatzea	33.507.554
4514. Ondare Historiko Artistikoa	37.904.700
4515. Gizarte Hedabideak	8.826.500
4711. Hizkuntza-politika	28.456.364
5414. Berrikuntza Funtza	1.855.000
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
Habe - Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundea	
4713. Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundea	72.561.000
Zuzenbide pribatuko erakunde publikoa. Administrazio-aurrekontua:	
EITB Taldea- Euskal Irrati Telebista	208.365.786

Guztizko aurrekontua generoari dagokio, eta garrantzi handikoa da. Hau da, Sailaren politika publikoen xede diren kolektiboetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzen eragiteko gaitasuna izatea.

Irudia 11. Kultura eta Hizkuntza Politika. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



ACTUACIONES RELEVANTES

Sailak 2026rako egingo dituen jarduera garrantzitsuenei dagokienez, atal honetan Eusko Jaurlaritzak berdintasunaren arloan hartutako konpromiso estrategikoekin (emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitza eta soldata-arrakalaren aurkako jarduerak) bat datozenak nabarmentzen ditugu. Era berean, Sailaren plangintzan aurrekontu-inpaktuaren eta genero-ikuspegia txertatzearen azterketan garrantzitsuenak direnak jasotzen ditugu.

Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak

- Kirol-eremuan indarkeria-kasuei aurre egiteko ZURE TALDEKOAK GARA zerbitzua ematen jarraituko da (32.400 €. Jarduera Fisikoa eta Kirola Programa 4512).
- Kirol-klubetan sexu-jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko ingurune inklusiboak sortzeko esku-hartze pilotu bat abian jarri ondoren, esku-hartze horrek sortutako ondorioen azterketa egingo da (17.000€. Jarduera Fisikoa eta Kirola programa 4512)
- Kultura-eremuetan genero-indarkeriaren aurkako ekintzak egitea aurreikusten da (10.000 €. Kultura sustatzeko programa: 4513)

Guztira: 59.400 €

Soldata-arrakala

- Kirol-lehiaketetan parte hartzeko dirulaguntzen deialdiaren barruan, emakumeen ekitaldien ligak antolatzeko dirulaguntzak eman dira (100.000 €. Jarduera Fisikoa eta Kirola programa 4512)
- BAT Basque Team-en BAT EN VALORES programaren esparruan, plantilletan goi-mailako emakume kirolariak sartzeko interesa duten enpresak edo erakundeak identifikatzen dira, eta lankidetzak espezifikoak zehazten dira (15.000 €. Jarduera Fisikoa eta Kirola programa 4512)
- BASQUE TEAMen komunikazioan BATEko emakume kirolarien jendaurreko erakusketa handiagoa egiten da. Neskak eta mutilak kirol-erreferente femeninoak erakutsiz eta kirol-praktikarekin lotutako estereotipoak haustea dakarten ekimenak garatuz edo haiekin lankidetzan arituz (Jarduera Fisikoa eta Kirola programa 4512)
- Kirol-erakundeetan emakumeentzako lidergo- eta goi-zuzendaritzako ikastaro bat egitea. (6.000 € Jarduera Fisikoa eta Kirola programa 4512)

Guztira: 121.000 €

Berdintasunaren edo genero-ikuspegia txertatzearen arloko jarduera garrantzitsuak

- Egitura eta laguntza programaren esparruko jarduera garrantzitsuak (4511)

Sail honentzat ezinbestekoa da langileak eta karguak berdintasunaren arloan gaitzen eta sentsibilizatzen jarraitzea. Ildo horretan, berdintasunerako unitateak urte osoan zehar sentsibilizazio-, prestakuntza- eta hausnarketa-ekintzak antolatzen ditu saileko gaien inguruan: estatistikak, hizkuntza inklusiboa, berdintasuna kontratazio publikoan, sexu-jazarpena eta generoagatiko jazarpena.

Nabarmentzekoak dira, halaber, "Lan-kultura berdintasunerantz eta aniztasunerantz eraldatuz" proiektuaren esparruan egingo diren jarduerak. Proiektuaren helburua lan-eremu segurua sortzea da, eraso sexistarik, matxistarik eta LGTBIfobikorik gabea. 2023an, Laneko Berdintasuna eta Aniztasuna Dekalogoak egin zen jazarpena prebenitzeko, eta 2024 eta 2025 urteetan, Saileko langileen artean gizarteratzeko lan egin da, zabalkunde-ekintzen (egutegiak, kartelak, liburuxkak) eta prestakuntza- eta sentsibilizazio-ekintzen bidez. 2026an dekalogoak gizarteratzen jarraitzea aurreikusten da, saileko langileei zuzendutako sentsibilizazio-kanpaina baten bidez.

Gainera, programa honek nabarmendu nahi du 2026an Berdintasunerako Legealdi Plan berri bat egitea aurreikusten dela, EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030 Estrategia jarraituz. Berdintasunerako Unitate Administratiboak eta Sailean dauden berdintasunerako 4 batzorde tekniko-politikoek horren prestaketa, jarraipena eta gauzatzea bultzatuko dute.

Programa honetako beste jarduera aipagarri bat da kontratu publikoetan genero-ikuspegia txertatzeko eta euskara bultzatzeko kontratazio-taldea. Talde horrek Sailaren kontratu publiko handienetan genero-ikuspegia eta

hizkuntza-normalizazioa zenbateraino txertatzen diren ebaluatuko du aurtan, eta jarraipen-mekanismoak hobetuko ditu.

Lehen aipatutako prestakuntza- eta sentsibilizazio-ekintzetara eta Sailaren Berdintasun Plana egitera bideratutako aurrekontua, guztira 10.000 €.

– Kultura sustatzeko programaren esparruko jarduera garrantzitsuak (4513)

NOKA programa, ikusentzunezko emakume zuzendariei espezifikoki zuzenduta. 2016an egindako txostenaren emaitzetan oinarriturik martxan jarritako programa izan zen, beste eskualde batzuetan arrakastatsuak ziren programetan oinarrituta. Aurreko urteetako ekoizpen atalaren arrakasta eta gero, ildo honetatik jarraitzea erabaki dugu (60.000 €).

Azkenik, sendotu beharreko beste programa bat AUKERA programa da. Mentoretza-programa bat da, ikus-entzunezkoetako ikasleei zuzendua, lehen film laburra egiteko. Programa hori (H)EMEN ikus-entzunezkoen emakumeen elkarteak kudeatzen du, eta Kultura Sustatzeko Zuzendaritzak finantzatzen du partzialki (30.000 €).

BDCC genero plangintzak aurrera eramateko aholkularitza. 1/2023 legeak enpresei zuzendutako aginteak kontuan izanda, zerbitzu hau martxan jarri zen Kultura zein Sormen industriei zuzenduta, hain zuzen ere, plangintza hauek bultzatzeko eta errazteko. Zerbitzu hau kontratu bitartez atera da eta horretarako sortu zen lantaldeko generoan adituek parte hartu zuten. 2026an programarekin jarraituko da (18.000 €)

Jarduera horiez gain, Kultura Sustatzeko Zuzendaritzak berdintasun-klausulak sartzen ditu laguntzen eta dirulaguntzen, kontratuen eta hitzarmenen deialdietan. Azpisektore horiek etengabe berrikusten eta egokitzen dira, azpisektoreetan gertatzen diren eraldaketen eta publiko hartzaileen egoeraren arabera.

– Kultura-ondarearen programaren esparruko jarduera garrantzitsuak (4513)

Saileko berdintasun-unitatearekin koordinatuta, zuzendaritza-deialdi berrietan genero-ikuspegia txertatuko da. Horrez gain, genero-ikuspegitik abiatuta, dirulaguntzetarako deialdiak eta dirulaguntza zuzen eta izendunak jasotzen dituzten erakundeak eta biztanleak aztertuko dira.

Programa honetan, deialdietan genero-ikuspegi integratua eta deialdien jarraipen-mekanismoak hobetzeko, biztanleriaren eta dirulaguntzak jasotzen dituzten erakundeen genero-ikuspegia kontuan hartuta azterlan bat egitea aurreikusten da.

Gainera, Berdintasunerako Unitate Administratiboarekin lankidetzan lan egitea aurreikusten da, Ondare Artistikoari aplikatutako Sailaren Berdintasun Plana garatzeko (3.000 €).

– Hizkuntza-politika programaren esparruko jarduera garrantzitsuak (4711)

Hizkuntza Politikarako Sailburuordetzak, azken bi legegintzaldietan, lan-ildo sendoa garatu du bere politiketan genero-ikuspegia txertatzeko, eta, horretarako, hausnarketarako guneak bultzatu ditu, generoak euskararen biziberritzean duen eraginari buruz gogoeta egiteko, bai eta berdintasun-politikek eta hizkuntza-normalizazioko politikek zeharkako politika gisa elkarriketa ezartzeko eta elkarrekin indartzeko guneak sortzeko ere.

– Jarduera fisikoaren eta Kirolaren-programaren esparruko jarduera garrantzitsuak (4512)

Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zuzendaritzak 47.600 €-ko aurrekontua du gordeta urteko kudeaketa-berdintasunerako plana garatzeko. Plan horren esparruan, sentsibilizazio-kanpainetan, materialak egiten, jardunaldietan, prestakuntzan eta sektoreko eragileei (federazioak, klubak, etab.) zuzendutako sentsibilizazio-jardueretan lan egitea aurreikusi da.

Euskal federazioen kirol-programetan berdintasunarekin zerikusia duten ekintzak balioesten dira ematen zaien zuzkidura ekonomikoa finkatzeko orduan, eta Euskal Kirol Federazioen Batasunari ematen zaion dirulaguntzaren zati bat berdintasuna sustatzeko erabiltzen da. (50.000 €).

Azpimarratu beharreko beste ekintza bat da Euskal Kirol Eskolak duen prestakuntza-programan berdintasuna sustatzeko ekintzak sartzen direla. (40.000 €).

Zuzendaritza honek genero-ikuspegia lantzen du bere deialdietan, eta sistematikoki sartzen ditu berdintasun-irizpideak eta -klausulak dirulaguntzetan, bai eta emakumeen ekitaldien ligak antolatzeke ekintza positiboak ere, kirol-lehiaketetan parte hartzeke dirulaguntzen deialdiaren barruan (100.000 €).

Guztira: 358.600 €

HABE

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

JARDUERA GARRANTZITSUAK

Erakundearen berdintasunerako azkeneko plangintza kontuan hartuta eta, beti ere, 2030 EAE-emakumeen eta gizonen berdintasunerako Estrategia kontuan hartuta, HABEk lehentasunezkoztat jotzen du helduen euskararen irakaskuntzan genero-ikuspegia txertatzeko bidean aurrera egitea. Horregatik, 2026an honako jarduera hauek lehenetsiko dira:

- Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua bermatzea eta 25.000 euro esleitzea.
- Erakundearen emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken garapena bultzatzea XIII. Legegintzaldiko Berdintasun plangintzaren bitartez.
- Berdintasun arloan erakundeko langileen sentsibilizazioa eta prestakuntza hobetzea.. Langileak gaitzea, IVAPen, Emakunderen edo sailaren ikastaro espezifikoaren bidez edo barne-prestakuntzaren bidez, bai administrazio-prozeduretan genero-ikuspegia hobeto txertatzeko, bai euskararekin eta generoarekin lotutako prestakuntzan.
- Erakundearen kontratuaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak sartzeari buruz Gobernu Kontseiluak onartutako jarribideak aplikatzioan aurrera egitea. Gidalerroak hedatzea, horiek aplikatzeko aholkularitza teknika ematea, prestakuntza espezifiko antolatzea eta erakundearen prozedura sistematzea, besteak beste.
- Erakundearen berdintasun-politikaren gardetasuna sustatzeko web gunearen kudeatzailearen lankidetzan berdintasunari dagozkion berriak erakunde osoan zabaltzea. Aldi berean, Berdintasun-unitatearen web guneke atala elikatu eta era iraunkorran gaurkotu.

- 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 hedatzen jarraitu da. .
- Genero-ikuspegia txertatzea erakundearen komunikazioan eta abian jartzen dituen kanpainetan.
- Eusko Jaurilaritzan diru-laguntzetan eta kontratuetan genero ikuspegia txertatzeko adostutako irizpide komunak aplikatzeko aurrerapausuak eman.
- Erakundeak egingo dituen estatistika eta ikerketetan genero ikuspegia txertatu.
- Helduen euskalduntzeari buruzko informazioa bildu, aztertu eta zabaltzean genero-ikuspegia kontuan hartu eta beste aldagai batzuekin (adina, jatorria, etabar) nola gurutzaten den jakiteko interseksionalitatearen azterketan aurrerapausoak eman.

Sektoreko ekintzak:

- Genero-berdintasunaren ikuspegitik euskara maila egiaztatzeke proben analisia egin, emaitzak baieestea eta txostena egin.
- Etorkinak eta beste autonomia erkidegoetatik etorritakoak euskara ikasteko dituzten baldintzak hobetu.
- Prestakuntza arlotik 2026.urteko prestakuntza-saioak antolatzeari begira, genero- berdintasunaren alorreko berariazko saioak aurreikusi.
- IKASBIL atarian, berdintasuna sustatu atal guztietan. (dokuteka, jarduerak, biografiak.)
- IRAKASBIL webguneko Didakteka atalean Berdintasun arloa elikatu.
- Helduen euskara ikasteko material didaktikoetan emakumeen ikusgarritasuna eta genero berdintasuna sustatu. Horrela, Primeran material didaktikoetan genero ikuspegia txertatu.
- INGURA euskara online ikasteko ikas-plataforma garatzerakoan berdintasuna sustatu.
- Helduak euskalduntzeko eskaintza egitea, ikasleak kontziliatzea erraztuko duten ikaskuntza-ereduen bidez.
- HABEren liburutegian ondare bibliografikoan feminismoa eta berdintasuna jorratzen dituzten liburuak eskuratu eta zabaltu. Bestalde, sare sozialetan nobedade aukeratuen berri ematerakoan, gizon eta emakumeen arteko berdintasuna, feminismoa eta generoa aztertzen duten lanen berri eman.
- Euskadiko Irakurketa Publikoko Sareak 2030 agendako GJH 5 helburuaren inguruan egiten den lanketa (Genero-Berdintasuna) HABEko liburutegiko zerbitzuetara ekarri eta erakunde barruan zabaltu.
- eHIZPIDE aldizkarian didaktika eta generoaren arteko lotura esploratzen duten artikuluak argitaratu.

Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak

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 handitu.

Gobernantza eta Autogobernu sailak sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak gertatzen direnean prozedura arautzen duen Agindua onartu zuen. Berdintasun Unitateak Gobernantza eta Autogobernu sailak antolatutako prestakuntza espezializatua jaso zuen. Agindu honek ekar ditzakeen lan-jardunak burutzea eta protokoloaren ezagutza erakundearen barne sustatu.

Soldata-arrakalaren aurka-

2023ko uztailaren 27ko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunarako Sailarteko Batzordean adostu zen arabera Euskadin Soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategian aldaketak ezarri dira. Hausnarketa-prozesu bat ireki eta gero, Estrategia honetan Eusko Jaurilaritzako sail eta erakunde guztiei parte hartzeko proposamena luzatu zen.

Horrela, Soldata Arrakalaren 2030 Estrategiari lotutako III Plan Operatiboaren inguruan eta berdintasunerako sailarteko taldean lanketa bat egingo da.

HABEk prozesu horretan parte hatuko du, prozesu horretatik eratortzen diren ekintzak egingo ditu eta esparru horretako jarduera propioak zehaztuko ditu, bere eskumenen arabera.

GRUPO EITB

EITB – Euskal Irrati Telebista zuzenbide pribatuko erakunde publikoa da. Eusko Jaurlaritzak 1982an sortu zuen, eta euskal irrati eta telebista publikoari sostengua eman zion.

JARDUERA GARRANTZITSUAK

Zeharkako barne-kultura bat behar da, berdintasunaren alde apustu egingo duena, gizarte-aldaketan laguntzeko. Helburu horiek lortzeko, jarduera hauek egin behar dira EITB-REN BARNE EREMUAN: Esparru horren barruan, urte hauetan eta datozen urteetan, ekintza hauek garatuko dira:

- Sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen kasuetarako protokoloa. Jazarpenak tokirik ez duen kultura ematea EITBri, jarduera-eremua prebentziora hedatuta. Horretarako:
 - Sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen kasuetarako protokolo berria
 - Komunikazio-/sentsibilizazio-kanpaina
 - Talde jakin batzuentzako prestakuntza-plana
- Berdintasun Plana, ebaluazio-memoriak Horretarako:
 - Berdintasun Batzordearen araudia
 - Datuen kalkulua eta bilketa sistematizatzea
- Arau-betetzea eta hartutako beste konpromiso guztiak. Horretarako:
 - Datuen kalkulua eta bilketa sistematizatzea
- Berdintasuneko prestakuntza, kolektiboka, eta langileak sentsibilizatzeko kanpainak
- Dokumentu estrategikoetan berdintasun-helburuak txertatzea, horien garapena zeharkakoa izan dadin eta EITBk berdintasunarekin duen konpromisoa babes dezan. (EITB 2030 ESTRATEGIA, Programa Kontratua, etab.)
- Berdintasun-politikak bultzatzeko eta zaintzeko egitura: BERDINTASUNeko arduraduna eta Berdintasun Batzordea (negoiazio-batzordea)
- Emakumeak azpiordezkatuta dauden eremuetan, haien presentzia orekatzeko politika positiboak (kirol-erredakzioa, zuzendaritza-postuak, etab.)

Ezinbestekoa da lanean jarraitzea, gure hedabide guztiek eskainitako eduki guztiek genero-ikuspegia kontuan har dezaten eta gure hedabideetan emakumeei ikusgarritasun berdina emateko, bai kantitatean, bai kalitatean.

Helburu horiek lortzeko, jarduera hauek egin behar dira EDUKIEN SORKUNTZA, KOMUNIKABIDE GISA eremuan:

- Lehenik eta behin, emakume kirolarien aldeko apustu irmoari eutsiko diogu, haien presentzia handitzeko gure hedabideetan. Bereziki herri-kiroletan; esaterako, estropaden emanaldiak, nesken futbola eta PLAZANDREAK, HARRI HERRI edo WOMEN WINTER SERIES telesaioak (gutxi gora behera 650.000 euro aipatutako produkzioak gauzatzeko 2025ean).
- Emakumeek presentzia txikia duten beste sektore bat zinema da. Emakumeak zuzendari, ekoizle eta abar gisa aritzeko laguntzak emango ditugu. 2024an, EITBk eta EPE-IBAIK (Ikus-entzunezkoen Euskal Ekoizle Independenteen Elkarte) eta APIKAK (Ikus-entzunezko Ekoizleen Elkarte) lankidetzat hitzarmena eguneratu zuten, non akordioaren puntu garrantzitsuenetako bat euskal ikus-entzunezkoen sektorean emakume

profesionalen parte hartzea sustatzea den (7,8 milioi euroko inbertsioko aurrekontua emakumeek lidergoa duten ikusentzunezko proiektuetan, 2025ean -zuzendaritza, gidoia, ekoizle exekutiboa).

- Berdintasun-esparruko xede-publikoa dira haurrak eta nerabeak. Estereotipoak apurtuko dituzten edukiak sortuko ditugu, berdintasunean fokoa ezarri eta baita pertsonaien eta rolen orekan ere (gutxi gora behera 2,5 milioi euroko aurrekontua haurrentzako edukietan 2025ean).
- Albistegien arloan, gure ustean, datozen urteetan garrantzitsua izango da da emakumeen aurkako indarkeriaren tratamendua. Sustrai konplexuak dituen arazo soziala da, eta ikuspegi zorrotza izan behar dugu horren aurrean; izan ere, komunikabideek zeregin garrantzitsua dugu, eragile eraldatzaileak garen aldetik. Helburu horrekin, EITBk mota horretako albisteen tratamenduari buruzko hainbat gida egin ditu azken urteetan. Hori guztia indarrean dagoen legeriari, eta EITBren estilo-liburuan eta Begiraren Komunikazio ez-sexistarako Kode Deontologikoan zehaztutako printzipioei men eginez.
- Hurrengo ekitaldietan, kazetarietako gidak eguneratu eta osatuko ditugu haiekin batera.
- Besteak beste, urteak daramatzagu barne-gida batzuk erabiltzen, hala nola “Sexu-erasoei buruzko informazioa emateko gomendioak”. Albistegien zeharkako zuzendaritzak, EITBko Berdintasun arloarekin batera, horrelako albisteen tratamenduari buruzko gida bat egin zuen, eta erredakzio guztiei helarazi zien.
- Uda garaian eta herrietako jaietan, zoritxarrez, emakumeen aurkako sexu-erasoei buruzko albiste gehiegi eman behar izaten da. Eskuliburuaren arabera, bi puntu dira funtsezkoak sexu-eraso bati buruzko informazioa ematerakoan:
 1. Biktima babestea
 2. Komunikabideak gaitzespenaren eta salaketaren bozgorailu izatea
- Azkenik, gizarteari arazoa ulertzen laguntzeko, SENTSIBILIZAZIO KANPAINAK egingo ditugu herritarrentzat, errespetua eta berdintasuna sustatzeko, bereziki MARTXOAREN 8an edo AZAROAREN 25ean.
- 2010ean ezarritako helburuari eusten diogu; alegia, emakumeen eta gizonen presentzia parekatzea tertulietan, programetako kolaborazioetan eta abar, eta sustatzea, halaber, emakumeen parte-hartzea tradizioz gizonezkoekin lotuago egon ohi diren gaietan (kirolean, politikan), eta gizonezkoena emakumeekin lotuago egon ohi direnetan (gizartea, gizarte-gaiak, genero-indarkeria), programazio guztirako helburu transbertsala izanik.

02. EKONOMIA, LANA ETA ENPLEGU SAILA

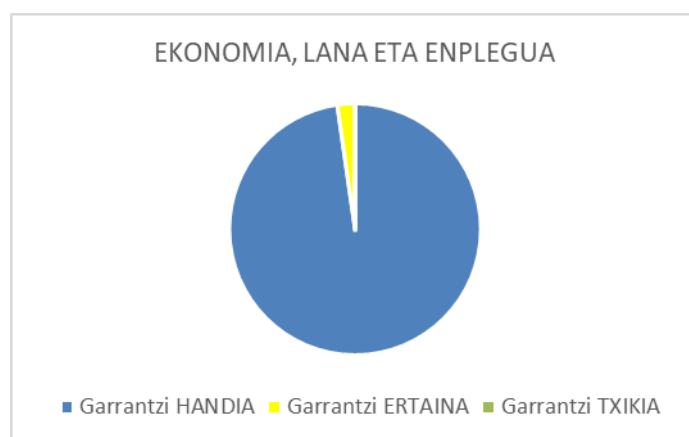
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

Taula 13. Aztertutako aurrekontua. Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila.

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	1.290.240.992
3110. Egitura eta laguntza	4.407.795
3112. Lana	23.024.570
3121. Gizarteratzea	4.917.153
3211. Enplegua	10.491.930
3212. Gizarte Ekonomia	8.478.896
6116. Ekonomia eta Plangintza	2.697.350
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
LANBIDE - Euskal Enplegu Zerbitzua	
3113. OSALAN - Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea	17.936.000
EUSTAT – Euskal Estatistika Erakundea	
5513. Eragiketa eta argitalpen estatistiko ofizialak	16.624.746
Zuzenbide pribatuko erakunde publikoa. Administrazio-aurrekontua:	
LANBIDE	1.201.662.552

Aurrekontu osoa iraunkorra da, eta garrantzi handia eta ertaina du. Hau da, eragin nabarmena izan dezake emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken hartzaile diren herritarren artean Gizarte Ekonomiako, Ekonomia eta Plangintzako eta Eustateko programak dira garrantzi ertaina dutenak.

Irudia 12. Ekonomia, Lana eta Enplegua. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera



Estrategian adierazitako datu guztien arabera, eta bertan jasotzen den moduan, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak honako jarduera hauek lehenetsiko ditu GOBERNU ONAren esparruan:

- Departamentuak berdintasun-politikak garatzeko duen aurrekontua handitzea.
- Berdintasun Unitatearen lana indartzeko estrategiarekin jarraitzea, unitatearen parte-hartzea sektore-planak egiteko koordinazio-taldeetan sustatuz.
- Berdintasun-printzipioa araudian txertatzea, Emakundek genero-eraginaren txostenetan egindako gomendioak barne hartuz, eta printzipio hori Departamentuko txosten juridikoetan sistematizatuz.
- 2026ko aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea, eta Departamentuko aurrekontu-programa bakoitzaren genero-ikuspegidun analisi-txostenak egitea.
- Departamentuko plan estrategikoetan genero-ikuspegia integratzea.

LAN ETA GIZARTE SEGURANTZAren esparruan, lehentasunezkoztat jotzen dira Euskadin soldata-arrakala murrizteko zuzendutako jarduketak, aurretik aipatutako 'Estrategia eta Ekintza Plan Operatiboan' jasotakoak (2022–2025), eta 2026–2030 aldirako plan operatibo berria aurreikusten da.

- Genero-ikuspegia duten kanpainak: lan-istripuak, aldi baterako kontratazioa, lanaldi partzialeko kontratazioa, desgaitasuna duten pertsonen kontratazioa.
- Lan Ikuskaritzaren jarduketa-kanpainak emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako gaietan, sektore espezifikoetan.
- Soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubideari buruzko sentsibilizazio- eta informazio-kanpainak.
- Sindikatu-hauteskundeetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren egoerari buruzko azterlan estatistikoa.
- Genero-eraginaren txostenak egitea, Lan Agintaritzan gordailutzen eta erregistratzen diren hitzarmen kolektibo eta berdintasun-planen inguruan.
- Emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakalari eta berdintasunari buruzko V. Kongresua antolatzea, lan-harremanen esparruan.
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko prestakuntza-plan espezifikoa garatzea.
- Enpresetan berdintasun-planak negoziatzeko eta garatzeko berdintasun-batzordeak gaitzeko eta prestatzeko dirulaguntza-programa garatzea.
- Gizarte Elkarriketarako Mahaiari laguntza tekniko ematea.
- Genero-diskriminazioaren aurkako lanak zabaltzeko lankidetzak-hitzarmenaren bidez, Euskadiko Jazarpenaren eta Diskriminazioaren Aurkako Behatokiari laguntza ematea.
- 232/2021 Dekretua gauzatzea, enpresa-elkarte eta sindikatuentzako prestakuntza-planak garatzeko.

Soldata-arrakalarekin lotutako jarduera lehentasunezko horiek garatzeko, 1.481.584 euroko aurrekontua aurreikusten da.

Era berean, beste jarduera batzuk planifikatu dira, helburu berarekin: emakumeen lan-baldintzak hobetzea EAEko enpresetan.

- Gizarte Elkarrikketa hirukoitza eta agente sozialen arteko negoziazio iraunkorra bultzatzea, Gizarte Elkarrikketarako Mahaia indartuz, lan-taldeak sendotuz (horien artean, Berdintasunaren lan-taldea).
- Estatistika sozio-laboralen hileroko argitalpenarekin jarraitzea eta urteko memoria egitea.

EKONOMIA SOZIALAREN esparruan, 2026an jarraituko da Ekonomia Sozialaren Plan Estrategiko Sektorial eta Erakunde Artekoa (2022–2026) ezartzen, eta 4.025.000 euroko aurrekontua izango duten dirulaguntza-programa batzuk bultzatuko dira:

- Ekonomia Sozialeko enpresak sortzeko laguntza (Ekintzailatza)

- Ekonomia Sozialeko enpresen oinarri sozietarioa zabaltzea (Bazkideak sartzea)

Bestalde, genero-ikuspegiarekin diseinatzen ari diren jarduerak:

- Enpresa-erantzukizun soziala (EES) eta langileen parte-hartzea enpresetan

Jarduera horiek gauzatzeko aurreikusitako aurrekontua 240.000 eurokoa da.

ENPLEGUAREN esparruan, genero-desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburua duten jarduera nagusiak, genero-ikuspegiarekin diseinatuta daudenak:

Soldata-arrakalarekin lotutako jarduera lehentasunezko horiek garatzeko, 291.000 euroko aurrekontua aurreikusten da.

- Emakumeen ekintzailatza sustatzeko eta emakumezko talentua enpresa eta erakundeetako zuzendaritza-organoetan sartzeko dirulaguntza-agindua
- APTES elkartearentzako dirulaguntza, Euskadiko erakunde sozialetan Teknologo Sozialaren profila bizkortzeko eta sustatzeko, baita teknologo sozialen komunitatea sortu eta dinamizatzeko ere
- A HOME CARE LAB S.COOP.-i laguntza, zaintzan berrikuntza-ekosistema bat garatzeko
- Enpleguari buruzko Kongresua antolatzea

Genero-ikuspegiarekin diseinatzen ari diren jarduerak:

- Novia Salcedo Fundazioari zuzeneko dirulaguntza, gazteen enplegarritasuna hobetzeko esperientzia errazteko programaren garapenerako, baita Enplegu Gaztearen Hamarkadaren Adierazpena lortzeko Nazioarteko Kanpainaren 2026ko Ekintza Plana eta IX Bilbao Youth Employment Forum antolatzeko ere.
- 15/2023 Enplegu Legea garatzea. Legearen garapen-fase honek bi urteko iraupena izango du eta kanpo-laguntza teknikoa beharko da; horregatik, aurrekontuak laguntza teknikorako kontratu baten formalizazioa jasotzen du.
- Bizkaiko Industria Ingeniariaren Elkargo Ofizialari laguntza, “PROMETEO – Adin luze berrirako profesionalak” proiektua gauzatzeko.
- Industrias Creativas Fundazioari laguntza, EAEko industria kulturalak sustatzeko eta indartzeko. BIME PRO CAMPUS.
- A CONTEMPORARY CONCEPT, S.L.-ri laguntza, musika elektronikoaren industriak sustatzeko jarduerarako.

Jarduera horiek gauzatzeko aurreikusitako aurrekontua: 1.505.000 €.

INKLUSIOA eta BESALDI EBALUAZIO ORGANOA arloari dagokionez, genero-desberdintasunak ezabatzea eta berdintasuna sustatzea helburu duten eta genero-ikuspegiarekin diseinatuta dauden jarduera nagusiak honako hauek dira:

INKLUSIOA

Genero-ikuspegiarekin diseinatutako jarduera nagusiak:

- TENDEL elkartearentzako zuzeneko dirulaguntza, Diversi-Otxar Gizarte Birgaitze Proiektua garatzeko.
- V. Euskal Inklusio Planaren proiektu esperimentalak eta ibilbide mistoak garatzeko dirulaguntzak.
- VI. Inklusio Jardunaldia antolatzea.
- A Home Care Lab-ek zaintzen arloko orientazio- eta bitartekaritza-zerbitzuak fase pilotuan ezartzeko orientazio-zerbitzuen garapena.

Jarduera hauen gauzatzeko aurreikusitako aurrekontua honakoa da: 2.742.000 euro.

Bestalde, genero-ikuspegiarekin diseinatzen ari diren jarduerak honako hauek dira:

- Gizatea – Euskal Enplegu Inklusiboko Enpresen Elkartea, enpresa berriak ezartzeko edo sendotzeko.
- Acción contra el Hambre, Stop Malnutrición proiektua, haurren pobrezia desagerrarazteko.
- Sendotuz Aldiberean elkartea, Sendotu Aldiberean proiektua garatzeko.

- ONCE Fundazioa, ikusmen-desgaitasuna duten pertsonak lan-merkatu arruntera sartzeko proiektu esperimentalak garatzeko.

Jarduera hauen gauzatzeko aurreikusitako aurrekontua honakoa da: 360.000 euro.

BESALDI – Enplegu eta Inklusio Politikak Ebaluatzeko Organoa

Genero-ikuspegiarekin diseinatutako jarduera nagusiak:

- Enplegu eta inklusio politikak ebaluatzeko interesa duten pertsonen komunitatea indartzea.
- Enplegu eta inklusio politikak ebaluatzeko ezagutza kudeatzea sustatzea.
 - Euskal Herriko Unibertsitatearekin zuzeneko dirulaguntza eta lankidetzak-hitzarmena.
- Enplegu eta inklusio politikak ebaluatzeko dokumentazio publiko-komunitarioaren kudeaketa sustatzea.
 - Eguía Care
 - Egoia Fundazioari zuzeneko dirulaguntza.

Jarduera hauen gauzatzeko aurreikusitako aurrekontua honakoa da: 325.000 euro.

Genero-ikuspegiarekin diseinatzeko ari diren jarduerak:

- Enplegu eta inklusio politikak ebaluatzea.

Jarduera hauen gauzatzeko aurreikusitako aurrekontua honakoa da: 110.000 euro.

EKONOMIAREN esparruan, genero-desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburua duten jardura nagusiak, genero-ikuspegiarekin diseinatuta daudenak:

- Euskal ekonomiari buruzko genero-arrakalak aztertzen dituzten ikerketak egitea (Ekonomiaz/Ikerketak)
- Euskal ekonomiari buruzko Ikerketak txostenak aldizka egitea, Ekonomiaz monografikotik eratorriak (genero-ikuspegia duten politika publikoen gomendioak)
- Ekonomiaz eta/edo Ikerketak argitalpenetan artikulatuak eta txostenak proposatzea, bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko neurri ekonomiko eta fiskalak jorratzen dituztenak (47. artikulua), eta, hala badagokio, ikerketaren gauzatzea
- Genero-ikuspegia pixkanaka txertatzea Kointura dokumentuetan:
 - Kointura Klik batean: lan-merkatuaren atala
 - Hiruhileko txostena: lan-merkatuaren analisia
 - Urteko txostena: lan-merkatuaren eta soldata-arrakalaren analisia
- Genero-ikuspegia pixkanaka txertatzea Sailaren ardurapeko estatistika ofizialetan

Jardura hauek baliabide propioekin gauzatzen dira.

LANBIDE

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-kohezioari 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 sartzeko du helburu.

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

1. BERDINTASUNAREN ALDEKO KONPROMISOA LANBIDEREN ANTOLAKETAN ETA FUNTZIONAMENDUAN TXERTATzea, BERDINTASUNERAKO 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 ENPRESEKIKO HARREMANETAN ETA ZERBITZUETAN TXERTATZEA

JARDUERA GARRANTZITSUAK

A. Helburu bakarra berdintasuna sustatzea duten jarduerak eta hortik ustez etorriko diren emaitzak.

Administrazioaren eta Zerbitzu Orokorren Zuzendaritza

- Lanbideko langileentzako ikastaroa, genero-ikuspegidun lan-bitartekaritzari buruzkoa
- Emakumeei enplegua bilatzen laguntzeko ezagutzak lortzeko ikastaroa, batez ere bereziki ahulak diren kolektiboetatik datozenak; genero-ikuspegidun laneratze-ibilbide pertsonalizatuak, enplegu-baliabide inklusiboak eta abar azpimarratuz.
- "Berdintasuna normalizatzen" ikastaroa Lanbideko langileentzat, hizkuntza ez-sexistari buruz
- Lanbideko eta zentro laguntzaileetako langileei komunikazio inklusiboko prestakuntza emateko ikastaroa, genero-akatsik gabe erlazionatu, idatzi eta komunikatu ahal izateko. Hizkuntza bakoitzaren berezitasuna identifikatzea, bakoitzaren erabilera ez-sexistari dagokionez.
- Lanbideren XIII. Legegintzaldiko Berdintasun Plana garatzea

Beste helburu batzuen artean, Berdintasunerako Barne Plana egitea, ezartzea eta jarraipena egitea dago (15.000 €-ko aurrekontuarekin)

- Negoziatio-batzordea eratzea
- Diagnostikoa egitea
- Lanbideren berdintasun-plana diseinatu, onartu eta erregistratzea.
- Plana ezartzea eta jarraipena egitea.
- Planaren ebaluazioa

B. Ekintza positiboak. Emakumeentzako ekintza positiboak dituzten Lanbideren programak

- Zeharkako helburu estrategikoa aukera-berdintasuna duten jarduerak, EAEko enplegu-politikaren funtsezko ardatz gisa
- Gako estrategikoa: Gazteei kalitatezko enplegua lortzen laguntzea
- Lehen Aukera programa. Gazte langabeak euskal enpresetan kontratatzeko laguntzak.
- Errelebo-kontraturako laguntzak
- 16-25 urte arteko kualifikazio baxuko gazteentzako prestakuntza-laguntzak 2025-2027
- Ikertzaile gazteak kontratatzeko laguntzak. IKERLAN. 2026-2027.
- Gako estrategikoa: Ekintzailatza kolektiboa sustatzea etorkizuneko enpresa-erronkei aurre egiteko modu gisa
- Ekintzailatzarako laguntzak
- Gako estrategikoa: Aniztasun funtzionala duten pertsonentzako aukera-berdintasuna enpleguan, eta merkatu arruntean benetan sartzea lortzeko tresnak indartzea
- Desgaitasuna duten eta gizarte bazterkeria jasateko arriskuan dauden pertsonak gizarteratzeko laguntza eta laguntza emanez.

- Enplegu-zentro berezietarako laguntzak: enplegua mantentzea eta sortzea . Desgaitasuna duten pertsonen lanpostuak mantentzeko laguntzak.
- Gako estrategikoa: aukera-berdintasuna enpleguan beste kolektibo kaltebera batzuentzat
- Laneratzeako enpresentzako laguntzak 2025-2028.
- Lehenetsunezko arretako proiektu kolektibo berriak.
- Ekoizpen-sistemara egokitzen den enplegu erresilientea helburu estrategikotzat duten jarduerak
- Langabeen prestakuntza (ikastetxe pribatu eta publikoetan) 2025-2027
- Proiektu bereziak
- Kudeaketa-gomendioa Hezkuntza Saileko LHko ikastetxe publikoei, LANDUNEN prestakuntzarako, 2025-2026
- Kudeaketa-gomendioa Hezkuntza Saileko LHko ikastetxe publikoei, LANGABEEN prestakuntzarako 2025-2026
- HAZI fundazioarentzako enkargua, lehen sektoreko prestakuntza-ekintzak emateko, langile LANDUNEI zuzenduta (2025-2027)
- HAZI fundazioarentzako enkargua, lehen sektoreko prestakuntza-ekintzak emateko, LANGABEENTZAT (2025-2027)
- Helburu estrategikoa enplegu-politika aktiboetarako eskubide subjektiboa eta horiek kalitatezko enplegu-zerbitzu publiko eraginkor batean itzultzea duten jarduerak.
- 50+ programa, langabezian urtebete edo denbora gutxiago daramaten 50 urtetik gorako langileak kontratatzeke

C. “Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak” (EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiaren IV. esku-hartze ardatza) eta lortu nahi diren helburu espezifikoak.

- Genero-indarkeriaren arloko Lanbideko bulegoetako tutoreentzako prestakuntza
- 30 orduko ikastaro eguneratua Lanbideren prestakuntza-plataforman, bulegoetako emakumeen aurkako indarkeriaren arloko tutoreentzat.
- Lan-arloko sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko ikastaroa, Lanbideko langileentzat
- Lanbideko langileei lan-eremuko sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko jokabideak emakumeen aurkako indarkeria matxistaren beste modu bat bezala identifikatzen laguntzeko ikastaroa; jarduketa-eremu propioan jazarpena detektatzeko eta prebenitzeko tresnak ematea, eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruko Lanbideren protokoloa eta prebentzio-neurriak ezagutzea.
- Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeei arreta emateko protokoloa, Lanbideren bulegoetarako
- Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeak artatzen dituzten Lanbideko tutoreentzako Gizarte eta Lan Arloko Esku-hartze Gida. Gida horren bidez, jardunbide egokiak, tresnak eta estrategiak integratzen dira laguntza eraginkorra, errespetuzkoa eta indarkeria matxistako egoeran dauden emakumeen premia espezifikoetara egokitua emateko.
- Emaukera Araba, ibilbide mistoak
- Koordinazio-programa, udal- eta foru-mailako gizarte-zerbitzuen eta laneratzeke prozesuetan espezializatutako hirugarren sektoreko erakundeen artean, gizarteratzeko plan integratu eta pertsonalizatuak antolatzeke, Araban bizi diren eta bazterketa-arriskuan dauden edo indarkeria matxistatik bizirik atera diren, lan-merkatutik urrun dauden eta udaletako edo foru-aldundietako gizarte-zerbitzuen erabiltzaile diren emakumeentzat.

D. Soldata-arrakalaren aurka

- MORROKOTUDAK: Emakume eta gizon langabeak esparru maskulinizatu eta feminizatueta kontratatzeke eta kontratatzeke konpromisoa duen prestakuntzarako dirulaguntzak.
- Gaur egun emakumeak ordezkaturak ez dauden lan-jarduerako sektoreetan sartzea, irautea eta mailaz igotzea zailtzen duten egituretan aldaketak sustatzera bideratuta dago, bai eta ordezkariak txikia duten eta emakumeek presentzia nabarmena duten okupazio eta jardueretan gizonak sartzea bultzatzen duten ekimenak garatzera ere. Horrek, aldi berean, eragina izan du eremu horietan gizonen presentzia handiagoa izan ez balitz izango ez ziren lan-, ekonomia- eta gizarte-arloko desberdintasunak betikotzeko.
- 1.500.000 €-ko aurrekontuarekin
- Enpresen eta Ekintzailetza Zuzendaritza
- Lana eta familia bateragarri egiteko kontratazioarako laguntzak
- Diruz laguntzen da langabe gisa inskribatutako pertsonak kontratatzea, adingabeak eta mendeak zaintzeko eszedentzia edo lanaldi-murrizketa hartu duten langileak ordezteko. 1.055.000ko aurrekontuarekin
- Nahi ez den kontratazioan partzialtasuna murriztea sustatzeko programa, bereziki lan-merkatuan sartzeko desabantaila-egoeran dauden emakumeei.
- Partzialtasunaren erabilera laneratzeko aldi baterako zailtasunak dituzten kolektibo espezifikoetara mugatzea, lanaldi osoko enplegua lortzeko bide gisa
- Curriculum itsua kontsultatzeko zerbitzua
- Lan-bitartekotzan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzea. Curriculum anonimoa edo itsua ezartzea enpresa eskatzaileek horretarako berariazko baimena eman duten hauta-prozesuetan, inskribatutako hautagaiak hautatzeko.

E. Genero-ikuspegiarekin diseinatutako jarduketak.

- Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta eta norberaren konturako lan-errentetatik edo jardura ekonomikotik datozen diru-sarrerak bateragarri egiteko dekretua
- Helburu orokorrekin batera, honako hauek dira emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburuak:
- Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren onuradun diren bizikidetzak-unitateetako bigarren kideen lan-jarduerarik eza murriztea, gehienak emakumeak baitira.
- Lanaldi partzialeko enplegutik lanaldi osoko enplegua igarotzea sustatzea Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren onuradunen artean, gehienak emakumeak baitira.
- Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren onuradun diren guraso bakarreko familien kasuan, enplegua lortzeko dakarren hazkuntzari lotutako aukera-kostua ekonomikoki konpentsatzea, bereziki, guraso bakarreko amen familien artean.

Aurrekontu-partidarik gabe, DSBerako partidaren barruan sartzen da

OSALAN

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

Osalanek laneko segurtasun- eta osasun-politikak garatu nahi ditu, pertsonak ardatz hartuta eta berdintasuna bermatuz pertsona guztien babestean.

Aurreko ataletan adierazitako datu guztiengatik, Osalanek lehentasunezkoztat jotzen du generoak laneko segurtasunean eta osasunean duen eraginaren ezagutza sakontzea; ezagutza hori zabaltzea eta hedatzea prebentzioko eta Osalaneko profesionalei zein herritarrei, oro har, eta ezagutza hori enpresen prebentzio-praktikara eta zailtasun bereziak dituzten lan-sektoreetara eraman dezaketen materialen eta tresnen garapenean eragitea. Horregatik, eta 2021-2026 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategian adierazitakoari jarraikiz (berdintasunaren arloko jarduketak nagusiak ere jasotzen ditu), Osalanek honako jarduerak hauek lehenetsiko ditu 2026an:

Genero-ikuspegia txertatzea generoari eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko ezagutzak dituzten profesionalen aldetik, hurrengo jardueren fase guztietan, proiektuaren diagnostikotik eta gauzatzetik hasi eta haien jarraipena eta ebaluazioa egin arte:

- 1. jarduerak: Berdintasuna sustatzeko jarduerak, bi ikerketa barne: 1) Emakumeen eta gizonen egoerari buruzko azterlana LSOn arloan: lan-baldintzak, arriskuen pertzepzioa eta osasunerako kalteak, eta 2) Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko azterlana lan-eremuan, Emakumeen aurkako Indarkeriari buruzko 2024ko Inkestan oinarrituta, bai eta genero-ikuspegia txertatzeko jarraibideei buruzko proiektu pilotu bat ere.
- 2. jarduerak: Genero-ikuspegia eta laneko arriskuen prebentzioa txertatzeari buruzko online prestakuntza-modulu bat martxan jarri eta eguneratzea, langileentzat, enpresaburuentzat eta prebentzio-zerbitzuentzat.
- 3. Jarduerak: Laneko Arriskuen Prebentzioan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko dibulgazio-jarduerak (egindako azterlanen ondorioak eta generoari eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko txostenak zabaltzea hainbat forotan).
- 4. jarduerak: Osalani dagozkion jarduerak garatzea, Emakunderekin lankidetzan, laneko segurtasunean eta osasunean genero-ikuspegia txertatzea sustatzeko (Emakunderekin eta Lan Ikuskaritzarekin egingo den jardunaldiaren kudeaketa; kontsultei erantzutea).
- 5. jarduerak: Etxeko langile eta enplegatzaileentzako LAPeko material praktikoa egitea.

Proiektu horietarako aurreikusitako aurrekontua, guztira, 85.000 eurokoa da. 3. eta 4. jarduerak Osalaneko langileek garatuko dituzte eta, beraz, ez dute langile-gastuaren aurrekontu independenterik.

Dirulaguntza hauetan berdintasun-klausulak txertatzea edo, hala badagokio, mantentzea, berrikustea eta ebaluatzea:

- 6. jarduerak: LAParekiko konpromisoaren Osalan Saria.
- 7. jarduerak: UPV/EHUrentzako dirulaguntza, Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko Masterra garatzeko. Era berean, master horren esparruan, Osalanek hainbat prestakuntza-saio emango ditu, eta, horien artean, generoak LSON duen eraginari buruzko bat.
- 8. jarduerak: UPV/EHUn Laneko Medikuntza eta Erizaintzari buruzko Katedrako jarduerak burutzeko dirulaguntza.
- 9. jarduerak: Laneko arriskuen prebentzioaren arloko ikerketa-proiektuetarako dirulaguntza.
- 10. jarduerak: APD erakundeari dirulaguntza, SSLri buruzko jardunaldiak antolatzeke.
- 11. jarduerak: Langile autonomoak eta ekintzaileak laneko arriskuen prebentzioan prestatzeko dirulaguntza.

Genero-ikuspegia txertatzea, berdintasun-klausulen bidez, honako jarduerak hauek garatzeko egiten diren kontratuetan, bai eta Osalanetik bertotik zuzenean berdintasun-, segurtasun- eta osasun-edukiak sortuz ere:

- 12. jarduerak: EAEko LAParen komunikazio- eta sustapen-kanpainak langileentzat eta herritarrentzat.
- 13. jarduerak: Arazo muskuloeskeletikoak gutxitzeko proiektua: ERGO PREBEN.

Proiektu horietarako aurreikusitako aurrekontua, guztira, 1103000 eurokoa da.

EUSTAT

Eustat da Euskal AEko estatistika-informazio ofiziala garatu, ekoitzi eta zabaltzen duen erakunde publikoa. Estatistika-jarduerari dagokionez, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen Aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legeak 5. artikuluan xedatzen duenez, erakunde komunek emakume eta gizonen berdintasunaren arloan duten eskumena da "Estatistikak berdintasun-printzipiora egokitzeko metodologia planifikatu eta diseinatzea, bai eta estatistikak egokitu eta eguneratzea ere, Autonomia Erkidegoak esku hartzen duen eremu guztietan emakumeek eta gizonek bizi duten egoera desberdina ezagutu ahal izateko".

JARDUERA GARRANTZITSUAK

1.-Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko atala.

Atal honen helburua da berdintasunaren aldeko kultura sustatzea (balioak aldatzea) eta informazio estatistikoa generoaren arabera gardentzea, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko ezagutza estatistikoa sentsibilizatzeko, zabaltzeko eta komunikatzeko, gizarte zibilar, gizarte-eragileei eta administrazioari berari zuzenduta.

2.-Euskal AEko emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko estatistika-panela, martxoaren 8an zabaltzekoa, Eustaten webgunean Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna atalari buruzko informazio berrienarekin eta alderdi garrantzitsuenekin.

Jarduera jarraitua da, sexuaren arabera bereizitako datuak ematea du helburu, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ikusarazteko eta aztertze hainbat eremu sozial, ekonomiko eta pertsonaletan, eta publiko orokorrari nahiz berdintasun-politiketan inplikaturako profesionalei eta erakundeei zuzenduta dago.

Emakume eta gizonen arteko berdintasunaren panel estatistikoa

3.-Azaroak 25, Genero indarkeriari buruzko txostenean, gaiarekin harremana duen informazio berri eta esanguratsuena biltzen du. Eustatek 080102 eragiketa estatistikoa du : Emakumeen kontrako indarkeriaren estatistika, non gertakariei buruzko hainbat ezaugarri jasotzen diren, hala nola, delitu zein falta mota, emakumeak jasandako kaltegarritasuna, biktimizazioa bikotearen eskutik, bai eta emakumeek etxean izaten dituzten antzeko beste indarkeria mota batzuk ere.

Emakumeen kontrako indarkeriaren estatistika

4.-Emakumeak eta neskak zientzian gaiari buruzko infografia, otsailaren 11koa, azterlan eta ikerketa zientifikoei buruzko datu garrantzitsuak batzen ditu.

Emakume eta neska zientzialarien nazioarteko eguna. 2025

5.- Eustatek, bestalde, jarduketa positiboak egiten ditu honako alderdi hauetan:

5.1 Emakumei eta gizonei buruzko estatistika-informazioa sortzea.

- Estatistika-planak eta -programak garatzea, estatistika-eragiketen diseinuan genero-ikuspegia bermatuz.
- Pixkanaka eguneratzea estatistika-eragiketen proiektu teknikoak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako atalaren hedapenean sartzen diren sexuaren araberrako taulak barne.

- Euskal Estatistika Planeko estatistika-eragiketa bakoitzaren urteko ebaluazioan, Eustat arduratuko da generoa aldagai egokia den lekuetan horri buruzko hausnarketa bat sartzeaz, eta ebaluatuko du, gutxienez, aldagai garrantzitsuenak sexuaren arabera tabulatuta daudela eta eragiketaren definizioetan genero-ikuspegia kontuan hartu dela.
- Hizkuntzaren inguruko landa-eskuliburuak, galdetegiak eta bestelako dokumentazioa pixkanaka hobetzea, genero-joera duten kontzeptuak saihestuz.
- Generoari dagozkion prentsa-oharretan genero-ikuspegia ziurtatzea eta oraindik falta diren oharretan garatzea.
- Genero-ikuspegiaren arabera estatistika-eragiketen aldizkako ebaluazioa.

5.2 Langileei berdintasunari buruzko prestakuntza ematea.

- Eustateko langile gehienek jaso dute jada emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko oinarritzko prestakuntza. Hortik aurrera, langile berrien berdintasunerako prestakuntza sustatzen da.
- Lanbide-profilari lotutako prestakuntza espezifikoak, IVAPen bidez, Eustatek diseinatuak. Lanbide-profilaren arabera prestakuntza diseinatzea.

5.3 Besteak beste, honako gai hauetan,

- Berdintasun-printzipioa erakundearen araudian txertatzea.
- Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.

6.-"Emakumeen lidergo feminista, berdintasunerako gakoa" jardunaldia. 2024ko azaroaren 7an, Eustatek Donostian egindako eta Emakundek antolatutako jardunaldian parte hartu zuen. Bertan, botere-postuetan dauden emakumeen egoera aztertu zen. Zehazki, Genero Berdintasunaren Indizean oinarritutako datuak eman ziren. Azaldu zen EAEko emakumeek ordezkaritza txikiagoa dutela EAEko botere-postuetan ekonomia- eta gizarte-eremuetan, eta ia berdintasuna lortu dela ordezkaritza politikoan, legez araututako eremua delako.

03. OGASUN ETA FINANTZA SAILA

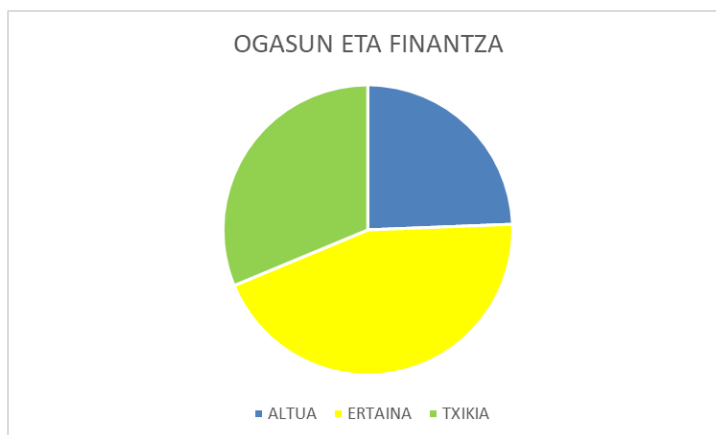
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

Taula 14. Aztertutako aurrekontua. Ogasun eta Finantza Saila.

OGASUN ETA FINANTZA SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	55.601.520
6110. Egitura eta laguntza	2.853.353
6111. Ekonomia eta gastu publikoa	10.702.434
6112. Zerga-politika	3.722.757
6114. Ondarea eta Kontratazioa	11.475.912
6311. Finantza-politika	24.660.064
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:</i>	
Lehiaren Euskal Agintaritza	
6115. Lehiaren Euskal Agintaritza	2.187.000

Aurrekontu guztia iraunkorra da, eta horietatik bi programa garrantzi handikotzat jo dira (6110 y 6111), hau da, eragin nabarmena izan dezake emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken hartzaile diren herritarren artean. Zerga Politikako eta Ondare eta Kontratazioko programak garrantzi txikikotzat jo dira, eta Finantza Politikakoak, berriz, garrantzi ertainekotzat.

Irudia 13. Ogasun eta Finantzak. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



A. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko jarduketa garrantzitsuenak

1. Saileko langileak, goi-kargudunak barne, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan prestatzea. Berdintasunaren arloko oinarritzko eta berariazko prestakuntza sustatzeko (IVAPen bidez, BAUtik zuzenean edo BAUk sustatutako eta antolatutako ikastaro espezifikoaren bidez), Zerbitzu Zuzendaritzak jarraibide bat eman zuen, zeinaren arabera Saileko langileak joaten diren berdintasun-ikastaroak ez baitira zenbatzen baimendutako urteko gehieneko ikastaro kopuruaren ondorioetarako.

Aurrekontua: **8.000 €**

Gainera, kontratazio elektronikoko ikastaroetan eta aurreikuspen sozialeko prestakuntza-programetan genero-ikuspegia txertatzea landuko da.

2. AURREKONTU OROKORRETAN genero-ikuspegia txerta dadin sustatzea.

Gobernu Kontseiluaren 2025eko ekainaren 10eko bilkuran, Ogasun eta Finantzetako sailburuak proposatuta, EAEko sektore publikoaren aurrekontu orokorretan genero-ikuspegia txertatzeko estrategia onartu da, eta estrategia koordinatzeko eta jarraitzeko batzordea sortu da.

Finantza-informazioa - Eusko Jaurlaritza - Euskadi.eus

Estrategiaren ibilbide-orria betez, prestakuntza-jardunaldi bat egin da euskal sektore publikoko kargu publikodunentzat, 2026ko aurrekontuen diseinuan genero-ikuspegia txertatzeari buruzkoa. Era berean, P-Gen formularioak planifikatzeko eta betetzeko zailtasun nagusien egoeraren diagnostikoa egitea eta hobetzeko proposamenak egitea kontratatatu da. Aurrekontua: **100.000 €**

Sailean genero-ikuspegiko aurrekontuak sustatzeko helburuarekin, Berdintasunerako Administrazio Unitateari (BAU) **35.000 euroko** aurrekontu espezifiko eman zaio.

Gainera, 2027ko eta 2028ko ekitaldietarako, beste **135.000 €** bideratu dira urtean, konpromiso-kredituen bidez.

Guztira, sailak **405.000 €** bideratuko ditu datozen hiru ekitaldietan EAEko Aurrekontu Orokorretan genero-ikuspegia txertatzeko.

3. DIRULAGUNTZA PUBLIKOETAN genero-ikuspegia txertatzeko jarraibideak ezartzen duen Gobernu Kontseiluaren akordio bat egin dadin bultzatzea.

Akordio bat egin nahi da, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrari eta Institutuzionalari, bai eta haren gainerako erakunde instrumentalei ere, dirulaguntza publikoetan ikuspegi intersektzionala eta, bereziki, generokoa txertatzea errazteko, eta oinarri arautzaileetan berdintasuna sustatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatzeko neurriak sartzeko, bai eta gutxitutako kolektiboentzat neurriak sartzeko ere.

4. EAEko 2021-2027 aldirako EGEF Programa Eragilea planifikatu, programatu eta kudeatzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren zeharkako printzipioaren arabera, zuzendaritzaren eskumenen esparruan:

EGEF progamek, Espainiaren eta Europako Batzordearen arteko Elkartze Akordioan jasotako konpromisoekin bat etorriz, eta 2021/1060 (EB) Xedapen Komunen Erregelamenduaren 9. artikuluan jasotako printzipio horizontalak betez, programak prestatu, gauzatu, horien jarraipena egin, txostenak aurkeztu eta ebaluatzean, oinarritzko eskubideak errespetatzen direla eta Europar Batasuneko Oinarritzko Eskubideen Gutunarekin bat datozela bermatuko dute funtsak betearaztean, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatuko dute, generoarekiko begirunea orokortuko dute eta genero-ikuspegia integratuko dute, eta neurri egokiak hartuko dira generoagatiko, arraza- edo etnia-jatorriagatiko, erlijioagatiko edo sinesmenengatiko, desgaitasunagatiko, adinagatiko edo sexu-orientazioagatiko edozein diskriminazio saihesteko (desgaitasuna duten pertsonentzako irisgarritasuna kontuan hartuta).

- Sailei gogoraraziz genero-ikuspegiaren adierazleei buruzko informazioa bidali behar zaiola FPZri, EGEF Programan sartutako jardueren garapenean, eta horren berri eman behar zaiola Jarraipen Batzordeari.
- Urteko Betearazpen Txostenetan programetan generoak duen eraginari buruzko informazioa sartuz.
- Batera finantzatu beharreko jarduketak hautatzeko printzipio gidarietan berdintasunaren, inklusioaren eta diskriminaziorik ezaren irizpideak errespetatzen dituzten eragiketak hautatzeko irizpideak ezarri.
- Organo kudeatzaileen artean zabalduz Egitura Funtsetako Berdintasunari buruzko Erakundearteko Lantalde Teknikoan (ETTT) adostutako egiaztapen-zerrenda, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko jardunbide egokien gisako proiektuak hautatzeko.
- Berdintasun-klausulak txertatuz 21-27 programa ebaluatzeko **(15.000 €)** eta 21-27 programa jakinarazteko **(53.000 €)** laguntza teknikoko kontratuen lizitazioetan.

5. Berdintasuna txertatzea EGF+ 2021-2027 Programa gauzatzeko eta kudeatzeko prozesuetan.

Genero-berdintasuna Europako Gizarte Funtsetan jarduketan printzipio horizontal gisa ezartzen da, eta genero-ikuspegia txertatzen da, bai garatu beharreko jarduketan diseinuan eta plangintzan, bai horien jarraipenean eta ebaluazioan, gure lan-merkatuan enpleguaren kantitatean eta/edo kalitatean gertatzen ari diren desorekak zuzentzeko ekintza positiboko beharrezko neurriak hartuz.

- Programak osatzen dituzten jardueretan/eragiketetan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzeko ekintzak agerian jarri nahi dira.
- Laguntza teknikoko kontratuak EAEko kontratazio publikoan genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzeari buruzko jarraibidea betez diseinatzen dira. **(234.588,44 €)**
- Eragiketak hautatzeko nahitaezko irizpideetako bat da emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa errespetatzea, XKEren 9.2 artikuluan eta EGF+en 3. eta 6. artikuluetan ezarritakoaren arabera. Eragiketak hautatzeko balorazio-irizpideen artean, honako hauek hartzen dira kontuan: edo eragiketaren diagnostikoan xede den biztanleriaren genero-desberdintasunen azterketa bat dagoen, proiektuaren esku-hartze eremu zehatzean. edo enplegura edo emakumeen enplegarritasuna hobetzera bideratutako helburuak txertatzen diren, eta laneratzearekin lotura handiagoa duten. edo helburu eta/edo emaitza zehatzak zehazten diren, emakumeak ahalduztzera eta/edo desberdintasun-arrakalak murriztera bideratuak eta emakumeen bizi-baldintzak hobetzera bideratuak.

6. EAEko 2021-2027 EGEF Programa Eragilearen eta EGF-en plangintza- eta programazio-prozesu integraleko emakumeen eta gizonen berdintasunerako arduradunekiko koordinazioa eta lankidetzaren indartzea.

- Aldian-aldean, Egitura Funtsetako Berdintasunari buruzko Lantalde Teknikoaren bidez (GTTIFE), EGF-en jarduerak genero-ikuspegitik aztertzen dira, eta Europako funtsak Euskadin hobeto ezartzeko proposamenak egiten dira.
- GTTIFEn esparruan, Emakundek koordinatuta, esperientzia pilotu bat diseinatzeko ari da “genero-berdintasunaren arloko gaikuntza eta aholkularitza”, EGF+ Programan kofinantzatzeko hautatutako hirugarren sektoreko erakundeek proiektuen kudeatzaileentzat. Horrela, inkesta espezifiko bat egin da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko gaikuntza- eta aholkularitza-premiak ezagutzeko, eta, ondoren, 2025eko urrian, bilera bat egitea erabaki da, emaitzak partekatzeko eta gaitasun teknikoei buruzko prestakuntza-plan bat diseinatzeko, taldeak prestatu ahal.

7. ZERGAK aldizkarian zerga-politikako gaiak genero-ikuspegiarekin jorratzen dituzten artikulatuak eta lankidetzak argitaratzea. Artikulu bat urtean.

Zerga Administrazioako Zuzendaritzak argitaratzen duen Zergak aldizkariaren “Azterlanak eta kolaborazioak” atalean zerga-politikarekin lotutako genero-eremuari buruzko artikulatu bat, gutxienez, txertatzen jarraitzen da urtean (67. zenbakian: “Udalen diru-sarrerak genero-ikuspegitik: Ondasun Higiezinaren gaineko Zergari buruzko aipamen berezia”, Paula Salinas eta Maite Vilalta). Era berean, aldizkariaren 68. zenbakian, “Intereseko dokumentuak” atalean, Europako Parlamentuko Zerga Gaietarako Azpibatzaordeak 2025eko urtarilean egindako entzunaldi publikoari buruzko aipamen bat sartu zen, Europar Batasuneko genero-berdintasunean fiskalitateak duen eraginari buruzkoa.

AURREKONTU ESPEZIFIKOA: **421 €**

8. TASEI, PREZIO PUBLIKOEI ETA TARIFEI (edo beste zerga propio batzuei) buruzko araudian genero-ikuspegia txertatzea. Tasak, prezio publikoak eta tarifak (edo beste tributu propio batzuk) kudeatzen dituzten sailen artean jarduketarako hori genero-ikuspegitik aztertzea sustatuko da, ikuspegi hori araudi erregulatzailean txertatzeko aukerak aztertzei eta, era berean, kontabilitate- eta kudeaketa-aplikazioen diseinua sustatzeko, tasen, prezio publikoen eta tarifen gastu fiskalak genero-ikuspegitik aztertu ahal izateko.

9. ZERGA-HEZKUNTZAKO kontratuan genero-ikuspegia indartzea:

Eusko Jaurlaritzak eta foru-aldundiek parte hartzen duten Zerga Hezkuntzako Hitzarmenaren Jarraipen eta Kontrol Batzaordean, zerbitzu-kontratuaren enpresa esleipendunak diseinatutako hezkuntza-materialaren berrikuspenean berdintasunaren ikuspegitik programatu da, 2025-2026 ikasturteetik aurrera programa ezartzeko. Berrikuspen hori dagoeneko hasi da.

- Genero-ikuspegia indartzea zerga-hezkuntzako kontratuan, Ondare eta Kontratazio Zuzendaritzarekin batera berdintasun-klausulak sartzeko aukerak aztertu ondoren.
- Indarrean dagoen zerga-hezkuntzako kontratuan berdintasun-klausulak betetzen diren kontrola sistematizatzea, bai eta jarraipena eta balorazioa egitea ere, enpresa adjudikaziodunak klausula horien aplikazioari buruzko informazioa eman dezan.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 19.4 artikulua betetzen dela kontrolatzea, zerga-hezkuntzako programa emateko erabilitako hezkuntza-materiala eguneratzei dagokionez. Hezkuntza-materiala kontratuaren enpresa esleipendunak egiten du, eta haren arduraduna Zerga Administrazioako Zuzendaritza (ZAZ) da. Erakunde arteko batzorde batek baliozkotzen du, eta bertan foru-ogasunek ere parte hartzen

dute. Ohartarazi behar da material hori foru-ogasun bakoitzak diseinatutako unitate didaktikoak erreferentziatzen hartuta egiten dela. Eskumenen ikuspegitik, ZAZren eskuduntzak hiru unitate didaktikoen harmonizazioa sustatzera mugatzen dira, baina unitate horiek egiteko eskumena foru-ogasunean dagokie.

- Kontratuaren enpresa esleipendunaren egoera berrestea, berdintasun-plan bat onartzearen inguruan izan ditzakeen betebeharrean dagokienez.

10. Genero-ikuspegia txertatzea EUSKAL OGASUNEN URTEKO TXOSTEN INTEGRATUARI informazioa ematen dion aplikazio berria: sexuaren eta errenta-mailen aldagaia txertatzea Euskal Ogasunen Urteko Txosten Integratuaren aplikazio berria.

Euskal Autonomia Erkidegoko Ogasunen Urteko Txosten Integratuaren aplikazio berria sexuaren eta errenta-mailen aldagaiari buruzko informazioa betetzea foru-ogasunean dagokiela kontuan hartuta, beharrezkoa da foru-ogasunean eskatzea arian-arian treba daitezen informazio hori integratzen, ustiatu eta tratatu ahal izateko.

B. Soldata-arrakalaren aurkako jarduketak

1. Soldata-arrakalaren aurkako 2030 Estrategiaren esparruan jasotako jarduketaren aurrekontuaren jarraipena egitea.
2. Enpresa txiki eta ertainen (ETE) artean berdintasunaren arloko prestakuntza sustatzea, Elkargi, Elkarrekiko Berme-Baltzuen (EBB) bidez, zerbitzuak ematen dizkieten enpresen artean berdintasun-planen diseinua bultzatzeko mekanismo gisa.

Berdintasunerako plangintza sustatuko da, erakunde laguntzaileekin sinatu beharreko hitzarmenen bidez:

- Elkargiko kide diren erakunde kolektiboaren barruan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta sexu-jazarpenaren aurkako protokoloak onartzea bultzatzea.
- Berdintasunaren arloko prestakuntza-planak sustatzea.

ETEn arteko berdintasun-arloko prestakuntza sustatuko da Elkargi SGR-ren bidez, zerbitzuak ematen dizkieten enpresen artean berdintasun-planen diseinua bultzatzeko mekanismo gisa.

Elkargi, EBBk proposamen bat aurkeztuko du gainerako enpresa bazkideen kolektiboarentzako emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak onartzea bultzatzeko, eta gai horri buruzko prestakuntza sustatuko du prestakuntza-ikastaroen bidez. Gainera, berdintasun-planak onartuta dituzten birfidantzamenduaren enpresa onuradunen txostena eman beharko du urtero.

Bai Elkargi, EBBk bai Luzaro EFCK EAEko Administrazio Orokorrari emango dizkiote, helburu estatistikoetarako, emakumei eta gizoni dagozkien enplegu-datu bereizitak eta abala jasotzen duten eta berdintasun-plan onartuak dituzten enpresen estatistikak.

2025eko hitzarmenetan honako estipulazio hau sartuko da:

“... helburu estatistikoekin eta ekitaldia ixtean, abalaren onuradun diren enpresen kopuruari buruzko informazioa, enpresa horietako langileen egiturari eta zuzendaritza-organoei buruzko informazioa sexuaren arabera bereizita, eta berdintasun-planak onartuta dituzten enpresei buruzko datuak emango dituzte”.

3. EAE-KO KONTRATAZIO PUBLIKOAN GENERO-IKUSPEGIA ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO KLAUSULAK TXERTATZEARI BURUZKO JARRAIBIDEA aplika dadin sustatzea.

Administrazio Orokorreko kontratazio-organoek Euskal Autonomia Erkidegoko kontratazio publikoan genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzeari buruzko 1/2024 Jarraibidea aplikatzen duten aztertuko da. Administrazio Orokorreko kontratazio-organoek 1/2024 jarraibidea erabiltzen duten neurriaren inguruko informazioa jaso nahi da. Informazio horri esker, haren ezarpen-maila ikusi ahal izango da, bai eta erabiltzeko orduan izan dituzten zailtasunak ere. Datuak aztertu ondoren, beharrezko neurri zuzentzaileak hartu ahal izango dira.

Gainera, administrazio-klausula partikularren agiri motak berrikusiko dira, gertatzen diren arau-aldaketen ondoriozko aldaketak sartzeko eta, hala badagokio, 1/2024 Jarraibidearen edukira egokitzeko.

Kontratazio Publikoaren Estrategia Nazionalen jasota dagoen kontratazioaren eremuan profesionalizazioaren beharrendo ondorioz, kontratazioarako prestakuntza-ibilbide espezifiko bat jarri dugu abian. Berdintasun-klausulak kontratazio publiko osoaren parte direnez, ibilbidearen moduluetakobatean sartu da, kontratazio publikoaren arloan lan egiten duten teknikariei berariaz zuzenduta.

Sailak sinatu beharreko kontratuen pleguetan gizonen eta emakumeen arteko ordainsari-desberdintasunak saihesteko klausulak sartzeko bultzadarekin jarraitzen da. Horretarako, EAEko Administrazio Orokorren 72 kontratu publikoren azterketa genero-ikuspegitik kontratatuta da, eta 4 orduko prestakuntza-saio bat egin zaie berdintasun-teknikariei, Euskal Autonomia Erkidegoko kontratazio publikoan genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzeari buruzko jarraibideari buruz. 2025ean, Emakunderekin batera, EAEko Administrazio Orokorren 72 kontratu horietan berdintasun-klausulen proposamenak egiten ari dira.

Ikastaro bat emango zaie kontrol ekonomiko-fiskaleko zerbitzuko langileei, Euskal Autonomia Erkidegoko kontratazio publikoan genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzeari buruzko 1/2024 Jarraibideari buruz. Ikastaro honen bidez, kontratazio-espedienteetan kontu-hartzaile kontrolean 1/2024 Jarraibidea behar bezala interpretatu eta aplikatu nahi da.

C. "Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak"

Ikusgarri egin, aurrekontu orokorren genero-inpaktuari buruzko txostenaren bidez, EAEko Sektore Publikoa osatzen duten erakundeek emakumeen kontrako indarkeria matxistaren aurka borrokatzeko gauzatutako jarduerak eta beraien aurrekontua.

LEHIAREN EUSKAL AGINTARITZA

Lehiaren Euskal Agintaritzaren (LEA) helburua da lehia askeko eta merkatuko gardentasuneko baldintzak sustatzea, bermatzea eta hobetzea, Euskal Autonomia Erkidegoaren lurralde-eremuan gauzatzen diren jarduerak ekonomikoei dagokienez (1/2012 Euskal Legea, otsailaren 2koa, Lehiaren Euskal Agintaritzari buruzkoa. 2012ko otsailaren 9ko EHAA, 29. zk.). Horrela, jarduerak nahiz eta azken eragina izan kontsumitzaileengan, batez ere pertsona juridikoengana (operadore ekonomikoengana) eta administrazioengana – operadore gisa zein erregulatzaile gisa – zuzentzen da.

- Komunikazioan berdintasuna bultzatzea:

Sortzen den kanpoko dokumentazioaren hizkuntza artatzea eta berrikustea, betiere genero-ikuspegitik egin dadin: hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista, eta emakumeen eta gizonen irudi berdinzalea eta estereotiporik gabea transmititzea.

- LEA/AVCko langileak prestatzea, politikariak barne.

Langileak genero-ikuspegian trebatzea, eguneroko lanean genero-ikuspegia finkatzeko. Aurrekontu zenbatetsia: 700 €

- Bereziki maskulinizatutako eremuetan emakumeen sareetan parte hartzea, emakumeen ahalduntze pertsonalaren ikuspegia txertatuz, berdintasuna lortzeko ezinbesteko baldintza baita. Aurrekontu zenbatetsia: 2.000 €

- Emakumeei zuzendutako programetan parte hartzea, bereziki maskulinizatutako eremuetan

- LEA/AVCk egin ditzakeen lizitazioetan eta erakundeekin egin daitezkeen hitzarmenetan berdintasun-klausulak sartzea.

- Genero-ikuspegia sartzea LEA/AVCren jarduketa eremuetako formakuntza bekan, hurrengo deialdian.

04. GOBERNANTZA, ADMINISTRAZIO DIGITALA ETA AUTOGOBERNU SAILA

Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

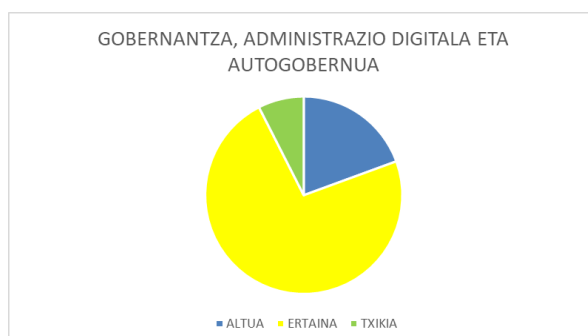
Taula 15. Aztertutako aurrekontua. Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernu Saila

GOBERNANTZA, ADMINISTRAZIO DIGITALA ETA AUTOGOBERNU SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	84.628.669
1125 - Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoa	1.590.068
1211 - Eusko Jaurlaritzaren egitura eta laguntza Pub. eta Autogob.	4.446.359
1212 - Zerbitzu Orokorrak	36.576.500
1213 - Funtzio Publikoa, Langileen Hautaketa eta Prestakuntza	6.618.218
1214 - Informatika eta Telekomunikazioak	3.366.845
1215 - Berrikuntza eta Administrazio Elektronikoa	8.412.228
1217 - Erakunde-harremanak	4.802.023
1218 - Araubide juridikoa	4.761.148
1219 - EAEko Administrazioko beste Zerbitzu batzuk	866.450
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
HAEE/IVAP - Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea	
1216. Administrazioko langileak hautatzea eta prestatzea	5.371.595
4714. Euskalduntzea eta Hizkuntza Normalizazioa	7.817.235

Aurrekontu guztia iraunkorra da. Programei emandako garrantzia honako hau izan da:

- Egitura eta Laguntza; Funtzio Publikoa, eta Langileen Hautaketa eta Prestakuntza; eta Informatika eta Telekomunikazioak generoari garrantzia handia ematen dioten programak dira.
- Zerbitzu Orokorrak: Berrikuntza eta Administrazio Elektronikoa; Harreman Instituzionalak; Euskalduntzea, Hizkuntza Normalizazioa, eta beste Zerbitzu batzuk aurreko aurrekontuekin alderatuta, garrantzi txikitik garrantzi ertainera igaro da.
- Batzorde Juridikoa eta Araubide Juridikoa genero baxuaren garrantzian mantentzen dira.

Irudia 14. Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



Lehenik eta behin, 2026rako aurreikusitako berdintasun-arloko jarduera garrantzitsuenak azalduko ditugu, Sailerako garrantzi handiena duten helburu estrategikoen arabera taldekatuta. Helburu horiek EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030 Estrategiaren arabera definitu dira, eta 2026-2028 aldirako Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Sailaren plan berriaren bidez gauzatuko dira. Azkenik, Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiaren barruko jarduerak aipatuko ditugu.

1. EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIA:

I. ARDATZA. GOBERNU ONA:

GO1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA

Jarraian, genero-ikuspegiarekin diseinatu eta Sailaren programen PGEN-26 formularioetan jasotako partidak zehazten dira, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politika publikoekiko konpromisoa sendotzeko.

GO1.14. AURREKONTU ESPEZIFIKOAK

2026an, 1213 Enplegu Publikoa programan berdintasuna sustatzeko aurrekontua 200.000 eurokoa da. Aurrekontu horren barruko neurri funtsezkoetako bat Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen Berdintasunerako III. Planarekin lotuta dago; hura diseinatu eta ezartzeko 90.000 euroko partida bat dago, genero-ikuspegiarekin diseinatua oso-osorik.

Era berean, 30.000 euroko partida bat dago genero-ikuspegia txertatzeko diseinu-prozesuan, Administrazio Orokorraren, haren erakunde autonomoen eta sozietate publikoen zerbitzura dauden langileen lan-osasunean eragin positiboa izango duen arriskuen prebentziorako kultura eta politika bat garatzeko genero-planteamenduekin. Azkenik, 30.000 euro bideratuko dira langile guztiak berdintasunaren arloan prestatzeko behar diren neurriak hartzera, eta 50.000 euro bideratuko dira administrazioan soldata-arrakala murrizteko Estrategiaren ekintzetarako.

Bestalde, 2026an aurreko bi urteetako aurrekontu bera izango da Sailean emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzeko 1211 programan (Egitura eta Laguntza): 15.000 euro.

GO1.4. BARNE-PLANAK

Beren zerbitzura dauden langileei zuzendutako berdintasunerako barne-plan berria diseinatzea, eta sexu-jazarpen eta sexuagatiko jazarpen protokoloa ezartzea.

2026an, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana osatuko duten ekintzak eta neurriak negoziatuko dira, aurreko planean hartutako neurriak finkatzeko, egiteke dauden neurriak ezartzeko eta planerako zehazten diren helburuei erantzungo dieten ekimen berriak diseinatzeko.

Saileko Berdintasunerako Unitatearen bidez urtero sustatzen diren sentsibilizazio-jarduez gain, atal honetan nabarmendu behar da Sailak parte hartzen duela EAEko Administrazio Orokorrean eta bere erakunde autonomoetan sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan jarduteko protokoloa aplikatzen. Alde horretatik, Sailak protokoloaren fase guztietan hartzen du parte: komunikazio- eta harrera-fasean (lehenbizikoa), Aholkularitza Konfidentzialaren kargura; ikerketa-fasean (bigarrena), Ikerketa Batzordearen bidez; eta ebazteko fasean (hirugarrena), Enplegu Publikoko Sailburuordetzaren ardurapean.

Era berean, Saileko Berdintasunerako Unitatea eta Prebentzio Zerbitzua arduratzen dira, prozeduraren ondoren, protokoloa aplikatzearen ondorioz sortu diren neurri zuzentzaileen aplikazioa eta eraginkortasuna kontrolatzeaz,

baita prozeduraren ondoren pertsonak inplikatura geratu diren lan-egoera berrikustez ere. Programa horretarako ez dago partida espezifikorik aurrekontuan, Saileko langileen lanetik abiatuta garatzen baita. Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetarako protokolo erreaktiboa aplikatzeaz gain, 2026an prebentzio-plan bat diseinatzea aurreikusten da.

GO1.9. PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA

Saileko langileek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan prestakuntza espezifikoa jaso dezaten aurrekontuko partida 7.000 eurokoa izango da 2026an ere, aurreko hiru urteetako kopuru bera, 1211 programan. Sailean lan egiten duten pertsonen berdintasunerako prestakuntza jaso dezaten sustatzeko, berdintasunaren arloko prestakuntza-orduak ez dira zenbatuko prestakuntzako ordu-kredituaren urteko zenbaketan.

Horrez gain, 80.000 euroko aurrekontua dago Saileko langileen prestakuntza orokorrerako, 1211 eta 1213 programetan banatuta. Partida horretan aurreikusitako prestakuntza-ekintzen plangintzan genero-ikuspegia sar daitekeenez, PGEN-26 inprimakien aurrekontua islatzeko tauletan "prozesuan" zutabea sartu dugu.

Halaber, 2026an, EAEko Administrazio Orokorreko prestakuntza-politika genero-ikuspegiarekin aztertzea aurreikusten da. Horren helburua zera da: modalitateak, ordutegiak, edukiak eta prestakuntza-tipologiak erabiltzeko aukerak planteatzea; prestakuntza kontziliazio-neurriekin bateragarria den jakitea; eta, hala badagokio, neurri zuzentzaileak diseinatzea.

GO2. ADMINISTRAZIO-JARDUERAN BERDINTASUNA TXERTATZEA

Pertsonen buruzko informazioa biltzean, tratatzean, aztertzean eta zabaltzean genero-ikuspegia kontuan hartzen duten estatistiken eta azterlanen ehunekoa handitzea.

Jarduera honek ez du partida espezifikorik programen aurrekontuan, batez ere Saileko langileen lanaren bidez gauzatzen delako. Hala ere, Sailaren lan-prozeduretan genero-ikuspegia txertatzeko aurrerapauso garrantzitsua da, aukera emango baitu diagnostiko eta ikerketa berriak egiteko, adierazleak sortzeko eta genero-berdintasunerantz aurrera egiteko politikak eta neurriak diseinatzeko, aplikatzeko eta horien jarraipena egite aldera datu erabilgarriak lortzeko.

Ilde horretatik, 2023ko amaieran, EAEko Estatistikari buruzko Legea aldatu zen, eta Euskal Estatistika Planaren Lege Proiektua onartu zen, 2026ra arte EAEko estatistika-jarduera antolatzeko. Plan berriak aurreko planak baino garrantzi handiagoa ematen dionez emakumeen eta gizonen berdintasunari, 2026an Saileko estatistika-arloak egokitzen jarraituko du eragiketa, adierazle eta genero-analisi berrietara. Saileko barne-prozeduretan aldaketak eragiteaz gain, genero-ikuspegia estatistiketan eta azterlanetan sistematikoki txertatzeak lagundu egingo du Saileko Estatistika Organo Espezifikoaren web-atariaren bidez herritarrei zuzenean ematen zaien informazioa hobetzen eta areagotzen, zeinak emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko atal bat baitu.

Bestalde, neurriak aldaketak dakartza sistema informatiko berrien garapenean, baita informazio-sistemen eguneratzeetan eta aldaketetan ere; izan ere, hemendik aurrera, sexuaren arabera bereizitako datuekin estatistikoki ustiari ahal izateko moduan diseinatu beharko dira sistema horiek. Horren harira, Informazioaren eta Komunikazioaren Teknologien Zuzendaritzak tresna teknologikoak genero-ikuspegia duten azterlanetara egokitzeari buruzko 1/2023 Zirkularra igorri zuen uztailan, eta 2026an egingo da zirkular horren jarraipena (1214 programa).

Kontratu, dirulaguntza, hitzarmen, beka, sari, hautaketa-prozesu eta epaimahaietan berdintasunerako klausulak sartzea.

Kontratazio publikoan eta dirulaguntzetan berdintasunerako klausulak sistematikoki txertatzeak aukera ematen du generoarekiko sentsibiltatea duten aurrekontuak ezartzeko bidean aurrera egiteko. Adibide bat ematearren, aurrekontuko partida bat Informatika eta Telekomunikazioak programari dagokio, 610.784 eurokoa, azterlan informatikoak egiteko. Kontrataziorako klausulak txertatzeaz gain, azterlanak egiteko emakumeen presentzia bermatzen da, eta, horrela, baliabideak modu bidezkoagoan banatzen dira tradizioz oso maskulinizatuta egon den sektore horretan.

GO3. ERAKUNDEEN GOBERNANTZA-EREDUA ALDATZEA

GO3.4 PARTE-HARTZEA

Ilido horretatik, nabarmentzekoa da Gobernu Irekiaren Zuzendaritzaren ekimena (1217 programa): iLab-Euskadiko Parte-hartzeko Berrikuntza Gunea. iLab-ek berdintasun-edukiak txertatzen ditu zerbitzu guztietan, talde feministen eta emakumeen elkarriketa eta parte-hartzea sustatzeaz gain.

II. ARDATZA. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

EA5. EMAKUMEEN PROTAGONISMOA SUSTATZEA ETA EREMU GUZTIETAN EGINDAKO EKARPENAK AITORTZEA ETA BALORATZEA

Aurrera buletinak, Informazioaren eta Komunikazioaren Teknologien Zuzendaritzaren Kabinete Teknologikoak hiru hilean behin argitaratzen duenak (1214 programa), 2026an jarraituko du artikulu bat txertatzen zenbaki guztietan, emakumeek zientziaren eta teknologiaren eremuetan egindako ekarpenak ikusarazteko.

2. EUSKADIN SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO 2030 ESTRATEGIA:

2022-2025 Plan Operatiboaren indarraldia amaituta, 2026an Ekintza Plan Operatibo berri bat egingo da datozen urteetarako. Plan hori diseinatu eta ezartzeko, Sailak parte hartuko du maila politikoan eta teknikoan. Soldata-arrakala murrizteko Plan Operatiboa garatzeko aurrekontua mantentzen da, 50.000 euroko partida, eta partida hori genero-ikuspegiarekin diseinatzeko prozesuan dago Enplegu Publikoaren 1213 programan.

IVAP

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

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

JARDUERA GARRANTZITSUAK

2021. urtean IVAPeko Berdintasunerako unitatea sortu zenetik urteroko Berdintasun planak egin dira.

Aurrekontuari dagokionez, gastu nabarmenak berdintasunari buruzko prestakuntzek dute, gainerako ekintzek ez baitute gastu gehigarrik, bertako baliabideekin ateratzen baitira aurrera.

Prestakuntza ekintza horietarako urtez urtekoa ez da bera, eta zaila da aurreikusten, ez baitakigu zenbat edizio egingo diren, ikasle kopuruaren arabera izaki. Aurreko urteetako datuak kontuan hartuta aurreikusitakoenez, 2026. urtean 26.000 € inguru beharko direla IVAPen berdintasunaren inguruko prestakuntza eskaini ahal izateko:

12.000 € inguru hizkuntza inklusiboa ikastarorako (12 edizio izan ohi dituen, 1.000 € edizioko) eta beste 14.000 € berdintasunarekin lotutako gainerako ikastaroentzat.

Emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitzen gaiari dagokionez, bi lan espezifiko egin dira gai honen inguruan. Alde batetik, Genero indarkeriari buruz jakin behar duzuna ikastaroa, aurreko paragrafoan azaldutako aurrekontuaren barruan jasotzen dena. Beste alde batetik, Administrazio Orokorreko Berdintasun Batzorde Iraunkorraren baitan landu zen 2021eko uztailaren 9ko aginduak jasotzen duen sexu- eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean jarduteko prozedura ezagutarazteko QR formatuko euskarriak sortu dira eta 2026. urtean zehar zabalduko dira.

Soldata arrakalaren aurkako jarduketei dagokienez, Berdintasun teknikarien sailarteko batzordearen baitan landu da.

Oro har, IVAPeko berdintasunaren inguruko gaien inguruan sentsibilizazioa lantzeko beharra ikusi da langileei egindako hainbat barne-galdetegietan zein eguneroko jardunean antzemandako hutsuneetan (sexuaren araberako datu bilketetako hutsuneak, adibidez). Hori dela eta, Berdintasun unitateak duen lehen erronka nagusietakoa berdintasunaren kultura zabaltzearena da, hau da, sentsibilizazioa erakundearen baitan. Horretarako, IVAPek eskaintzen duen zerbitzua genero ikuspegitik eskaini ahal izateko bezainbeste ekintza aurreikusi dira, berdintasunean barne lana egiteko bertako langileekin. Zehazki 8.000 €ko partida bat esleitu da bertako langileekin World kafe formatuan berdintasunaren inguruko gaiak lantzeko berritasun gisa.

Hala nola, koordinazioa indartzea ezinbestekoa izango da eta IVAPeko Berdintasun batzordeari duen garrantzia eta zilegitasuna eman arlo guztietan aurrera pausoak eman ahal izateko.

Aurreko puntuan aipatutakoari jarraituz, hauek dira 2026rako IVAPek planifikatu dituen ekintza esanguratsuenak eta estrategikoki adierazgarrienak:

- IVAPen Berdintasun-planerako diagnostikoa egitea.
- IVAPeko Berdintasun plana garatzea arlo guztiekin elkarlanean eta plan horren betetze maila aztertzea.
- Datu-bilketa automatizatzea eta sistematizatzea zerbitzu guztietan.
- Hautaketa prozesuetan behar bereziak dituzten pertsonen (erditze-egoeran eta erditze-ostean dauden emakumeak, desgaitasuna egoeran daudenak, gaixo, istripua izan dutenak, haurdunak, eta abar.) parte hartu ahal izateko beharrezkoak diren baliabide materialak edo teknikoak ezartzea eta aplikatzea, gainerako izangaien baldintza berberetan.
- Hizkuntza-eskakizunetako azterketa-ereduak ontzat eman ahal izateko, bertan erabiltzen diren testuek eta kontsignek genero-berdintasuna zaintzea.
- Hizkuntzaren erabilera ez sexista bermatzeko plangintza/ekintza espezifikoak egitea.
- Proiektu estrategiko guztietan genero ikuspegia bermatzea.
- IVAPeko langile guztiek ezagutzea Administrazio Orokorreko eta haren Erakunde Autonomoetako sexu- eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak gertatzen direnerako jardunbide prozedura.
- IVAPen estilo liburu berritzea genero ikuspegia eta hizkuntzaren erabilera inklusiboa kontuan hartuta.
- IVAPeko langileei oinarritzko prestakuntza ematea berdintasun gaietan. Besteak beste irakasle guztientzako gomendioen gida argitaratuta.
- Berdintasunari buruzko prestakuntzarako plan-estrategikoa Emakunderekin diseinatzea.
- Prestakuntza-edukietan genero ikuspegia txertatzea.
- RVOPen urtean behin administrazioan berdintasunarekiko praktika onei buruzko artikulua bat argitaratzea.
- Berdintasun gaietan sakontzeko eta hausnartzeko IVAPeko langileen arteko World kafeak egitea.
- Adimen artifizialeko tresna operatiboa sortzea edo garatzea/aztertzea testuen berrikusketa eta zuzenketa azkarra egiteko hizkuntzaren erabilera ez sexista bermatzeko.

2026. urtean Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoen III. Berdintasun plana egiten denean, IVAPi dagozkion ekintzak ere txertatuko dira planean. IVAPek parte hartze aktiboa du plana gauzatzen duen Berdintasun Batzorde Iraunkorrean eta, beraz, baita bere lanketan ere. Era berean, Gobernantza Publiko eta Autogobernu saileko berdintasun talde teknikoan parte hartzen du. Gainera, emakume eta gizonen berdintasunerako sailarteko batzordeko kide ere bada.

IVAPeko hizkuntza-ebaluazio arloak orain arte ezarritako neurriak diseinatzeko, kontuan hartu du administrazio publikoko langileen hautaketan generoak duen eraginaren ikuspegi integrala. Eremu guztiei eragiten diete: epaimahaiaren osaerari, azterketa-ereduen diseinuari eta haurdunaldian edo edoskitzaroan dauden izangaien premiei erantzuteari. Helburua da genero-berdintasuna bermatzea hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeke deialdiekin lotutako eremu horietan guztietan, eta gai horretan sentsibiltatea areagotzea.

IVAPeko hautaketa arloari dagokionez, diseinatzeko ari diren jardueren helburua da genero-berdintasunari modu eraginkorrean laguntzea, hautaketan balioetsitako probek eta alderdiek zeharkako genero-inpaktu kaltegarriarik ez dutela kontrolatuz. A priori eta ikerketa meta-analitikoaren arabera, probek ez lukete genero-alborapenik izan behar, baina hori neurtu eta ebaluatu egin behar da, behar izanez gero zuzendu ahal izateko. Era berean, EKI Planaren adierazleek hautaketa-prozesuen azken emaitzetan generoak duen eraginaren berri emateko balio behar dute. Azkenik, beharrezkotzat jotzen da generoaren arloko sentsibiltatea lortzen laguntzea hautaketa-epaimahaietako kideen jardunean.

Arlo guztietan, hizkuntzaren erabilera inklusiboa eta ez sexista bermatzea oinarritzko erronka da. Ezinbestekoa da langile guztiek honekiko kontzientzia eta gaitasuna edukitzea, eta hori euskarri guztietan nabarmentzea. Hala nola, IVAPen izenean lan egiten dutenek, ikastaroak ematen dituzten irakasleak adibidez, modu berean aplikatu beharko dute. Horretarako baliabideak jarriko dira, hala nola, irakasleentzako gomendio gida bat sortuko da genero ikuspegia ikastaro bakoitzean txertatzen dela bermatu dadin.

Laburbilduz, sentsibilizazioa erronka nagusia da oraindik ere, bai barne lanketari begira bai eskaintzen den zerbitzuari begira ere. Aldi berean, azpimarratu behar da koordinazioaren garrantzia, bai barne mailan bai gainerako berdintasunerako agenteekin eta batzordeekin, indarguneak sendotzeko eta sinergiak bateratzeko.

05. INDUSTRIA, TRANTSIZIO ENERGETIKOA ETA JASANGARRITASUN SAILA

Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

Taula 16. Aztertutako aurrekontua. Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasun Saila.

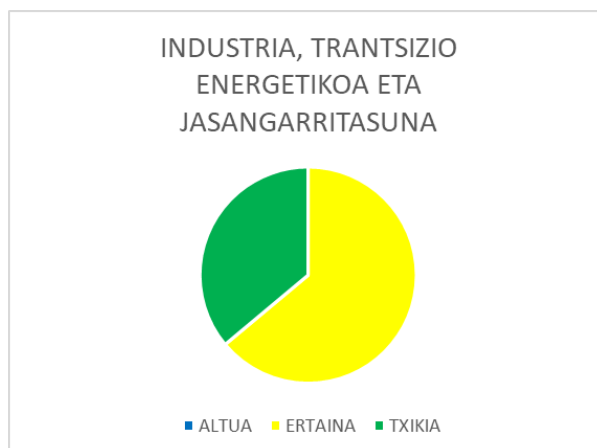
INDUSTRIA, TRANTSIZIO ENERGETIKO ETA JASANGARRITASUN SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	598.696.570
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	12.641.001
4421. Ingurumena babestea	34.085.498
5413. Tecnologia	239.630.921
5415 - Eraldaketa digitala eta ekintzailatza berritzailea	231.976
7211. Egitura eta Laguntza	11.133.717
7212. Industria Garapena	71.714.102
7213. Industria-segurtasuna	3.965.544
7214. Berrikuntza eta Lehiakortasun Estrategia	1.485.459
7311. Energia eta Meatzeen Politika eta Garapena	28.224.321
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
EUSKAL PARTZUERGO ZIENTIFIKO-TEKNOLOGIKOA	
5413. Tecnologia	2.653.000
Zuzenbide pribatuko erakunde publikoa. Administrazio-aurrekontua:	
SPRI - Enpresa Garapenerako Euskal Agentzia	112.548.415
SGR Gestión Capital Riesgo País Vasco SA	2.130.348
URA - Uraren Euskal Agentzia	63.987.268
IHOBE	14.265.000

SPRIk eta URAk uste dute beren jarduera generoaren araberakoa dela, IHOBek ez bezala.

Industria Segurtasuneko eta Meatzeen Politika eta Garapen Energetikoko programak ez dira generoarekin bat etorri. Bestalde, gainerako aurrekontu-programei ez zaie garrantzi handiegirik eman..

Garrantzi txikiko programak Industria Garapena eta Eraldaketa Digitala eta Ekintzailatza Berritzailea dira.

Irudia 15. Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUERA GARRANTZITSUAK

EGITURA ETA LAGUNTZA

Saileko Berdintasun Unitateak aurrekontu-zuzkidura propioa du, urtean 20.000 eurotik 50.000 eurora bitartekoa.

2026an, diru-zuzkidura horrekin landa-azterlan bat egingo da eta euskal industrian lan egiten duten emakumeen egungo egoerari buruzko monografiko bat argitaratuko da. Azterketa hori kontuan hartuko da 2026-2028 Saileko Berdintasun Planaren lehen diagnostikoa egitean. Gainera, politikariei eta teknikariei zuzendutako prestakuntza-tailerrak antolatuko dira, helburu bikoitzarekin: genero-berdintasunari eta ekonomia feministari buruzko kontzeptu eta teoria giltzarri batzuk azaltzea eta, aldi berean, euskal industrian berdintasunari dagokionez gaur egun dagoen testuingurua ulertzea. Azken helburua epe ertain eta luzera egin beharreko ekintzak zehaztea da, sektorearen premiekin eta Gobernuaren berdintasuna bultzatzearekin bat datozenak.

INDUSTRIA-GARAPEN

Industria-garapenaren arloaren helburu nagusia enpresek lehiakorragoak izateko egiten dituzten inbertsio produktiboak laguntzea da.

2030erako Industria Planean "proiektu eraldatzaileak" inplementatzea hartzen da konpromisotzat, aurreko 2021-2024rako Industrializazio Planarekiko elementu bereizgarri gisa. Horrela, zuzendaritza guztien zeharkako proiektuetako bat "Emakumea Industrian" da. Horren lidergoa Industria Sustatzeko Sailburuordetzari dagokio. Helburua da emakumea industrian sartzeaz kontzientziaztea. Horretarako, emakumeen presentzia oso txikia den sektoreak identifikatuko dira, eta industria-inguruneke lan-baldintzak sustatuko dira. 200.000 euro inguruko aurrekontua aurreikusten da.

- Gauzatu Industria: oinarri teknologikoko eta/edo industria-sektoreko berrikuntzako ETEak.
- Indartu programa: ETEak eta eremu behartsuetan kokatutako industria-enpresa handiak.
- Klusterren Erakunde Dinamizatzailen Programa
- Enpresa-erakundeak: irabazi-asmorik gabeko 4 enpresa-erakunderi laguntzen die.

TEKNOLOGIA

Aurrekontu-programa honek I+Gko inbertsioa bultzatzen du, enpresen lehiakortasuna indartzeko eta garapen ekonomiko iraunkorerrantz aurrera egiteko bitarteko estrategiko gisa. Industriari laguntzeko programen eta zerbitzuen bidez egituratzen da, bai eta Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sareko (ZTBES) eragileak sendotuz eta indartuz ere. Hala, sistemako eragileen eta enpresen arteko lankidetzak bultzatzen da, ezagutzaren transferentzia maximizatzeko eta eragin handiko emaitzak lortzeko.

Teknologia eta Berrikuntza Zuzendaritzaren jarduketan helburua da atzemandako genero-desberdintasunei estaldura ematea, zeharka eta modu mugatuan bada ere. Horren arrazoi nagusia norgehiagoka bidezko I+Gko proiektuei laguntzea da. Proiektu horietan, ZTBESko enpresek eta/edo eragileek parte hartzen dute, dauden I+Gko plantillekin. Jarduera horien helburua da genero-ikuspegia kontuan hartzea laguntza-programen ebaluazioan, proiektu-buruen egokitasunean eta ebaluazio-batzordeetan gizonen eta emakumeen presentzia orekatua bermatzea.

HAZITEK, ELKARTEK eta AZPITEK I+G proiektuei laguntzeko programetan, generoaren zeharkakotasuna lantzen duten irizpideak txertatzen dira ebaluazioan. Horrez gain, betebeharpeko enpresek Berdintasun Plan bat izatea eskatuko da, Estatuaren kreditu-arauan ezarritako zehaztapenak betetzen dituen.

BIKAINTEK programan, proiektuaren memoria teknikoak genero-alderdien azterketa jaso behar du. Ekintza horiek xede-biztanleriari mezu bat bidaltzen laguntzen dute, genero-ikuspegia I+G+B politika publikoetan aintzat hartzen dela adieraziz, eta enpresak eta eragileak beren praktikak egokitzea eta irizpide horiek beren proiektuetan eta plantillen kudeaketan sartzera bultzatzea. Hala ere, genero-arrakala murrizteko eta emakumeek teknologiko sektore aurreratuetan eta intentsiboetan parte har dezaten sustatzeko behar diren neurriak I+Gko laguntza-programen eremua baino handiagoak dira; izan ere, programa horiek enpresek eta eragileek garatutako proiektuak babestera mugatzen dira.

EMAITEK Industria Hobea programan, Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sarearen 109/2015 Dekretuan daude ezarrita erakunde onuradunei eskatzen zaizkien baldintzak. Dekretu horren mende dago arau hau. Dekretu horrek kontratazio-alderdiak arautzen ez baditu ere, gomendio esplizituak jasotzen ditu teknologia-zentroetako lanpostuetan beharrezkoak diren gaitasunei buruz, karrera profesionaleko planaren erreferentzia-eredu bat planteatuz.

"Karrera profesionaleko planak diseinatzean eta abiaraztean, kontuan hartu beharko lirateke zuzendaritzako eta kudeaketako antolaketa-lanpostuetarako eta ikertzaileentzako ondoren adierazitako gaitasunak. Era berean, lanpostu bakoitzerako kontuan hartu beharko dira familia eta lana bateragarri egiteko dituzten aukerak".

Era berean, Elhuyar Fundazioari Teknopolis programa emititzeko ematen zaion laguntza izendunean genero-berdintasunaren helburuak jasotzen dira diruz lagundutako jardueran.

BERRIKUNTZA ETA LEHIAKORTASUN ESTRATEGIA

Euskaliti dirulaguntza izendun baten bidez egiten zaion "Kudeaketa Aurreratuaren Ezarpena Sustatzeari" dagokionez, dirulaguntza emateko baldintzetan bete beharreko baldintzak jasotzen dira. Aurreko urteetan, Kudeaketa Aurreratuan berdintasuna sustatzeko eta genero-ikuspegia txertatzeko jarduerak ezarri dira.

Alde batetik, genero-ikuspegitik Kudeaketa Aurreratuari balioa emateko gida bat dago. Era berean, zabalkunde-ekintzetan berdintasunari buruzko ekintzak sartzeko sustatzen da, batez ere Jardunbide Egokien atarian eta Kudeaketa Aurreratuaren Europako Astean.

Espero den emaitza da kudeaketa aurreratua txertatzen duten enpresek eta erakundeek proiektu partekatua eta osatzen dituzten pertsona guztien arteko lankidetzakoa izan nahi izatea, pertsonen beren garapenerako esparru eta baldintza bat eskainiz, aukera-berdintasun eraginkorra bermatuko duten politika eta prozesu gardenen bidez.

Bestalde, Euskalitek 50 langile baino gutxiago ditu, baina badu bere berdintasun-plana. Euskalitek erregulartasunez aurkezten digu bere Berdintasunerako Urteko Memoria.

Innobasquerentzako dirulaguntza izendun baten bidez Hazinnova Agenteen Sarea dinamizatzeko "Berrikuntzaren Sustapena" ri dagokionez, SPRIren Hazinnova programatik eratorritako baldintzatzaileekin diseinatu da, eta programa horri laguntzeko tresna bat baino ez da, mikroenpresei Hazinnova eskaintzan sartzeko aholkularitza ematera zuzendua. Beraz, edozein jarduketa laguntza-programa horren baldintzapenen mende dago.

Innobasquek 50 langile baino gutxiago ditu, baina badu bere berdintasun-plana.

BRTA PARTZUERGO TEKNOLOGIKOA - BRTA

BRTA Partzuergo Teknologikoa (Basque Research and Technology Alliance) sortu da Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sareko 16 zentro teknologikoren eta ikerketa kooperatiboko zentroren, Eusko Jaurlaritzaren, Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako foru-aldundien eta SPRI Taldearen arteko lankidetzak-hitzarmen baten bidez. Helburua da Euskadiko industria-erronkei erantzun eta ikerkuntzan eta teknologiaren garapenean nazioarteko korporazio lider handiekin lehiatu.

JARDUERA GARRANTZITSUAK

2026an, BRTAk egoeraren beste azterketa bat egingo du, eta hortik lortzen diren datuekin, BRTAren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planaren balorazioaren emaitzarekin batera, II. BRTA 2026-2029ko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana.

2021ean egindako diagnostikotik ateratako ondorioetan oinarrituta, BRTAk BRTAko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana egin zuen. Honako ildo estrategiko hauek osatzen dute, eta 4 ardatz nagusi eta 9 programa dituzte:

1. ARDATZA: Gobernu ona.

1. KONPROMISO POLITIKOA
 - 1.1. BRTAren misio, bisio eta balioetan berdintasunaren helburua txertatzea
 - 1.2. Berdintasunerako Plana garatzea, segimendua egitea eta ebaluatzea
 - 1.3. Berdintasunerako Plana gauzatzeko bitartekoak jartzea
2. TREBAKUNTZA
 - 2.1. BRTAko langileak berdintasunean trebatzea, berdintasuneko trebakuntza espezializatua eskainiz
3. GENERO-IKUSPEGIA LAN PROZEDURETAN ETA JARDUERETAN
 - 3.1. Inprimaki, erregistro eta datu-baseetan sexuaren aldagaia txertatzea, hau da, sexuaren arabera bereizitako datuak jasotzea
 - 3.2. Datuak genero-ikuspegitik aztertzea/irakurtzea
 - 3.3. Berdintasun-ikuspegia txertatzea komunikazioan
 - 3.4. BRTA egiten dituen kontratuetan berdintasun klausulak txertatzea
 - 3.5. BRTAko jardura nagusietan genero-ikuspegia txertatzea, emakumei eta beren lanari ikusgarritasuna emateko
4. KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA
 - 4.1. Berdintasuneko lana partekatzea eta koordinatzea sare-mailan
 - 4.2. Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailarekin berdintasunaren eremuko lana koordinatzea
 - 4.3. Emakundek sustatutako erakundeen arteko sarean (Bai Sarean) parte hartzea
 - 4.4. Nazioarteko erakunde eta eragileekin berdintasun-politikak partekatzea eta sinergiak baliatzea

5. PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA 5.1. BRTAren zuzendaritzan emakumeen gutxieneko partaidetza bermatzea
5.2. BRTAk antolatzen dituen hitzaldi, jardunaldi eta ekimenetako gonbidatuen artean osaera orekatua bermatzea

2. ARDATZA: Emakumeen ahalduntzea.

6. EMAKUMEEN AHALDUNTZE PERTSONAL ETA KOLEKTIBORAKO LAGUNTZA 6.1. Emakumeen genero-kontzientzia, autoestimua eta autonomia garatzeko laguntza ematea

7. EMAKUMEEN AHALDUNTZE SOZIAL ETA POLITIKORAKO LAGUNTZA 7.1 Emakumeek gizartean parte har dezaten sustatzea, eremu eta gune guztietan

3. ARDATZA: Ekonomia eta gizarte antolamendua aldatzea.

8. ZAINKETA EKONOMIA FEMINISTA

8.1. Erakundeetako zuzendarien eta arduradun nagusien jardueraren inguruko hausnarketa sustatzea, bizitza jasangarriak izan ditzaten eta kontziliazio erantzunkidearen eremuan eredugarri izan daitezen

8.2. Erakundeetan maila guztietako ikerlari eta teknikariekin kontziliazio erantzunkidea sustatzeko ekimenak eta hausnarketa sustatzea

4. ARDATZA: Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak.

9. KALTEA DETEKTATZEA ARTATZEA ETA KONPONTZEA

9.1. Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako prebentzio- eta laguntza-protokoloa lantzea

BRTAko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana 2025ean amaitzen da eta 2026an planaren balorazioa egingo da.

Ondoren, BRTAk egoeraren beste azterketa bat egingo du, eta bertatik lortzen diren datuekin, BRTAren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planaren balorazioaren emaitzarekin batera, II. BRTA 2026-2029ko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana definituko da.

II. BRTAren Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Plan honek 2026an egin beharreko ekintza zehatzak definituko ditu, baina horiek definitu arte, BRTAk 2025erako Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako I. Planaren zehaztutako ekintzekin jarraituko du, orain arte gauzatu ez direnak eta jarraian xehatzen direnak:

Helburua Akzioa

1.2. Berdintasunerako Plana garatzea, segimendua egitea eta ebaluatzea 1.2.2. Berdintasunerako Plana garatzen dela bermatu eta segimendua egin.

1.2.3. Berdintasunerako Planaren segimendua egin, ekintzen betetze-maila neurtuz eta ekintza-gakoen inpaktu adierazleak jasoz. Urtean behin, urte bukaeran, memoriarako datuak biltzearekin batera.

1.2.4. Planaren indarraldiaren erdian tarteko ebaluazioa egin; eta bukaeran Planaren azken ebaluazioa egin.

1.3. Berdintasunerako Plana gauzatzeko bitartekoak jartzea 1.3.2. Berdintasun Batzordean Planaren segimendua egin. Urtean behin.

3.2. Datuak genero-ikuspegitik aztertzea/irakurtzea 3.2.1. Sexuaren arabera bereizita bildutako datuak aztertu genero-ikuspegitik eta, beharrezkoa bada, neurri zuzentzaileak zehaztu. Urtean behin, kudeaketa-planerako.

3.2.2. BRTAren urte bukaerako Asanblada Orokorrean, egindako ekimenen inguruko datuak sexuaren arabera bereizita aurkeztu (adib, asistentzia datuak, etab)

3.5. BRTAko jarduera nagusietan genero-ikuspegia txertatzea, emakumeei eta beren lanari ikusgarritasuna emateko

3.5.1. Genero-ikuspegia ikerketan: genero-ikuspegia ikerketan txertatzearen garrantziaz sentsibilizatzeko hitzaldi/saioa antolatu sareko kideei begira.

3.5.2. Genero-ikuspegia ikerketan: genero-ikuspegiz egindako ikerketei ikusgarritasuna emateko bideak pentsatu eta landu.

3.5. BRTAko jarduera nagusietan genero-ikuspegia txertatzea, emakumeei eta beren lanari ikusgarritasuna emateko

3.5.3. Genero-ikuspegia kudeaketan: genero-ikuspegia kudeaketan txertatzeari buruzko trebakuntza antolatu, sarean parte hartzen duten erakundeetako kudeatzaile eta BRTAko kideei zuzendutako saioa izango da.

3.5.4. Genero-ikuspegia kudeaketan: Europako HRS4R logoa aztertu, eta European Researcher Act and Code delakoa sinatzea baloratu. Interesgarria bada, HRS4Rrekin bat egin, eta egindakoaren berri zabaldu BRTA sarean.

4.1. Berdintasuneko lana partekatzea eta koordinatzea sare-mailan

4.1.1. BRTAk berdintasun gaietarako sarea sortu: erakunde bakoitzeko berdintasun-arduradunak parte hartuko luke, urtean behin batuko litzateke, eta lantalde tematikoak sortu litezke gai espezifikoekin. Helburuak lirateke: elkarren arteko koordinazioa erraztea ekimenak, hitzaldiak, ikastaroak etab. errazago eta era eraginkorragoan antolatu eta dinamizatu ahal izateko.

4.1.2. Praktika onak partekatzeko espazioa martxan jarri (birtuala izan daiteke). BRTA barneko erakundeek martxan jarritako ekimen arrakastatsuak partekatzeko aukera izango lukete, eta tematikoki antolatu ahalko litzateke. Arlo posibleak: genero-ikuspegia ikerketan nola txertatu, kontziliazioa, guraiza efektuari aurre egiteko estrategiak...

4.2. Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailarekin berdintasunaren eremuko lana koordinatzea

4.2.3. Urtean behin Ekonomiaren

Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailarekin erakunde bakoitzaren Planaren nondik norakoak partekatu, eta elkargune posibleak bilatu.

4.2.4. Sail berarekiko lotura duten beste erakundeekin SPRI, IHOBE, EVE, URA... berdintasunaren eremuan elkarlanean aritzeko aukerak aztertu.

4.3. Emakundek sustatutako erakundeen arteko sarean (Bai Sarean) parte hartzea

4.3.1. Emakunderen erakunde laguntzaile izateko baldintzak betetzen ditugun aztertu, eta hala balitz, ziurtagiria lortzeko prozedura martxan jarri.

4.3.2. Erakunde laguntzaile ziurtagiria lortuz gero, Bai Sareako bileretan parte hartu antolatzen diren bilera, jardunaldi edota trebakuntza-saioetan parte hartuz, gaiaren arabera dagokion pertsona hautatuz.

4.4. Nazioarteko erakunde eta eragileekin berdintasun-politikak partekatzea eta sinergiak baliatzea

4.4.1. Hitzarmenak/harremanak ditugun eragileei BRTAren berdintasun-politikaren berri eman eta beraien politikak ezagutu. Besteengandik ikasteko aukera.

5.2. BRTAk antolatzen dituen hitzaldi, jardunaldi eta ekimenetako gonbidatuen artean osaera orekatua bermatzea

5.2.2. Antolatutako hitzaldi, jardunaldi eta ekimenetako gonbidatuen erregistroa jaso eta honi segimendua egin, beharrezkoa balitz neurri zuzentzaileak aplikatuz.

7.1 Emakumeek gizartean parte har dezaten sustatzea, eremu eta gune guztietan

7.1.1. Mentoring programa martxan jarri. Doktoregoa egiten dabiltzan emakumezko ikerlariei edo/eta teknikariei zuzendua, Post-doc osteko ibilbideaz eta aukerez jabetzeko aukera izango dute. Erakunde ezberdinek parte hartuko luketenez, aukera legoke industrian zein arlo akademikoagoan lan egiten duten emakumeen berri izan, eta beraien bide-orri propioa diseinatzeko bidelaguna izatekoa.

7.1.2. Emakumeen lana aitortzeko dauden egun, sari eta ekimenetan proaktiboki parte hartu.

7.1.4. Emakumeak Zientzian ekimena EAE mailakoa bilakatzeko proposamena egin sarean parte hartzen dabiltzan erakundeei.

8.2. Erakundeetan maila guztietako ikerlari eta teknikariek kontziliazio erantzunkidea sustatzeko ekimenak eta hausnarketa sustatzea

8.2.2. Beharrak identifikatzeko inkesta zabaldu BRTako sareko kideen ikertzaileen artean, emaitzak aztertu eta sentsibilizaziorako baliatu. Horrekin batera, identifikatutako hutsuneetan eragiteko politikak diseinatzeko espazioa sortu.

SPRI TALDEA

SPRI Taldea sortu da EAEko enpresen lehiakortasuna bultzatzeko eta hobetzen laguntzeko, horrela, Euskadin aberastasuna sortzen eta herritarren ongizatea hobetzen laguntzen baita, giza garapen iraunkorraren bidez, Eusko Jaurlaritzaren Ekonomia Sustatzeko Politikaren esparruan. Arlo estrategiko hauek ditu: 4.0 industria, zibersegurtasuna, nazioartekotzea, inbertsioak erakartzea, ekintzailetza, eraldaketa digitala, I+G eta berrikuntza.

JARDUERA GARRANTZITSUAK

2023aren amaieran, SPRIk emakumeen eta gizonen egoerari buruzko diagnostikoa egin zuen, EMAKUNDEren jarraibideei eta gomendioei jarraikiz, eta diagnostiko hori izan da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana definitzeko oinarria.

2024an, SPRIren 2024-2028 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana onartu zen. Plan horretan, SPRIren jarduera-eremua definitzen da, bai eta plana nola ezarriko den, nola egingo den jarraipena eta nola ebaluatuko den ere.

III. Planak hiru ardatz ditu:

I. ardatzak (Gobernu Ona) berdintasun-politikak sistematizatzeko eta finkatzeko beharrezkoak diren jarduerak jasotzen ditu. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako estrategia publiko hauetan ere aipatzen diren jardueren esparrua da:

- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategia.
- Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren 2022-2024 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana.

II. ardatzak (Pertsonen kudeaketa) berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2022 Errege Dekretuak planteatutako arlo tematikoak hartzen ditu aintzat. Hala, honako eduki hauetarako helburu eta jarduerak hartzen ditu:

- Hautaketa, kontratazioa, prestakuntza eta lanbide-sustapena.
- Lanbide-sailkapena eta ordainsarien politika.

- Lan-baldintzak (lan-orduak, eta laneko segurtasuna eta osasuna).
- Norberaren bizitza, lana eta familia modu arduratsuan uztartzea.
- Emakumeen ordezkariak txikia.
- Sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzea eta horiei aurre egitea.

Azkenik, III. ardatzak (Gizartean eragina: emakumeen ahaldundutza eta gizarte-antolaketa bidezkoa, berdintasuneko eta jasangarria) SPRIren izateko arrazoiarekin berarekin, haren erantzukizun sozialarekin eta gizarte-berdintasunaren arloan eragile izan daitekeen erreferente bat emateko behararekin lotutako jarduerak biltzen ditu. Ardatz hori zehazteko, emakumeak ahaldundutza eta ekonomia eta gizarte-antolaketa eraldatzeko programak hartu dira kontuan. Programa horiek, hala nola Gobernu Onarena, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategia eta Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren 2022-2024 aldirako Berdintasunerako V. Planaren jasotakoak dira.

Ardatz bakoitzerako honako hauek ezartzen dira: helburuak, helburu horiek lortzeko ekintzak, jarraipena eta ebaluazioa egiteko adierazleak, ekintzak egikaritzaren arduradunak eta horiek egikaritzeko aurreikusitako datak. Ekintza bakoitzak barne hartzen du, halaber, Kudeaketa Aurreratuaren Ereduaren zein elementuri egiten dion erreferentzia eta 2030 Estrategiaren zein ardatz eta ildotan kokatzen den.

Jarraian, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Planaren SPRIrentzako helburuak zerrendatzen dira. 2025-2028 aldian landuko dira:

I. ardatza. Gobernu Ona:

1.1 helburua: SPRIren emakumeen eta gizonen berdintasuna hedatzeko behar den plangintza eta antolaketa garatzea, bai eta horren jarraipena eta ebaluazioa egitea ere, euskal erakundeekin koordinatuta eta lankidetzan.

1.2 helburua: emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikan eragin positiboa izango duten mekanismoak eta tresnak garatzea.

1.3 helburua: SPRIk berdintasunarekiko duen konpromisoa, III. Planaren edukiak, ezarpenera eta helburuen irismena jakinaraztea.

II. ardatza. SPRIko pertsonen kudeaketa:

2.1 helburua: emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa aintzat hartzea hautaketa-, kontratazio-, prestakuntza- eta lanbide-sustapenerako prozesuetan.

2.2. helburua: aintzat hartzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa lanbide-sailkapenerako sisteman eta ordainsarien politikan.

2.3 helburua: emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa aintzat hartzea lan-baldintzak definitzean, bai laneko denborari dagokionez, bai laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan.

2.4. helburua: aintzat hartzea SPRIko pertsonen norberaren bizitzaren, lanaren eta familiaren kontziliazio erantzukidea.

2.5 helburua: emakumeek ordezkariak txikia duten eremuetan emakumeen presentzia hobetzea, hori eragiten duten oztopoak murriztuz.

2.6 helburua: SPRIren lan-eremuan sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzea eta haiei aurre egitea.

III. ardatza. Gizartean eragina: ekonomien eraldaketa, gizarte-antolaketa eta emakumeen ahalduntzea:

3.1 helburua: aintzat hartzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko euskal esparru publikoa eta genero-ikuspegi duen zerbitzu-eskaintza.

3.2 helburua: gizartea sentsibilizatzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, eta sektore industrialean, zientifikoan eta teknologikoan emakumeen presentzia handiagoa izan dadin sentsibilizatzea.

Jarraian, 2026an SPRIk “Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak” eta “2024-2028 aldirako III. Planaren barruan “Soldata-arrakalaren aurkako jarduerak” arloan garatuko dituen neurri zehatzak zehazten dira.

“Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak”:

2.3 helburuaren barruan (“Aintzat hartzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa aintzat hartzea lan-baldintzak definitzean, bai laneko denborari dagokionez, bai laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan”):

SPRI eta GCR’:

- aplikatu behar den hitzarmen kolektiboaren hurrengo idazketan sartzeari SPRIko plantillan genero-indarkeriako egoeran dagoen emakume batek balia ditzakeen neurriak. III. Plana indarrean dagoen bitartean egin daitezkeen gida edo neurrien zerrendetan ere sartzeari, baita baimenak eta lizentziak eskatzeko aplikazioan ere

2.6 helburuaren barruan (“SPRIren lan-eremuan sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzea eta haiei aurre egitea”):

SPRI eta GCR’:

- pertsona guztien hedapena eta irisgarritasuna bermatzea III. Planaren indarraldian protokoloaren bertsio berrietan, eta dokumentu horiek ere eguneratzea langile berriak hartzeko prozesuan.
- zerbitzuak ematen dituzten enpresak sexu-jazarpeneko eta/edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerei aurre egiteko prebentzio- eta jarduketako prozesuan sartzeari, emandako zerbitzuaren tipologiagatik edo horiek ematen dituzten pertsonengatik bi erakundeetako pertsonen artean horrelako protokoloak aplikatzean eragina izan dezaketenak. Era berean, arlo horretan (sexu-jazarpeneko eta/edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeretarako protokoloak) SPRIrekin eta GCRrekin kontratatzen duten enpresei planteatu dakiekeen eskakizun-maila zehaztea.
- Jokabide desagokien eta/edo pertsonen arteko gatazken aurrean jarduteko protokoloa aplikatzeko simulazioa egitea, hobekuntza-arloak identifikatzeko.
- Hala dagokionean, berdintasunerako prestakuntza-planaren barruan:
 - o Prestakuntza espezializatua egitea prestakuntza hori ez duten sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetarako protokoloa aplikatzen parte hartzen duten pertsonentzat (adibidez, egoera horietan esku hartuko luketen pertsonen taldea berritzen denean).
 - o Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko sentsibilizazio-jarduerak egitea langileei, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren berezko jokabide sexistak identifikatzeko. Hori guztia berdintasunari buruzko prestakuntza-planean jasota dago.

GCR:

- Laneko Segurtasun eta Osasuneko politika eta jokabide desegokien eta/edo pertsonen arteko gatazken aurrean jarduteko protokoloa berrikustea (2021ean berrikusia), jokabide matxistarik eta sexu-jazarpenik eta/edo sexuagatiko jazarpenik gabeko antolaketa-kultura sustatzeari buruz EMAKUNDEK eta OSALANek egindako gomendio berriak integratzeko.
- Jokabide desegokien aurrean jarduteko protokoloan sartzeari bitarteko digitalen bidez jasan daitezkeen jazarpenak, Sexu Askatasunaren Berme Integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoa aplikatuz.
- Batez ere emakumezko langileek bete ditzaketen lanpostuen arriskuen balorazioan sexu-indarkeria sartzeari, laneko arriskuen artean, eta horren inguruko prestakuntza eta informazioa ematea langileei, Sexu Askatasunaren Berme Integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoa aplikatuz.
- Jokabide desegokien eta/edo pertsonen arteko gatazken aurrean jarduteko protokoloa (EPOE, GCR atxikita dagoen SPRIren hitzarmen kolektiboa) aplikatzeari ondoriozko diziplina-araubidea argitzea (hutsegite eta zehapen motak), eta protokoloan eta hitzarmenaren etorkizuneko aldatetetan sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren berezko jokabideak, arintasun- eta larritasun-mailak eta dagozkien zehapenekin duten lotura zehaztea.

3.1. helburuaren barruan (“Aintzat hartzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko euskal esparru publikoa eta genero-ikuspegi duen zerbitzu-eskaintza”):

SPRI eta GCR

Emakumeen enplegarritasuna bultzatzea (babes ekonomikorik gabeko egoeran, diskriminazio anizkoitzean edo genero-indarkeriatatik), kontratazio zuzenaren edo zeharkakoaren bidez, hainbat ekintzaren bidez:

- EDE Fundazioarekin eta haren Emakite programarekin egindako akordioa, SPRIk emakumeak zuzenean kontratatze edo EDERen eta SPRIren zerbitzuak hornitzen dituzten enpresen arteko akordioak sustatzeko.
- Enplegu-zerbitzuei eta bitartekaritza-zerbitzuei profil horiek berariaz eskatzea.
- Kontratazio-agirietako eskaera/eskakizuna, zerbitzuak hornitzen dituzten enpresek akordioak sinatu dituzten lan-poltsak dituzten gizarte-izaerako elkarteekin.

3.2 helburuaren barruan (“Gizartea sentsibilizatzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, eta sektore industrialean, zientifikoan eta teknologikoan emakumeen presentzia handiagoa izan dadin sentsibilizatzea”):

SPRI eta GCR

- Emakundek abiarazitako sentsibilizazio-kanpaina instituzionalak eta Eusko Jaurlaritzak edo, zehatzago esanda, Sailak egin ditzakeen beste kanpaina batzuk barnetik eta kanpotik zabalduz laguntzea.
 - Emakumeen Nazioarteko Eguna, martxoak 8.
 - Emakumeenganako indarkeriaren aurkako eguna, azaroaren 25a.
 - Ordainsari berdineko eguna: otsailaren 22a.
 - Emakume eta neskatuen eguna zientzia eta teknologian: otsailak 11

Soldata-arrakalaren aurkako jarduerak:

2.2 helburuaren barruan (“Aintzat hartzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa lanbide-sailkapeneko sisteman eta ordainsarien politikan”):

SPRI eta GCR

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Planaren Jarraipen Batzordeari identifikatutako arrakalen bilakaeraren berri ematea urtero.

GCR:

- Aldizkako lanpostuen balorazioa egitea.

“Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak” eta “Soldata-arrakalari helduei” atalari, 39.169 euroko baliabide ekonomikoak zuzkitzea aurreikusten da, 2026an ekintza horiek ezartzeko. GCRN 2.000€

2026rako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Planaren barruan, guztira 541.939 euroko baliabide ekonomikoak zuzkitzea aurreikusten da ekintza guztiak ezartzeko (emakumeak buru dituzten ekintzailak proiektuetarako onartutako dirulaguntzaren aurreikuspena barne).

2026rako jardueretarako beste baliabide batzuk ere bideratzen dira, hala nola III. Plana ezarri behar duten barneko langileen laneko denbora, bai jardueren lidergo edo kudeaketa lanetan, bai jardueretan parte hartzean.

URA – URAREN EUSKAL AGENTZIA

Uraren Euskal Agentzia da Euskadin uraren arloan eskumena duen agintaritza. Hauek dira bere lanaren ardatzak:

- Uholde-arriskuaren kudeaketa eta lehortekak,
- Ekosistema urtarak osorik babestea, kontserbatuz eta hobetuz,
- Hornidura unibertsala behar adinako kantitatean eta kalitatean lortzea, uraren ingurumen-balioak babestearekin bateragarria, uraren aprobetxamendu jasagarria eta ateratzen den ingurunera behar bezala itzultzea ziurtatuz.

JARDUERA GARRANTZITSUAK

2026ko ekitaldian III. Berdintasun Planaren planifikatutako neurri hauei heldu aurreikusten da, berdintasuna sustatzeko eta genero-ikuspegia txertatzeko helburuekin:

- Telelana egiteko aukera langile gehiagorentzat zabaltzea (2. lerroa, 4. helburua: kontziliario erantzunkidea), deialdi berri baten bidez, gaur egun aukerarik ez duten langileak integratuz; izan ere, alderdi hori arautzen duen araudia oraindik ez da onetsi (aurreikusten da 2025eko urrian indarrean jartzea).
- Lan-arriskuaren prebentzioan genero-ikuspegia txertatzen duten 2025eko prestakuntza-ekintzen jarraipen gisa, eta, bereziki, enpresa osasungarriaren esparruan antolatutako prestakuntza-ekintzen jarraipen gisa (osasun kardiobaskularra, loaren higieena, mindfulness, nutrizio-osasuna, gorputz-kontzientzia, iktusaren prebentzioa, gatazken kudeaketa), gastua prestakuntzaren atalean sartuko da aurrekontuan.
- Era berean, 2026ko ekitaldian, 6.000,00 euro inguruko kostua aurreikusten da III. Planeko neurriak ezartzen laguntzeko, kanpo-aholkularitza gisa.
- 2025eko ekitaldirako, berriz, 3.500,00 euro inguruko prestakuntza-kostua aurreikusten da berdintasunaren esparruan. Zenbateko horretan jasotzen dira, besteak beste, Agentzian sartzen diren langile guztiek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan egin beharreko oinarritzko ikastaroa; Berdintasun Taldeko langileen prestakuntza eta Planaren Jarraipen Batzordearena; eta genero-ikuspegia generorako garrantzitsuentzat jotzen diren aurrekontu-helburuetan txertatzeko prestakuntza-ekintza espezifiko bat, ekonomia- eta aurrekontu-arloko langileei zuzenduta.
- Aipagarria da, horrez gain, Uraren Euskal Agentziaren lankidetzak AKUAL programan, uraren eta saneamenduaren arloko garapenerako lankidetzak programan, non parte hartzen baitute lankidetzako EAEko

erakunde publikoek eta El Salvador, Costa Rica eta EAEko uraren arloko entitateek (AMVISA, Vitoria-Gasteizko Udala, Euskal Fondoa).

2024ko uztaillean, 2027ra arte luzatuko den programaren 3. fasea jarri zen abian. Fase horretan, ardatz nagusietako bat izango da genero-ikuspegia txertatzeko indartze instituzionala.

Horretarako, generoan aditua den pertsona bat kontratatuko da SABESen (El Salvador) taldean, eta talde eragile bat eratuko da entitate parte-hartzaileen genero-unitateen artean esperientziak trukatzeko.

Ur-kanonaren % 5, Garapenerako Lankidetzaren Euskal Agentziaren bidez, garapen-bidean dauden herrialdeetako uraren arloko proiektuetara bideratzen da.

- Berdintasunaren arloan sentsibilizatzeko material fisikoren bat prestatzea aurreikusten da, plantillari emateko (bulegoko material motaren bat), gure III. Berdintasun Planean aurreikusitako neurriak barne. 1.000,00 euro inguruko kostua aurreikusten da.
- Azkenik, 2025ean gertatu den bezala, ekintzak egingo dira Bizkaia Plazako sozietateekin lankidetzan (SPRI, EEE, IHOBE, Basquetour, Osatek...), azaroaren 25eko eta 8ko ekintzetan. Ekintza horien kostua 1.500,00 euro ingurukoa izan daiteke.

Aipatutako ekintzez gain, Uraren Euskal Agentziak Emakundek ematen duen «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Entitate Laguntzailea» aitorpena du, eta BAI SAREA Berdintasunerako. Sare horretako kide garen aldetik, konpromiso jakin batzuk ditugu, eta konpromiso horiek berdintasuna sustatzeko eta genero-ikuspegia txertatzeko ekintza espezifikoetan zehazten dira. 2025ean, Emakundek ez du martxan jarri BAI SAREA sarea, baina irailean jakinarazi digute berriro martxan jarri dela.

IHOBE

Ihobek, Eusko Jaurlaritzaren erakunde publikoak, Euskadiko ingurumena hobetzen laguntzen du hainbat ikuspegitatik, batez ere, politika publikoetan ingurumen-irizpideak txertatuz, ingurumenaren integrazio sektoriala bultzatzen duten tresna publikoak garatuz eta kudeatuz, eta erakunde publiko eta pribatueta erabakiak hartzeko ezagutza aplikatua sortuz eta transferituz.

Ihobe lanean ari da Euskadiko trantsizio energetiko-klimatikoari lotutako erronkei aurre egiteko, jasangarritasuna bultzatuz lehiakortasun-faktore gisa, berrikuntzaren bidez, erabilera komuneko tresna multzo bat garatuz, eragile sozioekonomikoen arteko elkarrizketa eta lankidetzaren erraztuko dutenak iraunkortasunaren inguruan. Horrela, euskal ekonomiaren garapen iraunkorra eta trantsizio ekologiko bidezkoagoa bultzatzen dira.

Ihobek konpromisoa hartu du gardentasunarekin, kudeaketa aurreratuarekin, gobernu onarekin eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin.

Ihobek "Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea" aitorpena du, Emakundek emana. Sare hori Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundearen bereizgarria duten eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko borondatezko konpromisoa duten erakundeek osatzen dute.

Ihobe Bai Sareko kidea da eta harekin lankidetzan aritzen da. Sare hori Emakundek sustatzen du, eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundeek osatzen dute. Gainera, eraikineko gainerako sozietate publikoekin batera, urtero egiten diren ekitaldietan parte hartzen du, hala nola M8ko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunaren aldeko jardunaldietan.

Sozietate publiko baten aurrekontuan genero-ikuspegia txertatzeak esan nahi du esleitutako baliabideek genero-berdintasuna sustatzen dutela eta kontuan hartzen dituztela gizonen eta emakumeen ingurumen-testuinguruan dituzten beharrian, rol eta egoeretan dauden desberdintasunak.

1. Beharrian bereizien azterketa, generoaren arabera

lhobe hasi da identifikatzen genero-desberdintasunak ingurumen-gaietan sartzeari eta parte hartzeari dagokionez.

Horrela, ingurumen-proiektuetako parte-hartzea (Klima Azoka, Ekoetxeetara bertaratuak, prestakuntza, etab.) eta klima-aldaketa onorioak aztertzen hasi gara. Adierazi den bezala, genero-ikuspegiaren eta ingurumenaren babesaren arteko lotura sakonago ezagutzeko erronka horri ekitea aurreikusita dago.

Aldez aurretik, generoaren arabera bereizitako parte-hartzeari buruzko lehen kalkuluen arabera, emakumeen parte-hartzearen gehiengoa % 65 ingurukoa da zuzeneko herritar-ekintzari dagokionez, eta % 69koa lhobek emandako prestakuntza-saioen parte-hartzeari dagokionez. Prestakuntzan sartzeari buruzko azken datu hori bereziki garrantzitsua da, emakumeen lan-ingurunean duten ordezkaritza txikia den testuinguru batean gertatzen baita, eta, beraz, emakumeen prestakuntzak joera aldatzen lagun dezake.

2. Genero-ikuspegia duten baliabideak esleitzea

lhoben egindako azterlanetan oinarrituta, aurrera egin behar duzu aurrekontuko partida bat izendatzen, ingurumen-eremuan genero-berdintasuna sustatzen duten politikak, programak edo jarduerak identifikatzeko. Baliabideak gizonen eta emakumeen mesederako diren neurtzeko adierazleak sortzea da helburua, eta adierazle horietan oinarrituta, ingurumen-eremuan genero-berdintasuna sustatzeko aurrekontu-partida espezifiko baten egokitasuna zehaztea.

2026ko aurrekontuan, barne-klabeen, lhoberen plantillaren barruan genero-berdintasunean aurrera egiteari lotutako jarduera guztiak pertsonen politika lantzen duen proiektuaren lan-ildo espezifikoetako bat bezala identifikatzen da.

3. Generoaren zeharkakotasuna arlo guztietan

2026an, lhoberen proiektu-fitxa bakoitzean ekimen pilotu bat sartzea aurreikusi da, urteko kudeaketa-planeko proiektu bakoitzak gizonengan eta emakumeengan nola eragiten duen jasotzeko. Fitxa horiek funtsezko elementua dira sozietatearen urteko kudeaketa-plana egiteko, eta, ondoren, Administrazio Kontseiluari aurkeztu zaio, proiektu bakoitza dagokion aurrekontuarekin lotuz. Helburua izango da ikustea ea bi taldeek ordezkaritza eta onura bera duten. Egin dezakegun analisiarekin, genero-ikuspegia 2027ko Kudeaketa Plana egiteko proiektu guztietan txertatzea aurreikusten da, beharrezkotzat jotzen diren kasuetan berariazko jardueren bidez.

Gainera, barneko lan-politiketan (kontratazioak, prestakuntza, ordainsaria) gizonentzat eta emakumeentzat bidezkoak diren aztertzen da, eta hornitzaileekiko kontratuetan genero-berdintasuneko klausulak sartzen dira.

4. Langileak gaitzea eta sentsibilizatzea

2026an, proiektuen arduradunek eta berdintasun-taldeak genero-ikuspegiari buruzko prestakuntza espezifiko izango dute, 2027ko kudeaketa-planak berariaz jaso dezan genero-ikuspegia proiektu bakoitzean. Horrek lagunduko du erabakiak genero-ekitatea kontuan hartuta hartzen.

5. Genero-adierazleen bidezko monitorizazioa eta ebaluazioa

IHOBEk aurrekontuaren genero-eragina neurtzen duten adierazleak garatuko ditu (adibidez, ingurumen-proiektuetan parte hartzen duten emakumeen ehunekoa).

6. Emakumeak erabakiak hartzean inplikatzeari

Gaur egun, partaidetza orekatua dago sozietatearen erabaki-organoetan, plantillaren osaeraren antzekoa.

06. SEGURTASUN SAILA

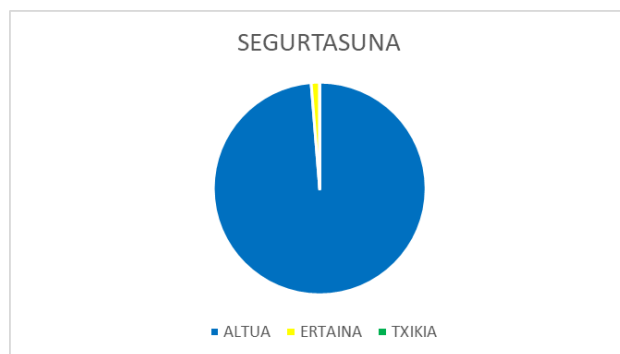
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

Taula 17. Aztertutako aurrekontua. Segurtasun Saila

SEGURTASUN SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	827.698.998
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	600.000
2211. Egitura eta laguntza	4.349.924
2221. Trafikoa	15.127.772
2223. Ertzaintza zerbitzuan	763.458.680
2231. Larrialdiei aurre egitea	6.523.924
4611. Hauteskunde-prozesuak	5.253.548
5512. Meteorologia eta Klimatologia	3.203.390
6113. Joko eta ikuskizunak	2.457.235
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia	
2224. Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia	26.724.525

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

Irudia 16. Segurtasuna. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUERA GARRANTZITSUAK

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 estrategia ("Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak") esku hartzeko IV. ardatzari dagokionez, Segurtasun Sailak honako jarduera hauek egitea aurreikusten du 2026ean:

2026eko aurrekontuan ezarritako jarduera garrantzitsuenetako bat "Indarkeria matxistaren biktimen arriskua baloratzeko tresnaren ebaluazioa, eguneratzea eta jarraipena" da. Proiektu hori aurrera eramateko Euskal Herriko Unibertsitatearekin hitzarmen bat sinatuko da, 4 urteko iraupena izango duena eta 2026ko ekitaldirako jardueren egutegi hau aurreikusten duena, 120.000 euroko aurrekontuarekin:

- Beste indarkeria mota batzuen kasuak berrikustea: etxekoa (seme-alaba-gurasoena, bikote erasotzailearena), sexuala, salerosketa...
- Indarkeria mota bakoitzari buruz eskuragarri dauden datuak berrikustea eta baloratzea.
- Europako polizien eta nazioarteko erreferenteen bilera/kontsulta.
- Funtzionamenduari buruzko estatistikak.
- Txosten estatistikoa eta hobetzeko proposamenak.
- Aldagai berriak proposatzea, hala badagokio.
- Sistema/tresna bateratu berria proposatzea.
- Sistema kanpo-auditorietarako prestatzea.
- Beste indarkeria mota batzuetarako sistemari buruzko txostena.
- Sistema berria aurkezteko saioa.

Bestalde, "EBA Informazioaren Kudeaketa Partekaturako Polizia Sistema (Etxekoen eta Emakumeen Babesa)" aplikatzeak jardura garrantzitsuetako bat izaten jarraituko du. Horri esker, lehenik eta behin, emakumeen aurkako indarkeriaren espediente guztiak formatu berean sortu eta partekatu ahal izango dira, eta, bigarrenik, emakume bakoitzaren arrisku-ebaluazio guztiak homologatu ahal izango dira, salaketa jartzen den polizia-kidegoa edozein dela ere, eta, azkenik, seme-alaben arriskua modu berean ebaluatu ahal izango da. Datorren urtean 111.804,00 euroko aurrekontua bideratuko da proiektu horretara.

2026an, Ertzaintzak arreta espezializatua ematen jarraituko du indarkeria matxistari 126urre egiten dioten emakumeei. Kasu bakoitzerako ezarritako arriskuaren arabera (oinarrizkoa, ertaina, handia eta berezia), dagozkion babes-neurriak esleituko dira, besteak beste: autobabes-neurriari buruzko prestakuntza, Bortxa app-aren edo 12 SOS Deiak app-aren eskaintza, epaitegira 1. Agerraldira joateko laguntza-eskaintza, errutinei eta eremuei buruzko zaintza, kontrazaintzak aktibatzea, eskumuturreko elektronikoa Epaitegian kudeatzea (urruntze-neurria izanez gero) eta etengabeko zaintza-eskaintza arrisku bereziko kasuetan. Biktimen babesari dagokionez, 2026an, segurtasun pribatura bideratutako aurrekontu-partida 6.000.000 eurokoa izango da guztira.

Aurrekontu-programetako jardura garrantzitsuenak

"Ertzaintza zerbitzuan" aurrekontu-programari dagokionez, indarkeria matxistaren arretaren arloko jardueraz gain, azpimarratu behar da 2025ean SAZLko langileei zuzendutako II. Berdintasun Plana egingo dela, eta 2026tik aurrera ezarriko dela. 12.000 euro bideratuko dira programatutako jarduerak gauzatzeko.

"Egitura eta laguntza" programari dagokionez, Berdintasunerako Administrazio Unitatera bideratutako aurrekontua nabarmentzen da; besteak beste, Saileko Berdintasun Plan berria (2025-2028) inplementatu beharko du. Kopuru hau datorren urtean erdira murriztuko da, 50.000 euroak bideratuko dira.

Hauteskunde-prozesuen esparruan, Eusko Legebiltzarrerako hauteskundeak direla-eta argitaratzen eta komunikabideetan zabaltzen diren publizitate-kanpainetan hizkuntza eta irudi inklusiboak behar bezala erabiltzen direla berrikusiko da.

"Joko eta Ikuskizunen" aurrekontu-programari dagokionez, Jokoaren Behatokia egiten ari den sektorearen diagnostiko integralak genero-aldeak identifikatzea ahalbidetuko du (bereziki interesgarriak izango dira emakumeen ludopatiari buruzko datuak, emakumeen eta gizonen parte-hartzea jokoaren sektorean, etab.). Aldi berean, genero-ikuspegia joko osasungarri baten sustapenean eta horren inguruan egiten diren kanpaina guztietan txertatuko da.

"Larrialdiei Aurre Egiteko" aurrekontu-programari dagokionez, 112 SOS Deiak app-aren funtzionalitateetako bat lehenesten jarraituko du. Horri esker, larrialdiak "genero-indarkeria" eta/edo "sexu-eraso" gisa pertsonalizatu

ahal izango dira, eta horiek aktibatzeak aukera ematen du Larrialdiak Koordinatzeko Zentroari lokalizazioaren berri emateko, telefonoz deitu beharrik gabe. Atzemandako eten digitala murrizteko eta funtzio hori herritarrei eta erakunde interesdunei zabaltzeko neurriak landuko dira.

Amaitzeko, eta aurreko atalean aipatu den bezala, Trafiko Zuzendaritzari dagokion aurrekontu-programak "Mugikortasun Seguru eta Jasangarriko Bide Segurtasuneko 2021-2025 Plan Estrategikoa" gauzatzen jarraituko du, genero-ikuspegiarekin idatzi dena. Plan horren asmoa da genero-berdintasuna sustatuko duten adierazleak hedatzea egokituz jotzen diren jardun-arloetan.

Azkenik, adierazi behar da Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak garrantzi handia izango duela datorren urtean zehar Ertzaintzako agentearen oinarritzko eskalan emakumeak sartzeko I. Plana aplikatzeko.

POLIZIA ETA LARRIALDIETARAKO EUSKAL AKADEMIA

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 kolektiboetarako.

JARDUERA GARRANTZITSUAK

Garrantzitsua da kontuan hartzea aurrekontuei dagokienez, gauzatu nahi diren ekintza guztiek ez dutela zenbateko zehatza, zeharka jorratzea aurreikusten baita. Berariaz kontuan hartzen da 30.000 euroko partida bat Berdintasun Plana garatzeko eta baita berdintasun-teknikariaren aurrekontua, zeharkako beste gastu batzuek gain.

Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak berdintasunaren arloan 2025rako egingo duen plangintzak hainbat arlotako jarduerak lantzen ditu, eta bertan funtsezko zutabeak izango dira Ertzaintzaren agente kategorian Emakumeak Sartzeko I. Sustapen Plana eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana.

Nabarmentzekoa da 2026ko ekitaldirako SAZLko langileen eta Ertzaintzaren Berdintasun Planaren garapena bultzatuko dela. Beraz, negoziazio-mahaian adostu beharreko neurri espezifikoak gauzatuko dira, bai emakumeen aurkako indarkeria matxistari dagokienez (adibidez, sexuagatiko eta/edo sexuagatiko jazarpenari heldzea), bai soldata-arrailearen inguruan (adibidez, segregazio bertikala, zaintzagatiko baimenak...).

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2023 Estrategiaren eskema eta esku-hartze ardatzak kontuan izanik, honako jarduera hauek nabarmendu behar dira, emandako eskemari jarraituz:

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK:

Akademiaren II. Berdintasun Planean planifikatutako jardueri dagokienez, I Sustapen Planeko jardura garrantzitsuenak txertatu eta ildo estrategikoak berrikusi eta eguneratu ostean 1/2023 Legegintza Dekretua bezalako arau-aldaketak txertatuz, honako jardura hauek gauzatzea proposatzen da:

- Azaroaren 25aren inguruan sentsibilizazio-ekintzak egitea Akademian.
- Genero-indarkeriaren arloan emandako prestakuntza berrikustea eta eguneratzea, emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazioa eta ikerketa hobetuz, beste erakunde eta instituzio batzuekin koordinatuta.

- Genero-indarkeriari buruzko prestakuntza eta sentsibilizazioa emateko ekintza espezifikoak, emakumeen aurkako indarkeria matxistako egoeretan prebentzioan, detekzioan eta arreta goiztiarrean funtsezko eragile diren aldetik.
- Indarkeria matxistari buruzko prestakuntza espezializatua Akademiako langile guztientzat.
- Emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko berariazko prestakuntza ematea Euskal Autonomia Erkidegoko Polizia osoari, eta prestakuntza espezializatua eta etengabea ematea indarkeria matxistaren biktima diren emakumeak zuzenean artatzen dituzten profesionalentzat.
- Akademian dauden pertsona guztientzat genero-ikuspegia duen jokabide-kode bat definitzea.
- Emakumeen aurkako indarkeria matxistagatiko diziiplina-falta oso larria sartzeko PLEaren Barne Erregimeneko Araudian, eta, bereziki, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, bai eta hautaketa-prozesuetan izandako beste jokabide batzuk ere.
- Akademian sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean jarduteko protokolo espezifiko baten diseinua eta ezarpena sustatzea.
- Pertsonen sexuagatiko jazarpena eta sexu-jazarpena identifikatzen jakiteko ekintzak sustatzea.
- Ekintza espezifikoak bultzatzea sexuagatiko jazarpenaren eta sexu-jazarpenaren aurrean dauden mekanismoak ezagutzeko.
- Eskubideak zabaltzeko ekintza espezifikoak bultzatzea, emakumeek ez dezaten salatzen beldurrik izan sexuagatiko jazarpen edo sexu-jazarpen kasuetan.

Akademiak berdintasunaren arloan duen estrategia orokorraren beste zutabeetako bat, Euskal Autonomia Erkidegoko segurtasun-kidegoen prestakuntzan erreferentziarako erakundea den aldetik, langileen eta ikasleen prestakuntza bera da, modu espezifikoan eta zeharkakoan jorratua.

Akademiako langile guztien etengabeko prestakuntza bermatzeko prestakuntza-ibilbide bat diseinatu da, eta, kasu honetan, Akademian egindako lan guztian genero-ikuspegia txertatzeko ezagutzak, jarrerak eta gaitasun praktikoak eskuratzea du helburu. Prestakuntza-ibilbidea bitarteko bat da langileak zeharkako ikuspegia onartzeak eskatzen dituen aldaketetara egokitzeko prozesuan aurrera egiteko.

Akademiako langileen prestakuntza-ibilbidearen helburua da lanbide-jardueran emakumeen eta gizonen arteko tratua- eta aukera-berdintasunaren printzipioa integratzea ahalbidetuko duten lanbide-gaitasunen maila lortuz. Ibilbidea hainbat prestakuntza-egiturek osatzen dute, lan-arlo espezifikoaren arabera, eta horrek, modu dinamikoan, langileak modu mailakatuan prestatzea ahalbidetuko du, betetzen duten lanpostuaren arabera.

SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO JARDUERAK

Soldata-arrakala hainbat faktoretan oinarritzen da, hala nola, lehenago aipatu den segregazio horizontalean eta bertikalean. Kontuan izan behar dugu, lan egiten dugun pertsonen gain, garrantzitsua dela Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia lan egiten duten lan-kontratuko langileen egoera ere kontuan hartzea eta aztertzea.

Lan-kontratuko langileei buruzko azken datuen arabera, langileen % 61 emakumeak dira, baina, hala ere, buruzagitzen % 60an gizonak daude. Dagoen segregazio horizontala ere aztertzen ari gara, beste faktore batzuekin batera soldata-auditoretza osatuko duena, eta hor gure lan-ingurunean dagoen soldata-arrakala agerian uzten duten datuak atera ahal izango ditugu. Ateratako ondorioetatik abiatuta, errealitatera hobeto egokitzen diren mekanismoak abiarazi ahal izango dira. Lan hori Segurtasun Saileko Giza Baliabideen Zuzendaritzarekin koordinatuta egingo da, Segurtasun Saileko lan-kontratuko langileen berdintasunerako I. Planaren lantaldearen bitartez.

Hauek dira Akademiaren II. Berdintasun Planean soldata-arrakalaren aurka zuzenean edo zeharka egiten den lanarekin zerikusia duten jarduerak:

- Berdintasuna kalitate-faktoretzat hartzea.
- Akademiako langileekin eta ikasleekin sentsibilizazio-ekintzak garatzea, emakumeek segurtasun-kidegoetan duten balioa aitortzeko.
- Proba fisikoak hurrengo hautaketa-prozesuaren deialdira atzeratzea, jaio aurreko, erditzeko edo jaio ondoko egoeran dauden emakumeen kasuan.
- Ikasleen artean dauden kontziliazio-beharrak aztertzea, genero-ikuspegitik.
- Berdintasunerako koordinazio eta lankidetzarako Eusko Jaurlaritzaren sail barruko eta sail arteko egituretan parte hartzea.
- Beste autonomia-erkidego batzuetako, estatuko edota nazioarteko segurtasun-kidegoekin lan-espazioen sorrera bultzatzea, esperientziak eta jardunbide egokiak trukatzeko, hautaketa-prozesuetan eta prestakuntzan desberdintasunak ezabatzeari dagokionez.
- Genero-inpaktuari buruzko aurretiazko txostenak betetzen direla zaintzea, eta hori betetzeko ardura duten langileei prestakuntza emanez sakontzen eta hobetzen joatea.
- Akademiaren azterlan eta estatistika guztietan genero-ikuspegia txertatzen dela zaintzea.
- Kontratu eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak sartzen direla bermatzea.
- Barneko edo kanpoko komunikazio edota publizitate orok emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa eta hizkuntza-eskubideak betetzen dituela bermatzea, bai eta euskararen erabilera eta hizkuntzaren erabilera inklusiboa eta ez-sexista sustatzea ere.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa ezartzea eta indartzea, Akademiaren balioen oinarri gisa.
- "Agentearen profila" berrikustea, Euskadiko Segurtasun Publikoaren 2020-2025 Plan Orokorrean zehaztutako Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-ereduaren arabera, zeinak benetan pertsonen zerbitzura dagoen segurtasun publikoko izaerari erantzuten dion.
- Agente kategorian txanda ireki bidez sartzeko hautaketa-prozesu bakoitzean emakumeek bete beharreko plazen ehunekoa gordetzea, segurtasun-zerbitzu publikoan emakumeen eta gizonen presentzia orekatzeko.
- Akademiak sustatutako deialdietan % 40tik beherako ordezkariak izan behar duten eskala, maila eta kategorietan, emakumeei lehentasuna ematen dien klausula jasotzen dela zaintzea.
- Emakumeen egoerari buruzko azterlanak egitea genero-ikuspegitik eta ikuspegi intersektionaletik, Euskadiko segurtasun-kidegoetarako sarbideari dagokionez.
- Emakumeek segurtasun-kidegoetan bizi duten egoerari buruzko azterlanak egitea, sartzeko abiapuntuko baldintzen inguruan ez ezik, baldintza horietan benetan jarduteko eta kontrolatzeko baldintzei buruzkoak ere.
- Genero-adierazleak identifikatzea eta sartzeko ikerketa-lanen fase guztietan, eta genero-ikuspegitik aztertzea.
- Proba fisikoen berrikuntza bultzatzea, genero-ikuspegitik.
- Sarbide-probak genero-ikuspegitik eta ikuspegi intersektionaletik berrikustea, aztertzea eta egokitzea, datu zientifiko neutraletan oinarrituta.
- Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-kidegoetako oinarritzko eskalako agente-kategorian sartzeko ikastaroko ikasleen "Liburu zuria" berrikustea, genero-ikuspegitik, Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-eredu berria erreferentziatzat hartuta, eta sartzeko gainerako ikasleei harrera egiteko dokumentazioa sustatzea.
- Ebaluazio-sistema eta jarrera balorazio-tresnak genero-ikuspegitik berrikustea eta egokitzea.
- Erreferenteak sortzea, emakumeen lana ikusaraziz, segurtasun-kidegoetan ez ezik, unitate desberdinetan ere.
- Praktiketako segurtasun-kidegoetako emakumeentzat erreferenteen programa espezifikoak bultzatzea.
- Sentsibilizazio-ekintzak egitea martxoaren 8aren inguruan.

- Akademiako emakumeek genero-desberdintasunek eta -diskriminazioek beren bizitzetan duten eraginaz jabetzeko ekintzak bultzatzea, beren autoestimuan eta autonomian aldaketak sustatuz, trebakuntza-prozesuen bidez.
- Akademiaren ikastaroetan ekintzak bultzatzea, Euskal Segurtasun Sistemako segurtasun-kidegoetako erabaki-postuetan dauden emakumeak ikusarazteko.
- Emakumeak ahalduentzeko programa pilotu espezifiko bat sortzea, Akademian sortzen diren kidegoetan garapen eta sustapen profesionala lortzeko, lidergoan eta generoan oinarrituta.

BESTE INFORMAZIO GARRANTZITSU BAT

Aurrekontuari dagokionez, genero-ikuspegia zeharkakoa izatea da lehentasunezko helburua, genero-egokitasuna duten Akademiaren jardura guztietan, eta, beraz, zaila da zehaztea emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzera bideratuko den aurrekontuaren zenbatekoa zehaztea, zeharka heldzea aurreikusten baita.

Berdintasun-neurri espezifikoak gauzatzeko, 30.000 €-ko partida izango da, gainera, Akademiaren II. Berdintasun Plana garatzeko, eta, zehazki, 2023an abian jarritako prestakuntza-ibilbideari jarraipena emateko, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen Testu Bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 18. artikulua betez, Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiaren eskumeneko jardura guztietan genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna lortzeko funtsezko jardura gisa.

Aurreko atalean adierazi den bezala, 2026ko ekitaldian indar guztiak sartuko dira Sailaren lan-arloko berdintasun-planen garapenean: SAZLko lan-kontratuko langileen Berdintasun Plana eta Ertzaintzaren Berdintasun Plana, non dagozkien negoziazio-prozesuak gauzatuko diren, eta, horrela, genero-ikuspegitik lan-eskubideei eta lan-baldintzei dagokienez ezarri beharreko gaiak ezarriko diren.

Azkenik, eta laburpen gisa, esan behar da biztanleria hartzaileari dagokionez, aurrerapauso nabarmenak ematen ari direla Euskal Autonomia Erkidegoko Polizia Kidegoetako (Ertzaintza eta Udaltzaingoa) kide izateko deialdietara aurkeztzen diren emakumeen kopuruan.

Aurrerapen horri funtsezko ekarpena egin dio ekintza positiboko neurriak ezartzeak, emakumeak polizia-kidegoetan sartzen laguntzeko eta gaur egun dagoen desberdintasun nabarmena zuzentzeko. Neurri horiek, 7/2019 Legearen zioen azalpenean posibletzat ezarriak, lege-testu batean egokitu dira, hala nola Euskal Herriko Poliziari buruzko Legearen Testu Bategina onartzen duen 1/2020 Legegintzako Dekretuan, uztailaren 22koan, eta, zehatzago, lege horren 66. artikuluan, “Berdintasunerako neurriak” deiturikoa.

07. HEZKUNTZA SAILA

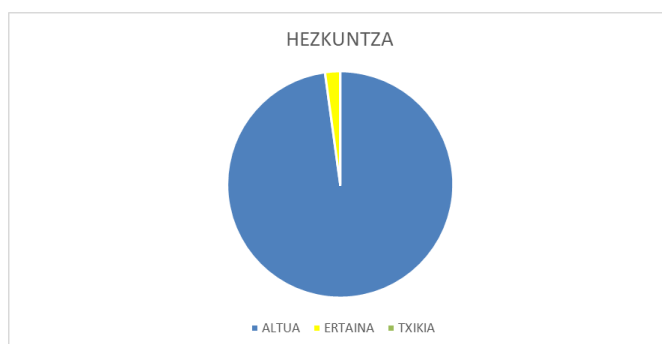
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

Taula 18. Aztertutako aurrekontua. Hezkuntza Saila.

HEZKUNTZA SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	3.308.975.459
4211. Hezkuntzaren egitura eta laguntza	48.958.985
4221. Haur Hezkuntza eta Lehen Hezkuntza	1.161.442.387
4222. Bigarren Hezkuntza eta Lanbide Heziketa	1.533.822.179
4224. Araubide Bereziko Irakaskuntzak	71.666.198
4225. Hezkuntza Berrikuntza eta Irakasleentzako Prestakuntza iraunkortasuna	129.673.549
4226. Etengabeko Ikaskuntza eta Helduentzako Hezkuntza	35.579.926
4231. Hezkuntza Sustapena	204.391.916
4715. Hezkuntza-sistemaren euskalduntzea	30.083.855
5414. Berrikuntza Funtza	7.483.464
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
Haurreskolak Partzuergoa	
4221.Haur Hezkuntza eta Lehen Hezkuntza	85.873.000

Aurreko ekitaldiko aurrekontuetan bezala, aurrekontuaren % 100ean garrantzi handia eman zaio generoari, erregimen bereziko irakaskuntzen programan izan ezik, horiek garrantzi ertaina baitute.

Irudia 17. Hezkuntza. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUERA GARRANTZITSUAK

"Emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak" helburuari dagokionez, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legearen testu bategina martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartua, bere 56. artikuluan ezartzen du, "emakumeen

kontrako indarkeria matxista emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriaren adierazpen kaltegarri eta nabarmenetako bat dela, hura prebenitzeko, EAEko administrazio publikoek lege honetan eta indarreko gainerako arauetan aurreikusitako berdintasunerako eta emakumeen ahaldunderako neurri guztiak sustatuko dituzte, eta eraginkortasunez aplikatuko, batez ere, hezkuntzaren eta hezkidetzaren sustapenaren eremukoak eta komunikabideen eremukoak". Hori kontuan hartuta, adierazi behar da Hezkuntza Sailaren II Hezkidetzaren Planaren helburua dela, besteak beste, emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzea, eta bertan jasotzen diren ekintzak helburu hori lortzera laguntzen dutela.

Era berean, adierazi behar da, Hezkidetzaren Planaren helburu estrategikoen artean jasota dago "emakumeen kontrako indarkeria prebenitzeko, garaiz detektatzeko eta horiei erantzun eraginkorra emateko mekanismoak abian jartzea" eta helburu horren baitan, honako jardura hauek daude jasota, denak barneko baliabideak erabiliz egingo dira:

- Indarkeria matxistaren arloko prebentzio- eta sentsibilizazio-jarduerak, Emakunderekin lankidetzan eta Emakundek egiten dituen kanpainak zabalduko dira.
- Ikastetxeek indarkeria matxistako kasuak (sexu-indarkeria barne) atzemateko eta kasu horietan jarduteko jarraibideak dituzte. Horiek ezagutzera ematen jarraitzeko, hezkuntza-etapa guztietako ikasleei, irakasleei eta hezkuntza-komunitate osoari zuzendutako laguntza-materialak zabalduko zaizkie. Era berean, irakasleak arlo horretan prestatzen jarraitzea aurreikusten da.
- Ikastetxeetan detektatutako emakumeen eta nesken aurkako indarkeria-kasuei
- buruzko datuak biltzea, mota guztietako eraso sexistak, sexualak, homofobikoak, lesbofobikoak eta transfobikoak barne.
- Indarkeria matxistako kasuen jarraipena egitea, mota guztietako eraso sexistak, sexualak, homofobikoak, lesbofobikoak eta transfobikoak barne, Hezkuntza Ikuskaritzatik eta baita Berritzegune Nagusitik.
- Hezkuntza Ikuskaritzatik genero-indarkeriako kasuen kopuruari buruzko txosten bat egitea, mota guztietako eraso sexistak, sexualak, homofobikoak, lesbofobikoak eta transfobikoak barne hartuta.

Ilde horretan, 2025-2030 aldirako Bizikidetzaren eta Hezkidetzaren Estrategia ikastetxeetan aurkeztea eta ezartzea aurreikusten da.

Gainera, berdintasun-teknikariak eta hezkuntza-ikuskaritzako ordezkariak batek modu aktiboan parte hartzen dute sexu-indarkeriaren biktimak diren emakumei harrera hobe egiteko III. Akordioaren Erakundearteko Talde Teknikoan eta talde horretan sortzen diren lan taldeetan ere. Hezkuntza Sailak koordinazio-egitura horretan adostutako neurri guztiak bultzatuko ditu.

Bestalde, Soldata-arrakala murrizteko Estrategiari eta Plan operatiboari dagokienez, Eusko Jaurlaritzak 2022-2025 aldirako ekintza-plan operatiboa du gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakala murrizteko; plan hori 2018an onartutako soldata-arrakala murrizteko strategiaren barruan sartzen da. Ilde horretan, Hezkuntza Sailak, orain arte bezala, jarduteko lehentasunezko 4 ardatzetatik 3tan lan egiten jarraituko du, hau da, soldata/orduko desberdintasuna murriztea, lanaldiari dagokionez, berriz, desberdintasuna murriztea, eta hezkuntza eta gizarte sentsibilizazioa. 2025. urtean, 2026-2030 Plan Operatiboa planifikatuko da, orain arte egindako neurriei jarraipena emateko:

1. ardatzaren neurriak: Soldata/ordua desberdintasuna murriztea. 1.3. Jarraibidea: Bokazio-orientaziorako jardura indartzea eta hobetzea, EAEko gazteek karrera profesionala genero-estereotiporik gabeko informazio gehiago izanda aukera dezaten

- Orientazio ez-sexistari buruzko prestakuntza, orientazioko langileei zuzendua. Horretarako, jardura hauek egingo dira barne-baliabideekin:

- o Berritzeguneko zonako mintegien bidez moduluak ematea.
 - o Tutoretzako ekintza-planak berrikustea eta eguneratzea, aipatutako helburuari erantzuteko.
 - o Orientatzaileek enpresak bisitatzea, lan-merkatuaren egungo errealitatea eta emakumeek enpresan duten eginkizuna ezagutzeko.
 - o Aurrera orientazio-programa hobetzea, orientazio profesionaleko galdetegiatarako laguntza teknikoaren bidez.
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea Lanbide Heziketako ikastetxe integratuetan. Horretarako:
 - o Lanbide Heziketako ikastetxe publiko bateratuetako ikasturte bakoitzaren antolaketa-ebazpenean ezartzen denek, ikastetxearen urteko planak genero-berdintasunarekin lotutako bi jardura jaso beharko ditu gutxienez. Ikastaroa amaitutakoan, ikastetxeetan egindako jardueren jarraipena eta ebaluazioa egingo da.
 - o Sentsibilizazio-programak egingo dira emakume nerabe eta gazteentzat, industria-, teknika- eta teknologia-esparruetara hurbiltzeko eta nerabe eta gazte gizonentzat, osasun- eta zaintza-eremuetara hurbiltzeko. 100.000 €
 - STEM helburu profesionalak eta STEM asmo profesionalak genero-ikuspegiarekin sustatzea - STEAM Euskadi Hezkuntza Estrategia. Esparru horretan, STEM lanbideak ikasleengana eta, bereziki, neskengana hurbiltzea bultzatuko da, estereotipoak aktiboki haustea bilatzen duen planteamendu batetik eta lanbide horiei buruzko ikuspegi errealista eta hurbila emanez. Era berean, topaketak sustatuko dira ikasleen eta STEM langileen arteko elkarrekintza egon dadin, eta ikasleek STEM profesionalen rola praktikatu ahal izan dezaten bultzatuko da, bai langune profesionalean, bai testuinguru simulatuetan. 1.658.000€.
2. ardatzeko neurriak. Desberdintasunak murriztea lanaldietan. 2.4. Jarraibidea. 0-3 urtekoen eskolatzea bultzatzea
- 0-3 urte bitarteko haurrentzako haur-eskolen titullarrak diren EAEko udalei zuzendutako diru-laguntza, zero eta hiru urte bitarteko haurrentzako udal-titulartasuneko haur-eskolen mantentze-kostuak finantzatzeko. 2.500.000€
 - EAEko titulartasun pribatuko Haur Hezkuntzako lehen zikloko eskolei zuzendutako diru-laguntza, horiei eusten laguntzeko, familien kuotak gutxitu eta homogeneizatzeko, familia eta lana uztartzen lagunduko duen zerbitzu zabala eskaintzeko eta hezkuntza-arretaren kalitatea hobetzeko. 15.355.000 €
 - Haurreskolak Partzuergoak eskaintzen duen zerbitzua doakoa izango da familia guztientzat. Ekintza hau Soldata arrakala murrizteko ekintza planean Haureskolen Partzuergoaren ardurapean dago, eta 85.873.550€ finantzazioa du.

1. ardatzaren neurriak: Hezkuntza eta gizartea sentsibilizatzea. 1.1. jarraibidea. Haurtzarotik berdintasunean oinarritutako hezkuntza sustatzea
- Hezkidetzako III Plana egitea eta haren jarraipena eta ebaluazioa egitea. 50.000€.
 - Irakasleen gaitasun-profilaren etengabeko prestakuntza, hezkidetzaren ereduaren arabera:
 - o Ikasiz Hezi Plana: 400.000€
 - o Ikastetxeetako hezkidetzaren arduradunei hezkidetzaren oinarriari buruzko prestakuntza ematea Berritzegune Nagusiaren bitartez.
 - o Egindako jardueren jarraipena eta ebaluazioa egitea.

Berdintasuna sustatzeko sailak egiten dituen beste ekintza garrantzitsu batzuk:

Gobernantza hobetzeari dagokionez, Hezkuntza Sailaren lehentasunezko helburuak dira 2025rako genero-ikuspegia Sailak egiten dituen lan-prozesuetan txertatzen aurrera egitea. Horretarako, hurrengo urteetako

berdintasun-unitatearen aurrekontua zuzenduko da saileko langileak berdintasunaren eta generoaren arloan sentsibilizatzen. Ildo horretan, sentsibilizazio-pilulak egingo dira hurrengo urtean. Horretarako, "Egitura eta laguntza" programan, Berdintasunerako Administrazio Unitatera bideratutako aurrekontua nabarmentzen da. 18.000 € hurrengo pilulak egiteko:

Gainera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legeak bere 16.2 artikuluan ezarritakoari jarraituz bere jardueraren plan propioa egingo du XIII legegintzaldirako; plan horrek behar diren baliabide pertsonal, ekonomiko eta materialez hornituta egongo da, benetan ezarriko dela bermatzeko. Horretaz gain, 2026 urterako plangintza egingo du ere, eta hori sustatu, koordinatu eta ebaluatuko du.

Era berean, Sailak jarraituko du Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen aginduei erantzuten dieten eta dagoeneko etengabe egiten ari diren jarduerak garatzen eta horiek hobetzeko neurriak hartzen, hala nola, araudian berdintasun-printzipioa txertatzea, aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea, diru-laguntzetan, laguntzetan, hitzarmenetan eta kontratuetan berdintasun-klausulak sartzea, hori guztia berdintasun-unitatearen aholkularitzarekin.

Horrez gain, hurrengo programak ere aurreikusten dira:

- Bidelaguna: Eskola-ordutegitik kanpoko laguntza programa Lehen Hezkuntzako 5. eta 6. mailetak eta Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako 1. eta 2. mailetak ikasleei zuzenduta dago, baldin eta zailtasunak edo eskola-atzerapena badituzte gizarte-desabantailako egoerarekin lotuta. 1.012.779 €-ko aurrekontua du Lehen Hezkuntzako 5 eta 6rako, eta 888.335€-koa DBHko 1 eta 2rako, eremu ez-formaleko giza baliabideak emateko programa garatzeko.
- Plan estrategikoak ezartzea Eskola Inklusiboaren eremuan: 250.000 €
- "EUSLE" ekimena hizkuntza- murgiltze programa bat da, Lehen Hezkuntzako 3., 4., 5., 6. mailetan eta Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzan gure hezkuntza-sistemara etorri berri diren ikasleei eskolako komunikazio-hizkuntza, euskara, eskuratzeko prozesua errazteko. Gutxi gorabehera 19.308.714,32€ ko aurrekontua du.

Azkenik, 2026an eta laburpen gisa, Sailak bereziki lan egingo du EAEko hezkuntza-sistemarako hezkidetzako III Planaren inplementazioan, Soldata-arrakala murrizteko planean hartutako konpromisoak ezartzen jarraitzea, Lanbide Heziketako ikastetxe integratuetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzean, industria-eremuko lanbide-heziketan gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna murrizteko eta baita "Haurreskolak Patzuergoa" proiektua sendotu egingo du sailak, doako eta kalitatezko eskolaratze goiztiarrerako hezkuntza-eredu gisa.

Halaber, ahalegin berezia egingo da lan-prozedurak Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legearen aginduetara egokitzeko. Saila esfortsu berezia egiten ari da 34/2024 Ebazpena, martxoaren 22koa, zeinaren bidez xedatzen baita argitara dadila Euskal Autonomía Erkidegoko kontratazio publikoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak eta genero-ikuspegia txertatzeari buruzko jarraibidea onartzeko erabakia aplikatzeko egiten dituen kontratuetan.

Nolanahi ere, Sailak lanean jarraitzen du genero-ikuspegia lan-prozeduretan sartzeko, eta, batez ere, ikuspegi hori txertatzeko irakasleen kidegoetan sartzeko hautaketa-prozesu arrunten eta lekualdatze- lehiaketen kudeaketan (maisu-maistren kidegoak, gainerako kidegoak eta ikuskatzaileak), hizkuntzaren erabilera ez-sexista egiteko, kudeatzen dituen diru-laguntzetan, hitzarmenetan eta beketan berdintasun-klausulak sartzeko, eta estatistikak genero-ikuspegitik egokitzeko.

CONSORCIO HAURRESKOLAK

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

JARDUERA GARRANTZITSUAK

Haurreskolak Partzuergoak, 2026. urteari begira, honako jarduera garrantzitsu hauek ezartzea aurreikusten du, genero-ikuspegia txertatzeko, genero-desberdintasunak ezabatzeko eta erabateko berdintasuna sustatzeko:

Berdintasuna

- 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

Enpresekin eta beste erakunde batzuekin egindako kontratuetan berdintasun-klausulak txertatzen jarraituko da, berdintasuna bermatzeko

Komunikazio ez-sexista eta inklusiboa

Haurreskolek egindako kanpaina eta dokumentuetan hizkuntza eta irudi ez sexista erabil dadin zaintzea.

Formazioa

- Beste erakunde batzuetatik eta batez ere Emakundetik antolatzen diren jardunaldi eta ikastaroetan parte-hartzea sustatzea.
- Familiak
- Familiei haurreskolak eskaintzen duen zerbitzuaren berri emateko kanpainak egitea.
- Haurreskolen doakotasuna
- Haurreskoletan izen-ematea kontziliazio erantzunkidetasuna zainduz egitea.

Jazarpen sexuala eta indarkeriaren prebentzioa

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

08. ETXEBIZITZA ETA HIRI AGENDA SAILA

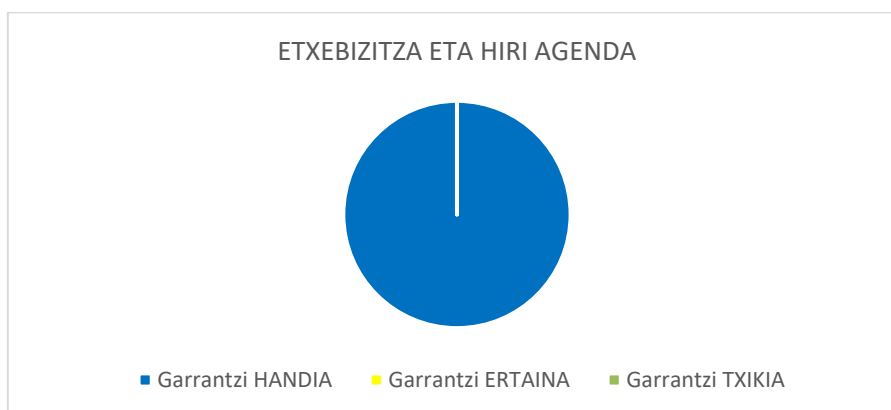
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

Taula 19. Aztertutako aurrekontua. Etxebizitza eta Hiri Agenda Saila.

ETXEBIZITZA ETA HIRI AGENDA SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	337.065.421
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	60.148.876
4311. Egitura eta Laguntza	3.740.928
4312. Etxebizitza	230.990.912
4313. Lurralde Antolamendua	42.184.705

Aurrekontu osoa egokia eta garrantzi handia da.

Irudia 18. Etxebizitza eta Hiri Agenda. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUERA GARRANTZITSUAK

2026rako aurreikusten diren jarduketak Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistatik gabe bizitzeko Legean (lege horren testu batekina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartua) eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategian (EAErako Estrategia) artikulatutako aginduetan kokatzen dira.

Jarduera horiek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiaren zenbait helburutatik abiatzen dira, zeinetan Sailaren erantzukizuna baita, bere eskumenengatik. Jarraian, lehenik eta behin, estrategia horren ardatzarekin, jarduera-ildoarekin eta helburuarekin bat datorren zehazten da (letra etzanez adierazten dira), eta sailaren jarduketa zehatza adierazten da, dagokion aurrekontuarekin (letra lodiz). Halaber, esleitutako aurrekontua berdintasunerako jarduera eskusibo bati dagokion edo proiektu orokorretan genero-ikuspegia txertatzeari egiten dion erreferentzia adierazten da. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan 2026rako aurreikusitako jarduketak honako hauek dira:

1. ARDATZA. GOBERNU ONA. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERTINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA.

- Etxebizitza eta Hiri Agenda Sailaren Emakumeen eta Gizonen Bertintasunerako Plan Estrategikoa eta 2026ko Bertintasunerako Urteko Plana abian jartzea.

II. ARDATZA. GOBERNU ONA. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERTINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA.

- Etxebizitza eta Hiri Agenda Saileko Bertintasun Unitatea. 2026ko aurrekontu zenbatetsia: 72.347 €
- Bertintasun Unitateak antolatutako bertintasun-arloko jardueretarako aurrekontuari eustea: 15.000 €. (Helburu bakarra bertintasuna sustatzea da):
- Informazioa prestatzea eta zabaltzea, Bertintasun Unitatea eta bertintasun-politikak ezagutzeko tresna gisa (helburu bakarra bertintasuna sustatzea da).

III. ARDATZA. BIDEZKO GIZARTE-ANTOLAKETA, BERTINTASUNEZKOA ETA JASANGARRIA.

Lurralde Antolamenduko Programaren esparruan:

- Berroneratze inklusiborako lurralde- eta hirigintza-antolamenduan genero-ikuspegia txertatzeko gida bat formulatzeari buruzko ikerketa-lana maketatzea eta argitaratzea. 30.000 €(helburu bakarra bertintasuna sustatzea da).
- Debagoieneko LPParen berrikuspina sustatzea, izapidetzea eta onartzea, genero-ikuspegia txertatuz, LAGen Berrikuspina erreferentziatzen hartuta. Jardueraren aurrekontu orokorra: 75.000 €
- Debabarreneko LPParen berrikuspina sustatzea, izapidetzea eta onartzea, genero-ikuspegia txertatuz, LAGen Berrikuspina erreferentziatzen hartuta. Jardueraren aurrekontu orokorra: 75.625 €
- Baliabide Turistikoen Lurralde Plan Sektoriala egitea. Jardueraren aurrekontu orokorra: 83.490 €
- Euskadiko Hiri Agenda, Bultzatu 2050: ezarpen-txostenean, agente-taularekin, eta ezarpena kontrastatzeko eta ebaluatzeko taldeen konfigurazioan. Jardueraren aurrekontu orokorra: 20.000 €(genero-ikuspegiarekin diseinatzeko prozesuan dagoen jardura).
- Auzo kalteberen hiri-berroneratzea. Euskadiko auzo kalteberetan hurbileko bulego berriak irekitzean, agindu bidez, genero-ikuspegia txertatuko da. Prozesuan dagoen proiektuaren aurrekontu orokorra 600.000 €-koa da.
- Auzo kalteberen hiri-berroneratzea. Hiri-berroneratzearen xede diren auzo kalteberetako eraikinen eta espazio publikoaren irisgarritasuna hobetzeko proiektuak eta jarduketak egitean, genero-ikuspegia txertatuko da. Prozesuan dagoen proiektuaren aurrekontu orokorra 1.000.000 €-koa da.
- Genero-ikuspegia udal-plangintzan txertatzea. 100.000€(helburu bakarra bertintasuna sustatzea da).

Etxebizitza Programaren esparruan:

- Etxebizitza eskuratzeko aukera sustatzea genero-ikuspegiarekin: eskuratzeko irizpideen bidez eta horiek berrikusiz.
- Txostenetan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea. Batez ere Etxebizitzaren Euskal Behatokiari dagokionez, baina baita beste behar batzuk ere, eta estatistika-eragiketen datuak jasotzen ditu. Genero-ikuspegiarekin diseinatutako proiektuen aurrekontu orokorra 314.844 €-koa da, eta prozesuan dauden proiektuena, berriz, 614.844 €-koa.
- Etxebizitzak eraikitze prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea.
- Bizigarritasunari eta etxebizitza diseinatzeko arauei buruzko Dekretuan genero-ikuspegia txertatzeko lanaren jarraipena eginez, 2026rako honako jarduketak hau aurreikusten da: genero-ikuspegia txertatzea 2026rako oinarritzako proiektua, exekuzio-proiektua eta obren zuzendaritza fakultatiboa idazteko aurreikusitako lizitazioetan. Aurreikusitako aurrekontu orokorra 3.000.000 €-koa da.

IV. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZAK.

- Gogoeta egitea eta behar diren bitartekoak eta baliabideak jartzea emakumeen aurkako indarkeriaren biktimek dituzten etxebizitza-premiei erantzuteko (helburu bakarra berdintasuna sustatzea da) Etxebizitza Sailburuordetzak EAEn emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei ematen zaien arreta koordinatzeko Erakundearteko III. Akordioan parte hartzen du, eta bertan deskribatutako ekintzak gauzatzen ditu:
 - Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak alokairu-erregimeneko esleipen-prozeduretan etxebizitza-premia berezia duten eskatzailatzat hartzen dira.
 - Alokairu-erregimeneko etxebizitza zuzenean esleitzea, genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak prozedura orokorretik kanpo utzita.

Beraz, Etxebizitza Sailburuordetzak, eremu horretan, honako jarduketa hauek egiten jarraituko du 2026an:

- Alokairu-erregimeneko etxebizitza zuzenean esleitzea: genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei alokairu-erregimeneko etxebizitza bat esleitzen zaie, eta horren kuota haien diru-sarreraren arabera izango da. Neurri hori kasu larrietan eta salbuespenezkoetan aplikatzen da, betiere baldintza batzuk betetzen badira.
- Etxebiden alokairu-erregimenean izena ematea: 4 puntu gehiago baremazio orokorrean eta lehenasunezko kupo batean sartzeari; gutxieneko diru-sarrerak egiaztatzen salbuestea; etxebizitzarik ez izatearen baldintza salbuesteko aukera; eskatzen duen edozein udalerritan erroldatzeko betebeharrak salbuestea, eta etxebizitza alokairu-erregimenean aldatzeko aukera, arrisku-kasuan.
- Indarkeria matxistaren arloko sentsibilizazioa, Etxebizitza Sailburuordetzako langileak hedatzeko eta prestatzeko jarduketak bidez.
- Neurri horiek garatzeko gastu-aurreikuspena 48.480 €-koa da.

IV. ARDATZEAN EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZAK.

- Genero-ikuspegia txertatzea lurralde- eta hirigintza-plangintzako tresnetan eta hiri-berroneratzeko prozesuetan. Lurralde Antolamenduaren Gidalerroek, "Genero-ikuspegia" kapituluaren eta haren gidalerroen barruan, espazio publikoan segurtasuna bermatzeko beharra txertatzen dute, eta hori lurralde- eta hirigintza-plangintzako gainerako tresnetara eraman beharko da.
- Etxebizitzarako sarbidea genero-ikuspegiarekin bultzatzea: Genero-indarkeriaren biktima diren emakumei ematen zaien arretari buruzko etxebizitza-araudia egokitzea martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartutako Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bateginera.
- Etxebizitza Sailburuordetzak kudeatutako etxebizitzak eraikitzeko prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea, besteak beste, segurtasunik eza edo segurtasunik ezaren pertzepzioa sor dezaketen elementu guztietan eraginez.

Azkenik, eta aipatutako jarduketaz gain, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko zenbait jarduketa zerrendatu behar dira. Jarduketa horiek, aurrekontu-partida espezifikorik ez badute ere, Berdintasunerako Legean eta 2030 Estrategian xedatutakoaren arabera, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko jarduketak izango dira, eta Sailean garatuko dira 2026an. Gobernu Onaren helburua da berdintasuna administrazio-jardueran (12) txertatzea 5. ildoan. Administrazio-prozedurak, eta, batez ere:

- Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzeko jarduketak.
- Berdintasunaren arloko aurrerapenak ikusarazten dituzten, emakumeak eta gizonak estereotiporik gabe aurkezten dituzten eta hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egiten duten komunikazio-edukiak areagotzea.
- Arauen ebaluazioan neurriak sartzeari, genero-desberdintasunak murrizteko edo ezabatzeke eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko.
- Kontratazioetan eta dirulaguntzetan genero-ikuspegia txertatzea.

- Plan estrategiko eta sektorialetan genero-ikuspegia txertatzea plangintzaren fase guztietan: diagnostikoa, diseinua, ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa.

09. OSASUN SAILA

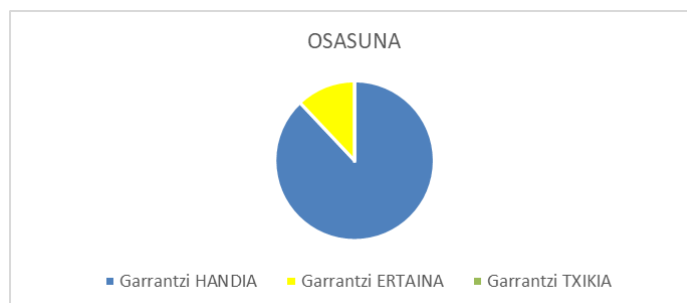
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

Taula 20. Aztertutako aurrekontua. Osasun Saila.

OSASUN SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	5.261.776.603
4111. Osasunaren egitura eta laguntza	15.154.723
4112. Finantzaketa eta Kontratazio Sanitarioa	356.260.307
4113. Osasun Publikoa	63.353.075
4114. Ikerketa eta Plangintza Sanitarioa	12.922.656
4115. Farmazia	621.991.695
4116. Adikzioak	4.737.909
5414. Berrikuntza Funtza	5.802.500
Zuzenbide pribatuko erakunde publikoa. Administrazio-aurrekontua:	
OSAKIDETZA - Euskal Osasun Zerbitzua	4.181.553.738

Aurrekontu osoa generoari dagokio, eta garrantzi handikoa da, Farmaziako programa izan ezik, hori genero ertainari garrantzi handikoa dela jotzen baita.

Irudia 19. Osasuna. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUERA GARRANTZITSUAK

2020ra arte, ez ziren zuzendaritza bakoitzaren programetan agertzen genero-desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburua duten jarduerak guztiak, ezta genero-ikuspegia txertatzera zuzendutakoak ere. Une horretan ahalegin handia egin zen aurrekontu-programak aldatzeko eta ekintza horiek sartzeko. Hori dela eta, oso jarduerak gutxi bideratu dira genero-ikuspegia txertatzera eta genero-desberdintasunak ezabatzera, dagoeneko ez baitira islatzen.

2026ko aurrekontuak egiteko jarraibideen arabera, zenbait arrakalen bidez gauzatutako desorekak murrizten dituzten jarduketak lehenetsiko dira, besteak beste, generoarenak. Gure jarduerak guztien helburua da genero-arrakalak eragindako desberdintasunak murriztea. Bestalde, bereziki kontuan hartuko dira EAEko emakumeen eta

gizonen berdintasunerako 2030 Estrategiaren IV. ardatzarekin ("Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak") lotutako jarduerak. Osasun Publikoaren eta Adikzioen Zuzendaritza Osakidetzarekin batera ari da lanean indarkeria matxistaren gaitza murrizteko. Osakidetzak ekintza horien aurrekontuaren berri ematen du.

Lehendakaritzaren eta Emakunderen artean "Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategia" eta "2022 - 2025 Ekintza Plan Operatiboa" egin zirenean, Osasun Sailak premisa hau onartu zuen: azken hamarkadetan aurrerapen nabarmena izan den arren, 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 erreproduzitzen eta betikotzen duen faktoreetako bat ere. Osasun Sailak ez zuen estrategia horretan parte hartu, Osakidetzaren bitartez baizik. 2026 – 2030 Ekintza Plan Operatiboa prestatzen hasi da, eta Osasun Sailak parte hartuko du.

Ondoren, gizonen eta emakumeen artean dauden desorekak murriztera bideratutako ekintzak zehaztuko dira, baita emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztera zuzendutakoak ere.

2026an, Osasun Sailak hainbat neurri hartu nahi ditu, batzuk herritar guztientzat eta beste batzuk Osasun Saileko eta osasun-arloko langileentzat.

Biztanleriari oro har zuzendutako neurriei dagokienez, ebaluazioak eta azterlanak egingo dira sexuaren arabera bereizitako datuekin (kontratazioaren kalitatea, suizidioa prebenitzeko planaren tarteko ebaluazioa, 2030eko Osasun Planaren aginte-taula, arrisku-faktoreekiko esposizioa, heriotza-tasa eta gaixotasunaren intzidentzia, osasun-arloko desberdintasunen kuantifikazioa, biztanleria-minbiziaren baheketa-programen parte-hartzearen desberdintasunak, adikzioei buruzko Inkestaren txostena, eta abar), ondoren, aurkitutako desberdintasunen araberrako hobekuntza-ekintzak hedatzeko.

Urteko erregistroak egingo dira, hala nola Aurretiazko Borondateen Erregistroaren erabilera/betetzearena eta HBEena.

12 urteko herritar guztiei txertatuko zaie giza papilomaren birusaren aurka.

Emakumeei soilik zuzendutako ekintzak egongo dira, hala nola Ama-esnearen bankua, haurdunaldirako, erditzeko eta erdiberriarorako emakumeari laguntzeko materialen edizioa, emakumeen osasunari buruzko sendagaiei buruzko informazio-fitxak egitea, gaueko aterpetxeetan emakumeak hartzea gizonekin alderatuta, etorrera-ordena edozein dela ere.

Merezi du osasun-ikerketari buruzko ekintzak nabarmentzea. Ikertzaile nagusien (IP) kopurua kontabilizatuko da, 2026ko ikerketari buruzko laguntzetan osasunaren eta generoaren inguruko lerroa sartuko da eta genero-ikuspegia duten proiektuei puntuak emango zaizkie. Emakume ikertzaileei gomendatuko zaie beren izen osoa idaztea, eta ez soilik beren izena, Euskadiko biztanleria zientifikoari buruzko estatistiketan sexuaren aldagaia sartu ahal izateko. Emakumeek ikerketa-subjektu gisa parte hartuko dute sendagaiei buruzko ikerketetan, baita haurdun edo edoskitzaroan daudenean ere.

Indarkeria matxista desagerrarazteari dagokionez, genero-indarkeriaren adierazleak kalitate-irizpidetzat hartuko dira programa-kontratuaren esparruan, eta Sailak Osakidetzarekin batera lan egingo du gaitz hori minimizatzen saiatzeko.

Osasun Saileko eta osasun-arloko langileei zuzendutako neurriei dagokienez, berdintasuna bultzatuko da barrutik, berdintasun-ikastaroetara joateko baimena emango zaie langileei, etengabeko prestakuntzako jarduerak diruz lagunduko dira, eta, horretarako, dirulaguntzak eta bekak egongo dira. Osasun-arloko erakundeentzako laguntzak ere egongo dira, berdintasunari buruzko prestakuntza-jarduerak antola ditzaten, bai eta egoitza-aldian dauden profesionalentzako laguntzak ere. Osasunaren arloko profesionalen generoari eta adikzioei buruzko prestakuntzako esku-hartze publikoak eskainiko zaizkie.

Osasun Sailak, beste sail batzuekin batera, immigrazioa eta ijito-herria bezalako plan eta programak landuko ditu. Halaber, hezkuntza-esparruarekin lankidetzan arituko da hainbat programatan, hala nola tabako-kerik gabeko Euskadin eta alkoholaren eta cannabisaren kontsumoaren prebentzioan.

OSAKIDETZA

Osakidetza – Euskal Osasun Zerbitzua zuzenbide pribatuko erakunde publikoa da, Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legearen bidez sortua. 1983tik, EAEko osasun-prestazio publikoen sistemaz arduratzen da.

JARDUERA GARRANTZITSUAK

2026 PROGRAMA ERAGILEAK lau dimentsiotan egin beharreko zenbait ekintza jasotzen ditu:

1. alderdia - ESTRATEGIA

- Emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromiso politikoa bermatzeko, ezarritako kudeaketa-eredua indartuko duten ekintzak egingo dira, gobernantza-organoetako kideak gaituz eta berdintasun-erreferenteen zeregina ere ikusaraziz eta indartuz.
- Era berean, planaren jarraipena eta ebaluazioa hobetzeari eta berdintasunari buruzko prestakuntza-eskaintza hobetzeari ekingo zaio, haren eragina neurtuz, eta berdintasunera bideratutako aurrekontua identifikatu eta kuantifikatuko da.
- Administrazio-jardueran berdintasuna txertatzeko, ekintzak estatistika eta azterlan arloetara bideratzen dira, genero intersektionalaren ikuspegia txertatuz, hautaketa-prozesuetan aukera-berdintasuna bermatzeko neurrien jarraipena eginez, kontratazioa eginez eta araudia betez, eta negozioazio kolektiboa eginez.
- Komunikazioaren eremuan, planifikatutako ekintzen helburua da hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista sustatzea eta estereotipoak ezabatzea.

2. alderdia - ENPRESA

- Emakumeen protagonismoa sustatuko da erabakiak hartzeko postuetan eta lidergoan ikuspegi feministarekin, postu horietan emakumeen ordezkartza handiagoa lortzeko.
- Kontziliazioari dagokionez, neurriak informazio-sisteman erregistratzea aztertu eta hobetuko da, horien azterketa sakonagoa egiteko. Era berean, kontratu motak, kudeaketak eta iraupenak kontziliazioan izan dezaketen eragina aztertuko da, kontziliazio-neurrien erabilerari eta erantzukidetasun-ohiturei buruz langileek duten pertzepzioa aztertuko da inkesta baten bidez, eta zenbait ekintza sustatuko dira, hala nola prestakuntza, gizonen erantzukidetasunean inplikazio handiagoa izateko.
- Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko protokolo berria zabaltzen jarraitzeaz gain, haren aplikazioaren jarraipena, ebaluazioa eta azterketa egingo da, erregistroa eta neurriak hobetuz, eta eraso-kasuetarako laguntza psikologikoa ere sartuko da.
- Protokoloaren sentsibilizazioarekin eta gaikuntzarekin jarraituko da, eta aholkularitza konfidentzialen lana hobetuko da, funtzionamenduari buruzko erregelamendu bat eginez, besteak beste. Aholkularitza Adituaren eta protokoloa aplikatzeko praktikaren laguntzarekin, ezagutzaren datu-base bat sortzea aurreikusten da.
- Lan-osasunaren eremuan, hobetu egingo da genero-ikuspegia prebentzio-kudeaketan txertatzea. Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren erasoak gehiago identifikatzeko, erasoen protokoloan emakumeen aurkako indarkeria matxistaren kasuak egokitu edo identifikatuko dira, prebentzio-neurriak hartzeko.

3. dimentsioa: BERRIKUNTZA ETA IKERKUNTZA

- Nabarmentzekoa da Berrikuntza eta Ikerketa Sanitarioko Zuzendaritzarekin hitz egiteko eta lankidetzan aritzeko kanal bat ezarri dela, BIOS eta BIOEF institutuen Berdintasun Planekin lerrokatzeko.
- Elkarriketa horren bidez, planifikatutako ekintzen jarraipena egingo da, hala nola emakumeei ikerkuntzarako sarbidea erraztea malgutasun- eta kontziliazio-neurriak aplikatuz eta emakumeen parte-hartze aktiboa sustatuz, osasunaren arloko ikerketan eta berrikuntzan genero-ikuspegia txertatzeko ekintza-plan bat eta metodologia bat egitea, eta genero-ikuspegia duten ikerketa- eta berrikuntza-proiektuen kopurua handitzea.
- Era berean, hainbat ekintza egiten jarraituko da, hala nola ekoizpen zientifikoa eta emakumeen parte-hartze aktiboa ikusaraztea generoari eta osasunari buruzko ikerketan eta berrikuntzan eta proiektuetan (ezagutza-ataria, jardunaldiak, sariak...) edo otsailaren 11rako ekintza egitea, Neskatoaren eta Emakumearen Eguna Zientzian.

4. dimentsioa: EUSKAL GIZARTEA. PAZIENTEAK, ERABILTZAILEAK ETA ARRETA SANITARIOA

Ekintzak arreta sanitarioan genero interseksionalaren ikuspegia txertatzera bideratuta daude.

- Proposamen metodologikoak ezartzea genero-ikuspegia integratzeko, dokumentazioan hizkuntza hobetzeko, langileei Generoari eta Osasunari buruzko prestakuntza emateko, eta, era berean, eremu sanitarioetako kontsultetara sartzeko eta deribatze orduan egon daitezkeen genero-joerak detektatzeko lan egingo da.
- Era berean, gogobetetasun-inkestetan aldagai soziodemografikoak sartuko dira, eta jasotako kexa eta erreklamazioetan sexua eta adina eta beste aldagai batzuk jasoko dira, balizko genero-joerak aztertze.
- Aniztasunean eta, bereziki, kolektibo behartsuenetan genero-ikuspegi interseksionala duen arreta hobetzeko eta horren inguruan sentsibilizatzeko, kalteberatasun-egoeran dauden emakumeen kolektiboen osasun-premia espezifiko garrantzitsuenak identifikatzen lagunduko da, eta lankidetzan jardungo da zerbitzu-erakunde bakoitzeko eragin-eremuko gizarte-kolektiboekin, zentroekin eta abarrekin.
- Dimentsio honen helburu estrategikoetako bat da, halaber, emakumeek beren osasunaren kudeaketan parte har dezaten erraztea bizi-ziklo guztietan. Horretarako, hainbat ekintza planifikatu dira, hala nola genero-ikuspegi interseksionalako informazioa eta prestakuntza ematea harreman afektibo-sexual mota guztiei buruz, sexu- eta ugalketa-osasunaren gaineko esku-hartzeak bultzatzea genero-ikuspegi interseksionalarekin (hilekoa, kontrazepzioa, sexu-plangintza, sexu-transmisiozko gaixotasunak, menopausia...).
- Genero interseksionalako ikuspegia duten estresa, antsietatea eta depresioa prebenitzeko eta goiz detektatzeko esku-hartzeak bultzatzea osasun mentalean, edo, diagnostikoari eta tratamenduari dagokienez, diagnostikoa eta tratamendua egokitzea ikuspegi zabal batekin (gaindiagnostikoa eta gaintratamendua).
- Helburu horren barruko beste ekintza batzuk honako hauek dira: ohitura osasungarriak sustatzea - Osasun Eskola, Osasun Sailak garatzen dituen programetan parte hartuz, langile espezializatuekin; genero-ikuspegia interseksionalki txertatzea zaintzaileei zuzendutako esku-hartzeetan – Paziente Bizia –; adikzioen eremuan tabakoaren mendekotasuna gainditzeko esku-hartzeak, alkohola eta genero-ikuspegi interseksionala duten substantziak bultzatzea; edo kolektibo zaurgarrienetako emakumeen parte-hartzea hobetzea osasunaren prebentzio-, sustapen- eta kudeaketa-programetan, gizarte-eragileen lankidetzarekin.
- Emakumeentzako espezifiko prebentzio- eta osasuna sustatzeko programaei dagokienez, honako ekintza hauek egin dira, besteak beste: bularreko minbiziaren eta zerbixeko minbiziaren baheketan arrisku handiko aurrekariak dituen parte-hartzea identifikatzea eta hobetzea; haurdunaldia borondatez eteteko arreta hobetzea, Osasun Sailaren jarraibideen arabera; eta haurdunaldiaren eta erditzearen arreta, edoskitze naturala eta laguntza bidezko giza ugalketa hobetzea.

Soldata-arrakalaren aurka.

Berdintasun Korporatiboko Unitateak Osakidetzaren soldata-arrakala aztertzeari ekin zion 2018an. Harrezkero, etengabe egon da eboluzionatzen, eta profil funtzional desberdinak txertatu ditu. 2023an ordainsari-arrakalaren lantalde bat sortu zen, eta honako zuzendariordetza hauek osatzen dute: Giza Baliabideen Plangintzako eta

Kudeaketako Zuzendariordetza, Informatikako eta Informazio Sistemetak Zuzendariordetza, Finantza, Aurrekontu eta Erosketen Zuzendariordetza, eta Garapen eta Prestakuntzako Zuzendariordetza eta horren barruan dagoen Berdintasuna eta Parte-hartze Zerbitzua. Lantalde horrek Berdintasun Korporatiboko Unitatea du koordinatzaile eta sustatzaile gisa.

Horiek horrela, ordainsariak aztertzeko prozesuari ekin zaio. Osakidetzak ordainsari-arrakala kalkulatzeko kontuan hartuko dituen funtsezko gaiak identifikatu dira, bai langileen nominaren kudeaketari, administrazioari eta kalkulari buruzko datuak administratzeko, bai datu horiek ustiatzeko. Era berean, hori guztia ahalbidetzen duten konponbide teknologikoak pixkanaka egokitzen joan da. Horrekin batera, zenbait txosten diseinatu dira, irizpide zehatz batzuekin, eta horiek erabiltzeko eskuliburuak egin dira, ordainsarien analisian modu sistematiko eta dokumentatu batean aurrera egin ahal izateko etorkizunean. Horrela, sortzen diren lege-eskakizun berriak eguneratu ahal izango dira.

Ordainsari-arrakalaren inguruan planifikatutako egungo ekintzen artean: 2030eko esparruaren helburuarekin bat egitea (emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-arrakala)

- Bilakaeraren analisia: Arrakala orokorraren eta kategorien arabera bilakaeraren azterketa, sexuaren arabera bereizita, neurrien proposamena duten zuzeneko eta zeharkako faktoreak identifikatuz.
- Ordainsarien erregistroa: Ordainsarien Erregistroan aurrera egitea, Emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuaren arabera, betiere Osakidetzaren ezaugarriak kontuan hartuta. 2028ko helburua ezartzea.
- Sistema informatikoa hobetzea: Araudiari eta berdintasun-beharrei egokitutako txostenak aldatzea, datuak sakonago aztertzeko
- Irizpideak sinplifikatzea eta homogeneousatzea, araudia eta Osakidetzaren ezaugarriak kontuan hartuta.
- Ordainsari-arrakalaren lantaldea trebatzea ordainsari-arrakalaren arloan.
- Txostenak erabiltzeko eskuliburu bat egitea.
- • Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2030 Ekintza Plan Operatiboaren bidez laguntzea eta soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiarako Ekintza Plan Operatiboa jarraitzea eta ezartzea.

“Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak”

Osakidetzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planaren 20. artatza Emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabe bizitzea da, EUSKAL GIZARTEA dimentsioaren beste helburu estrategiko baten barruan. PAZIENTEAK, ERABILTZAILEAK ETA ARRETA SANITARIOA: emakumeen aurkako indarkeria matxista goiz detektatzea eta laguntzaren jarraitutasuna bermatzea.

- Planifikatutako ekintzen artean, honako hauek daude: ikerketa espezializatua, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren mota guztien kausetan, ezaugarrietan, identifikatzeko zailtasunetan eta ondorioetan sakontzen duten azterlanak egitea sustatuz.
- Emakumeen edo haien seme-alaben aurkako indarkeria matxistari eta haren adierazpenei buruzko sentsibilizazioa, langile guztiei zuzendua, emakumeen aurkako indarkeria matxista mota guztien detekzioa areagotzeko (sexuala, bikarioa, ekonomikoa, digitala, sareetan, jazarpena...).
- Gaikuntza horren bidez, sanitarioek emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan nahitaez eta etengabe prestatu nahi dira, biktimak eta haien seme-alabak detektatzeko, artatzeko eta babesteko, eta, horretarako, historia klinikoetan erregistratzearen garrantzia eta indarkeria mota horrek pertsonaren osasun biopsikosozialean duen eragina balioestearen garrantzia indartu nahi dira.
- Osakidetzak ISTaren bidez laguntzen jarraituko du: Informazio Sistemen Taldea, Erakundearteko III. Akordioaren urteko txostenetarako. Erakundearteko taldeetan parte hartzen jarraituko du, eta lankidetzak berriak ezarriko ditu emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan.

- Historia klinikoko tresnak hobetzea, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren detekzioa eta arreta-prozesua erregistratzea errazteko, osasun-arloko profesionalak emakumeen aurkako indarkeria matxistaren eta sexu-erasoen aurrean jarduteko 3 giden erabilera areagotzeko ezarpen-estrategiak errazteko, eta topaketak eta aurrez aurreko foroak antolatzea, ezagutza partekatzeko eta baliabideak zabaltzeko, gizarte-mugimenduak barne.
- Koordinazioari dagokionez, zerbitzuen arteko barne-koordinazioa hobetzea ezartzen da, bai eta koordinazio soziosanitarioa hobetzen laguntzea ere.

Egindako aurrerapenak

Osakidetzaren I. Berdintasun Plana 2021-2024 funtsezko tresna izan da aurrera egiteko berdintasunaren, lege-betetzearen eta lerrokatze estrategikoaren arloetan. Aurrerapen handia egon da orokorrean, batez ere barne-eremuan.

2025eko aurrerapen gisa, honako hauek nabarmendu behar dira:

- Osakidetzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planaren ebaluazioa.
 - Osakidetzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planaren barruan egindako diagnostikoa.
 - Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzako II. Planaren onarpena.
 - Araudia eguneratzea eta prestatzea
 - Ikerketa eta Berrikuntza Zuzendaritzarekin bideak ezartzea.
 - Berdintasun-unitateko teknikariek azken EPEan bete dituzten lanpostuak berdintasuneko berariazko eginkizunak dituzten lanpostu gisa eskaintzea.
 - "Genero-indarkeriaren biktima diren seme-alaben aurrean jarduteko osasun-arloko profesionalentzako gida" eta "14 urtetik gorako emakumeen aurkako sexu-indarkeriaren aurrean osasun-profesionalek jarduteko gida" hedatzen eta abian jartzen jarraitzea.
 - Kanpo-eremuan jasotako beste jarduera batzuk, genero-ikuspegia barne hartzen duten Osasun Eskolaren ekimenak nabarmendu behar dira, hala nola informazio-eduki batzuk webgunean argitaratzea 2025. urtean. Hona hemen eduki horiek:
 - o Klimaterioa eta menopausia: <https://osasuneskola.osakidetza.eus/es/medialib/html/klimaterioa-eta-menopausia>
 - o Bulbobaaginitis kandidiasikoa: <https://osasuneskola.osakidetza.eus/es/medialib/html/bulbobaginitis-kandidiasikoa>
 - o Baginosi bakterianoa: <https://osasuneskola.osakidetza.eus/es/medialib/html/baginosi-bakterianoa>
 - o Osasun bulbobaginala: <https://osasuneskola.osakidetza.eus/es/medialib/html/osasun-bulbobaginala>
- Hauek ere argitaratu dira:
- o Klimaterioa eta menopausia: <https://osasuneskola.osakidetza.eus/es/article/osakidetza-ofrece-a-mujeres-informacion-actualizada-para-cuidar-de-su-salud-durante-el-climaterio-y-la-menopausia>
 - o Osasun intimoa: <https://osasuneskola.osakidetza.eus/es/article/recomendaciones-para-cuidar-tu-salud-mas-intima>

10. ONGIZATE, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILA

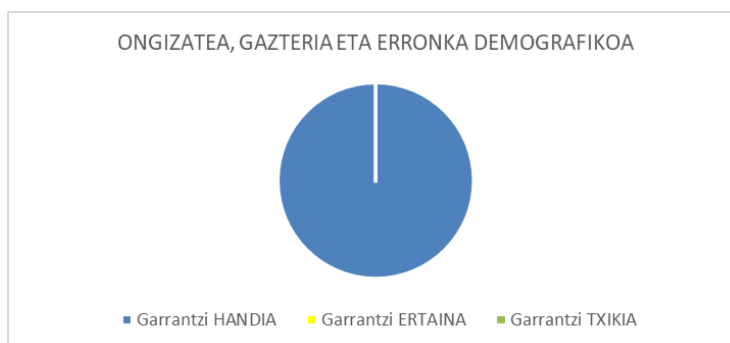
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

Taula 21. Aztertutako aurrekontua. Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Saila.

ONGIZATE, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	339.796.054
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	2.398.579
3111. Egitura eta Laguntza	6.150.272
3122. Immigrazioa	17.954.148
3123. Gizarte-zerbitzuak	99.498.747
3124. Familia eta Komunitate Politika	169.108.754
3222. Gazteria	44.685.554

Aurrekontu osoa egokitzen eta genero altuarentzat garrantzitsutzat jo da. Hau da, eragin nabarmena izan dezakete emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken hartzaile diren herritarren artean.

Irudia 20. Ongizatea, Gazteria eta Erronka Demografikoa. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUERA GARRANTZITSUAK

Sailaren berdintasun-arloko estrategia orokorrarekin bat etorriz, hura osatzen duten eremuek genero-desberdintasunen murrizketa eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna zuzenean edo zeharka sustatzen dituzten jarduerak zehatzak garatzen jarraituko dute:

Ongizatearen arloan, Gizarte Zerbitzuen II. Plan Estrategikoaren ezarpena bultzatzen jarraituko da, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren hedapena indartuz, erantzukizun publiko eta mistoko sistema gisa, zuzeneko kudeaketa publikoaren eta gizarte-ekimenaren bidez. Era berean, zainketa aldeko Euskal Itun bat bultzatuko da, erantzukizun publikoko eta komunitateko zainketa gizarte-antolaketaren eredu baterantz aurrera egiteko, genero-ikuspegian eta ikuspegi intersektzionalean oinarrituta eta gero eta erantzukideagoa. Esparru horretan, XIII. Legegintzaldiko Gobernu Planaren helburuen artean honako hau dago: "zaintza ordaindu-profesionalizatua garatzeko baldintza materialei arreta espezifiko ematea, sektore feminizatu honetan kalitatezko enplegua sortzeko helburua ezarri, enpleguaren, hazkundearen eta garapen ekonomikoaren nitxo potentzial gisa.

Zainketen sektoreko egoera desagokiei heltzea, hala nola barneko emakume etorkinen baldintzei ", eta haien jarduerak lan-eremu horretan arreta berezia jartzera bideratzea, askotan ikusezina baita.

Gazteriaren eta erronka demografikoaren arloan, lehentasuna emango zaio V. Gazte Planean adierazitako helburuak lortzearen aldeko apustuari eta Gazteriaren Euskal Estrategia 2030 garatzearen aldeko apustuari, gazteen emantzipazioa bultzatzeko gainerako euskal administrazio publikoekin koordinatuta, enpleguaren, etxebizitzaren, errentaren, kohesioaren eta erresilientziaren eremuetan hainbat ekintza gauzatuz.

Familiaren eta haurren eremutik laguntzak mantenduko dira, bai familia-bizitza, bizitza pertsonala eta lan-bizitza bateratzen laguntzeko, bai familiei erantzunkidetasunezko hazkuntzan laguntzeko. Era berean, sexu-indarkeriaren biktimak diren adingabeei eta haien familiei Arabako Lurralde Historikoan (Barnahus Eredua) arreta espezializatua eta integratua emateko prozesuari jarraipena emango zaio, bai eta haurren eta nerabeen aurkako indarkeriaren aurkako estrategia garatzeari ere.

Azkenik, migrazioaren eta asiloaren eremutik, Etorkinei Arreta emateko Euskal Sistema sendotu nahi da, etorkinentzako zein herritarrentzako harrera, sentsibilizazio, aholkularitza eta informazioko zerbitzu erreferente eta integrala izan nahi duena. Horretarako, nazioarteko babesaren izaera lortu duten pertsonen autonomia-fasea Eusko Jaurlaritzari eskumenak helarazteari dagozkion jarduerak garatzen jarraituko da, eta, gainera, Harreragune Zerbitzuarekin jarraituko da. 2024-2028 Gobernu Planaren arabera, XIII. legealdiko helburuetako bat izango da genero-ikuspegia txertatzea migratzaileei zuzendutako politiken diseinuan, emakumeen egoera espezifikoak eta haien errealitatea kontuan hartuta.

Aniztasunari eta bizikidetzari buruzko lan-arloan, ERABEREAN zerbitzua indartuko da, Tratu Berdintasunerako eta Diskriminaziorik Ezerako Sarea, talde batzuek arraza-, etnia- edo nazio-jatorriagatik eta sexu-orientazio eta -identitateagatik eta genero-identitateagatik jasaten dituzten askotariko diskriminazioei erantzuteko. Bestalde, BERDINDU sustatzen jarraituko da, sexu- eta genero-aniztasunarekin lotutako gaiei buruzko informazio- eta arreta-zerbitzua, estrategia anitzen bidez. Estrategia horiek honako hauek jasotzen dituzte, besteak beste: lehen eta bigarren hezkuntzako irakasleei eta ikasleei dibertsitate eta identitate afektibo-sexualari buruzko prestakuntza eta sentsibilizazioa ematea; eta aniztasuna ikusarazteko eta sentsibilizatzeko ekintzak eta LGTBfobiaren aurkako borroka, hau da, LGBTQ+ kolektiboko pertsonetako arbuia, ezinikusia, mesfidantza, gorrotoa eta diskriminazioa.

Laburbilduz:

A) Sailak 2026an garatuko dituen "Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak" lortzeko jarduera eta zerbitzu espezifikoak:

- Etxeko indarkeriaren edo sexuagatiko indarkeriaren biktimak diren emakumeentzako informazio- eta arreta-zerbitzua (SATEVI): 660.258 €
- Genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeentzako prestazio ekonomikoa: 1.600.000 €.
- Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren ondorioz hildako biktimen seme-alaba umezurtzentzako laguntza ekonomikoa: 123.040 €
- Sexu-indarkerien biktimentzako laguntza 1.600.000 €
- Erakundeen arteko koordinazio- eta lankidetzak-ekintzetan parte hartzea: Bizkaiko Indarkeria Matxistaren Behatokiaren III. Erakunde Akordiotik eratorritako egitura guztietan parte hartzea, maila politikoan zein teknikoan. Aurrekontu-partida espezifikorik gabe, zerbitzuko langileen zereginen zati bat.
- Sexu-indarkeriaren biktimak diren adingabeei eta haien familiei arreta espezializatua eta integratua emateko Barnahus proiektua: 249.470 €
- Haurren eta nerabeen aurkako indarkeriaren aurkako estrategia: 30.000 €

- Haur eta Nerabeentzako Telefono bidezko Arreta Zerbitzua (Zeuk Esan): 362.124 €

B) Soldata-arraila murrizteko helburu espezifikoak dagokienez, sailak Euskadin soldata-arrakala murrizteko ekintza-planaren garapenean parte hartuko du 2026an, eta neurri espezifikoak bultzatuko ditu, hala nola:

- erakundeentzako laguntza-programa, kontziliazio-diagnostikoa eta -plana egiteko: 420.000 (2026-2027)
- aintzatespen-sistema bat (ziurtagiria) sortzea, erakundeek kontziliazioarekin duten konpromisoari balioa emateko (60.000)
- Kontziliazio Erantzukideko programaren esparruan, zainketetan eta kontziliazioan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna hobetzera bideratutako ekimenak eskaintzeko lanean jarraituko da. Helburu horiek hainbat tresna, zerbitzu eta jardueraren bidez lortu nahi dira, hala nola Kontzilia informazio- eta laguntza-zerbitzuen bidez (enpresei eta herritarrei zuzendutakoak), kontziliazio-neurriak ezartzen laguntzeko tresnen bidez, bi hilean behingo Newsletter baten bidez, eta gai horri buruzko ikerketa-proiektuen bidez, bai eta Kontzilia enpresa-komunitateari laguntza emanez eta Erkidegoa osatzen duten enpresen kopurua handituz ere. Helburu nagusia kontziliazio erantzukidea sustatzea da, bai enpresa-kolektiboan, bai langileen artean: 125.000 €(Kontziliazio Erantzukideko Programa) eta 90.000 €(Kontzilia Zerbitzua).
- Zaintzaileei Familia Ingurunean Laguntzeko Estrategia: 2026an orain arte abian jarritako ekintzei eutsiko zaie. Besteak beste, ZAINTEL (45.000), ASCUDEAN (80.000), betiON familia zaintzaileei laguntzeko programa eta familia zaintzaileei laguntzeko app-a (ZAINDOO: 1.143.450). Era berean, estrategian jasotako beste ekintza batzuk ere abian jarriko dira, hala nola aldizkako azterlan bat egitea, kolektiboa zehatzago kuantifikatzeko eta haren ezaugarriak, egoera, beharrak eta igurikimenak ezagutzeko errealitate hori osatzen duten beste batzuk osatzeko; zaintzaileen bakardadea, kontziliazio-premiak eta zainketek berengan duten eragin ekonomikoaren murrizketa bezalako alderdiei heltzeko ekintzak bultzatzea; eta Euskadin Familia Zaintzaileen Estatutu edo Eskubideen Karta bat diseinatzea.
- Azkenik, gizarte-sentsibilizazioan lan egiten jarraitzea aurreikusten da, zainketek bizitzari eusteko ardatz gisa duten garrantziari buruz, zaintza-lanen eta etxeko lanen erantzunkidetasunari buruz eta bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko neurriei buruz.

C) Sailaren beste helburu eta/edo jardura garrantzitsu batzuei dagokienez, 2026an honako hauek garatuko ditu:

- Eraberean-Tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren sarea bultzatzea: 2026an gorroto- eta diskriminazio-delituekin lotutako prozesuetan arreta eta aholkularitza sustatzen jarraituko da, bai eta dibulgazio-materialak eta sentsibilizazio-kanpainak diseinatzeko ere: 549.333 €
- BERDINDU zerbitzuarekin jarraitzea, LGTBI pertsonen, haien inguruneari eta familiei orientazioa eta aholkularitza emateko, eta LGTBI pertsonen aurkako jarrera diskriminatzaileak saihesteko eta horiei aurre egiteko neurriak garatzea (errealitatearen ezagutzari buruzko azterlanak, sentsibilizazio-jarduerak, etab.): 503.214 €
- Tratu Berdintasunaren eta Diskriminaziorik Ezaren Zerbitzua abian jartzea. Zerbitzu horrek orientazioa eta laguntza eskainiko ditu ITNDren arloan, bai eta prestakuntza ere ukitutako eremu guztietan, sexu- eta genero-aniztasuna barne. 549.333 €
- Hirugarren sektoreko erakundeei dirulaguntza, pertsona, familia, talde eta komunitateekiko esku-hartze sozialeko jardueretarako, pertsona guztien autonomia pertsonala eta integrazio komunitarioa sustatzera eta babestera bideratuak. Gaur egun, diruz laguntzeko 3 lerro daude:
 - o Esku-hartze sozialeko jarduerak pertsonekin, familiekin, taldeekin eta komunitateekin: 262.0436 €(2026-2027).
 - o Esku-hartze sozialaren eremuan ekintza boluntarioa eta parte-hartze asoziatiboa indartzeko jarduerak: 419.300 €(2026-2027).
 - o Gizartean esku hartzeko ezagutza kudeatzeko jarduerak: 315.000 €(2026-2027).

Dirulaguntzen lerro hauen bidez, aurreko urteetan, elkarteetan esku hartzeko proiektuak finantzatu dira emakume ijitoen elkarrekin, gizarte-bazterkeriako egoeran dauden emakumeekin, prostituzioaren eremuko proiektuak, guraso bakarreko familiei zuzendutako zaintzari laguntzeko proiektuak, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako hainbat gairi buruzko proiektuak, besteak beste.

- Gizarteratzeko eta diru-sarrerak bermatzeko 18/2008 Legearen gizarte-larrialdietarako laguntzak, eta Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legean ezarritakoa. Bi jarduketek 41.500.000 euroko zuzkidura dute.
- Oinarrizko laguntza materialaren programa: 3.979.358 €
- Telelaguntza-zerbitzua, 2026rako 16.100.000 €-ko zenbatekoa duena.
- 2030erako Erronka Demografikorako Euskal Estrategia garatzea. Estrategia horren neurrien artean daude, besteak beste, seme-alabak dituzten familientzako laguntzak eta kontziliaziorako laguntzak hobetzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren ikuspegia oso kontuan hartuta, alde batetik, emakumeek beren lan eta karrera profesionalak egiten jarraitu ahal izan dezaten, eta, bestetik, etxetik kanpo eta etxekoan unitateen barruan egindako etxeko lanaren eta zainketen aitorpen sozial eta ekonomikoa lor dadin: 27.683.611 €kontziliaziorako laguntzetarako, 128.169.926 €hazteko laguntzetarako).
- Gizarte Zerbitzuen II. Plan Estrategikoa 200.000 €
- Bizitegi-bazterketa larriaren aurkako II. Euskal Estrategia 250.000 €
- Zainketen Zeharkako Plana egitea 50.000 €
- Laguntza juridikoko, integrazioko eta kultura arteko bizikidetzako zerbitzua: 1.100.100 €
- IKUSPEGI Immigrazioaren Euskal Behatokiaren lana babestea. Behatokiak, bere lanaren esparruan, emakumeen egoerari buruzko datuak ematen dituzten azterlanak eta ikerketak egiten ditu: 400.000 €.
- Familia-bitartekaritzako zerbitzua: 840.000 €
- HARRERAGUNE zerbitzua 800.000 €
- Altxor 7.0. Adinekoen bizi-proiektuei laguntzeko zerbitzu pilotua 500.896 euro
- Asilo-autonomiaren fasearen ondoriozko jarduerak (errefuxiatuen autonomia sustatzea): 1.603.900 €

11. MUGIKORTASUN ETA JASANGARRIAREN SAILA

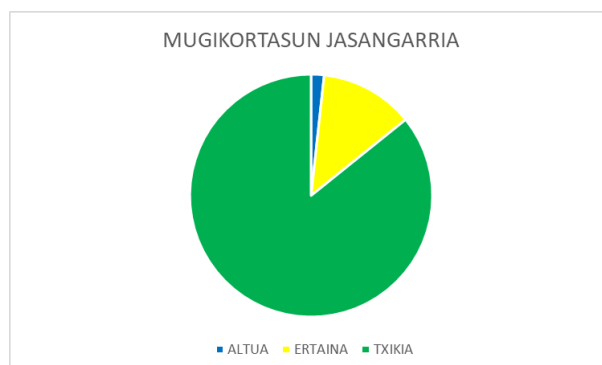
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

Taula 22. Aztertutako aurrekontua. Mugirtasun Jasangarriaren Saila.

MUGIKORTASUN JASANGARRIAREN SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	162.874.777
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	1.000.000
5111. Egitura eta Laguntza	2.672.837
5131 - Trenbideko Garraioaren Azpiegitura eta Kudeaketa	132.238.384
5135 - EAEko trenbide-sare berria - Kudeaketa-kredituak	7.555.000
5141 - Garraioaren plangintza	19.408.556

5135-EAEko Trenbide Sare Berria programaren aurrekontua generoari ez dagokiola iritzi zaio. Gainerakoak garrantzi ertain eta txikikotzat jo dira, Egitura eta Laguntza izan ezik, genero altuari eusten baiti.

Irudia 21. Mugikortasun Jasangarria. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUERA GARRANTZITSUAK

2026rako aurreikusten diren jarduketak Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legean (lege horren testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartua) eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategian (EAErako Estrategia) artikulatutako aginduen barruan sartzen dira. Nolanahi ere, jada zehaztu dira, 2026ko aurrekontua egiteko, jarduketa esanguratsuenak.

Jarduera horiek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiaren hainbat helburutatik abiatzen dira, eta Sailak, bere eskumenengatik, helburu horien gaineko erantzukizuna du. Jarraian, lehenik eta behin, aipatutako estrategiaren ardatzarekiko, jarduera-lerroarekiko eta helburuarekiko lerroakadura zehazten da (letra etzanez adierazten dira), eta Sailaren jardura zehatza adierazten da, dagokion aurrekontuarekin (letra lodiz). Halaber, esleitutako aurrekontua berdintasun-jarduketa esklusibo bati dagokion adierazten da, edo proiektu

orokorretan genero-ikuspegia txertatzeari buruzkoa den. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan 2026erako aurreikusitako jarduerak honako hauek dira:

1. ARDATZA. GOBERNU ONA. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA.

- Mugikortasun Jasangarriaren Sailean Berdintasun Unitatea sortzea. 2025eko aurrekontu zenbatetsia: 67.351 € (berdintasuna sustatzeko helburu eskusiboa).
- Berdintasun Unitateak antolatutako berdintasunaren arloko jarduerak: 15.000 € (berdintasuna sustatzeko helburu eskusiboa).

III. ARDATZA. GIZARTE-ANTOLAKETA BIDEZKOA, BERDINTASUNEZKOA ETA JASANGARRIA.

- Azterlana: Mugikortasun jasangarria genero-ikuspegitik. Jarduera honetarako aurreikusitako aurrekontua 121.000 € da (Berdintasuna sustatzeko helburu eskusiboa).
- Genero-ikuspegia txertatzea Sailaren proiektuetan (jardueraren aurrekontu orokorra adierazten da):
 - o OTEUS: Euskadiko oinarrizko informazioa eguneratzea. 65.000 €
 - o EJI Eri enkargua. Euskadiko MAAS sistema 50.000 €
 - o Euskadiko Mugikortasun Jasangarriaren Plana. 250.000 €

Aipatutako jarduek gain, beharrezkoa da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko jarduketak batzuk zerrendatzea. Jarduketa horiek, aurrekontu-partida espezifikorik ez badute ere, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko jarduerak izango dira 2026an Sailean, bai Berdintasunerako Legean bai 2030 Estrategian xedatutakoaren arabera. Gobernu Onaren helburuaz ari gara, berdintasuna administrazio-jardueran txertatzeko helburuaz (GO2), 5. lerroan. Administrazio-prozedurak, eta batez ere:

- Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzeko jarduketak.
- Komunikazio-eduki gehiago, berdintasunaren arloan egindako aurrerapenak agerian uzten dituztenak, emakumeak eta gizonak estereotiporik gabe aurkezten dituztenak eta hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egiten dutenak.
- Arau-ebaluazioan genero-desberdintasunak murrizteko edo ezabatzeke eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak sartzea.
- Kontratazio eta dirulaguntzetan genero-ikuspegia txertatzea.
- Plan estrategiko eta sektorialetan genero-ikuspegia txertatzea plangintzaren fase guztietan: diagnostikoa, diseinua, ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa.

12. ZIENTZIA, UNIBERTSITATEAK ETA BERRIKUNTZA SAILA

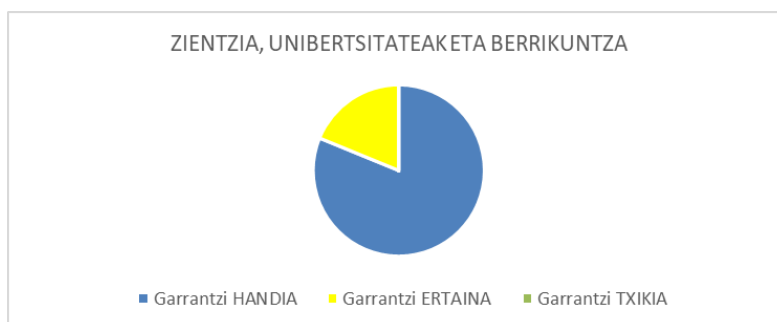
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

Taula 23. Aztertutako aurrekontua.. Zientzia, Unibertsitateak eta Berrikuntza Saila.

ZIENTZIA, UNIBERTSITATEAK ETA BERRIKUNTZA SAILA	
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	639.876.885
4223 - Unibertsitateko irakaskuntza	1.350.683
5410. Egitura eta Laguntza	467.914.823
5412. Ikerketa	5.246.052
5414. Berrikuntza Funtza	119.606.387
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	45.758.940

Aurrekontu osoa da egokia eta garrantzi handikoa, Ikerketa izan ezik garrantzi ertaina duela. Hau da, eragin nabarmena izan dezake emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken hartzaile diren herritarren artean.

Irudia 22. Zientzia, Unibertsitateak eta Berrikuntza. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUERA GARRANTZITSUAK

Genero Berdintasunerako 2030 Estrategia 4 jarduera-ardatzetan oinarritzen da, eta horietako bakoitzak helburu eta jardun-ildo batzuk ditu.

Hori oinarri hartuta, Saila barne-neurriak garatzen ari da, aipatutako estrategiarekin lerrokatuta:

HELBURU ESTRATEGIKOA: unibertsitateak genero-berdintasunean erreferente gisa finkatzea, prestakuntza- eta ikerketa-esparruetatik lanbide-garapeneraino

5. LERROA. ADMINISTRAZIO-PROZEDURAK

I-2.1: Pertsonen buruzko informazioaren bilketan, tratamenduan, analisisan eta hedapenean genero-ikuspegia barne hartzen duten estatistika eta azterlanen ehunekoa handitzea (sexuaren aldagaia sistematikoki txertatzea,

genero-adierazle berriak, laginen tamaina handitzea, beste aldagai batzuk kontuan hartzea, hala nola adina, jatorri etnikoa, gizarte-maila, hizkuntza, etab.).

GAUZATUTAKO JARDUERA:

- Berdintasunaren arloko azterlan sektoriala, ikertzaileen karrerari dagokionez.

I-2.6: Berdintasun-klausulak dituzten eta eragin positiboa duten kontratuen, dirulaguntzen eta hitzarmenen ehunekoa handitzea, askotariko diskriminazioei aurre egiten dieten emakumeen egoera kontuan hartzea eta horiek betetzen direla egiaztatzeko mekanismoak ezartzea.

GAUZATUTAKO JARDUERA:

- Laguntza-eskaeraren balorazioan, erakundearen berdintasun-plana baloratzen da, baita berdintasunean eragina izateko egiten dituzten zabalkunde-jarduerak ere.
- Laguntza-eskaerei erantsitako erantzukizunpeko adierazpenetan, entitateetako berdintasun-planen arloan indarrean dagoen araudiari buruzko klausulak sartu dira.

1. ekintza. Unibertsitate-sistemako irakasleen eta ikertzaileen mugikortasuna sustatzeko programa

- 11.2 B) artikulua. Balorazioari begira, B) ataleko 6. puntuan, hautagaiaren merezimenduei buruzkoan, aldaketak sartu dira, eta kontuan hartu da hautagaiaren batean ikerketa-lana eten bada egoera horietakoren batek eraginda, hala nola iraupen luzeko lanerako ezintasunak, amatasunak, aitatasunak, edoskitzaroko arriskuak, adopzioak edo harrerak, edo Unibertsitateko pertsona bakarreko kudeaketa-karguek, Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sareko agenteetako zuzendaritza-karguek edo Administrazio Publikoetako karguek eragindako liberazioak. Horregatik, etendura-aldiaren kalkulua zehaztea komeni dela uste da, eta testua honela aldatu da:
- "b) Ikerketa-jardueraren azken 6 urteetan izangaiak izan dituen zientzia-, ikasketa- eta kudeaketa-merezimenduak. 20 puntu.
- Horretarako, ebaluatu beharreko ikerketa-jardueraren aldia gehituko da, egiaztatutako etenaldiarekiko proportzioan, amatasun edo aitatasunagatiko etenaldia 10 astetik gorakoa denean izan ezik; kasu horietan, seme edo alaba bakoitzeko urtebeteen luzatuko da ebaluatu beharreko aldia, eta gehienez 6 urteko ikerketa-jarduera gehigarria izango da kasu guztietan.

1. ekintza aplikatzearen ondorioz ESPERO DEN EMAITZA: emakume ikertzaile gehiagori mugikortasuna ahalbidetzea

2. ekintza.- Kongresuak eta bilera zientifikoak antolatzeak laguntzen deialdia

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bateginaren 33.4 artikuluan ezarritakoa betez, balorazioan genero-oreka sartzen da, eta 8.2 artikulua c.2) paragrafoaren idazketa aldatzen da. Honela geratzen da idatzita:
- "c.2.- Ponentzietako genero-oreka 2 puntu gehiagorekin baloratuko da, pertsonen beraiei erreferentzia eginez. Horretarako, bi puntu emango dira baldin eta bi sexuetakozko hizlarien ehunekoa % 40koa edo handiagoa dela egiaztatzen bada, puntu bat sexuetakozko bat % 30ekoa edo handiagoa eta % 40tik beherakoa bada, eta ez da puntuaziorik lortuko atal honetan sexuetakozko bat % 30etik beherakoa denean".

3. ekintza.- Euskal unibertsitate-sistemako ikerketa-taldeak jarduerak eta programa zientifikoak indartzeko laguntzen deialdia (2026-2029 deialdi berriaren zirriborro-proposamena)

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 3.10 artikuluan ezarritakoa betez, balorazioan genero-oreka sartu da, honela dioena:
- Honako hauek baloratuko dira:

o IPren osaera, lidergoa, eta, hala badagokio, co-IPrena, taldearen osaeraren egitura, diziiplina aniztasuna eta koherentzia, proposatutako helburuei, emakumeen lidergoari eta genero-berdintasunari dagokienez, ikerketa-taldearen barruan.

- Talde bakoitzeko genero-oreka baloratzeko, honako arau hau hartuko da kontuan: bi puntu emango zaizkie bi sexueta kideen % 40 edo gehiago egiaztatzen duten taldeei, puntu bat sexueta kide bat % 30 edo gehiago eta % 40 baino gutxiago denean, eta ez da puntuaziorik lortuko atal honetan sexueta kide bat % 30etik beherakoa denean. Halaber, bi puntu emango dira IPa emakumezkoa bada, eta bestela, puntu bat emango da colP emakumea bada. "

4. ekintza.- Ikertzaile doktoreen mugikortasunerako laguntzen deialdia. 12. artikulua. Laguntzak esleitzeko prozeduran honako paragrafo hau sartu da:

- "Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko, trebakuntza-berdintasunean sexu desberdineko ikertzaileen artean lortutako puntuazioan berdinketa gertatzen bada, emakume ikertzailearen alde ebatziko da."

6. LERROA. KOORDINAZIOA, LANKIDETZA ETA NAZIOARTEKOTZEA

I-3.2 Berdintasun-politikak bultzatzeko ardura duten arloen eta beste politika sektorial batzuk (enplegua, hezkuntza, osasuna, gizarte-eskubideak, etab.) eta zeharkakoak (ingurumena eta euskara) bultzatzeko ardura duten arloen arteko lankidetzak eta elkarrikerak-espazioak handitzea.

GAUZATUTAKO JARDUERA:

- 4. jarduketa. UPV/EHUk, Unibertsitatea-Enpresa-Gizartea 2023-2026 programa-kontratuen barruan, genero-berdintasuna bermatzeko eta horretan aurrera egiten jarraitzeko neurri berriak ezartzen jarraituko du.
- 6. jarduketa. Deustuko Unibertsitateak, Unibertsitatea-Enpresa-Gizartea 2023-2026 programa-kontratuaren barruan, genero-berdintasunaren eta berdintasunaren aldeko kontzientziak, sentsibilizazio-, prestakuntza-, komunikazio-, partaidetza-, sustapen- eta kontziliakzio-programak eta -ekintzak garatzen ditu unibertsitate-politikan eta -jardueran.
- 9. jarduketa. Mondragon Unibertsitateak, Unibertsitatea-Enpresa-Gizartea 2023-2026 programa-kontratuaren barruan, prestakuntza-eremuan genero-berdintasuna sustatzera bideratutako jarduerak jarriko ditu abian, arreta nagusia ikasleengan eta ikerketa-eremuan jarri, fakultate bakoitzeko berdintasun-planekin bat etorri.

14. LERROA. EMAKUMEEN ESKUBIDEAK IKUSPEGI INTERSEKZIOALETIK BALIATZEA

II-6.7: Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimen ahotsoa politika publikoetan kontuan hartzeko eta eragina izateko espazioak eta mekanismoak eraikitzea.

GAUZATUTAKO JARDUERA:

- Hitzarmenak Unibertsitate Sistema osatzen duten unibertsitateekin (UPV/EHU, Deustuko U. eta Mondragon Unibertsitatea), ikasleek ordaindu beharreko prezio publikoen kenkariak eta murrizketak finantzatzen laguntzeko. Besteak beste, genero-indarkeriaren biktima izateagatik murrizketak biktimaarentzat eta 25 urtetik beherako seme-alabentzat. Jarduera hau duela urte asko jarri zen indarrean.

III. ARDATZA. ANTOLAKETA SOZIAL BIDEZKOA, BERDINTASUNEZKOA ETA IRAUNKORRA

20. LINEA. ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA

III-9.5: Zientziaren eta teknologiaren esparruan eredu maskulinizatu eta lehiakor batean oinarritutako paradigma-aldaketa sustatzea, emakumeen eta gizonen beharrian desberdineko berdintasunezkoagoa, seguruagoa, inklusiboagoa, irisgarriagoa eta sentikorragoa den eredu baterantz aurrera egiteko.

III-9.6: Neskek, nerabeek eta emakumeek STEAM "Zientzia, Teknologia, Ingeniaritza, Arteak eta Matematika" arloekiko duten motibazioa eta interesa sustatzea, ikasketa eta lanbide horiei dagokienez dauden genero-estereotipoak desmuntatuz.

III-9.7. Emakumeek ikerketan duten presentzia eta protagonismoa areagotzea, ikertzaile nagusi gisa eta ikerketa-taldeetako zuzendari gisa esparru akademiko, zientifiko, teknologiko, ekonomiko eta finantzarioetan.

GAUZATUTAKO JARDUERA:

- Emakumeen parte-hartzearen hazkundea zenbait eremutan: STEM graduak, ikerketa-taldeak, etab.
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea: irakaskuntzaren eta lanaren eremuan, fakultate bakoitzeko berdintasun-planekin bat etorritik.
- Kontzientziatzeko, sentsibilizatzeko, prestatzeko, komunikatzeko, parte hartzeko eta sustatzeko programak eta ekintzak garatzea.
- Kontziliazio-gida argitaratzea eta eguneratzea: soldata-arrakalari, genero-joerei eta abarri buruzko informazioa, eta genero-berdintasunaren eta sexu-aniztasunaren eremuan lan egiten duten taldeen koordinazioa.
- Hiru unibertsitateetako 2023-2026 programa-kontratueta jasotako jardueren helburua da, besteak beste, emakumeen presentzia handitzea STEAM eremuetan ikasketak egiten, eta lidergoa handitzea proiektuetan eta ikerketa-taldeetan.

GARAPEN-PROZESUAN DAUDEN JARDUKETAK:

- Zuzendaritzaren beraren laguntzen eragina
- Emakumeak STEAM munduan sartzeko eta irauteko egiten ari diren jardura publiko zein pribatuak identifikatzea.
- Laguntzen zaintza, berdintasunaren arloan ezarritako helburuak betetzen ari diren aztertzea.
- Sortutako dokumentuak eta euskarriak berrikusiko dira, hizkuntzaren erabilera ez-sexista bermatzeko. Zehazki, 2026an ZTBP 2030ari buruz abiarazten diren komunikazio-ekintza guztiak diseinatzean, ikuspegi hori kontuan hartuko da, aurreko urteetan egin den bezala.
- Sailaren berezko plana garatzen ari da, Sailaren estrategia gidatzen laguntzeko. Nolanahi ere, aurreikusita dago langileak gaitzeko ekintzak egitea, berdintasuna modu arrakastatsuan txertatzeko aldez aurreko beharrezko urratsa dela iritzita. Helburua da profesional guztiei beren eguneroko bizitzan berdintasuna garatzeko beharrezkoak diren gaitasunak ematea, ez bakarrik datuak sexuaren eta beste elkargune batzuen arabera bereiziz, edo komunikazio inklusiboa eginez, baizik eta sail osoan genero-mainstreaminga ziurtatuz.
- Bai. Sortutako dokumentuak eta euskarriak berrikusiko dira, hizkuntzaren erabilera ez-sexista bermatzeko. Zehazki, 2026an ZTBP 2030ari buruz abiarazten diren komunikazio-ekintza guztiak diseinatzean, ikuspegi hori kontuan hartuko da, aurreko urteetan egin den bezala.
- Aztertutako memoria-programak berdintasunaren arloko jarduketa zehatzik ez badu ere, planteatutako jardueretan genero-ikuspegia txertatzeko konpromisoari eutsiko zaio.

13. TURISMO, MERKATARITZA ETA KONTSUMO SAILA

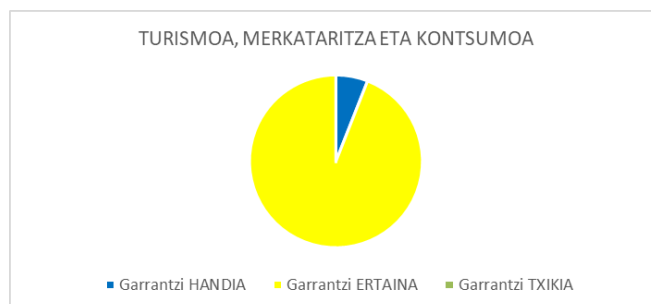
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

Taula 24. Aztertutako aurrekontua. Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila.

TURISMO, MERKATARITZA ETA KONTSUMO SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	46.279.839
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	400.000
7510. Egitura eta Laguntza	2.812.637
7511. Turismoa eta ostalaritza	12.902.256
7612. Barne-merkataritza	22.072.776
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
KONTSUMOBIDE - Kontsumoko Euskal Institutua	
4432. KONTSUMOBIDE - Kontsumoko Euskal Institutua	8.092.170

Aurrekontuaren %100 egokitzen eta genero altu eta ertainerako garrantziztat jo da Egitura eta Laguntza programa izan ezik, horrek garrantzi handia baitu generoan.

Irudia 23. Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUERA GARRANTZITSUAK

Jarraian, labur-labur deskribatuko dira Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailak 2025erako egindako jarduketak, genero-desberdintasunak ezabatzea eta berdintasuna sustatzea helburu dutenak, bai eta genero-ikuspegia txertatzera bideratutakoak ere.

Turismo

- Turismo-sektoreko emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunei buruz 2022an egindako diagnostikoan oinarrituta, eta arrakala nagusiak detektatu eta genero-desberdintasunak murriztu ahal izateko garatu beharreko lan-ildoak eta esku-hartzeak identifikatu ondoren, «Enpresa turistikoetako berdintasun-programa» bat garatzeko prozesu bati ekingo zaio, sektorearekin koordinatuta. Programa honen helburu nagusietako bat sektore turistikoko soldata-arrakala murriztea da.

- Ostalaritzako enpresa-elkarteentzako dirulaguntza izendunetan, garatu beharreko ekintzetako bat genero-ikuspegia sustatzera eta enpresa elkartuetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-politikak sustatzera bideratuta egon behar dela jaso da.
- EMET programa, non, besteak beste, proiektuen lehentasun-irizpideak baloratzen baitira laguntzen lehentasuna zehazteko:
 - o Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-plan bat izatea (irizpide horrek ez du balio Berdintasunerako Legeak behartutako enpresentzat), lana eta familia bateragarri egiteko plan bat izatea, edo gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasunerako erakunde laguntzailea izatea (Emakunde): 2 puntu.
 - o % 33ko desgaitasuna edo handiagoa duten emakumeak kontratatu izana egiaztatzea: 4 puntu.

Merkataritza

- Merkasaretza Merkataritza Laguntzako Puntuen Euskal Sarea sortu eta Merkataritza Laguntzako Zerbitzuen Zorroa definitzen duen uztailaren 1eko 138/2025 Dekretuaren 2. artikuluan ezartzen denez, Merkataritza Laguntzako Puntuak (MLP) laguntza-zerbitzuak eskainiko dituzte, beren jarduketa-eremuaren barruan, genero-ikuspegidun langile kualifikatuak.

KONTSUMOBIDE

Kontsumobide-Kontsumoko Euskal Institutua erakunde autonomoa da, Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailari atxikia, eta helburu hau du: kontsumitzaileak eta erabiltzaileak defendatzeko eta babesteko Jaurilaritzaren politikak definitzea, planifikatzea, bultzatzea eta betearaztea.

JARDUERA GARRANTZITSUAK

Txostenean adierazi den bezala, ez dago berdintasuna sustatzeko helburu eksklusiboa duen ekintza zehatzik, baina badira emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erreal eta eraginkorraren helburua lortzeko mesedegarri izan daitezkeen ekintzak. Nabarmentzekoak dira:

- 1) Kontsumobideko langileen barne-prestakuntza: gobernu onaren estrategian jasotzen den bezala, erakundeko langileak prestatuta egotea funtsezko piezetako bat da genero-berdintasunaren helburua Institutuaren jarduera guztietan zeharka integratu ahal izateko. Kontsumobidek eskatzen dutenen eskura jartzen du genero-berdintasunari buruzko ikastaro espezifiko bat urtean, bai eta helburu hori lor dezaketen beste gai batzuetako 2 prestakuntza-ekintza ere.
- 2) Kontsumitzaileei informazioa eta prestakuntza ematea: Informazioaren helburua da kontsumitzaileen eskubideekiko kezka zabaltzea, interesa piztea eta Kontsumobideren existentzia eta lana jakinaraztea. Horretarako, sare sozialetan ditugun profilak dinamizatzen ditugu, publizitate-kanpainak eta informazio-kanpainak egiten ditugu. Institutua etengabe ari da lanean komunikazio argia eskaintzeko, eta ezinbestekoa da herritarrekin harreman hobea izateko eta mezua hobeto ulertzeko hizkuntza berriak ezartzea. Kolektibo ahulenei eman behar zaien babes berezia kontuan hartuta, Kontsumobidek helarazten duen informazioak eskuragarria izan behar du.
- 3) Azterlanak: 2026eko ekitaldirako, oraindik zehazteke dauden baina azterketan generoaren aldagaia sartuko duten azterlanak egitea aurreikusi da, datuak sexuaren arabera bereizita.

14. ELIKADURA, LANDA GARAPEN, NEKAZARITZA ETA ARRANTZA SAILA

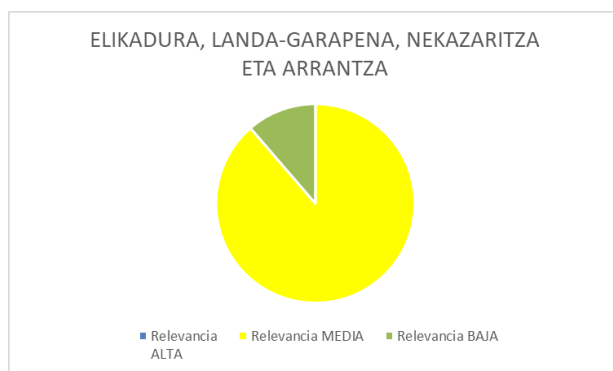
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

Taula 25. Aztertutako aurrekontua. Elikadura, Landa Garapen, Nekazaritza eta Arrantza Saila.

ELIKADURA, LANDA GARAPEN, NEKAZARITZA ETA ARRANTZA SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	224.075.186
5151 - Portuak	25.388.018
5411. Nekazaritzako eta basogintzako ikerketa eta garapena	15.343.847
7110. Egitura eta Laguntza	3.297.418
7111. Nekazaritza eta Landaren eta Itsasertzaren Garapena	117.503.638
7112. Arrantza	26.081.894
7113. Elikagaien Sustapena eta Kalitatea	36.460.371

Aurrekontu osoa egokitzen eta genero ertainatzen garrantzitsutzat jo da, portuen programa izan ezik garrantzi baxuari eusten diona.

Irudia 24. Elikadura, Landa Garapena, Nekazaritza eta Arrantza. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUERA GARRANTZITSUAK

Berdintasuna sustatzeko berriazko jarduketak

- Berdintasunarekiko konpromiso politikoan sakontzea: hasitako prozesuak finkatzea eta zabaltzea.
- Zerbitzu zuzendariaren berdintasun-arloko koordinazio-lana erraztea, erabiliko den jarraipen-koadroaren berri emanez zuzendaritzako gainerako arduradunei.
- Berdintasun-politikak eta arlo horretan dituzten erantzukizunak aurkezteko dokumentu bat egitea zuzendarientzat, XIII. Legegintzaldiaren hasieran.
- XIII. Legegintzaldiako Berdintasun Plana egitea
- Saileko Berdintasun Unitatea eta berdintasunerako lantaldeak indartzea.
 - o Saileko STT lantaldeei eta genero-ikuspegia duten aurrekontuei eustea.
- Lan-prozesuak eta -prozedurak hobetzea.

- o Sailaren lan-prozesu komunen egutegia eta Zerbitzu Zuzendaritzak zuzendariei unean-unean eskatuko dizkien dokumentuak zabaltzea.
- o Araudiaren aldaketak sartzea Aholkularitza Juridikoak, Kontratazio Zerbitzuak eta Berdintasun Unitateak aholkatutako lan-prozesu eta -prozeduretan
- o Aholkularitza juridikoa inplikatzeko koordinatzen eta aholkatzen dituen prozesu eta prozeduretan indarrean dauden berdintasun-araudira eta -aginduetara egokitzeko, bereziki Dirulaguntzen Plana eta Ogasunera bidaltzen den dirulaguntzen urteko jarraipen-txostena.
- Laguntza-aginduek berdintasun-aginduak jasoko dituzte, bai testu arautzailean, bai inprimakietan.
- Planaren urteko bertsioa eginez, aldatutako fitxak ordeztuz. Urtero aldatzen diren fitxak Berdintasunerako Legearen aginduaren arabera idatziko dira.
- Ogasunera bidali beharreko dirulaguntzen jarraipenari buruzko urteko txostenak Sail horrek bidaltzen duen eredia jarraituko du fitxa guztietan, eta ez aurreko bertsioak, eta osoa izango da erantzun-eremu guztietan.
 - o Kontratazio-zerbitzua: berdintasun-instrukzioen edukia Sailaren kontratazio handiago eta txikian sartzeko.
- Berdintasuneko prestakuntza ematea.
 - o Saileko langile guztiei prestakuntza ematea, batez ere zerbitzuburuak eta webguneak arduratzen den pertsonari dagokienez.
 - o Urtebete baino gutxiagoko zeregin-pilaketetan eta ordezkapenetan dauden pertsonentzako ekintzari eustea: lan-pilaketen bidez kontratatutako pertsonen edo, beren zereginekin zerikusia badute, urtebetetik beherako kontratuak dituztenei berdintasun-ikastaro bat onartzea.
 - o Sailaren intranetean dagoen Berdintasunerako Ataria mantentzea eta eguneratzea.
 - o Generoarekin lotutako sektore-materiala sartzeko liburutegian eta aldizkarietan.
 - o Saileko langileen berdintasunari buruzko ezagutzen mapa eguneratzea, sailean sartu berri diren langileena integratuz.
 - o Saileko langile guztiak prestatzea, eta, bereziki, zerbitzuburuak, Berdintasun Atariko edukiak erabiliz, berdintasuneko oinarritzako prestakuntzak ezartzeko.
 - o Berdintasun-araudia hobeto ezagutzea eta lan-prozesuetan eta -prozeduretan aplikatzea.
 - o Urtebetetik beherako ordezkapenetan diharduten pertsonentzako ekintza positiboak eustea: berdintasun-ikastaro bat onartzea, haien zereginekin zerikusia badu.
 - o Lehengo Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren Berdintasun Atarirako esteka bat egitea. Atari hori Industria, Energia Trantsizio eta Jasangarritasun Sailaren intranetean dago gaur egun.
 - o Zuzendaritzari berdintasuneko ezagutza sektoriala ezagutaraztea.
 - o Lanpostuak betetzeko garaian, batik bat zerbitzu-arduradunen eta III.A teknikarien lanpostuak, lehentasuna ematea berdintasuneko ezagutzari.
- Merezimendutzat hartuko dira emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko ikastaroak, ALT lanpostuarekin lotura mailarekin, teknikarien eta zerbitzu-arduradunen lanpostuak betetzeko zerbitzu-eginkizunetan.
- Genero-ikuspegiari buruzko galdera bat sartuko da zerbitzu-arduradunen eta IIIA teknikariaren lanpostuak betetzeko proiektu-proben diagnostikoaren atalean.

Zuzendaritzak

- NPBrako Plan Estrategikoko (NPB) jardueretan adierazleak hobetzea: datuak sexuaren arabera bereiztea pertsona juridikoetan, nekazaritza-ustategiak barne, eta izaera juridikoaren aldagaia gehitzea.
- Emakume Nekazarien Estatutuaren ekintza positiboak aplikatzen jarraitzea.
- Nekazaritza-jardueraren negozio-eredua berrikustera bideratutako gaikuntza, ikuspegi enpresarialago batetik eta ustategiei enpresa-erabakiak hartzeko aholkularitza aktibotik. Emakume Nekazarien Estatutua ezartzea.
- ENE laguntzak, emakume nekazarien lana aitortzeko eta asoziazionismoa sustatzeko mantendu

- Arrantza-jardueraren eremu guztietan emakumeen enplegua zehatz-mehatz aztertuko duen ikerlan bat egitea. Asoziazionismoari eta erabakiguneetan emakumeek duten presentziari buruzko atal bat sartuko da.
- “Itsasoratu” izeneko beketan ekintza positibo bat sartzea, praktikak egiteko emakumeak ontziratzen dituzten armadoreentzat.

Soldata-arrakala eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren aurkako jarduketak

Sailak generoko soldata-arrakalaren aurka egiten dituen jarduerak Emakume Nekazarien Estatutuari buruzko urriaren 15eko 8/2015 Legean jasotako ekintza positiboetan oinarritzen dira.

Leader eremuko dibertsifikazio ekonomikoari, besteren konturako enpleguari eta ekintzailetzari buruzko Leader laguntzetan, nekazaritzakoak ez diren gaietan, emakumeen aldeko ekintza positibo bat ere badago, baita itsasertzeko eremuak garatzera bideratutako Itsaspen laguntzetan ere.

15. JUSTIZIA ETA GIZA ESKUBIDEEN SAILA

Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

Taula 26. Aztertutako aurrekontua. Justizia eta Giza Eskubideen Saila.

JUSTIZIA ETA GIZA ESKUBIDEEN SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	345.205.114
1410. Egitura eta Laguntza	4.187.715
1411. Administración de Justicia	200.640.350
1412. Justicia	54.223.577
1413. Instituciones penitenciarias	74.052.699
4621. Bictimak eta Giza Eskubideak	6.990.773
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:</i>	
GOGORA - Memoriaren, Bizikidetzaren eta Giza Eskubideen Institutua	
4622. Memoriaren, Bizikidetzaren eta Giza Eskubideen Institutua	5.110.000

Aurrekontu osoa egokitzen eta genero handikotzen garrantzitsutzat jo da.

Irudia 25. Justizia eta Giza Eskubideak. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUERA GARRANTZITSUAK

Justizia eta Giza Eskubideen Sailaren lehentasunezko helburua da justizia irisgarria eta bereziki pertsona kalteberenei lagunduko dien justizia sistema bultzatzearen alde egitea. Justizia horrek pertsonak izango ditu ekintza-ardatz nagusi, herritarren premiei erantzun egitea, eta aurrera egingo du jasangarritasunean, digitalizazioan, erantzun-denboren hobekuntzan, ulergarritasunean eta justizia errestitutiboaren sustapenean, gatazkak konpontzeko bitarteko egokiekin, eta berrikuntzaren alde lankidetzan jardungo du, benetako babes judiziala bermatuz. Eragindako kaltea konpontzeko politika integralaren barruko zerbitzua da.

Berdintasuna sustatzeko helburua duten jardueren dagokien, Justizia eta Giza Eskubideen Sailak honako jarduerak egingo ditu 2026an:

- Berdintasunerako Administrazio Unitateari aurrekontua ematea, Sailaren barruan berdintasun-politikak sustatzeko. 30.000 €
- Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legealdiko Plan berria egitea eta ezartzea. Aurrekontu esleiturik gabe.
- EAEko espetxe-eredu berriaren garapenean aurrera egitea, genero-ikuspegia txertatuz azpiegitura-proiektuetan: EAEko espetxe-azpiegiturretan genero-ikuspegia txertatzeko neurrien proposamenak jasotzen dituen gida bat egitea. 30.000 €
- Justiziarako sarbidean dauden desberdintasunei buruzko txosten bat egitea, erabiltzaile guztien eskubideak behar bezala baliatzen direla bermatzeko. 30.000 €
- Erdi askatasuneko erregimenean dauden emakumeentzako espetxe-harrerako baliabidea mantentzea GOIZTIRI 148.500 €
- ADAP, erdi-askatasuneko erregimenean dauden emakumeentzako harrera-baliabideari eustea. 243.900 €

Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak lortzera bideratutako helburu espezifikoek dagokienez, Sailak honako hauek garatuko ditu 2026an:

- Erakundeen arteko koordinazio- eta lankidetzak-ekintzetan parte hartzea, maila politikoan zein teknikoan, EAEko emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei ematen zaien arreta koordinatzeko Erakundearteko III. Akordiotik eratorritako egitura guztietan. Aurrekontu-partida espezifikorik gabe, zerbitzuko langileen zereginen zati bat.
- Doako laguntza juridikoaren eta ofiziozko txandaren kalitatea eta eraginkortasuna bultzatzea. Doako laguntza juridikoaren zerbitzuan esku hartzen duten abokatuen eta ofiziozko txandan prokuradoreen profesionalen baldintzak hobetu dira, arreta berezia jarritz haien prestakuntza eta espezializazioan: 66.000 €
- Delituen biktimen arreta indartzea, Biktimari Laguntzeko Zerbitzuaren lanaren bidez. Zerbitzu horrek lehen mailako arreta integrala ematen du, baliabide espezializatuak bideratzen ditu eta delituen biktimen jarraipena egiten du, lehen mailako biktimizazioa arinduz eta bigarren mailakoa saihestuz. Eremu horretan, biktimari laguntzeko zerbitzua indartuko da, bereziki indarkeria matxistaren biktimei laguntzekoa. Horretarako, emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta emateko sailaren jardura-planean jasotako ekintzak garatuko dira: 1.183.958 €
- Biktimei Laguntzeko Zerbitzuaren funtzionamenduari buruzko txosten diagnostikoa egitea. Helburua da zerbitzuaren erabiltzaile guztiei ematen zaien arreta hobetzea; izan ere, erabiltzaile gehienek indarkeria matxista jasan dute. 30.000 €.
- Abokatutzaren Euskal Kontseiluarekin sinatutako hitzarmenari eustea, emakumeen aurkako, familia barruko eta sexu-askatasunaren aurkako indarkeria-delituen biktimei berehalako arreta juridikoa emateko, bai eta indarkeriaren biktima diren haur eta nerabeei eta desgaitasuna duten pertsonen ere: 2.400.000 €.
- Ofiziozko txandan egindako gastu osotik, genero-indarkeriaren biktimen prozedura penal bereziei dagozkien zenbatekoak ordaintzea, eta abokatuen eta prokuradoreen elkargoetan genero-indarkeriaren biktimen prozedura penal arrunten moduluak ordaintzea. 1.099.556,98 € (2026rako ofiziozko txandaren guztizko aurrekontutik estatistikoki zenbatetsia, 2024 urteko ehunekoetan oinarrituta).
- Justiziaren Zerbitzu Publikoaren efizientziaren arloko neurriei buruzko urtarilaren 2ko 1/2025 Lege Organikoan ezarritakoa aplikatzea. Epaitegietan behar besteko langile- eta material-hornidura bermatuko da, biktimei babes osoa emateko, haien adierazpide guztietan, eta bereziki azpimarratuko da emakumeen aurkako indarkeriaren arloko epaitegietako langileen prestakuntza, instalazioak egokitzea biktimak eta biktimarioak bereizteko, eta biktimei informazioa, arreta eta laguntza integrala emateko zerbitzuak indartzea.
- Emakumeen aurkako Indarkeriaren arloko Euskadiko Koordinazio Zentroa mantentzea, babes-aginduak jasotzen dituen koordinazio-gune gisa, eta biktimak eskatzen dituen edo beharrezkoak diren laguntzak bideratzea, komunikazio-sistema telematiko baten bidez, egunean 24 orduz, 365 egunez.

- Laguntza edo laguntza-neurri ekonomikoak garatzen laguntzea, delituaren ondoriozko kalte-ordainak ordaintzen ez diren kasuetan, indarkeria matxistatik bizirik atera direnei ebazpen judizial bidez ezarritakoak. Aurrekontu esleiturik gabe.
- Gakoa, Sustatzen eta Aldatuz programen esparruan emakumeen aurkako indarkeriagatik kondenatutako gizonekin lanean jarraitzea: 2.434.260,96 € (Zigorak Kudeatzeko Zerbitzuaren aurrekontuaren zenbateko osoa, programa horiek barne hartzen dituena).
- Arreta psikoterapeutikoko zerbitzu bat eskaintzea genero-indarkeriako eta/edo sexu-erasoko delituak dituzten zigortuei, hainbat dirulaguntzaren bidez (IDARGI, ERAIN, AMIKECO) (Ez dakigu zenbateko zehatza zein den, 2026-2027 biurtekorako lehiaketa-prozesuaren mendeko zenbatekoak baitira, hirugarren sektoreko erakundeek jotatuko dituztenak. 2.800.000 €).
- Justiziaren jarduera-plana diseinatzea indarkeria matxistaren biktimei dagokienez. 10.000€
- Familien-elkarguneak funtzionamenduan mantentzea: 3.136.584 €

Soldata-arrakalaren aurka zuzenean eragiten duten jarduketa espezifikoak dagokienez:

- Justizia Administrazioako langileen eremuan Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako II. Planeko neurriak ezartzea. 30.000 €. Sek. 16. 1411 programa. 11. zerb. Konz. 244. 23/0620 partida.
- Sailaren beste helburu eta/edo jarduketa garrantzitsu batzuei dagokienez, 2026an honako hauek garatuko dira:
- VI. Gazte Justizia Plana egitea, helburuen eta jardueren diseinuan genero-ikuspegia txertatuz (Kriminologiaren Euskal Institutuari esleitutako 122.000 euroko aurrekontuaren barruan).
- Justizia Errestauratiboaren Legearen aurreproiektua.
- Justizia Errestauratiboaren Zerbitzua indartzea. Zerbitzu horrek bide judizialaren osagarri den metodo bat jartzen du organo judizialen eta herritarren esku, epaitegietara eta auzitegietara iristen diren gatazkak ebazteko. Zigor-arloko jurisdikzioan eta jurisdikzio zibil-familiarrean lan egiten du, seme-alaba adingabeak ardurapean dituzten banantze eta dibortzioen kasu judizializatuetan, eta gure autonomia-erkidegoko barruti judizial guztietan, eta doakoa izaten jarraitzen du: 1.101.675 €
- Euskal Autonomia Erkidegoko Espetxe Zerbitzuen Antolamenduari eta Funtzionamenduari buruzko Erregelamendua egitea.
- Uztailaren 28ko 12/2016 Legean (Motibazio politikoko indarkeria-egoeran giza eskubideen urraketak jasan dituzten biktimei errekonozimendua eta erreparazioa ematekoa) xedatutakoa garatzea eta ezartzea: 2.250.000 €

GOGORA

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 lankidetzara eta elkarlana sustatzen ditu, gizartearekin ahalik eta harreman handiena izateko bidea bermatuz.

JARDUERA GARRANTZITSUAK

Gobernantza hobetzeki dagokionez, Gogora Institutuaren lehentasunezko helburuak dira lan-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzen aurrera egitea. Oro har, honako hau aurreikusten da:

- Zerbitzuen erabiltzaileei, jardunaldietara eta ekitaldietara joaten diren pertsonen eta dirulaguntzak jasotzen dituzten pertsona eta elkartei buruzko datuak sexuaren arabera bereizita biltzeko modua hobetzea.
- Dirulaguntzetan berdintasun-klausulak txertatzen aurrera egitea.
- Egiten diren kontratuetan berdintasun-klausulak eta genero ikuspegia aurrera egitea.
- Langileen prestakuntza bultzatzea berdintasunaren arloan.
- Aurrekontuen azterketa genero-ikuspegitik hobetzea eta Ogasun eta Finantza Sailak arlo horretan ematen dituen jarraibideei jarraitzea.

Gainera, 2026ko ekitaldian, 1936-1978 aldian izandako oinarritzko eskubideen urraketei buruzko txostena garatzen jarraitzea aurreikusten da. Txosten horretan, «Gerra Zibilean eta lehen frankismoan (1936-1945) izandako errepresioa» jorratzen da. Txosten horretan, mikrohistorien bidez, besteak beste, agerian jarriko da emakumeek gerran eta gerraostean izan zuten presentzia, bai eta gizonek eta emakumeek jasan zituzten oinarritzko eskubideen urraketa desberdinak ere.

Jarduera hori gauzatzeko, Gogora Institutuak 160.000 euroko dirulaguntza izenduna emango dio Euskal Herriko Unibertsitateari, txosten hori garatzeko.

Bestalde, 2026ari begira, “Gogoragunea erakusketa-gunea” abian jarriko dela nabarmendu behar da. Horretarako, hainbat kontratazio egingo dira. Ildo horretan, berdintasun-klausulak txertatuko dira ezaugarri teknikoetan, balorazio-irizpideetan, administrazio-baldintzetan eta enpresa adjudikaziodunek nahitaez bete beharreko baldintzetan. Bestalde, proiektua 15 eta 19 urte bitarteko gazteentzat izango da bereziki, ikastetxeetatik irteerak antolatuko baitira. Horregatik, arreta berezia jarri beharko da hizkuntza erabilera ez-sexistan, bai erakusketaren euskarrietan (panelak eta ikus-entzunezkoak), bai gida gisa kontratatutako langileek erabiltzen duten hizkuntzan.

Gogoragunea erakusketa-gunearekin lotutako jarduera horietarako 764.219 euroko aurrekontua aurreikusi da 2026ko ekitaldirako.

Gainera, aurreko ekitaldietan memoriaren zabalkundeari buruz egindako jardueren ildotik, Gogora institutuak jardunaldiak eta hitzaldiak antolatzen ditu, genero-ikuspegia bi alderditan txertatuta:

- Emakumeen memoria demokratikoa berreskuratzea.
- Emakumeak, gaian adituak eta ahots espezializatu gisa.

Jarduera horietarako 2026ko ekitaldirako aurreikusitako aurrekontua 210.000 eurokoa da.

Era berean, Gogora Institutuak lehia-konkurrentziako dirulaguntzen deialdia egiten du urtero, eta dirulaguntza horien oinarriak genero-ikuspegiarekin diseinatuta daude. Aurten, aldaketak sartu dira, eta 3 deialdi egin dira. Hona hemen zerrenda, 2026rako aurrekontuarekin:

- Euskal Autonomia Erkidegoko elkarteek edo fundazioek memoria historikoa berreskuratzeako proiektuak egiteko laguntzak. 112.500 euro.
- Memoria demokratikoa berreskuratzeako liburuak argitaratzeko dirulaguntzak. 40.000 euro.
- Memoria demokratikoa berreskuratzeako dokumentalak egiteko dirulaguntzak. 80.000 €.

Dirulaguntza horiek baloratzeko irizpideen artean, alde batetik, egin beharreko lanean genero-ikuspegia txertatzea sartzen da, eta, bestetik, puntuazio handiagoarekin baloratzen dira Gogora institutuaren 2025-2028 jarduera-planaren helburuetara eta ikerketetara mugatzen diren proiektuak. Zehazki, puntuazio handiagoarekin baloratzen dira honako gai hauei buruzko proiektuak: Euskadin Emakumea Babesteko Patronatua (1941-1985); frankismoaren mendeko sexu- eta genero-aniztasuna, zehazki errepresioa eta ekintza kolektiboa; eta 1936ko kolpe militarren, Gerra Zibilaren eta diktaduraren biktimen eta lekukoen lekukotzen bilketa. Giza eskubideen urraketa genero-ikuspegiarekin, emakumeek jasandako urraketa motei arreta berezia eskainiz.

Gainera, ahalegina egingo da balorazio-epaimahaiek sexuaren arabeko ordezkartza orekatua izan dezaten eta generoari buruzko prestakuntza duen pertsona bat sar dadin.

Era berean, nabarmendu behar da 2026ra begira berdintasuna sustatzeko bi ikerketa jaso direla aurrekontuetan:

- Euskadin Emakumea Babesteko Patronatuaren funtzionamenduari buruzko ikerketa (1941-1985): 35.000 €.
- Frankismoaren mendeko sexu- eta genero-aniztasunari buruzko ikerketa. Errepresioa eta ekintza kolektiboa: 60.000 €.

7. ONDORIOAK

Eusko Jaurlaritzak ibilbide luzea du aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzeko. Bide horretan modu aktiboan parte hartzen ari dira gaur egun sail guztiak, horien erakunde autonomoak eta partzuergoak eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoak, EITB, Osakidetza, SPRI eta URA taldea eta IHOBE sozietate publikoa. Horren emaitza da txosten honen aurkezpena. Partaidetza horri guztiari esker, EAEko sektore publikoaren aurrekontu finkatuaren % 77 aztertu ahal izan da, eta egiaztatu ahal izan da aztertutako aurrekontuaren % 99,6 generoari dagokiola eta % 96,88 genero ertain-altuari. Hala ere, bide hori konplexua da berekin dakarren paradigma-aldaketagatik, eta, ondorioz, denbora eta determinazioa behar dira.

Horregatik, orain, 2025ean, Jaurlaritzak beste bultzada bat eman nahi izan dio prozesu horri, eta ekainaren 10ean Gobernu Kontseiluak **"EAEko sektore publikoaren aurrekontu orokorretan genero-ikuspegia txertatzeko estrategia"** onartu izanarekin duen konpromiso instituzionala indartu nahi izan du. Dokumentu horrek Koordinazio eta Jarraipen Batzorde operatibo bat sortzea aurreikusten du, bai eta faseka gauzatu beharreko ekintza zehatzak biltzen dituen ibilbide-orri bat ere, hala nola sentsibilizazio-jardunaldiak, aurrekontu-tresnen egokitzapena, aurrekontu-programetan genero-ikuspegia pixkanaka txertatzea, hiru urtera bitarteko kanpo-ebaluazioa, berdintasunerako unitate bat sortzea, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publiko osoan aurrekontuak genero-ikuspegiz diseinatzeko prozesua finkatzeko dedikazio eksklusiboarekin, eta, azken buruan, berdintasunean inplikaturako kolektiboekin aurrekontu parte-hartzaileak sustatzea, hala nola mugimendu feministarekin.

Estrategia onartzeak zuzeneko konpromiso ekonomikorik ez badakar ere, onartzen du horiek gauzatzeko baliabide egokiak beharko direla, eta horiek urteko aurrekontuetan aurreikusi beharko direla. Ondorioz, 2026ko aurrekontu horietarako, Ogasun eta Finantza Sailak 100.000 €bideratuko ditu Estrategiaren ibilbide-orrian deskribatutako konpromisoetan aurrera egiteko, eta 35.000 €, berriz, sailean genero-ikuspegia duten aurrekontuak bultzatzeko. Gainera, hurrengo bi urteetarako konpromiso-kredituetan kopuru bera jarri du:

04 6110 03 244 19/0753

Berdintasuna bultzatzeko jarduerak.

135.000€

Konpromiso-kreditua: 2027: 0.14M; 2028: 0.14M; Guztira: 0.27M

Horrela, guztira, hurrengo hiru ekitaldietarako (2026,2027 eta 2028) Ogasun eta Finantza Sailak 405.000 € bideratuko ditu genero-ikuspegidun aurrekontua bultzatu eta indartzeko.

Zehazki, 2026ko aurrekontua honetarako erabiliko da:

- Prestakuntza praktikoa, pertsonalizatua eta aholkularitza tekniko espezializatuarekin batera.
- Metodologia hobetzea
- Tresnak sinplifikatzea
- Gida praktikoak diseinatzea

Jarduera horiek Emakunderen lankidetzarekin garatuko dira.

2026ko aurrekontu horiek egiteko oinarrizko jarraibide ekonomikoek, XIII. legegintzaldiko bigarrenak, Eusko Jaurlaritzaren politika publikoen lehentasun estrategikoak ezartzen dituzte hurrengo ekitaldirako. Testuinguru horretan, honako hau ezartzen du: *"emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna, giza eskubideen defentsa – horrek definitzen eta bereizten gaitu munduan gizarte gisa – helburu argia izan behar da 2026ko aurrekontuak definitzerakoan."*

Lehentasun estrategiko horiek, era berean, 2024-2028 Gobernu Programan zehaztuta daude. Programa horrek honako ardatz hauek ditu:

- 1.- pertsonak politika publikoen erdigunean jartzea
- 2.- hazkunde- eta ongizate-eredu bat bultzatzea
- 3.- Energia-eraldaketako, klima-aldaketaren aurkako borrokako eta ingurumena babesteko prozesuak gidatzea.
- 4.- Elkarbizitza-eredu sendo eta justu bat sustatzea
- 5.- Gure autogobernu-sistema berezia sendotzea eta sakontzea

Laugarren ardatzean, genero-berdintasunaren eta LGTBIQ+ eskubideen politikak funtsezkotzat jotzen dira bizikidetz-eredu sendo eta justu bat sustatzeko, non pertsona guztiak erabat eta baldintza berdinetan garatu ahal izango diren. Gainera, 2025eko aurrekontu horiekin, emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko berdintasunezko gizarte bat eraikitze oinarriak ezarri nahi dira, bere adierazpen guztietan; LGTBIQ+ pertsonen errealtatea berdintasun-politiken agendan txertatu nahi da; balio-aldaketa eta emakumeen eta nesken ahalduntzea bultzatu nahi dira; eta pertsonen eta kolektiboen diskriminazioaren eta estigmatizazioaren aurka borrokatu nahi da. Horretarako, Gobernu Programak hainbat konpromiso jasotzen ditu, besteak beste:

A. Politika publikoen esku-hartze eremuetan genero-zeharkakotasuna txertatzea, eragin politikoko estrategia gisa, egiturari eragiten diona eta gizartea berdintasunean eraldatzen duena.

Genero-ikuspegia **EAEko sektore publikoaren 2026rako aurrekontu bateratuaren % 5,53**an lantzen ari da. Kapitulu hau aztertzea konplexua denez, neurri gehigarriak behar dira genero-ikuspegia eta ikuspegi intersektionala administrazioaren jarduna planifikatzeko prozesuetan txertatzeko.

Gainera, 2026an beste jarduera batzuk planteatzen dira, emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzea helburu dutenak. Jarduera horiek **EAEko sektore publikoaren aurrekontu bateratuaren % 0,05** dira. Bereziki nabarmentzekoa da Emakunde, aurrekontu-partiden % 32 biltzen baititu. Atzetik datoz Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna Saila (% 9) eta Segurtasuna (% 6). Langileen prestakuntza etengabea da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, eta horrek adierazten du barne-sentsibilizazioaren aldeko apustua egiten dela.

Bestalde, estrategia osagarri gisa, Eusko Jaurlaritzak **ekintza positiboak** ezartzen ditu sexuaren ziozko egitatezko desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko bizitzako eremu guztietan. Guztira, 14 sailek, erakunde autonomo batek eta zuzenbide publikoko bi erakunde pribatuk berdintasun-ekintza positiboak inplementatu dituzte hainbat jardueratan. Ildo horretan, berdintasun erreala eta eraginkorra, emakumeen ahalduntzea eta egiturazko desberdintasunak konpontzea sustatzen duten neurrien zeharkako ezarpena ikusten da. Ekintza horiek genero-justiziarekiko konpromiso instituzionala indartzen dute, eta aukera ematen dute berdintasunezko eta indarkeria matxistarik gabeko gizarte baterantz aurrera egiteko. Ekintza positibo horiek 1/2023 Legegintzako Dekretuaren artikulua hauekin lerrotatzen dira:

- 3.6 art. eta 6. art.: Ekintza positiboko neurriak enplegu publikoan, berdinketa hausteko eta kidego maskulinizatueta plazak erreserbatzeko klausula gisa.
- 22-24 art.: Berdintasun-klausulak sartzea kontratazio publikoan eta dirulaguntzetan, puntuazio gehigarriekin emakumeen lidergoagatik eta genero-orekagatik.
- 48. eta 49. art.: Kalteberatasun-egoeran dauden emakumeentzako, indarkeriaren biktimantzako eta guraso bakarreko familientzako laguntzak handitzea osasunean, etxebizitzan eta gizarte-zerbitzuetan.
- 36. art.: Unibertsitate-sisteman berdintasuna sustatzea, beka espezifikoak eta biktimantzako tasak murriztea.
- 41. eta 42. art.: Sektore estrategikoetan eta genero-ikuspegia duen lanbide-heziketan emakumeak kontratatzeke pizgarriak.
- 54-66 art.: Indarkeria matxistaren biktimantzako arreta integrala, laguntza ekonomikoak, etxebizitza, hezkuntza eta enplegua lehentasunez eskuratzea.

Aniztasunaren eta bizikidetzaren esparruan, honako baliabide hauek mantenduko dira:

- ERABEREAN Zerbitzua, Tratu Berdintasunerako eta Diskriminaziorik Ezerako Sarea, talde batzuek arraza, etnia edo nazio jatorriagatik, sexu-orientazio eta -identitateagatik eta genero-identitateagatik jasaten dituzten askotariko diskriminazioei erantzuteko.
- BERDINDU, sexu- eta genero-aniztasunarekin lotutako gaietarako informazio- eta arreta-zerbitzua. LGTBI kolektiboekin lan egiten da, estrategia anitzen bidez. Estrategia horiek honako hauek jasotzen dituzte, besteak beste: lehen eta bigarren hezkuntzako irakasle eta ikasleei dibertsitate eta identitate afektibo-sexualari buruzko prestakuntza/sentsibilizazioa ematea; eta aniztasuna ikusarazteko eta sensibilizatzeko ekintzak eta LGTB fobiaren aurkako borroka.

B. Emakumeen aurkako indarkeria matxista desagerraraztea.

EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030 Estrategiaren ardatza da, eta Berdintasunerako Legearen esku hartzeke esparru orokorra zehazten du, emakumeei, euskal botere publiko guztietatik, indarkeria matxistarik gabeko bizitzak bermatzeko.

Legeak adierazten duen eta nazioartean onartuta dagoen bezala, indarkeria matxista giza eskubideen urraketa gisa ulertu eta jorratu behar du euskal sistema publikoak, lehen mailako arazo sozial eta osasun publikoko arazo gisa, eta emakumeen aurkako botere-harreman desorekatuen eta diskriminazioaren adierazpen gisa, zeinak, gainera, generoaren arabera dauden egiturazko desberdintasunak iraunarazteke funtzio soziala betetzen baitu (54. artikulua).

Emakumeen aurkako indarkeriak egiturazko sustraiak ditu eta bizitzako dimentsio eta esparru guztiei eragiten die. Barnean hartzen du emakumeen aurka erabiltzen den indarkeria oro, baita neskakilak eta nerabeak eta emakume transexualak ere, emakume izateagatik, edo neurritz kanpo eragiten dien indarkeria oro, bai eremu publikoan, bai pribatuan. Horren barruan sartzen dira familia-, lan-, hezkuntza-, osasun-, kirol- eta komunitate-eremuak, komunikabideak, aisialdi- eta jai-guneak eta ingurune birtuala.

Horregatik, Eusko Jaurlaritzak eman beharreko erantzuna diziplinartekoa da. Ildo horretan, 13 sail batu dira, beren eskumenen araberrako hainbat neurritan bada ere, eta inbertsio handia egin da biktimei babesa, justizia eta zuzeneko arreta emateko, prebentzio- eta hezkuntza-ikuspegia ahaztu gabe.

EAEko sektore publikoaren aurrekontuaren % 0,19 erabiliko da emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzarantz aurrera egiteko. Aurrekontuaren zatirik handiena Segurtasun Sailean kontzentratzen da (aurrekontu osoaren % 43), eta, atzetik, Justizia eta Giza Eskubideen Sailean (% 39) eta Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailean (aurrekontu osoaren % 14). Hona hemen baliabide nagusietako batzuk:

- SATEVI informazio- eta arreta-zerbitzua da, 51 hizkuntzatan eta entzumen- eta/edo hizketa-desgaitasuna duten pertsonen arreta ematen diena, egunean 24 orduz, urteko 365 egunetan. Biktima diren emakumeei eta horien hurbileko pertsonen zuzenduta dago, bai eta emakumeen aurkako indarkeriaren arloan lan egiten duten profesionalen ere. Bikotekideak edo bikotekide ohiak eragindako indarkeriaz gain, beste indarkeria mota batzuk ere artatzen ditu: familia barruko indarkeria, sexu-jazarpena eta/edo sexuagatiko jazarpena lan-eremuan, sexu-erasoak, prostituzio behartua eta sexu-esplotaziorako gizakien salerosketa, besteak beste.
- EBA proiektua, Emakumeen eta Etxekoen Babesa, Ertzaintzaren eta udaltzaingoaren genero-indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren espediente guztiak batera kudeatzeko sistema digital berria da. Proiektu horri esker, formatu berean, emakumeen aurkako indarkeriaren espediente guztiak sortu eta partekatu ahal izango dira; emakume bakoitzaren arrisku-ebaluazio guztiak homologatu ahal izango dira, salaketa jartzen den polizia-kidegoa edozein dela ere; eta seme-alaben arriskua modu berean ebaluatu ahal izango da.
- EUSKADIKO EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA KOORDINATZEKO ZENTROA (CCVM) koordinazio-puntu gisa mantenduko da, eta biktimak eskatzen dituen edo beharrezkoak diren laguntzak bideratzen ditu, komunikazio-sistema telematiko baten bidez, egunean 24 orduz, 365 egunez.
- Doako laguntza juridikoaren eta ofiziozko txandaren kalitatea eta eraginkortasuna bultzatuko dira.
- Delituen biktimetako arreta bultzatuko da Biktimari Laguntzeko Zerbitzuaren lanaren bidez. Zerbitzu horrek lehen mailako arreta integrala, baliabide espezializatuera bideratzea eta delituen biktimen jarraipena eskaintzen ditu, lehen mailako biktimizazioa arinduz eta bigarren mailakoa saihestuz. Eremu horretan, biktimari laguntzeko zerbitzua indartuko da, bereziki indarkeria matxistaren biktimei laguntzeko zerbitzua, eta, horretarako, emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei laguntzeko sailaren jardura-planeari jasotako ekintzak garatuko dira.
- Legelarien Euskal Kontseiluarekin sinatutako Hitzarmenari eutsiko zaio, emakumearen aurkako indarkeriaren, familia barruko indarkeriaren eta sexu-askatasunaren aurkako delituen biktimei, haur eta nerabeei eta indarkeriaren biktima diren desgaituei berehalako laguntza juridikoa emateko.
- Justizia Zerbitzu Publikoaren eraginkortasunaren arloko neurriak buruzko urtarilaren 2ko 1/2025 Lege Organikoan ezarritakoa aplikatuko da. Epaitegietan behar adina langile eta material izatea bermatuko da, biktimei beren adierazpen-modu guztietan babes osoa emateko, bereziki azpimarratuz emakumeen aurkako indarkeriaren arloko epaitegietako langileen prestakuntza, biktimak eta biktimarioak bereizteko instalazioak egokitzea, eta biktimei informazioa, arreta eta laguntza osoa emateko zerbitzuak indartzea.
- Emakumeen aurkako indarkeriagatik zigortutako gizonekin lanean jarraitzea, Gakoa, Sustatzen eta Aldatuz programen esparruan
- Indarkeria-egoera horiekiko poliziaren erantzuna indartzea eta arretan inplikaturako sektore guztien arteko koordinazioa indartzea azpimarratuko da. Horretarako, EBA (Etxekoen eta Emakumeen Babesa) proiektua sendotzeko urratsak ematen jarraituko dugu. Proiektu horren bidez, Ertzaintzak eta udaltzaingoek digitalki partekatzen dituzte emakumeen aurkako indarkeriaren espedienteak.
- Ertzaintzak arreta espezializatua ematen jarraituko die indarkeria matxista jasaten duten emakumeei. Kasu bakoitzerako ezarritako arriskuaren arabera (oinarrizkoa, ertaina, altua eta berezia), dagozkion babes-neurriak esleituko dira, besteak beste: autobabes-neurriak buruzko prestakuntza, Bortxa app-aren edo 12 SOS Deiak app-aren eskaintza, 1. agerraldira epaitegira laguntzeko eskaintza,

Garrantzitsua da, gainera, EAE-KO EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTAREN BIKTIMEI ARRETA EMATEKO ERAKUNDEEN ARTEKO III. AKORDIOA ezartzea, Emakundek koordinatuta.

C. Soldata-arrailearen aurkako talka-planaren aplikazioa sustatzea.

EAEko sektore publikoaren aurrekontu bateratuaren % 0,74 soldata-arrakalaren aurkako jardueretara bideratuko da. Eusko Jaurlaritzak SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO 2030erako ESTRATEGIA onartu du, eta esparru hori prestatzen ari da, Emakunderen eskutik, 2026-2030erako Plan Operatiboa.

2026ko aurrekontu honetarako, Lehendakaritza gain, 13 sailek jarduerak garatzea aurreikusi dute. Honako jarduerak hauek nabarmendu behar dira:

- Haurreskolak Partzuergoak familia guztientzat eskaintzen duen zerbitzuaren doakotasuna (soldata-arrakalari aurre egiteko guztizko aurrekontuaren % 64)
- Familia eta lana bateragarri egiteko laguntzak
- Lan Ikuskaritzako kanpainak
- Zaintza-ekosistema bat garatzeko laguntzak
- Prestakuntzara, ekintzailetzara eta kontrataziora bideratutako dirulaguntzak
- SAZLko lan-kontratuko langileei zuzendutako I. Berdintasun Plana, Ertzaintzako agentearen oinarritzko eskalan emakumeak sartzeko I. Plana eta Ertzaintzako agentearen oinarritzko eskalan emakumeak sartzeko I. Plana ezartzea.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako II. Planeko neurriak ezartzea Justizia Administrazioari langileen eremuan
- EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO KONTRATAZIO PUBLIKOAN GENERO-IKUSPEGIA ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO KLAUSULAK SARTZEARI BURUZKO JARRAIBIDEAREN aplikazioa. Jarraibide hori Jaurlaritzaren Kontseiluak onartu zuen 2024ko martxoaren 12an egindako bilkuran.

Interesgarria da, halaber, ZAINKETEN ALDEKO EUSKAL ITUNA bultzatzea, 2030eko hamarkadan erantzukizun publikoko eta komunitateko zainketen gizarte-antolaketaren eredu bat bermatzeko, genero-ikuspegiaren eta ikuspegi intersektzionalean oinarritua eta gero eta erantzukideagoa. Esparru horretan, XIII. Legegintzaldiko Gobernu Planaren helburuen artean honako hau dago: "zaintza ordaindu-profesionalizatua garatzeko baldintza materialei arreta espezifikoak ematea, sektore feminizatu honetan kalitatezko enplegua sortzeko helburua ezarri, enpleguaren, hazkunderaren eta garapen ekonomikoaren nitxo potentzial gisa. Zainketen sektoreko egoera desagokiei heltzea, hala nola barneko emakume etorkinen baldintzei, eta haien jarduerak lan-eremu horretan arreta berezia jartzera bideratzea, askotan ikusezina baita. Familia Zaintzaileei Laguntzeko Estrategia Soziosanitarioa 2021-2030, mendekotasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeko lanei balioa emateko eta zaintzaileei (gehienak emakumeak) laguntzeko sare bat eskaintzeko, zaintza horiek ahalik eta eragin txikiena izan dezaten beren bizi-proiektuetan (mendekotasunen bat duten pertsona edo zaintzaile gisa).

Laburbilduz, EAEko sektore publikoaren 2026rako aurrekontu bateratuari dagokionez, gutxienez % 0,74 soldata-arrakalari aurre egitera bideratuko da, eta, gutxienez, % 0,19 emakumeen aurkako indarkeria matxistaren aurkako borrokara bideratuko da, eta % 0,05 emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzea helburu duten beste jarduerak batzuetara. Guztira, % 0,95 bideratuko da berdintasun-politika, 2030eko helburua baino 0,55 puntu gutxiago, Berdintasunerako Legearen Seigarren Xedapen Gehigarriaren arabera (% 1,5). Halaber, indarkeria matxistaren aurkako borrokan laguntzen dute genero-desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburu espezifikoarekin garatuko diren jarduerak guztiek, bai eta genero-ikuspegiarekin diseinatzen diren beste batzuek ere, neurri txikiagoan bada ere. Ildo horretan, txosten honetarako egiaztatu ahal izan denez, aztertutako Administrazio Orokorren aurrekontuaren % 9,43, gutxienez, genero-ikuspegia 2026ko plangintzan neurri desberdinean txertatzen duten jardueretara bideratuko da, aurreko aurrekontuetan baino bi puntu gehiago. Ehuneko horiei Osakidetza, Lanbidek, EITBK, SPRIk, URAk eta IHOBek berdintasun-planak gauzatzeko egindako ekarpena gehitu behar zaie. Gainera, aipatzekoa da, ehuneko horiekin batera, Administrazioari langileek aurreko jarduerak garatzeko egindako ahalegina ere kontuan hartu beharko litzatekeela, horien aurrekontua I. kapituluan

jasota baitago, bai eta horiek gauzatzeko beharrezkoak diren funtzionamendu-gastuak ere, II. kapituluari aurreikusitakoak.

Ondorio orokor gisa, aurrekontu-plangintzan aurrerapen esanguratsuak daudela esan daiteke. Plangintza horretan funtsezkoa izan da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategia eta Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategia egotea. Estrategia horiei esker, emakumeen eta gizonen arteko egiturazko desberdintasunekiko sentikortasun handiagoa duten politika publikoak artikulatu ahal izan dira. Izan ere, EAEko 2026rako aurrekontu orokorrek diagnostiko sozioekonomikoan atzemandako genero-desberdintasun nagusiei erantzuten dieten neurri zehatzak jasotzen dituzte. Gutun horiek berdintasunarekiko konpromiso instituzionala islatzen dute.

Hala ere, oraindik erronka garrantzitsuak daude, besteak beste:

- Soldata-arrailak, jaisten ari bada ere, emakume gazteei, migratuei eta aldi baterako kontratuak dituztenei eragiten die bereziki.
- Emakumeen aurkako indarkeria matxistak egiturazko gaitz izaten jarraitzen du, eta horrek inbertsio handiagoa eskatzen du prebentzioan eta arreta integralean.
- Hezkuntza eta osasuna bezalako sektoreen feminizazioa ez dator bat segurtasuna eta industria bezalako beste sektore batzuen maskulinizazioarekin, okupazio-segregazioa iraunaraziz.
- Goi-zuzendaritzako eta erabaki-organoetako postuetan emakume gutxi egoteak mugatu egiten du gobernantza parekidean aurrera egitea.

Beraz, genero-ikuspegia duten aurrekontuak diseinatzeko urrats sendoak eman badira ere, ezinbestekoa da konpromiso politikoari, teknikoari eta finantzarioari eustea, Euskadin emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra bermatuko duen egiturazko eraldaketa lortzeko. Gainera, beharrezkoa da:

- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza indartzea jarduera-eremu guztietan, bai eta administrazioaren maila guztietan ere.
- Plangintza-, jarraipen- eta ebaluazio-mekanismoak hobetzea eta finkatzea, genero-adierazleen bidez.
- Erakundeen erantzunkidetasuna indartzea berdintasun-estrategiak ezartzean.
- Berdintasun-unitateek aurrekontu-plangintzako prozesuetan parte-hartze aktiboa izango dutela bermatzea.
- Politika publiko guztietan ikuspegi intersektionala indartzea

8. ERANSKINAK

8.1. TRESNA METODOLOGIKOEN LABURPENA

Ogasun eta Finantza Saileko Aurrekontu Zuzendaritzak formularioak eta txostenak eskatu eta bildu ditu, beharrezkoak baitira genero-ikuspegia duten aurrekontuen diseinuan aurrera egiteko eta aurrekontu orokorreko buruzko genero-eraginari buruzko txostena egiteko.

1. SAILAK, ERAKUNDE AUTONOMOAK ETA PATZUERGOAK

Alde batetik, aurrekontu-programa bakoitzeko formulario bat (P-Gen) betetzen dute. Programak bost atal eta hainbat azpiatal ditu:

1. Programa
2. Programaren generoarekiko egokitasunaren analisia
3. Programaren generoarekiko garrantziaren analisia
 - a. Programaren deskribapen orokorra eta berdintasun-betebeharrak barne hartzen dituzten arau- eta programa-aginduen betetze-mailarekiko alderaketa.
 - b. Programak generoari garrantzia ematea
4. Garrantzi handiko edo ertaineko programaren analisia:
 - a. Sailera atxikirik dauden beste entitate publikoek kudeatzen dituzten helburuen zerrenda
 - b. Berdintasunerako ezegokitzat jotako programako helburuen zerrenda
 - c. Programak bereziki nabarmentzen duen biztanleriaren azterketa: emakumeen eta gizonen bizi-baldintzak
 - d. Azterketa, aurrekontu-inpaktuari eta aurrekontuaren plangintzan genero-ikuspegia txertatzeari buruzkoa
5. Gogoeta eta programaren hobekuntza-proposamenak:
 - 5.1. Aurrerapenak aurreko ekitaldien aldean
 - 5.2. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta horrek dakartzan emaitzak bultzatzeko eta desberdintasunak ezabatzeko bidean aurrera egiteko hobekuntza-neurri zuzentzaileak
 - 5.3. Zer prozesuri jarraitu zaio formularioa betetzeko? Zenbateraino hartu dira kontuan berdintasun-unitateak planteaturiko oharrak? Hobekuntza-proposamenak.
 - 5.4. Beste hausnarketak eta proposamenak.

Bestetik, bi atal dituen txostena egin dute::

1. Sailaren, erakunde autonomoaren edo partzuergoaren jarduera nagusien hartzaile den biztanleriaren diagnostiko sozioekonomikoa
2. Jarduera nabarmenak.

2. ZUZENBIDE PRIBATUKO ERAKUNDE PUBLIKOAK: EITB-Euskal Irrati Telebista Taldea, Osakidetza, SPRI-Enpresen Garapenerako Euskal Agentzia eta EBB, URA-Uraren Euskal Agentzia eta Ihobe SOZIJETATE PUBLIKOA

Bakoitzek ere honako egitura hau duen txostena betetzen dute:

1. Diagnostikoa genero ikuspegitik
 - 1.1. Hartzaileei zuzendua
 - 1.2. Enteren zerbitzura dauden langileentzat
2. Emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra sustatzeko estrategia orokorra
3. Jarduera nabarmenak

8.2. AURREKONTU-PROGRAMEK GENEROAREKIKO DUTEN GARRANTZIA ZEHAZTEKO IRIZPIDEAK

Programarekin zerikusia duten berdintasunerako agindu programatikoak eta arauemaileak aztertu ondoren, aurrekontu-programak generoarekiko duen garrantzia zehazten da. Horretarako, bi irizpide hartuko dira kontuan, eta 1etik 3ra bitarteko balio bat emango zaio irizpide bakoitzari (garrantzi txikienetik handienara):

1. IRIZPIDEA: XEDE-BIZTANLERIA. Generoarekiko garrantzia programak potentzialki eragiten dion xede-biztanleriaren izaera estrategiko edota lehentasun izaeraren arabera neurtzen da. Balorazioan kontuan hartzen dira xede-biztanleriaren tamaina eta programaren helburu den gizataldea. Hala, gerta liteke programa batek eragiteko gaitasun handia izatea, xede-biztanleria biztanleriaren ehuneko txikia izanda ere, kolektibo hori berdintasunerako bidean aurrera egiteko talde estrategikoa bada.

Biztanleria-estrategikoa da epe ertain eta luzean berdintasunerantz joatea ahalbideratzen duten aldaketa esanguratsuak ezartzeko eragile izateko ahalmenik handiena duena. Adibidez, ikasleak, irakasleak eta enpresariak.

Lehentasunezko biztanleria da emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren ondorioak bereziki jasaten dituen eta berariazko berdintasun ekintzak behar dituen. Adibidez, indarkeria matxistaren biktima diren emakumeak.

- 3 balioa: xede-biztanleria estrategikoa, edota lehentasunezkoa, da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko bidean aurrera egiteko, edo programa xede-biztanleria osoari heltzen zaio. Nahikoa da programako helburuetako bat berdintasunaren bidean aurrera egiteko estrategikoa den biztanleria-multzo bati heltzea, programari puntuazio gorena emateko (3).
- 2 balioa: programa xede-biztanleriaren zati nahiko handi bati heltzen zaio.
- 1 balioa: programa xede-biztanleriaren zati txiki bati heltzen zaio.

2. IRIZPIDEA: ALDAKETARAKO AHALMENA. Genero diskriminazioa murrizteko eragin gaitasuna neurtzen du. Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko eman dezakeen laguntza maila da. Aurreko irizpidearekin alderatuz, honek programaren helburuak eta ekintzak baloratzen ditu, hau da: programako ekintzek, zuzenean edo zeharka, generoarekin zerikusia duten estereotipo eta rolak aldatzeko, nola eragiten dute? Adibidez, kontratuetan berdintasun-klausulak jarritz, diagnostikoak genero ikuspegitik eginez ...

Genero desberdintasunak dira gizartean emakume eta gizonei, bereizirik eta hierarkikoki egituraturik, rolak esleitzetik eratorritakoak.

Genero estereotipoak dira gizonek eta emakumeek dituzten, edo izan behar lituzketen, atributu edo ezaugarrien edo betetzen dituzten, edo bete behar lituzketen, gizarte eginkizunen balorazio, iritzi edo aurreiritzi orokortuak (NBEren arabera).

- 3 balioa: programak emakumeen eta gizonen bizi-baldintzetan eragiten badu eta desberdintasunetan inpaktua izateko ahalmen handia badu. Programako helbururen batek genero-desberdintasunetan eragin handia badu, puntuazio gorena emango zaio programari (3). Ezberdintasunak murrizteko erabakiak hartzeko erabiltzen diren programak sartu (adibidez, azterlanak eta estatistikak sortzekoak), edo berdintasun-klausulak ezartzea ahalbidetzen duten prozedurak. Adibidez, gazteriari zuzendutako hezkuntza programen bidez.
- 2 balioa: programak emakumeen eta gizonen bizi-baldintzetan eragiten badu, baina desberdintasunetan inpaktua izateko tarteko ahalmena badu.
- 1 balioa: programak emakumeen eta gizonen bizi-baldintzetan apenas eragiten badu eta genero-desberdintasunetan (genero rolean...) inpaktua izateko oso ahalmen txikia badu.

Gero, batura kalkulatu da, eta azken emaitza baremazio-eskala honen arabera sailkatu da:

GARRANTZI-BAREMOA:

- Baremo 5 - 6: Garrantzi HANDI
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko bidean aurrera egiteko interes handiko programak.
- Baremo 3 - 4 : Garrantzi ERTAINA
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko bidean aurrera egiteko tarteko eragineko programak.
- Baremo 2: Garrantzi TXIKIA
Batik bat izaera instrumentala duten programak.