2027KO EAE-KO AURREKONTU OROKORREI BURUZKO LEGE-PROIEKTUAREN GENERO-INPAKTUARI BURUZKO TXOSTENA

Ogasun eta Finantza Saila

2026ko urriaren 21ean

AURKIBIDEA

1. ESPARRU ARAUEMAILEA ETA PROGRAMATIKOA 1

2. GENERO-IKUSPEGIA DUTEN AURREKONTUAK DISEINATZEKO ESTRATEGIA 6

3. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO DIAGNOSTIKO SOZIOEKONOMIKOA 8

4. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO AURREKONTU OROKORRAK 28

5. GASTUEN AZTERKETA (1): EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOKO ETA MENPEKO ENTITATEETAKO LANGILEAK 30

6. GASTUEN II. AZTERKETA: SAILAK ETA HORIEN GASTUKO AURREKONTU-PROGRAMAK 45

6.1. ESTRATEGIA DUALA: GENERO-IKUSPEGIA ETA EKINTZA POSITIBOAK 48

6.2. SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO 2030 ESTRATEGIA 58

6.3. “EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZAK” ESKU-HARTZEKO IV. ARDATZEKO JARDUKETAK 64

6.4. HELBURU BAKARRA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA LORTZEA DUTEN BESTE JARDUERA BATZUK 70

6.5. SAILAK, ERAKUNDE AUTONOMOAK, PATZUERGOAK, , OSAKIDETZA, LANBIDE, EITB TALDEA, SPRI, URA ETA IHOBE 79

7. ONDORIOAK 196

8. ERANSKINAK 202

8.1. TRESNA METODOLOGIKOEN LABURPENA 203

TAULAREN AURKABIDEA

Taula 1. EAEko sektore publikoaren 2027rako aurrekontu bateratua, erakundearen eta atalaren arabera aztertuta 45
Taula 2. Genero-ikuspegia duen aurrekontu planifikatua edo diseinu-prozesuan dagoena 49
Taula 3. Sailek emandako berdintasunerako ekintza positiboak. 52
Taula 4. Sailek Euskadin soldata-arrakala murrizteko aurreikusitako jarduerak 60
Taula 5. Esku-hartzeak "emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak" ardatzean 64
Taula 6. Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzea helburu bakartzat duten jarduerak 70
Taula 7. Aztertutako aurrekontua. Lehendakaritza. 79
Taula 9. Aztertutako aurrekontua. Kultura eta Hizkuntza Politika Saila. 85
Taula 9. Aztertutako aurrekontua.Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila. 94
Taula 10. Aztertutako aurrekontua. Ogasun eta Finantza Saila. 109
Taula 11. Aztertutako aurrekontua. Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernu Saila 120
Taula 16. Aztertutako aurrekontua. Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasun Saila. 128
Taula 13. Aztertutako aurrekontua. Segurtasun Saila 144
Taula 14, Aztertutako aurrekontua. Hezkuntza Saila. 150
Taula 15. Aztertutako aurrekontua. Etxebizitza eta Hiri Agenda Saila. 156
Taula 16. Aztertutako aurrekontua. Osasun Saila. 160
Taula 17. Aztertutako aurrekontua. Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Saila. 168
Taula 18. Aztertutako aurrekontua. Mugirtasun Jasangarriaren Saila. 175
Taula 19. Aztertutako aurrekontua.. Zientzia, Unibertsitateak eta Berrikuntza Saila 177
Taula 20. Aztertutako aurrekontua. Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila. 183
Taula 21. Aztertutako aurrekontua. Elikadura, Landa Garapen, Nekazaritza eta Arrantza Saila. 187
Taula 22. Aztertutako aurrekontua. Justizia eta Giza Eskubideen Saila. 191

IRUDIEN AURKIBIDEA

Irudia 1. Biztanleria-piramideak. 2005 eta 2025 9
Irudia 2. Ordaindu gabeko etxeko lanaren balioaren banaketa, funtzioen arabera. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2023 17
Irudia 3. Denbora-aurrekontuen inkesta. 2023 18
Irudia 4. EAEko Administrazioko langileak, taldearen eta sexuaren arabera. 2025eko ekainaren 30a. 31
Irudia 5. Batez besteko plantillaren banaketa (sanitarioa + ez-sanitarioa) adin-taldeen arabera. 202534
Irudia 6. EITB TALDEA. Soldata-arraila lanbide-kategoriaren arabera 35
Irudia 7. Aztertutako aurrekontu osoaren banaketa, generoarekiko egokitasunaren eta garrantziaren arabera 46
Irudia 8. Aurrekontuaren banaketa, generoaren eta sailaren araberako garrantziaren arabera 47
Irudia 9. . Lehendarakitza. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera 79
Irudia 10. Kultura eta Hizkuntza Politika. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera. 85
Irudia 11. Ekonomia, Lana eta Enplegua. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera 94
Irudia 12. Ogasun eta Finantzak. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera ... 109
Irudia 13. Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera. 121
Irudia 14. Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera. 128
Irudia 15. Segurtasuna. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera. 144
Irudia 16. Hezkuntza. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera. 150
Irudia 17. Etxebizitza eta Hiri Agenda. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera. 156
Irudia 18. Osasuna. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera. 160
Irudia 19. Ongizatea, Gazteria eta Erronka Demografikoa. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera. 168
Irudia 20. Mugikortasun Jasangarria. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera. 175
Irudia 21. Zientzia, Unibertsitateak eta Berrikuntza. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera 177
Irudia 22. Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera. 183
Irudia 23. Elikadura, Landa Garapena, Nekazaritza eta Arrantza. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera. 187
Irudia 24. Justizia eta Giza Eskubideak. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera. 191

1. ESPARRU ARAUEMAILEA ETA PROGRAMATIKOA

Euskal Autonomia Erkidegoko 2027rako Aurrekontu Orokorren genero-ikuspegiko analisia nazioarteko, Europako, estatuko eta autonomia-erkidegoko arau- eta programa-esparru sendo batean oinarritzen da. Esparru horrek emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna oinarrizko printzipio juridiko gisa eta politika publiko guztietan zeharka txertatu beharreko helburu gisa aitortzen du. Era berean, ezartzen du genero-ikuspegia derrigorrez txertatu behar dela jarduera publikoaren plangintzan, gauzatzean, jarraipenean eta ebaluazioan, eta berariaz aurrekontu-prozesuetan ere bai.

Nazioarteko esparruan, **Nazio Batuek**, beren Sortze Gutunean bertan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna oinarrizko printzipiotzat jo zuten. 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 ezkero 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) izatezko 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 Tratatua indarrean jarri zenean (2. eta 3. artikuluak), 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 Tratatua** sinatzearekin batera.

2006. urtean, **Europar Batasuneko Justizia Auzitegia**k 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-ikuspegiaz 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 ordainsarietan, berdintasuna etxeko lanak eta ordaindu gabeko zaintza partekatzeko, sexu-jazarpenari eta emakumeen eta neskatoen 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 Jaurlritzak bate gin du ekimenarekin, Lehendakariak 2022ko ekainaren 15ean aurkeztutako **Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitza eta berdintasunaren aldeko Herri**

Itunaren bidez. Emakundek[1] bultzatuta, Euskadiko erakunde publikoek eta pribatuek 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 Kontseilua**ren Hitzarmenean. Istanbuleko Hitzarmena izenaz ere da ezaguna, eta 2014tik dago indarrean Europan. Hitzarmen horretan, emakumeen aurkako indarkeria giza eskubideen urraketa larritzat aitortzen da, horren forma guztietan (fisikoa, psikologikoa eta sexuala, emakumeen mutilazio genitala, behartutako ezkontza, jazarpena, behartutako abortua eta behartutako esterilizazioa).

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 Dekretua**ren[2] bidez onartua.

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

- Batetik, genero-ikuspegia txertatzea euskal aginte publikoen politika eta ekintza guztietan; eta argiro adierazten du horiek guztiek ezarri behar dutela 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 beharrizan 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-aginteek 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:

> *"Arauak garatu eta aplikatzerakoan, bai eta planak, programak eta politika publikoak, diru-laguntzen programak eta administrazio-egintzak formulatzeko beste tresna batzuk garatu eta aplikatzerakoan ere, euskal herri-aginteek modu aktiboan izango dute kontuan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzearen helburua".*

Eta 15.3. artikuluan:

[1] https://www.emakunde.euskadi.eus/ituna-intro/webema01-contentproyect/eu/

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

"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 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. artikuluak hau ezartzen du euskal aginte publikoei dagokienez:

"*Arau bat egiteko unean, euskal administrazio publikoek, hori sustatzen duen administrazio-organoaren 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 ezabatzeko 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 hartzeari buruzko jarraibideak".

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 errealitate-aniztasun hori. Beraz, prozesu horrek zenbait fase ditu, eta, horien artean, nabarmentzekoa da aurrekontuen gainean generoak duen inpaktuari buruzko txostena. Izan ere, dokumentu horrek laburbiltzen du administrazio baten politika publikoetan generoa zein neurritaraino txertatuta dagoen, zein aurrerapen egin diren eta hurrengo ekitaldiari begira hobekuntza-proposamenak zein diren jakiteko.

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

Eraldaketarako bide horrek sinergiak aurkitzen ditu 2018ko apirilaren 10ean Gobernu Kontseiluak onartutako **Euskadi Basque Country 2030 Agenda**rekin. 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 ahalduntzea*". Nabarmentzekoa da, halaber, 8. helburua, "Hazkunde ekonomiko inklusibo eta jasangarria, guztiontzako enplegua eta lan duina sustatzea", "*Balio bereko lanagatik ordainsari berdina ematea*" barne hartzen duena.

Konpromiso 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 jarduera-planak egingo dituzte berdintasunaren arloan.

2024-2028 Gobernu Programa, "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 Bizikidetza, 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"*

Joan den ekainaren 2an Gobernu Kontseiluak onartutako **Euskadiko 2027rako Aurrekontu Jarraibideak** XIII. Legegintzaldiko hirugarren aurrekontuari dagozkio, eta bertan jasotzen dira gobernuaren lehentasun estrategikoak. Dokumentuak honakoa adierazten du:

> *«Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-politikek, diskriminazio mota guztien aurkako borrokak, memoria-politikek eta giza eskubideen defentsak behar adinako baliabideak izan behar dituzte, eta modu zeharkakoan landu behar dira ekintza publikoan, euskal gizartea definitzen duten kultura demokratikoaren eta komunitate-zentzuaren zutabe nagusi gisa.»*

Ildo horretan, eta aurrekontuak genero-ikuspegiarekin garatzen jarraitzen du. Izan ere, txosten hau egiteko, eta administrazio-prozedura arruntaren zati gisa, sail guztiek, erakunde autonomoek, partzuergoek, Lanbide, 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 Lanbideri, 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, 2027rako Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorrei buruzko Lege Aurreproiektuari atxikitzeko. Horretarako, sailen ezinbesteko lankidetza izan da, eta, oso bereziki, haien berdintasunerako unitate teknikoena.

2. GENERO-IKUSPEGIA DUTEN AURREKONTUAK DISEINATZEKO ESTRATEGIA

Euskadin genero-ikuspegidun aurrekontugintza indartzeko mugarri garrantzitsua izan da Gobernu Kontseiluak 2025eko ekainaren 10ean onartutako EUSKADIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO SEKTORE PUBLIKOKO AURREKONTU OROKORRETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEKO ESTRATEGIA[3]

Ekimen horrek erantzuna ematen die bai 1/2023 Legegintzako Dekretuan ezarritako legezko aginduei, zeinaren bidez onartu baitzen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina, bai Euskadiko Berdintasun Estrategia 2030ean eta 2024-2028 Gobernu Programan hartutako konpromisoei.

Estrategiaren helburua da gobernantza-eredu bat sendotzea, emakumeen eta gizonen berdintasuna irizpide zeharkako gisa txertatuko duena baliabide publikoen plangintzan, esleipenean, gauzatzean, jarraipenean eta ebaluazioan. Gobernantza eraldatzailearen ikuspegitik, berdintasuna ekintza publikoaren ardatz nagusi bihurtu nahi da. Ikuspegi horretatik, genero-ikuspegidun aurrekontugintza politika publikoen kalitatea hobetzeko, haien eraginkortasuna handitzeko eta emakumeen eta gizonen arteko egiturazko desberdintasunak murrizteko tresnatzat hartzen da, gizarte bidezkoago eta berdinzaleago baterantz aurrera eginez.

Ezarpena bermatzeko, estrategiak hainbat baldintza gaitzaile identifikatzen ditu. Horien artean nabarmentzekoak dira konpromiso politiko argia, erakunde publiko guztietan lidergo aktiboa, berdintasunaren arloan espezializatutako langileak dituzten antolakuntza-egitura egokiak edukitzea, eta prestakuntza zein aholkularitza-programen bidez gaitasun teknikoak garatzea. Horrez gain, gobernantza-egitura espezifiko bat ezarri da: Koordinazio eta Jarraipen Batzordea, Ogasun eta Finantza Saileko Finantza Politika eta Aurrekontuen Sailburuordetzak zuzendua, Emakunde eta beste sail estrategiko batzuen parte-hartzearekin; eta Lantalde Tenikoa, Ogasun eta Finantza Saileko Berdintasunerako Administrazio Unitateko langileek eta Emakundeko teknikariek osatua, estrategiaren garapen operatiboari laguntza emateko.

Estrategiak urte anitzeko bide-orri bat ezartzen du, genero-ikuspegia aurrekontu-tresna eta -prozedura guztietan pixkanaka txertatzeko. Prozesu horrek ikuspegi intersekzionala hartzen du kontuan, generoak beste aldagai batzuekin dituen elkarreraginak aztertuz; hala nola adina, jatorria, aniztasun funtzionala edo sexu-orientazioa, desberdintasun edo diskriminazio egoerak sor baititzakete.

Bide-orriko lehen ekintza gisa, 2025eko udaberrian diagnostiko2 parte-hartzaile bat egin zen, eta 79 pertsonak hartu zuten parte, hainbat eremu instituzionaletako ordezkari gisa: kargu publikoak, teknikariak, berdintasunean adituak eta erakunde publikoetako ordezkariak. Diagnostiko horrek aukera eman zuen genero-ikuspegidun aurrekontugintzaren indarguneak, hobekuntza-aukerak eta erronkak identifikatzeko. Ondorio nagusien artean honako hauek nabarmendu ziren:

- Prestakuntza espezializatua eta aholkularitza teknikoa indartzea.
- Eskuragarri dauden aurrekontu-tresnak egokitzea eta hobetzea.
- Sailen arteko koordinazioa eta lidergo instituzionala sendotzea.
- Genero-adierazleak eta sexuaren arabera bereizitako estatistika-informazioa txertatzea plangintzan eta aurrekontu-dokumentazioan.
- Prozedurak eta egutegiak aurrekontu-programazioaren benetako zikloetara egokitzea.

[3] https://www.euskadi.eus/pdf/web01-Ziurtagiria-Estrategia.pdf

Halaber, diagnostikoak agerian utzi zuen genero-ikuspegia benetan txertatzeko beharrezkoa dela eraldaketa instituzional eta antolakuntzako prozesuetan aurrera egitea, ikuspegi hori aurrekontu-zikloaren fase guztietan modu sistematikoan integratzeko.

2025eko uztailaren 4an gauzatu zen bide-orrian aurreikusitako bigarren jarduera, euskal sektore publikoko kargu publikoei zuzendutako sentsibilizazio-jardunaldi baten bidez. Topaketan 432 pertsonak parte hartu zuten, eta horietatik %58 emakumeak izan ziren. Jardunaldiak genero-ikuspegidun aurrekontugintzari buruzko ezagutza instituzionala sendotzen lagundu zuen.

2026an zehar, Aurrekontu Orokorren esparruan berdintasun-politikak definitu eta kuantifikatzeko lanak hasi dira, haien identifikazioa, jarraipena eta ebaluazioa hobetzeko helburuarekin.

Estrategiak konpromiso ekonomiko zuzenak jasotzen ez baditu ere, aitortzen du beharrezkoa dela baliabide nahikoak esleitzea haren garapena bermatzeko. Hori dela eta, Ogasun eta Finantza Sailak 137.500 euro aurreikusten ditu 2027ko aurrekontuetan, honela banatuta:

- 92.500 euro estrategiaren bide-orrian aurreikusitako jarduerak garatzeko.
- 45.000 euro genero-ikuspegidun aurrekontuen arloko ikerketa-beketarako

Era berean, 2028rako 135.000 euroko konpromiso-kreditua aurreikusten da

Estrategiak aurrerapauso egiturazkoa dakar aurrekontugintza publiko feministarantz, aurrekontua benetako berdintasunerako tresna bihurtuz. Genero Eraginaren Txostenean sartzeak helburu du Eusko Legebiltzarrak ekimen honen garrantzia, hura sostengatzen duen konpromiso instituzionala eta kalitate demokratikoan, justizia sozialean eta politika publikoen eraginkortasunean dituen ondorioak ezagutzea.

3. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO DIAGNOSTIKO SOZIOEKONOMIKOA

Genero-berdintasuna oinarrizko 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 diraute, eta, kasu batzuetan, areagotzen ari dira. Izan ere, emakumeek eta gizonek gizartean duten posizio eta egoera desberdinetik abiatzen jarraitzen dute. Hala, lan-merkatuari, parte-hartze soziopolitikoari, etxeko lanak egiteari eta zaintzari, emakumeen aurkako indarkeria matxistari eta pobreziari buruzko datuek oraindik ere erakusten dute hierarkizazioa dagoela gizonen eta emakumeen harremanetan eta gizarte-mailan. Hierarkizazio horrek (desberdinkeriaren erroa) sexuaren araberako jokabide, estereotipo eta patroi soziokulturaletan du jatorria. Horiek emakumeei esleitzen diete etxearen esparruko erantzukizuna, eta gizonezkoei esparru publikoaren ardura, balorazio eta aintzatespen ekonomiko eta sozial oso desberdina oinarri hartuta. Intersekzionalitate-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 bereizia aztertuko da, biztanleria horri zuzentzen baitzaizkio nagusiki euskal administrazioko 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 ezabatzeko zer neurritan eragiten den jakiteko.

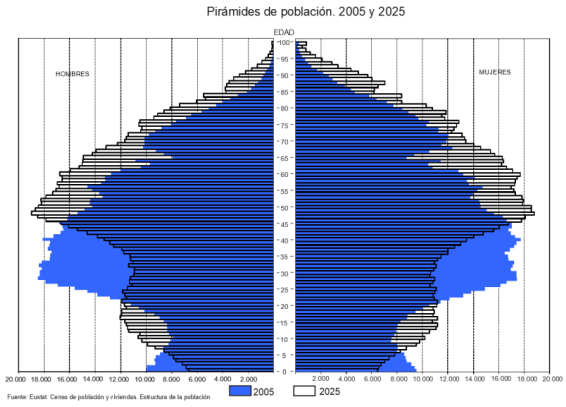
BIZTANLERIAREN AZTERKETA DEMOGRAFIKOA [4]

2025eko urtarrilaren 1eko datuen arabera, Euskal Autonomia Erkidegoan 2.218.210 pertsona bizi ziren. Emakumeak biztanleriaren % 51,5 ziren, eta gizonak gainerako % 48,5. Termino erlatiboetan, % 0,5eko hazkundea izan da, eta hori migrazio-saldoak4 bakarrik eragin du[5].

[4] Iturria: Eustat

[5]https://eu.eustat.eus/elementos/ele0025100/ti_2025ean-euskal-aen-bizi-diren-biztanleak-2218210-dira-duela-urtebete-baino-10203-gehiago/not0025155_e.html

Irudia 1. Biztanleria-piramideak. 2005 eta 2025



Iturria: Eustat.

Euskal Autonomia Erkidegoko biztanleriaren batez besteko adina 46,1 urtekoa zen 2025ean. Sexuen arteko aldea 3 urtekoa da: gizonen batez besteko adina 44,6 urtekoa da, eta emakumeena 47,6 urtekoa; izan ere, emakumeek presentzia handiagoa dute adin aurreratuenetan. 2005 urtearekin alderatuta, batez besteko adina 4 urte igo da.

Adin handienetako biztanleriari erreparatuz gero, ikus daiteke 85 urte edo gehiagoko pertsonak biztanleriaren %1,9 izatetik (2005ean) %4 izatera igaro direla 2025ean. Hala ere, ehuneko hori oso modu desberdinean banatzen da emakumeen eta gizonen artean: Euskadiko gizonen %2,6k 85 urte edo gehiago ditu; emakumeen kasuan, berriz, proportzio hori %5,2ra iristen da. 100 urte edo gehiagoko biztanleriaren hazkundea are nabarmenagoa izan da: 2005ean adin-tarte horretako 299 pertsona zeuden, eta hogei urte geroago 960 dira; horietatik %86,4 emakumeak dira.

Euskal Autonomia Erkidegoan, 65 urte edo gehiagoko 1,85 pertsona daude 16 urtetik beherako pertsona bakoitzeko.

Gizonen bizi-itxaropena 0,5 urte handitu zen aurreko urtearekin alderatuta, eta 81,7 urtera iritsi zen; emakumeena, berriz, 0,4 urte igo zen, 87,0 urteraino. Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeek eta gizonek beren bizi-itxaropenaren hazkunde iraunkorra izan dute azken urteotan, pandemiaren urtean eta hurrengo bi urteetan izandako beherakada gorabehera. Tumoreek bizi-itxaropenarentzako mehatxu nagusia izaten jarraitzen dute. Guztiz desagerraraziko balira, gizonek batez beste 4,0 urte gehiago biziko lirateke eta emakumeek 2,8 urte gehiago.[6]

Euskal Autonomia Erkidegoko ugalkortasunak oso balio baxuetan jarraitzen du 2024an. Emakume bakoitzeko batez besteko 1,17 jaiotza dira, belaunaldi-ordezkapena bermatzeko beharrezkoak diren 2,1 jaiotzetatik oso urrun. Euskal emakumeen ugalkortasunaren beste ezaugarri nagusietako bat amatasunaren batez besteko adin handia da: 33,4 urtekoa da, Europar Batasuneko batez bestekoa baino bi urte baino gehiago handiagoa.

Euskararen ezagutzar[7], dagokionez, ez da alde nabarmenik antzematen emakumeen eta gizonen artean. Hala ere, adinaren aldagaiak jokabide desberdinak erakusten ditu, honela:

[6] https://eu.eustat.eus/estad/id_14/ti_gertakari-demografikoak-aztertzeko-adierazleak/azken-prentsa-oharra.html
[7] https://eu.eustat.eus/estad/id_16/ti_biztanleriaren-eta-etxebizitzen-errolda-euskara/azken-prentsa-oharra.html

- 2021ean Euskal Autonomia Erkidegoan bizi ziren 2 urte edo gehiagoko pertsonen % 62,4k euskararen nolabaiteko ezagutza zuen . 2001etik 2021era bitartean, euskaldunen proportzioa 11 puntu portzentual handitu da. Sexuen arteko aldeak oso txikiak dira euskararen ezagutzari dagokionez: emakumeen % 43,4 euskaldunak dira, eta gizonen % 43,2.
- Adinaren arabera, euskaldunen proportzioa % 90,5ekoa da 10-14 urte bitartekoen artean, eta % 22,1ekoa 70-74 urtekoen eta 75 urtetik gorakoen artean. Oro har, euskararen ezagutza adinarekin batera jaisten dela ikus daiteke. 30 urtetik beherako biztanleen artean, euskaldunen proportzioak % 70 gainditzen du.

Oro har, Euskal Autonomia Erkidegoko bilakaera demografikoa biztanleriaren zahartze progresiboak, jaiotza-tasa baxuak eta bizi-itxaropenaren igoerak ezaugarritzen dute. Prozesu horiek eragin desberdina dute emakumeengan eta gizonengan, eta bereziki garrantzitsuak dira zaintzei, osasunari eta gizarte-babesari lotutako politika publikoen plangintzarako.

GENERO-BERDINTASUNAREN INDIZEA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN

Genero Berdintasunaren Indizea adierazle sintetiko bat da, gizarte batek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean zenbateraino egin duen aurrera neurtzen duena, bizitza ekonomiko eta sozialaren hainbat esparru garrantzitsutan. Indizea Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Europako Institutuaren (EIGE) metodologiaren arabera egiten da, eta Europar Batasuneko 27 estatu kideei buruz erakunde horrek emandako informazioa erabiltzen du.

2025eko edizioak berrikuspen metodologiko garrantzitsu bat gehitzen du, genero-desberdintasunak hobeto islatu ahal izateko; horretarako, adierazleak eguneratu dira eta informazio-iturri berriak erabili dira. Horregatik, edizio hau ez da aurrekoekin zuzenean alderagarria. Indizea oinarrizko 27 adierazleren bidez eraikitzen da. Adierazle horiek sei dimentsio nagusitan antolatzen dira: lana, dirua, ezagutza, denbora, boterea eta osasuna. Dimentsio horiek, aldi berean, 13 azpidimentsiotan banatzen dira. Eskala 1etik 100era doa: 1ek erabateko desberdintasuna adierazten du eta 100ek erabateko berdintasuna.

Lortutako datuen arabera, genero-desberdintasunak intentsitate desberdinez agertzen dira aztertutako eremuetan:

- Osasuna: 86,3 punturekin, emaitzarik onena duen eremua da.
- Dirua: 71,7 puntu lortzen ditu, bigarren emaitzarik onena. Hala ere, desberdintasun handiak mantentzen dira: emakumeek gizonen urteko diru-sarreren %76 inguru jasotzen dute eta emakumeen pentsioa gizonenaren %70 da.
- Lana: 68,1 puntu lortzen ditu, eta 2020arekiko atzerakada txiki bat izan du. Emakumeek IKT lanpostuen % 24 baino ez dute betetzen, zuzendaritza-karguen % 31 emakumeek betetzen dituzte eta emakume langileen % 37 soldatapeko baxutzat jotzen da; gizonen artean, proportzio hori % 23koa da.
- Denbora: 62,5 puntu lortzen ditu, emakumeek gizonek baino denbora gehiago eskaintzen diete zaintza-lanei (adingabeen zaintzan: egunean 20,8 minutu emakumeek eta 10,7 gizonek; eta pertsona helduen zaintzan: 16,6 minutu emakumeek eta 5,2 gizonek). Etxeko lanetan ere alde nabarmenak daude, emakumeen % 57k astean 10 ordu baino gehiago eskaintzen dizkie etxeko lanei eta gizonen % 33,8k baino ez du denbora hori gainditzen.
- Boterea: 56 puntu lortzen ditu, botere politikoak 73,7 puntu lortzen ditu, hauteskunde-zerrenden arauketa dela eta, baina botere ekonomikoak 50,2 puntu lortzen ditu eta botere sozialak 47,4 puntu. Azken bi eremu horiek hobetu egin dira 2020tik hona, baina oraindik ere maila baxuagoan daude.
- Ezagutza: Hobetzeko tarterik handiena duen dimentsioa da, batez ere hezkuntza-segregazioari lotutako azpidimentsioan 40,9 puntu baino ez ditu lortzen: Emakumeak STEM titulazioetako ikasleen %27,9 dira eta gizonak hezkuntza, osasun eta ongizate arloko ikasleen %29,6 dira.

Genero Berdintasunaren Indizearen emaitzek erakusten dute Euskal Autonomia Erkidegoak berdintasun-maila handiak dituela Europako beste lurralde batzuekin alderatuta, nahiz eta aztertutako eremuen artean aldeak oraindik ere badauden. Nolanahi ere, adierazle horren izaera sintetikoa eta hura osatzen duten aldagaiei dagozkien berezko mugak direla eta, emaitzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren egoeraren hurbilketa orokor gisa interpretatu behar dira. Hori dela eta, Euskal Autonomia Erkidegoan dirauten desberdintasunak zehaztasun handiagoz identifikatzeko, beharrezkoa da informazio hori osatzea hurrengo ataletan garatzen den sektore-eremu desberdinen azterketa espezifikoarekin.

OSASUNA BIZTANLERIAN

Osakidetzaren[8] arabera:

- Osasun mentala: Euskal Autonomia Erkidegoko Osasun Inkestak (EAEOI) berresten du osasun mentalaren arloan genero-arrakala iraunkorra eta gero eta handiagoa dela. Inkestaren emaitzen arabera, 2023an emakume euskaldunen % 26,5ek osasun mental txarra zuen, eta gizonen artean, berriz, %18k. Alde hori mantendu egiten da maila sozioekonomiko eta adin-talde guztietan. Inkesta berak erakusten du, halaber, emakumeek gizonek baino okerrago baloratzen dutela beren osasun-egoera orokorra (% 78k baloratzen du bere osasuna ona edo oso ona dela, gizonen % 82ren aldean), eta bi adierazleek okerrera egin dutela 2018az geroztik.

  Arrakala hori zerbitzuen erabilerara ere hedatzen da: 2015 eta 2019 artean, Osakidetzako Osasun Mentaleko Sareak bere jarduera handitu zuen, eta 95.000 artatu baino gehiago eta urtean milioi bat kontsulta baino gehiago izatera iritsi zen. Aldi horretan, antsietate- eta depresio-nahasmenduen prebalentzia sistematikoki handiagoa izan zen emakumeen artean, gizarte-klase guztietan. Era berean, emakumeek gizonek baino laguntza sozial konfidentzial eta afektiboaren gabezia handiagoa dutela adierazten dute, bereziki gizarte-klase ahulenetan. Faktore hori osasun mentalaren gaineko eragin zuzena duen determinatzaile sozial garrantzitsua da.

- Bularreko minbiziaren baheketa: Programa 1995ean ezarri zen Euskadin, 50 eta 69 urte bitarteko emakumeei zuzenduta. 2025ean 123.274 emakumeri egin zitzaien baheketa, eta gonbidatutako biztanleriaren parte-hartzea %82 ingurukoa izan zen. 2026an haren xede-populazioaren zabalkunde progresiboa hasi zen, 48 urtetik gorako emakumeak ere barne hartuta. 2027tik aurrera, programa 45 urtetik gorako emakumeetara zabalduko da, eta ondoren pixkanaka hedatzen jarraituko du 74 urtera arteko emakumeak ere hartzeko.

- Umetoki-lepoko minbiziaren baheketa: Programa 2018an jarri zen abian, eta 2024ko abenduan xede-populazioaren (%100eko) gonbidapen-estaldura lortu zuen (25 eta 65 urte bitarteko emakumeak). Martxan jarri zenetik, 600.000 emakume baino gehiago gonbidatu dira programan parte hartzera, eta eskuragarri dauden azken datu finkatuen arabera, 71.818 proba egin ziren azken ekitaldian. Baheketak eragin positibo handia izan du biziraupenean, %97ko biziraupen-tasa lortuz, eta diagnostikoa jasotako parte-hartzaileen artean heriotza-tasa %3ra murriztuz

[8] Osakidetzaren txostena: 2027ko aurrekontuen genero-ikuspegiaren araberako analisia

- Koloneko eta ondesteko minbiziaren baheketa: Programa 50 eta 74 urte bitarteko emakumeei eta gizonei zuzenduta dago. 2025ean, parte-hartzea %73,8koa izan zen emakumeen artean eta %69,5ekoa gizonen artean. Programa ezarri zenetik, ia 40.000 lesio aurregaizto detektatu eta erauztea ahalbidetu du (horietatik 12.500 inguru emakumeei dagozkie), eta, horrela, lesio horiek minbizi bihurtzeko arriskua saihestu da.

- Kromosoma-alterazioen jaiotza aurreko baheketa: Programa 2009tik dago ezarrita Euskadin, eta ordutik 230.000 baheketa baino gehiago egin dira. 2024an, amaren odolean dagoen fetuaren ADN askearen analisia txertatu zen, diagnostiko-gaitasuna hobetzeko eta prozedura inbaditzaileen beharra murrizteko. Neurri horrek haurdun dauden emakumeei arreta seguruagoa eta eskuragarriagoa eskaintzen laguntzen du.

- Erditze aurreko preeklampsiaren baheketa eta prebentzioa: Programa Euskadin 2024ko maiatzean jarri zen abian, eta Osakidetzan arreta jasotzen duten haurdunaldi bakarreko emakume guztiei eskaintzen zaie. Lehen bi urteetan ia 25.000 baheketa egin dira. Aurretiazko emaitzek erakusten dute hobekuntza nabarmena lortu dela kasu larrien detekzio goiztiarrean eta prebentzioan.

- Emakumeen genitalen mutilazioa (EGM): Osakidetzak, Osasun Sailarekin eta Emakunderekin batera, 2016az geroztik badu Emakumeen Genitalen Mutilazioaren aurrean Euskadiko osasun-sisteman jarduteko gomendioen gida propioa. Gida horrek ginekologia, pediatria, familia-medikuntza eta osasuneko gizarte-langintzako taldeei orientazioa ematen die kasuak detektatzeko, prebenitzeko eta artatzeko. Horren barruan sartzen dira bai arriskuan dauden neskatoak, bai jada mutilazioa jasan duten emakumeak.

  Eskuragarri dagoen ebidentziak adierazten du Osakidetzak detektatu eta erregistratutako kasu ia guztiak Euskadira migratu aurretik egindako emakumeen genitalen mutilazioei dagozkiela. Gainera, arrisku-herrialdeetatik datozen familiei pediatriako eta lehen mailako arretako kontsultetan ematen zaien "prebentziozko konpromiso-agiriak" lagundu du ez dadin erregistratu mutilazio-kasurik jatorrizko herrialdera oporretan edo aldi baterako bisitetan egindako egonaldietan, tresna hori ezarri zenetik. Jarduketa hori emakumeen eta neskatoen aurkako diskriminazioa eta praktika kaltegarriak prebenitzera bideratutako osasun-hezkuntzaren esparruan kokatzen da.

- Haurdunaldiaren borondatezko etendura (HBE): Euskal Autonomia Erkidegoko Haurdunaldiaren Borondatezko Etenduren Erregistroa, Osasun Sailak kudeatua, euskal emakumeen sexu- eta ugalketa-osasunaren diagnostikorako funtsezko informazio-iturria da. Azken datu bateratuek Euskal Autonomia Erkidegoan bizi diren emakumeen artean 4.225 HBE erregistratu dituzte, hau da, 15 eta 44 urte bitarteko 1.000 emakumeko 11,92ko tasa, Estatuko batez bestekoa baino zertxobait txikiagoa (12,22). Intzidentziarik handiena duen adin-tartea 20 eta 24 urte artekoa da, eta ondoren 30 eta 34 urte artekoa dator.

  Estatu mailan, joera goranzkoa da: behin betiko datuak dituen azken ekitaldian 106.172 HBE erregistratu ziren, aurreko urtean baino %2,98 gehiago, eta hazkunde hori bereziki nabarmena izan zen 20 urtetik beherako emakumeen artean. Haurdunaldiaren etenduren ia erdia antisorgailurik erabili gabeko sexu-harremanen ondoren gertatzen da; horrek agerian uzten du beharrezkoa dela sexu-hezkuntza indartzea eta antisorgailuak eskuratzeko aukera hobetzea, Osakidetzaren lehentasunezko jarduera-ildo gisa sexu- eta ugalketa-osasunaren arloan.

Oro har, eskuragarri dauden adierazleek erakusten dute emakumeen artean desberdintasun esanguratsuak daudela osasunaren hainbat arlotan, bereziki osasun mentalari eta sexu- eta ugalketa-osasunari dagokienez. Era berean, emakumeen presentzia handiagoa antzematen da zenbait osasun- eta gizarte eta osasun-zerbitzutako erabiltzaileen artean. Hori guztia kontuan hartu beharreko alderdia da osasun-politiken plangintzan eta ebaluazioan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzeko ikuspegitik.

Telelaguntza-zerbitzua[9] bakarrik bizi diren 75 urtetik gorako pertsonei edo aitortutako mendekotasuna duten 65 urtetik gorakoei zuzenduta dago. Zerbitzu horrek etxebizitzan bertan bizitzen jarraitzea ahalbidetzen du, eta bizi-kalitatea hobetzen laguntzen du. 2025. urtea amaitzean, telelaguntza-zerbitzuak 84.846 pertsona erabiltzaile zituen, aurreko urtean baino 4.866 gehiago. Erabiltzaile guztien % 74,58 emakumeak ziren. Profil ohikoena 80 urtetik gorako emakume bat da, bakarrik bizi dena.

2025ean deklaratutako lanbide-gaixotasunei[10] dagokienez, emakumeen intzidentzia-tasa 2,22 kasukoa izan zen 1.000 emakumeko; gizonen artean, berriz, 2,33 kasukoa 1.000 gizoneko. Hala ere, sexua kontuan hartuta eta gainerako faktoreak doituta (adina, sektorea eta lurralde historikoa), emakumeen intzidentzia-tasa gizonenarena baino handiagoa dela ondorioztatzen da.

HEZKUNTZA[11]

Eustaten datuen arabera, 2024/25 ikasturtean unibertsitatez kanpoko araubide orokorreko irakaskuntzek 404.637 matrikulazio erregistratu zituzten Euskal Autonomia Erkidegoan, aurreko ikasturtearekin alderatuta %0,2ko jaitsiera arina izan zelarik.

Beherakada nabarmena gertatu zen hezkuntzaren lehen etapetan: Haur Hezkuntzan matrikulazioa %4,0 jaitsi zen eta Lehen Hezkuntzan %3,1. Bi etapa horiek batera hartuta, aurreko ikasturtearekin alderatuta 6.752 matrikula gutxiago izan ziren, azken urteotan hasierako hezkuntza-mailetan antzematen ari den beheranzko joera sendotuz.

Aitzitik, Lanbide Heziketak 2.843 matrikulazio gehiago izan zituen (+% 6,1), azken hamabost urteetako hazkunde absoluturik handiena erregistratuz. Ia 50.000 ikaslera iritsita, LHk bederatzi ikasturte jarraian daramatza hazten. Aurreko ikasturtearekin alderatuta, emakumeen presentzia zertxobait handitu da Oinarrizko Lanbide Heziketan. Espezialitate jakin batzuetan feminizazio- eta maskulinizazio-joerak mantentzen dira, baita hautu horiek gizartean tradizionalki emakumeei eta gizonei esleitu izan zaizkien rolekin duten lotura ere. Gizonek nagusitasun handia dute Oinarrizko LHn eta Erdi Mailako LHn. Goi Mailako LHn oreka apur bat handiagoa da, emakumeen ordezkaritza % 37,3ra iritsiz.

Araubide bereziko irakaskuntzei dagokienez, % 1,7 hazi ziren, batez ere Hizkuntza Eskola Ofizialen bultzadari esker. Nabarmentzekoa izan zen Arte Plastikoen eta Diseinuaren arloko % 10,9ko hazkundea (95 ikasle gehiago), eta kirol-irakaskuntzen beherakada (-% 5,7).

Emakumeek STEM ikasketetan duten presentzia txikiagoa ez da errendimendu akademikoaren aldeengatik gertatzen, baizik eta oraindik ere indarrean dauden genero-estereotipoek baldintzatutako hautaketa-ereduen ondorio da. Eredu horietan, osasunarekin, gizarte-zientziekin eta humanitateekin lotutako arloak nabarmen

[9] Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren txostena: 2027ko aurrekontuen genero-ikuspegiaren araberako analisia

[10] Osalanen txostena: 2027ko aurrekontuen genero-ikuspegiaren araberako analisia

[11] Hezkuntza eta Zientzia, Unibertsitate eta Berrikuntza Sailen txostena: 2027ko aurrekontuen genero-ikuspegiaren araberako analisia

feminizatuta daude; aitzitik, ingeniaritzan eta arkitekturan gizonen nagusitasunak bere horretan jarraitzen du. Horrela, nahiz eta hautaproba zientifikoa gainditzen duten pertsonen % 51,6 emakumeak izan, Euskal Herriko Unibertsitateko (EHU) ingeniaritza eta informatikako titulazioetan duten presentziak % 25etik behera jarraitzen du

Euskal Herriko Unibertsitateko gradu, master eta doktorego programen azterketa konparatiboak erakusten du sexuaren araberako segregazioak iraun egiten duela eta, kasu batzuetan, areagotu ere egiten dela prestakuntza-mailan gora egin ahala. Emakumeen proportzioa doktorego-ikasketetan murrizteak, bereziki aurreko mailetan emakumeak nagusi diren arloetan, hala nola Osasun Zientzietan, agerian uzten du ikerketarako eta karrera akademikorako trantsizioan oztopo estrukturalak daudela.

Emakumeek irakasle eta ikertzaileen (IIK) nahiz ikertzaileen (IK) kolektiboetan ia parekidetasuna lortu badute ere, haien presentzia nabarmen jaisten da prestigio handieneko kategoria akademikoetan. Arrakala hori bereziki agerikoa da irakasle emerituen artean; izan ere, emakumeak guztizkoaren % 9,1 baino ez dira. Datu horrek karrera akademikoan sartzeko eta bertan aurrera egiteko izan diren desberdintasun historikoen eragina islatzen du, eta erakusten du belaunaldi berrienen artean ikus daitezkeen berdintasun-aurrerapenak oraindik ez direla erabat iritsi unibertsitateko posizio sendotu eta gorenetara.

Hizkuntza-ereduei dagokienez, hezkuntza-sistemak aurreko urteetako egonkortasunari eutsi zion, D ereduaren (euskara irakaskuntza-hizkuntza gisa) aurrerapen txiki batekin. Araubide orokorreko irakaskuntza guztietan, D eredua izaten jarraitu zen aukerarik nagusiena, matrikulazioen % 71,2rekin; ondoren B eredua (% 15,8) eta A eredua (% 13) zeuden.

Hala ere, dinamikak desberdinak izan ziren derrigorrezko eta ez-profesionalizatutako etapetan eta Lanbide Heziketan. Lehenengoetan, D ereduaren pisua pixkanaka jaisten zen mailaz maila: Haur Hezkuntzan % 84,2koa zen, Lehen Hezkuntzan % 80,2koa, DBHn % 73,8koa eta Batxilergoan % 68,1ekoa. Lanbide Heziketan, berriz, banaketa bestelakoa izan zen. Ikasleen %55,3k gaztelaniaz egin zituen ikasketak, nahiz eta euskararen presentzia handitu egiten zen goi-mailako zikloetan. Oinarrizko LHn A eredua zen nagusi (% 85,9), eta D ereduak % 6,2 baino ez zuen ordezkatzen. Erdi eta Goi Mailako zikloetan, matrikulazioen erdia baino gehiago A ereduari zegozkion eta heren bat inguruk D ereduari.

ORDAINDUTAKO LANA11[12]

2026ko hirugarren hiruhilekoan, biztanleria aktiboa 528.300 emakumek (% 48,6) eta 558.600 gizonek (% 51,4) osatzen dute.

Jarduera-tasak 16 urtetik gorako biztanleen artean lanean ari diren edo lan egiteko prest dauden pertsonen ehunekoa adierazten du. 2026ko hirugarren hiruhilekoan, Euskadin tasa hori % 60,3koa da gizonen kasuan eta % 56,2koa emakumeenean.

Enplegu-tasak, bestalde, lan egiten duten edo norberaren kontura jarduten duten pertsonen proportzioa erakusten du. 2026ko hirugarren hiruhilekoan, 16 urtetik gorako emakumeen % 68,7 egoera horretan zegoen; gizonen tasa baino 5,6 puntu txikiagoa (% 74,3).

SPRIk 2023an egindako “Impacto de la mujer en la competitividad industrial” azterlanak erakutsi zuen genero-berdintasunaren eta enpresen lehiakortasunaren artean lotura positiboa dagoela. Azterlanak agerian utzi

[12] Eustatetik ateratako datuak. 2026ko III. Hiruhilekoa eta Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren 2027ko aurrekontuen genero-ikuspegiaren araberako analisiari buruzko txostenaren datuak

zuen genero-berdintasun maila handiagoak dituzten enpresek emaitza hobeak lortzen dituztela fakturazioaren hazkundeari, enplegu-sorrerari, berrikuntzari eta nazioartekotzeari dagokienez. Gainera, azterlanaren arabera, enpresarik lehiakorrenak dira genero-berdintasunean aurrerapen esanguratsuak lortu dituztenak, betiere konpromiso estrategiko batean eta industria-arloan emakumeen sarbidea, sustapena eta lidergoa bultzatzeko neurri kontzienteak ezartzean oinarrituta. Hala ere, emakumeek industriako enpleguaren %21,6 baino ez dute osatzen, eta alde nabarmenak daude industria-sektoreen artean.

Industriaren barruan zazpi jarduera-adarretan emakumeen okupazioa sektoreko batez bestekoaren gainetik dago. Horien artean nabarmentzen dira ehungintza, jantzigintza, larrugintza eta oinetakoen industria; sektore horretan langileen % 69,3 emakumeak dira. Halaber, produktu farmazeutikoen arloan emakumeak langileen % 61,9 dira. Emakumeen parte-hartze handia duten beste sektore batzuk dira elikagaien, edarien eta tabakoaren industria (% 41,7) eta produktu informatikoen eta elektronikoen ekoizpena (% 34,1).

Azpimarratu beharra dago industria-sektoreko enplegu eta pisu handieneko jarduera-adarretan emakumeen presentzia oso txikia dela. Adibidez, metalurgiaren eta metalezko produktuen sektorean langileen % 16,5 baino ez dira emakumeak.

Langabezia-tasak lanean ez dauden baina enplegua bilatzen ari diren pertsona aktiboen ehunekoa adierazten du. Emakumeek langabezia-tasa handiagoa dute (% 6,9 ingurukoa 2026ko bigarren hiruhilekoan), eta horrek erakusten du zailtasun handiagoak dituztela enplegua lortzeko eta eusteko.

Kontratazio mugagabea nagusi izaten jarraitzen badu ere, lanaldi partzialak emakumeei eragiten die neurri handiagoan. Egoera horrek ondorioak ditu soldatetan, Gizarte Segurantzako kotizazioetan, lanbide-sustapenerako aukeretan eta bizitza osoan zehar metatzen diren eskubide ekonomikoetan.

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren 2026ko maiatzeko datuen arabera, Euskadin 103.733 langabe erregistratu ziren; aurreko hilabetean baino 72 gutxiago eta 2025eko maiatzean baino 926 gutxiago. Hala ere, langabeziaren bilakaerak aldeak erakusten ditu sexuaren arabera. Urte arteko konparazioan, beherakada handiagoa izan zen gizonen artean (-694 pertsona; -% 1,57) emakumeen artean baino (-232 pertsona; -% 0,38). Horrek adierazten du lan-merkatuaren hobekuntzak ez diela onura bera ekartzen emakumeei eta gizonei.

Era berean, iraupen luzeko langabezia 502 pertsonatan handitu zen aurreko hilabetearekin alderatuta, eta profil nagusia emakumeena eta 44 urtetik gorako pertsonena izaten jarraitzen du. Datu horiek erakusten dute kolektibo jakin batzuek laneratzeko zailtasun bereziak izaten jarraitzen dutela.

Atzerritarrek erregistratutako langabeziaren %20,15 osatzen dute; guztira 20.899 langabe. Espainiako nazionalitatea duten pertsonen langabeziak behera egiten duen bitartean, atzerritarren artean gora egiten du bai hil arteko bai urte arteko terminoetan. Egoera horrek agerian uzten du ikuspegi intersekzionala txertatzeko beharra, langabeen generoari, adinari eta jatorriari batera erreparatuko diona.

2023an, genero-soldata arrakala % 12koa izan zen Euskadin. Horrek esan nahi du emakumeek, batez beste, gizonek baino % 12,81 gutxiago kobratu zutela balio bereko lanagatik. Datu hori hobekuntza nabarmena da 2016ko egoerarekin alderatuta; orduan arrakala % 24koa baitzen. Hala ere, desberdintasuna mantentzen dela erakusten dute datuek, eta bereziki nabarmena dela kolektibo jakin batzuetan: adin handieneko pertsonen artean, gazteen artean, sektore pribatuan, lanaldi partzialeko enpleguetan eta atzerritarren artean.

Denbora partzialeko lana: lan-prekarietatea eta genero-arrakalak [13], azterlanaren arabera, partzialtasuna lan-prekarietatearen beste ertz bat da, behin-behinekotasunarekin eta orduko soldata txikiekin 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 finantzatuko balie zainketez arduratzeko.

Kontziliazio-politikek emakumeak lan-merkatuan sartzea eta bertan jarraitzea erraztu dute. Hala ere, emakumeek gehien erabiltzen dituzten neurriek, hala nola lanaldi-murrizketek, eszedentziek eta lanaldi partzialak, ondorioak izaten jarraitzen dute haien lanbide-ibilbidean, kotizazioetan eta ordainsarietan.

Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeei (BGAE)[14] dagokionez, 2025eko abenduaren 31n aurreikuspen-planetan aktibo zeuden bazkideek egindako batez besteko ekarpena 1.558 eurokoa izan zen. Gizonen kasuan, batez besteko ekarpena 1.669 eurokoa izan zen eta emakumeenean 1.433 eurokoa. Beraz, gizonen batez besteko ekarpena emakumeena baino % 16,47 handiagoa izan zen.

Prestazioei dagokienez (jasotako ondare-bolumen osoa), gizonek prestazio guztien zenbatekoaren % 61 jaso zuten (450.871.389,86 euro), eta emakumeek % 39 (289.251.552,01 euro). Arrakala horren arrazoi nagusia da prestazio askok lotura dutela gizonezko langile gehien zituzten enpresetako erretiroekin; hala nola hodigintza, mekanika, automobilgintza edo eraikuntza sektoreetakoekin.

Prestazioen batez besteko zenbatekoa kontuan hartuta, gizonek plan bakoitzeko batez beste 10.299 euro jaso zituzten, eta emakumeek 7.497 euro. Hortaz, gizonek jasotako batez besteko zenbatekoa emakumeena baino % 37,38 handiagoa izan zen. Horren arrazoia da gizonek, kotizazio-ibilbide luzeagoak izanik, kapital handiagoa metatu ahal izan dutela.

Laburbilduz, Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeek oraindik ere lan-baldintza okerragoak dituzte kontratazioari dagokionez, lanaldi partzialeko enpleguaren intzidentzia handiagoa pairatzen dute, ordainsari-maila baxuagoak jasotzen dituzte eta lan-bizitzan zehar eskubide ekonomiko gutxiago metatzen dituzte.

ZAINTZA LANAK

Zaintza-lantzat hartzen ditugu bizitzaren arretan eta zaintzan zentratutako jarduera guztiak (ordainduak edo ordaindu gabeak). Ikuspuntu biologikotik, premia handieneko etapak haurtzaroa eta heldutasun aurreratua dira; hala ere, pertsona guztiek behar dituzte zainketa fisikoak, psikologikoak eta emozionalak bizi-zikloan zehar, gure gizakiaren berezko premia da.

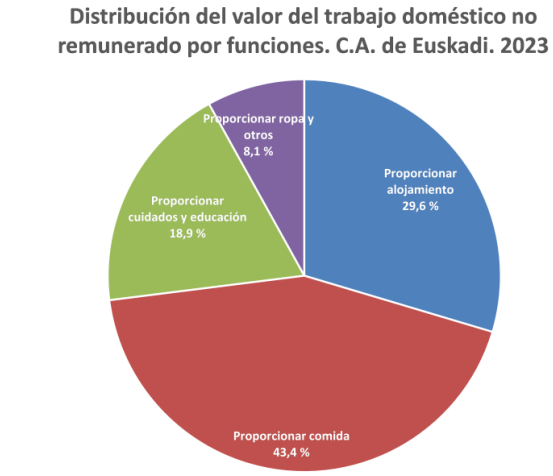
Historikoki, zaintza-lana emakumeei esleitu izan zaie, zaintza ikusezin, sozialki desbalorizatu eta ekonomikoki zigortu etxe barruan eta kanpo.

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

[14] Ogasun eta Finantza Sailaren txostena: 2027ko aurrekontuen genero-ikuspegiaren araberako analisia

Etxeko Lanaren Kontu Satelitearen[15], arabera, Euskadiko Autonomia Erkidegoko etxeko ekoizpenaren balioa 28.856 milioi eurokoa izan zen 2023an, urte horretako Barne Produktu Gordinaren (BPG) % 28,8ren baliokidea. Datu horrek agerian uzten du etxean egiten diren jardueren garrantzia; izan ere, gehienak ez dira BPGan kontabilizatzen, baina funtsezkoak dira ongizate kolektiborako. 2023an, etxeko lanaren funtzioen araberako banaketak 2018ko lehentasun berak erakusten ditu, nahiz eta alde batzuk egon. «Ostatua ematea» funtzioak % 29,6ko pisuari eutsi zion, duela bost urte bezala. Hala ere, beste funtzio batzuek garrantzia irabazi dute: «Elikadura ematea» % 43,4ra igo zen (2018an baino hiru puntu gehiago), eta «Arropa ematea eta bestelako jarduerak» % 8,1era igo zen (puntu erdi gehiago). Aitzitik, «Zaintza eta hezkuntza ematea» funtzioa % 18,9ra jaitsi zen, 2018an baino hiru puntu eta erdi gutxiago.

Irudia 2. Ordaindu gabeko etxeko lanaren balioaren banaketa, funtzioen arabera. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2023



Fuente: Eustat. Cuenta satélite del trabajo doméstico

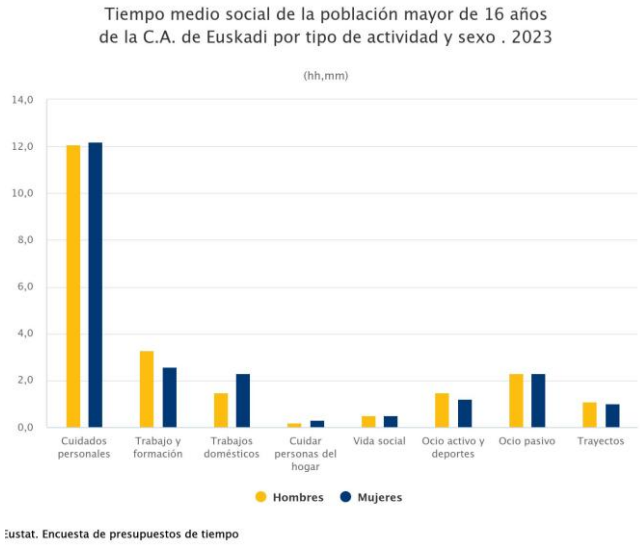
Ordaindu gabeko etxeko lanaren balioaren sexuaren araberako banaketari dagokionez, genero-arrakala nabarmena izaten jarraitzen du: 2023an, lan horren % 63,5 emakumeek egin zuten (% 67,2 2018an). Hala ere, gizonen inplikazioa handitu egin da, eta azken hogeita hamar urteetan 15,8 puntu portzentual igo da, 1993arekin alderatuta.

BPGaren terminoetan, emakumeek egindako etxeko lanak BPGaren %18,3ko ekarpena izango luke; gizonek egindakoak, berriz, % 10,5ekoa.

Eustaten[16], 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). Eskainitako denborari dagokionez, gizonen eta emakumeen arteko aldea ere murriztu egin da. 2023an, emakumeek gizonek baino 44 minutu gehiago ematen zituzten, eta 2018an, berriz, ordubete eta 11 minutu. Janariak prestatzea da gizonen eta emakumeen artean alde gutxien duen jarduera.

[15] https://eu.eustat.eus/estadisticas/tema_189/opt_0/tipo_5/temas.html
[16]https://eu.eustat.eus/estad/id_77/ti_denbora-aurrekontuen-inkesta/azken-prentsa-oharra.html

Irudia 3. Denbora-aurrekontuen inkesta. 2023



Etxeko pertsonak egunero zaintzen dituzten gizonek (% 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 gizonek (44 minutu gutxiago), bai emakumeek (10 minutu gutxiago). 2018arekin alderatuta, oro har, murriztu egin da erabilitako denbora eta zainketa-taldearen jardueretan izandako parte-hartzea.

2023an[17] 3.346 seme-alabak zaintzeko eszedentzia eman ziren. Horrek % 19,3ko murrizketa ekarri zuen aurreko urtearekin alderatuta, azken urteetan ere antzemandako joeraren ildotik. Eszedentzien erabilerak oso feminizatua izaten jarraitzen du: 2023an, emandako eszedentzia guztien % 87,1 emakumeei zegokien. Datu horrek erakusten du zaintza-lanen eta familia-erantzukizunen banaketan genero-desberdintasun handiak mantentzen direla oraindik ere.

Azkenik, Eustaten kontziliazioari buruzko inkestaren emaitzen arabera, emakumeek zein gizonek zailtasunak izaten jarraitzen dute lana, bizitza pertsonala eta familia-erantzukizunak uztartzeko. Oro har, emakumeak kaltetuago sentitzen dira (3,5 puntu) gizonak baino (2,5 puntu). Ordaindutako lana, bizitza pertsonala eta etxeko lana bateragarri egiteko zailtasunek erronka handia izaten jarraitzen dute, bereziki emakumeentzat. Zailtasun handienak mendekotasuna duten pertsonen zaintzan antzematen dituzte (4,7 puntu), 15 urtetik beherako seme-alaben zaintzan (4,2 puntu) eta jarduera pertsonalekin uztartzean (4,1 puntu).

Datu horiek agerian uzten dute zaintza-lanen eta etxeko erantzukizunen banaketa desorekatuak emakumeengan eragin handiagoa izaten jarraitzen duela, eta horrek zaildu egiten duela lana, familia eta bizitza pertsonala modu orekatuan bateratzea.

[17] Zifrak 2024 txostena

1. Diskriminazioa eta Aniztasuna

Immigrazio eta Aniztasunaren Euskal Behatokiak (Ikuspegi)[18]: EAEko diskriminazioa eta aniztasuna: ikuspegiak, eremuak eta kolektiboak izeneko azterlana egin zuen, eta 2021ean jaso zuen EAEko biztanleen % 24,4k adierazi zutela beren bizitzako uneren 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. 2025ean, Ertzaintzak argitaratutako 2025eko Euskadiko gorroto-gertakariei buruzko txostenaren arabera, erregistratutako gorroto-delituen % 56 gertakari arrazista edo xenofoboak izan ziren (2024an baino 38 kasu gutxiago). Lehen aldiz aurreratu dira desgaitasunagatiko gorroto-delituak, guztizkoaren % 9,5.

Bestalde, sexu- eta genero-dibertsitatearekin lotutako gaietarako informazio- eta arreta-zerbitzua[19] **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 pertsonei. 2025eko txostena oraindik argitaratu gabe dagoenez, behin-behineko arreta-datuak aurreratzen dira. 2025ean guztira 81 kasu artatu ziren; horietatik 25 emakumeak izan ziren (% 30,8), 50 gizonak (% 61,7) eta pertsona bat ez-bitarra. Gainerako kasuetan ez da sexuari edo genero-identitateari buruzko informaziorik jaso edo ez da zehaztu.

2. Sexu-eta genero-aniztasuna

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. 2025eko memoriaren arabera:

- Bulegoetan 201 pertsona artatu dira; 97 emakume (% 48) 68 gizon (% 34), genero ez-bitarreko 7 pertsona (%4) 29 pertsona (erregistratu gabeko sexuarekin). Horietatik 51 zisexualak ziren (% 25), 46 emakume transexualak (% 23), 32 gizon zisexualak (% 16) eta 36 gizon transexualak (%18)
- Prestatutako irakasleak: 1456 pertsona; 1086 emakume (%75) 370 gizon (%25)
- Lehen eta bigarren hezkuntza prestatu eta sentsibilizatutako ikasleak:
  3330 pertsona 1526 neska (%47) 1744 mutil (%52), 30 pertsona ez-bitar (%1)

3. Euskal espetxe-sistema

[18] Gizarte Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailaren 2027ko aurrekontuen genero-ikuspegiko analisiari buruzko txostena.

[19] Justizia eta Giza Eskubideen Sailaren 2027ko Aurrekontuen eta P27-Gen programaren genero-ikuspegiko analisiari buruzko txostena.

2026ko uztailean, gainera, askatasunaz gabetutako 1.870 pertsona daude HLEko hiru espetxeetan banatuta; horietatik 152 emakumeak dira (% 8). 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 espezifikoei erantzuteko (EAEn ez dago zentro mistorik: emakumeen eta gizonen moduluak daude horietan, eta jarduerak gehienbat haientzat pentsatuta 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, elkarrizketatutako emakume preso gehienek (% 72) diote zailagoa dela espetxeetara egokitzea gizonekin alderatuz.

Testuinguru horretan, **AUKERAR (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 zitzaien 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 gizonek eta emakumeek jasotzen duten prestakuntza-mota, bai eta egiten duten lan ordaindua ere, gizon eta emakume presoen artean egon daitekeen soldata-arrailean sakontzeko.

2025ean, Aukerak eta "la Caixa" Fundazioak lankidetza-hitzarmena berritu dute, EAEko espetxeetan preso dauden 150 pertsonari gizarteratzen eta laneratzen laguntzeko. Reincorpora programaren helburua da askatasunik gabe dauden pertsonei etorkizunean lan egonkorra eta kalitatezkoa lortzeko behar diren tresnak ematea. Horretarako, ibilbide pertsonalizatu bati jarraitzea aurreikusten da, egoera horretan dauden gizonek eta emakumeek prestakuntzara eta laneratzera eta gizarteratzera iristeko aukera berberak dituztela bermatzeko diseinatutako jarduerekin, fase guztietan ikuspegi inklusibo batekin. Nabarmendu behar da 2021ean abian jarri zenetik, programa honek 170 pertsona artatu dituela (27 emakume eta 143 gizon), eta parte-hartzaileen % 68 (17 emakume eta 98 gizon) berriro laneratzea lortu duela. Reincorpora programak ikuspegi integrala du, parte-hartzaileei lan-etorkizun egonkor eta kalitatezkoa lortzeko beharrezko tresnak ematen dizkiena.

Beste neurri mota batzuei dagokienez, Zigorrak Kudeatzeko Euskal Zerbitzua (ZKEZ) justiziari eta espetxe-erakundeei lotutako beste zerbitzu bat da (espetxearen ordezko aukera bat baita), eta edozein organo judizialek bizilekua EAEn duten pertsonen gainean agindutako gizartearentzat lan egiteko zigorrak, eteteak eta segurtasun-neurriak betearazteari buruzko eginkizunak betetzen ditu. 2025ean, ZKEZk 5.958 pertsonarekin esku hartu zuen (5.305 gizon (% 89) eta 699 emakume (% 11).

Datu horiek agerian uzten dute askatasun-gabetzeak eragin desberdinak dituela emakumeengan eta gizonengan, eta, horrenbestez, genero-ikuspegia espetxe-politiketan eta gizarteratze- nahiz birgizarteratze-politiketan txertatzeko beharra indartzen dute.

4. Giza eskubideak

Giza eskubideen arloan, 2025. urtean Eusko Jaurlaritzako **Giza Eskubideen eta Biktimen Arretarako** Zuzendaritzak terrorismoaren biktima izan diren 22 emakume eta 16 gizon artatu zituen.

Era berean, zuzendaritza horrek giza eskubideen urraketen biktima izatearen aitorpena lortzeko 1.293 eskaera izapidetzen ari da. Eskaera horietatik 158 emakumeek aurkeztutako espedienteei dagozkie, eta 1.135 gizonek aurkeztutakoei.

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTA

Emakumeen aurkako indarkeria giza eskubideen urraketatzat 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.

Ertzaintza bere barne-araudia eguneratzen ari da, eta, testuinguru horretan, indarkeria ekonomikoaren barruan berariaz txertatu du mantenu-pentsioak edo pentsio konpentsatzaileak nahita ez ordaintzea eraso-modu espezifiko gisa. Jokabide hori kontrol ekonomikoaren bidez eta legez ezarritako betebeharrak urratuz gauzatzen den indarkeria-adierazpentzat hartzen da.

Euskal Autonomia Erkidegoan, 2025eko abenduaren 31n, guztira 7.715 biktimizazio erregistratu ziren. Horietatik 6.236 emakumeen aurkako biktimizazioak izan ziren, hau da, guztizkoaren (% 80,8).

Era berean, 2025ean familia-eremutik kanpoko sexu-askatasunaren aurkako arau-hausteen 831 biktima erregistratu ziren, hau da, 2024an baino % 8,48 gehiago. Datu horiek erakusten dute emakumeen aurkako delituek goranzko joerari eusten diotela azken urteetan, bereziki sexu-indarkeriarekin lotutako arau-hausteen arloan.

2025eko abenduaren 31n, genero-indarkeriaren biktima ziren 36 emakumek etengabeko eskolta pertsonaleko zerbitzua zuten, eta beste 11 emakumek noizbehinkako eskolta-zerbitzua jasotzen zuten.

Osakidetzak, indarkeria matxista detektatzeko sarrera-ate nagusietako bat den aldetik, jakinarazi du 2025ean honako pertsona hauek artatu zituela:

- Genero-indarkeriaren 1.605 emakume biktima artatu ziren, hau da, batez beste egunero lau kasu baino gehiago. Kasu gehienen detekzioa osasun-sistemaren bidez egin zen, bereziki Larrialdi Zerbitzuetan eta Lehen Mailako Arretan.
- Sexu-indarkeriaren ondorioz 328 paziente artatu ziren; horietatik 297 emakumeak ziren eta 31 gizonak. Gainera, biktimen %30 inguru adingabeak izan ziren.

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 dio non dagoen. 2025ean, alarma horiek 195 aldiz aktibatu ziren, eta horietatik 108 benetako gorabeherei.[20] 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.

[20] Segurtasun Sailaren txostena, 2027ko aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertzeari buruzkoa

Botere Judizialaren[21] azken datuen arabera, Euskadin genero-indarkeriagatiko salaketak % 2,4 igo ziren 2026ko lehen hiruhilekoan. 2026ko urtarriletik martxora bitartean, emakumeen aurkako indarkeriaren arloko epaitegiek 1.730 salaketa erregistratu zituzten, eta 2025eko aldi berean 1.690. Biktimen kopurua % 3,9 hazi zen, 2025eko lehen hiruhilekoan 1.603 izatetik 2026ko lehen hiru hilabeteetan 1.666 izatera igaro baitzen. Horietatik 915ek nazionalitate espainiarra zuten, aurreko urteko aldi berean baino ia % 1 gehiago, eta 751 atzerritarrak ziren, % 7,9 gehiago, Etxeko Indarkeriaren eta Genero Indarkeriaren aurkako Behatokiak argitaratutako datuen arabera. Euskadin aurkeztutako salaketetan biktima gisa identifikatu ziren adingabeak (biktimen seme-alabak) 10 izan ziren. Era berean, Euskadin aurkeztutako salaketetan biktima gisa identifikatu ziren 10 adingabe, eragindako emakumeen seme-alabak. Datuek erakusten dute, halaber, urteko lehen hiruhilekoan 217 emakume biktimak (guztien % 12,5) Emakumeen aurkako Indarkeriaren arloko epaitegietan erasotzailearen aurka deklaratzeko betebeharretik salbuetsi zirela.

Abokatuen elkargoek emandako datuen arabera, 2025ean zehar, prestakuntza eskaini da hiru ikastetxeetan, bai genero-indarkeriari dagokionez, bai sexu-erasoei, etxeko indarkeriari edo adingabeen babesari dagokienez, eta 5.228 laguntza izan dira (abokatuen kidegoa).

EAEko deribazio judizialaren bidezko familia-elkarguneei (FE) buruzko ebaluazio-txostenean jasotako datuen arabera, 2025ean 1.167 adingabe artatu ziren: 577 haur (% 49) eta 590 neska (% 51), 1.757 heldu (841 aita, 855 ama eta 54 beste senide (sexuaren arabera bereizi gabe) eta 863 familia-talde. Hala ere, familia-elkarguneen kasuan, nabarmentzekoa da kasuen % 45 emakumeen aurkako indarkeriaren arloko epaitegiek bideratu zituztela, eta 276 babes-agindu zenbatu zirela guztira. Azken kasu horretan, aginduen % 93 gizonenak izan ziren, eta % 17 emakumeenak. Gainera, familia-elkarguneetara joan ziren familia erabiltzaileen artean, nabarmentzekoa da zaintzen % 85 amari zegokiola, eta % 13 aitari. Datu hori ez dator bat EUSTATek EAEko banantzeei eta dibortzioei buruz emandako datuekin (2021); izan ere, datu horietan, zaintza partekatuak % 31 izan ziren, % 26,5 amari zegozkion, eta % 4,18 aitari[22].

2025ean, Lanbidek[23] 13,7 milioi euro bideratu zituen DSBEra emakumeen aurkako indarkeriaren biktima zirela egiaztatu zuten emakumeentzat, hau da, prestazioaren guztizko gastuaren % 3,8. Urtean zehar, egoera horretan zeuden eta prestazioa jasotzen zuten 964 emakume artatu ziren.

Era berean, Lan eta Gizarte Bitartekaritzako Programaren bidez, indarkeria matxistan espezializatutako arreta eman zen tutoretza-zerbitzu espezifiko baten bidez. 2025ean, programak 173 profesional espezializatu izan zituen, eta horietatik % 87,9 emakumeak ziren. Programari lotutako gastua 650.671 eurokoa izan zen, hau da, tutoretza-zerbitzura bideratutako guztizko gastuaren % 3,8. 2025ean, indarkeria matxistaren biktima diren 1.505 emakumek parte hartu zuten programa horretan; horietatik 589k zerbitzua lehen aldiz erabili zuten. Emakume horiek guztiak bikotekideak edo bikotekide ohiak eragindako indarkeriaren biktima ziren. Adin-taldeei dagokienez, 21 eta 50 urte bitarteko emakumeek hartu zuten parte nagusiki.

Etxebide zerbitzuak emandako datuen arabera, 2025eko laugarren hiruhilekoan erregistratutako etxebizitza-eskaera guztietatik % 2,16 genero-indarkeriaren biktimen kolektiboari zegozkion, hau da, 2.250 eskaerari. 2025ean, genero-indarkeriaren biktima izan ziren 178 emakume izan ziren etxebizitza baten esleipendun, eta kopuru hori biktima horien eskaera guztien % 7,91ri dagokio. Horrez gain, zuzeneko 103 esleipen egin ziren, guztizkoaren % 4,58.

[21] Justizia eta Giza Eskubideen Sailaren txostena, 2027ko aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertzeari buruzkoa

[22] Justizia eta Giza Eskubideen Sailaren txostena, 2027ko aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertzeari buruzkoa. 2025eko Deribazio Judizialaren bidezko Familia-elkarguneei buruzko Ebaluazio-txostenetik ateratako datuak.

[23] Lanbideren txostena, 2027ko aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertzeari buruzkoa

Zigorrak Kudeatzeko Euskal Zerbitzuaren 2025eko memoriaren arabera (ZKEZ) [24], 2025ean, 784 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 pertsonei zuzendua. Aurten 34 tailer burutu dira.
- **GAKOA**, programa terapeutikoa da, delitu horiengatik espetxe-zigorrak etenda dituzten pertsonei zuzendua. Taldeko eta banakako saioak egiten dira, 2.656 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, "S**USTATZEN**" sexu-terapiako programari lotutako 139 plan gauzatu dira.

Aztertutako adierazleek erakusten dute indarkeria matxistaren zenbait adierazpenek bere horretan dirautela, eta kasu batzuetan areagotu ere egin direla, bereziki indarkeria sexualaren eremuan. Egoera horrek beharrezkoa egiten du biktimen prebentziorako, detekziorako, babeserako, arreta integraleko, errekuperaziorako eta erreparaziorako politika publikoak mantentzea eta indartzea.

POBREZIA ETA BAZTERKERIA

1. Pobrezia eta bazterketa arriskuz

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-sarreren 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. 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.

2024an, pobrezia-tasa ere jaitsi egin zen, % 9,4ra arte. Aurreko urtearekin alderatuta, pobrezia-tasa 0,8 puntu portzentual murriztu zen, eta horrek esan nahi du 17.000 pertsona inguru gutxiagok zituztela pobrezia-atalasearen azpitik dauden diru-sarrerak. Pobrezia-tasak balio handiagoak ditu ekonomikoki mendekoak diren adingabeak dituzten etxekoen unitateetan bizi direnen artean (% 13,2), landa-eremuetan bizi direnen artean

[24] Justizia eta Giza Eskubideen Sailaren txostena, 2027ko aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertzeari buruzkoa

(% 11,7), alokairuan bizi direnen artean (% 29,3), langabezian daudenen artean (% 23,4) eta desgaitasunen bat dutenen artean (% 10,6).

Gabezia material eta sozial larriak (MSS) barnean hartzen ditu EBn oinarrizkotzat 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 gizartean 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.

2. Etxebizitza-kalteberatasuna

Eusko Jaurlaritzak berriki egindako Etxebizitza Beharrei eta Eskaerari buruzko Txostenak [25] 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 erlatiboa gizonena baino handiagoa da oraindik ere bi eskaera-araubideetan, eta alderik nabarmenena alokairu babestuaren eskarian dago.

2024an, 1.447 emakumek jaso zuten etxebizitza babestuaren bisatua, eta 1.239 gizonek.

2024an, babes publikoko etxebizitzen alokairurako 34.931 eskaera zenbatu ziren emakumeen izenean. Horrek %33,2ko hazkundea dakar 2020an erregistratutako 26.221 eskaerekin alderatuta, eta agerian uzten du prezio eskuragarrian alokairuko etxebizitza eskuratzeko beharra gero eta handiagoa dela. Era berean, nabarmen hazi dira emakume titularra duten etxebizitza erosteko eskaerak ere. Horrela, 2024an 9.009 erosketa-eskaera erregistratu ziren, hau da, %31,8 gehiago 2020arekin alderatuta.

Euskadik dauka Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistema (aurrerantzean, GZES) 10.500 emakumeri aitortu zitzaien prestazioa, guztizkoaren %60,4ri. Horien artean, 5.084 emakumek Etxebizitzarako Prestazio Ekonomikoaren (EPE/PEV) bidez eskuratu zuten laguntza. Emakume gazteen kasuan ere haien presentzia nabarmena da: 35 urtetik beherako 4.425 emakume dira Gaztelagunen onuradun, eta haien pisu erlatiboa (%56) gizonezkoena baino handiagoa da.

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.

Etxebizitzarako Prestazio Osagarria (EPO/PCV), Lanbidek kudeatzen duena, Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren (DSBE/RGI) jasotzearekin lotuta dago. 2024an, prestazio hori 17.156 emakumek jaso zuten, eta emakumeak izan ziren onuradun nagusiak, guztizko hartzaileen %54,3 osatuz.

3. Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistema

[25] https://observatoriovivienda.euskadi.eus/dokumentazioa/2024/2023ko-etxebizitza-beharrei-eta-eskariari-buruzko-inkestaren-emaitza-nagusiak/webovv00-content/eu/

Euskadik dauka Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistema (aurrerantzean, GZES), prestazio ekonomikoaz osatuta (DSBE/EPO[26]/BGD[27]/GLL[28]) 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, pobreziak emakumeen artean eta haur-pobrezian duen eragin handiagoa prebenitzeko eta arintzeko.

Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta (DSBE[29]) jasotzen duten pertsonen ezaugarriei dagokienez, emakumeak dira gehiengoa (%57,5), bai oinarrizko errentan, bai laneko diru-sarreren errenta osagarrian, eta baita adin-talde guztietan ere. Genero-desberdintasun horiek are nabarmenagoak dira bizikidetza-unitate mota batzuetan. Pertsona bakarreko unitateetan 22.595 gizon titular eta 20.999 emakume titular zenbatzen badira ere, adingabeak ardurapean dituzten unitateetan emakumeek 19.511 titularren %77,4 ordezkatzen dute. Datu horrek agerian uzten du pobrezia, zaintza-lanak eta gurasobakartasuna, bereziki amatasun bakarreko familiak, estuki lotuta daudela.

Bestalde, 2025ean, bizitzeko gutxieneko diru-sarreraren (BGDS) titularren hileko batez besteko kopurua 28.586 pertsonakoa izan zen, hau da, % 5,8ko igoera egon da aurreko urtearekin alderatuta.
BGDSren titular gehienak emakumeak dira: 17.555 titular (% 61,4), eta, gainera, 2025ean erregistratutako hazkundea handiagoa izan da emakumeen artean (+ % 6,7) gizonen artean baino (+ % 4,3).

PARTE-HARTZEA EREBAKIAK HARTZEAN [30]

Emakumeen presentzia Eusko Legebiltzarreko hauteskundeetan. Azken hauteskundeen ondoren (2024), emakumeen presentziak zertxobait gora egin du eta Eusko Legebiltzarraren osaeraren %52ra iritsi da. Aurreko legegintzaldiarekin alderatuta, hazkundea 1,3 puntukoa izan da. Emakumeen presentziak aldaketa nabarmena izan du 2005etik aurrera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea onartu zenetik.

Foru Gobernuen osaera. 2023ko udal eta foru hauteskundeen ondoren, historian lehen aldiz, hiru foru aldundietatik bi, Bizkaikoa eta Gipuzkoakoa, emakume batek zuzentzen ditu. Horrez gain, EUDEL Euskadiko Udalen Elkartea emakumezko presidente batek gidatzen du, eta Euskadiko Finantzen Euskal Kontseiluak emakume gehiengoa du.

Enpresa-erakundeak. Enpresen zuzendaritzan emakumeen presentziak txikia izaten jarraitzen du, nahiz eta aurrerapenak ikusten diren enpresa-ordezkaritzako organo nagusietako batzuetan. Confebask emakume batek zuzentzen du gaur egun, eta 2026ko irailean ere erakundearen buru izaten jarraitzen zuen.

Euskal enpresetako zuzendaritza-karguetan emakumeen presentziari dagokionez, Emakume Enpresa Behatokia 2026 txosteneko azken datuen arabera (2025ekoak), emakumeak 50 langiletik gorako euskal enpresetako zuzendaritza-postuen eta administrazio-kontseiluen % 25 inguru dira. Administrazio-kontseiluetako presidenteen artean, ordea, proportzioa % 16ra jaisten da.

Datu horiek berresten dute emakumeek oraindik ere zailtasun handiak dituztela enpresetako erantzukizun handieneko karguetara iristeko. Confebaskek 265 euskal enpresatan egindako diagnostikoak ere erakusten du

[26] EPO: Etxebizitzarako Prestazio Osagarria
[27] GBS Gutxieneko Bizi-sarrera
[28] GLL: Gizarte Larrialdietarako Laguntzak
[29] Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren txostena, 2027ko aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertzeari buruzkoa
[30] 2027ko Aurrekontuen genero-ikuspegiaren analisiari buruzko Ogasun eta Finantza Sailaren txostena.

emakumeen parte-hartzea txikia dela bai administrazio-kontseiluetan bai zuzendaritza-postuetan, eta desoreka hori bereziki nabarmena dela industria-sektorean.

Arrantza-sektoreko[31], elkarteetako zuzendaritza-batzordeetan 49 gizon eta 5 emakume daude (% 9,3 emakumeak). Arrantzaleen kofradiei dagokienez, osaera 47 gizon eta 8 emakumerena da (% 14,5 emakumeak).

Unibertsitateetako gobernu-organoak [32]. 2025/26 ikasturtean aztertutako hiru euskal unibertsitateetako errektoretzak gizonek betetzen dituzte, eta idazkaritza nagusi guztiak emakumeen esku daude. Era berean, emakumeen parte-hartzeak alde nabarmenak erakusten ditu erakundeen arabera: EHUko errektore-taldean emakumeak gehiengoa dira (% 63,6), eta Mondragon Unibertsitateko Zuzendaritza Kontseiluan, berriz, kideen % 28,6 baino ez dira emakumeak. Datu horiek erakusten dute unibertsitateko erantzukizun-postuetan emakumeen presentziak desberdina izaten jarraitzen duela erakundearen eta aztertutako erantzukizun-mailaren arabera.

EAEko banku- eta kretidu-erakundeak. Euskal Autonomia Erkidegoan egoitza duten banku- eta kreditu-erakunde nagusien artean daude Kutxabank eta Laboral Kutxa, biak gizonek presidetuta. 2026ko maiatzeko datuen arabera, Kutxabankeko Administrazio Kontseiluko kideen % 37,5 emakumeak dira; Laboral Kutxako Kontseilu Errektorean, berriz, emakumeak kideen % 44,4 dira.

IBEX 35eko enpresak. 2026an, BBVA eta Iberdrola dira Euskal Herrian egoitza duten eta IBEX 35ean dauden bi enpresak. BBVAren Administrazio Kontseilua 15 lagunek osatzen dute gaur egun: 6 emakume (%40) eta 9 gizon.Iberdrolaren Administrazio Kontseiluak 14 kide ditu; horietatik 6 emakumeak dira, hau da, guztizkoaren %42,9.

Politika- eta erakunde-esparruan izandako aurrerapenak gorabehera, emakumeen parte-hartzea murriztu egiten da erantzukizun-maila eta botere ekonomikoa handitzen diren heinean. Desberdintasun hori bereziki nabarmena da enpresa-, finantza- eta sektore estrategiko jakin batzuetako presidentetzetan; izan ere, emakumeen presentzia oraindik ere oso urria da erabakiak hartzeko eta boterea metatzeko maila gorenetan.

ONDORIOAK

Euskadiko Autonomia Erkidegoko errealitate sozioekonomikoaren azterketak erakusten du aurrerapen esanguratsuak egin direla emakumeen eta gizonen arteko berdintasun formalean. Hala ere, oraindik ere desberdintasun estrukturalek emakumeen eta gizonen aukerak, baliabideak, erantzukizunak eta ongizate-mailak modu desberdinean baldintzatzen dituzte.

Identifikatutako genero-arrakala nagusiak eremu ekonomikoan eta laboralean pilatzen dira. Emakumeek jarduera- eta okupazio-tasa txikiagoak dituzte, langabezia eta iraupen luzeko langabezia handiagoak pairatzen dituzte, lanaldi partzialeko enpleguetan presentzia handiagoa dute, eta lanbide- zein sektore-segregazio iraunkorra jasaten dute. Desberdintasun horiek diru-sarrera txikiagoetan, oraindik handia den soldata-arrakalan eta bizi-ziklo osoan zehar eskubide ekonomiko gutxiago metatzean islatzen dira; horren adierazle dira pentsioetan eta gizarte-aurreikuspeneko prestazio osagarrietan ikus daitezkeen aldeak ere.

Zaintzen gizarte-antolaketa genero-desberdintasunen azalpen-faktore nagusietako bat izaten jarraitzen du. Gizonen inplikazioa handitu den arren, emakumeek hartzen dute oraindik ordaindu gabeko etxeko lanen eta zaintza-lanen zatirik handiena, baita seme-alabak zaintzeko eszedentzien ia osotasuna ere. Banaketa

[31] Elikadura, Landa Garapen, Nekazaritza eta Arrantza Sailaren txostena: 2027ko aurrekontuen genero-ikuspegiaren araberako analisia

[32] Zientzia, Unibertsitate eta Berrikuntza Sailaren txostena: 2027ko aurrekontuen genero-ikuspegiaren araberako analisia

desorekatu horrek beren bizi- eta lan-ibilbideak mugatzen ditu, eta baldintzatu egiten ditu sustapen profesionalerako aukerak, autonomia ekonomikoa eta parte-hartze soziala.

Hezkuntzaren esparruan ere genero-estereotipoak erreproduzitzen dituzten segregazio horizontaleko fenomeno garrantzitsuak mantentzen dira. Oro har, emakumeek emaitza akademiko hobeak lortzen dituzte, baina oraindik ere gutxiegi ordezkatuta daude STEAM ikasketetan; aldi berean, tradizioz feminizatutako hezkuntza- eta lanbide-espezialitate jakin batzuetan kontzentratzen dira.

Era berean, datuek erakusten dute botere- eta erabaki-guneetarako sarbidean desberdintasun handiak daudela oraindik, bereziki eremu ekonomikoan eta enpresarialean; izan ere, emakumeen ordezkaritza zuzendaritza- eta presidentetza-organoetan gizonezkoena baino txikiagoa da oraindik.

Indarkeria matxista emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun estrukturalaren adierazpen larrienetako bat izaten jarraitzen du. Erregistratutako biktimizazioen bolumenak, genero-indarkeriagatiko salaketen eta sexu-askatasunaren aurkako arau-hausteen gorakadak, baita babes-, arreta- eta laguntza-baliabideen eskaera iraunkorrak ere, agerian uzten dute emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitu, detektatu eta desagerraraztera bideratutako politika publikoak mantendu eta indartzeko beharra.

Bestalde, datuek berresten dute zaurgarritasun ekonomikoaren eta gizarte-bazterketaren egoerek eragin handiagoa dutela emakume talde jakin batzuengan, bereziki adineko emakumeengan, emakume migratuengan, aniztasun funtzionala duten emakumeengan, indarkeria matxistaren biktima diren emakumeengan eta guraso bakarreko familia amen buru direnetan. Horrek agerian uzten du ikuspegi intersekzionala txertatzeko beharra politika publikoen diseinuan eta gauzatzean.

Horrenbestez, egindako diagnostikoak nabarmentzen du beharrezkoa dela politika publikoak sustatzen jarraitzea arrakala ekonomikoak eta laboralak murrizteko, erantzunkidetasuna eta zaintzen berrantolaketa soziala bultzatzeko, emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitu eta desagerrarazteko, hezkuntza- eta lanbide-segregazioari aurre egiteko, emakumeen eta gizonen parte-hartze orekatua sustatzeko erabakiak hartzeko guneetan, eta emakume guztien benetako berdintasuna bermatzeko, arreta berezia eskainiz diskriminazio anizkoitzeko edo zaurgarritasun handiagoko egoeretan daudenei.

4. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO AURREKONTU OROKORRAK

Aurrekontu Publikoa Eusko Jaurlaritzaren XIII. legegintzaldiko hirugarren aurrekontua da, eta Gobernuaren lehentasun estrategikoak eta programako konpromisoak gauzatzeko tresna nagusia da.

Ikuspegi ekonomiko-finantzariotik, aurrekontuak 2027ko ekitaldirako diru-sarreren eta gastuen aurreikuspena jasotzen du, politika publikoak garatzeko bideratuko diren baliabide publikoak egituratu eta kuantifikatuz, eta indarrean dagoen araudiaren arabera aurrekontu-oreka bermatuz.

Euskadiko Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorren esparruan, finantzaketa-iturri nagusia hiru foru-aldundiek egiten dituzten ekarpenek osatzen dute, Ekonomia Itunetik eratorritako finantzaketa-sistemaren bidez, Foru-aldundiek itundutako zerga nagusien kudeaketa-, likidazio-, ikuskapen- eta bilketa-eskumenak dituzte, besteak beste, Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zerga (PFEZ), Sozietateen gaineko Zerga, Balio Erantsiaren gaineko Zerga (BEZ), Zerga Bereziak eta gainerako zerga-figura itunduak. Sistema horren bidez bildutako baliabideen zati nagusia Eusko Jaurlaritzari eta gainerako euskal erakunde komunei transferitzen zaie, autonomia-erkidegoaren eskumeneko politika publikoak finantzatzeko. Horrenbestez, foru-aldundiei dagokie diru-bilketako eskumena. Eusko Jaurlaritzak, bestalde, baliabide horien zati bat zentralizatzen du, eta, ondoren, gastuaren aurrekontu-programen artean banatzen du..

Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorrek, autonomia-erkidegoen finantzaketa-sistematik datozen baliabideez gain, Europar Batasunaren hainbat finantza-tresnatatik datozen funtsak ere jasotzen dituzte, besteak beste: Eskualde Garapeneko 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).

Halaber, 2027ko ekitaldiak berrikuntza gisa Genero Berdintasuneko Bonuen jaulkipena jasotzen du. Finantza-tresna horren helburua da genero-arrakalak murrizten eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra sustatzen laguntzen duten jarduketetarako baliabideak mobilizatzea. Aurreikusitako jaulkipena gutxi gorabehera 75 milioi eurokoa da, eta bonuen epemugak bi eta hiru urte artekoak izatea aurreikusten da.

Diru-sarreren politikak zein gastu-politikak eragin desberdinak sortzen dituzte emakumeengan eta gizonengan, bakoitzak gizartean, lan-merkatuan eta zaintza-lanen banaketan duen kokapen desberdina dela eta. Hala ere, txosten honek gastu-aurrekontuan jartzen du arreta, Eusko Jaurlaritzaren jarduketa zuzenaren eremua delako.

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
9. Pasibo finantzarioak

Txosten honen ondorioetarako, honako aurrekontu-kapitulu hauek dute garrantzi berezia:

- 1. kapitulua: Langile-gastuak
- 2. Kapitulua: Ondasun eta zerbitzuetako gastu arruntak

❖ 4. kapitulua: Transferentzia eta dirulaguntza arruntak

1. kapitulua (langile-gastuak) bi ikuspegitatik aztertzen da. Alde batetik, langileen egoerari buruzko hurbilketa bat eginez, emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez[33] (txosten honen 5. atala). Bestalde, sartuta dauden aurrekontu-programak gauzatzeko garatzen duten lanaren bitartez (6. atala).

[33] Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako 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.

Langile-gastuen genero-ikuspegiko analisiaren helburua Euskal sektore publikoko enpleguan dauden desberdintasun nagusiak identifikatzea da, eta aurrekontu-zuzkidurek desberdintasun horiek murrizten zenbateraino laguntzen duten edo, hala badagokio, erreproduzitu ditzaketen baloratzea. Horretarako, erreferentziatzat hartzen dira Euskal sektore publikoa osatzen duten erakundeetako berdintasun-diagnostiko eta indarrean dauden berdintasun-planak.

Emakumeen eta gizonen egoerari buruzko azken diagnostikoa, Administrazio Orokorreko zerbitzuko langileei dagokiena, Enplegu Publikoaren Sailburuordetzak egin du, Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen III. Berdintasun Plana diseinatzeko oinarriak ezartzeko helburuarekin. Diagnostiko hau 2025era arteko datuetan oinarrituta egin da.

Bestalde, txosten honetan parte hartzen duten zuzenbide pribatuko erakunde publikoek (Lanbide, 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 ETA ZUZENDARITZA LANGILEAK

Aurreko urteetan bezala, Eusko Jaurlaritzak gizon bat du buru. Eusko Jaurlaritzaren ordezkaritza-maila gorenean parte hartzeari dagokionez, 2005az geroztik, ordezkaritza orekatuaren printzipioa betetzen dela egiaztatzen da, eta azken legegintzaldietan parekidetasunerantz pixkanakako aurrerapena izan dela ikus daiteke.

Erantzukizun handieneko karguen azterketak egoera heterogeneoa erakusten du erakundeen artean. Zenbait eremutan emakumeen parte-hartzea orekatua edo are gehiengozkoa bada ere, zuzendaritza- eta erabakiak hartzeko gune batzuetan emakumeek oraindik ere ordezkaritza txikia dute, bereziki zenbait erakunde publikotan eta erakunde instrumentaletan. Egoera horrek agerian uzten du segregazio bertikalaren fenomenoak oraindik ere badirauela.

Osakidetzan, 2025ean zuzendaritza-langileen batez besteko plantilla 59 emakumez eta 29 gizonez osatu zen; hau da, guztizkoaren %67 emakumeak ziren eta %33 gizonak. Emakumeak zuzendaritza-karguetan gehiengoa diren arren termino absolutuetan, haien presentzia erlatiboa txikiagoa da plantilla osoan sexu bakoitzak duen pisua kontuan hartzen bada. Horrela, emakumeen %0,17k betetzen dituzte zuzendaritza-postuak, eta gizonen %0,33k, berriz. Adinari dagokionez, zuzendaritza-langileak nagusiki 40 eta 65 urte bitarteko adin-tarteetan biltzen dira. Emakumeen presentzia handiena 50-59 urte bitarteko tartean dago, eta gizonezkoena, berriz, 60-65 urte bitartekoan.

Administrazio-kontseilua eta zuzendaritza nagusia dira **Lanbide**ren gobernu-organoak. Zuzendaritza nagusia Lanbideko kide bakarreko organoa da, eta titularra Eusko Jaurlaritzak izendatzen du, administrazio-kontseiluak proposatuta. Gaur egun, gizon bat da zuzendari. Administrazio-kontseilua Lanbideren zuzendaritza- eta kontrol-organoa da, hiru alderdik osatua, era paritarioan. Kontseiluburua, idazkaria eta hamalau kontseilukide ditu. Gaur egun, hiru emakumek eta 13 gizonek osatzen dute. Administrazio-kontseiluan, gaur egun, emakume gutxi daude, eta beraz ez da betetzen berdintasun-araudian ezarritako presentzia orekatuaren printzipioa. Kapitulu honetan aztertutako gobernu-organo nagusien artean, sexuaren araberako desorekarik handiena duen egoera da

EITBn zuzendaritza-postuetan, emakumeen presentzia handitu egin da urte hauetan guztietan. Zuzendaritza-kargu guztien %48 emakumeek betetzen dituzte, lehen aldiz ordezkaritza orekatua lortuz, %40-%60 tartearen barruan. Hala ere, emakumeak gutxiegi ordezkatuta daude buruzagitza-postuetan, non karguen %39 baino ez baitituzte. Aitzitik, presentzia handiagoa dute zuzendaritza-postuetan, non karguen erdia betetzen baitute, eta are handiagoa zuzendariorde-postuetan, non lau postutik hiru emakumeek betetzen baitituzte.

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.

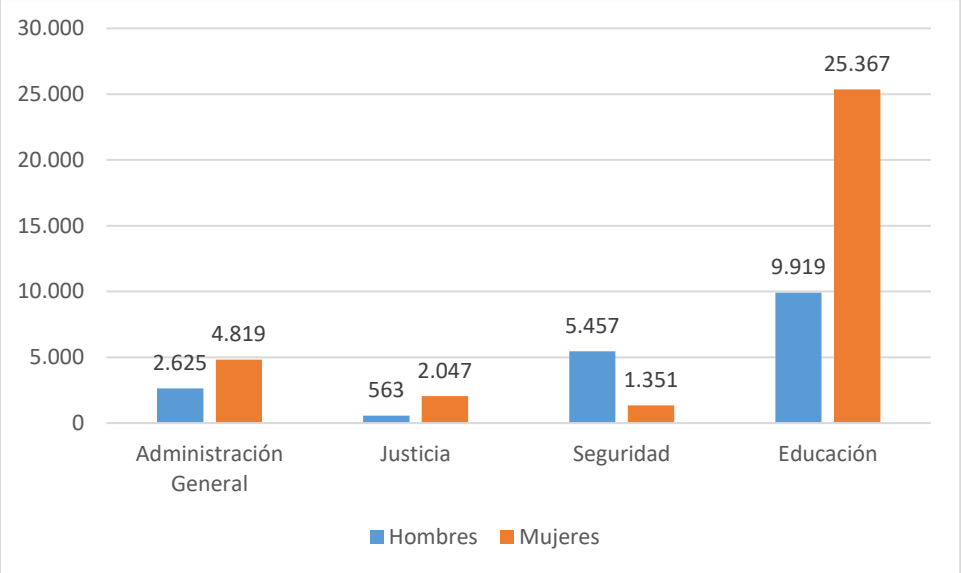
IHOBEn zuzendari nagusia da erakundeko kargu publiko bakarra.

SOLDATA ARRAKALA

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:

- Ez dago ordezkaritza orekatua duen kolektiborik
- Justizia eta Hezkuntza Sailak langileen feminizazio argia erakusten du, emakumeen % 70 baino gehiagorekin.
- Segurtasunak maskulinizazio handia erakusten du, gizonen %80 baino gehiagorekin.

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



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

2025eko maiatzaren 1ean, izendapen askearen bidez esleitutako lanpostuak betetzen zituzten 217 pertsona zeuden. Horietatik, %26 gizonak ziren eta %74 emakumeak.
Hala ere, ordainsari-mailen araberako banaketari erreparatuz gero, alde nabarmenak antzematen dira:

- Administrazio- edo laguntzaile-lanpostuak feminizatuta daude, emakumeak baitira langileen %87.
- Lanpostu teknikoak (3) emakumeek bakarrik betetzen dituzte.
- Buruzagitza-postuetan, aldiz, gizonek dute nagusitasuna; izan ere, emakumeek lanpostu horien %46 baino ez dute betetzen.

Datu horiek erakusten dute izendapen askeko lanpostuetan emakumeen presentzia handiagoa dela administrazio- eta teknika-mailetan; aldiz, buruzagitza-postuetan gizonen presentzia handiagoa izaten jarraitzen du.

Tradizionalki feminizatutako lanbideetan emakumeen eta gizonen kontzentrazioa ere agerian geratzen da funtzionario-kidegoetako langileen datuak sexuaren arabera aztertzean. Ildo horretan, Berdintasunerako III. Planerako egindako diagnostikoak azpimarratzen du emakumeen gainordezkaritza dagoela Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko administrazio- eta laguntza-lanpostuak biltzen dituen C taldean.

Egoera horrek ondorioak ditu ordainsari-mailetan ere. Emakumeak Administrazio Orokorreko langileen gehiengoa diren arren, haien ordezkaritza txikiagoa da ordainsari-maila altuenetan eta zuzendaritza-postuetan. 2025eko diagnostikoak Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean %2,8ko genero-soldata arrakala identifikatu zuen. Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu Sailak 2020an egindako aurreko diagnostikoak, berriz, %6,7ko genero-soldata arrakala hauteman zuen. Beraz, murrizketa esanguratsua izan da. Eskuragarri dauden datuen arabera, ikusitako ordainsari-desberdintasunak ez dira sexuagatiko zuzeneko soldata-diskriminazioaren ondorio, baizik eta emakumeen eta gizonen banaketa desorekatuaren ondorio nagusiki, lanbide-kategorietan, ordainsari-mailetan eta erantzukizun-postuetan.

2025ean, batez beste, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileen soldata 2.451 euro gordin hilean izan zen, eta alde hori ezin da sexuagatiko zuzeneko diskriminazioaren bidez azaldu. Enplegu-harremanari erreparatuz gero, emakume funtzionarioek gizonek baino soldata txikiagoa jasotzen dute. Kasu horretan, soldata-arrakala %3,8koa da; hau da, karrerako emakume funtzionarioek urtean batez beste 1.236 euro gordin gutxiago jasotzen zituzten euren gizonezko homologoei baino.

Aldi baterako funtzionarioen artean, emakumeen kalterako soldata-arrakala %1,3koa zen; hau da, urtean 348 euro gordin gutxiago jasotzen zituzten batez beste.

Lan-kontratuko langileei dagokienez, 2025ean soldata-arrakala emakumeen aldekoa izan zen. Lan-kontratuko langile finkoen artean, emakumeek batez beste gizonek baino %12,8 gehiago kobratzen zuten, eta haien batez besteko soldata 3.456 euro gordin hilean zen. Aldi baterako lan-kontratua zuten langileen artean ere emakumeek batez beste gizonek baino %6 gehiago kobratzen zuten, hau da, urtean 1.416 euro gehiago.

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).

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

Unibertsitatean[34], emakumeek irakaskuntza- eta ikerketa-langileen nahiz ikertzaileen artean ia pareko ordezkaritza lortu badute ere, haien presentzia nabarmen murrizten da prestigio eta aitortza handieneko kategoria akademikoetan. Bereziki agerikoa da segregazio bertikala irakasle emerituen artean; izan ere, emakumeak guztizkoaren %9,1 baino ez dira. Datu horrek agerian uzten du desberdintasun historikoek oraindik ere eragina dutela karrera akademikoan sartzeko eta bertan gora egiteko aukeretan, eta erakusten

[34] Zientzia, Unibertsitate eta Berrikuntza Sailaren txostena, 2027ko aurrekontuak aztertzekoa

du belaunaldi berrienen artean ikus daitezkeen berdintasun-aurrerapenak oraindik ez direla erabat islatu unibertsitateko posizio finkatuenetan.

Ondorioz, emakumeek karrera akademikoan eta ikerketan duten presentzia nabarmen handitu den arren, aitortza, erantzukizun eta prestigio handieneko postuetara iristeko orduan desberdintasunek bere horretan jarraitzen dute. Horrek erakusten du segregazio bertikaleko mekanismoek indarrean jarraitzen dutela eta oraindik ere oztopoak daudela emakumeek unibertsitate-eremuan lidergo- eta erabakiguneetara berdintasunez iristeko.

Justizia

Justizia Administrazioko Zuzendaritzari 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 gehiengoa 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 araberako 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, gaur egun 368 emakumek lan egiten dute espetxeetan eta 401 gizonek. Hortik ondorioztatzen da oraindik plantilla maskulinizatua dela, nahiz eta lan hori egiten duten emakumeen kopuruak gora egin duen.

Oro har, datuek erakusten dute plantillen feminizazio-egoera dagoela, baina aldi berean segregazio bertikaleko fenomenoekin eta emakumeak ordainsari-maila baxuagoko lanpostuetan kontzentratzearekin batera bizi dela.

Segurtasuna

Seguritasuna Sailaren arabera:

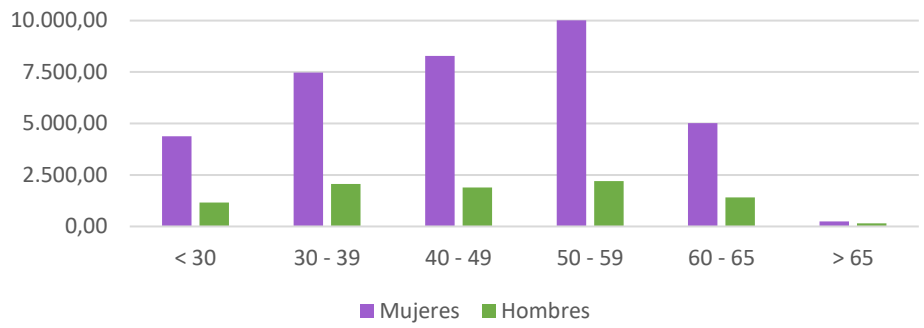
- 2025eko abenduaren 31n, emakumeek Ertzaintzako plantillaren %20,17 ordezkatzen zuten. Ehuneko hori urrun dago autonomia-araudian polizia-kidegoetarako ezarritako %33ko gutxieneko emakume-presentziatik, eta are urrunago ordezkaritza orekatuaren printzipiotik. Hala ere, azken urteetan joera positiboa antzeman da; izan ere, Ertzaintzako plantillan sartzeko hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten emakumeen kopurua pixkanaka handitzen ari da promozioz promozio. Hazkunde hori oraindik apala bada ere, emakumeen presentzia handitzeko eta polizia-kidegoaren genero-oreka hobetzeko bidean aurrerapausotzat har daiteke.
- 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 (%18,85), agenteen (%21,15), agente lehenen (% 12,34) eta praktiketako agenteen (% 37,84) kategorian. Datu horietatik ondorioztatzen da segregazio bertikalak bere horretan jarraitzen duela Ertzaintzan.
- Emakume ertzainen ordezkaritza Babesaren eta Baliabide Operatiboen arloan zeregin espezifikoak dituzten unitateetan murritza da, eta horiek plangintzan eta koordinazioan kontzentratzen dira gehienbat.

- Udaltzaingoaren plantillari buruzko datuek, sexuaren arabera bereizita, Ertzaintzaren plantillakoen oso antzeko ehunekoak ematen dituzte. Urtez urte ikus daitekeen bezala, segregazio bertikalaren fenomenoa errepikatu egiten da Ertzaintzaren plantillan.
- Euskal Larrialdiei Aurre Egiteko Sistemako zerbitzu operatiboetan, aurreko urteetan bezala, maskulinizazio handia dagoela egiaztatzen da. Aitzitik, feminizazioa argi eta garbi ikusten da 112 larrialdi-zerbitzuko deiak artatzen dituen langileen datuetan; izan ere, langile horien %84,4 emakumeak dira.

Segurtasun-arloa Euskal Administrazio Publiko osoan maskulinizazio handiena duen eremua izaten jarraitzen du. Emakumeen presentziak bilakaera positiboa erakusten badu ere azken promozioetan, desoreka garrantzitsuak mantentzen dira oraindik bai sarbidean, bai aginte-postuen eta espezializazio operatiboko lanpostuen okupazioan.

Osakidetzako langileen egitura oso feminizatua da, osasunaren eta zaintzaren sektoreek tradizionalki izan duten osaerarekin bat etorriz.

Irudia 5. Batez besteko plantillaren banaketa (sanitarioa + ez-sanitarioa) adin-taldeen arabera. 2025



Iturria: Osakidetza

Osakidetzako langileen batez besteko plantilla 43.492 pertsonak osatu zuten 2025ean. Horietatik, %80 emakumeak ziren eta %20 gizonak. Plantillaren feminizazio-maila handia izan arren, oraindik ere badaude lanbide-kategoria batzuetan emakumeei eta gizonei modu desberdinean eragiten dieten ordainsari-desberdintasunak. Hala ere, azken urteetako bilakaerak erakusten du soldata-arrakala etengabe murrizten ari dela.

Plantillaren sexuaren eta lanbide-taldearen araberako banaketari dagokionez, azken urteetan ez da aldaketa esanguratsurik antzeman:

- Osasun-langileak, plantillaren %75 osatzen dutenak, %84 emakumez osatuta daude. Adin-tarteei erreparatuta, emakumeen proportzioa %81etik gorakoa da adin-tarte guztietan, eta emakumeen presentzia nahiko homogeneoa da 30 eta 59 urte bitarteko tarteetan.
- Osasunekoak ez diren langileen artean, emakumeak %68 dira. Kasu honetan, emakume gehienak 50 eta 59 urte bitarteko adin-tartean biltzen dira.

Azken urteetan, Osakidetzaren ordainsari-arrakalak beheranzko joera izan du: 2017an % 22,04 zen, eta 2025ean, berriz, % 13,34. Nabarmendu behar da kategoria batek ere ez duela gainditzen % 9,3a ordainsari-arrakalan.

Emaitzek erakusten dute bilakaera positiboa izan dela soldaten arrakala murrizteko 2030 Estrategiak ezarritako helburua betetzeari dagokionez; izan ere, %5eko atalasea gainditzen duten lanbide-kategorien kopurua nabarmen murriztu da.

Oraindik 2030erako helburua lortu ez duen kategorien herenari dagokionez, aurreko ekitaldiarekin alderatuta, guztiek erakusten dute bilakaera ona, salbuespen bakarrarekin: A2 Goi Mailako Langile Teknikoak kategorian ez da hobekuntzarik antzeman. Nolanahi ere, soldaten arrakalarik handienak dituzten kategoriak hauek dira: A1 Osasun arloko Goi Mailako Langile Teknikoak eta C2 Administrazio arloko Langile Teknikari Espezialistak.

2025ean, **Lanbide**ko langileak 1169 ziren, 277 gizon eta 892 emakume; hau da, langileen % 76 emakumeak dira. Lanbideko zuzendaritza exekutiboak bi emakumek eta hiru gizonek osatzen dituzte

2025eko abenduan **EITB Talde**ko plantilla osatzen duten pertsonen % 48 emakumeak dira. . Hots, ehuneko 5,5 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 % 56,7 baitira, EITB Median baino (% 47,6). EITB Taldearen plantillaren gehiengo handiena 56 eta 65 urte bitarteko adin-tartean kontzentratzen da. Sexuaren araberako banaketari dagokionez, ez da alde esanguratsurik antzematen emakumeen eta gizonen artean.

EITBk urtero kalkulatzen, ikuskatzen (informazio ez-finantzarioaren egoera eta aniztasuna) eta jakinarazten ditu (Berdintasun Batzordea) soldata-arrakalari buruzko datuak. Urteen poderioz bilakaera positiboa izan du, eta ehuneko egokiei eutsi dio:

- 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: antzinatasunagatiko soldata-osagarria handiagoa da eta adingabea zaintzeagatiko lanaldi murriztuak lehengora itzultzen dira apurka-apurka.

Irudia 6. EITB TALDEA. Soldata-arraila lanbide-kategoriaren arabera

Brecha salarial (%) por categoría profesional

	2023	2024	2025
Dirección	0,19%	2,28%	4,89%
Subdirección/Jefaturas	-2,65%	8,52%	-8,19%
Resto de profesionales	2,46%	-1,32%	-1,56%
Brecha salarial media EITB	**2,65%**	**0,04%**	**-0,84%**

Brecha salarial (%) = ((Salario medio de los hombres – Salario medio de las mujeres) / Salario medio de los hombres) × 100

SPRI y GCR. 2023aren amaieran, emakumeen eta gizonen egoerari buruzko diagnostikoa egin zen, Emakunderen jarraibide eta gomendioei jarraituz. Diagnostiko horrek oinarri izan du Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana definitzeko. Diagnostikoaren ondorio nagusiak honako hauek dira:

- Soldata-erregistroak eta soldata-arrakalaren auditoretzek 2022ko ekitaldiari buruz emandako datuek adierazten dutenez, SPRIk balio bereko lanpostuetarako egokitasunaren, osotasunaren eta objektibotasunaren irizpideak eta ordainsari berdinaren printzipioa errespetatzen ditu.
- Ez da emakumeentzako arriskurik identifikatzen, haurdunaldiko, edoskitzaroko eta abarreko egoerei dagokienez.

- SPRI:
  - Azken urteetan langile-kopuruaren bilakaera positiboa izan da, emakumeen eta gizonen presentzian oreka handiagoa lortuz.
  - Sexuen araberako oreka dago maila taktikoan eta operatiboan. Hala ere, zuzendaritza-postuetan desoreka dago, gizonen presentzia handiagoa baita.
- GCR:
  - Emakumeen eta gizonen presentzia orekatua dago; plantillaren %55 emakumeek osatzen dute. Sexuen araberako ordezkaritza hori egonkor mantendu da azken urteotan.
  - 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.

URAri dagokionez, 2025eko abenduaren 31n erakundeak 203 langile zituen, eta horietatik erdiak emakumeak ziren. Azken urteetan plantilla gaztetu egin da, batez besteko adina jaitsi baita. Halaber, langileen ia %91 lan-kontratudunak dira. Soldaten arrakalaren analisiari dagokionez, urtero egiten da ordainsarien erregistroa, eta 2025eko nominen datuen arabera lortutako emaitzek ez dute erakusten %25etik gorako edo beherako soldata-arrakalarik aztertutako kasu bakar batean ere.

IHOBEren plantilla, berriz, 62 pertsonak osatzen dute, eta horietatik 46 emakumeak dira, guztizkoaren %74**.** Zuzendaritza-taldea gaur egun 2 gizonek eta 4 emakumek osatzen dute, hau da, emakumeek %67ko ordezkaritza dute. Datu hori emakume baten izendapenaren ondorioz handitu da, aurretik kargu bera zuen gizon baten ordez. Era berean, proiektuen 14 arduradunetatik 11 emakumeak eta 3 gizonak dira. Horrenbestez, zuzendaritza nagusia kontuan hartu gabe**,** Ihobeko zuzendaritza- eta kudeaketa-egiturako 20 pertsonetatik %75 emakumeak dira**,** eta horrek erakundearen erabaki-organoetan emakumeen parte-hartzea plantillaren osaerarekin bat datorrela erakusten du.

Soldaten arrakalari dagokionez, IHOBEk 2015, 2019 eta 2023 urteak aztertu ditu. Azterketaren emaitzek erakusten dute soldaten aldeak nabarmen murriztu direla: 2023an batez besteko arrakala %10ekoa zen gizonen alde, eta 2015ean neurtutako %20ko arrakalatik urrun dago. Aurretiazko ondorioen arabera, gaur egungo arrakala neurri handi batean iraganeko desberdintasunen ondorio da, alde handienak adin-tarte nagusienetan antzematen baitira.

LAN-EZENGONKORTASUNA

Emakumeen eta gizonen arteko lan-desberdintasunen adierazleetako bat behin-behinekotasunaren eragin handiagoa da emakumeengan. Enplegu publikoaren egiturazko behin-behinekotasuna murrizteko egin diren aparteko egonkortze-prozesuek egoera hobetzen lagundu duten arren, emakumeek behin-behinekotasun-tasa handiagoak izaten jarraitzen dute, bai funtzionarioen artean bai lan-kontratudunen artean.

Ildo horretan, Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu Sailak 2026ko apirilerako Euskadiko sektore publikoko langileen estatistikan jasotako datuen arabera, Administrazio Orokorreko funtzionarioen arteko bitartekotasun-tasa %39,2koa da emakumeen kasuan, gizonezko funtzionarioena baino bost puntu portzentual baino gehiago handiagoa (%33,4). Lan-kontratudunen kasuan ere plantilla feminizatua da, emakumeak guztizkoaren %56,1 baitira. Talde horretan, behin-behinekotasun-tasa %35,1ekoa da emakume langileen artean, eta %31,9koa gizonen artean; hau da, hiru puntu portzentual baino gehiago handiagoa.

Osakidetzan, egonkortzeko Enplegu Publikoko Eskaintza (EPE) baten bidez, 3.723 pertsonak lortu zuten plaza, eta horietatik %86 emakumeak izan ziren eta %14 gizonak. Era berean, 2025ean 2020-2021-2022 EPE

prozesua ebatzi zen. Txanda librean plaza eskuratu zuten 3.797 pertsonetatik %85 emakumeak izan ziren; eta barne-sustapeneko 107 adjudikazioetatik %81 emakumeei egokitu zitzaizkien.

Horren ondorioz, 2025ean Osakidetzako batez besteko plantillaren %45,42 finkoa zen. Gainera, langile finkoen sexu-banaketak erakusten du %82 emakumeak direla eta %18 gizonak, plantillaren proportzio orokorra baino zertxobait handiagoa emakumeen kasuan.

Aldi baterako eta ordezko langileen artean ere emakumeen presentzia nagusitzen da: 2025ean, bitarteko langileen %78 eta ordezko langileen %80 emakumeak ziren. Datu horiek aurreko ekitaldikoak baino hobeak dira, orduan emakumeen proportzioak plantillaren pisua zertxobait gehiago gainditzen baitzuen.

Kontratazio-zerrenden osaerari dagokionez, guztira 243.696 pertsona zeuden izena emanda, aurreko urtean baino %3 gehiago. Horietatik, %70 emakumeak dira eta %30 gizonak.

EITB Taldean, 2025eko datuen arabera, kontratu finkoak plantillaren %78,9 dira. Ehuneko hori ia berdina da emakumeen (%78,69) eta gizonen (%79,17) artean, eta, beraz, ez da alde nabarmenik antzematen emakumeen eta gizonen arteko kontratu-egonkortasunean.

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, plantilla 62 pertsonak osatzen dute; horietatik 46 emakumeak dira eta 16 gizonak. Nabarmentzekoa da emakumeek langileen %74 osatzen dutela.

ZAINTZAN ERANTZUNKIDETASUNIK EZA

Eskuragarri dauden datuek erakusten dute zaintza-erantzukizunak oraindik ere nagusiki emakumeek hartzen dituztela beren gain, eta horren isla argia dela baimenen, eszedentzien eta lanaldi-murrizketen erabilera desberdina.
Familia- eta lan-bizitza uztartzeko neurriak diren lanaldi-murrizketek eta eszedentziek eragin negatiboa dute soldata-arrakalan. Izan ere, 2026ko lehen seihilekoan:

- Administrazio Orokorra, Hezkuntza, Justizia eta Segurtasuneko lau kolektiboetan, hirugarren pertsonak zaintzeko eszedentzien %87 baino gehiago emakumeek hartu dituzte.
- Mendekotasuna duten adinekoak zaintzeko 50 orduko baimena ere gehienbat emakumeek baliatu dute, Segurtasun kolektiboan izan ezik.
- Administrazio Orokorra, Hezkuntza, Justizia eta Segurtasuneko lau kolektiboetan, adingabeak, senideak eta dibertsitate funtzionala duten pertsonak zaintzeko lanaldi-murrizketen %75 baino gehiago emakumeek hartu dituzte.

Osakidetzan, 2025ean:

- Plantillaren %7,5ek urteari adingabeak edo senideak zaintzeko lanaldi-murrizketarekin ekin zion. Horien artean, %89 emakumeak ziren eta %11 gizonak. 2024ko datuekin alderatuta, bi puntuko aurrerapena antzematen da erantzunkidetasunari dagokionez; hala ere, emakumeen eta gizonen arteko aldea oso handia izaten jarraitzen du. Lanaldi-murrizketa mota hori eskatzen duten emakume gehienak B1-Erizaintza lanbide-kategoriakoak dira; gizonen kasuan, berriz, gehienak A1-Fakultatiboak kategoriakoak dira.
- Zaintzarako eszedentzia-eskaerei dagokienez, plantillaren eskaerak %1,65 izan dira; horietatik %95 emakumeek egin dituzte eta gainerako %5 gizonek. Neurri mota hori eskatzen duten emakumeen %96k

adingabeak zaintzeko eskatu dute, eta %4k senideak zaintzeko. Gizonen kasuan, berriz, %87k adingabeak zaintzeko eskatu dute eszedentzia, eta %13k senideak zaintzeko.

Lanbiden, 2025ean:

- 2025ean, 23 pertsonak hartu zuten eszedentzia, familia zaintzearekin lotutako arrazoiengatik. Horietatik, 18k eszedentzia adingabeak zaintzeko eskatu zuten (14 emakume eta lau gizon) eta bostek senideak zaintzeko (lau emakume eta gizon bat).
- Murrizketa gehienak adingabeak zaintzeko eskatu zituzten, eta 54 lanaldi-murrizketa eman ziren guztira: 45 emakume eta bederatzi gizon.

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, familiei lotutako zaintza-erantzukizunak bere gain hartzeko kontziliazio-neurriak baliatzen dituztenen artean, emakumeen proportzioa gizonenarena baino askoz handiagoa izaten jarraitzen du.

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

Datuok berresten dute zaintza-erantzukizunak oraindik ere neurri handi batean emakumeek hartzen dituztela beren gain; horrek, lan-bizitzan zehar, desberdintasunak erreproduzitzen ditu garapen profesionalean, sustapen-aukeretan eta eskubide ekonomikoen metaketan.

TELELANA

Telelanak kontziliazioa eta erantzunkidetasuna sustatzeko ahalmen handia duen tresna da. Eustaten Informazioaren Gizarteari buruzko Inkestaren arabera, 2025ean Administrazio Publikoko telelangileen %60,9 emakumeak izan ziren eta %39,1 gizonak. Horregatik, beharrezkoa da telelanaren eragina genero-ikuspegitik aztertzea, antolaketa-modalitate horrek erantzunkidetasuna sustatzen lagun dezan eta ez dezan emakumeei esleitu izan zaizkien zaintza-erantzukizunen banaketa tradizionala erreproduzitu.

Irailaren 16ko Gobernu Kontseiluak Administrazio Orokorreko langile funtzionario eta lan-kontratudunentzat astean bi eguneko telelana onartu zuen. Telelanera atxiki ahal izango dira, teknikariez gain, administrari laguntzaileak, administrariak eta buru-karguak ere, baldin eta beren lanpostuko zereginak telelanerako egokitzat katalogatuta badaude. Telelana erabiltzeko epea urtebetekoa izango da. Sinatutako akordioa ez zaie zuzenean aplikatuko zuzenbide pribatuko erakunde publikoei, beren akordioa negoziatu behar dutenak edo aipatutakoa aplikatzea adostu behar dutenak.

Osakidetza. 2025. urtearen erdialdean, telelanaren Zuzendaritza Nagusian proiektu pilotu bat ezarri zen teknikarien artean, alderdi sozialarekin egindako negoziazioaren ondorioz. Guztira 139 pertsonak egin zuten telelana ekitaldi horretan; horietatik % 63 emakumeak izan ziren eta % 37 gizonak.

Lanbide. 2026ko martxoan, zerbitzuak telelanaren bidez emateko deialdia argitaratu zen, Lanbideko administrazio-kontseiluak 2025eko abenduaren 22ko bilkuran hartutako erabakiari jarraiki. 2026ko lehen seihilekoan, 225 langileri eman zaie telelana (171 emakume eta 50 gizon).

EITB. Telelana 2026an onetsi eta arautu zen, eta modu mailakatuan hasi da ezartzen. Gutxieneko esperientzia jakin bat eskatzen du horrek, eta lanpostu jakin batzuei aplikatzen zaie. Hala, lanpostuak honela sailkatzen dira: telelangarriak (astean bi egun, gehienez); hobe aurrez aurrekoak (astean egun bakarra); edo nahitaez aurrez aurrekoak (telelana egiteko aukerarik gabeak); eta kanpoan geratzen dira zuzendaritzako, koordinazioko eta gainbegiratzeko postuak, bai eta presentzia fisikoa edo material ez-desplazagarria erabiltzea eskatzen dutenak ere. Borondatezkoa eta itzulgarria da haren atxikimendua alde bientzat. Eskatzeko, esleitzeko eta kudeatzeko prozedura publikoa da, eta enpresa-batzordeak onartutako erregelamenduetan arautzen da.

URA. 2025ean nabarmen handitu da telelana egiten duten pertsonen kopurua, aukera plantillaren zati handi bati ireki baitzaio (gizonen kasuan bikoiztu egin da aurreko urteekin alderatuta).

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-IKASTAROETAN PARTE HARTZEA

IVAPek bi prestakuntza-ibilbide jarri ditu abian honako arlo hauetan:

- Berdintasuna: Emakunderekin lankidetzan, Eusko Jaurlaritzako sail eta erakundeetako langileei zuzendua. Bi ikastaro motatan egituratzen da:
  - Orokorrak: langile guztiei zuzenduak.
  - Espezifikoak: eginkizun jakinak dituzten lanpostuei zuzenduak.
- Kontratazio publikoa, Ogasun eta Finantza Sailarekin lankidetzan, arlo horretan lan egiten duten langileei zuzendua. Hamabi moduluz osatuta dago, eta hainbat gai lantzen ditu; horietako bat da «Kontratazio publikoko gizarte-, ingurumen-, berdintasun- eta hizkuntza-klausulak».

2025ean, IVAPen prestakuntza-ekintzetan 16.779 pertsona matrikulatu ziren; horietatik %64 emakumeak ziren.

Bestalde, Lurralde eta Hirigintza Ikasketetarako Euskal Eskolak (LHIEE/EVETU) 22 prestakuntza-ekintza gauzatu zituen, eta parte-hartzaileen %57 emakumeak izan ziren.

Osakidetzan, 2025ean guztira 14.167 pertsonak jaso zuten berdintasunaren, genero-indarkeriaren eta generoaren eta osasunaren arloko prestakuntzaren bat. Horietatik, %85,4 emakumeak izan ziren; ehuneko hori Osakidetzako plantilla osoan emakumeek duten ordezkaritza baino handiagoa da. Prestakuntza-blokeko modulu desberdinen arabera:

- Berdintasuna : 8.274 pertsonak jaso dute prestakuntza (gai izan dira), eta guztira 14.506k jaso dute Osakidetzako I. Berdintasun Plana (2021-2024) indarrean egon den lau urteetan. Parte hartu duten pertsonen % 84,63 emakumeak izan dira, gutxi gorabehera aurreko aldian bezala
- Genero-indarkeria: 5.486 pertsonak egin dute prestakuntza. % 86,24 emakumeak izan dira.
- Generoa eta osasuna: 407 pertsonak jaso dute prestakuntza 2025ean; horietatik % 89,93 emakumeak izan dira

2026an, aginte-katean gaitzeak duen garrantzia handia kontuan hartuta, Osakidetzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planari (2025-2028) buruzko prestakuntza espezifikoak diseinatu dira zuzendarientzat, zuzendariordeentzat, erdi-mailako agintarientzat eta gobernantza-organoentzat. Prestakuntza Plan Korporatiboaz gain, zerbitzu-erakundeek beren ekintzak dituzte, berdintasunari buruzko prestakuntza-eskaintza osatzeko..

Lanbiden 493 langilek (417 emakume) genero-indarkeriaren biktimen tutore izateko prestakuntza jaso dute. Horrela, prestakuntza espezializatua duten eta indarkeriaren biktima diren emakumeei arreta hobea emateko tresnak dituzten enplegu-zerbitzuetako profesionalak izateko legezko agindua bete nahi da.

2025era bitartean, **URA**k berdintasunaren arloko hainbat prestakuntza-ikastaro eskaini ditu. 2025ean, 3 emakumek jaso zuten prestakuntza hori, eta horretarako 578,15 euroko aurrekontua bideratu zen. Gainera, URAn lanean hasten diren pertsona guztiek sentsibilizazio-ikastaro bat egiten dute nahitaez.

IHOBE. 2027an, proiektuen arduradunek eta Berdintasun Taldeak prestakuntza espezifikoa izango dute genero-ikuspegiari dagokionez, 2028ko kudeaketa-planak berariaz jaso dezan proiektu bakoitzean genero-ikuspegia. Horrek erabakiak hartzen lagunduko du, genero-ekitatea kontuan hartuta. Gainera, gainerako langileek prestakuntza eta sentsibilizazioa jasoko dute genero-berdintasunaren arloan.

Berdintasunarekin lotutako prestakuntza-ekintzetan emakumeek duten parte-hartze nagusiak arlo honetan behin eta berriz antzeman den joera berresten du; izan ere, interesa eta espezializazioa emakumeen gain erortzen dira nagusiki oraindik ere. Era berean, agerian uzten du beharrezkoa dela gizonen inplikazioa indartzen jarraitzea gai honen inguruko prestakuntza- eta sentsibilizazio-prozesuetan, bereziki erantzukizun-postuak betetzen dituztenen artean. Horrela, berdintasuna ez da emakumeen ardura gisa soilik ulertuko, baizik eta erakunde osoaren konpromiso eta erantzukizun partekatu gisa.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN ARLOKO EGINKIZUNAK DITUZTEN TEKNIKARIA

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

“Autonomia Erkidegoko Administrazioak bere egiturak egokitu behar ditu. Egokitzapen 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-planean 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 autonomoek eta gainerako erakunde publikoek beren egiturak egokitu beharko dituzte eta administrazio unitateak sortu. Azken horiek arduratuko lirateke lege honen 16. artikuluko 1. paragrafoan aurreikusitako berdintasun-planean 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 dituena. 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:

“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”*

Aipatutako araudiaren ondorioz sortutako berdintasuneko administrazio-unitateak eratu zirenetik, berdintasun-politiken aholkularitza teknikoa, sustapena, koordinazioa, jarraipena eta ebaluazioa hainbat berdintasun-unitateri atxikitako langile espezializatuek egin dituzte. Lanpostu horietara iristea merezimendu-gaitasun- eta publikotasun-printzipioetan oinarritutako hautaketa-prozeduren bidez egiten zen, baita berdintasunaren arloari lotutako lan-poltsa espezifikoen bidez ere. Horrela, gai horretan ezagutza eta esperientzia espezializatua duen profesionalen kolektibo bat eratu da.

Arlo profesional horren sendotzean mugarri garrantzitsua izan zen enplegu publikoa egonkortzeko eta finkatzeko ezohiko prozesuen esparruan emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako ezagutzak egiaztatzeko berariazko prozedura bat lehen aldiz txertatu izana. Prozedura horri esker, arlo funtzional horri lotutako berariazko ziurtagiri bat lortu ahal izan zen, ordura arte indarrean egondako sarbide- eta hornidura-mekanismoetatik bereizia.

Hala, maiatzaren 3ko 57/2022 Dekretuaren bidez, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Espezialitatea sortu zen Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoan, berdintasunaren arloko teknikari-lanak egiteko betekizun gisa, eta espezialitate hori eskuratzeko eta aitortzeko mekanismoak arautu ziren. Era berean, dekretuak espezialitatea aitortzeko araubide iragankor bat ezarri zuen, indarrean sartu aurretik arlo funtzional horri atxikitako lanpostuetan gutxienez bost urteko esperientzia egiaztatzen zuten funtzionarioentzat. Espezialitate hori instituzionalizatzeak lotura zuzena du berdintasun-politika publikoen gero eta konplexutasun tekniko handiagoarekin eta genero-ikuspegia administrazio-jardueran benetan txertatuko dela bermatzeko langile kualifikatuak izateko beharrarekin.

Bilakaera horren azken urratsa izan da espezialitatea Administrazioko Goi Mailako Kidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunaren arloko teknikari eskalako hautaketa-prozesuetan integratzea. Eskala hori gaur egun A1 taldean dago sailkatuta. Eredu honetan, espezialitatea lortzea eskala horretan sartzeko hautaketa-prozesuari berari lotuta dago.

Eusko Jaurlaritzako sail guztiek dute berdintasunerako administrazio-unitate bat. Halaber, hala dute IVAP, HABE, Arkaute eta Osalan erakunde autonomoek, eta Lanbide, Osakidetza eta ETS erakunde publikoek ere.

Gehienetan, unitate horiek pertsona bakar batek osatzen ditu (%99 emakumeak), lanaldi osoz, III-C 25. mailako lanpostu batean, Zerbitzu Zuzendaritzetan kokatuta. Berdintasun-politikak bultzatu eta koordinatzeko

berariazko aurrekontua dute, 5.000 eta 50.000 euro artekoa. Konfigurazio horrek agerian uzten du berdintasun-politikak sustatzeko pertsona bakarreko lanpostuekiko mendekotasun handia dagoela; egoera horrek zenbait jarduketaren gaitasun teknikoa eta iraunkortasuna mugatu ditzake.

Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak, **lehen aldiz,** berdintasun-teknikari bat du Lan Zuzendaritzan, lanpostu estruktural batean eta lanaldi osoan, REGCONen (Euskadiko Lan Hitzarmen, Akordio Kolektibo eta Berdintasun Planen Erregistroa eta Gordailua) erregistratutako berdintasun-planak kudeatu, aztertu eta ebaluatzeko. Orain arte, berdintasun-planen azterketa eta ebaluazioa kanpoko laguntza tekniko baten bidez egiten zen. Teknikari hau lanean hasi denetik, eginkizun horiek Sailak berak egiten ditu

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

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

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.

Eustatek, bere aldetik, Estatitiskako 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. Lanpostu hori betetzeko, ezinbestekoa da unibertsitate batek edo administrazio publiko batek egiaztatutako graduondoko titulazioa izatea, gutxienez 150 ordukoa, ikasketa feministetan edo genero-ikasketetan. Halaber, estatistika-eragiketen ekoizpenaren arduraduna da, besteak beste, Genero Berdintasunaren Indizearena eta erakundearen webgunean argitaratzen den emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko atalaren arduraduna.

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

- Langileen % 83,4 emakumeek osatzen dute.
- Lanpostu gehienak, % 69,4, A mailari atxikitzen zaizkio.
- Langileen % 71,49ek 150 ordutik gorako prestakuntza espezifikoa du berdintasunaren arloan.
- Plaza guztien % 28k berdintasun-teknikariaren kategoria du, honela banatuta:
    - o Emakumeen aurkako Indarkeria Desagerrarazteko Arloa: 4 berdintasun-teknikari
    - o Programen eta Prestakuntzaren arloa: 6 berdintasun-teknikari
    - o Lankidetza Instituzionalaren Arloa: 5 berdintasun-teknikari

Plaza guztiak Emakunderen LPZn daude, Defentsaritzan (Arartekoan) zeregin-metaketaren bidez kontratatutako teknikari juridikoaren plaza bat izan ezik.

2027rako, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako teknikarien lanpostuak finantzatzeko urteko aurrekontu gordina 2.125.912 eurokoa da, Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan.

En **Osakidetza**, Berdintasun Korporatiboko Unitatea Berdintasun eta Parte-hartze Zerbitzuan dago, Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiaren Giza Baliabideen Zuzendaritzako Garapeneko eta Prestakuntzako Zuzendariordetzaren barruan. Honako hauez osatuta dago: 3 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 ordezkoek ere, 546 pertsona inguruk. Gaur egungo osaeraren % 83 emakumeak dira eta % 17 gizonak. Langileen Zuzendaritzek osatzen dituzte Berdintasun Batzordeetako lehendakaritzak; eta Berdintasunerako Batzorde Teknikoa zerbitzu-erakundeetako eta Berdintasunerako Unitate Korporatiboko berdintasun-erreferenteek: 20 bokal titular, lehendakaritza, idazkariak eta haien ordezkoak (% 88 emakumeak, % 12 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.

Osakidetzak 2027rako aurreikusitako aurrekontua, 2025-2028ko II. Berdintasun Plana gauzatzeko beharrezko giza baliabideei dagokienez, 621.098,73 eurokoa da. Zenbateko horren %74,6 egitura teknikoari dagokio, eta %25,4 kudeaketa-egiturari.

Bestalde, **Lanbidek** 2011. urtetik berdintasuneko administrazio-unitate bat du, eta unitate hori lanaldi osoko pertsona batek osatzen du.

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. Berdintasuneko helburuak garatzeko, gainera, kanpoko aholkularitza adituen laguntza du. Horrez gain, EITB Taldeko Compliance eta Auditoretza unitateak arloaren jarraipen orokorra egiten du urteko txostenean, jasotako salaketei eta araudia betetzeari dagokienez.

Gaur egun, Berdintasun Arloaren egitura berri bat lantzen ari dira, negozio-unitate desberdinei munta eta koordinazio handiagoa emateko eta aldez aurretik zehaztu diren ekinbideen eta jarduera-ildoen jarraipena indartzeko

EITBk aurreikusi du berdintasun-unitateko langile-gastuetarako aurrekontua 100.000 eurokoa izango dela.

SPRIk eta GCRk berdintasunaren arloan diziplina anitzeko lantalde bat dute, 8 lagunek osatua:

- GCRko Inbertsio Zuzendaria.
- SPRIko Ekintzailetza eta Sustapeneko arduraduna, eta Enpresa Batzordearen ordezkaria.
- SPRIko Klusterren Dinamizazioko teknikaria.-
- SPRIko Teknologiako teknikaria.
- SPRIko Giza Baliabideetako arduraduna.
- SPRIko Eraldaketa Digitaleko teknikaria.
- SPRIko Giza Baliabideetako teknikaria.

– SPRIko Kudeaketa eta Etengabeko Hobekuntzako arduraduna, aldi berean lantaldearen eta berdintasun-planaren koordinatzailea dena.

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"). Berdintasun Taldea Agentziako Zuzendaritza Nagusiak izendatzen du. Gaur egun, 9 kidek (6 emakume eta 3 gizon) osatzen dute. Baliabide Orokorren arduraduna da Berdintasuneko arduraduna

URAko berdintasun-arduradunak bere benetako lan-denboraren %15 inguru emango du berdintasun-politikak kudeatzen.

IHOBE Berdintasun Talde bat eratu eta berritu da, zuzendari nagusia, Estrategia eta Berrikuntzako zuzendaria eta 4 kide (3 emakume eta gizon 1) buru zituela. Lan horiek bultzatzeko dedikazioz hornitu da..

ONDORIOAK

Langileen gastuen analisiak agerian uzten du azken hamarkadetan lortutako aurrerapenak gorabehera, Euskal Administrazio Publikoan genero-desberdintasunek bere horretan jarraitzen dutela. Desberdintasun horiek, nagusiki, segregazio horizontal eta bertikalaren bidez agertzen dira; emakumeen artean behin-behinekotasunaren eta kontziliazio-neurrien erabileraren intzidentzia handiagoaren bidez; eta emakumeen eta gizonen presentzia desorekatuaren bidez, zenbait lan-esparrutan eta erantzukizun-mailatan.

Dauden soldata-arrakalek beheranzko joera erakusten dute, eta, oro har, plantillen osaerarekin, emakumeen eta gizonen kontzentrazioarekin kategoria profesional jakin batzuetan, eta zuzendaritza- eta aginte-postuen banaketa desorekatuarekin lotutako egiturazko faktoreek azaltzen dituzte nagusiki.

Era berean, lanaldi-murrizketei, eszedentziei eta kontziliazio-neurriei buruzko datuek erakusten dute zaintza-erantzukizunak oraindik ere neurri handi batean emakumeen gain erortzen direla. Egoera hori da, hain zuzen ere, lanbide-ibilbideetan eta ordainsarietan hautematen diren desberdintasunen azalpen nagusietako bat.

Testuinguru horretan, 2027rako aurreikusitako aurrekontu-jarduerek, enplegu publikoan berdintasuna sustatzera, genero-arrakalak murriztera, berdintasun-unitateak indartzera, prestakuntza espezializatua bultzatzera eta erantzunkidetasunean aurrera egitera bideratutakoek, justifikazio argia dute egindako diagnostikoan oinarrituta.

6. GASTUEN II. AZTERKETA: SAILAK ETA HORIEN GASTUKO AURREKONTU-PROGRAMAK

Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren 2027ko aurrekontu bateratua [35] 19.169,7 milioi eurokoa da. Txosten honen ondorioetarako, guztira 15.043,9 milioi euro aztertu dira; hain zuzen ere, Eusko Jaurlaritzako sailen, haien erakunde autonomoen eta partzuergoen aurrekontuak, baita zuzenbide pribatuko zenbait ente publikorenak ere (Osakidetza, Lanbide, EITB Taldea, URA eta SPRI), eta IHOBE sozietate publikoarena. Kopuru horrek aurrekontu bateratu osoaren %78,5 ordezkatzen du.

T

Taula 1. EAEko sektore publikoaren 2027rako aurrekontu bateratua, erakundearen eta atalaren arabera aztertuta

EAEKO SEKTORE PUBLIKOAREN AURREKONTU BATERATUA, 2027. AZTERTUTA.			
Erakunde	Atala	IZAERA	€
100	01	LEHENDAKARITZA	36.541.789
100	02	CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	138.370.306
100	03	ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	149.172.591
100	04	HACIENDA Y FINANZAS	52.372.064
100	05	GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO	80.864.820
100	06	INDUSTRIA, TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y SOSTENIBILIDAD	408.008.071
100	07	SEGURIDAD	849.821.539
100	08	EDUCACIÓN	3.646.370.638
100	09	VIVIENDA Y AGENDA URBANA	316.837.279
100	10	SALUD	1.144.596.817
100	11	BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO	339.175.919
100	12	MOVILIDAD SOSTENIBLE	166.859.000
100	13	CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN	684.686.338
100	14	TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	41.319.860
100	15	ALIMENTACIÓN, DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA	231.140.157
100	16	JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	366.679.075
202	44	INSTIT. ALFABETIZACIÓN REEUSKAL. A. - HABE	77.765.000
203	43	INSTITUTO VASCO ADMÓN. PÚBLICA - IVAP	15.621.491
204	46	EUSTAT - INSTITUTO VASCO DE ESTADÍSTICA	16.954.252
205	47	EMAKUNDE - INSTITUTO VASCO DE LA MUJER	7.881.292
207	45	ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS - ARKAUTE	39.260.000
208	48	OSALAN - INSTIT. V. SEGURIDAD SALUD LABORAL	19.720.546
209	49	KONTSUMOBIDE - INSTITUTO VASCO DE CONSUMO	7.872.500
211	40	AUTORIDAD VASCA DE LA COMPETENCIA	2.249.000
212	42	GOGORA - INSTITU. DE LA MEMORA, CONVIVENCIA, DDHH	5.123.438
300	30	CONSORCIO HAURRESKOLAK	95.401.619
301	31	CONSORCIO CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO VASCO BRTA	2.961.000
400		OSAKIDETZA - SERVICIO VASCO DE SALUD	4.507.990.590
410		LANBIDE - SERVICIO PÚBLICO VASCO DE EMPLEO	1.187.396.687
450		URA - AGENCIA VASCA DEL AGUA	65.299.537
480		EITB - RADIO TELEVISIÓN VASCA	12.039.361
580		EiTB MEDIA, S.A.U.	206.885.873
490		SPRI -AGENCIA VASCA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	101.069.917
524		GESTIÓN CAPITAL RIESGO PAÍS VASCO, S.A.	2.324.163
565		IHOBE, S.A.	17.306.000
TOTAL DEL PRESUPUESTO CONSOLIDADO ANALIZADO			**15.043.938.529 €**

[35] Aurrekontu bateratua: Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko beste erakunde batzuk finantzatzeko egindako transferentziak kenduta.

Euskal Autonomia Erkidegoko2 2027rako aurrekontu bateratuaren banaketak agerian uzten du baliabideak jarduketa publikoko hiru esparru nagusitan biltzen direla bereziki: Osakidetzak aurrekontu bateratuaren %23,5 hartzen du; Hezkuntza Sailak, %19,0; eta Lanbidek, %6,2. Hiru erakunde horiek batera aurrekontu bateratuaren ia erdia kudeatzen dute, eta horrek erakusten du osasun-, hezkuntza- eta enplegu-politikek duten izaera estrategikoa baliabide publikoen esleipenean.

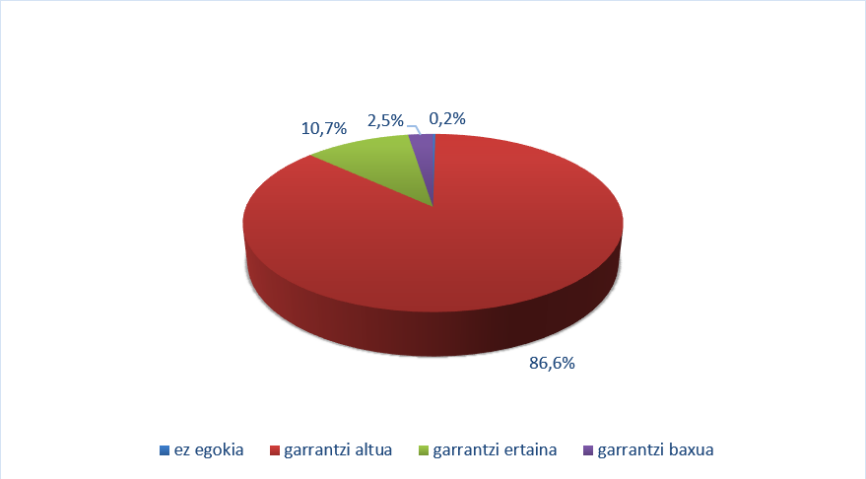
Aurrekontu-egitura horrek garrantzi berezia hartzen du genero-ikuspegitik, esparru horietan garatutako politikek zuzenean eragiten baitiete berdintasunaren diagnostikoan identifikatutako erronka nagusietako batzuei. Bereziki, enpleguaren eta hezkuntzaren arloko jarduketek lotura estua dute soldata-arrakalarekin, lan-merkatuaren segregazio horizontal eta bertikalarekin, enplegu-baldintzen arteko aldeekin eta emakumeen autonomia ekonomikoarekin. Era berean, osasun-politikek zeregin garrantzitsua dute desberdintasunak murrizteko eta zerbitzu publikoetarako sarbide ekitatiboa bermatzeko.

Hala ere, aurrekontuak berdintasunaren arloan duen eraldatze-gaitasuna ez dago soilik esparru horietan garatutako jarduketa espezifikoen mende; aitzitik, genero-ikuspegia politika publiko guztietan modu eraginkorrean txertatzearen araberakoa ere bada.

Testuinguru horretan, Emakundek 7,88 milioi euroko aurrekontu-zuzkidura du 2027rako. Aurrekontu bateratuaren barruan duen pisu erlatiboa txikia bada ere, haren garrantzi instituzionala emakumeen eta gizonen berdintasun-politiken sustapen-, koordinazio-, aholkularitza- eta jarraipen-eginkizunetan datza, Euskal Administrazio Publiko osoan garatzen diren politiketan, hain zuzen ere.

Egindako azterketaren arabera, aztertutako aurrekontuaren %99,76 generoari dagokionez esanguratsua da. Aztertutako guztizkoaren %86,5 garrantzi handiko jarduketei dagokie, %10,7 garrantzi ertainekoei eta gainerako %2,5a garrantzi txikikoei.

Irudia 7. Aztertutako aurrekontu[36] osoaren banaketa, generoarekiko egokitasunaren eta garrantziaren arabera



Iturria: Geuk eginda

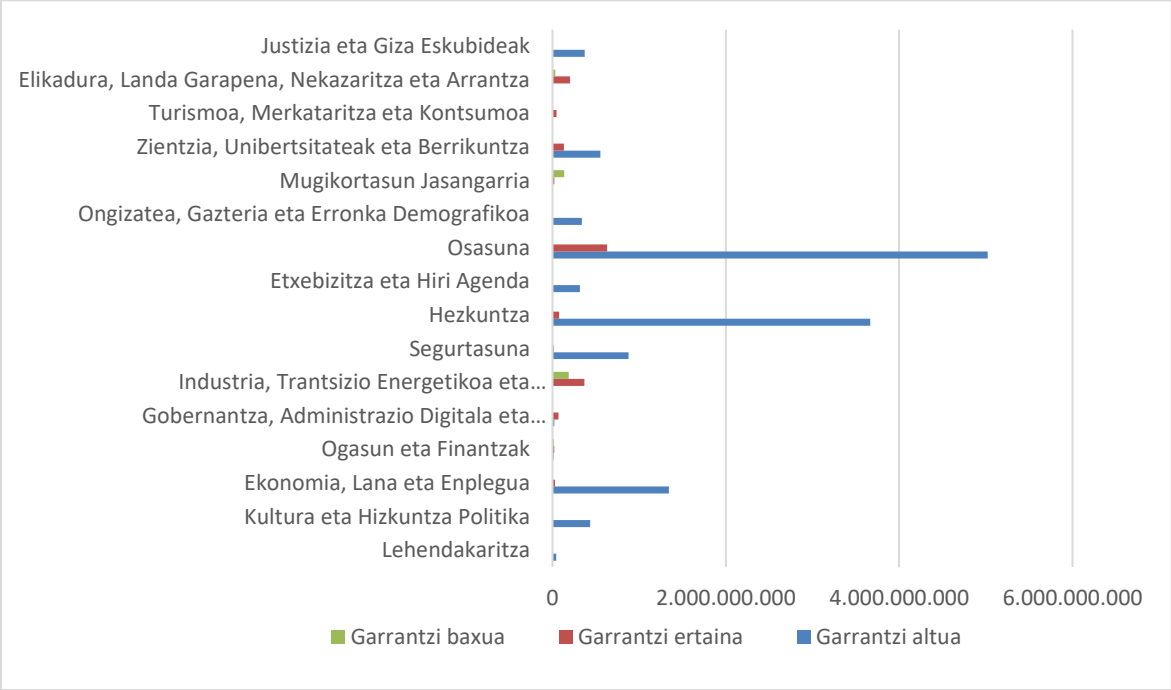
Emaitza horiek aplikatutako metodologiaren testuinguruan interpretatu behar dira. Izan ere, metodologiak emakumeengan eta gizonengan izan dezaketen eragin potentziala ebaluatzen du, eta ez du nahitaez esan nahi aztertutako aurrekontu-programa guztiek berdintasunaren arloko helburu espezifikoak dituztenik. Beraz, sailkapenak politika publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunean izan dezaketen eragin-maila

[36] Aztertutako aurrekontua, guztira: 15.043.938.529 €

potentziala adierazten du, baina horrek ez du esan nahi jarduketa guztiek gai horretan helburu edo neurri espezifikoak modu esplizituan txertatzen dituztenik.

Ondorengo taulan, aztertutako aurrekontuaren banaketa jasotzen da, genero-garrantziaren eta jarduketa-esparruaren arabera. Horretarako, eskumen-esparru bakoitzari atxikitako sailak, erakunde autonomoak, partzuergoak eta erakunde publikoak modu agregatuan hartu dira kontuan.

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



Iturria: Geuk eginda

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.

Ildo 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-aginteek 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. artikuluaren 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 intersekzionalitatearen ikuspegiak. Ikuspegi hori planifikatzerakoan zeharka txertatzeak denbora eskatzen du, eta esparru horretan justifikatzen da genero-ikuspegidun diseinu-prozesua.

Ildo horretan, sailek hausnartu dute nola hartu duten kontuan genero-ikuspegia 2027ko 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 araberako laburpena ageri da. Informazio banakatua txostenaren eranskinean ikus daiteke.

Taula 2. 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**	**2027an identifikatutako guztikoa** I. kapituluko (langile-gastuak) ez dira sartzen
LEHENDAKARITZA	4.704.297	0	4.704.297
KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA	1.645.597	43.232.519	44.878.116
EKONOMIA, LANA ETA ENPLEGUA	8.990.557	3.517.879	12.508.436
OGASUNA ETA FINANTZAK	454.091	0	454.091
GOBERNANTZA, ADMINISTRAZIO DIGITALA ETA AUTOGOBERNUA	285.617	265.000	550.617
INDUSTRIA, TRANTSIZIO ENERGETIKOA ETA JASANGARRITASUNA	181.200.000	136.679.703	317.879.703
SEGURTASUNA	29.026.410	10.259.704	39.286.114
HEZKUNTZA	21.138.600	35.005.293	56.143.893
ETXEBIZITZA ETA HIRI AGENDA	5.199.556	705.275	5.904.831
OSASUNA	5.404.367	0	5.404.367
ONGIZATEA, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOA	142.337.499	111.332.535	253.670.034
MUGIKORTASUN JASANGARRIA	200.090	0	200.090
ZIENTZIA, UNIBERTSITATEAK ETA BERRIKUNTZA	49.127.456	410.788	49.538.244
TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA	24.500	15.223.021	15.247.521
ELIKADURA, LANDA-GARAPENA, NEKAZARITZA ETA ARRANTZA	25.300.069	26.513.661	51.813.730
JUSTIZIA ETA GIZA ESKUBIDEAK USTICIA Y DERECHOS HUMANOS	27.648.212	6.651.733	34.299.945
GUZTIRA	**502.686.918**	**389.797.111**	**892.484.029**

Genero-ikuspegia maila desberdinetan txertatuz planifikatutako eta sailek jakinarazitako aurrekontua aztertutako aurrekontuaren %10 da, behin Osakidetzaren, Lanbideren, EITB Taldearen, URAren, SPRIren eta IHOBE sozietatearen aurrekontuak kenduta. Hala da, gaur egun erabiltzen dugun aurrekontuen genero-ikuspegiko analisiaren metodologian ez diegulako erakunde horiei hausnarketa hori egiteko eskatzen. Aurretik, beharrezkotzat jotzen dugu irizpide teknikoetan eta prestakuntzan gehiago sakontzea.

2027ko aurrekontuetarako, genero-ikuspegiarekin planifikatutako jarduketetarako 122.648.885 euro gehiago aurreikusi dira 2026ko aurreikuspenarekin alderatuta. Beste behin ere, nabarmentzekoa da Industria, Trantsizio Energetiko eta Jasangarritasun Saila, genero-ikuspegiarekin diseinatu beharreko jarduketen aurrekontu-bolumen osoaren ia %35 biltzen baitu. Ondoren dator Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Saila, guztizkoaren %28,4rekin.

BERDINTASUNERAKO EKINTZA POSITIBOAK

Ekintza positibotzat hartzen dira bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz gertatzen diren egitatezko ezberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko emakumeentzat eta gizonentzat desberdinak diren berariazko eta aldi baterako neurriak, martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuan ezarritako funtsezko berdintasun-printzipioaren arabera.. Egindako azterketak aukera ematen du Administrazio Publikoak genero-arrakalak daudela antzematen duen esparru nagusiak identifikatzeko, eta, horrenbestez, aldi baterako neurri espezifikoak, proportzionatuak eta emaitzetara bideratuak hartzea justifikatzen dutenak zehazteko.

Guztira, 14 sailek, erakunde autonomo batek eta zuzenbide pribatuko hiru ente publikok jakinarazi dute ekintza positiboak txertatu dituztela aurrekontu-programetan. Neurri horiek egiturazko desberdintasunen sei dimentsio nagusiren inguruan antolatzen dira:

A. Lanbide-segregazioa eta emakumeen azpiordezkaritza sektore eta erabaki-postu jakin batzuetan

Neurri horien helburua da tradizionalki maskulinizatutako eremuetan emakumeen presentzia txikiagoa zuzentzea, baita lidergo-, erantzukizun- eta erabakiak hartzeko guneetan duten azpiordezkaritza ere. Esparru honetan sartzen dira hautaketa-prozesuetan aplikatzen diren berdinketa hausteko klausulak, kidego eta eskala jakin batzuetan ezartzen diren plaza-erreserbak, eta emakumeen eta gizonen osaera orekatuagoa sustatzeko lehentasunezko balorazio-mekanismoak.

Neurri horiek erantzuna ematen diete segregazio horizontal eta bertikaleko fenomenoei; izan ere, oraindik ere emakumeen parte-hartzea mugatzen dute segurtasun publikoan, larrialdietan, jarduera zientifiko-teknikoetan, lehen sektorean edo zenbait enpresa-esparrutan. Haien xedea ez da soilik aukeren berdintasun formala bermatzea, baizik eta historikoki errotutako desberdintasun-egiturek sortutako emaitzetan eragitea.

B. Enplegua eskuratzeko, mantentzeko eta sustatzeko desberdintasunak

Neurri horien bidez emakumeek lan-merkatuan sartzea, bertan irautea eta lanbide-garapena egitea sustatzen da, pizgarri ekonomikoen, laguntzen zenbateko handiagoen eta enplegu- eta prestakuntza-programetan lehentasunezko irizpideen bitartez.

Horrelako jarduketen existentziak erakusten du oraindik ere genero-arrakalak daudela, bai sektoreetako segregazioari lotuta, bai emakumeek kalitatezko eta egonkortasunezko enpleguak eskuratzeko aurkitzen dituzten zailtasun handiagoei lotuta. Era berean, agerian uzten du sektore ekonomiko batzuek oraindik ere emakumeentzat sarrera-oztopo espezifikoak dituztela, eta horiek gainditzeko neurri zuzentzaileak behar direla haien sartzea eta iraunkortasuna sustatzeko.

C. Ezagutza sortzeko, karrera akademikorako eta ikerketarako desberdintasunak

Unibertsitatearen eta zientziaren esparruan aurreikusitako neurriek oinarri dute lanaren sexu-banaketaren ondorioek oraindik ere emakumeen garapen akademikoa eta zientifikoa baldintzatzen dutela. Horrek desberdintasun metagarriak sortzen ditu ikerketa-ekoizpenean, finantzaketa lehiakorra lortzeko aukeretan, lanbide-sustapenean eta ezagutza-sistemako erabaki-guneetan duten presentzian.

D. Baliabide ekonomikoetarako, laguntza publikoetarako eta gobernantza- guneetarako sarbidean dauden arrakalak

Berdintasun-klausulak, emakumeen lidergoari edo ordezkaritza orekatuari lotutako puntuazio gehigarriak eta zuzendaritza-organoen osaerari buruzko baldintzak txertatuz, jarduera publikoak palanka-eginkizuna betetzen du gobernantzan, erabaki-organoen osaeran eta botere ekonomikoaren banaketan egiturazko aldaketak sustatzeko.

E. Emakume-talde jakin batzuen zaurgarritasun soziekonomiko handiagoa

Jarduketa horiek aitortzen dute emakumeek, bereziki familia-erantzukizunak bakarrik hartzen dituztenek edo lan-ibilbide prekarioagoak dituztenek, pobrezia-, mendekotasun ekonomiko- eta gizarte-bazterketa-egoerak pairatzeko arrisku handiagoa dutela. Horretarako, laguntza ekonomikoen zenbatekoak handitzen dira, zenbait zerbitzutara lehentasunezko sarbidea eskaintzen da eta gizarte-laguntzako programa espezifikoak garatzen dira.

F. Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren egiturazko eragina

Azkenik, ekintza positiboen multzo zabal eta zeharkakoenetako bat indarkeria matxistaren biktima diren emakumeei zuzentzen zaie, eta kasu batzuetan baita haien seme-alabei ere. Identifikatutako neurriak askotariko esparruetan garatzen dira, hala nola etxebizitzan, laguntza ekonomikoetan, enpleguan, hezkuntzan, prestakuntzan, unibertsitatean eta gizarte-zerbitzuetan.

Jarduketa horien abiapuntua da indarkeria matxista emakumeen eta gizonen arteko egiturazko desberdintasunaren adierazpen muturrekoa dela aitortzea, eta ondorio ekonomiko, laboral, hezitzaile, bizitegi-mailako eta sozialak eragiten dituela. Horregatik, erantzun publiko espezifikoak behar ditu. Aurreikusitako ekintza positiboak ez dira berehalako babesa bermatzera mugatzen; aitzitik, biktimen autonomia ekonomikoa eta suspertze pertsonala sustatzea ere dute helburu.

Taula 3. Sailek emandako berdintasunerako ekintza positiboak.

IDENTIFIKATUTAKO BERDINTASUNERAKO EKINTZA POSITIBOAK
Garai hartako Ogasun eta Herri Administrazio sailburuak, 2006ko maiatzaren 30ean emandako Aginduaren 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
Ahalduntze pertsonala, kolektiboa, soziala eta politikoa sustatzea, federazioei, fundazioei eta elkarteei 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 laguntzea -Alarde mistoa, Zinema Ikusezinaren 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 lankidetza espezifikoak zehazten dira.. 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.
Babesletza kontratu txikiekin emakumezkoentzat soilik diren lehiaketak diruz lagunduko
Dirulaguntza izendunetan, kirol lehiaketetan emakumeen parte hartzea sustatzeko dirulaguntzak aurreikusten dira, eta baita emakumeentzat soilik diren txapelketetarako ere
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
EITB
Emakume profesionala bultzatzeko zinema finantzatzea
EKONOMÍA, LAN ETA ENPLEGUA
3212. GIZARTE EKONOMIA
GIZARTE-EKONOMIAKO ENPRESAK SORTZEKO LAGUNTZA. 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 biktima 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 biktima 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 zantzuen arabera salatzailea genero-indarkeriaren biktima dela eta, ondorioz, genero-indarkeriako gertakariengatik babes-agindua edo kondena-epaia ematen dela

GIZARTE-EKONOMIAKO ENPRESEN SOZIETATE-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 dituena

f.- Genero-indarkeriaren biktima 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 biktima 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 zantzuen arabera salatzailea genero-indarkeriaren biktima dela eta, ondorioz, genero-indarkeriako gertakariengatik babes-agindua edo kondena-epaia ematen dela.

LANBIDE

Lehen Aukera programa. Gazte langabeak euskal enpresetan kontratatzeko laguntzak: Adierazitako dirulaguntzen zenbateko guztiak % 10 gehituko dira kontratuak emakumeekin egiten direnean

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.

Ekintzailetzarako 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.

EZB Enplegu Zentro Berezientzako laguntzak
- desgaitasuna duten pertsonen lanpostuak mantentzeko laguntzak, indarrean dagoen lanbide arteko gutxieneko soldataren % 50 diruz laguntzen da, eta % 60 emakumezkoa bada.
- desgaitasuna duten langileentzako enplegu egonkorra sortzen duen inbertsiorako laguntzak. Kontratu mugagabea duen pertsona emakumea bada, laguntza % 10 handituko da.

Enplegurako laguntzak, desgaitasunen bat duten eta gizarte-bazterkeria jasateko arriskuan dauden pertsonak laneratzen lagunduz eta lagunduz:
Aurreko artikuluan aurreikusitako kontratazioak lanaldi osoan egiteagatik 5.500 euroko dirulaguntza emango da (6.000 euro kontratatutako pertsona emakumea edo 45 urtetik gorakoa bada).

- Hasierako kontratazio mugagabea, lanaldi osokoa, desgaitasunen bat duten eta lan-merkatuan sartzeko zailtasun handienak dituzten pertsonekin egiten denean, 7.000 eurokoa izango da dirulaguntza (7.500 eurokoa kontratatutako pertsona emakumea edo 45 urtetik gorakoa bada).
- Laneratzeko desgaitasuna duen pertsona emakumea edo 45 urtetik gorakoa bada, aurreikusitako dirulaguntzen zenbatekoak % 10 handituko dira.
- Kontratatutako pertsona emakumea edo 45 urtetik gorakoa bada, dirulaguntzaren zenbatekoa % 10 handituko da.
- Lanaldi osorako kontratatutako desgaitasuna duten pertsonen soldata-kostua estaltzeko dirulaguntza unean-unean indarrean dagoen lanbide arteko gutxieneko soldataren % 50 izango da.

Laneratzeko enpresentzako 2025-2028 laguntzak:

- dirulaguntza horren zenbatekoa ehuneko bost handituko da (% 5) lanpostua betetzen duen pertsona emakumea bada.
- Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeak parte-hartzaile gisa sartzea.

Lehentasunezko arretako kolektiboentzako enplegu-proiektu integralak: emakumeak lehentasunezko arretako kolektiboen parte dira. Zehazki, indarkeria matxistaren biktima diren emakumeek laguntza espezifikoak jasotzen dituzte edo lan-merkatuan sartzeko zailtasunak dituzte, eta proiektu horien hartzailetzat hartzen dira.

- Proiektu bereziak. Gizarteratzeko eta laneratzeko prestakuntza-ekintzak:
  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.

Langabezian dauden 50 urtetik gorako pertsonak kontratatzeko laguntzak:

- Dirulaguntzaren zenbateko guztiak % 15 handituko dira kontratatutako pertsonak ezaugarri hauetako bat betetzen badu, gutxienez: 55 urte edo gehiago izatea edo emakumea izatea.

Bazterketa-arriskuan dauden eta/edo indarkeria matxistatik bizirik atera diren emakumeri zuzendutako Emaukera Araba programa

OGASUNA ETA FINANTZAK

Ekonomia Itunaren hedapen-, sozializazio- eta nazioartekotze-estrategiaren komunikazio- eta sozializazio-plan integral bat egiteko aholkularitza tekniko eta espezializatuko zerbitzuaren kontratuan, berdintasunaren arloko klausula estandarrak indartu dira, eta puntuazio gehigarri bat zehaztu da eskaintzen balorazioan, enpresa esleipendunen kontratua gauzatzen duen lantaldearen % 65 gutxienez emakumeak direnean.

Gizarte Aurreikuspen Osagarriaren Behatokiaren kontratazioko klausulak. Irizpide ebaluagarriak:
5.- Gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna. Emakumeak kontratua gauzatzearekin, kudeatzearekin eta/edo koordinatzearekin lotutako lanpostu tekniko edo kualifikatuetan atxikitzeagatik:
2,5 punturekin baloratuko da kontratuari atxikitako plantillako emakumeen enplegua.
Ponderazioa: 5 puntu, gehienez.

GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO

1213. ENPLEGU PUBLIKOA, LANGILEEN HAUTAKETA ETA PRESTAKUNTZA

Berdinketak hausteko klausula aplikatzea Berdintasunerako Legearen testu bateginean jasotzen diren lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautaketa-prozesuetan.

INDUSTRIA, TRANTSZIO ENERGETIKOA ETA JASANGARRITASUNA

SPRI

Emakumeek gidatutako ekintzailetza-proiektuetarako dirulaguntza

SEGURTASUNA
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 emakumeei plaza kopuru bat erreserbatzeko betebeharra. 2. Karrera profesionalean 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 igarotako aldiak kontuan hartzea, barne-sustapenerako behar den benetako zerbitzu-denbora kalkulatzeko.
Emakumeak Ertzaintzako agentearen oinarrizko 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, armarriaren edo beste tresna batzuen erabilera barne.
Suteak Prebenitzeko eta Itzaltzeko Zerbitzuetan, emakumeek bete beharreko lautaden erreserba inplementatzea aurreikusten da
HEZKUNTZA
4211. EGITURA ETA LAGUNTZA
Berdinketa hausteko klausula sartzea lan-eskaintza publikoak deitzeko aginduetan, emakumeen ordezkaritza % 40ra iristen ez den espezialitateetan.
4231. HEZKUNTZA SUSTAPENA
Unibertsitateaz kanpoko beken deialdian artikulu bat jasotzen da, eta bertan adierazten da ikaslearen bizikidetza-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-garraiorako 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.
ETXEBITIZA ETA HIRI AGENDA
4312. ETXEBIZITZA
Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak etxebizitza-premia berezia duten eskatzailetzat hartzen dira alokairu-erregimeneko esleipen-prozeduretan: – Zuzeneko esleipena kasu larri eta salbuespenezkoetan eta baldintza batzuk betetzen direnean. Ordaindu beharreko kuota diru-sarreren araberakoa izango da. – Etxebiden alokairu-erregimenean izena ematea: 4 puntu gehiago baremazio orokorrean eta lehentasunezko kupo batean sartzea; gutxieneko diru-sarrerak egiaztatzetik 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 emakumeei
ONGIZATEA, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAKIOA
3123. GIZARTE ZERBITZUAK
Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako prestazio ekonomikoa
Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren ondorioz hildako biktimen seme-alaba umezurtzentzako laguntza ekonomikoa

Sexu-indarkerien biktimentzako laguntza
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 biktimentzako laguntza ekonomikoa (emakumeak, haurrak). Sexu-indarkeriaren biktimentzako 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, UNIVERTSITATE ETA BERRIKUNTZA
4223. UNIBERTSITATEKO IRAKASKUNTZA
Hitzarmenak euskal unibertsitate-sistema osatzen duten unibertsitateekin, genero-indarkeriaren, biktimaren eta 25 urtetik beherako seme-alaben eta sexu-indarkeriaren biktima diren ikasleek ordaindu beharreko prezio publikoen kenkariak eta murrizketak finantzatzen laguntzeko.
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, aitatasuna, 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 aitatasun-eteteen kasuetan izan ezik; kasu horietan, urte bat luzatuko da seme edo alaba bakoitzeko ebaluatu beharreko aldia, gehienez ere 6 urteko ikerketa-jarduera gehigarriko kasu guztietan.. ESPERO DEN EMAITZA: gizonen eta emakumeen parte-hartzea parekatzea jarduera zientifikoetan. ESPERO DEN EMAITZA: emakume ikertzaile gehiagori mugikortasuna ahalbidetzea
Kongresuak eta bilera zientifikoak antolatzeko laguntzen deialdia Ponentzietako genero-oreka 2 puntu gehiagorekin baloratuko da, pertsonei beraiei erreferentzia eginez. Horretarako, bi puntu emango dira baldin eta bi sexuetako hizlarien ehunekoa % 40koa edo handiagoa dela egiaztatzen bada, puntu bat sexuetako bat % 30ekoa edo handiagoa eta % 40tik beherakoa bada, eta ez da puntuaziorik lortuko atal honetan sexuetako bat % 30etik beherakoa denean ". ESPERO DEN EMAITZA: gizonen eta emakumeen parte-hartzea parekatzea jarduera zientifikoetan.
Euskal unibertsitate-sistemako ikerketa-taldeen jarduera eta programa zientifikoak indartzeko laguntzen deialdia (2026-2029 deialdi berriaren zirriborro-proposamena) bi puntu emango zaizkie bi sexuetako kideen % 40 edo gehiago egiaztatzen duten taldeei, puntu bat sexuetako bat % 30 edo gehiago eta % 40 baino gutxiago denean, eta ez da puntuaziorik lortuko atal honetan sexuetako bat % 30etik beherakoa denean. Halaber, bi puntu emango dira IPa emakumezkoa bada, eta bestela, puntu bat emango da coIP 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-ustiategi 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 ustiategietarako ezarriko da. c) Hainbanaketa aurreikusten bada, aurreko letran jasotako ustiategiek zenbateko osoa jasoko dute, hainbanatu gabe. d) Konparaziorik edo hainbanaketarik ez badago, kuantifikazio-irizpideen artean ezarriko da laguntza eskatzen duen ustiategiaren 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-organoetan 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 lerrokadan 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 lerrokadetan aurreikusitako lehentasunak ez zaizkie aplikatuko zuzendaritza-organoetan emakumeek, gutxienez, proportzio orekatuan parte hartzen ez duten enpresei.
Sasoikako langileentzako ostatu-laguntzetan, puntuak esleitzeko irizpideetan: c) Nekazaritza-ustiategi 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.
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 biktimentzako 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

Oharra: Ekintza positiboak ezartzeko sailek 2027rako 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 ESTRATEGIAREN 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 araberako segregazioa murriztea
- Berdintasunezko eta berdintasunerako hezkuntzan sakontzea
- Zaintza-lanei dagokienez, 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 intersekzionala 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 jarriz, 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 gizonek 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.

Generoaren araberako soldata-arrakala bizi-zikloaren eta lan-ibilbidearen une desberdinetan eragiten duten faktoreen sare konplexu baten ondorioa da. Faktore horietako batzuk zuzenean baldintza ekonomiko eta laboralei lotuta dauden arren, beste batzuk lan-merkatura sartu aurretik bertan sortzen dira. Hezkuntza-sisteman bertan, estereotipoek eta gizarte-arauek eragina dute ikasketen aukeraketan eta talde desberdinek beren etorkizun profesionalari buruz dituzten itxaropenetan. Ondoren, lan-merkatuan, desberdintasuna egiturazko, arauzko eta antolakuntzako hainbat faktorek indartzen dute: politika publikoek eta enpresa-politikek, zaintza-erantzukizunetatik at dagoen “langile idealaren” eredua iraunarazteak, amatasunari eta kontziliazioari lotutako zigorrak, emakumeak soldata txikiagoko sektore eta lanpostuetan gehiegi ordezkatuta egoteak, lanaldi partzialeko kontratazioak edo informalitateak. Horren guztiaren ondorioz, emakumeen eta gizonen arteko arrakala pentsioen arloan ere agertzen da.

Ikuspegi multifaktorial horrekin bat etorriz, Eusko Jaurlaritzako sailek, haien erakunde autonomoek, partzuergoek eta enteek erantzuna ematen saiatzen dira Euskadin Soldata Arrakala Murrizteko Estrategiatik eratorritako Ekintza Plan Operatiboetan jasotako jarduketen bidez. Zehazki, jarraian deskribatzen diren jarduketak Euskadin Soldata Arrakala Murrizteko Estrategiaren 2026-2030 aldirako III. Ekintza Plan Operatiboaren parte dira.

Taula 4. Sailek Euskadin soldata-arrakala murrizteko aurreikusitako jarduerak

SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO JARDUKETAK	IDENTIFIKATUTAKO AURREKONTUA 2027
TODOS LOS DEPARTAMENTOS	
Ap 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.	
Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2026-2030 aldirako III. Ekintza Plan Operatiboan jasotako jardueren jarraipena.	
LEHENDAKARITZA	**635.000**
EMAKUNDE:	635.000
Emakunderen ekintzak hedatzea Euskadin SOLDATA-ARRAKALA murrizteko estrategiaren esparruan espliegue de las acciones de Emakunde en el marco de la Estrategia para reducir la BRECHA SALARIAL en Euskadi	25.000
Dirulaguntzen deialdia, ENPRESETAN eta erakunde pribatuetan berdintasun-politiken garapena sustatzeko, aholkularitzaren, prestakuntzaren, laguntza ekonomikoaren eta gizarte-aitorpenaren bidez.	300.000
Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde gizonen inplikazio handiagoa sustatzera bideratutako GIZONDUZ EKIMENA garatzea.	290.000
Herritarrak defendatzea eremu pribatuko sexuaren ziozko DISKRIMINAZIO-EGOEREN aurrean, informazioa eta aholkuak ematea, ikerketak egitea eta gomendioak plazaratzea.	
Euskadiko Emakumezko Enpresari, Zuzendari eta Profesionalen Federazioarentzako dirulaguntza	20.000
KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA	**240.000**
Emakumeen ekitaldi ligak antolatzeko diru-laguntzak ematen dira, kirol lehiaketetan parte hartzeko 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 lankidetza espezifikoak zehazten dira. 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	15.000
Babesleta kontratu txikiekin emakumezkoentzat soilik diren lehiaketak diruz lagunduko dira	10.000
Dirulaguntza izendunetan, kirol lehiaketetan emakumeen parte hartzea sustatzeko dirulaguntzak aurreikusten dira, eta baita emakumeentzat soilik diren txapelketetarako ere	100.000
HABE	
Soldata-arrakalari buruzko sentsibilizazioa soziala sustatzea helduentzako euskara ikasteko materialen bidez.	
EITB	15.000
EITBn gizonen eta emakumeen presentzia aztertzea	15.000
EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGUA	**10.947.416**
Soldata Arrakalaren aurka Borrokatzeko Plan Operatiboa: berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoa, soldata-diskriminaziorik ezari buruzko sentsibilizazio- eta informazio-kanpainak, Soldata Arrakalari buruzko Kongresua eta Elkarrizketa Sozialerako Mahaiari laguntza teknikoa	440.000
Enpresetako berdintasun-planak negoziatzeko eta garatzeko berdintasun-batzordeak gaitzea eta prestatzea	177.735
Jazarpenaren eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Behatokiarekin lankidetza, sexuagatiko diskriminazioaren aurkako dibulgazio-lanak egiteko	43.000

Enpresa-elkarte eta sindikatuentzako prestakuntza-planak garatzea, 232/2021 Dekretuaren esparruan	841.153
Ikuskapen-jarduketak, hauteskunde sindikalei buruzko azterlana, genero-eraginari buruzko txostenak, estatistika soziolaboralak eta berdintasun-planen eta ordainsari-auditorien jarraipena	
Home Care Lab S. Coop.-en bidez, zaintzetako berrikuntza-ekosistema bat garatzea, sektore oso feminizatu batean profesionalizazioa eta lan-aukerak hobetzeko	167.000
Amurrio, Ermua eta Arrasateko ZainSare guneak sendotzea eta Vitoria-Gasteizen eta Bilbon gune berriak ezartzea	162.580
Emakumeak Sarean Indartuz proiektua garatzea eta lurraldean hedatzea	396.000
Mujeres, Talentos y Oportunidades proiektua garatzea	204.948
Gizarte-ekonomiako enpresak sortzeko eta bazkideak sartuz sozietate-oinarria zabaltzeko laguntzak, emakumeek sustatzaile eta bazkide langile gisa parte hartzea sustatzeko pizgarriekin	4.025.000
Enpresen gizarte-erantzukizuna eta langileen parte-hartzea, genero-ikuspegia pixkanaka txertatuta	240.000
Euskal ekonomiari eta genero-arrakalei buruzko azterlanak Ekonomiaz eta Ikerketak bidez, sexuaren arabera bereizitako datuak ekonomia-analisietan txertatzea eta Saileko estatistiketan genero-adierazleak integratzea	
Enplegu- eta gizarteratze-politiken kanpo-ebaluazioak sustatzea eta horien jarraipena egitea, sexuaren arabera bereizitako datuak, genero-adierazleak eta ikuspegi intersekzionalak txertatuta	
LANBIDE	4.250.000
Emakume eta gizon langabeak esparru maskulinizatu eta feminizatuetan kontratatzeko eta kontratatzeko konpromisoa duen prestakuntzarako dirulaguntzak (Morrokotudak)	1.100.000
Lana eta familia bateragarri egiteko kontrataziorako laguntzak	800.000
Nahi ez den kontratazioan partzialtasuna murriztea sustatzeko programa, bereziki lan-merkatuan sartzeko desabantaila-egoeran dauden emakumeei.	2.350.000
Curriculum itsua kontsultatzeko zerbitzua	
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	**26.600**
Administrazio orokorreko eta haren erakunde autonomoetako zuzendaritza-postuetan dauden emakumeei buruzko ikerketa berri bat egitea.	10.000
IVAP	16.600
EUSKAL ADMINISTRAZIOAREN BARRUAN ERANTZUKIZUN HANDIAGOKO LANPOSTUAK LORTU NAHI DITUZTEN EMAKUME ENPLEGATU PUBLIKOENTZAKO BARNE MENTORIAKO PROGRAMA	7.420
HAUTAKETA ETA HIZKUNTZA PROBETAN SEXUARENGATIK DISKRIMINAZIO EZA BERMATZEA	9.180
GENERO-ARRAKALARI BURUZKO PRESTAKUNTZA ESKAINTZEA SAILETAKO POLITIKARIEI ETA TEKNIKARIEI	
INDUSTRIA, TRANTSIZIO ENERGETIKOA ETA JASANGARRITASUNA	**3.500.000**
Emakumea Industrian	3.500.000
SPRI ETA GCR	
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	
Emakumeak Ertzaintzako agentearen oinarrizko eskalan sartzea sustatzeko I. Plana	
Ertzaintzako agentearen oinarrizko eskalan emakumeak sartzeko I. Plana	
HEZKUNTZA	**114.336.619**
Bizikidetza eta Hezkidetza Estrategia 2025-2030	50.000
Lanbide Heziketan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna murrizteko orientazioa eta sentsibilizazioa	100.000
Haur Hezkuntzarako hitzarmenak udalekin	2.500.000
Haurreskolak Partzuergoak eskaintzen duen zerbitzua doakoa izango da familia guztientzat.	95.401.619
0-3 urte bitarteko haur-eskola pribatuentzako laguntzak	14.355.000
STEAM ekimenak itunpeko ikastetxeetan 2026-2027	300.000
STEAM ekimenak itunpeko ikastetxeetan 2027-2028	70.000
STEAM ekimenak ikastetxe publikoetan 2026-2028	330.000
Ikasleen STEAM gaitasunak garatzeko proiektuak	170.000
Zientzia- eta teknologia-arloetako bokazioen garapena eta sustapena (STEAM)	148.000
Berrikuntza aplikatuko proiektuak ingurune estrategikoetan	200.000
Proyectos de innovación aplicada en Entornos Estratégicos	300.000
IIkasi Hezi: irakasleen etengabeko prestakuntza 2026-2027	200.000
Ikasi Hezi: irakasleen etengabeko prestakuntza 2027-2028	200.000
EIkasleen talentua curriculum-arloetan garatzeko topaketak (Matematika Olinpiada, Filosofia Olinpiada eta abar)	2.000
AGORA FILOSOFIA-ELKARTEARI, Filosofia Olinpiada antolatzeko	5.000
EMIE 20+11ri, Chillida Matematika Olinpiada antolatzeko	5.000
OSASUNA	
OSAKIDETZA	
Arrakala orokorraren eta kategorien araberako bilakaeraren azterketa, sexuaren arabera bereizita	
Ordainsarien Erregistroan aurrera egitea, Emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuaren arabera,	
Ordainsari-arrakalaren lantaldea trebatzea ordainsari-arrakalaren arloan.	
Soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiarako Ekintza Plan Operatiboa jarraitzea eta ezartzea	
ONGIZATEA, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOA	**136.837.112**
Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak	133.145.480
Programa Aukerak Suspertzen 2030erako Haur Bermearen Estrategia	1.818.182
Kontzilia Zerbitzua	85.000
Kontziliazio arduratsuko programa	75.000
Aintzatespen-sistema bat (ziurtagiria) sortzea, erakundeek kontziliazioarekin duten konpromisoari balioa emateko	60.000
Erakundeentzako laguntza-programak, diagnostikoa eta kontziliazio-plana egiteko (2026-2027)	385.000
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, UNIVERTSITATE ETA BERRIKUNTZA	**11.925.000**
Ayudas para apoyar las actividades de grupos de investigación del sistema universitario vasco 2026-2029	11.525.000
Ayudas a la organización de congresos y reuniones de carácter científico, impulsar la presencia de mujeres como ponentes	400.000
ELIKADURA, LANDA GARAPENA, NEKAZARITZA ETA ARRANTZA	
Emakumeen presentziaren inguruko kontzientzia eta sentsibilizazioa landa eremuetan Sailaren Webgunean espazio zehatz bat ikusgai jartzea	

Emakume Nekazarien Estatutuan jasotako ekintzak sustatzea	
Emakumeen lurren jabetza eta baliabide produktiboetara sarbidea babestu, oztopoak (laguntzak, dirulaguntzak)	
JUSTIZIA ETA GIZA ESKUBIDEAK	**60.000**
Justizia Administrazioko funtzionarioen Berdintasun Plana garatzea	60.000
SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO JARDUEREN AURREKONTUA, GUZTIRA	**282.757.747**

Oharra: Aurreko tauletan bezala, taulan jasotako jarduketa batzuek ez dute berariazko aurrekonturik esleituta, langileen gastuetako I. kapituluaren kontura finantzatzen direlako edo aurrekontu zabalagoen barruan txertatuta daudelako. Azken kasu horretan, aurrekontuak ezin izan dira zehaztu EIKA aurrekontu-aplikazioan.

2027rako aurreikusitako aurrekontu-jarduketen multzoak lotura nabarmena du Emakundek 2026-2030 aldirako III. Ekintza Plan Operatiboaren esparruan egindako egoeraren diagnostikoak Euskadiko soldata-arrakalaren faktore erabakigarritzat identifikatzen dituen egiturazko elementu nagusiekin: zaintza-lanen banaketa desorekatua, prestakuntza- eta lanbide-segregazioa, emakumeen kontzentrazioa ordainsari txikiagoko sektore eta enpleguetan, lanaldi partziala eta kontziliaziorako zailtasunak.

Aurrekontu-ahalegin nagusia (%90 inguru) **kontziliazio- eta zaintza-sozializazioko politiketan** biltzen da. Horien artean daude bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko laguntzak (133,1 milioi euro), Haurreskolak Partzuergoaren finantzaketa (95,4 milioi euro) eta 0-3 urte bitarteko haurrentzako eskolentzako laguntzak (14,4 milioi euro).

Halaber, **lan-merkatuaren segregazio horizontalari** aurre egitera bideratutako jarduketak nabarmentzen dira, besteak beste, Emakumea Industrian programa (3,5 milioi euro), Morrokotudak programa (1,1 milioi euro) eta emakumeen partaidetza STEAM eta teknologia arloetan sustatzeko ekimenak.

Era berean, garrantzi berezia dute **emakumeen enpleguaren kalitatea** hobetzera bideratutako jarduketek, hala nola nahi gabeko lanaldi partzialtasuna murrizteko programak (2,35 milioi euro) eta emakumeentzako pizgarri espezifikoak dituzten ekintzailetzarako eta ekonomia sozialerako laguntzek (4 milioi euro).

Bestalde, prestakuntzarekin, **ikerketarekin eta bokazio zientifiko-teknologikoen sustapenarekin** lotutako jarduketek, 13 milioi eurotik gorako zuzkidurarekin, bat egiten dute prestakuntzaren eta lanbide-hautaketaren esparruan identifikatutako beharrekin.

Soldata-arrakalaren aurkako jarduketen aurrekontuak Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren aurrekontu bateratuaren %1,48 ordezkatzen du, eta aztertutako aurrekontuaren[37], hau da, sailen eta haien erakunde autonomo eta partzuergoen aurrekontuaren, %1,88..

[37] Aztertutako aurrekontua: 15.043.938.529 € eta Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren aurrekontu bateratua: 19.169.680.770 €

6.3. "EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZAK" ESKU-HARTZEKO IV. ARDATZEKO JARDUKETAK

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 neurriz 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. Ildo horretan, 13 sail batzen dira, nahiz eta beren eskumenen arabera hainbat neurritan batzen diren, taula honetan ikus daitekeen bezala:

Taula 5. Esku-hartzeak "emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak" ardatzean

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZAK	
AURREIKUSITAKO JARDUKETAK	**IDENTIFIKATUTAKO AURREKONTUA 2027**
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	**1.450.000**
EMAKUNDE	1.450.000
Euskal gazterian emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzeko BELDUR BARIK programa bultzatzea eta kudeatzea	135.000
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.	75.000
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	510.000

Etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko Erakundeen arteko II. Akordioaren Jarraipen Batzordearen kudeaketa teknikoa eta administratiboa zuzentzea eta bere gain hartzea	90.000
EAEko emakumeen aurkako indarkeriaren arloko beste koordinazio-jarduera batzuk kudeatzea	293.000
KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA	**61.997**
ZURE TALDEKOAK GARA zerbitzua ematen jarraituko da, kirol-arloko indarkeria-kasuei arreta emateko	33.997
ekintzak garatzen jarraitzea "Lan-kultura berdintasunerantz eta aniztasunerantz eraldatuz" proiektuaren esparruan	3.000
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..	
Berdintasuna integratzeko eta indarkeriazko jokabideak saihesteko prebentzio-plan berriaren prozedurei buruz ekintza espezifikoak bultzatu	
EITB	
Jazarpen protokoloa berrikusteko adituen aholkularitza-gastua	15.000
EKONOMIA, LANA ETA ENPLEGUA	
EUSTAT	
Azaroak 25, Genero indarkeriari buruzko txostena argitaratzea	
LANBIDE	
Genero-indarkeriaren arloko tutoreentzako oinarrizko ikastaroa	
Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeei arreta emateko protokoloa, Lanbideren bulegoetarako	
Genero-indarkeriaren Biktima diren Emakumeen Tutoreen Koordinazio Sarea sortzea Atzemandako arraila	
Programa Emaukera Araba bazterketa-arriskuan dauden eta/edo indarkeria matxistatik bizirik atera diren emakumeei zuzenduta	
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	**110.000**
Sexuan oinarritutako jazarpena eta sexu-jazarpena prebenitzeko plana bultzatzea, eta jazarpen-protokoloaren agindua aplikatzeko txostena egitea.	30.000
Emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko sentsibilizazioa, prebentzioa eta prestakuntza espezializatua indartzea, eta administrazioaren barruan biktimen babesa bermatzea	40.000
Genero-ikuspegiarekin diseinatzeko prozesuan, sentsibilizazio- eta prestakuntza-prozesu bat bultzatzeko berdintasunaren eta tratu onen arloan eta laneko sexu-aniztasunaren alde	40.000
IVAP	
Protokoloen ikastaroa sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurretik	
INDUSTRIA, TRANTSIZIO ENERGETIKOA ETA JASANGARRITASUNA	**2.500**
URA – URAREN EUSKAL AGENTZIA	
Protokoloak bateratzea eta aholkularitza konfidentzialari prestakuntza ematea	2.500
SPRI ETA GCR	

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	
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-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko, eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren berezko jokabide sexistak identifikatzeko	
SEGURTASUNA	**14.282.264**
"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)	33.460
Indarkeria matxistaren biktimen arriskua baloratzeko tresnaren ebaluazioa, eguneratzea eta jarraipena	12.000
Biktimak babesteko segurtasun pribatua	6.000.000
Genero-indarkeriaren espezialitatean arreta ematen duten 96 ertzainak	8.125.000
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-ikuspegia duen jokabide-kode bat definitzea.	
Emakumeen aurkako indarkeria matxistagatiko diziplina-falta oso larria sartzea PLEAren Barne Erregimeneko Araudian, eta, bereziki, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, bai eta hautaketa-prozesuetan izandako beste jokabide batzuk ere.	
Sexuan oinarritutako jazarpenaren eta sexu-jazarpenaren arloko prebentzioa	
Pertsonek 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 salatzeko beldurrik izan sexuagatiko jazarpen edo sexu-jazarpen kasuetan.	
HEZKUNTZA	

Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei arreta emateko III. Akordioaren Erakundearteko Talde Teknikoan parte hartzea.	
Ikastetxeetan emakumeen eta nesken aurkako indarkeria prebenitzeko, garaiz detektatzeko eta horri erantzun eraginkorra emateko mekanismoak berrikustea, behar izanez gero, haren funtzionamendua birformulatzeko.	
Hezkuntza-komunitatea prebenitzea eta sentsibilizatzea, emakumeen eta nesken aurkako indarkeria matxistako egoerak goiz detektatzeko eta horiei azkar eta efikaziaz erantzuteko.	
Ikastetxeetan genero- eta intersekzionalitate-ikuspegitik, tratu ona eta bizikidetza bermatzen duten praktika onak sustatzea eta hedatzea.	
HAURRESKOLAK PATZUERGOA	
Sexu-jazarpena prebenitzeko Haurreskoletako Protokoloa berrikustea eta eguneratzea, indarrean dagoen araudian xedatutakoaren arabera.	
ETXEBITIZA ETA HIRI AGENDA	**93.451**
Etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko Erakundeen arteko III. Akordioan deskribatutako ekintzak gauzatzea.	
Prestakuntza, alokairu-erregimeneko etxebizitzaren zuzeneko esleipena eta baremazioa genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei, kasu larri eta salbuespenezkoetan	93.451
Etxebizitzako Sailburuordetzako langileei zuzendutako zabalkunde- eta prestakuntza-jarduketen bidez indarkeria matxistaren arloan sentsibilizatzea.	
Etxebizitza eskuratzeko aukera genero-ikuspegiarekin sustatzea: etxebizitzaren araudia egokitzea genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei arreta emateari dagokionez, martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartutako Berdintasunerako Legea	
OSASUNA	
OSAKIDETZA	
Emakumeen aurkako indarkeria matxista goiz detektatzea eta asistentzia-jarraitutasuna bermatzea	
Osasun-langileei emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko prestakuntza ematea, nahitaez eta etengabe.	
IST: Informazio Sistemen Taldearen bidez, erakundeen arteko III. Akordioaren urteko txostenetan laguntzea	
Emakumeen aurkako indarkeria matxista mota guztien kausetan, ezaugarrietan, identifikatzeko zailtasunetan eta ondorioetan sakonduko duten azterlanak sustatzea	
Topaketak eta foro presentzialak antolatzea, ezagutza eta baliabideak partekatzeko, gizarte-mugimenduak barne	
ONGIZATEA, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOA	**4.167.666**
Etxeko indarkeriaren edo sexuagatiko indarkeriaren biktima diren emakumeentzako informazio- eta arreta-zerbitzua (SATEVI)	660.000
Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako prestazio ekonomikoa.	1.600.000
Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren ondorioz hildako biktimen seme-alaba umezurtzentzako laguntza ekonomikoa	67.280
Sexu-indarkerien biktimentzako laguntza	1.170.000
Erakundeen arteko koordinazio- eta lankidetza-ekintzetan parte hartzea: Indarkeria Matxistaren III. Erakunde Akordioaren ondoriozko egitura guztietan parte hartzea, maila politikoan zein teknikoan, Bizkaiko Behatokian	
Barnahus proiektua, sexu-indarkeriaren biktima diren adingabeei eta haien familiei arreta espezializatua eta integratua ematea.	193.594
Haur eta nerabeenganako indarkeriaren aurkako estrategia (2022-2025)	50.000
Haurrak eta Nerabeak Zaintzeko Zerbitzua (Zeuk Esan)	396.792
Berdintasun Batzordea. Migrazioaren eta Asiloaren Euskal Foroa	30.000

ZIENTZIA, UNIBERTSITATEAK ETA BERRIKUNTZA	**380.000**
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 izateagatiko murrizketa biktimarentzat eta 25 urtetik beherako seme-alabentzat.	80.000
Genero-indarkeriarik gabeko EHU sustatzea	300.000
JUSTIZIA ETA GIZA ESKUBIDEAK	**13.947.359**
Erakundeen arteko koordinazio- eta lankidetza-ekintzetan parte hartzea: Indarkeria Matxistaren III. Erakunde Akordioaren ondoriozko egitura guztietan parte hartzea, maila politikoan zein teknikoan, Bizkaiko Behatokian.	
Doako laguntza juridikoaren kalitatea eta eraginkortasuna eta ofiziozko txanda bultzatzea.	76.000
Berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloko prestakuntza-ibilbidearen lehen maila ematea laguntza, tramitazio eta kudeaketako langile judizialei	30.000
Delituen biktimen arreta indartzea, Biktimari Laguntzeko Zerbitzuaren lanaren bidez.	1.183.957
Biktimei Laguntzeko Zerbitzuaren funtzionamenduari buruzko txosten diagnostikoa egitea.	60.000
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 pertsonei er	2.484.000
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	1.265.181
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 ebazpen 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)	3.000.000
Justiziaren jarduera-plana diseinatzea indarkeria matxistaren biktimei dagokienez	10.000
Familien-elkarguneak	3.403.960
GUZTIRA	**34.495.237**

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

Identifikatutako jarduketek modu zabalean hartzen dituzte barne Euskal Autonomia Erkidegoko berdintasun-araudian eta Erakundeen arteko III. Akordioan aurreikusitako dimentsioak. Horretarako, prebentzio-, detekzio-, arreta integral-, babes-, suspertze- eta erreparazio-neurriak uztartzen dira, baita erakundeen arteko koordinazioa eta profesionalen prestakuntza sustatzera bideratutako jarduketak ere.

Aurrekontuaren ikuspegitik, esku-hartzeak hiru sail nagusitan biltzen dira bereziki. Segurtasun Sailak identifikatutako aurrekontuaren %41 biltzen du, batez ere babes polizial espezializatura eta biktimen segurtasunera bideratutako baliabideen bidez. Bereziki nabarmentzen dira genero-indarkeriaren arloan

espezializatutako 96 agenteen zuzkidura eta arrisku bereziko biktimentzako segurtasun pribatuko babes-zerbitzuak.

Bigarren aurrekontu-bolumen handiena Justizia eta Giza Eskubideen Sailari dagokio; sail horrek aurrekontuaren %40 biltzen du. Arlo horrek indarkeria matxistaren aurrean erakundeek ematen duten erantzun integrala jasotzen du, eta honako hauek finantzatzen ditu: laguntza juridiko espezializatua, biktimentzako arreta-zerbitzuak, erasotzaileekin esku hartzeko programak eta Familia Elkarguneak. Bereziki garrantzitsuak dira genero-indarkeriako delituengatik edo sexu-erasoengatik kondenatutako pertsonei zuzendutako esku-hartze psikosozial eta birhezitzaileko programen finantzaketa, bai eta babes judizial eraginkorra eta laguntza juridiko espezializatua eskuratzeko mekanismoak ere.

Bestalde, Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailak aurrekontuaren %12 biltzen du, batez ere biktimen autonomia ekonomikoa eta suspertze-prozesuak indartzera bideratuta. Nabarmentzekoak dira genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako prestazio ekonomikoak, sexu-indarkeriaren biktimentzako laguntzak, arreta espezializatuko SATEVI zerbitzua eta indarkeria matxistaren biktima edo eraginpean dauden adingabeei zuzendutako baliabideak.

Gastu-intentsitate handieneko eremu horietatik harago, hainbat sail eta erakunde publikoren parte-hartzea dakarren estrategia transbertsala antzematen da. Emakundek sustatutako jarduketek eginkizun dinamizatzailea betetzen dute prebentzioaren, gizarte-sentsibilizazioaren, ezagutza sortzearen, erakundeen arteko koordinazioaren eta profesionalen gaitasunaren arloetan. Horien artean nabarmentzen dira Beldur Barik programa, profesionalentzako prestakuntza espezializatua eta indarkeria matxistaren prebentzioan lan egiten duten erakundeei zuzendutako dirulaguntzak.

Era berean, aurrekontuak indarkeriaren prebentzio eta detekzio goiztiarrerako estrategikotzat jotzen diren eremuetako jarduketa espezifikoak jasotzen ditu. Nabarmentzekoak dira hezkuntza-, osasun-, unibertsitate-, kirol- eta etxebizitza-sistemetan garatutako ekimenak, bai eta enplegu publikoan eta bestelako antolakuntza-inguruneetan sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzea indartzera bideratutako neurriak ere. Jarduketa horietako askok aurrekontu-kuantifikazio indibidualizaturik ez duten arren, prebentzio-ikuspegia indartzen eta erakundeen arteko erantzun koordinatua sendotzen laguntzen dute.

Identifikatutako jarduketen zabaltasunak eta aniztasunak agerian uzten dute prebentzioan, detekzioan, babesean, arreta espezializatuan, suspertzean eta erreparazioan oinarritutako erantzun publiko integral baten sendotzea. Aurrekontuak lehentasuna ematen die biktimen segurtasuna eta babesa bermatzera, justiziarako sarbidea ziurtatzera eta beren bizi-proiektuak berreraikitzeko behar dituzten baliabide ekonomiko eta sozialak eskaintzera bideratutako neurriei. Aldi berean, indarkeriaren egiturazko kausen gainean jarduteko eta berdintasunezko eta indarkeriarik gabeko harremanak sustatuko dituzten kultura-aldaketak bultzatzeko prebentzio- eta sentsibilizazio-jarduketak indartzen dira.

Horrela, txosten hau egiteko jakinarazitako aurrekontu-partidek, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren aurkako borrokari dagokionez, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren aurrekontu bateratuaren %0,18 ordezkatzen dute, eta aztertutako aurrekontuaren %0,23[38].

[38] Aztertutako aurrekontua: 15.043.938.529 € eta Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren aurrekontu bateratua: 19.169.680.770 €

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 esklusiboa 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 jarduketa horiek zehazten dira, identifikatu ahal izan direnean. I. kapituluko aurrekontua ez da kontuan hartu aurrekontua zehazterakoan.

Taula 6. 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 2027**
LEHENDAKARITZA	**2.619.297**
1121. EGITURA ETA LAGUNTZA	39.900
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
Wikiemakumeok proiektuaren esparruan editatoi bat antolatzea.	1.500
Berdintasunarekin konprometitutako Euskal Diasporako gizonen talde baten sorrera bultzatzea, hausnarketarako, sentsibilizaziorako eta erantzunkidetasunerako gune gisa, eta, aldi berean, Ahotsen Koadernoa prestatu eta zabaltzea.	2.000
Lehendakaritzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planeko sentsibilizazio-neurriak bultzatu, garatu, jarraitu eta ebaluatzeko laguntza emango duen laguntza tekniko espezializatua kontratatzea.	10.500
M8aren inguruko jarduerak antolatzea Lehendakaritzan.	900
Lehendakaritzako langileek beren eginkizun eta zereginak gauzatzean genero-ikuspegia txertatzea erraztuko duten sentsibilizazio-materialak diseinatu eta prestatzea.	9.000
5. GJHari (Genero Berdintasuna) lotutako dirulaguntza-deialdietara aurkeztutako proiektuen irismena, edukia eta balizko eragina ebaluatzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko egiten duten ekarpena zehazteko	1.500
1122. GIZARTE KOMUNIKAZIOA ETA BERRIKUNTZA	
IKUSKERAK seriearen bidez azterlan bat egitea, gai interesgarriei buruz emakumeek eta gizonek dituzten iritzi desberdinak aztertzeko.	
1311. KANPO HARREMANAK	15.000
Emakunderen lidergopean nazioarteko lankidetza-ekintza bat sustatzea, lankidetza berriak bilatzeko eta akordioak ezartzeko nazioarteko organismoekin eta beste herrialde batzuekin, bai eta egun daudenak sendotzeko ere.	
Berdintasunaren arloan aitortutako agenda globaletako eta nazioz gaindiko 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.	

Berdintasunaren arloko prestakuntza- eta sentsibilizazio-proiektua sustatzea mundu osoko euskal etxeetako langileentzat, berdintasuna kudeaketaren kalitate-elementu gisa landuz.	
Euskal Berdintasunerako Eskola - Euskal Etxeak programa sendotzea, Euskal Diasporako Emakumeen Ekosistema Globala abian jarriz.	15.000
EMAKUNDE - EMAKUNDEAREN EUSKAL ERAKUNDEA	**2.564.397**
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bateginean aurreikusitako aginduak bete daitezen sustatzea	60.000
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.	68.793
EAEko botere publikoen berdintasuneko jarduera bideratzeko jarraibide orokorrak ezartzea.	340.000
Administrazio publikoetako langile orok berdintasun-arloan duen gaikuntza sustatzea.	10.000
EAEko erakunde publikoei laguntzea berdintasuna txertatzen beren antolamenduan, lan-prozeduretan eta politika espezifikoetan.	500.000
EAEn, koordinazioa bultzatzea berdintasunerako politika publikoak gauzatzeko.	144.800
Estatu mailako eta nazioarteko lankidetza areagotzea.	18.000
Emakumeen ahalduntze pertsonala, kolektiboa, soziala eta politikoa sustatzea.	656.530
Antolaketa sozial eta ekonomikoaren eraldaketa sustatzea, eskubideak bermatzeko.	766.274
KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA	**11.142.000**
4511. EGITURA ETA LAGUNTZA	15.000
Legegintzaldiko Berdintasun Plana diseinatzea eta garatzea: Saileko langileak berdintasunean sentsibilizatzeko materiala (egutegia, liburuxkak...)	10.000
Karguei eta langileei zuzendutako berdintasunari buruzko prestakuntza	2.000
4512. KIROLAK	130.000
ZURE TALDE GARA zerbitzua	40.000
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 2027ko 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 espezifikoa egitea eta zabaltzea	
4513. KULTURAREN SUSTAPENA	123.000
NOKA programa, duela 6 urte sortutako ikus-entzunezko emakumezko zuzendariei 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
Kulturkliketik genero-azterlanak bultzatzea	15.000
4514. ONDARE HISTORIKO KULTURALA	

HAKOBAren esparruan Museoetako eta Arte Zentroetako genero-politikei buruz egindako azterlana eguneratu.	
Azterketa bat egingo da genero-ikuspegitik, bai biztanleriari dagokionez, bai dirulaguntzen deialdiak jasotzen dituzten erakundeei dagokienez, bai dirulaguntza zuzen eta izendunei dagokienez	
HABE - HELDUEN ALFABETATZE ETA BERREUSKALDUNTZERAKO ERAKUNDEA	**24.000**
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	24.000
EITB	**10.850.000**
Berdintasun-planean aditua den kanpo-aholkularitza	15.000
Berdintasunerako prestakuntza	15.000
M8 eta A25 sentsibilizazio-kanpainak, eta abar	20.000
Emakumeen kirol-emanaldien ekoizpena	600.000
Berdintasun-ikuspegidun haur-edukien ekoizpena	1.700.000
Emakume profesionalen sustapeneko zinema finantzatzea	8.500.000
EKONOMIA, LANA ETA ENPLEGUA	**138.396**
OSALAN	**65.000**
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	50.000
Genero-ikuspegia eta laneko arriskuen prebentzioa txertatzeari buruzko online prestakuntza-modulu bat martxan jarri eta eguneratzea, langileentzat, enpresaburuentzat eta prebentzio-zerbitzuentzat.	15.000
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).	
Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko dibulgazioa eta sentsibilizazioa etxeko langile eta enplegatzaileentzat.	
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,	
Langileei berdintasunari buruzko prestakuntza ematea.	
"Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna" web-atala eguneratuta edukitzea	
LANBIDE	**73.396**
XIII. Legegintzaldiko Berdintasun Plana	40.000
Barneko berdintasun-plana	33.396
OGASUN ETA FINANTZAK	**183.871**
6110. EGITURA ETA LAGUNTZA	180.500
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	35.000
Saileko langileen prestakuntza, kargu publikodunena barne	8.000
Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorretan genero-ikuspegia txertatzeko Estrategiaren ibilbide-orria garatzea sustatzea	92.500
Genero-ikuspegia duten aurrekontuei buruzko ikasketa-bekak	45.000

6111. EKONOMIA-POLITIKA ETA GASTU PUBLIKOA	
EGEF eta EGEF + 2021-2027 kontratuen lizitazioetan berdintasun-klausulen betetze-mailaren jarraipena egitea	
Berdintasuna txertatzea FEDER 2021-2027 Programaren eta FSE+ 2021-2027 Programaren gauzatze- eta kudeaketa-prozesuetan	
Fiskalizaziopeko kontratuetan Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen Aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bateginaren 22.5 artikuluko betekizuna betetzen dela egiaztatzea	
Dirulaguntzen Erregistro Orokorrean generoari buruzko datuak behar bezala betetzen direla bultzatzea eta egiaztatzea	
6112. ZERGA POLITIKA	421
Zerga-politikako gaiak genero-ikuspegitik jorratzen dituzten artikuluak eta kolaborazioak argitaratzea ZERGAK aldizkarian	421
6114. ONDARE ETA KONTRATAZIOA	
Euskal Autonomia Erkidegoko kontratazio publikoan genero-ikuspegiari eta berdintasun-klausulei buruzko 1/2004 Jarraibidea bete dadin sustatzea	
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	**142.000**
1211. EGITURA ETA LAGUNTZA	22.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	15.000
Langileei berdintasunaren arloan prestakuntza ematea bultzatzea	7.000
1213. ENPLEGU PUBLIKOA, LANGILEEN HAUTAKETA ETA PRESTAKUNTZA	120.000
Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen berdintasunerako III. Planaren pean diseinatu eta ezartzen diren ekintzak	90.000
Definitzea nola aplikatuko zaizkien kalitate-estandarrak berdintasun-teknikarien plazei, berdintasun-estrategiaren 3. helbururantz aurrera egiteko: lanaldi osoko A mailako kontratu finkoa duten berdintasun-teknikarien % 100.	
Berdintasunaren espezialitatea erregularizatzea. Langile nahikoak eta eskatutako gaitasuna dutenak bermatzea	
Administrazioko langile guztientzako oinarrizko prestakuntza-ibilbide aurreratuak garatzea.	
Neurri eta baliabideen multzo planifikatu bat sortzea, LGTBI pertsonen berdintasuna eta diskriminaziorik eza bermatzeko.	30.000
1214. INFORMATIKA ETA TELEKOMUNIKAZIOAK	
Tresna teknologikoak genero-ikuspegidun estatistika eta azterlanetara egokitzeari buruzko 1/2003a Zirkularraren betetze-mailaren jarraipena	
IVAP-HAEE	**34.400**
Berdintasunari buruzko ikastaroak eskaintzea prestakuntza-eskaintza orokorrean, eskaintza eguneratuarekin eta hobetuarekin	14.000
World kafeak antolatzea IVAPeko langileentzat, berdintasunari buruzko gaietan sakontzeko eta gogoeta egiteko.	6.000

"Hizkuntza inklusiboa" ikastaroa	14.400
INDUSTRIA, TRANTSIZIO ENERGETIKOA ETA JASANGARRITASUNA	**557.571**
7211. KABINETEA ETA ZERBITZUAK	20.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	20.000
EUSKAL PATZUERGO ZIENTIFIKO-TEKNOLOGIKOA - BRTA	**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	**9.500**
IV. Berdintasun Planean jasotako neurriak gauzatzea (kanpoko aholkularitza)	6.000
Berdintasunaren arloko prestakuntza	2.500
8M eta 25A kanpainak	1.000
BAI SAREA sarearen banaketa-esparruko ekintza espezifikoak	
SPRI ETA GCR	**487.056**
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana (2024-2027) gauzatzea	487.056
Lankidetza aktiboa Women in Industry ekimenean	
IHOBE	
Berdintasunerako IV. Planaren garapena 2026-2029	
Urteko Kudeaketa Planeko proiektuetan genero-eraginaren adierazleak biltzea	
SEGURTASUNA	**492.000**
2211. EGITURA ETA LAGUNTZA	450.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	50.000
Ertzaintzarako emakumezko hautagai berriak erakartzeko kanpaina	300.000
112 SOS-Deiak aplikazioen publizitatea	100.000
2223. ERTZAINTZA ZERBITZUAN	12.000
Lan-kontratuko langileen berdintasunerako II. Plana	12.000
6113. JOKOAK ETA IKUSKIZUNAK	
Jokoaren eta Emakumearen Panoramikari buruzko Jokoaren Euskal Behatokiaren azterketa	
POLIZIA ETA LARRIALDIETAKO EUSKAL AKADEMIA	**30.000**
II. Berdintasun Planaren garapena	30.000
4211. EGITURA ETA LAGUNTZA	**18.000**
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	18.000
HAURRESKOLAK PATZUERGOA	18.000
4211. EGITURA ETA LAGUNTZA	
Haurreskoletan berdintasun-diagnostikoa eguneratzea	
Berdintasunerako II. Planaren ebaluazioa, diagnostikoa eta III. Berdintasun Plana egitea	
ETXEBITIZA ETA HIRI AGENDA	**70.500**
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	50.000
Lurralde- eta hirigintza-antolamenduan genero-ikuspegia txertatzeko gida bat egitea, plangintza inklusiboa egiteko.	50.000
OSASUNA	**190.000**
4111. EGITURA ETA LAGUNTZA	30.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	20.000
Administrazio osoko langileei zuzendutako zeharkako ikastaroen eskaintza koordinatzea, IVAPekin batera.	10.000
4116. ADIKZIOAK	160.000
Aterpetxeetara gaua pasatzera joaten diren emakumeak	160.000
OSAKIDETZA	
I Emakumeen eta gizonen berdintasunerako II. Plana (2025 - 2028)	
ONGIZATEA, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOA	**94.818**
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 kontzientziazio	
2. jarduketa. EMAKUNDErekin lankidetzan ezkontza behartuei buruzko protokoloa	
Integrazio eta Kultura arteko Bizikidetza 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-estiloei buruzko prestakuntza hainbat kulturatan.	1.620
8. jarduketa. Kultura-aniztasunari buruzko prestakuntza harreman klinikoetan	6.470
9. jarduketa. Genero-ikuspegiari, intersekzionalitateari eta islamofobiari buruzko prestakuntza, EmpowerYouth proiektuan parte hartzen duten gazteei zuzendua.	544
10. jarduketa. Sentsibilizazioa emakumeen eta gizonen arteko berdintasunezko harremanetan, helduen hezkuntzako zentroetako ikasleentzat	4.406
11. jarduketa. Sentsibilizazioa kulturarteko ikuspegian 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 elkarteen direktorioa eguneratzea.	380
16. jarduketa. Emakume migratuen elkarteak indartzea eta pertsona migratuen elkarte mistoei laguntza teknikoa 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 intersekzioko ikuspegiarekin.	1.140
18. jarduketa. Berdintasuna sustatzearekin eta emakumeen aurkako indarkeria eta kultura-aniztasuna prebenitzearekin 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	
Aniztasunaren arloko hainbat jarduera	
3222. GAZTERIA	
Berdintasunaren arloko prestakuntza-ikastaroak diseinatzea eta antolatzea Gazteen Euskal Behatokian (GEB)	
MUGIRKORTASUN JASANGARRIA	**15.000**
3111. EGITURA ETA LAGUNTZA	15.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	15.000
ZIENTZIA, UNIBERTSITATE ETA BERRIKUNTZA	**1.088.500**
4223. UNIBERTSITATEKO IRAKASKUNTZA	1.074.500
EHUrekin sinatutako programa-kontratuak, Aitzindaritzako Zientziaren ardatzean, 8. proiektua jasoko du: A1/IV-3. Sortzen ari den lidergo zientifikoa eta berdintasuna	300.000
EHUrekin sinatutako programa-kontratuak, unibertsitate-komunitatearen zaintzaren ardatzean, 1. proiektua jasotzen du: EHUn berdintasuna sustatzea eta bultzatzea.	250.000
Deustuko Unibertsitatearekin sinatutako programa-kontratuak, unibertsitate-komunitatearen zaintzaren ardatzaren barruan, 1. proiektua garatuko du: CU2 - Berdintasun integralaren instituzionalizazioal	250.000
Mondragon Unibertsitatearekin sinatutako programa-kontratuak, unibertsitate-komunitatearen zaintzaren ardatzean, 2. proiektua hartuko du barne: CU2. Ongizate fisiko eta psikologikorako, inklusiorako eta ekitaterako programa eta zerbitzuetarako laguntzak	174.500
Mondragon Unibertsitatearekin sinatutako programa-kontratuak, unibertsitate-komunitatearen zaintzaren ardatzean, prestakuntzaren esparruan genero-berdintasuna sustatzera bideratutako jarduketak abiaraziko ditu, bereziki ikasleen eta ikerketaren eremueta	71.000
Mondragon Unibertsitatearekin sinatutako programa-kontratuak, unibertsitate-komunitatearen zaintzaren ardatzean, lan-eremuan genero-berdintasuna sustatzera bideratutako jarduketak abiaraziko ditu	29.000
5410. EGITURA ETA LAGUNTZA	14.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	14.000
TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA	**24.500**

7510. EGITURA ETA LAGUNTZA	6.500
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	5.000
Langileei berdintasunaren arloan prestakuntza ematea bultzatzea	1.500
KONTSUMOBIDE	**18.000**
Berdintasun Plana	18.000
ELIKADURA, LANDA GARAPENA, NEKAZARITZA ETA ARRANTZA	**15.000**
7110. EGITURA ETA LAGUNTZA	15.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	15.000
JUSTIZIA ETA GIZA ESKUBIDEAK	**773.147**
1410 EGITURA ETA LAGUNTZA	30.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	30.000
1412. JUSTIZIA	100.000
Justiziarako sarbidean dauden desberdintasunei aurre egiteko ekintzak	100.000
1413. ESPETXE ERAKUNEAK	583.147
“Emakume ijitoa, arrazakoa eta gerlaria" tailerra ADAP	580
Erdi-askatasuneko erregimenean dauden emakumeentzako espetxeko harrera-etxea GOIZTIRI	174.500
Erdi-askatasuneko erregimenean dauden emakumeentzako espetxeko harrera-etxea ADAP	408.067
GOGORA	**60.000**
Frankismoaren mendeko sexu- eta genero-aniztasunari buruzko ikerketa. Errepresioa eta ekintza kolektiboa	60.000
GUZTIRA	**19.690.512**

Oharra: Taulan identifikatutako aurrekontuan ez dira sartu Soldata Arrakalaren aurkako Planean jasotako jarduketak, ezta emakumeentzako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak lortzera bideratutako jarduketak ere.

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan identifikatutako jarduketa espezifikoak, Soldata Arrakalaren aurkako Planari eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzei lotutakoak kanpo utzita, 19,69 milioi eurora iristen dira 2027an. Baliabide horiek Euskal sektore publikoko ia sail eta erakunde guztien artean banatzen dira.

Baliabideen kontzentrazio handiena Kultura eta Hizkuntza Politika Sailean dago (11,14 milioi euro), batez ere EITBren bidez. Erakunde horrek 10,85 milioi euro bideratzen ditu ikus-entzunezkoen esparruan emakumeen sustapenera, berdintasun-ikuspegia duten edukien ekoizpenera eta emakumeen kirolaren ikusgarritasuna handitzera bideratutako jarduketetara. Bereziki nabarmentzen dira sektore zinematografikoko emakume profesionalak sustatzeko finantzaketa (8,5 milioi euro) eta berdintasun-ikuspegia duten haurrentzako edukien ekoizpena (1,7 milioi euro). Neurri horiek genero-estereotipoei aurre egiteko eta komunikabideetan emakumeen ordezkaritza hobetzeko aurrekontu-apustu nagusietako bat dira.

Zientzia, unibertsitate eta berrikuntzaren alorreko jarduketak ere azpimarratzekoak dira, milioi eurotik gorako zuzkidurarekin (1,09 milioi euro). Euskal unibertsitateekin sinatutako programa-kontratuek emakumeen lidergo zientifikoa sustatzeko, unibertsitateetan berdintasuna instituzionalizatzeko eta unibertsitate-komunitatean inklusioa eta ekitatea bultzatzeko proiektu espezifikoak jasotzen dituzte. Neurri horiek ibilbide akademiko eta zientifikoetan oraindik ere irauten duten segregazio horizontal eta bertikalen aurka jarduten dute.

Inklusioaren eta eskubideen bermearen arloan, Justizia eta Giza Eskubideen Sailak sustatutako jarduketek garrantzi berezia hartzen dute (773.147 euro). Bereziki aipagarriak dira espetxe-esparrutik datozen eta erdi-askatasuneko erregimenean dauden emakumeentzako egoitza-baliabideak, milioi erdi euro baino gehiagoko zuzkidura dutenak, bai eta sarbide-zailtasun handienak dituzten kolektiboek justizia eskuratzeko aukerak hobetzeko neurriak ere.

Esanguratsuak dira, halaber, tradizionalki maskulinizatutako esparruetan garatutako jarduketak. Horien artean daude Ertzaintzarako emakumeak erakartzeko kanpaina (300.000 euro), SPRIk eta SPRI Taldeak sustatutako berdintasun-ekintzak (487.056 euro) eta zientzia eta berrikuntzan emakumeen lidergoa eta partaidetza sustatzeko programak.

Berdintasunaren instituzionalizazioaren ikuspegitik, Ogasun eta Finantza Sailean aurreikusitako jarduketak nabarmentzen dira (183.871 euro), bereziki Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorretan genero-ikuspegia txertatzeko Estrategia ezartzera bideratutakoak (92.500 euro), eta genero-ikuspegidun aurrekontuei buruzko ikerketa-bekak (45.000 euro). Neurri horiek genero-ikuspegidun aurrekontugintza politika publikoak hobetzeko tresna egiturazko gisa sendotzen laguntzen dute. Era berean, Emakunderen jarduketak azpimarratzekoak dira; 2,56 milioi euroko zuzkidurarekin, Euskadiko berdintasun-politiken gobernantza hobetzea eta erakunde-egitura indartzea dute helburu.

Identifikatutako aurrekontu osoak Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu bateratuaren %0,10 ordezkatzen du, eta aztertutako aurrekontuaren %0,13. Identifikatutako aurrekontua[39] 2026rako aurreikusitakoaren bikoitza da ia, batez ere EITBren jarduketek duten aurrekontuaren hazkundearen ondorioz.

[39] Aztertutako aurrekontua: 15.043.938.529 € eta Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren aurrekontu bateratua: 19.169.680.770 €

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

01. LEHENDAKARITZA

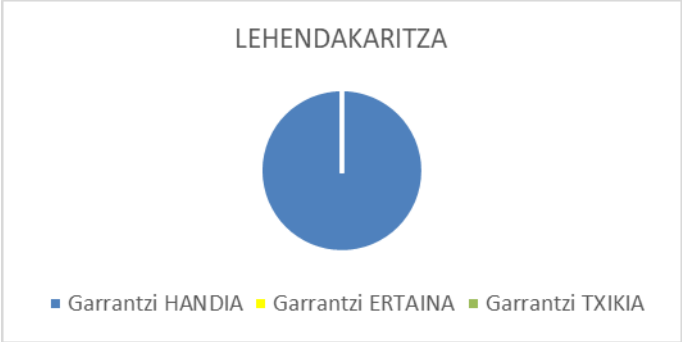
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

Taula 7. Aztertutako aurrekontua. Lehendakaritza.

LEHENDAKARITZA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	44.423.081
1121. Egitura eta laguntza	10.618.363
1122. Komunikazioa eta Gizarte berrikuntza	9.444.605
1311. Kanpo Ekintza	16.478.821
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak::	
EMAKUNDE – Emakumearen Euskal Erakunde	
3223. EMAKUNDE - Emakumearen Euskal Erakunde	7.881.292

Aurrekontu osoa da egokia eta garrantzi handikoa .

Irudia 9. . Lehendarakitza. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera



JARDUKETA GARRANTZITXUAK

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

– Lehendakaritzaren 2026-2028 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 Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina 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.
- 2028ko aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea eta arlo horretako aholkularitza teknikoa eta politikoa emateko prozesuari jarraipena ematea.
- Berdintasunaren arloko lantalde teknikoetan eta sailen artekoetan parte hartzea.
- Politikariekin eta teknikariekin lan-bilerak egitea, Lehendakaritzan 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 2026-2030 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, eta Emakunderen Berdintasun Eskolak eta 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.
- Euskal Berdintasunerako Eskola – Euskal Etxea-ren esparruan prestakuntza-saioak ematea, web-gunea mantentzea eta prestakuntzarako online campuserako unitate didaktiko bat sortzea.
- Euskal Etxeei zuzendutako berdintasunaren arloko bi informazio-buletin egin daitezen bultzatzea.
- Wikiemakumeok proiektuaren esparruan editatoi bat antolatzea.
- Prestakuntza-saioa antolatzea Gaztemundu programaren esparruan.
- Martxoaren 8aren, Emakumeen Nazioarteko Egunaren, esparruan jarduerak antolatzea.
- Euskal Diasporako Emakumeen Ekosistema Globala sortzen laguntzea, berdintasuna sustatzeko.
- Berdintasunarekin konprometitutako Euskal Diasporako gizonen talde baten sorrera bultzatzea, hausnarketarako, sentsibilizaziorako eta erantzunkidetasunerako gune gisa; eta, aldi berean, Ahotsen Koadernoa prestatu eta zabaltzea.
- GJHari (Genero Berdintasuna) lotutako dirulaguntza-deialdietara aurkeztutako proiektuen irismena, edukia eta balizko eragina ebaluatzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko egiten duten ekarpena zehazteko.
- Lehendakaritzako langileek beren eginkizun eta zereginak garatzean genero-ikuspegia txertatzea erraztuko duten sentsibilizazio-materialak diseinatu eta prestatzea.

Berdintasuneko aurrekontu zenbatetsia - espezifikoa: 39.900 € (ekimenak)

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

- Oro har, Jaurlaritzaren eta, bereziki, Lehendakaritzaren 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.
- Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzea bozeramaile, aditu, erreferente eta komunikazio publikoko ekintzen protagonista gisa.
- Emakumeen ekarpenak eta lidergoa ikusgarri egitea Eusko Jaurlaritzaren jardun-esparru guztietan, bereziki ordezkaritza txikia duten sektoreetan.

3. jarduera: 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 Pertsonei 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 aztertzeko.

4. jarduera: 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 intersekzionaletik.
– Euskadi Local 2030 HUB – Berrikuntza Sozialaren eta 2030 Agendaren Foroaren bidez (GJHen sustapenean inplikatutako 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.

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

- Euskadi Globalaren Estrategiaren jarraipena egitea, eta estrategia hori garatzean eta ezartzean genero-ikuspegia benetan txertatzen dela zaintzea.
- *Euskadi Globala Estrategia*ren jarraipena egitea, eta estrategia berrian genero-ikuspegia txerta dadin sustatzea.
- Emakunderen gidaritzapean, nazioarteko lankidetza-ekintza bat bultzatzea, lankidetza-aukera berriak identifikatzeko eta berdintasunaren arloan giltzarri diren herrialdeekin eta nazioarteko erakundeekin akordioak ezartzeko. Jarduera horretan, lehendik dauden aliantzak finkatuko dira, eta kanpoko ordezkaritzetatik 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 lankidetza-esparru egonkorrak ezarriz, Euskadi nazioartean emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko eragile konprometitu eta erreferente gisa kokatzeko.
- Berdintasunaren arloko prestakuntza- eta sentsibilizazio-proiektua sustatzea, mundu mailako Euskal Etxeetako bazkideentzat, 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.

- Euskal Diasporako Emakumeen Ekosistema Globala abian jartzea.
- Berdintasunaren inguruko kontakizuna sustatu eta ikusgarri egitea Euskal Komunitatean Kanpoan.

Berdintasuneko aurrekontu zenbatetsia - espezifikoa: 15.000 €

EMAKUNDE

Emakunde[40] 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

JARDUKETA GARRANTZITXUAK

Ondoren, Emakunderen ekintza-planaren helburuak eta horietako bakoitzari esleitutako aurrekontua azalduko dira.

- **Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Legearen aplikazioa sustatzea.**

  Berdintasunerako Legean aurreikusitako aginduak betetzea sustatzeko, programak 60.000 €-ko zuzkidura du.
- **Erakundearen kudeaketa hobetzea eta gizartearekiko eta jasangarritasunarekiko konpromisoa sendotzea berrikuntzaren, etengabeko hobekuntzaren, gardentasunaren eta kontu-ematearen bidez, bai eta hizkuntza-eskubideak babestearen eta euskararen erabilera sustatzearen bidez ere.**

  Emakunderen kudeaketak Emakunderen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana, Kudeaketa Publiko Aurreraturako Plana eta Euskararen Erabilera Normalizatzeko Plana garatzea barne hartzen du; horretarako, 68.792,98 €-ko aurrekontua dago.
- **Euskal botere publikoen berdintasunaren arloko jarduera gidatu behar duten jarraibide orokorrak ezartzea.**

  Helburu horrek 340.000 €-ko aurrekontua du, honako hauetara bideratua: EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiaren hedapena sustatzea; berdintasuneko politika publikoak garatzeko gaitasun mugatua duten udalerri txikiei laguntza teknikoa emateko zerbitzu bat diseinatu eta abian jartzea, politika horien plangintza, exekuzioa eta ebaluazioa errazteko; eta euskal administrazio

[40] https://www.emakunde.euskadi.eus/hasiera/

publikoei beren berdintasun-planak prestatu eta garatzeko aholkularitza ematea eta EAEn duten hedapenaren jarraipena egitea.

- **Administrazio publikoetako langile guztien berdintasuneko gaikuntza sustatzea.**

  IVAPekin lankidetzan aritzeko, berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoa diseinatu eta emateko eta prestakuntzan genero-ikuspegia txertatzeko, Emakundek 10.000 €-ko zuzkidura espezifikoa du.

- **Euskal erakunde publikoei laguntzea berdintasuna beren antolaketan, lan-prozeduretan eta politika espezifikoetan txertatzea errazteko.**

  Euskal administrazio publikoei genero-ikuspegia txertatzeko aholkularitza eta laguntza teknikoa emateko, Emakundek 500.000 €-ko aurrekontua bideratzen du arauen eta administrazio-egintzen generoaren araberako eraginaren ebaluaziora, Eusko Jaurlaritzaren aurrekontu-programetan genero-ikuspegia txertatzera, Europako Egitura eta Inbertsio Funtsek kofinantzatutako esku-hartzeetara eta proiektu eta programa sektorialen garapenera.

- **EAEko berdintasuneko politika publikoen garapenean koordinazioa sustatzea.**

  Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordearen eta Sailarteko Batzordearen kudeaketa tekniko eta administratiboa sustatzeko, bai eta toki-eremuko berdintasun-politiketarako EUDELekin hitzarmena garatzeko ere, Emakundek 144.800 € ditu.

- **Estatuko eta nazioarteko lankidetza handitzea.**

  Helburu honen bidez, estatuko, Europako eta nazioarteko eremuan erakundearen antzeko helburuak dituzten beste erakunde batzuekin parte-hartze eta lankidetza harremanak sendotu eta sustatu nahi dira; horretarako, Emakundek 18.000 € ditu.

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

  Emakumeen ahalduntze pertsonala, kolektiboa, soziala eta politikoa sustatzeko 626.530 €-ko aurrekontua dago, Aholku Batzordea kudeatzera; emakumeen autonomia sustatu eta haien gizarte-, ekonomia- eta politika-posizioa indartzera bideratutako ekintzak egiten dituzten federazio, fundazio eta elkarteei laguntzera; eta emakumeen eta feminismoaren ekarpenak ikusaraztera eta bizitzaren esparru guztietan emakumeen parte-hartzea babestera bideratua.

- **Eskubideak bermatzeko gizarte- eta ekonomia-antolaketaren eraldaketa sustatzea.**

  Helburu honek 1.431.274 €-ko aurrekontua du, honako jarduera hauetara banatuta:
  - BERDINTASUNAREN ETA EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZEN aldeko HERRI ITUNA sustatzea, Beijingeko IV. Konferentziaren 25. urteurrena dela-eta garatutako Generation Equality proiektuaren esparruan.
  - Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko GIZARTE-INFORMAZIO ETA -SENTSIBILIZAZIOKO kanpainak eta bestelako ekitaldiak egitea eta/edo horietan laguntzea.
  - Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko EZAGUTZA ADITUA sustatzea, azterlanaren eta dokumentazioaren bidez, bai eta generoari buruzko ikerketa eta prestakuntza lagunduz ere.
  - Sexuagatiko DISKRIMINAZIO-EGOEREN aurrean herritarrak eremu pribatuan defendatzea, informazioaren eta aholkularitzaren, ikerketaren eta gomendioen bidez, eta publizitatearen eta komunikazioaren erabilera ez-sexistarako Aholku Batzordearen -BEGIRA- lan-plana garatzea.

- Emakunderen ekintzak hedatzea, Euskadin SOLDATA-ARRAKALA murrizteko estrategiaren esparruan, eta ENPRESETAN eta erakunde pribatuetan berdintasun-politiken garapena sustatzea, aholkularitzaren, prestakuntzaren, laguntza ekonomikoaren eta gizarte-aitorpenaren bidez.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde gizonen inplikazio handiagoa sustatzera bideratutako GIZONDUZ EKIMENA garatzea.

– **Emakumeen aurkako indarkeria matxista murrizten laguntzea eta prebentzioan, detekzioan eta arretan hobetzea.**

Emakumeen aurkako indarkeriaren aurreko erantzun instituzionala indartzeak eta sendotzeak Emakunderen lanaren eta baliabideen zati handi bat hartzen du; horretarako, 1.450.000 €-ko aurrekontua dago.

Aurreikusitako jardueren artean honako hauek daude:

- Emakumeen aurkako indarkeria matxista murrizten laguntzea euskal gazteen artean emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzeko BELDUR BARIK programaren bidez; emakumeen aurkako jokabide bortitzak sentsibilizatzeko eta/edo prebenitzeko jarduerak sustatzen dituzten erakunde, elkarte eta fundazioentzako DIRULAGUNTZA-deialdia; eta indarkeria matxistari buruzko ezagutza sustatzea, haren eraginari eta dauden baliabideei buruzko datuak sistematikoki bildu eta zabalduz.
- Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimak artatzen dituzten profesionalei prestakuntza ematea -JABETUZ- eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren askotariko formei aurrea hartzeko, sentsibilizatzeko eta arreta emateko programak sustatzea, zuzeneko jardueren eta/edo prebentzioan, detekzioan eta erantzun integralean laguntzen duten erakundeei dirulaguntzak ematearen bidez.
- Erakunde arteko koordinazioa gidatu eta babestea, etxeko tratu txarren eta sexu-indarkeriaren biktima diren emakumeei ematen zaien arreta hobetzeko III. Erakunde arteko Akordioaren Jarraipen Batzordearen kudeaketa tekniko eta administratiboaren bidez, bai eta EAEko emakumeen aurkako indarkeriaren arloko beste koordinazio-jarduera batzuk kudeatuz ere.

02. KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA SAILA

Txosten honetan, aurrekontu hau aztertzen da:

Taula 8. Aztertutako aurrekontua. Kultura eta Hizkuntza Politika Saila.

KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	435.060.540
4511. Egitura eta laguntza	3.869.123
4512. Kirolak	12.998.153
4513. Kultura sustatzea	37.108.516
4514. Ondare Historiko Artistikoa	39.324.377
4515.Gizarte Hedabideak	8.826.500
4711. Hizkuntza-politika	34.277.337
5414. Berrikuntza Funtsa	1.966.300
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
Habe - Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundea	
4713. Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundea	77.765.000
Zuzenbide pribatuko erakunde publikoa. Administrazio-aurrekontua:	
EITB Taldea- Euskal Irrati Telebista	218.925.234

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 10. Kultura eta Hizkuntza Politika. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUKETA GARRANTZITXUAK

Sailak 2027rako 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

- **Sentsibilizazio-kanpainak eta prestakuntza-ekintzak garatzen jarraitzea "Lan-kultura berdintasunerantz eta aniztasunerantz eraldatuz"** proiektuaren esparruan, Sailaren barruan sexu-jazarpenaren eta jazarpen **sexistaren prebentzioan lan egiteko (3.000 €. Egitura eta Laguntza Programa 4511).**
- Kirol-eremuan indarkeria-kasuei aurre egiteko **ZURE TALDEKOAK GARA** zerbitzua ematen jarraituko da **(33.997,20 € Jarduera Fisikoa eta Kirola Programa 4512).**
- -Kultura-eremuetan genero-indarkeriaren aurkako ekintzak egitea aurreikusten da **(10.000 €. Kultura sustatzeko programa: 4513)**

Guztira: 46.997 €

Soldata-arrakala

- Kirol-lehiaketetan parte hartzeko dirulaguntzen deialdiaren barruan, emakumeen ekitaldien ligak antolatzeko dirulaguntzak. (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 lankidetza 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)
- Babesletza kontratu txikiekin emakumezkoentzat soilik diren lehiaketak diruz lagunduko dira (10.000 € Jarduera Fisikoa eta Kirola programa 4512)
- Dirulaguntza izendunetan, kirol lehiaketetan emakumeen parte hartzea sustatzeko dirulaguntzak aurreikusten dira, eta baita emakumeentzat soilik diren txapelketetarako ere.(100.000€ Jarduera Fisikoa eta Kirola programa 4512)

Guztira: 225.000

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.

Horrez gain, programa honek ikusarazi eta zabaldu nahi du 2026an onartu zen Saileko Berdintasunerako Legealdi Plan berria, EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030 Estrategia jarraituz. Berdintasunerako Unitate Administratiboak eta Sailean dauden berdintasunerako 4 jardun-eremuetako batzorde tekniko-politikoek horren prestaketa, jarraipena eta gauzatzea bultzatuko dute.

Aurreikusita dago ere Saileko Talde Tekniko Politikoaren bilera egitea 2027ko lehen hilabeteetan, **Saileko Berdintasunerako Planaren** legealdi erdiko ebaluazio eta jarraipen orokorra gauzatzeko.

BUAk, gainera, Saileko Berdintasunerako Plana langileen artean hedatzea eta ezagutaraztea helburu duten ekintzak burutuko ditu

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

Kargudun eta langileei bideratutako berdintasunaren inguruko prestakuntza sustatzen jarraitzea, guztira **2.000 €.**

Lan Kultura Berdintasunerantz eta Aniztasunerantz eraldatuz proiektuaren inguruko ekintzekin jarraitzea, guztira **3.000 €**

– Kultura sustatzeko programaren esparruko jarduera garrantzitsuak (4513)

Programa honetan, kulturaren alorreko azpisektoreetan dauden genero-arrakalak agerian uzteko egiten ari den lana nabarmendu behar da. **Kultukli**k plataformaren esparruan ikerketak bultzatzen dira urtero, eta horien bidez, emakumeen obrek kultura-sektorean, azpisektoreetan, duten ikusgaitasun-maila aztertu nahi da. 2023an, "Emakumeek eta gizonek EAEko musika-sorkuntzetan eta -ekitaldietan duten presentziaren eta parte-hartzearen azterketa, 2022an" argitaratu zen, eta, ildo horri jarraiki, 2024an, "Emakumeen eta gizonen presentziaren eta parte-hartzearen azterketa, EAEko antzerki-programazioan eta -sorkuntzan, 2023an" argitaratu zen. 2027an kulturan genero-arrakalak ikusarazten jarraitzea aurreikusten da, azterlan berrien bidez (15.000 €).

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. 2027an 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, zuzendaritzak egiten dituen deialdi berrietan genero-ikuspegia modu sistematikoan txertatuko da. Era berean, genero-ikuspegiaren integrazioa indartzeko, dirulaguntza-deialdien diseinua eta eragina aztertuko dira, bai eta dirulaguntza zuzen eta izendunak jasotzen dituzten erakunde eta pertsonen ezaugarriak ere.

Programa honen esparruan, azterlan espezifiko bat egitea aurreikusten da, genero-ikuspegitik deialdien eragina eta irismena ebaluatzeko. Azterlan horren helburua izango da genero-ikuspegi integratua txertatzeko

mekanismoak hobetzea, baita deialdien jarraipen- eta ebaluazio-sistemak indartzea ere, dirulaguntzen onuradunen profilak eta horien genero-banaketak kontuan hartuta

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 elkarrizketa 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 antolatzeko ekintza positiboak ere, kirol-lehiaketetan parte hartzeko dirulaguntzen deialdiaren barruan **(100.000 €).**

Guztira: 378.600 €

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—).

JARDUKETA GARRANTZITXUAK

Erakundearen berdintasunerako azkeneko plangintza sailaren planean txertatutakoa kontuan hartuta eta, beti ere, 2030 EAE-emakumeen eta gizonen berdintasunerako Estrategia kontuan hartuta, HABEk lehentasunezkotzat jotzen du helduen euskararen irakaskuntzan genero-ikuspegia txertatzeko bidean aurrera egitea. Horregatik, 2027an honako jarduera hauek lehenetsiko dira:

- Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua bermatzea eta 24.000 euro esleitzea.
- Erakundean emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken garapena bultzatzea Kultura eta Hizkuntza Politikako Berdintasunerako Plangintzan integratuta dauden helburu estrategiko eta ekintzen bitartez.
- Berdintasun arloan erakundeko langileen sentsibilizazioa eta prestakuntza hobetzea.. Langileak gaitzea, IVAPen, Emakunderen edo sailaren ikastaro espezifikoen bidez edo barne-prestakuntzaren bidez, bai administrazio-prozeduretan genero-ikuspegia hobeto txertatzeko, bai euskararekin eta generoarekin lotutako prestakuntzan.
- Erakundearen kontratuetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak sartzeari buruz Gobernu Kontseiluak onartutako jarribideak aplikatzioan aurrean egitea. Gidalerroak hedatzea, horiek aplikatzeko aholkularitza teknikoa ematea, prestakuntza espezifikoa antolatzea eta erakundean prozedura sistematzea, besteak beste.
- Erakundearen berdintasun-politikaren gardetasuna sustatzeko web gunearen kudeatzailearen lankidetzan berdintasunari dagozkion berriak erakunde osoan zabaldu. Aldi berean, Berdintasun-unitatearen web guneko 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 Jaurlaritzan 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 intersekzionalitatearen azterketan aurrerapausoak eman**.**

Sektoreko ekintzak:

- Genero-berdintasunaren ikuspegitik euskara maila egiaztatzeko proben analisia egin, emaitzak baioestea eta txostena egitea.
- Inklusioaren bidean behar bereziak dituzten pertsonei erreparatzea azterketa deialdien antolakuntzan.
- Kolektibo berezietako pertsonen euskalduntzea sustatuko du HABEk, bereziki, desgaitasuna duten pertsonena.
- IKASBIL atarian, berdintasuna sustatu atal guztietan. (dokuteka, jarduerak, biografiak).
- IRAKASBIL atariko Berdintasun arloa elikatu.

- Helduen euskara ikasteko material didaktikoetan emakumeen ikusgarritasuna eta genero berdintasuna sustatu.
- 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 zabaldu. 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 zabaldu.
- 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.

  Bestalde, Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu sailak sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak gertatzen direnean prozedura arautzen duen Agindua onartu zuen. Berdintasun Unitateak saila horrek antolatutako prestakuntza espezialitatua jaso zuen eta 2026an Eusko Jaurlaritzako Prebentzioko Zerbitzuak antolatutako lan-saioetan parte hartu du.
  Eusko Jaurlaritzan elkarlan horrek ekar ditzakeen lan-jardunak burutzea eta protokoloaren ezagutza erakundearen barne sustatzea.
- Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa.
- Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko prebentzio-ibilbidea: berdintasuna integratzeko eta indarkeriazko jokabideak saihesteko prebentzio-plan berriaren prozedurei buruz ekintza espezifikoak bultzatu.

Soldata-arrakalaren aurka

Euskadin Soldata Arrakala Murrizteko Estrategia bultzatze aldera, hainbat Ekintza Plan Eragile egin dira, azkenekoa 2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilea. Plan horretatik abiatuta, inplikatutako Eusko Jaurlaritzako sailek eta erakunde autonomoek neurriak eta ekintzak gauzatzen joan dira, Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategian ezarritako jarraibide eta helburu espezifiko nagusiak bultzatzen laguntzeko.

2026-2030 III. Ekintza Plan Eragilea hau, Euskadi soldata-arrakala txikiena duten Europako herrialdeen artean kokatzeko beste urrats bat da. Beraz, III. 2026-2030 Ekintza Plan Eragileak Eusko Jaurlaritzako sailek soldata-

arrakala desagerrarazten laguntzeko datozen urteetan txertatuko dituzten ekintzak biltzen ditu. Berritasun gisa, Plan honetan lehen aldiz parte hartu dute Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordean ordezkatuta dauden Eusko Jaurlaritzako sail, erakunde autonomo eta erakunde publiko guztiek.

Horrela, HABEk prozesu horretan parte hartu zuen eta prozesu horretatik eratorritako ekintzak garatuko ditu, bere eskumenen arabera eta zeharkako ekintzen bitartez

- Soldata-arrakalari buruzko sentsibilizazioa soziala sustatzea helduentzako euskara ikasteko materialen bidez.
- Erakundearen kontratuetan berdintasun-klausulak txertatzea.

GRUPO EITB

EITB – Euskal Irrati Telebista zuzenbide pribatuko ente publiko bat da. 1982an Eusko Jaurlaritzak sortua, Euskal Autonomia Erkidegoko irrati eta telebista publikoaren euskarri nagusia da. Bere helburua da adierazpen-askatasunaren defentsa, informazioa askatasunez komunikatzeko eta jasotzeko eskubidea bermatzea, eta eginkizun hori gizarte demokratiko baten eskakizunekin bat etorriz betetzea, euskararen erabileraren normalizazioa sustatuz.

JARDUKETA GARRANTZITXUAK

Zeharkako barne-kultura bat behar da, berdintasunaren alde apustu egingo duena, gizarte-aldaketan laguntzeko. Hori dela eta, nahiko zaila da berdintasun-ekintzetarako aurrekontu-zifra zehatzak proposatzea, arloen zeharkako helburuen beste zati bat gehiago baitira.

Hala ere, mezuetan, jarduketetan eta berdintasunean eragiten duten partida zehatz batzuk gutxi gora behera identifika daitezke, esate baterako, honako hauek eskatutako kategorietan klasifikatuta:

PARTIDA	ZBPENA 2027 AURREK
A) Berdintasun-unitateko langile-gastua	100.000
A) Berdintasun-planean kanpo-aholkularitzako adituen gastua	15.000
E) Jazarpen protokoloa berrikusteko adituen aholkularitza-gastua	15.000
B) G/E presentzia aztertzea EITBn	15.000
A) Berdintasuneko prestakuntza	15.000
A) M8 eta A25 sentsibilizazio-kanpainak, eta abar	20.000
B/C) Emakumeen kirol-emanaldien ekoizpena	600.000
C) Berdintasun-ikuspegidun haur-edukien ekoizpena	1.700.000
B) Emakume profesionalen sustapeneko zinema finantzatzea	8.500.000 (inv. total)

Hauek dira datozen urteetarako **EITBren BARNE ESPARRUAN** egingo diren jarduketak:

- Berdintasun Plan berria, ebaluazio-memoriak. Horretarako:
    - Berdintasun Batzordearen araudia
    - Kalkulua eta datuen bilketa sistematizatu
    - Erakundeak gaur egun duen errealitatearekin bat datozen neurriak hartu
- Sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen kasuetarako protokolo berria Jazarpenak aukerarik izango ez duen kultura ezarri EITBen, jarduketa-eremua prebentziora hedatuta.
    - Sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen kasuetarako protokolo berria
    - Komunikazio-/sentsibilizazio-kanpaina
    - Prestakuntza-plana
- Arau-betetzea eta hartutako beste konpromisoak. Horretarako:
    - Kalkulua eta datuen bilketa sistematizatu
    - Araudia betearazteko arduraduna berdintasun-unitatean integratu
- Berdintasuneko prestakuntza, kolektiboka, eta langileak sentsibilizatzeko kanpainak orokorrean
- Dokumentu estrategikoetan berdintasun-helburuak txertatu, haien garapena zeharkakoa izan dadin eta EITBk berdintasunarekin duen konpromisoa babes dezan.
- Berdintasun-politikak bultzatzeko eta zaintzeko egitura: Berdintasuneko arduraduna eta Berdintasun Batzordea (batzorde negoziatzailea)
- Emakumeak azpiordezkatuta dauden eremuetan (kirol-erredakzioa, zuzendaritza-postuak, eta abar), haien presentzia orekatzeko politika positiboak

HERRITARRENTZAKO ZERBITZU PUBLIKOA GAREN ikuspuntutik, ezinbestekoa da lanean jarraitzea, gure hedabide guztiek eskainitako eduki guztiek genero-ikuspegia kontuan har dezaten, eta gure hedabideetan emakumeei ikusgarritasun berdina emateko, nola kantitatean, hala kalitatean:

- Lehenik, EITBk **emakume kirolarien** aldeko apustu irmoari eutsiko dio, haien presentzia handitzeko gure hedabideetan. Bereziki herri-kiroletan; esaterako, estropaden emanaldiak dauzkagu, emakumeen futbola eta PLAZANDREAK, HARRI HERRI edo WOMEN WINTER SERIES bezalako saioak.
- **Zinema** da emakumeak azpiordezkatuta dauden beste sektore bat. Emakumeek zuzendari, ekoizle eta abar bezala lan egin dezaten lagunduko dugu. 2024an, EITBk, EPE-IBAIA–Euskal Herriko Ikus-entzunezko Ekoizle Independenteen Elkarteak eta APIKA–Ikus-entzunezko Ekoizleen Elkarteak berritu zuten lankidetza-hitzarmena, 2025ean eta 2026an indarrean egongo dena; eta hitzarmen horren puntu estrategikoa da euskal ikus-entzunezko ekoizpenetan emakumeen parte-hartzea sustatzea. 2026Ko hondarrean berritu egin beharko da aipatutako lankidetza-hitzarmen hori, ekoizpenetan emakumeen lidergo-talentua sustatzeko eta bultzatzeko irizpideei eutsiz.
- Berdintasun-esparruko beste xede-publikoa **haurrak eta nerabeak** dira. Estereotipoak apurtzen dituzten edukiak sortu behar ditugu, rolen eta pertsonaien arteko berdintasunean eta orekan fokua jarriz.

- **Albistegien arloan**, emakumeen aurkako indarkerian fokua jartzen jarraituko du EITBk. Erro korapilatuak dituen gizarte-arazoa da, eta horren aurrean ikuspegi zorrotza islatu behar da, hedabideek eragile eraldatzaile izateko duten funtsezko zeregina dela eta. Helburu horrekin, EITBk hainbat gida ditu indarrean horretaz dagoen legedia araberako informazio-tratamenduari buruz: EITBren Estilo Liburua eta Begira Komunikazio ez-sexistarako kode deontologikoa.
- 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); eta programazio osorako helburu transbertsala da hori.
- Azkenik, gizarteari arazoa ulertzen laguntzeko ideia asmo horri eutsiz, SENTSIBILIZAZIO KANPAINAK egingo ditugu herritarrentzat, errespetua eta berdintasuna sustatzeko, bereziki MARTXOAREN 8a edo AZAROAREN 25a bezalako egunak datozenean.

03. EKONOMIA, LANA ETA ENPLEGU SAILA

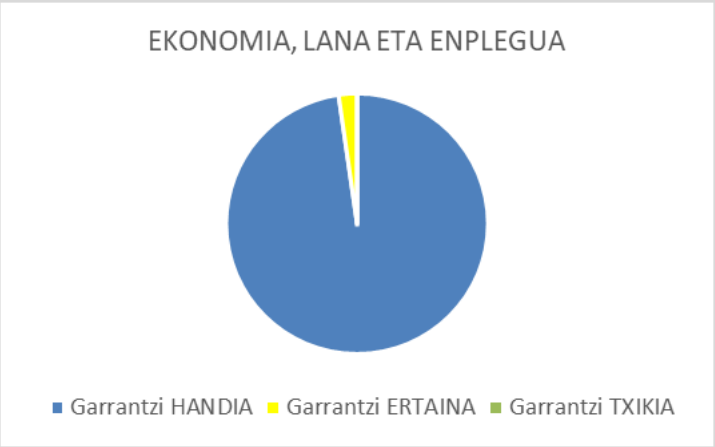
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

Taula 9. Aztertutako aurrekontua.Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila.

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	1.373.244.076
3110. Egitura eta laguntza	4.325.344
3112. Lana	110.587.038
3121. Gizarteratzea	4.735.125
3125. Eskola-asegurua	2.061
3211. Enplegua	17.465.604
3212. Gizarte Ekonomia	8.956.305
6116. Ekonomia eta Plangintza	3.101.114
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
LANBIDE - Euskal Enplegu Zerbitzua	
3113. OSALAN Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea	19.720.546
EUSTAT - Euskal Estatistika Erakundea	
5513. Eragiketa eta argitalpen estatistiko ofizialak	16.954.252
Zuzenbide pribatuko erakunde publikoa. Administrazio-aurrekontua:	
LANBIDE	1.187.396.687

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 11. Ekonomia, Lana eta Enplegua. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera



2027rako sailen lehentasunezko jarduerak, genero-ikuspegiaren txertatze-maila eta horiei lotutako zuzkidura ekonomikoa edo baliabide propioak identifikatzen dira.

Gobernu Ona:

- Berdintasun-politikak bultzatzea eta koordinatzea
  o Sailaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzea eta koordinatzea, laguntza tekniko espezializatuaren bidez.
- Komunikazio instituzionala eta zabalkundea
  - Prentsa-oharrak eta bestelako komunikazio-jarduketak egitea informazioko profesionalei zuzenduta, Sailaren eskumeneko gaiei buruz.
  - Ekonomia, Lan eta Enpleguko lehendakariorde eta sailburuaren eta Saileko gainerako karguen prentsaurrekoak, elkarrizketak eta agerraldi publikoak kudeatzea.
  - Saileko webguneetako eta Irekiako informazio-edukiak mantentzea eta eguneratzea.
  - Sailak egiten dituen jarduerei buruzko informazio- eta zabalkunde-kanpainak garatzea.
  - Saileko argitalpenak kudeatzea, horien hautaketa, edizioa eta zabalkundea barne.
  - euskadi.eus eta Irekia bidez kudeatutako herritarren kontsultei erantzutea.
  - Sare sozialen bidezko komunikazio-jarduketak garatzea.
  - Legebiltzarrarekin, Arartekoarekin eta herritarrekin harreman instituzionalak mantentzea.

- Barne-kudeaketa eta berdintasunaren zeharkakotasuna
  - Aholkularitza juridikoaren jardueran genero-ikuspegia pixkanaka txertatzea.
  - Saileko aurrekontua prestatu, kudeatu eta haren jarraipena egitean genero-ikuspegia txertatzea.
  - Giza baliabideen kudeaketan emakumeen eta gizonen berdintasuna pixkanaka txertatzea.
  - Administrazio-kontratazioan genero-ikuspegia txertatzea.
  - Sailaren jardueran euskararen erabilera sustatzea.
  - Sailaren antolaketaren, baliabideen eta eginkizun komunen arloko koordinazio- eta laguntza-jarduketak garatzea

Jarduketa horiek emakumeen eta gizonen berdintasuna Saileko jardueraren zeharkako printzipio gisa sendotzen laguntzen dute, baita politika publikoen plangintzan, kudeaketan eta ebaluazioan berdintasuna integratzeko beharrezkoak diren gaitasun instituzionalak indartzen ere.

Jarduketa horiei lotutako aurrekontua 1.127.141 eurokoa da. Berariazko aurrekontu-zuzkidura bereizirik ez duten jarduketak Sailaren baliabide tekniko, giza baliabide eta baliabide material propioekin garatzen dira.

Lana eta Gizarte Segurantza, lehentasunezkotzat jotzen dira:

- Ikuskapena, kontrola eta jarraipena
  - Lan Ikuskaritzaren jarduketak garatzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan.
  - Behin-behinekotasunarekin, lanaldi partzialeko kontratazioarekin, desgaitasuna duten pertsonen kontratazioarekin eta lan-istripuekin lotutako kanpaina espezifikoak garatzea, genero-ikuspegia txertatuta.
  - Lan Agintaritzan gordailutzeko eta erregistratzeko aurkezten diren hitzarmen kolektiboen eta berdintasun-planen genero-eraginari buruzko txostenak egitea.

- Euskal enpresen berdintasun-planen eta ordainsari-auditorien erregistroa eta jarraipena mantentzea eta indartzea.
- Hauteskunde sindikaletan emakumeen eta gizonen berdintasunaren egoerari buruzko estatistika-azterlana egitea..

– Sentsibilizazioa, prestakuntza eta gaitasunak
  - Sexuagatiko soldata-diskriminaziorik ez jasateko eskubideari buruzko sentsibilizazio- eta informazio-jarduketak sustatzea.
  - Lan-harremanen esparruko Soldata Arrakalari eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko Kongresua antolatzea.
  - Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoko ekintzak garatzea, enpresei, gizarte-eragileei eta profesionalei zuzenduta.
  - Enpresetako berdintasun-planak negoziatzeko eta garatzeko berdintasun-batzordeak gaitzeko eta prestatzeko dirulaguntza-programa garatzea.
  - 232/2021 Dekretuaren esparruan aurreikusitako jarduketak gauzatzea, enpresa-elkarte eta sindikatuentzako prestakuntza-planak garatzeko.

– Elkarrizketa soziala, informazioa eta ezagutza
  - Elkarrizketa Sozialerako Mahaiari laguntza teknikoa ematea eta berdintasunaren arloko elkarrizketa soziala eta negoziazio kolektiboa sustatzea.
  - Jazarpenaren eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Behatokiarekin lankidetzan jarraitzea, sexuagatiko diskriminazioaren aurkako sentsibilizazio- eta dibulgazio-jardueren bidez.
  - Estatistika soziolaboralak aldizka argitaratzen eta urteko memoria egiten jarraitzea, sexuaren arabera bereizitako informazioa eta genero-analisia txertatuta.

Jarduketa horien helburua da lan-arloan emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrera egitea, soldata-arrakala murriztea, berdintasunaren arloko enpresa-betebeharren betetze-maila hobetzea eta lan-harremanetan eta negoziazio kolektiboan genero-ikuspegia indartzea.

Jarduketa horiei guztiei lotutako aurrekontua 1.501.888 eurokoa da. Zenbateko horren barruan, Soldata Arrakalaren aurka Borrokatzeko Plan Operatibo gisa berariaz identifikatutako blokeak 440.000 euroko zuzkidura du, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-desberdintasunak murrizteko prestakuntza-, sentsibilizazio- eta laguntza teknikoko jarduketetara bideratuta.

Gizarte Ekonomia 2027an honako jarduera hauek lehenetsiko dira:

– Genero-ikuspegiarekin osorik diseinatutako jarduketak
– Gizarte-ekonomiako enpresak sortzeko laguntzak garatzea (Emprender).
– Gizarte-ekonomiako enpresen sozietate-oinarria zabaltzea sustatzea, bazkide langileak sartuz.
– Emakumeek erakunde onuradunetan sustatzaile, bazkide langile eta bazkide gisa parte hartzea bultzatzea, dagozkion laguntza-lerroetan aurreikusitako pizgarrien bidez.

Jarduketa horien bidez enpresak sortzean, bazkide langile gisa sartzean eta gizarte-ekonomiako erakundeen erabaki-eremu jakin batzuetan emakumeek duten parte-hartze txikiagoari erantzun nahi zaio, emakumeen eta gizonen presentzia orekatuagoa sustatuz. Halaber, emakumeek ekintzailetzan eta gizarte-ekonomiaren barruan antolatutako jarduera ekonomikoan duten parte-hartzea hobetzen laguntzen dute.

Jarduketa horiek gauzatzeko aurreikusitako aurrekontua 4.025.000 eurokoa da.

Genero-ikuspegia txertatzeko prozesuan dauden jarduketak

– Enpresen Gizarte Erantzukizunarekin eta langileek enpresetan duten parte-hartzearekin (RSEP) lotutako jarduketetan genero-ikuspegia pixkanaka txertatzen jarraitzea

Jarduketa horien bidez, enpresa-kudeaketa inklusiboagoa sustatu eta gizarte-ekonomiako enpresen parte-hartze, antolaketa eta gizarte-erantzukizuneko prozesuetan emakumeen eta gizonen berdintasuna txertatzen aurrera egin nahi da.

Jarduketa horiek gauzatzeko aurreikusitako aurrekontua 240.000 eurokoa da.

Oro har, Gizarte Ekonomiaren esparruko jarduketetarako identifikatutako aurrekontu osoa 4.265.000 eurokoa da.

Enplegua lehentasuna emango zaie:

– Genero-ikuspegiarekin osorik diseinatutako jarduketak
  - APTES elkartearekin lankidetzan, Euskadiko gizarte-erakundeetan teknologo sozialaren profila sendotzea eta teknologo sozialen komunitate profesionala dinamizatzea.
  - Home Care Lab-en bidez, zaintzetako berrikuntza-ekosistema bat garatzea, sektore oso feminizatu batean profesionalizazioa, berrikuntza eta lan-aukerak hobetzeko.
  - Enpleguaren Kongresua egitea, enpleguaren esparruan esku hartzen duten eragile publiko eta pribatuen arteko hausnarketarako, esperientziak trukatzeko eta jardunbide egokiak zabaltzeko gune gisa.

Jarduketa horien bidez lanbide-gaitasuna hobetu, enplegu-aukera berriak sustatu eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako bereziki garrantzitsuak diren esparruetako lan-baldintzak hobetzen lagundu nahi da.

Jarduketa horiek gauzatzeko aurreikusitako aurrekontua 333.000 eurokoa da.

– Genero-ikuspegia txertatzeko prozesuan dauden jarduketak
  - Novia Salcedo Fundazioarekin lankidetzan, Reactívate programaren eta Bilbao Youth Employment Forum (BYEF) antolatzearen bidez gazteen enplegagarritasuna hobetzeko jarduketak garatzea.
  - 15/2023 Enplegu Legearen hedapena bultzatzea, haren garapenean eta aplikazioan genero-ikuspegia pixkanaka txertatuz.
  - PROMETEO Senior STEAM Sustainable Talent proiektua garatzea, talentu-eskasiari erantzuteko eta adineko langileei lanbide-aukera berriak eskaintzeko.
  - Sektore berrietan ekintzailetzarekin eta lanbide-heziketarekin lotutako jarduketak bultzatzea, kultura-industriekin eta musika elektronikoarekin lotutako ekimenak barne.

Jarduketa horiek laneratzeko zailtasun handiagoak dituzten kolektiboen enplegagarritasuna hobetzen, lanbide-aukera berriak sustatzen eta enplegu-politiketan genero-ikuspegia pixkanaka txertatzen laguntzen dute.

Jarduketa horiek gauzatzeko aurreikusitako aurrekontua 1.452.500 eurokoa da.

Oro har, Enpleguaren esparruko jarduketetarako identifikatutako aurrekontu osoa 1.785.500 eurokoa da.

Gizarteratzea, ikuspegi intersekzionala duten eta emakume migratzaileei, zaintza-ardurak dituzten emakumeei, guraso bakarreko familiei, indarkeria matxistaren biktima diren emakumeei eta gizarte-

bazterkeriako egoeran edo arriskuan dauden emakumeei arreta berezia eskaintzen dieten jarduerak lehenetsiko ditu:

- Genero-ikuspegiarekin osorik diseinatutako jarduketak
  - Gizarte Berroneratzeko Diversi-Otxar proiektua garatzea.
  - Gizarteratzeko eta laneratzeko Ibilbide Mistoak garatzea.
  - Gizarteratze Jardunaldia antolatzea.
  - ZainSare guneak sendotzea eta ezartzea.
  - Emakumeak Sarean Indartuz proiektua garatzea eta lurraldean hedatzea.
  - Mujeres, Talentos y Oportunidades proiektua garatzea

Jarduketa horiek gizarte- eta lan-arloko laguntza, ahalduntzea, autonomia ekonomikoa, komunitate-partaidetza, lan-bitartekaritza eta laguntza-sareen indartzea jasotzen dituzte, eta arreta berezia eskaintzen diete gizarte-bazterketako egoeran edo arriskuan dauden emakumeei eragiten dieten diskriminazio anizkoitzeko egoerei.
Jarduketa horiek gauzatzeko aurreikusitako aurrekontua 1.893.528 eurokoa da.

- Genero-ikuspegia txertatzeko prozesuan dauden jarduketak
  - Aurkigune proiektua eta haren lurralde-hedapena garatzea.
  - Gizarteratze-enpresa berriak ezartzea edo sendotzea bultzatzea.
  - Haurren pobreziaren aurkako Stop Malnutrición proiektua garatzea.
  - Sendotu Aldiberean proiektua garatzea.
  - Acceder proiektua garatzea.
  - Ikusmen-desgaitasunaren esparruan sentsibilizazio-, prestakuntza- eta gizarteratze-jarduerak egitea.
  - Gizarteratzeko Etika sustatzeko proiektua garatzea.

Jarduketa horien helburua da kalteberatasun-egoeran dauden kolektiboen gizarteratze- eta laneratze-prozesuak indartzea, haien diseinuan, garapenean eta ebaluazioan genero-ikuspegia pixkanaka txertatuz.

Jarduketa horiek gauzatzeko aurreikusitako aurrekontua 687.439 eurokoa da.

Era berean, 2027an aurreikusita dago 2022-2026 Gizarteratzeko V. Euskal Plana ebaluatzea eta 2027-2031 Gizarteratzeko VI. Euskal Plana egitea, inpaktu, egokitasun eta eskalatzeko gaitasun handiagoa erakutsi duten proiektu esperimentalak sendotzeko eta lurraldean hedatzeko estrategiarekin jarraituz.

Oro har, Gizarteratzearen esparruko jarduketetarako identifikatutako aurrekontu osoa 2.580.967 eurokoa da..

Besaldi, Enplegu eta Gizarteratze Politiken Ebaluazio Organoa, honako jarduera hauek lehenetsiko dira::

- Sexuaren arabera bereizitako informazioa, genero-adierazleak eta ikuspegi intersekzionalak txertatzea ebaluazioen, azterlanen eta txostenen diseinuan eta kontratazioan.
- Euskal enplegu-politikaren kanpo-ebaluazioa sustatzea eta gainbegiratzea.
- Diru-sarrerak Bermatzeko eta Gizarteratzeko Euskal Sistemaren ebaluaziotik eratorritako gomendioen jarraipena egitea.
- Azterlanak eta ikerketak sustatzea eta politikek emakumeengan eta gizonengan dituzten ondorio desberdinak aztertzea.
- Sortutako ezagutza zabaltzea eta transferitzea, enplegu- eta gizarteratze-politikak hobetzeko.

Jarduketa horien helburua da Besaldik sustatutako kanpo-ebaluazioek genero-ikuspegia txertatzen dutela bermatzea, horien jarraipena egitea eta enplegu- eta gizarteratze-politikak hobetzeko ebidentzia erabilgarria sortzea.

Genero-ikuspegia zeharka txertatzen da jarduketa horietan, baina ez da horien helburu esklusiboa. Jarduketak organoaren baliabide tekniko, giza baliabide eta baliabide material propioekin garatzen dira, berariazkoaurrekontu-zuzkidura bereizirik gabe.

Azkenik**, Ekonomia eta Plangintza**

- Euskal ekonomiari eta genero-arrakalei buruzko azterlanak egitea Ekonomiaz eta Ikerketak argitalpenen bidez.
- Ekonomiaz aldizkariko monografikoetatik eratorritako aldizkako txostenak egitea, genero-ikuspegitik politika publikoko gomendioak txertatuta.
- Bizitza pertsonala, familiarra eta lanekoa uztartzea sustatzeko neurri ekonomiko eta fiskalei buruzko artikulu eta txostenak egitea sustatzea.
- Ekonomia Koiunturaren eta Aurreikuspenaren Zerbitzuak egindako argitalpen, analisi eta zabalkunde-materialetan genero-ikuspegia pixkanaka txertatzea, lan-merkatuari eta soldata-arrakalari buruzko analisiak barne.
- Sailaren ardurapeko estatistika ofizialetan genero-ikuspegia pixkanaka txertatzea.
- Eustatekin lankidetzan aritzea Sailaren azterketa-eremuekin lotutako genero-adierazleak identifikatu eta kalkulatzeko.

Jarduketa horien helburua da emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun ekonomikoei buruzko ezagutza hobetzea, ekonomia-azterlanetan, koiunturazko argitalpenetan eta estatistika-eragiketetan genero-ikuspegia txertatzea indartzea eta politika publikoak diseinatu, jarraitu eta ebaluatzeko informazio erabilgarria eskaintzea.

Jarduketak unitate arduradunen baliabide tekniko, giza baliabide eta baliabide material propioekin egiten dira, berariazko aurrekontu-zuzkidura bereizirik gabe..

SOLDATA-ARRAKALA murriztea Sailaren zeharkako lehentasuna da. Aurreikusitako jarduketek ordainsari-diskriminazioari ez ezik, haren iraupenarekin lotutako beste faktore batzuei ere heltzen diete; besteak beste, kontratazio-modalitateei, lanbide-segregazioari, zaintzen banaketa desberdinari, emakumeen parte-hartze ekonomikoari, soldata-gardentasunari eta negoziazio kolektiboari.

Lana eta Gizarte Segurantzaren aurrekontua 1.501.888 eurokoa da. Ikuskapen-jarduketak, genero-eraginari buruzko txostenak, estatistika soziolaboralak eta berdintasun-planen eta ordainsari-auditorien jarraipena baliabide propioekin egiten dira.

Enpleguaren esparruan, 167.000 euro identifikatzen dira Home Care Lab S. Coop.-en zaintzetako berrikuntza-ekosistema garatzeko.

Gizarteratzearen esparruan, hautatutako aurrekontuak 162.580 euro jasotzen ditu ZainSare guneetarako, 396.000 euro Emakumeak Sarean Indartuz proiekturako eta 204.948 euro Mujeres, Talentos y Oportunidades proiekturako. Jarduketa horiek 763.528 euro egiten dute guztira.

Gizarte Ekonomiaren esparruan, aurrekontua 4.265.000 eurokoa da; horietatik 4.025.000 euro enpresak sortzeko eta bazkideak sartzeko laguntzei dagozkie, eta 240.000 euro enpresen gizarte-erantzukizuneko eta langileen parte-hartzeko jarduketei.

6.697.416 euroko guztizkoa taula honetan soldata-arrakalarekin duten loturagatik hautatutako jarduketei soilik dagokie. «Baliabide propioak» dituzten jarduketak ez dira batzen, ez baitute berariazko aurrekonturik.

LANBIDE

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren helburua da enplegu egonkor eta kalitatezkorako eskubidea erabat garatzen laguntzea, eta langileen enplegagarritasuna bermatzen eta enpresen eskakizunetara egokitutako langileen beharrak asetzen lagunduko duen lan-merkatua eratzen laguntzea, bai eta gizarte- eta lurralde-kohesioari laguntzea ere, enplegu-politikak kudeatuz eta legeria egikarituz. Lan-legepekoak direnak Halaber, bere zerbitzuen erabiltzaileei arreta emateko sistema modernizatzea eta informazioaren eta komunikazioaren teknologia berriak sartzea 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.EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN ALDEKO KONPROMISOA ENPRESEKIKO HARREMANETAN ETA ZERBITZUETAN TXERTATZEA

JARDUKETA GARRANTZITXUAK

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

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

1. XIII. Legegintzaldiko Berdintasun Plana
   Antzemandako arrakala: Lanbideren politika, zerbitzu eta jardueren plangintzan, kudeaketan, jarraipenean eta ebaluazioan genero-ikuspegia sistematikoki txertatzeko beharra, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan hartutako konpromisoak betetzen direla bermatzeko.
   Adierazlea: Planaren urteko plangintzaren betearazpenaren %
   Emaitzak: 2026ko urteko plangintzaren % 80 betetzea.
   Aurrekontua 2027: 40.000 €
2. Berdintasunerako Barne Plana
   - Antzemandako arrakala: Lanbiden egon daitezkeen genero-desberdintasunak identifikatu, prebenitu eta zuzentzea ahalbidetuko duen tresna espezifiko bat edukitzeko beharra, bai eta genero-ikuspegia pertsonen kudeaketan eta erakundearen barne-prozesuetan sistematikoki integratzea ere.

– Adierazlea:
Negoziazio-batzordea eratzea.
Erakundearen diagnostikoa egitea eta onartzea.
Berdintasunerako Barne Plana egitea, onartzea eta erregistratzea.
Planean ezarritakoekin alderatuta ezarritako neurrien kopurua.
Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko eta horri aurre egiteko protokoloa egitea eta ezartzea.
– Emaitzak: Jarduketen % 100
– Aurrekontua: 33.396€

3. Ikastaroa: lan-arloko sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena
   – Antzemandako arrakala: Lanbideko langileen gaikuntza eta sentsibilizazioa indartzea sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko eta hura prebenitzeko eta detektatzeko, eta erakundeko protokoloa eta prebentzio-neurriak modu homogeneoan ezagutzen direla bermatzea.
   – Adierazlea: Pixkanaka plantillaren % 100era iristea.
   – Emaitzak: Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioari buruzko prestakuntza-ekintza espezifiko bat abian jartzea Lanbideko langile guztientzat.
   – Aurrekontua 2027: Barne Berdintasunerako Planaren aurrekontuaren barruan dago.
4. Berdintasuna normalizatzen ikastaroa
   – Antzemandako arrakala: Lanbideko langileek komunikazio inklusiboari begira dituzten gaitasunak indartzea.
   – Adierazlea: Komunikazio inklusiboan eta ez-sexistan prestatutako langileen %
   – Emaitzak: komunikazio inklusiboko eta hizkuntza ez-sexistako trebakuntza-maila handitzea

B. Emakumeentzako ekintza positiboak dituzten Lanbideren programak

Zeharkako helburu estrategikotzat aukera-berdintasuna duten jarduerak, euskal enplegu-politikaren ardatz nagusi gisa		
Gako estrategikoa: Lan-esparruko benetako genero-berdintasunarekiko konpromisoa		
Jarduketa	**Adierazlea**	**2025eko emaitza**
Kontratazio-konpromisoa duten prestakuntza-ekintzak **Aurrekontua 2027:** 700.000	Partaideen kopurua: 200	Partaideen kopurua: 454 (60 emakume eta 394 gizon). Kontratazio-konpromisoa duten pertsonen kopurua: 229 pertsona (30 emakume eta 199 gizon).
Familia- eta lan-bizitza bateragarri egiteko kontrataziorako laguntzak **Aurrekontua 2027: 800.000**	Diruz lagundutako kontratuen kopurua: 550	589 kontratu: 485 emakume eta 104 gizon

Gako estrategikoa: Gazteei kalitatezko enplegua lortzen laguntzea		
Jarduketa	**Adierazlea**	**2025eko emaitza**

Lehen Aukera programa. 30 urtetik beherako gazteei lan-kontratu mugagabeak edo praktikaldikoak egiteko laguntzak, baldin eta langabezian badaude edo lan-esperientziarik ez badute edo lan-esperientzia gutxi badute.	Praktikaldiko kontratuen kopurua: 500 Kontratu mugagabeen kopurua: 470	Praktikaldiko kontratuen kopurua: 420 (124 emakume eta 296 gizon) Kontratu mugagabeen kopurua: 463 (179 emakume eta 284 gizon)
Txanda-kontratuak egiteko laguntzak.	Txanda-kontratuen kopurua: 150	Txanda-kontratuen kopurua: 138 (47 emakume eta 91 gizon)
Ikertzaile gazteak kontratatzeko laguntzak. IKERLAN.	Gazteei egin beharreko kontratuen kopurua: 44	Kontratuen kopurua: 42 (23 emakume eta 19 gizon)
Gako estrategikoa: Dibertsitate funtzionala duten pertsonek enplegu-aukera berdinak izatea eta haiek lan-merkatu arruntean benetan sartzeko tresnak indartzea		
Jarduketa	**Adierazlea**	**2025eko emaitza**
Desgaitasuna duten edo gizartean baztertuta egoteko arriskuan dauden pertsonak laneratzen laguntzeko eta babesteko enplegua.	Desgaitasuna duten eta kontratatu diren pertsonen kopurua: 80	Desgaitasuna duten 92 pertsona kontratatu dira (44 emakume eta 48 gizon)
Enplegu-zentro berezientzako laguntzak: Enplegua mantentzea eta sortzea, enpleguari eusteko eta enplegua sortzeko	Desgaitasuna duten langileak, batez beste, enplegu-zentro berezietan: 11.000	Desgaitasuna duten 11.008 langile enplegu-zentro berezietan, batez beste: 3.982 emakume eta 7.026 gizon.
Gako estrategikoa: Beste kolektibo zaurgarri batzuek aukera berdinak izatea enpleguan		
Laneratze-enpresetarako laguntzak	Laneratze-enpresek kontratatutako bazterketa-arriskuan dauden pertsonen kopurua: 755	843 pertsona: 437 emakume eta 406 gizon.
Lehentasunezko arretako kolektiboentzako enplegu-proiektu integralak	Parte-hartzaileen kopurua: 500	441 parte-hartzaile: 207 emakume eta 234 gizon
Ekoizpen-sistemara moldatzen den enplegu erresilientea helburu estrategikotzat duten jarduketak		
Gako estrategikoa: Prestakuntza eraginkorragoa eta ekoizpen-sarearen beharrizanetatik hurbilagoa		
Jarduketa	**Adierazlea**	**2025eko emaitza**
Proiektu bereziak: gizarteratzeko eta laneratzeko prestakuntza-ekintzak	Artatutako pertsonen kopurua: 2.600 Prestakuntza-ekintzetako parte-hartzaileen kopurua: 8.500	2.994 pertsonak jaso dute arreta: 1.591 emakumek eta 1.403 gizonek 7.136 parte-hartzaile: 3.644 emakume eta 3.492 gizon.
Enplegu-politika aktiboen eskubide subjektiboa eta eskubide hori enplegu-zerbitzu publiko eraginkor eta kalitatezko bihurtzea helburu estrategikotzat duten jarduketak		
Gako estrategikoa: Interbentzio-ereduak neurrira egiten dituen Euskal Enplegu Sistema Publikoa, enpresen eta pertsonen beharrei erantzun azkarra ematen diena eta langabeziaren kronifikazioa ekiditen duena		
Jarduketa	**Adierazlea**	**2025eko emaitza**

50+ programa: 50 urtetik gorako pertsonak kontratatzeko laguntzak. **Aurrekontua: 1.250.000**	50 urte edo gehiagoko pertsonekin egin beharreko kontratuen kopurua: 225	194 kontratu: 74 emakume eta 120 gizon.
Jarduketen helburu estrategikoa: kalitatezko enplegua gizarteratzeko eta giza garapenerako funtsezko tresna gisa		
Gako estrategikoa: Beren ingurunean errotuta dauden enpresa-ekimenak bultzatzea		
Jarduketa	**Adierazlea**	**2025eko emaitza**
Ekintzailetzarako laguntzak	Beren enpresa-ideia garatzeko eta abiarazteko enpresa-ekimenak sustatzen dituzten pertsonen kopurua: 290 Autoenplegatutako eta beren enpresa finkatzeko laguntza jasotako pertsonen kopurua: 650 Autoenplegatutako eta beren enpresa ezartzeko laguntza jasotako pertsonen kopurua: 180	129 sustatzaile: 74 emakume eta 55 gizon. 713 pertsonari lagundu zaie: 407 emakume eta 306 gizon. 227 onuradun enpresa ezartzeko: 121 emakume eta 106 gizon.

C. "Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak""

1. Genero-indarkeriaren arloko tutoreentzako oinarrizko ikastaroa

   Antzemandako arrakala: Tutoreek prestakuntza espezializatua eta eguneratua dutela bermatzen da, arreta homogeneoa, egokia eta genero-ikuspegiduna emateko.

   Adierazlea: prestatutako tutoreen ehunekoa

   Emaitzak:

   - Gaur egun, tutoreen % 100ek egin dute ikastaroa
   - 2026an, ikastaroaren edukia eguneratu da.

2. Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeei arreta emateko protokoloa, Lanbideren bulegoetarako **Antzemandako arrakala**: indarkeria matxistaren biktima diren emakumeei arreta homogeneoa, espezializatua eta genero-ikuspegiduna bermatzea Lanbideren bulego guztietan, haien premia espezifikoetara egokituta eta haien gizarteratzea eta laneratzea eta autonomia ekonomikoa sustatzera bideratuta.

   Adierazlea: protokoloa aplikatzen duten profesionalen kopurua

   - Gidaliburua prestatu da
   - Gidaren jarraipena egin da

   Emaitzak: Gidaren erabilgarri dago

3. Genero-indarkeriaren Biktima diren Emakumeen Tutoreen Koordinazio Sarea sortzea.
   - Atzemandako arraila: lanbide-trukea indartzea, bulegoen arteko koordinazioa hobetzea eta Indarkeria Matxistaren Biktima diren Emakumeekin Gizarte eta Lan Arloan Esku Hartzeko Gidaren aplikazio homogeneoa erraztea, jarduera-esparru komun gisa.

- Emaitzak:
- 2026an Genero-indarkeriaren Biktimen Tutoreen Koordinazio Sarea sortu da, 6.000 euroko aurrekontuarekin.

4. Emaukera Araba, , ibilbide mistoak
   - Antzemandako arrakala: Indarkeria matxistatik bizirik atera diren emakumeek zailtasun handiagoak dituzte enplegua lortzeko, gizarte-bazterketako prozesuen, lan-ibilbidea etetearen, autonomia ekonomikoa galtzearen eta lan-merkatuan sartzea zailtzen dieten oztopo pertsonal eta sozialen ondorioz.
   - Adierazlea:
     - Programan parte hartu duten emakumeen kopurua.
     - Garatutako ibilbide pertsonalizatuen kopurua.
     - Ibilbidea amaitu duten emakumeen kopurua.
     - Enplegagarritasuna hobetu duten edo enplegua lortu duten emakumeen kopurua.
   - Emaitza: Lan-merkatutik baztertuta dauden, gizarte-bazterkeriako arriskuan dauden eta/edo indarkeria matxistatik bizirik atera diren 27 emakume, Gizarte Segurantzaren erabiltzaileak eta Gasteizen bizi direnak..

D. Soldata-arrakalaren aurka.

Helburu estrategikoa: Aukera-berdintasuna, euskal enplegu-politikaren ardatz nagusia		
Gako estrategikoa: aldaketak sustatzea egun emakumeak ordezkaritza txikia duten lan-jarduerako sektoreetan sartzea, irautea eta mailaz igotzea eragozten duten egituretan, bai eta emakumeek presentzia handia duten eta gizonak ordezkaritza txikia duten lanpostu eta jardueretan sartzea bultzatzen duten ekimenak garatzea ere.		
Jarduketa	**Adierazlea**	**2025eko emaitza**
Morrokotudak prestakuntza eta kontratazioa **Aurrekontua 2027:** 800.000 €	Partaideen kopurua: 100 Konprometitutako kontratuen kopurua: 50	91 parte-hartzaile. 66 emakume lanpostu maskulinizatuetan. 25 gizon lanpostu feminizatuetan. Konprometitutako kontratuen kopurua: 45: 33 emakume eta 12 gizon.
Nahi gabeko kontratazioko partzialtasuna murriztea sustatzeko programa, lan-merkatuan sartzeko desabantailak dituzten emakumeei dagokienez bereziki.**Aurrekontua 2027**: 1.500.000 €	Lanaldi osoko kontratu bihurtutako lanaldi partzialeko kontratuen kopurua: 600	2027an ezarriko da
Curriculum itsua kontsultatzeko zerbitzua **Aurrekontua 2027:** Baliabide propioak	Webgunearen bidez curriculum itsua bilatu duten enpresen kopurua Aurreeskaintzen kopurua	Enpresen kopurua: 684 Aurreeskaintzen kopurua: 1.858 Izena eman duten pertsonen kopurua: 44.272

Baimena eman duten inskribatutako pertsonen kopurua

E. Genero-ikuspegiarekin diseinatutako jarduketak

189/2025 DEKRETUA, urriaren 7koa, diru-sarrerak bermatzeko errentaren eta gizarte-larrialdietarako laguntzen onuradunei aplikatu beharreko enplegu-pizgarriei buruzkoa.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko helburu hauek nabarmentzea:
– Genero-ikuspegia txertatzea, bikoteetako bigarren kideek —gehienak emakumeak— enpleguan parte hartzeko pizgarrien bidez.
– Guraso bakarreko familiak —gehienbat emakumeak dira buru— lan-merkatuan sartzeko laguntza ekonomikoak ematea.

Aurrekontu-partidarik gabe, DSBErako partidaren barruan sartzen da

OSALAN

Programak Osalanen jarduera biltzen du bere erantzukizun-arloan, hau da, Autonomia Erkidegoko botere publikoek laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan ezartzen dituzten politikak kudeatzean, lanari datxezkion 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.

JARDUKETA GARRANTZITXUAK

Aurreko ataletan adierazitako datu guztiengatik, Osalanek lehentasunezkotzat jo du aurreko urteetako lan-ildoei eustea: ezagutza hori prebentzioko eta Osalaneko profesionalei zein herritarrei zabaltzea eta hedatzea, oro har, eta ezagutza hori enpresen prebentzio-praktikara nahiz zailtasun bereziak dituzten lan-sektoreetara eraman dezaketen materialen eta tresnen garapenean eragitea. Aurten, gainera, lehentasunezkoa izango da genero-ikuspegia txertatzea Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2027-2032ko Euskal Estrategia egiteko prozesuan. Horregatik, Osalanek honako jarduera hauek lehenetsiko ditu 2027an:

Generoari eta LAPi buruzko jakintzak dituzten profesionalek genero-ikuspegia txertatzea hurrengo jardueretako fase guztietan, hau da, haien diagnostikoan, betearazpenean, jarraipenean eta ebaluazioan:

- 1. jarduera: berdintasuna sustatzeko jarduerak, bi ikerketa barne:

  1) Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentziozko kudeaketari buruzko prestakuntza-moduluaren tutoretza eta jarraipena, Emakunderen sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren ikastaroaren barruan.

  2) Berdintasunari eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntza genero-ikuspegitik, prebentzio-ordezkarientzako oinarrizko prestakuntza ematen duten erakundeentzat.

  3) Bai eta genero-ikuspegia txertatzeko jarraibideei buruzko proiektu pilotua ere.

- 2. jarduera: genero-ikuspegia eta laneko arriskuen prebentzioa txertatzeko prozesuari buruzko online prestakuntza-modulu bat martxan jarri eta eguneratzea, langileentzat, enpresaburuentzat eta prebentzio-zerbitzuentzat.

- 3. jarduera: Laneko Arriskuen Prebentzioan genero-ikuspegia txertatzeko prozesuari buruzko dibulgazio-jarduerak (egindako azterlanen ondorioak eta generoari eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko txostenak zabaltzea hainbat forotan).
- 4. jarduera: Osalani dagozkion jarduerak garatzea, Emakunderekin lankidetzan, laneko segurtasunean eta osasunean genero-ikuspegia txertatzeko prozesua sustatu nahian (Emakunderekin eta Lan Ikuskaritzarekin egingo den jardunaldiaren kudeaketa, kontsultei erantzutea).
- 5. jarduera: LAPen inguruko zabalkundea eta sentsibilizazioa etxeko langile eta enplegatzaileentzat.

Proiektu horietarako aurreikusitako aurrekontua 65.000 eurokoa da guztira. Ekintza horien artean, Osalaneko langileek egingo dituzten zenbait jarduera oso garrantzitsuak dira (1.3., 3., 4. eta 5. jarduerak, esaterako) (gehienak genero-taldekoak), baina ezin dira aurrekontu honetan islatu, ez baitakarte kanpo-gasturik, nahiz eta gauzatzen dutenen arduraldia handia den.

Prestakuntzan genero-ikuspegia txertatzea eta Osalaneko langileek IVAPek zein Emakundek berdintasunerako sustatutako prestakuntza-ibilbidean parte hartzea

– 6. jarduera: Osalaneko langileen prestakuntza.

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

- 7. jarduera: LAPekiko konpromisoaren Osalan Saria.
- 8. jarduera: 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.
- 9. jarduera: EHUn Laneko Medikuntza eta Erizaintzako Katedrako jarduerak burutzeko dirulaguntza.
- 10. jarduera: laneko arriskuen prebentzioaren arloko ikerketa-proiektuetarako dirulaguntza.
- 11. jarduera: APD erakundearentzako dirulaguntza, SSLri buruzko jardunaldiak antolatzeko.
- 12. jarduera: langile autonomoak eta ekintzaileak laneko arriskuen prebentzioan prestatzeko dirulaguntza.

Genero-ikuspegia berdintasun-klausulen bidez txertatzea honako jarduera hauek garatzeko egiten diren kontratuetan, bai eta Osalanetik bertotik zuzenean berdintasunaren, segurtasunaren eta osasunaren arloko edukiak sortzea ere:

- 13. jarduera: Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia (2027-2032) egitea.
- 14. jarduera: EAEko LAPen komunikaziorako eta sustapenerako kanpainak langileentzat eta herritarrentzat.
- 15. jarduera: arazo muskuloeskeletikoak gutxitzeko proiektua: ERGO PREBEN.

Proiektu horietarako aurreikusitako aurrekontua 1.137.940 eurokoa da guztira.

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 Bizitzei 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".

JARDUKETA GARRANTZITXUAK

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 zibilari, 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 aztertzeko hainbat eremu sozial, ekonomiko eta pertsonaletan, eta publiko orokorrari nahiz berdintasun-politiketan inplikatutako profesionalei eta erakundeei zuzenduta dago.

3-Aza**roak 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 dituzte beste indarkeria mota batzuk ere.

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

5.- **Emakume eta Neska Zientzialarien Nazioarteko Egunaren bideo oroigarria, 2026ko otsailaren 11n argitaratua, zientziaren eta estatistikaren arloarekin lotutako Eustateko hainbat profesionalen testigantzak eta esperientziak jasotzen zituena**

Jarduera horren helburua da emakumeek zientziari eta estatistikari egiten dioten ekarpena ikusgarri egitea, STEM arloetan (zientzia, teknologia, ingeniaritza eta matematika) emakumezko erreferenteak sustatzea eta neska eta gazteen artean bokazio zientifikoak bultzatzea. Herritarrei oro har zuzenduta dago, baita hezkuntza-eremuari eta emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunean interesa duten pertsona guztiei ere.

Eustaten YouTube kanalean zein hainbat sare sozialetan (Facebook, X, etab.) argitaratu zen, edukien hedapen eta irismen handiagoa sustatzeko.

6.- **Genero-berdintasunaren Indizearen (GBI) panel estatistikoa, Genero Berdintasunerako Europako Institutuaren (EIGE) metodologiaren arabera prestatua. Panel horrek emakumeen eta gizonen arteko**

berdintasun-maila neurtzeko eta aztertzeko aukera ematen du, bai eta Euskadiko egoera Europar Batasuneko herrialdeetakoarekin alderatzeko ere.

Urtero egiten den jarduera da, genero-desberdintasunei buruzko estatistika-informazioa eskaintzera bideratua, honako arlo hauetan: lana, dirua, ezagutza, denbora, boterea eta osasuna. Helburua da berdintasunean egindako aurrerapenen jarraipena erraztea eta arlo horretako politika publikoen plangintza, ebaluazioa eta hedapena babestea..

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

7.1. Emakumeei 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 araberako 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 araberako estatistika-eragiketen aldizkako ebaluazioa.

7.2. Langileei berdintasunari buruzko prestakuntza ematea.,

- Eustateko langile gehienek jaso dute jada emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko oinarrizko prestakuntza. Hortik aurrera, langile berrien berdintasunerako prestakuntza sustatzen da.
- Lanbide-profilari lotutako prestakuntza espezifikoa, IVAPen bidez, Eustatek diseinatua. Lanbide-profilaren araberako prestakuntza diseinatzea.

7.3. Besteak beste, honako gai hauetan,

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

8.- **"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.

04. OGASUN ETA FINANTZA SAILA

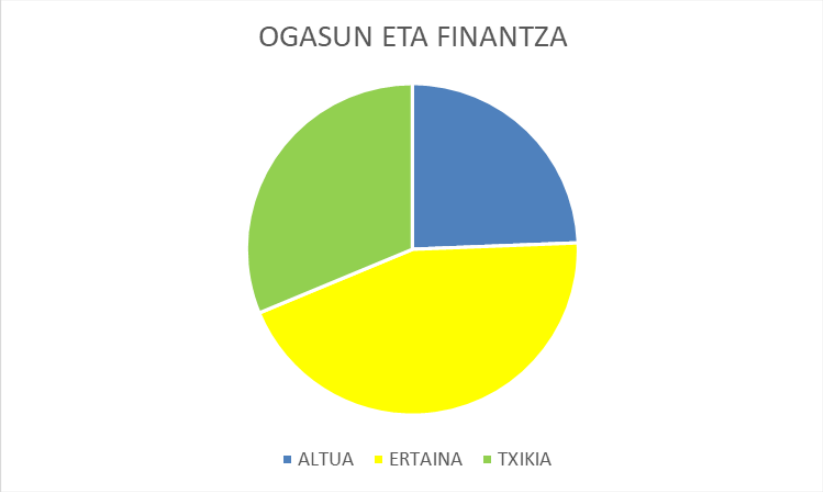
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

Taula 10. Aztertutako aurrekontua. Ogasun eta Finantza Saila.

OGASUN ETA FINANTZA SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	54.621.064
6110. Egitura eta laguntza	3.046.490
6111. Ekonomia eta gastu publikoa	11.299.939
6112. Zerga-politika	5.073.405
6114. Ondarea eta Kontratazioa	11.317.477
6311. Finantza-politika	21.634.753
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
Lehiaren Euskal Agintaritza	
6115. Lehiaren Euskal Agintaritza	2.249.000

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 12. Ogasun eta Finantzak. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera



Atal honetan zehazten dira Ogasun eta Finantza Sailak 2027ko ekitaldian genero-desberdintasunak ezabatzeko, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko eta genero-ikuspegia txertatzeko aurreikusten dituen jarduketa nagusiak. Berariazko aurrekonturik esleituta ez duten jarduketak langileen gastuen I. kapituluaren kontura garatuko dira.

A. BERDINTASUNERAKO ADMINISTRAZIO UNITATEA ETA PRESTAKUNTZA

1. Berdintasunerako Administrazio Unitatea (BAU) berdintasun-politikak sustatu eta koordinatzeko behar adinako aurrekontuz hornitzea.

Aurrekontua: 35.000 €.

2. Saileko langileei, goi-kargudunak barne, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza ematea.

Berdintasunaren arloko oinarrizko eta berariazko prestakuntza sustatzeko (IVAPen bidez, zuzenean BAUtik edo BAUk sustatu eta antolatutako ikastaro espezifikoen bidez), Zerbitzu Zuzendaritzak jarraibide bat eman zuen. Horren arabera, saileko langileek egiten dituzten berdintasun-ikastaroak ez dira zenbatuko urtean egin daitekeen gehieneko ikastaro kopuruaren ondorioetarako.

Horrez gain, genero-ikuspegia kontratazio elektronikoari buruzko ikastaroetan eta Gizarte Aurreikuspenaren arloko prestakuntza-programetan txertatzeko lan egingo da.

2026an, Zerbitzu Zuzendaritzak antolatutako prestakuntza-saio bat eskaini zaie saileko kargudunei, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren kasuetarako jarduteko protokoloari buruz.

Aurrekontua: 8.000 €

B. GENERO-IKUSPEGIDUN AURREKONTUAK

3. Genero-ikuspegia Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorretan txertatzea sustatzea.
Promover la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2025eko ekainaren 10eko Gobernu Kontseiluaren bilkuran, Ogasun eta Finantzetako sailburuaren proposamenez, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko Aurrekontu Orokorretan genero-ikuspegia txertatzeko Estrategia onartu zen, eta Estrategiaren Koordinazio eta Jarraipen Batzordea sortu zen.

Aurrerapenak egiten ari dira Estrategiaren ibilbide-orria betetzeko bidean:
- Estrategiaren Koordinazio eta Jarraipen Batzordea eratu da. Orain arte, lau bilera egin dira.
- Prestakuntza-jardunaldi bat egin zaie Euskal sektore publikoko kargu publikoei, 2026ko aurrekontuen diseinuan genero-ikuspegia txertzeari buruz.
- Diagnostiko bat egin da P-Gen formularioak planifikatzean eta betetzean sortzen diren zailtasun nagusiak eta hobekuntza-proposamenak identifikatzeko.
- Azterlan bat kontratatu da emakumeen eta gizonen berdintasun-politikei buruz, aurrekontu orokorren esparruan eta berdintasunaren arloko arau-aginduen testuinguruan.

Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorretan genero-ikuspegia txertatzeko Estrategiaren ibilbide-orria garatzea sustatzeko, **92.500 euroko** zuzkidura egin da. 2027rako honako jarduera hauek aurreikusten dira:

– Administrazio Orokorrak berdintasun-politiketan egiten duen gastuari buruzko azterlan bat kontratatzea.
– Metodologia hobetzea.
– Administrazioaren jarduketen genero-ikuspegidun plangintza sustatzeko lehen fasea martxan jartzea.
– Emakunderekin batera, Euskal Autonomia Erkidegoko eta Nafarroako administrazio publikoen arteko esperientzia-trukerako jardunaldi tekniko bat egitea.

Genero-ikuspegidun aurrekontuen arloko ikerketa sustatzeko helburuarekin, ikasketa-bekak emango dira. Aurrekontua: **45.000 €**

Aurreko ekitaldietan bezala, aurrekontuen aplikazioan identifikatzen dira Soldata Arrakalaren Aurkako 2030 Estrategiaren esparruan jasotako jarduketak, Aurrekontu Orokorren genero-inpaktuari buruzko txostenean konpromisoa ikusgai egiteko eta gastuaren jarraipena errazteko. Txosten horretan, halaber, ikusgai jartzen dira Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoa osatzen duten erakundeek emakumeen aurkako indarkeria matxistaren aurka egiten dituzten jarduketak eta horiei dagozkien aurrekontuak.

Guztira, sailak 137.500 euro bideratzea aurreikusi du 2027an genero-ikuspegidun aurrekontugintza sustatzera. Helburu horretarako Berdintasunerako Administrazio Unitateari esleitutako aurrekontuaren zati bat ere erabili ahal izango da.

Gainera, 2028ko ekitaldirako, **135.000 euro** gehiago bermatu dira konpromiso-kredituen bidez.

Diru-sarrerei dagokienez, **genero-berdintasuneko bonuak** jaulkiko dira, gutxi gorabehera **75 milioi euroko** zenbatekoan eta **2-3 urteko epean**. Genero-bonuaren diseinua estu-estuan egingo da jaulkipen-prozedura gauzatuko duen kreditu-erakundearekin, saileko Berdintasunerako Administrazio Unitatearekin eta finantza daitezkeen politika eta programen arduradun diren sailekin lankidetzan. Horretarako, hautagarritasun-irizpideak eta jarraipen- eta ebaluazio-mekanismoak zehaztuko dira, funtsen eragina emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan egiaztatu ahal izateko.

Era berean, genero-ikuspegia txertatuko da **2025eko eta 2026ko bonu jasangarrien jaulkipenen** inpaktu-txostenetan, finantzatutako proiektuekin lotutako berdintasunaren arloko konpromiso eta jarduketen jarraipenaren bidez, bai eta datuak eta adierazleak sexuaren arabera identifikatuz eta, ahal denean, bereiziz ere. Halaber, bilerak eta kontsultak egingo dira saileko Berdintasunerako Administrazio Unitatearekin eta finantzatutako proiektuetan parte hartzen duten sailekin, haien orientabideak jasotzeko eta genero-ikuspegia jaulkipenen inpaktuen jarraipen eta ebaluazioan behar bezala integratzen dela bermatzeko.

C. ZERGA-POLITIKA

4. ZERGAK aldizkarian, urtean gutxienez artikulu bat argitaratzea zerga-politikaren gaia genero-ikuspegitik jorratuz.

Helburu hori lortzeko aukerak indartze aldera, gai honetan interesa duten eta profil egokia duten pertsonen zerrenda eguneratu da, eta hainbat gonbidapen bidali dira Zergak aldizkarian kolaboratzeko, horietako batek arrakasta izango duelakoan.

Genero-ikuspegitik finantza- eta zerga-gaiei buruz aldizkarian argitaratutako azken lanak honako hauek izan dira: 67. zenbakian: *"Los ingresos municipales desde una perspectiva de género: una especial referencia al Impuesto sobre Bienes Inmuebles"*, Paula Salinas eta Maite Vilaltarena; 68. zenbakian, "Intereseko dokumentuak" atalean, Europako Parlamentuko Zerga Gaietarako Azpibatzordeak 2025eko urtarrilean egindako Europar Batasuneko genero-berdintasunean fiskalitateak duen eraginari buruzko entzunaldi publikoaren aipamena jaso zen; eta 70. zenbakian: Javier Armentiaren *"Una reforma con perspectiva social: nuevos incentivos fiscales para la familia, la conciliación y la igualdad"* artikulua.

Aurrekontua: 421 € / artikuluko

D. KONTRATAZIO PUBLIKOA

5. KONTRATAZIO PUBLIKOAN genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzeari buruzko jarraibidearen aplikazioa sustatzea.

5.1. Genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak Euskal Autonomia Erkidegoko kontratazio publikoan txertatzeko 1/2024 Jarraibidea Administrazio Orokorreko kontratazio-organoek nola aplikatzen duten ebaluatzea

Jarduketa hau 2030 Soldata Arrakalaren Aurkako Estrategiaren barruan dago.

Helburua da jakitea Administrazio Orokorreko kontratazio-organoek zenbateraino erabiltzen duten 1/2024 Jarraibidea. Informazio horri esker, haren ezarpen-maila ezagutu ahal izango da, baita aplikatzerakoan aurkitutako zailtasun posibleak ere. Datuak aztertu ondoren, beharrezko zuzenketa-neurriak hartu ahal izango dira.

5.2. Administrazio-klausula partikularren plegu ereduen berrikuspena, arau-aldaketen ondoriozko berrikuntzak txertatzeko eta, hala badagokio, 1/2024 Jarraibidearen edukira egokitzeko.

5.3. 1/2024 Jarraibidea aplikatzeko prestakuntza sustatzea

Jarduketa hau ere 2030 Soldata Arrakalaren Aurkako Estrategiaren baitan kokatzen da.

Kontratazioaren profesionalizazioaren beharrari erantzuteko, eta Estatuko Kontratazio Publikoaren Estrategian aurreikusitakoarekin bat etorriz, kontratazioaren arloko prestakuntza-ibilbide espezifiko bat jarri da abian. Berdintasun-klausulak kontratazio publikoaren osagai direnez, horiei buruzko edukia ibilbide horretako modulu batean txertatu da, bereziki kontratazio publikoaren arloan lan egiten duten langile teknikoei zuzenduta.

2026an ikastaro bat eman zaio kontrol ekonomiko-fiskaleko zerbitzuko langileei, Euskal Autonomia Erkidegoko kontratazio publikoan genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzeari buruzko 1/2024 Jarraibidearen interpretazio eta aplikazio egokia sakontzeko, kontratazio-espedienteen fiskalizazioan.

Azkenik, Emakunderekin batera, abenduan sentsibilizazio-jardunaldi bat egitea aurreikusi da, batez ere Administrazioko karguei eta langile teknikoei zuzendua (organo sustatzaile eta izapidetzaileei, eta berdintasun-teknikariei). Helburua da Administrazio Orokorreko sailetako 72 kontratutan egindako berdintasun-klausulen azterlanaren ondorioak ezagutaraztea eta Euskal Autonomia Erkidegoko kontratazio

publikoan genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzeko Jarraibidearen betetzea sustatzea.

6. Fiskalizaziopeko kontratuetan Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen Aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bateginaren 22.5 artikuluko betekizuna betetzen dela egiaztatzea

Jarduketa bi jardun-ildotan egituratzen da, egiten den kontrol ekonomikoaren modalitatearen arabera.

Kontrol ekonomiko-fiskalaren esparruan, egiaztatuko da kontratazio-organoek pleguetan honako hauek txertatzen dituztela:

– Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeari lotutako esleipen-irizpideak, guztizko puntuazioaren gutxienez % 5eko pisuarekin.
– Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako gutxienez exekuzio-baldintza berezi bat, hizkuntza eta irudi ez-sexistak erabiltzeko obligazioaz gain.

Baldintza horietako bat betetzen ez bada, egiaztatuko da kontratuaren xedeak ez duela lotura objektiborik emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzearekin.

7. Genero-ikuspegia indartzea zerga-hezkuntzako kontratuetan eta Ekonomia Itunaren zabalkunde-, sozializazio- eta nazioartekotze-estrategiaren komunikazio-plan integrala prestatzeko aholkularitza teknikoko kontratuan.

Eusko Jaurlaritzak eta foru-aldundiek osatzen duten Zerga Hezkuntzaren Hitzarmenaren Jarraipen eta Kontrol Batzordearen baitan, 2025-2026 ikasturtetik aurrera programa ezartzeko zerbitzu-kontratuaren esleipendun enpresak diseinatutako material didaktikoa berdintasunaren ikuspegitik berrikusi ondoren, material horri egingo zaizkion eguneraketak genero-ikuspegitik kontrolatzen jarraituko da hurrengo ikasturteei begira.

Aurreikusten da:

- Genero-ikuspegia indartzea zerga-hezkuntzako kontratuan eta Ekonomia Itunaren zabalkunde, sozializazio eta nazioartekotzeari lotutako aholkularitza teknikoko kontratu berrian, Ondare eta Kontratazio Zuzendaritzarekin batera klausula estandarrez gain berdintasunerako klausulak txertatzeko aukerak aztertu ondoren.
- Bi kontratuetan berdintasun-klausulen betetzearen kontrola sistematizatzea, baita horien jarraipena eta balorazioa ere, enpresa esleipendunei klausulen aplikazioari buruzko informazioa eskatuz. Horretarako, Zerga Hezkuntzaren Hitzarmenaren Jarraipen eta Balorazio Batzordearen ohiko bileretako gai-zerrendan “Bestelako gaiak” atalean berariazko puntu bat sartuko da.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen Aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 19.4 artikulua betetzen dela kontrolatzea, zerga-hezkuntzako programan erabiltzen den material didaktikoaren eguneraketei dagokienez. Hezkuntza-materiala kontratuaren esleipendun den enpresak egiten du, DAT arduratzen da horretaz, eta erakunde arteko batzorde batek balidatzen du. Batzorde horretan foru-ogasunek ere parte hartzen dute. Kontuan izan behar da material didaktikoa kontratuaren enpresa esleipendunak prestatzen duela, DATen ardurapean, eta foru-ogasunek ere parte hartzen duten erakunde arteko batzorde batek baliozkotzen duela. DATen eskumena hiru unitate didaktikoen harmonizazioa sustatzera mugatzen da; horien edukia prestatzea, ordea, dagokion foru-ogasun bakoitzaren eskumena da

– Bi kontratuetako enpresa esleipendunek Berdintasun Plan bat izateko balizko betebeharrak betetzen dituzten egiaztatzea.

8. PSC Behatokiarekin sinatutako kontratuan berdintasun-klausulen betetzearen jarraipen-sistema aplikatzea

Behatokiko taldearekin egiten den etengabeko lanean, berdintasun-klausulak betetzea eskatzen zaie etengabe. Horretarako, Behatokiak berdintasun-gaiez arduratzen den pertsona bat du, Finantza Politikako Zuzendaritzako BGAEen arduradunarekin elkarlanean aritzen dena. Pertsona hori, era berean, zuzendaritzako berdintasun-gaien erreferentea da. Kontratua 2025ean sinatu zen, eta 2027rako luzapenari eustea aurreikusi da.

9. FEDER 2021-2027 eta FSE+ 2021-2027 programen ebaluazio- eta komunikazio-laguntza teknikoko kontratuen lizitazioetan berdintasun-klausulen betetzea kontrolatzeko sistema aplikatzea

FEDER 2021-2027 eta FSE+ 2021-2027 programen kontrol integralerako eta komunikaziorako laguntza teknikoen kontratazioak "Euskal Autonomia Erkidegoko kontratazio publikoan genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzeari buruzko Jarraibidean" oinarrituta diseinatu dira.

1/2024 Jarraibidearen arabera txertatutako berdintasun-klausulen aplikazioaren jarraipen espezifikoa egingo da. Horretarako, prestatutako txostenak, materialak eta komunikazio-edukiak berrikusiko dira, eta horien jarraipena egingo da koordinazio-bileretan.

Aurrekontua:
– FEDER 2021-2027 Programaren ebaluazioa (72.448,44 €) eta FSE+ 2021-2027 (15.000 €)
– FEDER 2021-2027 Programaren komunikazioa (140.771,40 €) eta FSE+ 2021-2027 (42.000 €)

E. DIRULAGUNTZA PUBLIKOAK ETA ERREGISTROAK

10. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen Aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bateginaren (1/2023 Legegintzako Dekretua) diru-laguntzen arloan ezarritako betebeharren betetze-mailaren jarraipen espezifikoa egitea

Kontrol ekonomiko-arauemailearen esparruan, jarraipen-lana egingo da, eta lau hilean behingo txosten bat prestatuko da. Txosten hori saileko Berdintasunerako Administrazio Unitateari bidaliko zaio.

Harreman ugari izan dira Emakunderekin, Gobernu Kontseiluaren Erabaki bat prestatzeko helburuarekin. Erabaki horren xedea izango da berdintasun-printzipioa eta genero-ikuspegia diru-laguntza publikoetan txertatzeko jarraibideak ezartzea, bai eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko eta desberdintasunak ezabatzeko neurriak oinarrietan edo arau erregulatzaileetan sartzea ere, diru-laguntzen kudeaketa eta emakida Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrari eta instituzionalari edo haren erakunde instrumentaletako batzuei dagokienean. Lanketa horren emaitza gisa, testu bat adostu da, eta Emakundek Gobernu Kontseiluari igortzeko zain dago, onar dezan. Bestalde, Berdintasunerako Administrazio Unitatea Emakunderekin lankidetzan ari da pilotaje-prozesu batean. Prozesu horretan hainbat sailek parte

hartzen dute, genero-ikuspegia duten diru-laguntza programen analisi-fitxa erantsiaren azken idazketa egin aurreko urrats gisa.

11. Dirulaguntzen Erregistro Orokorrean generoari buruzko datuak behar bezala betetzen direla bultzatzea eta egiaztatzea

Beharrezkoa izanez gero, egiaztapen automatikoak ezarriko dira, Dirulaguntzen Erregistro Orokorrean dirulaguntzak behar bezala erregistratzen direla bermatzeko, generoari buruzko informazio guztia modu egokian eta osorik beteta dagoela ziurtatuz.

12. Hirugarrenen Altako Erregistroa eguneratzea, berdintasun-aginduak betetzeko

Hirugarrenen Erregistroan eta alta-fitxan hizkuntza inklusiboaren erabilera eta, hala dagokionean, sexuaren araberako desagregazioa betetzen direla berrikusten jarraituko da.

13. Merkataritza Ganberei ematen zaien dirulaguntza genero-ikuspegiarekin diseinatzea

Langile autonomoen kolektiboarentzat lehentasunezko enplegu-planak abian jartzea osatzeko bultzada emango zaio. Bereziki, genero-ikuspegia txertatuko da gobernu-organoetan parte hartzeari dagokionez, eta arreta berezia jarriko da emakume langile autonomoen parte-hartzea eta presentzia sustatzean.

14. Mondragon Unibertsitateari ematen zaion dirulaguntza genero-ikuspegiarekin diseinatzea

Euskadiko BGAE-en etorkizunari buruzko azterketa egingo da gazteriaren ikuspegitik. Emakumeen ahotsak garrantzi berezia izango du iritziak, itxaropenak eta proposamenak baloratzeko garaian.

F. FINANTZA-POLITIKA ETA ENPRESA-FINANTZAKETA

15. Elkargi eta Luzarorekin sinatutako hitzarmenetan genero-ikuspegia txertatzea

Jarduketa hau 2030 Soldata Arrakalaren aurkako Estrategiaren barruan dago.

2025eko otsailaren 11n, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren, Luzaroren eta beste finantza-erakunde batzuen arteko Finantza Lankidetzarako Hitzarmena onartu zen. Hitzarmen horrek berdintasunaren arloko xedapenak jasotzen ditu, eta horien artean dago abal moduko laguntzak eskuratzen dituzten enpresek emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak onartuta edukitzeko betebeharra, halakorik izatera legez behartuta badaude.

Halaber, klausula espezifiko bat sartzea aurreikusten da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren, Luzaroren eta beste finantza-erakunde batzuen arteko Finantza Lankidetzarako Hitzarmenean onartutako emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko klausulen jarraipena egiteko.

15.1. Elkargiko bazkide diren enpresen artean emakumeen eta gizonen berdintasun-planak eta sexu-jazarpenaren nahiz sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloak sustatzea

Elkargi, SGR-k proposamen bat aurkeztuko du gainerako enpresa bazkideen artean emakumeen eta gizonen berdintasun-planak onartzea sustatzeko, eta prestakuntza-ekintzen bidez gai horretako ezagutza indartuko du.

Era berean, Elkargi SGRk urtero txosten bat aurkeztu beharko du berrafianzamenduaren onuradun diren eta berdintasun-planak onartuta dituzten enpresei buruz.

15.2. Elkargiko bazkide diren enpresen artean emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza sustatzea

Laguntza emango zaie Elkargi SGRri eta Luzaro EFCri berdintasunaren arloko prestakuntza-jarduerak garatu ditzaten. Helburua da enpresek aurrera egitea emakumeen eta gizonen berdintasun-planen onarpenean eta sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako neurriak ezartzean. Era berean, ETE-en artean berdintasunaren arloko prestakuntza sustatuko da Elkargi SGRren bidez, enpresek berdintasun-planak diseina ditzaten bultzatzeko mekanismo gisa.

15.3. Luzaro eta Elkargiren bidez emandako abalen enpresa onuradunen sexuaren araberako datu bereiziak lortzea

Aurreikusitako neurrien artean, Luzarok emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatuko du bere Administrazio Kontseiluan eta erabakiak hartzeko bestelako guneetan. Era berean, hizkuntza inklusiboa eta ez-sexista erabiltzeko konpromisoa hartzen du, baita finantzaketaren enpresa onuradunei langileen egiturari buruzko sexuaren arabera bereizitako datuak eskatzeko ere.

2026ko hitzarmenetan honako xedapen hau sartuko da:
“Ekitaldiaren amaieran, estatistika-xedeetarako, abalaren enpresa onuradunen kopuruari buruzko informazioa emango dute, bai eta enpresa horien langileen egiturari eta zuzendaritza-organoei buruzko sexuaren araberako datu bereiziak ere, eta berdintasun-planak onartuta dituzten enpresei buruzko informazioa ere.”

Gaur egun izapidetzen ari da Euskadi Eraldatuz 2030 programaren esparruan euskal enpresa-sektorea eraldatzeko Indartuz finantzaketa-lerroa garatzen duen dekretu-proiektua. Horren helburua da Elkargi SGRk abalatutako mailegu-eragiketen berrafianzamenduaren bidez estaldura ematea.

Enpresa onuradunek emakumeen eta gizonen berdintasuna errespetatuz jardun dezaten sustatzeko, dekretu-proiektu horrek erantzukizunpeko adierazpenaren formularioan taula bat jasotzen du. Taula horretan, enpresa eskatzaile bakoitzak Elkargi SGRri langile kopuruari buruzko datuak emango dizkio, emakumeak eta gizonak bereizita, bai eta salmenta-bolumenari eta balantze orokorreko zenbatekoari buruzko datuak ere.

G. EUROPAR FUNTSAK

16. Berdintasuna txertatzea FEDER 2021-2027 Programaren eta FSE+ 2021-2027 Programaren gauzatze- eta kudeaketa-prozesuetan, Zuzendaritzaren eskumenen esparruan:

FEDER programek, Espainiaren eta Europako Batzordearen arteko Elkartasun Akordioan jasotako konpromisoekin bat etorriz, eta (EB) 2021/1060 Erregelamenduaren 9. artikuluan jasotako printzipio horizontalak betez, programen prestaketan, gauzatzean, jarraipenean, txostenak egitean eta ebaluazioan zehar, oinarrizko eskubideen errespetua eta Europar Batasuneko Oinarrizko Eskubideen Gutunarekiko bat-etortzea bermatuko dute funtsen aplikazioan. Era berean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatuko dute, genero-ikuspegia modu orokorrean txertatuko dute, eta beharrezko neurriak hartuko dituzte

genero, arraza- edo etnia-jatorri, erlijio edo sinesmen, desgaitasun, adin edo sexu-orientazioagatiko edozein diskriminazio saihesteko (desgaitasuna duten pertsonentzako irisgarritasuna kontuan hartuta).

- Sailei gogoraraziko zaie FEDER Programan jasotako jarduketen garapenean genero-ikuspegiko adierazleei buruzko informazioa bidali behar diotela Programazio eta Europako Funtsen Koordinaziorako Zuzendaritzari (PEFKZ), eta horren berri emango zaio Jarraipen Batzordeari.
- Urteko Gauzatze Txostenetan programen genero-inpaktuari buruzko informazioa jasoko da.
- Berdintasun-, inklusio- eta diskriminaziorik ezaren irizpideak errespetatzen dituzten eragiketen hautaketa-irizpideak ezarriko dira, kofinantzatu beharreko jarduketak hautatzeko printzipio gidarien barruan.
- Kudeaketa-organoen artean zabalduko da Genero Berdintasuna Egiturazko Funtsetan lantzeko Erakunde Arteko Lantalde Teknikoak (GTTIIFE) adostutako egiaztapen-zerrenda, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko jardunbide egoki gisa proiektuak hautatzeko.
- Albiste eta prentsa-artikuluen bidez, GTTIIFEn adostutako jarraibideak eta erabakiak zabalduko dira kudeaketa-organoen artean.
- Genero-ikuspegia txertatuko da Europako Funtsei buruzko komunikazioetan.
- Saileko berdintasun-teknikariak eta Emakundeko ordezkariek parte hartuko dute Jarraipen Batzordearen bileretan.
- Emakundek koordinatutako Genero Berdintasuna Egiturazko Funtsetan lantzeko Erakunde Arteko Lantalde Teknikoan (GTTIIFE) aktiboki parte hartuko da.
- Berdintasun Sarean parte hartuko da.

Genero-ekitatea Europako Gizarte Funtsaren jarduketen printzipio horizontal gisa ezartzen da. Horregatik, genero-ikuspegia txertatzen da bai garatuko diren jarduketen diseinuan eta plangintzan, bai haien jarraipenean eta ebaluazioan ere, lan-merkatuan kantitateari edo kalitateari dagokionez sor daitezkeen desorekak zuzentzeko beharrezkoak diren ekintza positiboko neurriak barne.

Eragiketak hautatzeko nahitaezko hautagarritasun-irizpideen artean dago emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa errespetatzea, EDBren 9.2 artikuluan eta FSE+ Erregelamenduaren 3. eta 6. artikuluetan xedatutakoaren arabera.

Eragiketak hautatzeko balorazio-irizpideen artean honako hauek hartzen dira kontuan:
- eragiketaren diagnostikoan, xede-populazioaren genero-desberdintasunen azterketa egiten den, proiektuaren esku-hartze eremu zehatzean.
- emakumeen enplegua edo enplegagarritasuna hobetzeko helburuak txertatzen diren eta laneratzearekiko lotura handiagoa dagoen.
- Emakumeen ahalduntzea, desberdintasun-arrakalak murriztea edo emakumeen bizi-baldintzak hobetzea helburu duten emaitza eta helburu zehatzak definitzen diren.

Gauzatze- eta emaitza-adierazleak sexuaren arabera bereizten dira, eta haien bilakaera aztertzen da.

Gainera, sei hilean behin erakunde onuradunei komunikazio-adierazleak eskatzen zaizkie sare sozialei, komunikabideei eta ekitaldiei buruz, beren eragiketen jarduera guztien berri non ematen eta zabaltzen duten jakiteko. Jarduera horietako askok emakumeentzako aukerak sortzea eta genero-berdintasun eraginkorra sustatzea dute helburu.

Aldizka, Genero Berdintasuna Egiturazko Funtsetan lantzeko Lantalde Teknikoaren (GTTIFE) bidez, FSEren jarduketak genero-ikuspegitik aztertzen dira eta Euskadin Europako funtsen inplementazioa hobetzeko proposamenak egiten dira.

GTTIFEren esparruan eta Emakunderen koordinaziopean, esperientzia pilotu bat gauzatu da: "Genero-berdintasunean gaitzea eta aholkularitza ematea hirugarren sektoreko erakundeetako proiektu-kudeatzaileei, FSE+ programaren bidez kofinantzatutako proiektuetan".

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza- eta aholkularitza-premiak identifikatzeko inkesta espezifikoa aztertu ondoren, gaitasun teknikoak indartzeko prestakuntza-plan bat garatu zen, antzeko ezaugarriak zituzten taldeen beharretara egokituta.

H. GIZARTE AURREKUSPENA

17. Gizarte Aurreikuspenari buruzko urteko txostena eta Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Behatokiaren txostena genero-ikuspegiarekin lantzea

Datuak sexuaren arabera eta beste aldagai batzuen arabera (adina, esaterako) bereiztea, baita genero-arrakalak identifikatzea ere, Gizarte Aurreikuspenari buruzko Urteko Txosten osoan zehar aplikatzen den irizpide bat da. Espero den emaitza da irizpide horrek Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeen (BGAE) jardun administratiboan genero-ikuspegia txertatzea erraztea.

18. Gizarte aurreikuspenaren arloko prestakuntza-programak berrikustea

Bigarren Hezkuntzako ikasleei ematen zaien Borondatezko Gizarte Aurreikuspenari buruzko hezkuntzaren azterketa egiten hasiko da

19. BGAE-en webguneko edukia hobetzea: hizkera ez-sexista, taulak eta grafikoak, irakurketa erraza.

Datu guztiak sexuaren arabera bereizita eskaintzen dira eta, gainera, urtero genero-berdintasunari buruzko txosten bat argitaratzen eta zabaltzen da bazkideen artean newsletter bidez

I. ZERGA-INFORMAZIOA

20. Sexuaren aldagaia eta errenta-mailak txertatzea Euskal Ogasunen Urteko Txosten Integratuaren aplikazio berrian

Jarduketa honen helburua da zerga-informazioa hobetzea eta zabaltzea, genero-ikuspegitik garrantzitsuak diren datu berriak garatuz edo txertatuz. Horri esker, zergen funtzionamenduari eta ondorioei buruzko ezagutza sakonagoa lortuko da generoaren ikuspegitik.

Euskal Ogasunen Urteko Txosten Integratua beste erakunde batzuek, batez ere foru-aldundiek, ustiatu eta emandako informazioan oinarrituta egiten denez, lana izango da erakunde horietako arduradunak bultzatzea informazioa aurkezteko moduetan genero-ikuspegia pixkanaka txertatzera. Era berean, jokatzen da Zergen Arloko Armonizazio eta Koordinaziorako Zuzendaritzak (DAT) eta Nazioarteko Harremanen Zuzendaritzak (DRI) lantzen dituzten beste txosten batzuetan ere; izan ere, kasu horietan ere beren eginkizun nagusia foru-jatorriko datuak edo kanpoko beste iturri batzuetako datuak bateratzea da.

AUTORIDAD VASCA DE LA COMPETENCIA

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

JARDUKETA GARRANTZITXUAK

- 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 prometan 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.

05. GOBERNANTZA, ADMINISTRAZIO DIGITALA ETA AUTOGOBERNU SAILA

Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua

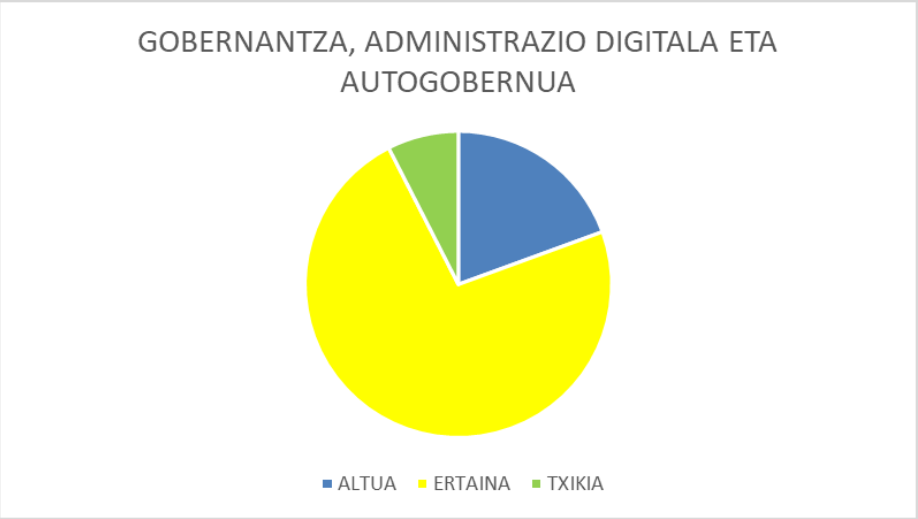
Taula 11. Aztertutako aurrekontua. Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernu Saila

GOBERNANTZA, ADMINISTRAZIO DIGITALA ETA AUTOGOBERNU SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	96.486.311
1125 - Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoa	1.631.772
1211 - Eusko Jaurlaritzaren egitura eta laguntza Pub. eta Autogob.	4.452.114
1212 - Zerbitzu Orokorrak	43.037.572
1213 - Enplegu Publikoa, Langileen Hautaketa eta Prestakuntza	7.174.222
1214 - Informatika eta Telekomunikazioak	4.264.364
1215 - Berrikuntza eta Administrazio Elektronikoa	8.722.015
1217 - Erakunde-harremana	4.955.941
1218 - Araubide juridikoa	5.708.270
1219 - EAEko Administrazioko beste Zerbitzu batzuk	918.550
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
HAEE/IVAP - Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea	
1216. Administrazioko langileak hautatzea eta prestatzea	7.753.013
4714. Euskalduntzea eta Hizkuntza Normalizazioa	7.868.478

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

– Egitura eta Laguntza, Enplegu Publikoa eta Langileen Hautaketa eta Prestakuntza genero-eraginaren ikuspegitik garrantzi handiko programak dira.
– Zerbitzu Orokorrak eta Aholku Batzorde Juridikoa, eta Araubide Juridikoa genero-eraginaren ikuspegitik garrantzi txikiko programak izaten jarraitzen dute.
– Gainerako programak genero-eraginaren ikuspegitik garrantzi ertainekoak dira

Irudia 13. Gobernantza, Administrazio Digitala eta Autogobernua. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUERA GARRANTZITSUAK

Lehenik eta behin, 2026rako aurreikusitako berdintasun-arloko jarduera garrantzitsuenak azalduko ditugu, Sailerako garrantzi handiena duten helburu estrategikoen arabera taldekatuta. Helburu horiek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailaren IX. Planaren (2026 2028) arabera definitu dira. Azkenik, Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiaren barruan sartzen diren barruko jarduerak sartzen dira..

1. **GOBERNANTZA, ADMINISTRAZIO DIGITAL ETA AUTOGOBERNU SAILAREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO IX. PLANA (2026-2028):**

I. ARDATZA. GOBERNU ONA:

1. Emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromiso politikoa bermatzea

Jarraian, sailaren programetako PGEN-27 formularioetan genero-ikuspegiarekin diseinatutako partidak zehazten dira, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politika publikoekiko konpromisoa sendotzeko.

- Genero-ikuspegia txertatzea aurrekontua egitean eta exekutatzean

2027an, Enplegu Publikoko 1213 programan berdintasuna sustatzeko aurrekontua 200.000 eurokoa da. Aurrekontu honen esparruko funtsezko neurrietako bat Administrazio Orokorraren eta haren Erakunde Autonomoen III. Berdintasun Planeko ekintzen akordioarekin eta jarraipenarekin lotuta dago. Horretarako, 90.000 euro aurreikusten dira genero-ikuspegiarekin diseinatzeko prozesuan.

Era berean, 40.000 euro daude genero-ikuspegiarekin diseinatzeko prozesuan, sentsibilizazio- eta prestakuntza-prozesu bat bultzatzeko berdintasunaren eta tratu onen arloan eta laneko sexu-aniztasunaren alde. 30.000 euro aurreikusten dira, batetik, sexuagatiko jazarpena eta sexu-jazarpena prebenitzeko plan bat bultzatzeko, eta, bestetik, Administrazio Orokorraren, haren erakunde autonomoen eta sozietate publikoen zerbitzura dauden langileen lan-osasunean eragin positiboa duen jazarpen-protokoloaren agindua aplikatzeko txostena egiteko. Azkenik, 30.000 euro bideratuko dira LGTBI pertsonen berdintasuna eta diskriminaziorik eza bermatzeko neurri eta baliabideen multzo planifikatu bat sortzea sustatzeko ekintzetara, eta 10.000 euro Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako zuzendaritza-postuetan dauden emakumeei buruzko ikerketa berri batera.

Bestalde, 2027an, 1211 programan (Egitura eta laguntza) aurrekontu-zuzkidura mantentzen da, alde batetik 15.000 euro sailean emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzeko eta 7.000 euro saileko langile guztiak berdintasunean gaitzeko.

- Berdintasunerako-barne planen garapena, jarraipena eta ebaluazioa hobetzea

Aurrekontu honen esparruan, funtsezko neurrietako bat da Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Planetik eratorritako ekintzak osatu, inplementatu eta ebaluatzea. Aurreikusitako zenbatekoa 90.000 eurokoa da 2027an, eta aurreikusitako ekintzek plangintzan genero-ikuspegia barne hartzen dutenez, "prozesuan" atalean (1213 programa) sartu dira. Ildo horretan, Plana osatzen duten ekintzak eta neurriak negoziatuko dira, aurreko planean hartutako neurriak finkatuko dira, egiteke dauden neurriak ezarriko dira eta helburuak garatzeko neurri berriak proiektatuko dira.

Bestalde, Sailaren Berdintasunerako Unitatearen bidez urtero sustatzen diren sentsibilizazio-jarduerez gain, atal honetan nabarmendu behar da Sailak EAEko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan jarduteko protokoloa aplikatzen parte hartu duela. Ildo horretan, 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, prozeduraren ondoren, Saileko Berdintasun Unitatea eta Prebentzio Zerbitzua arduratuko dira protokoloa aplikatzearen ondorioz sortutako neurri zuzentzaileen aplikazioa eta eraginkortasuna kontrolatzeaz, bai eta prozeduraren ondoren pertsonak inplikatuta geratu diren lan-egoera berrikusteaz ere. Programa honetarako ez dago partida espezifikorik aurrekontuan islatuta, saileko langileen lanetik abiatuta garatzen delako. Aipatzekoa da 2027an 30.000 euro bideratuko direla jazarpenaren, sexuagatiko jazarpenaren eta sexu-jazarpenaren prebentzio-plan bat bultzatzeko eta jazarpen-protokoloaren agindua aplikatzeko txostena egiteko.

- Plantilla osoa berdintasunean gaitzea nahitaez eta etengabe, zuzendaritza-eginkizunak dituzten langileak eta kargu publikoak barne

Saileko langileen emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko berariazko prestakuntza aurrekontu-zuzkidura 7.000 eurokoa izango da 2027an, aurreko urteetako zuzkidura bera, 1211 programan. Sailean lan egiten duten pertsonen berdintasunaren arloko prestakuntza sustatzeko helburuarekin, berdintasunaren arloko prestakuntza-orduak ez dira zenbatzen prestakuntzako ordu-kredituaren urteko zenbaketan.

Horrez gain, 90.000 euroko aurrekontua dago saileko langileen prestakuntza orokorrerako, 1211 eta 1213 programetan banatuta. Partida honetan aurreikusitako prestakuntza-ekintzen plangintzan genero-ikuspegia sar daitekeenez, PGEN-27 inprimakien aurrekontua islatzeko tauletan "prozesuan" zutabean sartu da.

Era berean, 2027an berdintasunaren arloko oinarrizko prestakuntza-ibilbide aurreratuak garatzea eta ebaluatzea aurreikusten da Administrazioko langile guztientzat, eta prestakuntza aurreratuaren planteamendua onartuko da 1213 programan.

2. Administrazio-jardueran berdintasuna txertatzea

- Estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea, eta sexuaz gain beste aldagai batzuk ere kontuan hartzea (adina, klase soziala, desgaitasuna, etab.)

Jarduera honek ez du berariazko partidarik programen aurrekontuan islatzeko, batez ere saileko langileen lanaren bidez gauzatzen delako. Hala ere, aurrerapen garrantzitsua da genero-ikuspegia sailaren lan-prozeduretan txertatzeko, diagnostiko eta ikerketa berriak egitea, adierazleak sortzea eta datu erabilgarriak

lortzea ahalbidetuko baitu genero-berdintasunerantz aurrera egiteko politikak eta neurriak diseinatzeko, aplikatzeko eta horien jarraipena egiteko.

Ildo horretan, 2023. urtearen amaieran, EAEko Estatistikari buruzko Legea aldatu zen, eta Euskal Estatistika Planaren Lege Proiektua onartu zen, EAEko estatistika-jarduera 2026. urtera arte antolatzeko. 2027-2030 Euskal Estatistika Plan berria onartzeko izapidean dago. Plan horrek 8 eragiketa jasoko ditu, eta sailaren Estatistika arloak 8 eragiketa horietatik 6 jorratuko ditu 2027an. Sailaren estatistika-atarian jasotzen diren 6 eragiketetan sexuaren aldagaia edo emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten adierazleak sartzen dira. Hau da, 2027an sailaren estatistika-arloa egokitzen jarraituko da, eragiketa, adierazle eta genero-analisi berriak egiteko.

Sailaren barne-prozeduretan aldaketak eragiteaz gain, estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia sistematikoki txertatzeak herritarrei zuzenean eskaintzen zaien informazioa hobetzeko eta handitzeko balio du, saileko Estatistika Organo Bereziaren atariaren bidez. Atari horrek emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko atal bat du.

Bestalde, neurriak aldaketak dakartza sistema informatiko berrien garapenean, bai eta informazio-sistemen eguneratzeetan edo aldaketetan ere; izan ere, hemendik aurrera, sexuaren arabera bereizitako datuekin estatistikoki ustiatu ahal izateko moduan diseinatu beharko dira sistema horiek. Horren harira, Informazioaren eta Komunikazioaren Teknologien Zuzendaritzak (1214 programaren bidez) tresna teknologikoak genero-ikuspegia duten azterlanetara egokitzeari buruzko 1/2023 Zirkularraren aplikazioaren jarraipena egingo du.

- Berdintasun-klausulak sartzea kontratazioetan, dirulaguntzetan eta sarietan

Kontratazio publikoan eta dirulaguntzetan berdintasunerako klausulak sistematikoki sartzeak aukera ematen du generoarekiko sentikorrak diren aurrekontuak ezartzeko bidean aurrera egiteko. Adibide bat ematearren, aurrekontu-partidetako bat Informatika eta Telekomunikazioak programari dagokio, 229.784 eurokoa, 2028ko Eraldaketa Digitaleko Planaren jarraipena egiteko eta datuaren gobernu-estrategiak eta adimen artifizialaren gobernu-estrategiak hedatzeko. Kontrataziorako klausulak sartzeaz gain, bermatu egiten da, besteak beste, partaidetza anitza eta orekatua, tradizioz oso maskulinizatua den sektore honetan.

- Genero-ikuspegia txertatzea plan estrategikoetan eta plan sektorialetan

EAEko Sektore Publikoaren Eraldaketa Digitalerako Plana 2028 da zerbitzu publikoen, azpiegituren, datuen eta langileen gaitasunen modernizazioa bultzatzen duen 2028ko esparru-dokumentu estrategikoa. Informatika eta Telekomunikazioen 1214 programatik, 2027an plan horren genero-ikuspegiaren jarraipena egitea aurreikusten da, baita IAren datuaren gobernu-estrategiaren eta gobernu-estrategiaren jarraipena egitea ere, besteak beste, adimen artifizialeko algoritmoak entrenatzeko datuetan egon daitezkeen genero-joerak ezabatzeko.

Halaber, 1213 aurrekontu-programan, 2027an genero-ikuspegia Ardatz 2030 plan operatibo berrian txertatzeko lanean sakontzea aurreikusten da.

3. Erakundeen gobernantza-eredua aldatzea

- Parte-hartze prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea

Helburu estrategiko horren esparruan, nabarmentzekoa da Gobernu Irekiaren Zuzendaritzaren ekimena (1217 programa): iLab-Euskadiko Parte-hartzeko Berrikuntza Gunea.

iLabek berdintasun-edukiak txertatzen ditu bere zerbitzu guztietan, eta, horrez gain, talde feministen eta emakumeen elkarrizketa eta parte-hartzea sustatzen ditu herritarren partaidetzarako guneetan.

II. ARDATZA. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA:

5. Emakumeei beren eskubideak benetan balia ditzaten bermatzea, ikuspegi intersekzionaletik

- LGTBIQ+ kolektiboaren aurkako diskriminazioak desagerraraztea eta sexu- eta genero-aniztasunaren errespetua sustatzea Administrazioan eta haren erakunde autonomoetan

Berdintasuna eta LGTBI pertsonen diskriminaziorik eza bermatzeko neurri eta baliabideen multzo planifikatu bat sortzea helburu duen jarduerak 40.000 euroko aurreikuspena du, 1213 aurrekontu-programatik genero-ikuspegia duen diseinu-prozesuan. Neurriak langileen legezko ordezkariekin negoziatuko dira, eta LGTBI estrategiarekin lerrokatuko dira, Administrazio honek Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografiko Sailetik zuzendutako berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren arloko politika jakin batzuen barruan.

III. ARDATZA. GIZARTE-ANTOLAKETA BIDEZKOA, BERDINTASUNEZKOA ETA JASANGARRIA:

6. Demokrazia zaintzailearen eraikuntzarantz aurrera egitea

- Prebentzioaren kudeaketan genero-ikuspegia txertatzea, lan-baldintza egokiak susta daitezen osasunean kalteak prebenitzeko eta, bereziki, enpresetan eta antolakundeetan sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta desagerrarazteko

2027ko ekitaldian, 30.000 euro erabiliko dira sexuagatiko jazarpena eta jazarpen sexualagatiko prebentzio plan bat bultzatzeko, eta jazarpen-protokoloaren agindua aplikatzeko txostena egiteko, 1213 Enplegu Publikoko aurrekontu-programan.

Helburua genero-ikuspegia txertatzea da prebentzioaren kudeaketan, lan-baldintza egokiak sustatzeko eta osasunean kalteak prebenitzeko, eta, bereziki, erakundean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta desagerrarazteko.

IV. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZAK:

8. Emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko sentsibilizazioa, prebentzioa eta prestakuntza espezializatua indartzea, eta administrazioaren barruan biktimen babesa bermatzea

Jarduera honek 40.000 euroko aurreikuspena du 1213 programan, Enplegu Publikoaren Sailburuordetzarekin, eta gainerako sailekin lankidetzan gauzatuko da. Helburua da sentsibilizazio- eta prestakuntza-prozesu bat bultzatzea berdintasunaren eta tratu onen arloan, laneko sexu-aniztasunaren alde.

2. EUSKADIN SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO 2030 ESTRATEGIA:

Soldata-arrakala ezabatzeko plan estrategikoaren eta soldata-arrakala murrizteko III. Plan Operatiboaren (2026-2030) esparruan, emakumeen presentzia eta eragina handitzea aurreikusten da erabaki- eta zuzendaritza-arloetan. Lehenik eta behin, Administrazio Orokorreko, erakunde publikoetako, erakunde autonomoetako, sozietate publikoetako eta fundazioetako zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan emakumeek duten presentziari buruzko datuak eguneratuko dira. Bigarrenik, erabakiak hartzean emakumeen ordezkaritza hobea lortzeko neurri zehatzak aztertuko dira, baita estereotipoak hausteko erabaki- eta zuzendaritza-postuak dituzten emakumeen erreferentziazko ereduak ikusarazi ere.

Jarduera horretarako aurrekontua 10.000 eurokoa da 2027an, 1213 programan genero-ikuspegiarekin diseinatzeko prozesuan.

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.

JARDUKETA GARRANTZITXUAK

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

2026an, XIII. legegintzaldiko lehen berdintasun-plana onartu da. Planaren berri eman zaie IVAPeko langileei, eta hainbat webgune korporatibotan eskegi da, baita intraneten ere.

Aurrekontuari dagokionez, gastu nabarmenak berdintasunari buruzko prestakuntzek. Prestakuntza ekintza horietarako urtez urtekoa ez da bera, eta zaila da aurreikusten, ez baitakigu zenbat edizio egingo diren, ikasle kopuruaren araberakoa izaki. Aurreko urteetako datuak kontuan hartuta aurreikusi genezake 28.400 € inguru beharko direla IVAPen berdintasunaren inguruko prestakuntza eskaini ahal izateko: 14.400 € inguru *hizkuntza inklusiboa* ikastarorako (12 edizio izan ohi dituena, 1.200 € edizioko) eta beste 14.000 € berdintasunarekin lotutako gainerako ikastaroentzat.

Emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitzen gaiari dagokionez, 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 zabaldu dira. 2027ari begira, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurreko protokoloen ikastaroa ematen jarraituko dugu.

Soldata arrakalaren aurkako jarduketei dagokienez, Berdintasun teknikarien sailarteko batzordearen baitan landu da. Gure erakundetik 3 ekintza bideratuko ditugu:

1.5.8 EUSKAL ADMINISTRAZIOAREN BARRUAN ERANTZUKIZUN HANDIAGOKO LANPOSTUAK LORTU NAHI DITUZTEN EMAKUME ENPLEGATU PUBLIKOENTZAKO BARNE MENTORIAKO PROGRAMA: Neurri honen helburua da gaikuntza- eta mentoretza-programa bat egitea, Euskal Administrazio Publikoaren barruan erantzukizun handiagoko lanpostuak lortu nahi dituzten emakume enplegatu publikoei zuzendua, eta, beraz, zuzenean lotuta egongo litzateke soldata-arrakala murrizteko estrategiak lortu nahi duen helburuarekin; izan ere, emakumeen artean zuzendaritza-postuak betetzea emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakala murrizteko palanketako bat da. Lehen saioan, Administrazio Orokorreko ardura postuetako emakumeen parte-hartzea espero da. 2027ko aurrekontua: 7.420€ €.

2.2.2 HAUTAKETA ETA HIZKUNTZA PROBETAN SEXUARENGATIK DISKRIMINAZIO EZA BERMATZEA: Hautaketa-prozesuetako probetan zein hizkuntza-probetan amatasunari behar bezalako babesa emateko bai jaio aurreko aldietan bai jaiotza ondoko aldietan egokitzapen eta kontziliazio neurriak jarriko dira, sexuan oinarritutako diskriminazio-egoerarik ez gertatzeko eta aukera-berdintasuna bermatzeko. Soldata Arrakala

murrizteko Estrategiari zeharka lotutako neurria izango litzateke, kontziliazio erantzunkidea bultzatuz eta diskriminazio-egoerak sahiesten lagunduz. 2027ko aurrekontua: 9.180€

3.1.3 GENERO-ARRAKALARI BURUZKO PRESTAKUNTZA ESKAINTZEA SAILETAKO POLITIKARIEI ETA TEKNIKARIEI: Bizitza osoan zehar berdintasunean oinarritutako etengabeko hezkuntza eta prestakuntza da 3. ardatza (Estrategiaren gizarte-heziketa eta -sentsbilizazioa) elikatzen duen jarraibideetako bat. Ekintza honen helburua teknikarientzako eta politikarientzako berdintasunari eta soldata-arrailari buruzko prestakuntza-ikastaroak diseinatzea eta ezartzea da, euskal administrazio publikoko politikarien eta teknikarien maila eta gaitasun bakoitzera egokituta. Horrela, berdintasun-balioak (soldata-arrakala murrizteko balioarekiko sentsibilizazioa barne) pertsona gehiagorengana iristen direla bermatuko da. IVAPen eginkizunetako bat administrazioko langileei prestakuntza ematea da eta berdintasunari buruzko prestakuntza horren barruan gaiarekin lotura duten ikastaroetan soldata-arrakalari buruzko eduki eta gai espezifikoa txertatuko dira. Adibidez, *politika publikoen planifikazio eta diseinua genero ikuspegitik* ikastaroa. 2027ko aurrekontua: baliabide propioekin.

.

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 6.000 €ko partida bat esleitu da bertako langileekin World kafe formatuan berdintasunaren inguruko gaiak lantzeko berritasun gisa. Gainera, hilero berdintasunarekin lotutako informazio-pilula bat partekatzen da IVAPeko langileekin.

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 2027rako IVAPek planifikatu dituen ekintza esanguratsuenak eta estrategikoki adierazgarrienak:

- IVAPen 2027ko berdintasunerako plan operatiboa egitea zerbitzu guztien artean, eta plan horren betetze-maila aztertzea.
- Datu-bilketa automatizatzea eta sistematizatzea (zerbitzu guztietan).
- Hautaketa-prozesuetan behar bereziak dituzten pertsonek (erditze eta erdiberriaroko egoeran dauden emakumeak, ezintasun-egoeran daudenak, gaixoak, istripua izan dutenak, haurdun daudenak, etab.) gainerako izangaien baldintza berberetan parte hartu ahal izateko beharrezkoak diren baliabide materialak eta teknikoak ezarri eta aplikatzea.
- Hizkuntza-eskakizunen azterketa-ereduak baliozkotzat jo ahal izateko, horien testuek eta kontsignek generoarekiko sentikorrak izan beharko dute.
- Hizkuntzaren erabilera ez-sexista bermatzeko plan eta ekintza espezifikoak egitea.
- Genero-ikuspegia bermatzea proiektu estrategiko guztietan.
- Berdintasunaren arloko berariazko prestakuntza IVAPeko langileentzat.
- Emakunderekin batera berdintasunaren arloko prestakuntza-plana diseinatzen jarraitzea.
- Prestakuntzaren edukietan genero-ikuspegia txertatzea. Besteak beste, irakasleentzako gomendioen gida bat argitaratuz.
- RVOPen urtean behin aldizkariko atalen batean generoarekin zerikusia duen edukiren bat argitaratzea.
- World kafeak antolatzea IVAPeko langileentzat, berdintasunari buruzko gaietan sakontzeko eta gogoeta egiteko.

– Testuak azkar berrikusteko eta zuzentzeko tresna operatibo bat sortzea edo garatzea/aztertzea, hizkuntzaren erabilera ez-sexista bermatzeko.

2027. 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 egiaztatzeko deialdiekin lotutako eremu horietan guztietan, eta gai horretan sentsibilitatea areagotzea.

IVAPeko hautaketa arloari dagokionez, diseinatzen ari diren jardueren helburua da genero-berdintasunari modu eraginkorrean laguntzea, hautaketan balioetsitako probek eta alderdiek zeharkako genero-inpaktu kaltegarririk 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 sentsibilitatea lortzen laguntzea hautaketa-epaimahaietako kideen jardunean.

Arlo guztietan, hizkuntzaren erabilera inklusiboa eta ez sexista bermatzea oinarrizko 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.

06. INDUSTRIA, TRANTSIZIO ENERGETIKOA ETA JASANGARRITASUN SAILA

Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

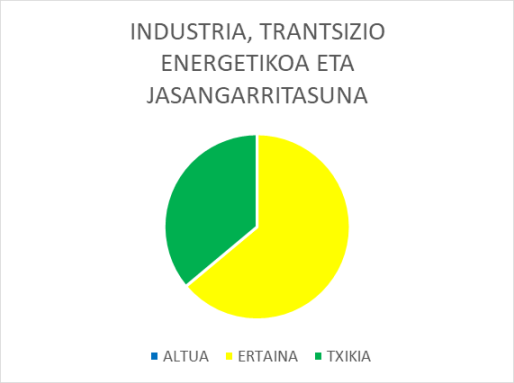
Taula 12. Aztertutako aurrekontua. Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasun Saila.

INDUSTRIA, TRANTSIZIO ENERGETIKO ETA JASANGARRITASUN SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	**596.968.688**
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	33.823.254
5413. Teknologia	235.473.215
5415 - Eraldaketa digitala eta ekintzailetza berritzailea	16.501.388
7211. Egitura eta Laguntza	264.978
7212. Industria Garapena	10.072.381
7213. Industria-segurtasuna	76.862.934
7214. Berrikuntza eta Lehiakortasun Estrategia	4.368.815
7311. Energia eta Meatzeen Politika eta Garapena	2.511.628
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
EUSKAL PARTZUERGO ZIENTIFIKO-TEKNOLOGIKOA	
5413. Teknologia	2.961.000
Zuzenbide pribatuko erakunde publikoa. Administrazio-aurrekontua:	
SPRI - Enpresa Garapenerako Euskal Agentzia	101.069.917
GCR Euskadiko arrisku-kapitalaren kudeaketa SA	2.324.163
URA - Uraren Euskal Agentzia	65.299.537
IHOBE - Ingurumen Jarduketarako Sozietate Publikoa. Eusko Jaurlaritza	17.306.000

Erakunde guztiek uste dute beren jarduera generoaren araberakoa dela.

Ez zaio garrantzi handirik eman ezein programari.

Irudia 14. Industria, Trantsizio Energetikoa eta Jasangarritasuna. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



EGITURA ETA LAGUNTZA

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

2026an, emakume langileek EAEko industrian duten egoerari buruzko diagnostikoa eta monografikoa egingo dira zuzkidura ekonomiko horrekin, eta haietan jasotzen diren analisiak eta emaitzak kontuan hartuko dira Sailaren 2026-2030eko Berdintasunerako Plana etengabe gauzatu eta betetzeko.

Bestetik, politikariei eta teknikariei zuzendutako prestakuntza-lantegiak antolatuko dira, bi helbururekin: genero-berdintasunari eta ekonomia feministari buruzko teoria giltzarriak eta kontzeptu batzuk azaltzea eta, aldi berean, emakumeen eta gizonen berdintasunak euskal industrian zer testuinguru duen ulertaraztea.

Epe ertain eta luzera burutu behar diren ekintzak zehaztea izango da helburu nagusia, betiere kontuan hartuta bat etorri beharko dutela sektoreko premiekin, emakume langileen eskaerekin eta Eusko Jaurlaritzan diseinatutako politiketan berdintasuna sustatzearekin.

2026an, emakume langileek EAEko industrian duten egoerari buruzko diagnostikoa eta monografikoa egingo dira zuzkidura ekonomiko horrekin, eta haietan jasotzen diren analisiak eta emaitzak kontuan hartuko dira Sailaren 2026-2030eko Berdintasunerako Plana etengabe gauzatu eta betetzeko.
Bestetik, politikariei eta teknikariei zuzendutako prestakuntza-lantegiak antolatuko dira, bi helbururekin: genero-berdintasunari eta ekonomia feministari buruzko teoria giltzarriak eta kontzeptu batzuk azaltzea eta, aldi berean, emakumeen eta gizonen berdintasunak euskal industrian zer testuinguru duen ulertaraztea.

Epe ertain eta luzera burutu behar diren ekintzak zehaztea izango da helburu nagusia, betiere kontuan hartuta bat etorri beharko dutela sektoreko premiekin, emakume langileen eskaerekin eta Eusko Jaurlaritzan diseinatutako politiketan berdintasuna sustatzearekin.

INDUSTRIA-GARAPENA

Industria Garapenaren arloko helburu nagusia enpresek lehiakorragoak izateko egiten dituzten inbertsio produktiboak bultzatzea da. Deialdietan berdintasunaren aldeko zenbait neurri txertatu dira, nahiz eta genero-desberdintasunak murrizteko duten eragina oraingoz mugatua izan den. Adibidez, Gauzatu programan, berdintasun-planak izatea, berdintasunean erakunde laguntzailearen ziurtagiriak lortzea edo sexu-jazarpenaren aurkako protokoloak ezarrita izatea puntuazio-irizpide gisa sartu dira enpresa bat berritzailetzat ebaluatzeko orduan (legez horretara behartuta ez dauden enpresen kasuan, hau da, 50 langiletik beherako enpresen kasuan).

Genero-ikuspegian eragin handiena duten jarduketen artean, plantillei buruzko datuak sexuaren arabera bereizteko aukera ematen duten aplikazio informatikoen garapena dago. Aplikazio horiek laguntzen bidez mantentzen diren plantillak erabiltzen dituzte adierazle gisa, eta horri esker analisi zehatzagoa eta espezifikoagoa egin daiteke, ikuspegi orokorretan oinarritu beharrean.

Datu bereiziak biltzearen helburua ondorio zehatzagoak eta fidagarriagoak lortzea da. Neurri horiek sartzeak genero-berdintasunaren inguruko sentsibilizazioa sustatzen lagun dezakeen arren, ezin da zehaztu genero-arrakala murrizten lagunduko dutenik; izan ere, hori ez da laguntza horien helburu nagusia.

Enpresa Erakundeei dagokienez, haien helburua da genero-berdintasunaren eta genero-ikuspegiaren inguruko sustapena eta sentsibilizazioa egitea beren enpresa elkartuen artean. Ekimen nabarmenen artean daude “enpresarien aitortza”, enpresen arteko topaketak eta erakundeetan berrikuntza sustatzeko jarduketak; horiek guztiek emakumeak enpresa-ingurunean ikusgarriago egiten laguntzen dute. Halaber, badira hezkuntza-esparrua eta lan-mundua hurbiltzea helburu duten ekimenak ere, nesken artean bokazio tekniko-industrialak sustatzeko.

Industria Plan 2030ean, “Proiektu Eraldatzaileak” ezartzea jasotzen da konpromiso gisa, aurreko 2021-2024 Industrializazio Planarekiko elementu bereizgarri modura. Horien artean nabarmentzekoa da Emakumea Industrian proiektua, zeinaren helburua baita emakumeen parte-hartzea handitzea industria-esparruan eta sektore eta jarduera industrial jakin batzuetan duten azpiordezkaritza murrizten laguntzea. Horretarako, industrian dauden genero-arrakala nagusiak identifikatzera, emakume erreferenteak ikusgarri egitera, emakumeen eta gazteen artean lanbide industrialen erakargarritasuna handitzera eta sektorearen irudi inklusiboagoa eta anitzagoa sustatzera bideratutako jarduketak garatzea aurreikusten da. Era berean, industria- eta teknologia-jardueretan emakumeak txertatzea, bertan irautea eta karreran aurrera egitea erraztuko duten lan-inguruneak sortzen laguntzea du xede.

TECNOLOGÍA

Teknologia eta Berrikuntzako Zuzendaritzaren jarduketek identifikatutako genero-desberdintasunei estaldura ematea dute helburu, nahiz eta zeharkako eta neurri mugatuko eragina izan. Izan ere, haren jardun-esparru nagusia lehia bidezko deialdien bidez I+G proiektuak laguntzea da, eta proiektu horietan enpresek eta/edo ZTBESeko (Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sarea) eragileek parte hartzen dute, dagoeneko dituzten I+G plantillekin. Jarduketa horiek genero-ikuspegia laguntza-programen ebaluazioan, proiektuen arduradunen egokitasunean eta Ebaluazio Batzordeetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatuaren bermean txertatzera bideratzen dira.

HAZITEK eta **ELKARTEK** I+G proiektuak laguntzeko programetan genero-zeharkakotasuna lantzen duten ebaluazio-irizpideak sartzen dira. Gainera, betekizun gisa eskatuko zaie legez behartuta dauden enpresei indarrean dagoen Estatuko araudiaren zehaztapenak betetzen dituen Berdintasun Plan bat izatea.

BIKAINTEK programan, proiektuaren memoria teknikoak genero-alderdien analisia jaso behar du. Ekintza horiek mezu argia helarazten diote xede-populazioari, adieraziz genero-ikuspegia kontuan hartzen dela I+G+B arloko politika publikoetan, eta enpresak nahiz eragileak beren praktikak egokitzera eta irizpide horiek beren proiektuetan eta langileen kudeaketan txertatzera bultzatu ditzakete. Hala ere, genero-arrakala murrizteko eta emakumeen parte-hartzea teknologia intentsiboko eta aurreratuenetako sektoreetan sustatzeko behar diren neurriak I+G laguntza-programen esparrutik harago doaz; izan ere, programa horien eginkizuna enpresek eta eragileek garatutako proiektuei laguntza ematera mugatzen da.

Nahiz eta gure saileko beste arlo batzuetan ekimen osagarri batzuk garatzen diren, hala nola bokazio zientifikoen garapena sustatzeko jarduketak (**Teknologia Parkeak – SPRI**), genero-desberdintasunak zuzentzeko egokiagoak liratekeen beste neurri batzuk beste politika-esparru batzuen baitan kokatzen dira:

- **Hezkuntza**: emakumeen bokazio zientifikoek gizonenek baino oztopo handiagorik ez izatea bermatzea.

- **Enplegua**: emakumeen kontratazioa erraztea eta kontziliazioa sustatzea, desberdintasun horiei erantzun eraginkorragoa emateko.

EMAITEK Industria Hobea programan, erakunde onuradunei eskatzen zaizkien baldintzak arau honen oinarri den ZTBESeko **109/2015 Dekretuan** ezarrita daude. Dekretu horrek kontratazioari buruzko alderdiak arautzen ez baditu ere, Teknologia Zentroetako lanpostuetarako beharrezko gaitasunen inguruko gomendio esplizituak jasotzen ditu, eta Lanbide Karreraren Planaren erreferentziazko eredu bat proposatzen du.

Berariaz adierazten du:

"Lanbide-karrerako planen diseinuan eta ezarpenean, zuzendaritza- eta kudeaketa-lanpostuetarako nahiz ikertzaile-lanpostuetarako jarraian adierazitako gaitasunak kontuan hartu beharko lirateke. Era berean, lanpostu bakoitzean familia-bizitza eta lan-bizitza bateratzeko eskaintzen diren aukerak ere jaso beharko dira".

Era berean, **Elhuyar Fundazioari Teknopolis** programa emititzeko ematen zaion dirulaguntza izendunean, diruz lagundutako jarduerari lotutako genero-berdintasuneko helburu espezifikoak jasotzen dira.

Testuinguru horretan, egokitzat jotzen da genero-ikuspegia zuzenean funts publikoekin finantzatutako honako laguntza eta jarduketa hauetan ere txertatzea:

- **IDOM** erakundeari emandako zuzeneko dirulaguntzak genero-ikuspegia kontuan hartu beharko luke, emakumeen talentua erakartzea eta laneratzeko nahiz lanbidean aurrera egiteko aukera-berdintasuna sustatuz.
- **EHU/UPVri** emandako zuzeneko dirulaguntzan bereziki garrantzitsua da genero-ikuspegia txertatzea, emakumeen parte-hartzea eta garapen profesionala sustatzeko STEM arloetan eta erantzukizuneko lanpostuetan.
- **Abantoko Azelerazio Proiektuaren** jarduketak genero-ikuspegia txertatu beharko luke industria-eraldaketari lotutako enplegu-, prestakuntza- eta birkualifikazio-aukeretan, haren onurak emakume eta gizonen artean modu orekatuan banatzen direla bermatuz.
- **Mondragon Unibertsitateari** emandako zuzeneko dirulaguntzan egokia da genero-ikuspegia kontuan hartzea, emakumeek enplegu teknologikorako sarbidean eta lidergo-esparruetan dituzten arrakalak murrizteko

BERRIKUNTZA ETA LEHIAKORTASUN ESTRATEGIA

Kudeaketa Aurreratuaren Ezarpena Sustatzea, **Kudeaketa Aurreratu eta Jasangarria Sustatzeko** jarduketen barruan txertatuta dago, eta Eusko Jaurlaritzak, SPRIk, Foru Aldundiek eta EUSKALITek bultzatutako **Innobideak-Kudeabide** programari laguntzeko tresna da. Jarduketa hau batez ere enpresa txiki eta ertainetara zuzentzen da, bereziki 50 langile baino gutxiago dituztenetara, haien lehiakortasuna hobetzeko helburuarekin, Kudeaketa Aurreratuko ereduak eta tresnak aplikatuz.

Jarduketak hainbat tresnaren bidez garatzen dira, besteak beste, **EUSKALITen** lankidetzarekin eskaintzen den **Kanpo Kontraste Zerbitzuaren** bidez. Zerbitzu horri esker, enpresek beren kudeaketaren diagnostikoa egin

dezakete eta **Kudeaketa Aurreratuaren Ereduarekin** lerrokatutako hobekuntza-planak definitu. Diagnostiko horietan oinarrituta, enpresek hobekuntza- eta berrikuntza-proiektuak garatu ditzakete, beren lehiakortasuna, jasangarritasuna eta enpresa-eraldaketako prozesuetara egokitzeko gaitasuna indartzera bideratuak.

2027rako espero diren ondorioak honako hauek dira: enpresen lehiakortasuna eta produktibitatea hobetzea, ETEen berrikuntza-gaitasuna indartzea, kalitatezko enplegua sendotzea eta kudeaketa-eredu jasangarriago eta inklusiboagoetan aurrera egitea. Era berean, jarduketa horiek emakumeen eta gizonen berdintasuna eta genero-ikuspegia pertsonen kudeaketan txertatzen laguntzen dute, lan-ingurune bidezkoagoak eta erakundeen barruan talentuaren kudeaketa hobea sustatuz.

Berrikuntza Sustatzea, 2027ko Aurrekontu Memoriako **"Enpresen Berrikuntza Maila Handitzea"** blokearen barruan txertatuta, **SPRIk** eta **Innobasquek** elkarlanean sustatu eta kudeatzen duten **Hazinnova** programaren dinamizazioa laguntzeko jarduketa da. Jarduketaren helburua da tokiko, eskualdeko, sektoreko eta enpresa-eremuko erakundeek osatzen duten **Hazinnova Eragileen Sarearen** jarduera sustatzea. Sare horrek berrikuntza-proiektuak garatzeko potentziala duten ETEak identifikatzen, sentsibilizatzen eta laguntzen ditu.

Lankidetza-sarea gutxi gorabehera 45 erakunde eragilek osatzen dute, eta horiek **Innobasquerekin** eta **SPRIrekin** sinatutako lankidetza-hitzarmenen bidez jarduten dute. Horrela, programaren lurralde-estaldura zabaltzen da eta berrikuntza-zerbitzuak Euskadiko enpresa txiki eta ertainetara hurbiltzen dira.

Garatzen diren jarduketak programaren zabalkundean, enpresak erakartzean, berrikuntza-aukerak identifikatzeko laguntzan eta **Hazinnovaren** esparruan proiektuak aurkezten eta gauzatzen laguntzean oinarritzen dira. Espero diren ondorioak programaren beraren helburuekin bat datoz: Euskal Autonomia Erkidegoko ETEen berrikuntza-maila handitzea, berrikuntza enpresa-kudeaketan modu sistematikoan txertatzea sustatzea, parte hartzen duten enpresen lehiakortasuna eta produktibitatea hobetzea eta eraldaketa digital, jasangarri eta antolakuntzakoaren erronketara egokitzeko gaitasuna indartzea.

Era berean, jarduketa horiek zeharka laguntzea espero da kalitatezko enplegua sortzen eta sendotzen, enpresen gaitasun lehiakorra indartzen eta jasangarritasunaren, berdintasunaren eta antolakuntza-hobekuntzaren ikuspegiak enpresa-berrikuntzako prozesuetan txertatzen

INGURUMENAREN BABESA

2027ko aurrekontuek emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorra sustatzera bideratutako jarduketei lehentasuna ematen jarraituko dute esparru guztietan. Aurrekontu-jarraibide orokorrekin bat etorriz, lehentasuna emango zaie indarkeria matxistaren aurka borrokatzera, soldata-arrakala ezabatzera, lanbide-segregazioa murriztera, berdintasunean eta berdintasunerako hezkuntzan sakontzera eta familia-erantzunkidetasuna sustatzera bideratutako neurri espezifikoei.

1. Generoaren araberako behar diferentzialen analisia. Ingurumen Administrazioaren Zuzendaritza hasi da ingurumen-gaiekin lotutako sarbidean eta parte-hartzean dauden genero-desberdintasunak identifikatzen. Lehendakaritzako Prospekzio Soziologikoko Kabinetearekin lankidetzan egindako ingurumen-pertzepzioari

buruzko azterlanek sexu-aldagaia txertatzen dute, eta emakumeek eta gizonek adierazitako iritziak, pertzepzioak eta jokabideak modu bereizian aztertzeko aukera ematen dute.

2. Baliabideen esleipena genero-ikuspegiarekin. 2027ko aurrekontuan aztertuko da genero-berdintasuna sustatzera bideratutako aurrekontu-partidak sortzeko aukera, funtsezko eremuetan, hala nola hondakinen kudeaketari buruzko prestakuntzan eta sentsibilizazioan.

3. Jarraipena eta ebaluazioa genero-adierazleen bidez. Ingurumen Administrazioaren Zuzendaritzak aurrekontuaren genero-eragina neurtzeko adierazleak garatuko ditu (adibidez, hondakinen kudeaketako proiektuetan parte hartzen duten emakumeen ehunekoa).

Oro har, Ingurumen Administrazioaren Zuzendaritzak honako hauek sustatuko ditu:

- **Ekintza positiboak eta neurri zuzentzaileak.** Eskuragarri dauden datuek genero-desberdintasuna dagoela egiaztatzeko aukera ematen dutenean, neurri zuzentzaileak edo ekintza positiboak hartzea aztertuko da, betiere proportzionatuak, aldi baterakoak eta juridikoki bideragarriak badira. Era berean, berdintasunari buruzko berariazko prestakuntza, komunikazio inklusiboa eta Zuzendaritzak kudeatutako jarduketetan genero-irizpideak txertatzea sustatuko dira.
- **Hizkuntza eta irudi inklusiboak.** Sortutako dokumentu, komunikazio eta material guztietan hizkuntza eta irudi inklusibo eta ez-sexisten erabilera bermatuko da, genero-estereotipoak ezabatzea sustatuz eta ordezkaritza parekidea ziurtatuz.

Natura Ondarearen eta Klima Aldaketara Egokitzeko Zuzendaritzak 2027an honako alderdi hauek aztertuko ditu:

- Emakumeen eta gizonen parte-hartzea klima-gobernantzako eta parte-hartze klimatikoko prozesuetan.
- Diruz lagundutako udal-proiektuetan genero-ikuspegiaren txertatzea.
- Bero-boladen, uholdeen eta klimarekin lotutako beste arrisku batzuen aurrean egon daitezkeen esposizio- eta zaurgarritasun-desberdintasunak, adina, errenta-maila, desgaitasuna, lurraldea eta zaintza-erantzukizunak ere kontuan hartuta

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 lankidetza-hitzarmen baten bidez. Helburua da Euskadiko industria-erronkei erantzun eta ikerkuntzan eta teknologiaren garapenean nazioarteko korporazio lider handiekin lehiatu.

JARDUKETA GARRANTZITXUAK

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 jarduera nagusietan genero-ikuspegia txertatzea, emakumeei 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. ZAINKETEN 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. Planean 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 teknikariekin 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.

Berdintasunaren arloko aurrekontua: **41.015,00 €**

ENTE AGENCIA VASCA DE DESARROLLO EMPRESARIAL-SPRI Y GESTIÓN CAPITAL RIESGO DEL PAÍS VASCO-GCR

PRI Euskadiko garapen-agentzia da, eta haren helburua Eusko Jaurlaritzaren industria-politika diseinatzea eta kudeatzea da, enpresa-sarearen lehiakortasuna hobetzeko.

SPRI Taldea sortu zeneko misioa da euskal enpresen lehiakortasuna babestea, sustatzea eta hobetzen laguntzea, eta, horren bidez, Euskadin aberastasuna sortzen eta herritarren ongizatea hobetzen laguntzea, giza garapen jasangarriaren bidez, Eusko Jaurlaritzaren Sustapen Ekonomikoko Politikaren esparruan. Haren jardun-arlo estrategikoak honako hauek dira: Industria 4.0, zibersegurtasuna, nazioartekotzea, inbertsioak erakartzea, ekintzailetza, eraldaketa digitala, I+G eta berrikuntza.

JARDUKETA GARRANTZITXUAK

2024an onetsi zen SPRIren 2024-2028 urteetako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako III. Plana. Plan horretan definitzen da bere jarduketa-eremua eta nola ezarriko den, nola egingo zaion jarraipena eta nola ebaluatuko den.

III. Plana hiru ardatzetan egituratzen da:

- ***I. ardatza. Gobernu ona.*** Berdintasun-politikak sistematizatu eta finkatzeko jarduketak azaltzen ditu. Jarduera horiek erreferentziatuta daude baita ere emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren estrategia publiko hauetan:
    - EAEko Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako 2030 Estrategia.
    - Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Saila eta bere 2022-2024 urteetako V. Plana Emakumeen eta gizonen berdintasunerako.
- ***II. ardatza. Pertsonen kudeaketa.*** Berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuan planteatutako gaiei erreparatzen die. Hala, eduki hauetarako helburuak eta jarduketak gehitzen dira:
    - Langileen hautaketa, kontratazioa, prestakuntza eta promozioa.
    - Sailkapen profesionalak eta ordainsari-politikak.
    - Lan-baldintzak (laneko denbora eta laneko segurtasuna eta osasuna)
    - Norberaren bizitza, familiakoa eta lanekoa erantzunkidetasunez bateragarri egitea.
    - Emakume gutxiago egotea
    - Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzea eta jazarpen horien aurka egitea

Bukatzeko, ***III. ardatza. Inpaktua gizartean: emakumeen ahalduntzea eta gizarte-antolamendu bidezkoa, berdintasunezkoa eta jasangarria*** izeneko ardatzean, SPRIren izateko arrazoiarekin, gizarte-erantzukizunarekin eta berdintasunean traktorea izan daitekeen erreferentea gizarteari eskaintzeko beharrarekin lotutako jarduerak daude. Ardatz hori zehazteko kontuan hartu dira emakumeak ahalduntzeko programak eta ekonomiak eta gizarte-antolamendua eraldatzekoak. Programa horiek, gobernu onaren programa bezala, EAEko Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako 2030 Estrategian eta Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren 2022-2024 urteetako berdintasunerako V. Planean jasota daude.

SPRIk modu aktiboan parte hartzen du *Women in Industry* ekimenean, industria-inguruneko erakundeetan berdintasun-irizpideak garatu dituzten enpresak eta beren ekoizpen-prozesuetan emakumeak txertatu dituzten enpresak ikusgarri eginez; izan ere, enpresa horiek jarduketa horiek garatu ez dituztenak baino lehiakorragoak direla erakusten da.

SPRIren III. Berdintasun Planaren esparruan, urtero egiten diren sentsibilizazio- eta prestakuntza-ekintzez, erakunde-kanpainez, hizkuntzaren berrikuspenaz eta antzeko jarduketez gain, jarraian zehazten dira SPRIk 2027an garatuko dituen neurri zehatzak, "Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak" eta "Soldata-arrakalaren aurkako jarduketak" arloetan, III. Berdintasun Planaren (2024-2028) barruan

"Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak"

2.3 Helburuaren barruan: emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa kontuan hartzea lan-baldintzak definitzerakoan, bai lan-denborari dagokionez, bai laneko segurtasun eta osasunaren arloan.

SPRI eta GCR:

SPRIn aplikatzekoa den hurrengo hitzarmen kolektiboaren idazketa berrian txertatzea SPRIko plantillako emakume batek genero-indarkeriaren egoeran egonez gero baliatu ahal izango dituen neurri guztiak. Neurri horiek, era berean, III. Planaren indarraldian prestatu daitezkeen gida edo neurri-zerrendetan jasoko dira, baita baimenak eta lizentziak eskatzeko aplikazio informatikoan ere

2.6 Helburuaren barruan: lan-esparruan sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzea eta horien aurrean jardutea.

SPRI eta GCR:

- III. Planaren indarraldian zehar egon daitezkeen protokoloaren bertsio berrien hedapena eta SPRIko pertsona guztien irisgarritasuna bermatzea, dokumentu horiek langile berriei harrera egiteko prozesuan ere eguneratuz.
- Sexu-jazarpeneko eta/edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeren aurrean prebenitzeko eta jarduteko prozesuan SPRIrentzat zerbitzuak ematen dituzten enpresak ere txertatzea, baldin eta ematen duten zerbitzuaren tipologiagatik edo hartzen duten pertsona kopuruagatik bi erakundeetako pertsonen artean mota horretako protokoloak aplikatzea gerta badaiteke. Era berean, zehaztea zer eskakizun-maila planteatu daitekeen gai horretan (sexu-jazarpeneko eta/edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeretarako protokoloak) SPRIrekin eta GCRrekin kontratatzen duten enpresentzat.
- Dagokionean, **berdintasunaren arloko prestakuntza-planaren barruan**:

  o Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren kasuetarako protokoloa aplikatzean parte hartzen duten eta beharrezko prestakuntza ez duten pertsonei zuzendutako prestakuntza espezializatu espezifikoa ematea (adibidez, egoera horietan esku hartuko duen pertsona-taldea berritzen denean).

o Plantillari zuzendutako sentsibilizazio-ekintzak egitea sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko, jokabide sexistak eta sexu-jazarpenaren nahiz sexuan oinarritutako jazarpenaren adierazpenak identifikatzeko aukera emango dutenak. Hori guztia berdintasunaren arloko prestakuntza-planean txertatuta egongo da.

3.1 Helburuaren barruan: emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko euskal esparru publikoari eta genero-ikuspegia txertatzen duen zerbitzu-emateari erantzutea.

SPRI eta GCR:

- Emakumeak etorkizuneko potentzial handieneko lanbide eta sektoreetan sartzea, bertan irautea eta sendotzea sustatuko duten neurriak hartzea (industriako enplegua, enplegu berdea eta ekonomia zirkularraren esparruko enplegua, baita teknologia aurreratu eta intentsiboeneko sektoreak ere, bereziki industria-garapenaren eta nazioartekotzearen estrategian eta RIS3 Euskadi estrategian zehaztutako lehentasun estrategikoekin bat datozen etorkizuneko potentzial handieneko sektoreetan).

3.2 Helburuaren barruan: gizartea emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan sentsibilizatzea eta emakumeek industria-, zientzia- eta teknologia-sektoreetan presentzia handiagoa izan dezaten sustatzea.

SPRI eta GCR:

- Emakundetik eta Eusko Jaurlaritzatik, edo zehazkiago Sailetik, sustatutako sentsibilizazio-kanpaina instituzionalen barneko eta kanpoko zabalkundean laguntzea.
- **Emakumeen Nazioarteko Eguna:** martxoaren 8a.
- **Emakumeen aurkako Indarkeriaren Aurkako Nazioarteko Eguna:** azaroaren 25a.
- **Ordainsari Berdintasunaren Eguna:** otsailaren 22a.
- **Emakume eta Neska Zientzialarien Nazioarteko Eguna:** otsailaren 11a

Soldata-arrailaren aurkako jarduerak:

2.2 Helburuaren barruan: emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa lanbide-sailkapeneko sisteman eta ordainsari-politikan txertatzea.

SPRI eta GCR:

- Urtero, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Planaren Jarraipen Batzordearen baitan, identifikatutako arrakalen bilakaeraren berri ematea.

“Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak” eta **“Soldata-arrakalaren aurkako jarduketak”** arloetarako, 2027an ekintza horiek ezartzeko **14.524 euroko** baliabide ekonomikoen zuzkidura aurreikusten da.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Planaren barruan, 2027rako aurreikusten da ekintza guztien ezarpenerako **487.056 euroko** baliabide ekonomikoen zuzkidura (emakumeek gidatutako ekintzailetza-proiektuetarako onartutako dirulaguntzaren aurreikuspena barne).

Era berean, 2027rako jardueren zerbitzura beste baliabide batzuk ere jartzen dira, hala nola III. Planaren ezarpenean eragina duen SPRIko barne-langileen lan-denbora, bai jardueren lidergo- edo kudeaketa-lanetan, bai jardueretan parte hartzeko zereginetan.

URA – AGENCIA VASCA DEL AGUA

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

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

URAk Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde Laguntzaile izaera du, **Emakundek** emandakoa, eta **BAI SAREA** berdintasunerako erakundeen sareko kidea da. Sare horretako kide garenez, zenbait konpromiso ditugu, eta horiek berdintasuna sustatzeko eta genero-ikuspegia txertatzeko ekintza espezifikoen bidez gauzatzen dira. 2026an zehar, **BAI SAREAren** jarduera aurreko ekitaldietan baino nabarmen murritzagoa izan da.

JARDUKETA GARRANTZITXUAK

Gaur egun indarrean dago Uraren Euskal Agentziaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana, 2023-2026 aldirako onartua. Hala ere, 2026ko ekitaldiko jardueraren zati handiena Agentziaren Berdintasunerako IV. Planaren prestaketan zentratu da. Plan berri horrek 2027-2030 aldia hartuko du.

Planaz gain, URAk sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako edo jazarpen sexistaren aurrean prebenitzeko eta jarduteko protokolo bat du indarrean, 2025eko ekitaldian eguneratua.

Agentzian emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak kudeatzeko berariazko aurrekontu-partidara bideratutako zenbatekoa 12.000,00 eurokoa da urtean

2027ko ekitaldian, IV. Berdintasun Planean ezartzen diren neurriak gauzatzen hastea aurreikusi da. Hala ere, gaur egun, neurri eta ekintza horiek zehaztu gabe daude, eta, beraz, zaila da hurrengo ekitaldiko aurrekontuan izango duten eragina planifikatzea.

Indarrean dagoen III. Berdintasun Planean jasota zeuden neurri hauekin jarraitzea aurreikusten da, eta berdintasuna sustatzea eta genero-ikuspegia txertatzea helburu duen plan berrira zabalduko dira, hala nola:

- 2026an telelana egiteko aukera plantillaren ehuneko handiago batera zabaldu denez, 2027an ildo horretan jarraituko da; izan ere, orain deialdi ireki batekin lan egiten da, eta telelana egiteko baldintzak betetzen dituzten langileek urteko edozein unetan eskatzeko aukera izango dute, eta ez urtean behin, lehen bezala.

  - Laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia txertatzen duten 2026an egindako prestakuntza-ekintzen jarraipen gisa, eta, zehazki, enpresa osasungarriaren esparruan antolatutako prestakuntza-ekintzetan (hauek izan dira 2026an egindako ikastaroak, orain arte: Komunikazio asertiboa eta indarkeriarik gabea, Kudeaketa emozionala lan-ingurunean, Emakumeen autozainketa enpresan, Nutrizioa eta Hormonen ongizatea, Agortze emozionalaren prebentzioa eta Mugikortasuna eta luzamendu aktiboak bulegoan). Gastu hori prestakuntzaren atalean aurrekontuan sartuko da, ez berdintasun-aurrekontu espezifikoan.

- Era berean, 2027ko ekitaldian, 6.000,00 euro inguruko kostua aurreikusten da IV. Planeko neurriak ezartzen laguntzeko, kanpo-aholkularitza gisa.

- 2027eko ekitaldirako, berriz, 2.500,00 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 oinarrizko ikastaroa, eta Berdintasun Taldeko langileen prestakuntza.

- Aipagarria da, horrez gain, Uraren Euskal Agentziaren lankidetza AKUAL programan, uraren eta saneamenduaren arloko garapenerako lankidetza-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 uztailean, 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 kontratatu zen 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.

- 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 500,00 euro ingurukoa izan daiteke.

IHOBE

Ihobek —Eusko Jaurlaritzaren erakunde publikoa— 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 pribatuetan erabakiak hartzeko ezagutza aplikatua sortuz eta transferituz.

Ihobek Euskadiko trantsizio energetiko-klimatikoari lotutako erronkei heltzeko lan egiten du; horrela, jasangarritasuna bultzatzen du lehiakortasun-faktore gisa, berrikuntzaren bidez, guztiok erabiltzeko tresna

multzo bat garatuz, eragile sozioekonomikoen arteko elkarrizketa eta lankidetza errazteko jasangarritasunaren inguruan. Era horretan, euskal ekonomiaren garapen jasangarria eta trantsizio ekologiko bidezkoagoa bultzatzen dira.

IHOBE gardentasunarekin, kudeaketa aurreratuarekin, gobernu onarekin eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin konprometituta dago.

Emakundek ematen duen **"Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea"** aintzatespena du Ihobek. Sare hori osatzen duten erakundeek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundearen bereizgarria dute, eta beren borondatez konprometituta daude emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzera.

Emakundek sustatutako Bai Sareko kide da Ihobe, eta sare horretan parte hartzen du. Sare hori emakumeen eta gizonen berdintasunerako zenbait erakunde laguntzailek osatzen dute. Ihobek, eraikineko gainerako sozietate publikoekin batera, urtero egiten diren ekitaldietan hartzen du parte; besteak beste, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunaren aldeko 8M jardunaldietan..

Ihoberen III. Berdintasun Planaren ebaluazioak (2018-2020) planifikatutako ekintzen % 76ko gauzatze-maila erakusten du. Hauek izan ziren emaitza nagusiak:

Ekintzak gauzatzea: planifikatutako 21 ekintzetatik 16 gauzatu ziren, lan-ardatz guztiak barnean hartuta (Gobernu ona, Emakumeen ahalduntzea, Eraldaketa soziala, Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak).

- Ekintzak gauzatzea: planifikatutako 21 ekintzetatik 16 gauzatu ziren, lan-ardatz guztiak hartuz (Gobernu ona, Emakumeen ahalduntzea, Eraldaketa soziala, Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak).
- Prestakuntza eta ahalduntzea: barneko prestakuntza feministak antolatu ziren, eta klima-aldaketan emakumeek duten zeregina aitortu zen.
- Genero-ikuspegia txertatzea: genero-ikuspegia barne-prozeduretan eta kanpo-komunikazioan txertatu zen.
- Ihoberen Berdintasun Plan berria amaitu da, eta 2026ko azken hiruhilekoan formalizatzea aurreikusten da. Ihoberen 2026-2029 Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planak, bere 4 jarduera-ardatzen artean, gure jarduerari lotutako bat du: III. Ardatza. Ingurumenaren eta klima-aldaketaren kudeaketa genero-ikuspegiarekin.

2026an, protokolo berri bat egin da, Ihoberen barruan gerta daitezkeen tentsio-egoeretan egin beharreko jarduerak eguneratzeko eta hobetzeko, hala nola gatazketan, laneko jazarpenean, sexu-jazarpenean edo sexu-identitateagatiko jazarpenean eta sexu- edo genero-arrazoiengatiko jazarpenean, laneko indarkerian eta gizalegean. Protokoloak sexu-jazarpen kasuetarako jarduerak ere barne hartzen ditu, L.O.L.ren 7.1 artikuluaren arabera. 3/2007 martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako. Protokolo honen ondorioetarako, sexu-jazarpentzat hartuko da pertsona baten duintasunaren aurka egitea helburu edo ondorio duen edozein sexu-jokabide, ahozkoa zein fisikoa, batez ere, larderiakoa, apalesgarria edo ofentsakoa den ingurua sortzen denean.

"Klima aldaketa Euskadin genero ikuspuntutik " txostenetik eratorritako erronkak kontuan hartuta, Euskadiko 16 toki-erakunderekin batera, 6 dekalogo egin dira. Dekalogo horien helburua da klima-aldaketaren ikuspegia eta genero-ikuspegia tokiko erakundeentzat garrantzitsuak diren lan-eremuetan nola txertatu orientatzea, hala nola tokiko jaietan, herritarrei egindako inkestetan eta kontsultetan, espazio publikoen diseinuan,

erosketa eta kontratazio publikoan, pobrezia energetikoan eta kirol-espazio, -jarduera eta -ekipamenduen programazioan.

2026. urtean doikuntza batzuk egin dira dekalogoetan, eta laster ekingo zaio horiek toki-entitateetan zabaltzeari.

Eremu bakoitzeko orientabide espezifikoez gain, klima-aldaketaren eta genero-ikuspegiaren ikuspegi bikoitza tokiko eremuan nola txertatu azaltzen duten orientabide orokorren multzo bat identifikatu da. Horretarako, klima-aldaketan eta berdintasunean adituak diren teknikariak izatea gomendatzen da, dokumentuak egitean haien zeharkakotasuna bermatzeko, karteletan, programetan, liburuxketan, gutunetan eta abarretan hizkuntza eta irudiak modu inklusiboan erabiltzea sustatuz; kontratazio-orrietan, ingurumen- eta berdintasun-irizpideak kontuan hartuz, helburuaren eta izaeraren arabera; plangintza, klima-aldaketak eragindako inpaktuak eta trantsizio energetikoaren ondorioak kontuan hartuta, eta planek eta programek emakumeengan eta gizonengan duten eraginaren azterketa; hiri-inguruneak, erabilera ez-sexista eta segurua duten ingurune inklusiboak izatea sustatuz, klima-aldaketara egokitzea kontuan hartzeaz gain; jarduerak eta ekitaldiak, pertsona guztiekiko tratu ona eta errespetua sustatuz, emakumeen eta gizonen egoera eta behar espezifiko desberdinak kontuan hartuta, bai eta ingurune naturalarekiko errespetua ere; jarduerak programatzea, gabeziak identifikatuz eta sexuaren araberako helburuak ezarriz; garraiobideak, iraunkorrenak sustatuz eta ibilbide seguruen definizioa bultzatuz; eta ordezkaritza eta parte-hartzea, klima-aldaketarekin eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako erabakitze-eremuetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatuz.

JARDUKETA GARRANTZITXUAK

Berdintasuna eta lortu nahi diren emaitzak sustatzea helburu bakarra dutenak
2027rako Emakumeen eta Gizonen Berdintasu-nerako Planeko ekintzak ezartzea eta haien ja-rraipena egitea (901/2020 eta 902/2020 errege-dekretuek jasotzen dituzten arloak, enpresetako berdintasun-planen eta ordainsari-berdintasunaren arloan). Ekintzak zehaztu gabe daude oraindik, Plana zehazteko eta Enpresa Batzordearekin negoziatzeko fasean baitago.
Aurreikusitako aurrekontua: 25.000 euro – 35.000 euro

Ekintza positiboak: zuzendu nahi diren genero-desberdintasunak, espero den emaitza eta gutxi gorabeherako aurrekontua, halakorik badago.

Berdintasunerako Plana ezartzearen ondorioz sor daitezkeenak. Gaur egun zehaztu gabe dago

Genero ikuspegia txertatzera bideratuta-koak

Fitxa teknikoak egitea, erakundearen kanpoko dimentsioan genero-ikuspegia txertatzeko etorkizuneko ekintzak definitzeko. Gutxi gorabeherako aurrekontua: 10.000 euro – 15.000 euro.

Soldata-arrakalaren aurka.
Ekintzak zehaztu gabe daude oraindik, Plana zehazteko eta Enpresa Batzordearekin negozia-tzeko fasean baitago. Bere aurrekontua a ataleko aurrekontuan sartuta egongo litzateke..

Emakumeen aurkako indarkeriarik gabe-ko bizitzak eta lortu nahi diren helburu zehatzak..
Ekintzak zehaztu gabe daude oraindik, Plana zehazteko eta Enpresa Batzordearekin negozia-tzeko fasean baitago. Bere aurrekontua a ataleko aurrekontuan sartuta egongo litzateke..

07. SEGURTASUN SAILA

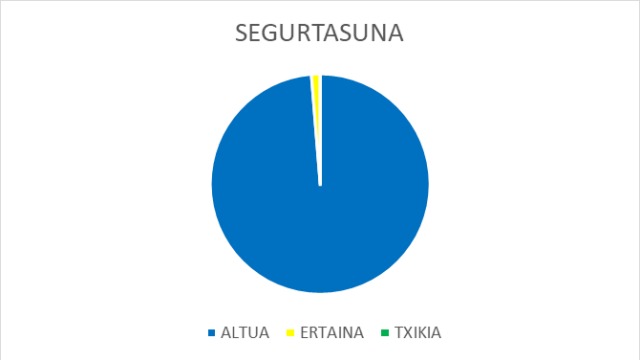
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

Taula 13. Aztertutako aurrekontua. Segurtasun Saila

SEGURTASUN SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	6.850.465
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	15.228.482
2211. Egitura eta laguntza	806.637.086
2221. Trafrikoa	11.440.565
2223. Ertzaintza Zerbitzuan	5.076.051
2231. Larrialdiei aurre egitea	2.089.705
4611. Hauteskunde-prozesuak	2.499.185
5512. Meteorologia eta Klimatologia	6.850.465
6113. Joko eta ikuskizunak	15.228.482
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia	
2224. Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia	39.260.000

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

Irudia 15. Segurtasuna. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUKETA GARRANTZITXUAK

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 2027ean:

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:

- Protokolo berriaren funtzionamendua berrikustea
- 2025. urteko aplikazioen analisia.
- Aurreko urteko estatistika-txostena.
- Sistema, erabiltzaileak eta hartzaileak aztertzea.
- Egoerari eta beharrei buruzko txostena.
- Sistema berriaren erabiltzaileen prestakuntza.

Bestalde, "**EBA Informazioaren Kudeaketa Partekaturako Polizia Sistema (Etxekoen eta Emakumeen Babesa)**" aplikatzeak jarduera 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 **5.324,00** euroko aurrekontua bideratuko da proiektu horretara.

2027an, Ertzaintzak arreta espezializatua ematen jarraituko du indarkeria matxistari aurre egiten dioten emakumeei. Kasu bakoitzerako ezarritako arriskuaren arabera (oinarrizkoa, ertaina, handia eta berezia), dagozkion babes-neurriak esleituko dira, besteak beste: autobabes-neurriei 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, 2027an, segurtasun pribatura bideratutako aurrekontu-partida **6.000.000** eurokoa[41] izango da guztira[42].

<u>Aurrekontu-programetako jarduera garrantzitsuenak</u>

"**Ertzaintza zerbitzuan**" aurrekontu-programari dagokionez, indarkeria matxistaren arretaren arloko jarduerez 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.

"**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

[41] Kopuru zehatza Pertsonak Babesteko Zerbitzuaren kontratazioari dagokio. Babes zerbitzu horren barruan egoera desberdin asko sartzen dira, baina, neurri handi batean, kolektibo zehatz honi eragiten dio: indarkeria matxistaren emakume biktimei.

[42] Kopuru zehatza Pertsonak Babesteko Zerbitzua kontratatzeko prest dagoenari dagokio. Babes-zerbitzu horrek hainbat egoera biltzen ditu, baina, neurri handi batean, kolektibo jakin bati eragiten dio: indarkeria matxistaren biktima diren emakumeei.

funtzio hori herritarrei eta erakunde interesdunei zabaltzeko neurriak landuko dira.

Amaitzeko, eta aurreko atalean aipatu den bezala, Trafiko Zuzendaritzari dagokion 2027ko aurrekontu-programa bide-segurtasuneko 2026-2030eko Plan Estrategikoaren kudeaketa garatuko da. Plan horretan, genero-ikuspegia trafikoan garrantzitsua izan daitekeen alderdiak aztertuko dira, eta, hala badagokio, alderdi horiek ere sartuko dira.

Azkenik, adierazi behar da **Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak**[43] garrantzi handia izango duela datorren urtean zehar Ertzaintzako agentearen oinarrizko 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 kolektiboetaraino.

JARDUKETA GARRANTZITXUAK

Akademiak 30.000 euroko partida espezifikoa du "Berdintasun-plana garatzea" izenekoa, berdintasunaren arloko jarduera zehatzak gauzatzeko. Ildo horretan, garrantzitsua da zehaztea jarduketa zehatz horiez gain, genero-ikuspegia zeharka txertatzen duten baina aurrekontuetan berariaz agertzen ez diren beste jarduera batzuk ere egiten direla.

Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiaren 2027rako plangintzak hainbat arlotako jarduerak jorratzen ditu, eta funtsezko zutabeak dira Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planean aurreikusitako jarduerak garatzea eta Ertzaintzaren eta SAZL lan-kontratuko langileen berdintasun-plana garatzea.

EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030 Estrategiaren eskemari eta esku-hartze ardatzei jarraituz, honako jarduera hauek nabarmendu behar dira, emandako eskemari jarraiki:

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK:

Akademiaren II. Berdintasun Planean planifikatutako jarduerei dagokienez, I Sustapen Planeko jarduera garrantzitsuenak txertatu eta ildo estrategikoak berrikusi eta eguneratu ostean 1/2023 Legegintza Dekretua bezalako arau-aldaketak txertatuz, honako jarduera 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.

[43] PLEAren berdintasun-arloko estrategia orokorra eta jarduketa nagusiak organismo horrek berak deskribatzen ditu bere txostenean.

- 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 diziplina-falta oso larria sartzea 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.
- Pertsonek 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 salatzeko beldurrik izan sexuagatiko jazarpen edo sexu-jazarpen kasuetan.

Berdintasunaren arloko Akademiaren estrategia orokorra, Euskal Autonomia Erkidegoko segurtasun-kidegoen prestakuntzan erreferentziazko erakundea den aldetik, langileen eta ikasleen prestakuntza bera da, modu espezifikoan eta zeharkakoan landua.

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 pertsonez gain, garrantzitsua dela Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademian lan egiten duten lan-kontratuko langileen egoera ere kontuan hartzea eta aztertzea.

Lan-kontratuko langileei buruzko azken datuek adierazten digute plantilla feminizatua dagoela, eta ehunekoa berdindu egiten da buruzagitzei buruz hitz egiten dugunean. Ildo horretan, SAZLko lan-kontratuko langileen II. Berdintasun Plana dela-eta, diagnostiko bat egiten ari gara, eta bertan zehatzago aztertu ahal izango da egungo egoera, soldata-arrakalari dagokionez.

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.
- 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 ordezkaritza duten eskala, maila eta kategorietan, emakumeei lehentasuna ematen dien klausula jasotzen dela zaintzea.
- Emakumeen egoerari buruzko azterlanak egitea genero-ikuspegitik eta ikuspegi intersekzionaletik, 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 sartzea ikerketa-lanen fase guztietan, eta genero-ikuspegitik aztertzea.
- Proba fisikoen berrikuntza bultzatzea, genero-ikuspegitik.
- Sarbide-probak genero-ikuspegitik eta ikuspegi intersekzionaletik berrikustea, aztertzea eta egokitzea, datu zientifiko neutraletan oinarrituta.
- Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-kidegoetako oinarrizko 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 ahalduntzeko programa pilotu espezifiko bat sortzea, Akademian sortzen diren kidegoetan garapen eta sustapen profesionala lortzeko, lidergoan eta generoan oinarrituta.

BESTE INFORMAZIO GARRANTZITSU BAT

Aurrekontuari dagokionez, lehentasunezko helburua genero-ikuspegia zeharkako bihurtzea da genero-egokitasuna duten Akademiaren jarduera guztietan, eta, beraz, zaila da emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko erabiliko den aurrekontuaren zenbateko zehatza zehaztea, zeharka jorratzea aurreikusten baita.
Berdintasunerako neurri espezifikoak gauzatzeko, gainera, 30.000 €-ko partida bat izango da Akademiaren II. Berdintasun Plana garatzeko.

Ertzaintzaren Berdintasun Plana eta SAZLko langileen II. Berdintasun Plana onartzea helburu hartuta, uste dugu 2027an aurrekontuaren zatirik handiena plan horietan jasotzen diren jarduketak abian jartzeko erabiliko dela.

Azkenik, eta laburpen gisa, adierazi behar da biztanleria hartzaileari dagokionez, zalantzarik gabe aurrerapausoak ematen ari direla Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-kidegoetan (Ertzaintza eta Udaltzaingoa) parte hartzeko deialdietara aurkezten 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.

08. HEZKUNTZA SAILA

Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua::

Taula 14, Aztertutako aurrekontua. Hezkuntza Saila.

HEZKUNTZA SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	3.741.772.257
4211. Hezkuntzaren egitura eta laguntza	52.565.123
4221. Haur Hezkuntza eta Lehen Hezkuntza	1.248.511.033
4222. Bigarren Hezkuntza eta Lanbide Heziketa	1.186.406.118
4224. Araubide Bereziko Irakaskuntzak	76.125.428
4225. Hezkuntza Berrikuntza eta Irakasleentzako Prestakuntza iraunkortasuna	175.571.125
4226. Etengabeko Ikaskuntza eta Helduentzako Hezkuntza	38.604.064
4231. Hezkuntza Sustapena	588.088.626
4715. Hezkuntza-sistemaren euskalduntzea	247.222.690
5414. Berrikuntza Funtsa	25.977.987
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
Haurreskolak Partzuergoa	
4221.Haur Hezkuntza eta Lehen Hezkuntza	95.401.619

Aurreko ekitaldiko aurrekontuetan bezala, aurrekontuaren % 100ean garrantzi handia eman zaio generoari, erregimen bereziko irakaskuntzen programan izan ezik, horiek garrantzi ertaina baitute.

Irudia 16. Hezkuntza. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



"**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 ahalduntzerako neurri guztiak sustatuko dituzte, eta eraginkortasunez aplikatuko, batez ere, hezkuntzaren eta hezkidetzaren sustapenaren eremukoak eta komunikabideen eremukoak"*. Hori kontuan hartuta, kontuan hartu behar da **Bizikidetza eta Hezkidetza Estrategiak (2025-2030),** II Hezkidetza Planaren jarraipena egiten duenak, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren prebentzioa helburu duela eta bertan jasotako ekintzek helburu hori lortzen laguntzen dutela.

Era berean, kontuan hartu behar da Estrategiak bere zutabeetan "emakumeen eta nesken kontrako indarkeria matxistaren prebentzioa eta esku-hartzea" barne hartzen duela, eta helburu horretan honako mugarriak aintzat hartuko dira, guztiak barne baliabideekin sustatuko direnak:

- Ikastetxeetan emakumeen eta nesken aurkako indarkeria prebenitzeko, garaiz detektatzeko eta horri erantzun eraginkorra emateko mekanismoak berrikustea, behar izanez gero, haren funtzionamendua birformulatzeko.
- Hezkuntza-komunitatea prebenitzea eta sentsibilizatzea, emakumeen eta nesken aurkako indarkeria matxistako egoerak goiz detektatzeko eta horiei azkar eta efikaziaz erantzuteko.
- Ikastetxeetan genero- eta intersekzionalitate-ikuspegitik, tratu ona eta bizikidetza bermatzen duten praktika onak sustatzea eta hedatzea.

Aipatzekoa da, Euskal hezkuntza sisteman hezkidetza ezartzeko, Berritzeguneen figura ezinbestekoa izan dela, ikastetxeekin duten harreman zuzenagatik, besteak beste. Horregatik, garrantzitsua da azpimarratzea 2026an Eusko Jaurlaritzak eta Hezkuntza Sailak Hezkuntza ikastetxeei laguntzeko eredu berri bat abian jarri duela, Hezilab eta Bizilab sortuz. Bi zentro hauek sortzeak Berritzegunek orain arte egin dituzten funtzioen berrantolaketa eta espezializazioa dakar. Bestalde, BiziLab Inklusioa, Bizikidetza eta Aniztasunaren Kudeaketa Garatzeko Zentroak ikastetxeentzako laguntza indartuko du funtsezko eremuetan, ekitatea, gizarte-kohesioa eta aukera-berdintasuna bermatzeko.

Bestalde, berdintasun teknikariak eta hezkuntza ikuskatzailearen ordezkari batek parte hartzen dute **III. Erakunde arteko Akordioaren Talde Teknikoan, emakumeen aurkako genero-indarkeriaren biktimen zaintza koordinatzeko** EAEn eta bertan sortzen diren lan-taldeetan. Kontuan hartu behar da Hezkuntza Sailak koordinazio egitura honetan adostutako neurri guztiak sustatuko dituela.

Bestalde, Euskal Gobernuak **Soldata Arrakala Murrizteko Estrategia** du, 2018ko azaroaren 27an Gobernu Kontseiluak onartua. Estrategia honek, Euskal Herria Europako soldata arrakala txikiena duten herrialdeen artean kokatzea du helburu, eta emakumeen eta gizonen arteko soldata berdintasun handiagoa lortzeko neurri eta ekintzak sustatzea bultzatu du. Estrategia honetatik eratorritako Ekintza Operatiboen bidez, Euskal Gobernuaren sail eta erakunde autonomo desberdinek Estrategiaren jarraibide nagusiak eta helburu zehatzak betetzeko lagundu ahal izan dute, Hezkuntza Saila barne. Horrela, 2026an, 2026-2030 III. Plana garatuko da Soldata Arrakala murrizteko Euskal Herrian.

Gizarte, ekonomia eta lan joeren analisiak erronka nagusiak identifikatzea ahalbidetzen du datozen urteetan soldata arrakala murrizteko politika eta estrategiak gidatu beharko lituzketenak. Horrela, Hezkuntza Sailaren erronka nagusia[44] emakumeak eta gizonak prestakuntza eta ibilbide profesional desberdinetara bideratzen dituzten estereotipoak gainditzea da. Horretarako, haurtzarotik aurreiritzirik gabeko hezkuntza sustatzeko lan egingo da, lanbide bide berdintasuna indartzeko eta emakumeen erreferentziak maskulinizatutako eremuetan ikusgarri bihurtzeko. Horretarako, III. Operazio Plan honek 4 neurri aplikatu eta garatzea aurreikusten du: horietako bi 1. ardatzean eta beste biak 3. ardatzean.

1. ardatzaren neurriak: soldata/ordu desberdintasuna murriztea.

1.3.1. Irakasle orientatzaileei eta tutoreei zuzendutako etengabeko prestakuntza- eskaintza diseinatzea, ikasleekin eta familiekin ibilbide akademiko eta profesionalak aukeratzean egiten den lana hobetzeko.

Horrela, Hezkuntza Sailak prestakuntza-eskaintza bat garatu nahi du, honako ekintza hauek barne hartuko dituena: hezkuntza-orientazioaren arloko jardunbide egokien eta ekimen inspiratzaileen mapa bat egitea, tutoreei hezkuntza-orientazioa lantzen lagunduko dien eta horretarako baliabideak emango dizkien gida bat egitea, eta ikasgaien konpetentzia espezifikoak ondorengo ikasketekin eta lanbide-profilekin erlazionatzea. Beraz, estrategikoki argi eta garbi lerrokatutako neurria da.

1.4.1. STEM helburu profesionalak genero-ikuspegiarekin eta STEM – STEAM Euskadi Hezkuntza Estrategia helburu profesionalak sustatzea.

Neurri horren bidez, STEM lanbideak ikasleengana eta, bereziki, neskato eta nerabeengana hurbiltzea bultzatuko da, estereotipoak aktiboki haustea bilatzen duen planteamendu batetik eta lanbide horiei buruzko ikuspegi errealista eta hurbila emanez. Eremu horretako zenbait ekintza daude aurrekontuan sartuta: ikasleen STEAM konpetentziak garatzeko proiektuak (148.000 €), bokazio zientifiko-teknikoen garapena eta sustapena (212.000 €) eta ingurune estrategikoetan aplikatutako berrikuntza-proiektuak (403.585 €).

Hezkuntza Sailetik, halaber, hainbat olinpiada bultzatu egin dira: alde batetik, Eduardo Chillida Euskadiko XXII. Matematika Olinpiada EMIE 20+11 Matematikako Irakasleen Elkarteak antolatua 5.000€ko aurrekontuarekin,, eta bestetik, Agora Filosofia Elkarteak antolatutako Euskadiko VIII. Olinpiada Filosofikoa, 5.000 €ko aurrekontuarekin. Ikasleen talentua curriculum-eremuetan garatzeko topaketa horiek, goian aipatutakoek bezala, 2.000 euroko aurrekontua izan dute.

Era berean, topaketak sustatuko dira ikasleen eta STEM profesionalen arteko interakzioa egon dadin, eta ikasleek STEM profesionalen rola bete dezaten bultzatuko da, bai lantoki profesionaletan, bai simulatutako testuinguruetan. Beraz, ekintza hau bat etorriko litzateke Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategian jasotako trakzio-ekimenetako batekin.

Sailak 370.000 €-ko aurrekontua du neurri hori itunpeko ikastetxeetan sustatzeko, 300.000 €eta 70.000 €-tan banatuta, hurrenez hurren, 2026/2027 eta 2027/2028 ikasturteen artean. Ikastetxe publikoetan, ikasturte berberetarako aurrekontua 330.000 €-koa da egungorako, eta 170.000 €-koa datorren ikasturterako.

[44] III Ekintza Operatibo Plana 2026-2030. Emakunde eta Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila.

2. ardatzeko neurriak. Lanaldietan desberdintasunak murriztea. 2.4 jarraibidea. 0-3 urteko eskolatzea bultzatzea

- 0-3 urte bitarteko haurrentzako haur-eskolen titularrak 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. 14.355.000

- Haurreskolak Partzuergoak eskaintzen duen zerbitzua doakoa izango da familia guztientzat. Ekintza hau Soldata arrakala murrizteko ekintza planean Haureskolen Partzuergoaren ardurapean dago, eta 95.401.619€ finantzazioa du.

3. ardatzeko neurriak: gizarte-hezkuntza eta -sentsibilizazioa l

3.1.1. Hezkidetza-estrategia: Hezkidetza-, ezarpen- eta jarraipen-plan berri bat egitea: 50.000 €, Eskola Inklusiborako plan estrategikoak ezartzeaz gain: 232.000 €.

Hezkidetza Estrategiaren trakzio-neurrietako bat da. Neurri horrekin, Hezkuntza Sailak Bizikidetzaren eta Hezkidetzaren Estrategia garatuko du Euskal Autonomia Erkidegoko hezkuntza-sistemarako (2025-2030).

3.1.2. Irakasleen etengabeko prestakuntza hezkidetza-ereduen arabera.
Berdintasunean oinarritutako hezkuntza eta prestakuntza bizitza osoan Estrategiaren 3. ardatza (gizartea heztea eta sentsibilizatzea) elikatzen duen jarraibideetako bat da. Ekintza hori irakasleei hezkidetzaren arloko prestakuntza ematera bideratuta dago, Hezkidetza Estrategia eta Plan berria ezagutarazteko.
Irakasleen artean jardunbide egokiak trukatzeko espazioak abian jartzea du helburu, hainbat diziplina eta hezkuntza-mailatatik, eta egindako jardueren jarraipena eta ebaluazioa ere egitea aurreikusten da. Beraz, aipatutakoaz gain, azpimarratu behar da ekintza hori Estrategiaren trakzio-ekimenetako batean sartzen dela, hezkidetzan. Horretarako, Ikasiz Hezi programa garatzen du sailak, 400.000 euroko aurrekontuarekin 200.000 €2026/2027 ikasturterako eta beste 200.000 €2027-2028 ikasturterako.

Lanbide Heziketatik ere 100.000 € bideratuko dira LHko ikastetxeetan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunei buruz sentsibilizatzeko ekintzak ezartzeko.

Sailak berdintasuna sustatzeko egiten dituen beste ekintza garrantzitsu batzuk hauek dira:

Gobernantza hobetzeari dagokionez, Hezkuntza Sailaren lehentasunezko helburuak dira 2027rako genero-ikuspegia Sailak egiten dituen lan-prozesuetan txertatzen aurrera egitea. Horretarako, hurrengo urteetako berdintasun-unitatearen aurrekontua zuzenduko da saileko langileak berdintasunaren eta generoaren arloan sentsibilizatzera eta prestakuntza espezializatua eskaintzera. 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 jarduera-plan propioa egingo du XIII legegintzaldirako; plan

horrek behar diren baliabide pertsonal, ekonomiko eta materialez hornituta egongo da, benetan ezarriko dela bermatzeko. Horretaz gain, 2027 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.

Programa hauez gain:

- Bidelaguna programa, eskola-ordutegitik kanpo laguntzeko. Lehen Hezkuntzako 5. eta 6. mailako eta Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako 1. eta 2. mailako ikasleei zuzenduta dago, baldin eta zailtasunak edo eskola-atzerapena badituzte gizarte-desabantailako egoerarekin lotuta. Programa honen helburua da eskola-arrakastaren indizeak hobetzea. 1.042.290 €-ko aurrekontua du LHrako eta 922.438 €-koa DBHrako, programa garatzeko eremu ez-formaleko giza baliabideak emateko..

Azkenik, 2027an, eta laburpen gisa, Sailak bereziki lan egingo du euskal hezkuntza-sistemarako bizikidetza- eta hezkidetza-estrategia ezartzen, soldata-arrakala murrizteko planean hartutako konpromisoak ezartzen, lanbide-heziketako ikastetxe integratuetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzen eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna murrizteko neurriak bultzatzen.

Ere, ahalegin berezia egingo da lan-prozedurak Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legean ezarritakora egokitzeko. Adierazi behar da, gainera, Saila ahalegin berezia egiten ari dela martxoaren 22ko 34/2024 Ebazpenean, zeinaren bidez xedatzen baita Euskal Autonomia Erkidegoko kontratazio publikoan eta haren kontratuetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak argitaratzea, genero-ikuspegia txertatzeari buruzko jarraibidea onartzen duen erabakia aplikatzeko. Halaber, ahalegin berezia egiten ari da Berdintasunerako Legearen 20. artikuluan aurreikusitako genero-inpaktuaren ebaluazioan.

Edozein kasutan, Sailak genero ikuspegia bere lan-prozeduretan txertatzen jarraitzen du eta, batez ere, ikuspegi hori sartzen du irakasle-korporazioan (irakasleen organoak, beste erakunde batzuk eta ikuskatzaileak) sarrera lehiaketetan eta transferentzia lehiaketetan, hizkuntza ez-sexista moduan erabiltzeko, kudeatzen dituen diru-laguntzetan, hitzarmenetan eta beketan berdintasun klausulak sartzeko eta estatistikak genero ikuspegitik egokitzeko.

HAURRESKOLAK PATZUERGOA

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

JARDUKETA GARRANTZITXUAK

Berdintasuna sustatuko duten ekintzak hainbat multzotan banatzen dira:

Berdintasuna

- Haurreskoletan berdintasun-diagnostikoa eguneratzea, Haurreskolak Partzuergoan gaurko errealitatea zein den jakiteko.. (220.000€)
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Ekintza Plana ebaluatzea, III. Plana egin aurretik neurri zuzentzaileak ezartzeko. (220.000€)
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana egitea Haurreskoletan berdintasuna sustatzeko.. (22.000€)

Kontratazioa

- Enpresekin eta beste erakunde batzuekin egindako kontratuetan berdintasun-klausulak txertatzen jarraituko da, berdintasuna bermatzeko. 994.500€

Komunikazio ez-sexista eta inklusiboa

- Haurreskolek egindako kanpaina eta dokumentuetan hizkuntza eta irudi ez sexista erabil dadin zaintzea.. 75.000€

Formazioa

- Beste erakunde batzuetatik eta batez ere Emakundetik antolatzen diren jardunaldi eta ikastaroetan parte-hartzea sustatzea.. (220.000€)

Familiak

- Familiei haurreskolak eskaintzen duen zerbitzuaren berri emateko kanpainak egitea. (75.000€).
- Haurreskolen doakotasuna. Langileentzako aurrekontua % 3,5 handitzea 2025etik eta % 19 2023tik.
- Haurreskoletan izen-ematea kontziliazio erantzunkidetasuna zainduz egitea..

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

09. ETXEBIZITZA ETA HIRI AGENDA SAILA

Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

Taula 15. Aztertutako aurrekontua. Etxebizitza eta Hiri Agenda Saila.

ETXEBIZITZA ETA HIRI AGENDA SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	**316.837.279**
4311. Egitura eta Laguntza	4.132.772
4312. Etxebizitza	307.716.102
4313. Lurralde Antolamendua	4.988.405

Aurrekontu osoa egokia eta garrantzi handia da..

Irudia 17. Etxebizitza eta Hiri Agenda. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUKETA GARRANTZITXUAK

2027rako 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 EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030 Estrategian artikulatutako aginduen barruan sartzen dira.

Ekimen hauek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiaren zenbait helburutatik abiatzen dira, zeinetan sailak, bere eskumenak direla eta, erantzukizuna baitu. Jarraian, estrategia horren ardatzarekiko, jarduketa-ildoarekiko eta helburuarekiko bat-etortzea zehazten da, eta sailaren jarduketa deskribatzen da, aurrekontua zehaztuz, hala dagokionean.

Halaber, esleitutako aurrekontua berdintasunerako jarduera esklusibo bati dagokion edo proiektu orokorretan genero-ikuspegia txertatzeari erreferentzia egiten dion adierazten da.

Hauek dira emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan 2027rako aurreikusitako jarduketak::

I. ARDATZA. GOBERNU ONA. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA. 1. ILDOA: ARAUDIA ETA PLANGINTZA.

- 2027ko Urteko Berdintasun Plana abian jartzea.

I. ARDATZA. GOBERNU ONA. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA.

- Berdintasun Unitateak berdintasunaren arloan antolatutako jarduketetarako aurrekontua mantentzea: 15.000 €.

III. ARDATZA. ANTOLAKETA SOZIAL ZUZENA, BERDINTASUNEZKOA ETA IRAUNKORRA.

OS9.14. Etxebizitza, espazio eta lurralde irisgarriak sustatzea, inklusiboak, jasangarriak, seguruak eta indarkeria matxistarik gabekoak, sozialki integratzaileak, zaintzak errazten dituztenak eta zerbitzuak, baliabideak eta azpiegiturak berdintasun-baldintzetan eskuratzen laguntzen dutenak

Lurralde Antolamenduko Programaren esparruko jarduketak:

1. jarduketa: Genero-ikuspegia lurralde- eta hirigintza-antolamenduan integratzeko gida bat egitea, berroneratze inklusiborako. Aurrekontua: 50.000 €

2. jarduketa: Euskal Hiriakongresua. Urtean behin kongresu bat antolatzea eta egitea. Aurrekontua: (prozesuan) 120.000 €

3. jarduketa: Debagoieneko LPParen berrikuspena sustatzea, izapidetzea eta onartzea, genero-ikuspegia txertatuta, LAGen berrikuspena erreferentziatzat hartuta. Aurrekontua: 40.000 €

4. jarduketa: Debabarreneko LPParen berrikuspena sustatzea, izapidetzea eta onartzea, genero-ikuspegia txertatuta, LAGen berrikuspena erreferentziatzat hartuta. Aurrekontua: 40.000 €

5. jarduketa: Aiarako LPParen berrikuspena sustatzea, izapidetzea eta onartzea, genero-ikuspegia txertatuz, LAGen berrikuspena erreferentziatzat hartuta. Aurrekontua: 239.580 €

6. jarduketa: Baliabide Turistikoen Lurralde Plan Sektoriala egitea. Aurrekontua: 40.000 €

7. jarduketa: Etxebizitzaren Lurralde Plan Sektoriala idaztea. Aurrekontua: 200.000 €

8. jarduketa: Euskadiko Hiri Agenda, Bultzatu 2050. Ezarpen-txostena, aginte-taularekin, kontraste-taldeen konfigurazioarekin eta inplementazioaren ebaluazioarekin. Aurrekontua: (prozesuan) 20.000 €

Etxebizitza Programaren esparruko jarduketak::

1. jarduketa: Txostenak eta azterlanak (EEBrako eta urtean zehar sortzen diren beste behar batzuetarako). Estatistika-eragiketen datuak barne hartzen ditu. Aurrekontua: 331.525 € (prozesuan 565.275 €)

2. jarduketa: Euskadin etxebizitza eskuratzeari buruzko txostena genero-ikuspegitik. Aurrekontua: 5.500 €

3. jarduketa: Proiektuak eta obrak. Aurrekontua: 4.200.000 €

IV. ARDATZA. EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZAK. 29. ILDOA: ARRETA INTEGRALA.

Etxebizitza Programaren esparruan:

1. jarduketa: indarkeriatik bizirik atera diren biktimek funts publikoekin finantzatutako etxebizitzetara iristeko bideak hobetzea, baldin eta etxebizitza horiek prekarietate ekonomikoko egoeran badaude edo erreparazioa behar badute (salbuespenak, betekizunak, erreserbak, zuzeneko esleipenak eta bestelakoak).

▪ *2. jarduketa:* Gogoeta egitea eta behar diren bitartekoak eta baliabideak jartzea emakumeen aurkako indarkeriaren biktimek dituzten etxebizitza-premiei erantzuteko.

Etxebizitza Sailburuordetzak EAEn emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei ematen zaien arreta koordinatzeko Erakundearteko III. Akordioan parte hartzen du, eta bertan deskribatutako ekintza hauek gauzatzen ditu:

- Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak alokairu-erregimeneko esleipen-prozeduretan etxebizitza-premia berezia duten eskatzailetzat hartzen dira.

- Alokairu-erregimeneko etxebizitza zuzenean esleitzea, genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak prozedura orokorretik kanpo utzita.

▪ *3. jarduketa.* Alokairu-erregimeneko etxebizitza zuzenean esleitzea: genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei alokairu-erregimeneko etxebizitza bat esleitzen zaie, eta horren kuota haien diru-sarreren araberakoa izango da. Neurri hori kasu larrietan eta salbuespenezkoetan aplikatzen da, betiere baldintza batzuk betetzen badira.

Aurrekontua: 93.451 €

▪ *4. jarduketa.* Etxebiden alokairu-erregimenean izena ematea. Genero-indarkeriaren biktimei 4 puntu gehiago ematen zaizkie baremazio orokorrean, eta lehentasunezko kupo batean sartzen dira. Beste neurri batzuk aplikatzen zaizkie, hala nola:

- gutxieneko diru-sarrerak egiaztatzetik salbuestea.

- etxebizitzarik ez izatearen betekizuna salbuesteko aukera.

- eskatzen duen edozein udalerritan erroldatzeko betebeharretik salbuestea.

- arriskurik izanez gero, alokairu-erregimeneko etxebizitzaz aldatzeko aukera.

▪ *5. jarduketa.* Indarkeria matxistaren arloko sentsibilizazioa, Etxebizitza Sailburuordetzako langileak hedatzeko eta prestatzeko jarduketen bidez

Aipatutako jarduerez gain, Sailak IV. ardatzean eragina duten beste hiru helburu ditu. Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak:

– Lurralde- eta hirigintza-plangintzako tresnetan eta hiri-berroneratzeko prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea. 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 emakumeei 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 guztiak azpimarratuz..

Azkenik, eta arestian aipatutakoez gain, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko zenbait jarduera zerrendatu behar dira, eta, aurrekontu-partida espezifikorik ez duten arren, Sailean garatuko dira 2027an. Jarduera horiek bat datoz Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030 Estrategiaren Gobernu Onaren helburuarekin:

- Estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzeko jarduketak.
- Berdintasunaren arloan egindako aurrerapenak ikusarazten dituzten, emakumeak eta gizonak estereotiporik gabe aurkezten dituzten eta hizkuntzaren nahiz irudien erabilera ez-sexista sustatzen duten komunikazio-edukiak areagotzea.
- Arauen ebaluazioan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak eta genero-desparekotasunak murriztu edo ezabatzera eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzera bideratutako neurriak txertatzea.
- Genero-ikuspegia kontratazioetan eta dirulaguntzetan txertatzea.
- Genero-ikuspegia plan estrategiko eta sektorialetan txertatzea plangintzaren fase guztietan: diagnostikoa, diseinua, ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa.

10. OSASUN SAILA

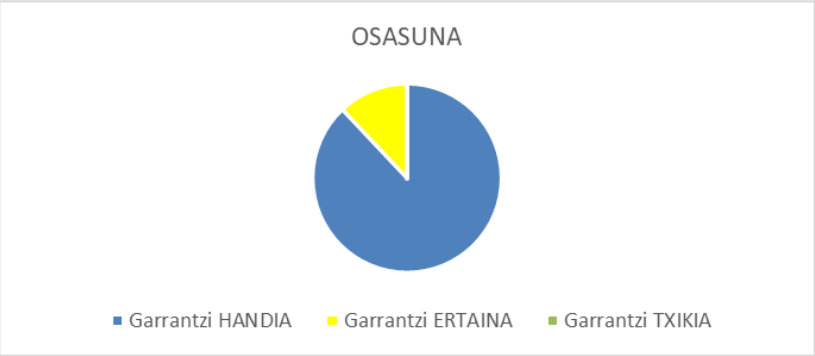
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua::

Taula 16. Aztertutako aurrekontua. Osasun Saila.

OSASUN SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	5.652.587.407
4111. Osasunaren egitura eta laguntza	16.188.315
4112. Finantzaketa eta Kontratazio Sanitarioa	397.131.190
4113. Osasun Publikoa	82.860.754
4114. Ikerketa eta Plangintza Sanitarioa	13.404.071
4115. Farmazia	627.159.557
4116. Adikzioak	3.981.280
5414. Berrikuntza Funtsa	3.871.650
Zuzenbide pribatuko erakunde publikoa. Administrazio-aurrekontua:	
OSAKIDETZA - Euskal Osasun Zerbitzua	4.507.990.590

Aurrekontu osoa generoari dagokio, eta garrantzi handikoa da, Farmaziako programa izan ezik, hori genero ertainari garrantzi handikoa dela jotzen baita.

Irudia 18. Osasuna. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUKETA GARRANTZITXUAK

Gure jarduera 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 Euskal Osasun Publikoaren Institutua (Osasungintza) izango da aurrerantzean. Osakidetzarekin elkarlanean jarraitzea aurreikusten du, indarkeria matxistaren gaitza murrizteko. Osakidetzak ekintza horien aurrekontuaren berri eman du.

Arreta Soziosanitarioko Zuzendaritzak indarkeria matxistaren biktimak beren seme-alabekin koordinatuko ditu, eta, gainera, arreta psikologikoa eskainiko die.

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.

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. Osasun Sailak parte hartu du jada 2026 – 2030 Ekintza Plan Operatiboan, eta bi ekintza hauek proposatu ditu:

– Emakumeek osasunaren arloan duten zeregina erakusten duten kanpainak eta jarduerak antolatzea;
– Kontratazio publikoan genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzeari buruzko jarraibidea aplikatzea.

Ondoren, gizonen eta emakumeen artean dauden desorekak murriztera bideratutako ekintzak zehaztuko dira:

2027an, 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 (kalitatea kontratazioan, genero-ikuspegidun krisi suizidetan esku hartzeko gida praktikoa berrikusi eta eguneratzea, arrisku-faktoreekiko esposizioa, heriotza-tasa eta gaixotasunaren intzidentzia ebaluatzea, 2028ko EAEOI egitea, osasun-arloko desberdintasunen kuantifikazioa, desberdintasunak populazio-minbiziaren baheketa-programetan parte hartzean, eta abar), ondoren hobekuntza-ekintzak hedatzeko, aurkitutako desberdintasunen arabera.

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, 2027ko 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 profesionalei 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.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. Plana (2025-2028) onartu zen.

«Osakidetzaren berdintasunerako Plan berriak bat egiten du EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030erako Estrategiarekin, eta inspirazio gisa hartzen du; eta, halaber, estrategia horren helburu nagusia partekatzen du: Euskadi, hamarkada honetan, abangoardia eta aitortutako erreferentzia izaten berdintasunaren arloan.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. Plan (2025-2028) xedea da Osakidetzan berdintasunaren arloan lortutako aurrerapenak sendotzea, eta benetako berdintasuna lortzeko ezinbestekoa den prozesu eraldatzailean sakontzea.

Osakidetzaren II. Berdintasun Planak 10 xede nagusi ezartzen ditu, 4 dimentsiotan antolatuta. Horien artean, nabarmentzekoa da Estrategia dimentsioa sartzea berrikuntza gisa II. Berdintasun Plan honetan

Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloari dagokionez (2021eko ekainean onartu zen), egindako lana aipatu behar da, sarbide-kanalak, kudeaketa-eredua eta gaikuntza ezarriz. Era berean, urtebetez aplikatu ondoren, aplikazioaren azterketa eta ebaluazio kuantitatiboa eta kualitatiboa egin zen, eta, horren ondorioz, protokolo-bertsio berri bat da, kudeaketa-eredu berri bat duena, 2024ko otsailean onartua. Horrek zirkuituak sinplifikatzen ditu, maila bakarra kontuan hartuta, eta aholkularitza konfidentzialak ditu, beste 2 profil gehitu dituztenak (juridikoa eta alderdi soziala, lehendik dauden berdintasun-profilez eta prebentzioko oinarrizko unitateaz gain), eta neurri handiagoan inplikatzen ditu zerbitzu-erakundeetako pertsonen zuzendaritzak.

JARDUKETA GARRANTZITXUAK

URTEKO PROGRAMA ERAGILEA (POA) 2027 programak lau dimentsioetarako ekintza batzuk jasotzen ditu:

1. alderdia - ESTRATEGIA

- Emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromiso politikoa bermatzeko, planaren jarraipena eta ebaluazioa hobetzen jarraituko da; horretarako, adierazleak sartuko dira Kudeaketa Planean, gaikuntza espezializatua eskainiko da.
- Administrazio-jardueran berdintasuna txertatzeko ekintzak estatistika- eta azterketa-arloetara bideratzen dira. Bada, genero-ikuspegi intersekzionala gehiago txertatu da; zuzendaritza-organoen, auzitegien eta

batzordeen ordezkaritza orekatuaren jarraipena egin da; eta berdintasun-irizpideak dituzten hitzarmenak areagotu dira.

- Komunikazioaren eremuan, planifikatutako ekintzen helburua da hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista duten komunikazio-euskarriak handitzea eta estereotipoak ezabatzea, kongresu eta jardunaldietan genero-ikuspegia txertatzeko metodologia lantzea eta behatoki inklusibo bat ezartzea.

2. alderdia - ENPRESA

- Erabakiak hartzeko eta lidergoko postuetan emakumeen protagonismoa sustatuz lan egingo da, ikuspegi feministarekin, prestakuntza eta talentuari eustea bermatuz.
- Ordainsari-arrakalari dagokionez, Euskal Administrazio Publikoak ezartzen dituen irizpideak eguneratuko dira, Euskadin Soldata Arrakala murrizteko 2030 Estrategiaren eta 2026-2030 aldirako III. Ekintza Plan Operatiboaren arabera.
- Kontziliazioaren eremuan, kontziliazio-neurrien erabilerari eta erantzukidetasun-ohiturei buruz langileek duten pertzepzioa aztertuko da inkesta baten bidez, eta zenbait ekintza sustatuko dira, hala nola prestakuntza, gizonek erantzukidetasunean inplikazio handiagoa izateko.
- Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloaren sentsibilizazioarekin eta gaikuntzarekin jarraituko da, eta Aholkularitza Konfidentzialen lana hobetuko da funtzionamendu-araudi berri bat aplikatuz. Aholkularitza Adituaren laguntzarekin, eta protokoloaren aplikazioan oinarrituz, ezagutzaren datu-base bat sortzea aurreikusten da.
- Gainera, autodefentsarako prestakuntza espezifikoa egingo da, eraso-egoerak saihesteko edo horiei aurre egiteko.

3. dimentsioa: BERRIKUNTZA ETA IKERKUNTZA

Berrikuntza eta Ikerketa dimentsioan, 2027rako aurreikusitako ekintzen artean, honako hauek daude:

- Emakumeek ikerketan eta berrikuntzan duten parte-hartzearen eta lidergoaren arloan, ekintzen helburua izango da emakumeek ikerkuntzarako sarbidea izatea erraztea, malgutasun- eta kontziliazio-neurriak aplikatuz, eta emakumeek aktiboki parte har dezaten sustatzea.
- Era berean, beste ekintza batzuk egiten jarraituko da, adibidez, otsailaren 11n Emakume eta neska zientzialarien nazioarteko eguna ospatzea.
- Era berean, lankidetzak ezarriko dira beste organismo eta erakunde batzuekin, ezagutza berria sustatzeko eta sortzeko.

4. dimentsioa: EUSKAL GIZARTEA. PAZIENTEAK, ERABILTZAILEAK ETA ARRETA SANITARIOA

Osakidetzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan erabiltzaileei zuzenduta egiten dituen jarduerei eta garatzen dituen jarduera garrantzitsuei dagokienez, honako hauek dira aipagarrienak:

a) Heziketa sanitarioa, emakumeen osasunaren sustapena eta diskriminazioaren prebentzioa

- Bularreko eta umetoki-lepoko minbiziaren baheketa-programak; bularreko baheketa egiteko adina pixkanaka handituko da 2027an, 45 urtera arte.
- Euskadiko osasun-sisteman emakumeen genitalen mutilazioaren aurrean jarduteko gida, Emakunderekin batera egina, eta arrisku-herrialdeetatik datozen familientzako "prebentzio-konpromisoaren dokumentua".
- Baheketa-prometan parte hartzen duten emakumeentzako informazio-materialak (Osasun Eskola), emaitza alteratuei lotutako antsietatea murrizteko eta probak hobeto ulertzeko.

b) Ikerketa zientifikoa sustatzea: irisgarritasuna eta ahalegin diagnostiko eta terapeutikoa

- Mamografo-flota berritzea 3D tomosintesi digitaleko teknologiarekin baheketa-unitate guztietan, diagnostikoa egiteko gaitasuna handituz.
- 2025-2030 aldirako Euskadiko Onkologia Plan Integrala garatzea. Plan horrek baheketa eta simulazio-eredu berrien balorazioa jasotzen du, emaitzak sexuaren eta generoaren ikuspegitik ebaluatzeko.
- Europako CanScreen Joint Action ekimenean parte hartzea, baheketa-programak etengabe hobetzeko, bai saiakuntzetan, bai asistentzia-praktikan.

c) Sexu- eta ugalketa-eskubideak baliatzeari buruzko prebentzio- eta asistentzia-neurriak

- Laguntza bidezko ugalketako teknikoen (intseminazio artifiziala eta in vitro ernalketa) prestazio publikoa ematea emakumeei, edozein dela ere haien familia-egoera edo sexu-orientazioa.
- Haurdunaldien borondatezko eteteen erregistroa eta jarraipena egitea, eta sexuaren arloko informazioa eta heziketa indartzea, nahi gabeko haurdunaldien aurkako prebentzio-neurri gisa.
- Sexu- eta ugalketa-osasunari buruzko arreta espezializatua emakumeen bizi-zikloan zehar, Osasun Sailarekin koordinatuta.

d) Ordaindu gabeko zaintzaren ondoriozko lan-karga arintzeko neurriak

- Gizarte-zerbitzuekin eta gizarte-lan sanitarioko zerbitzuekin koordinatzea, etxeko eremuko zaintzaileak identifikatzeko (emakumeak dira batik bat).
- Osakidetzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planaren (2025-2028) esparruan, kontziliazio- eta erantzunkidetasun-neurriak garatzea, bai erakundeko profesionalei, bai Osakidetzak artatutako pazienteen zaintzaileei zuzenduta.

Osakidetzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planaren 2027ko **Urteko Programa Eragileak** honako ekintza hauek jasotzen ditu:

- Gogobetetze-inkestetan emaitzen genero-ikuspegi intersekzionala eta emaitzen analisia errazteko aldagai soziodemografikoak sartzea.
- Jasotako kexa eta erreklamazioetan sexua eta adina eta beste aldagai batzuk jasotzea, eta egon daitezkeen genero-joerak aztertzea.
- Zaurgarritasun-egoeran dauden emakumeen kolektiboen osasun-premia garrantzitsuenak identifikatzen laguntzea.
- Lankidetzak ezartzea erakunde bakoitzaren eragin-eremuko gizarte-kolektiboekin, zentroekin eta abarrekin.
- Mota guztietako harreman afektibo-sexualei buruzko informazioa eta genero-ikuspegidun prestakuntza intersekzionala ematea.
- Estresa, antsietatea eta depresioa prebenitzeko eta goiz detektatzeko esku-hartzeak bultzatzea, genero-ikuspegi intersekzionalarekin.
- Kolektibo zaurgarrienetako emakumeen parte-hartzea hobetzea osasuneko prebenitzio-, sustapen- eta kudeaketa-prometan, gizarte-eragileen laguntzarekin.
- Ugalkortasun-programak eta laguntza bidezko giza-ugalketako programak zabaltzea eta hobetzea.
- Arau-aginduei (gorputz ez-normatiboak: lodifobia...), tratu onari eta aniztasunaren aitorpenari buruzko sentsibilizazioa.

Soldata Arrakala

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: Plangintzako eta Langileen Kudeaketako Zuzendariordetza, Informazioaren Teknologien Zuzendariordetza, Analisi Ekonomikoko eta Logistika Korporatiboko Zuzendariordetza, eta Garapeneko, Ezagutzako eta Hizkuntza Plangintzako 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 kalkuluari 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 araberako 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 homogeneizatzea, 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. ardatza **Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzea** da, eta ardatz hori EUSKAL GIZARTEA dimentsioaren helburu estrategikoetako baten barruan dago. PAZIENTEAK, ERABILTZAILEAK ETA ARRETA SANITARIOA: **emakumeen aurkako indarkeria matxista goiz detektatzea eta laguntzaren jarraitutasuna bermatzea.**

2027rako planifikatutako ekintzen artean (batzuk hasita daude), honako hauek lantzea aurreikusten da:

- 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: Osakidetzak Informazio Sistemen Taldearen (IST) bidez Erakundearteko III. Akordioaren urteko txostenetan laguntzen jarraituko du, eta erakundearteko taldeetan parte hartzen eta lankidetza berriak ezartzen jarraituko du emakumeen aurkako indarkeria matxistaren eremuan.
- Aurrez aurreko topaketak eta foroak antolatzea, ezagutza partekatzeko eta baliabideen informazioa ezagutzera emateko, gizarte-mugimenduak barne.
- Koordinazioari dagokionez, koordinazio sozio-sanitarioa hobetu da, arreta integrala eta pertsonalizatua lortzeko, erakundearteko taldeetan parte hartzen jarraitzeko eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan lankidetza berriak ezartzeko.

Egindako aurrerapenak

- Aurreko aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertzeko txostenean jasotako jardueren harira egindako aurrerapenei dagokienez, honako hauek nabarmendu behar dira barne-dimentsioan:
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana (2025-2028) onartu ondoren, 2026ko lehen seihilekoan prestakuntza espezifikoa eman zitzaien zuzendaritzei, zuzendariordetzei, lidergo-postuetako pertsonei eta gobernantza-organoei; hala, 1.154 pertsonak gainditu zuten prestakuntza hori (% 79 emakumeak eta % 21 gizonak). Ondoren, langile guztiei zuzendutako bigarren trebakuntza-faseari ekin zitzaion, eta, horretarako, egitura- eta metodologia-hobekuntzak txertatu ziren, irismena handitzeko.
- Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloari dagokionez, 2026ko lehen hiruhilekoan prestakuntza eman zitzaien gobernantza-organoei, pertsonen zuzendaritzei eta langile espezializatuei, eta izena eman zuten 276 pertsonen % 63 gai izan ziren. Gainera, beste edizio batzuk egitea aurreikusi da, irismen handiagoa izateko. Aldi berean, langile guztiei zuzendutako sentsibilizazio-ikastaro bat garatzen ari da, eta neurri osagarriak bultzatu dira, hala nola informazio-materialak banatzea eta barne-prozedurak eta kasuen jarraipena egiteko sistemak eguneratzea.
- Osakidetzako Berdintasunerako II. Partaidetza Foroa egin da, Osakidetzako profesionalek berdintasun-arloan izandako jardunbide egokiak eta esperientziak (herritarrei zein erakundeko profesionalei zuzendutakoak) ezagutzera emateko.
- Osakidetzak berdintasunari buruzko prestakuntza eman du. Nabarmentzentzekoa da berdintasunaren arloan gaituta dauden gizonen kopurua handitu dela profesionalei zuzendutako sentsibilizazio- eta prestakuntza-programen bidez, erakunde-kultura inklusiboa sustatzeko helburuarekin.
- Kudeaketa-eredua hobetu da berdintasunaren esparruko erreferenteetarako eskuliburu espezifikoen bidez, eta jarraipena eta ebaluazioa hobetu dira, dauden tresnak hobetuz.
- Martxoaren 8an Emakumeen Nazioarteko Eguna eta maiatzaren 28an Emakumeen Osasunerako Ekintzaren Nazioarteko Eguna ospatu dira, zerbitzu-erakundeetan hainbat ekintza antolatuz, eta Zuzendaritza Nagusiko profesionalei inkesta bat egin zaie eta dibulgazio-material espezifikoa prestatu da.

Erabiltzaileei zuzendutako jarduerei dagokienez, honako aurrerapen hauek dira nabarmentzekoak

- Genero-ikuspegia txertatzen duten Osasun Eskolako ekimenak, informazio-edukiak argitaratu dira webgunean.
- Euskadiko nerabe eta gazteen artean esparru afektibo-sexualari buruzko tailerrak egin dira, harreman osasungarriak sustatzeko eta gazteenen sexu-osasuna babesteko.
- Osakidetzako tailer afektibo-sexualak Euskadiko gazteen sexu-osasunaren funtsezko baliabide gisa finkatu dira.
- Osakidetzak edoskitze naturalaren inguruko arreta indartu du, emakumeentzako prebentzio-programa eta osasuna sustatzeko programa espezifikoekin eta edoskitze naturalari buruzko jardunbide egokien edo esperientzien dibulgazioarekin lotuta.

- Osakidetzak amagandiko edoskitzearen arreta indartu du, kontsultak, tailerrak eta laguntza espezializatua emanez Euskadi osoan
- Osasun Sailak eta Osakidetzak Bentzogutuna abian jarri dute. Euskadin bentzodiazepinak behar bezala erabiltzeko estrategiaren esparruan Osakidetzak bere sare osoan egiten duen lehen esku-hartzea da.

"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 jarraitu da.

Profesionalen gaikuntzari dagokionez: azken hamarkadan Osakidetzako 39.000 profesionalek baino gehiagok jaso dute prestakuntza genero-indarkeriari eta beste indarkeria matxista batzuei buruz (% 87,78 emakumeak eta % 12,22 gizonak), antolatu diren 600dik gora prestakuntza-ekintzaren bidez

11. ONGIZATE, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILA

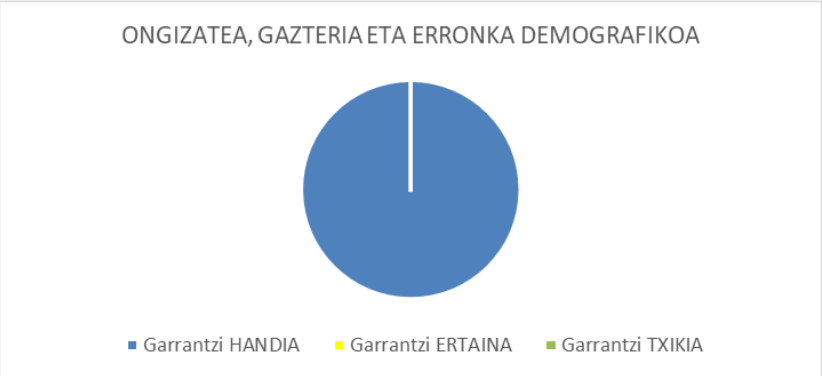
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua::

Taula 17. Aztertutako aurrekontua. Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Saila.

ONGIZATE, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	**339.175.919**
3111. Egitura eta Laguntza	6.369.130
3122. Inmigrazioa	17.942.394
3123. Gizarte-zerbitzuak	102.778.410
3124. Familia eta Komunitate Politika	171.505.584
3222. Gazteria	40.580.401

Aurrekontu osoa egokitzat eta genero altuarentzat garrantzitsutzat jo da. Hau da, eragin nabarmena izan dezakete emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken hartzaile diren herritarren artean.

Irudia 19. Ongizatea, Gazteria eta Erronka Demografikoa. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUKETA GARRANTZITXUAK

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 jarduera zehatzak garatzen jarraituko dute:

Ongizatearen arloan, 2027an bultzada erabakigarria emango zaio **Gizarte Zerbitzuen Legea aldatzeko aurreproiektuaren** izapidetzeari, Goi Ikuskaritzako Organoaren etorkizuneko zeregina ere definituko baitu. Aurrera egingo da **etika-estrategian, batzorde** etiko bat sortuko da eta **adinekoen tratu txarren aurkako tresna** berria zabalduko da.

Era berean, **Gizarte Zerbitzuen II. Plan Estrategiko**aren amaierako ebaluazioa aurkeztuko da, maparekin eta memoria ekonomikoarekin batera, **eta pertsonentzako egoitza-zentroei buruzko 126/2019 Dekretuaren aldake**ta amaituko da.adinekoak, egungo beharretara egokituz.

Familiaren eta haurren eremutik, neurri batean, laguntzak aldatzen dira, **bai familia-bizitza, bizitza pertsonala eta lan-bizitza bateratzen laguntzeko**, bai **familiei erantzunkidetasunezko hazkuntzan laguntzek**o. Aitak laguntza hori eskuratuz gero, kontziliaziorako laguntzen E lerroa desagertu da, eskuragarri zeuden kreditu guztiak eskuratzeko aukera ematen zuena. Dekretu berriak aukera hori ematen die emakumeei ere.

- 83/2026 Dekretua, maiatzaren 26koa, bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzkoa.
- 87/2026 Dekretua, ekainaren 2koa, seme-alabak dituzten familientzako laguntzei buruzkoa. 164/2019 Dekretua, Langileak ordezkatzeko pertsonak kontratatzeko laguntzei buruzkoa. Zati batean indargabetuta

Era berean, Arabako Lurralde Historikoan (**Barnahus Eredua**) sexu-indarkeriaren biktima diren adingabeentzako eta haien familientzako arreta espezializatua eta integratua jarri zen abian 2026ko maiatzean, bai eta Haurren eta nerabeen aurkako indarkeriaren aurkako estrategia garatu ere.

Era berean, **zainketen aldeko Euskal Itun bat** bultzatuko da, erantzukizun publikoko eta komunitateko zainketen gizarte-antolaketaren eredu baterantz aurrera egiteko, genero-ikuspegian eta ikuspegi intersekzionalean oinarrituta eta gero eta erantzukideagoa. Esparru horretan, XIII. Legegintzaldiko Gobernu Planaren helburuen artean honako hau dago: "zaintza ordaindu-profesionalizatua garatzeko baldintza materialei arreta espezifikoa ematea, sektore feminizatu honetan kalitatezko enplegua sortzeko helburua ezarriz, enpleguaren, hazkundearen eta garapen ekonomikoaren nitxo potentzial gisa. Zainketen sektoreko egoera desegokiei heltzea, hala nola barneko emakume etorkinen baldintzei ", eta haien jarduerak lan-eremu horretan arreta berezia jartzera bideratzea, askotan ikusezina baita.

Horretarako, **Zaintzaileen Estatutua** garatuko da, eta, Hezkuntzarekin batera, 2026-2030 prestakuntza-dispositibo espezifikoa. Gainera, zainketa-guneen hobekuntza aztertuko da, adinekoentzako zentroak eta zaintza-arkitektura barne, haurtzaroaren ikuspegitik. **Bizitegi-bazterketaren II. Euskal Estrategia** zabalduko da. Helburua Enplegu, Etxebizitza, Osasun Mental eta Gizarte Zerbitzuetako baliabideak bateratzea da, erabiltzaileari ematen zaion arreta ez zatikatzeko.

Hurbiltasuneko lurralde-mahaiak, bestalde, auzo edo udalerri mailako koordinazio-guneak dira toki-korporazioen eta hirugarren sektoreko erakundeen artean, eraginkortasuna optimizatzeko eta laguntzak lurralde bakoitzaren errealitatera hurbiltzeko.

Adinekoei dagokienez, **Adinekoentzako 2026-2029ko Euskal Estrategia** zabalduko da, eta zahartze biziarioari buruzko azterlanarekin jarraituko da. Era berean, egoitza-zentroen kalitatea ebaluatzeko kultura berri bat bultzatuko da, Hobezain bezalako tresnen bidez, arreta gardenagoa eta etengabeko hobekuntzara bideratua lortzeko.

Desgaitasunaren esparruan, aurrera egiten jarraituko da **Bizimodu Independentearen Euskal Ereduan**, zeina Bizitza Independentearen Legearen zirriborroan islatuko baita, eta bizi-proiektu autonomoak garatzeko eskubidearen bermean. Era berean, Autismoaren Euskal Plana zabalduko da, elkarteekin eta familiekin koordinatuta.

Kontuan hartuta emakume ezinduak kolektibo ikusezin bat izaten direla, gizonek baino neurri txikiagoan sartzen direla enplegura eta prestakuntzara hezkuntza arautuaren ondoren, baina, hala egiten duenean, gizonek baino ehuneko handiagoan iristen direla goi-mailako ikasketetara, neurri handi batean, neurri horrek bizitza autonomoko proiektuetan lagun dezake haurtzarotik eta prestakuntzatik. Ildo horretan, ezintasunen artean, osasun mentala, desgaitasunarekin edo desgaitasunik gabe, proiektu horien artean egon liteke.

Gizarte-bazterkeriaren arloan, **Bizitegi Bazterketa Larriaren II. Euskal Estrategia (2024-2028)** hedatzen jarraituko da, etxebizitzan eta eskubideen bermean oinarritutako ikuspegiarekin. Pobrezia material eta energetikoaren eta ahultasun bereziko egoeren aurreko jarduerak ere areagotuko dira, bereziki diskriminazio anizkoitza pairatzen dutenen edo laguntza-sarerik ez dutenen artean. Arlo horretan**, gizarte-larrialdietarako laguntzak eta gizarte-bonu termiko**a kudeatuko dira.

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.

Gazteen ongizate integrala izango da gazte-politiken ardatza, gazteen ongizatea, parte-hartzea, emantzipazioa eta autonomia sustatzen dituzten proiektuak babestuz. **Hezkuntza ez-formaleko eta aisialdi hezitzaileko estrategia** bat bultzatuko da gaitasun pertsonalak, sozialak eta digitalak garatzeko, alfabetatze teknologikoko programekin, berdinen arteko hezkuntzarekin, osasun mentalarekin eta belaunaldien arteko elkartasunarekin. Ongizate digitala ere indartuko da, eta orientazio- eta laguntza-zerbitzuak eskainiko dira, bizi-proiektu autonomoak eraikitzeko. **Gazteriaren Euskal Estrategia eta VI. Gazte Plana** hedatuko dira.

Haurren, Nerabeen eta Gazteen Euskal Behatokia dago, eta Haurtzaroa bere azterketa-eremuan txertatzen du. Berdintasunaren helburua indarkeriaren prebentzioa da, bai eta gazteekin lan egiten duten profesionalen prestakuntza eta sentsibilizazioa eta berdintasunari eta maskulinitateari buruzko prestakuntza espezifikoa ere.

Emantzipazioa lehentasuna izango da. Emantzipa programa mantenduko da, 23 eta 29 urte bitarteko gazteentzako laguntza berriekin, GazteAbalarekin batera, 40 urte bete arte lehen ohiko etxebizitza erosteko. GAZ Emantzipaziorako zerbitzua eta ekintzailetza sustatzeko programa garatzen jarraituko da. Halaber, belaunaldien arteko etxebizitza indartuko da Bizihabiren bidez, eta Gazteriara pasatuko da.

Gazteen parte-hartzea, mugikortasuna, boluntariotza eta hezkuntza-aisialdia bultzatuko dira, bai eta gazteen enplegua hobetzeko ekimenak ere. Erasmus+ Gazteak eta Elkartasunerako Europako Kidegoa programak kudeatuko dira, bai eta Gazteen Boluntariotzako eta Euskadiko Gazte Lankideen Alorrak ere. **Gazteaukera,** Gazte Txartela eta Astialdi Sarea ere indartuko dira. Azkenik, gazteekin eta Euskadiko Gazteriaren Kontseiluarekin batera politika publikoak sortzea sustatuko da, Agertokiak programaren bidez, eta **Haurren, Nerabeen eta Gazteen Euskal Behatokiaren** laguntza izango da.

Autonomiaren eta Bizitza Osoaren testuinguruan, zerbitzuak hurbilagoak, prebentiboagoak eta kalitatera bideratuagoak izan daitezen bideratuko dira: **BetiON** telelaguntza gero eta prebentiboagoa, prediktiboa eta pertsonalizatuagoa izango da, nahi ez den bakardadearen aurrean modulua izango duena. Zuzeneko ekintzako beste zerbitzu batzuk ere bultzatuko dira: Familia Bitartekaritza eta **ZEUK ESAN**, eta indarkeria matxistaren

biktima diren emakumeentzako arreta indartuko da, arretarako telefono-zerbitzuaren eta laguntza ekonomikoen bidez.

Zainketetan, interdependentzia eta zaurgarritasun partekatuko eredu baterantz egingo dugu aurrera, arreta komunitarioa eta baliabide arin eta eraginkorragoak indartuz. **Zainketen aldeko Euskal Itunak** zainketen gizarte-aintzatespena, prebentzioa, autonomia eta zaintzaile eta familien laguntza bultzatuko ditu, gehiago, hobeto eta lehenago zaintzeko helburuarekin. Horretarako, **Zaintzaileen Estatutua** garatuko da, eta, Hezkuntzarekin batera, **2026-2030 prestakuntza-dispositibo** espezifikoa. Gainera, zainketa-guneen hobekuntza aztertuko da, adinekoentzako zentroak eta zaintza-arkitektura barne, haurtzaroaren ikuspegitik.

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 Zerbitzua**, **Trapezistak**, egiten jarraituko da, autonomia pertsonala eta Eusko Jaurlaritzaren Nazioarteko Babesaren Harrera Sistemaren Autonomia Fasea bultzatzeko. Harreratik emantzipaziora igarotzea, lagun egitetik.

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.

Belaunaldien arteko Bizikidetza, Aniztasuna eta Elkartasuna arloak belaunaldien arteko aniztasuna, bizikidetza eta elkartasuna indartzeko proiektu eta programa publikoak bultzatzen ditu**, GARAI BERRIAK** estrategiaren esparruan. Estrategia horrek belaunaldien arteko bizikidetza eta ituna sustatzen ditu, eta Ongizate Integralari lotuta daude. Nahi ez den bakardadeari prebentzioaren, komunitatearen, belaunaldien arteko ikuspegiaren eta hurbiltasunaren ikuspegitik helduko zaio. **SOLELAB**ek, living lab gisa, hautemateko eta esku hartzeko metodologiak eta politika publikoei aplika dakizkiekeen irtenbideak garatuko ditu baterako sorkuntzaren bidez. Landa-proiektuak sustatuko dira eta hirugarren sektoreari lagunduko zaio.

Bidea Zabalduren hedapena bultzatuko da EUDELekin batera, diskriminazio arrazista, xenofobo, itanoaren aurkako eta LGTBIfobikoaren aurkako politiken udalerri- eta erkidego-dimentsioa indartuz. Tratu Berdintasunaren eta Diskriminazio Ezaren Euskal Legean, lege hori garatzeko planean eta diskriminazio anizkoitza prebenitu eta jorratzeko planean aurrera egingo da, eta Eraberean indartuko da. Sexu- eta genero-aniztasuneko politikak indartzen eta LGTBIQ+ kolektiboa sustatzen jarraituko du.

Kultura- eta erlijio-aniztasuneko politikak, komunitate islamiarrekiko lankidetza eta gurtza-lekuei eta erlijio-aniztasunari buruzko 8/2023 Legetik eratorritako araudia garatuko dira. Era berean, antigitanismoaren aurka eta ijito-herriaren berdintasun eraginkorraren alde lan egiten jarraituko da.

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, LGTBQ+ kolektiboko pertsonekiko arbuioa, ezinikusia, mesfidantza, gorrotoa eta diskriminazioa.

Laburbilduz:

A) Sailak 2027an garatuko dituen **"Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak"** lortzeko jarduera eta zerbitzu espezifikoak:

- Etxeko indarkeriaren edo sexuagatiko indarkeriaren biktima diren emakumeentzako informazio- eta arreta-zerbitzua **(SATEVI):** 660.000 €
- **Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako prestazio ekonomikoa:** 1.600.000 €.
- **Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren ondorioz hildako biktimen seme-alaba umezurtzentzako laguntza ekonomikoa**: 67.280 €
- **Sexu-indarkerien biktimentzako laguntza** 1.170.000 €
- **Erakundeen arteko koordinazio- eta lankidetza-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 biktima diren adingabeei eta haien familiei arreta espezializatua eta integratua emateko **Barnahus** proiektua: 193.594 €
- **Haurren eta nerabeen aurkako indarkeriaren aurkako estrategia**: 50.000 €
- Haur eta Nerabeentzako Telefono bidezko Arreta **Zerbitzua (Zeuk Esan)**: 396.792 €
- Berdintasun Batzordea**. Migrazio eta Asiloaren Euskal Foroa**: 30.000 €

B**) Soldata-arrakala** murrizteko helburu espezifikoei dagokienez, sailak 2027an parte hartuko du Euskadin soldata-arrakala murrizteko ekintza-planaren garapenean, eta neurri espezifikoak bultzatuko ditu, hala nola:

- erakundeentzako laguntza-programa, kontziliazio-diagnostikoa eta -plana egiteko: 385.000 (2026-2027)
- Euskalit aitorpen-sistema (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. Horren helburu nagusia kontziliazio erantzukidea sustatzea da, bai enpresa-kolektiboan, bai langileen artean: 75.000 €(**Kontzilia Erantzukidearen Programa**) eta 85.000 €(**Kontzilia Zerbitzua**).
    - **Zaintzaileei Familia Ingurunean Laguntzeko Estrategia**: 2027an orain arte abian jarritako ekintzei eutsiko zaie. Besteak beste, **ZAINTEL** (45.000 €), **ASCUDEAN** (80.000 **€), betiON** familia zaintzaileei laguntzeko programa eta familia zaintzaileei laguntzeko appa (**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.
- **Bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko neurriei** buruz – Araudi berriarekin neurri berri hauek ditugu:

  30/2015 Dekretua, seme-alabak dituzten familientzako laguntzak. 50.380.- €

  27/2023 Dekretua, seme-alabak dituzten familientzako laguntzei buruzkoa. 40.544.700 €
  87/2026 Dekretua. Seme-alabak dituzten familientzako laguntzak. 449.800 €

Seme-alabak dituzten familientzako laguntzak. 90.600.000 €

7-8 urteko seme-alabak jaiotzen diren familientzako laguntzak handitzea. 1.500.600.- €
Aukerak Suspertzen Haur Bermea 2030 Estrategia programa. 1.818.182.- €

C) **Sailaren beste helburu eta/edo jarduera garrantzitsu batzuei dagokienez**, 2026an honako hauek garatuko ditu:

- **Tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren sarea** bultzatzea: 2027an, gorroto- eta diskriminazio-delituekin lotutako prozesuetan arreta eta aholkularitza sustatzen jarraituko da, bai eta dibulgazio-materialak eta sentsibilizazio-kanpainak diseinatzen ere: 720.000 €
- **BERDINDU** zerbitzuarekin jarraitzea, **LGTBI** pertsonei, 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.): 643.214 €
- **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: 550.000 €
- **Kultura-aniztasuna modu positiboan kudeatzea**, **arraza- eta etnia-jatorriaren** eta diskriminazioaren aurkako borrokaren arabera**. Ijito-herriari laguntzea**: 150.000 €
- **Hirugarren sektoreko erakundeei dirulaguntza**, **pertsona, familia, talde eta komunitateekiko esku-hartze sozialeko jardueretarako, pertsona guztien autonomia pertsonala eta integrazio komunitarioa sustatzera eta babestera bideratu**ak. Gaur egun, diruz laguntzeko 3 lerro daude:

  o **Esku-hartze sozialeko jarduerak pertsonekin**, familiekin, taldeekin eta komunitateekin: 2.620.436 €(2026-2027).

  o **Esku-hartze sozialaren eremuan ekintza boluntarioa eta parte-hartze asoziatiboa indartzeko jarduerak**: 179.700 €(2026-2027).

- Gizartean **esku hartzeko ezagutza kudeatzeko jarduerak**: 135.000 €(2026-2027).

Dirulaguntzen lerro hauen bidez, aurreko urteetan, elkarteetan esku hartzeko proiektuak finantzatu dira emakume ijitoen elkarteekin, 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**: 4.043.855 €
- **Telelaguntza-zerbitzua**, 2027rako 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 etxekoen unitateen barruan egindako etxeko lanaren eta zainketen aitorpen sozial eta ekonomikoa lor dadin: kontziliaziorako laguntzak eta hazientzako laguntzak, guztira 136.402.256 €(Familia Zuzendaritza)
- **Gizarte Zerbitzuen II. Plan Estrategikoa** 200.000 €
- **Bizitegi-bazterketa larriaren aurkako II. Euskal Estrategia** 50.000 €
- **Zainketen Zeharkako Plana** egitea 50.000 €
- **Laguntza juridikoko,** integrazioko eta kulturarteko bizikidetzako zerbitzua: 200.000 €
- **IKUSPEGI** Immigrazioaren Euskal Behatokiaren lana babestea. Behatokiak, bere lanaren esparruan, emakumeen egoerari buruzko datuak ematen dituzten azterlanak eta ikerketak egiten ditu: 130.000 €
    - **Familia-bitartekaritzako zerbitzua:** 903.000 €
- **HARRERAGUNE** zerbitzua 800.000 €
- **Altxor 7.0.** Adinekoen bizi-proiektuei laguntzeko zerbitzu pilotua 500.896 €
- **Asilo-autonomiaren fasearen ondoriozko jarduerak** (errefuxiatuen autonomia sustatzea): 1.603.900 €

12. MUGIKORTASUN ETA JASANGARRIAREN SAILA

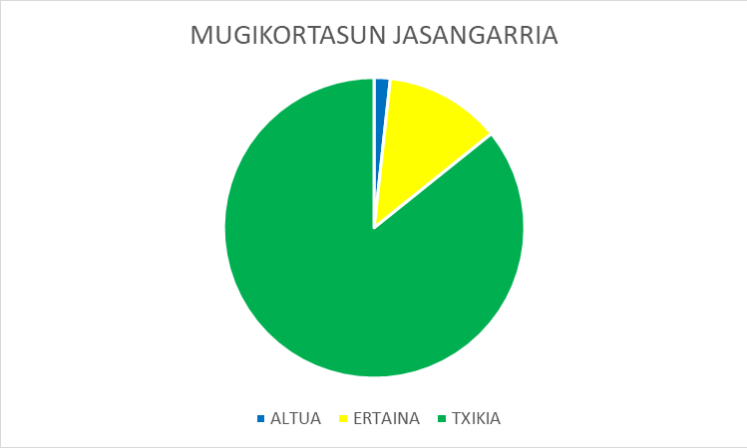
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua::

Taula 18. Aztertutako aurrekontua. Mugirtasun Jasangarriaren Saila.

MUGIKORTASUN JASANGARRIAREN SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	**166.859.000**
5111. Egitura eta Laguntza.	3.002.963
5131 - Trenbideko Garraioaren Azpiegitura eta Kudeaketa	136.497.225
5135 - EAEko trenbide-sare berria - Kudeaketa-kredituak	7.500.000
5141 - Garraioaren plangintza	19.858.812

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 20. Mugikortasun Jasangarria. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUKETA GARRANTZITXUAK

2027rako 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, 2027ko 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 lerrokadura zehazten da (letra etzanez adierazten dira), eta Sailaren jarduera 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 2027rako aurreikusitako jarduerak honako hauek dira:

*** 1. ARDATZA. GOBERNU ONA. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA**

- Berdintasun Unitateak antolatutako berdintasunaren arloko jarduerak: 15.000 €

***III. ARDATZA. GIZARTE-ANTOLAKETA BIDEZKOA, BERDINTASUNEZKOA ETA JASANGARRIA.**

21. LINEA. GIZARTE- ETA LURRALDE-KOHESIOA. OS9.13. MUGIKORTASUN JASANGARRIA ETA BERDINTASUNEZKO IRISGARRITASUNA. Mugikortasun iraunkorreko ekimenak sustatzea, garraio publikoa emakumeen beharretara egokitzea (konektibitatea, ordutegia eta maiztasunak, segurtasuna, irisgarritasun fisikoa, informazioa, etab.) eta gizonak garraio publikora erakartzea. Genero-ikuspegia txertatzea Sailaren proiektuetan:

- Euskadiko oinarrizko informazioa eguneratzea. 60.000 €
- EJIEri enkargua. Euskadiko MAAS sistema 50.000 €
- Mugikortasun jasangarriari buruzko jarduketak genero-ikuspegitik. 75.090 €

Aipatutako jarduerez gain, beharrezkoa da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko jarduketa batzuk zerrendatzea. Jarduketa horiek, aurrekontu-partida espezifikorik ez badute ere, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko jarduerak izango dira 2027an 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 ezabatzeko 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.

13. ZIENTZIA, UNIBERTSITATEAK ETA BERRIKUNTZA SAILA

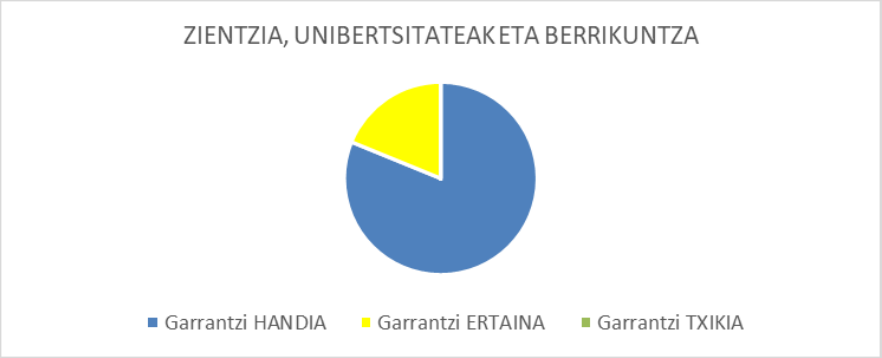
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua::

Taula 19. Aztertutako aurrekontua.. Zientzia, Unibertsitateak eta Berrikuntza Saila

ZIENTZIA, UNIBERTSITATEAK ETA BERRIKUNTZA SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	**684.686.338**
4223 - Unibertsitateko irakaskuntza	497.224.946
5410. Egitura eta Laguntza	5.756.336
5412. Ikerketa	131.899.379
5414. Berrikuntza Funtsa	49.805.677

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 21. Zientzia, Unibertsitateak eta Berrikuntza. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera



JARDUKETA GARRANTZITXUAK

Sailak goi-mailako hezkuntza indartzeko eta Euskadin zientzia, ikerketa eta berrikuntza sustatzeko lan egiten du, eta ikasleei eta ikerketa-lanari laguntzeko programa batzuk ditu. Jarraian, hainbat programaren onuradunei buruzko datu kuantitatiboak aurkezten dira.

UNIBERTSITATE IRAKASKUNTZAN sartzeari dagokionez, beka-deialdiak daude, eta 2024-25 ikasturtean honako laguntza hauek eman dira:

1. Beka orokorrak: 20.430 eskaeretatik 9.633 eman dira.

2. Ikasle ezinduentzako garraiorako laguntzak: 14 eskaeretatik 9 eman dira.

3. Erasmus bekak eta nazioarteko unibertsitate-mugikortasuneko beste programa batzuk: 1.750 Erasmus programari dagozkio, eta 1.175 beste programa batzuei.

4. Ikasiker bekak: 258 eskaeretatik 190 eman dira.

IKERKETA KARRERARI dagokionez, doktoratu aurreko programa, doktoratu ondokoa eta ikertzaileen mugikortasunerako laguntzak ditu..

– Doktore ez diren ikertzaileak prestatzeko doktoratu aurreko programa, doktorego-tesia egiteko ikerketa finantzatzeko.
  Emandako laguntzen analisiak agerian uzten du emakumeen partaidetza nagusi izan dela 2021-2026 aldian zehar. Ikertzaile onuradunen ehunekoak gora egin du pixkanaka, 2021ean % 52 izatetik 2026an % 59 izatera, eta emakumeen ordezkaritzaren joera gero eta handiagoa sendotu da.
– Doktoratu aurreko egonaldiak. EGONLABUR.
  Egonlabur programan (2021-2026) parte hartu dutenen gehiengoa emakumeak izan dira aztertutako aldi osoan. Parte hartzen duten emakumeen ehunekoa % 51 eta % 66 artekoa da. Bilakaerak erakusten du emakumeen eta gizonen arteko aldeak behera egin duela 2022an, eta, ondoren, emakumeen parte-hartzeak gora egin duela ondorengo urteetan. 2021ean lortu zuen baliorik handiena (% 66), eta % 57tik gora mantendu da azken ekitaldietan. Parte-hartzeari dagokionez, datu horiek agerian uzten dute programan emakumeek duten parte-hartze iraunkorra eta gizonena baino handiagoa izan dela.

– Doktoratu ondoko programa, EAEko ezarpen-zentroetan ikertzaile doktoreak hobetzeko eta atzerriko lehenengo 2 urteetan lekualdatzeko laguntzak.

Doktoratu aurreko eta ondoko laguntzen azterketa konparatuak erakusten du aztertutako aldi gehienetan emakumeek presentzia erlatibo handiagoa dutela doktoratu aurreko laguntzetan. 2021etik 2025era bitartean, doktoratu aurreko laguntzen onuradunen % 52-57 emakumeak dira; doktoratu ondoko laguntzetan, berriz, % 43-49 emakumeak dira. Alde horrek adierazten du emakumeen ordezkaritza txikiagoa dela ikerketa-karreraren etapa aurreratuenetan. Hala ere, 2026an aldaketa nabarmena gertatu zen, emakumeak doktoratu ondoko laguntzen % 67ra iritsi baitziren. Programa honetan onuradun gutxiago daudenez, emaitza hori tentuz interpretatu behar da, eta ondorengo deialdietan aztertu, joera finkatua edo egoeraren araberako aldaketa den baieztatzeko..

– Doktoratu ondoko egonaldiak. Ikertzaile doktoreen mugikortasun-programa, IKERMUGIKORTASUNA.

IKERMUGIKORTASUNA programaren onuradunen sexuaren araberako banaketak aldaketa nabarmenak izan ditu aztertutako aldian. 2021ean, 2023an eta 2026an, gizonen parte-hartzea emakumeena baino handiagoa izan zen; 2024an eta 2025ean, berriz, emakumeak izan ziren onuradun gehienak. Emakumeen ehunekoa % 30etik % 64ra bitartekoa da, eta ez da ikusten sexu bat edo bestea gehiago egoteko joera jarraitua dagoenik.

Ikusitako bilakaerak erakusten du txandakatu egiten direla gizonak eta emakumeak nagusi diren urteak, eta parte-hartzea parekotasunetik hurbil dauden balioetan kokatzen da urte batzuetan. Aztertutako datuek erakusten dutenez, parte-hartzea nahiko orekatua da oro har, baina urteko gorabehera garrantzitsuak izan dira, eta komeni da onuradunen sexuaren araberako banaketaren jarraipena egiten jarraitzea..

– Ikertzaile bisitari gisa egonaldiak Oxford, Glasgow eta Cambridgeko unibertsitateetan. BASQUE VISITING FELLOW

Basque Visiting Fellowship programan emandako laguntzen kopurua txikia da aztertutako aldi osoan, urteko laguntza bat eta hiru artekoa, eta 2022an eta 2023an ez zen dirulaguntzarik eman. Laguntzen bolumen urria dela eta, sexuaren araberako portzentaje-aldaketak tentuz interpretatu behar dira. Hala ere, laguntzak eman ziren ekitaldietan emakumeak izan ziren nagusi, batez ere 2024an eta 2025ean, onuradun guztiak emakumeak izan baitziren. 2026an, emakumeak gehiengoa izaten jarraitu zuten, eta emandako hiru laguntzetatik, bi emakumeei eman zitzaizkien

AZPIEGITUREI ETA IKERKETA-TALDEEI dagokienez, Sailak honako hau xedatzen du:

– Euskal unibertsitate-sistemako ikerketa-taldeen jarduera eta programa zientifikoak indartzeko laguntzak

Egiaztatutako taldeetako ikertzaile nagusien azterketak erakusten du emakumeen ordezkaritzak bilakaera positiboa izan duela ikerketa-taldeentzako laguntzen deialdietan. Emakume ikertzaileen ehunekoa 2016-

2021 deialdian % 32,2 izatetik 2026-2029 deialdian % 46,0 izatera igaro da, hau da, ehuneko 13,8 puntu igo da. Aztertutako deialdi guztietan oraindik ere gizonak dira ikertzaile nagusi gehienak, baina genero-arrakala nabarmen murrizten da aztertutako aldian, ikertzaile nagusi egoeran dauden emakumeen presentziari dagokionez. 2026-2029 deialdiak emakumeen eta gizonen arteko banaketa orekatuena aurkezten du. Hala ere, datuak lidergo zientifikoko postuetan dauden emakumeen presentzia erakusten digu, eta ez du aukerarik ematen finantzaketa edo intereseko beste aldagai batzuk lortzean egon daitezkeen aldeak edo ikerketa-taldeko gainerako kideen argazki bat baloratzeko.

– Ikerkuntzako Euskadi Saria, gutxienez 12 urtez Euskadin ibilbide zientifikoa egin duten doktorego-titulua duten ikertzaileentzat.

  2021-2026 aldian sei laguntza eman ziren, urteko deialdi bakoitzeko bat. Laguntzetako bost gizonek lortu zituzten, eta bat emakume batek.

– Biltzar eta bilera zientifikoak antolatzeko laguntzen deialdia. IKERBILERAK

  Programak behera egin du azken urteetan onuradunen kopuruari dagokionez. Aztertutako urte guztietan, gizon onuradunen kopurua emakumeena baino handiagoa da.

– Unibertsitatearen, enpresen eta berrikuntzako beste eragile batzuen artean koordinatutako ikerketa-proiektuetarako laguntzen deialdia (2025) PUE

  Jardueren ikertzaile nagusiak hartzen dituen biztanleria: 2

  Emakume onuraduna: 1

  Gizonezko onuraduraduna: 1

– Ikerketa-proiektuetarako laguntzen deialdia (2025) OIAP

  Jardueren ikertzaile nagusiak hartzen dituen biztanleria: 39

  Emakume onuraduna: 22

  Gizonezko onuraduna: 17

– Ekipamendu zientifikoa erosteko laguntzen deialdia (2026)

  Jardueren ikertzaile nagusiak hartzen dituen biztanleria: 17

  Emakume onuraduna: 0

  Gizonezko onuraduna: 17

Beste informazio garrantzitsu bat:

Lortu beharreko helburu espezifikoak	**2027an hartu beharreko neurriak**	**2027ko aurrekontua**
Genero-oreka eta emakumeen lidergoa sustatzea euskal unibertsitate-sistemako ikerketa-taldeetan ikertzaile nagusi gisa	Euskal unibertsitate-sistemako ikerketa-taldeen jarduerak laguntzeko deialdia egingo da 2026-2029 urteetarako. Deialdi horretan, ikerketa-taldeen genero-oreka eta emakumeek ikertzaile nagusi gisa duten lidergoa baloratzeko klausulak sartuko dira.	**11.525.000 €**

Kongresu eta bilera zientifikoetan emakumeen presentzia eta eragina sustatzea	Kongresu eta bilera zientifikoak antolatzeko laguntzak deituko dira, gonbidatutako hizlarien genero-oreka baloratzen duten klausulekin.	**400.000 €**
Amatasun edo zaintzagatiko eteteek ikerketa-karrera oztopa dezaten saihestea	Ikertzaile doktoreen mugikortasun-programa argitaratuko da, ebaluatu beharreko ikerketa-jardueraren aldia handitzen duten klausulekin, baldin eta iraupen luzeko aldi baterako lanerako ezintasun-egoerak, amatasuna, aitatasuna, edoskitzaroko arriskua, adopzioa edo harrera, eta abar gertatzen badira. Era berean, berdinketa desegiteko klausula jasotzen du jasotzen du emakume ikertzailearen alde.	**343.956 €**
Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzako sistemak bere plangintzan emakumeen eta gizonen berdintasuna txerta dezan sustatzea	Oinarrizko eta Bikaintasuneko Ikerketa Zentroen kategorian (BERC programa) egiaztatuta dauden Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sareko eragileentzako laguntzetarako deialdia egingo da, ikastetxeko Berdintasun Plana berdintasuneko eduki eta adierazle espezifikoekin baloratzen duten klausulak sartuta.	**14.930.000 €**
	Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sareko eragileei laguntzeko deialdia egingo da. Eragile horiek Ikerketa Kooperatiboko Zentroen (IKZ) kategorian akreditatuta daude, eta ikastetxeko Berdintasun Plana balioesten duten klausulak txertatuko dira, berdintasun-eduki eta -adierazle espezifikoekin.	**19.760.000 €**
Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzako sistemak bere plangintzan emakumeen eta gizonen berdintasuna txerta dezan sustatzea	Autonomia-erkidego honetan egoitza duten unibertsitateekin egindako hitzarmenei eutsiko zaie. Hitzarmen horien bidez, matrikuletan aplikatzen diren murrizketak ordaintzen zaizkie, hainbat arrazoirengatik; besteak beste, genero-indarkeriaren biktima izateagatik.	**80.000 €**
	EHUk, programa-kontratuaren barruan, Abangoardiako Zientziaren ardatzean, 8. proiektua sartuko du. A1/IV-3. Sortzen ari den lidergo zientifikoa eta berdintasuna, gazteen eta emakumeen ikerketa-lidergoa sustatzeko.	**300.000 €**

Genero-indarkeriaren eta sexu-indarkeriaren biktima diren emakumeen, haien seme-alaben eta guraso bakarreko familien sarbide, jarraitutasun eta arrakasta akademikoa zaildu dezaketen oztopo ekonomikoak murriztea.	EHUk programa-kontratuen barruan, unibertsitate-komunitatea zaintzeko ardatzean, 1. proiektua sartu du. EHUn berdintasuna sustatzea eta bultzatzea.	**250.000 €**
Emakumeen lidergo ikertzailea sustatzea	EHUk, programa-kontratuen barruan, 2. proiektua sartuko du unibertsitate-komunitatea zaintzeko ardatzean. Genero-indarkeriarik gabeko EHU sustatzea.	**300.000 €**
Unibertsitatean berdintasuna sustatzea	Deustuko Unibertsitateak, programa-kontratuaren unibertsitate-komunitatea zaintzeko ardatzaren barruan, 1. proiektua garatuko du. CU2 - Berdintasun integrala instituzionalizatzea: sentsibilizazio-, prestakuntza- eta kontziliazio-estrategiak gauzatzea, unibertsitate-jardueran benetako parekotasuna bermatzeko.	**250.000 €**
Genero-indarkeria ezabatzea unibertsitatean	Mondragon Unibertsitateak, Unibertsitate-komunitatearen zaintza ardatzeko programa-kontratuaren barruan, 2. proiektua hartuko du. CU2. Ongizate fisiko eta psikologikoko, inklusioko eta ekitateko programa eta zerbitzuetarako laguntzak.	**174.500 €**
Unibertsitatean berdintasuna sustatzea	Mondragon Unibertsitateak, Unibertsitate-komunitatearen zaintza ardatzeko programa-kontratuaren barruan, prestakuntza-eremuan genero-berdintasuna sustatzera bideratutako jarduerak jarriko ditu abian, arreta nagusia ikasleengan eta ikerketa-eremuan jarriz, fakultate bakoitzeko berdintasun-planekin bat etorriz.	**71.000 €**
Unibertsitatean berdintasuna sustatzea	Mondragon Unibertsitateak, Unibertsitate-komunitatearen zaintza ardatzeko programa-kontratuaren barruan, lan-eremuan genero-berdintasuna sustatzeko jarduerak jarriko ditu abian, fakultate bakoitzeko berdintasun-planekin bat etorriz.	**29.000 €**
Unibertsitatean berdintasuna sustatzea	Genero-ikuspegitik aztertuko da ikerketa-lanetan hasi nahi duten unibertsitate-ikasleei zuzendutako Ikasiker lankidetza-beken deialdia.	**370.788 €**

Unibertsitatean berdintasuna sustatzea	Ezagutza zientifikoa gizartean hedatzeko proiektuak egiteko laguntzen deialdia egingo da, genero-ikuspegia txertatzen duten taldeen eta programazioen berdintasuneko prestakuntza baloratzen duten klausulekin.	**700.000 €**
Genero-berdintasuna bermatzea ikerketa-karreraren hastapenetan	Saileko Berdintasun Plana ezartzen jarraituko da.	**14.000 €**
Ezagutzaren hedapena genero-ikuspegia kontuan hartuta egingo dela bermatzea	Saileko prestakuntza-planean genero-ikuspegia txertatzearen alde lan egingo da, langileen gaikuntza sustatuz, berdintasunean oinarritutako prestakuntza-premien arabera eta genero-ikuspegitik.	**40.000 €**

14. TURISMO, MERKATARITZA ETA KONTSUMO SAILA

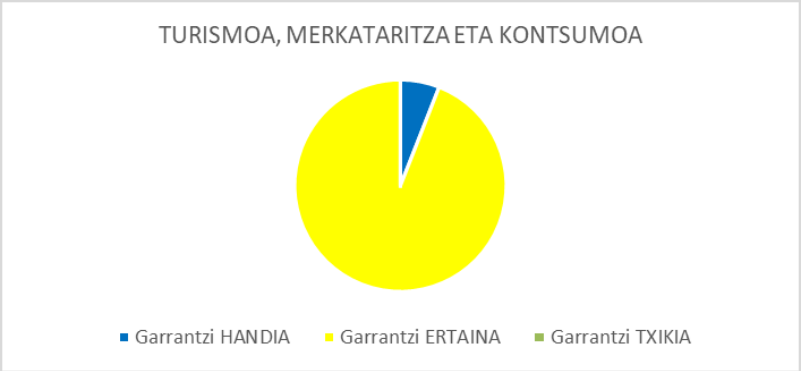
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua

Taula 20. Aztertutako aurrekontua. Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila.

TURISMO, MERKATARITZA ETA KONTSUMO SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	**49.192.360**
7510. Egitura eta Laguntza	2.856.842
7511. Turismoa eta ostalaritza	12.875.986
7612. Barne-merkataritza	25.587.032
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
KONTSUMOBIDE - Kontsumoko Euskal Institutua	
4432. KONTSUMOBIDE - Kontsumoko Euskal Institutua	7.872.500

Aurrekontuaren %100 egokitzat eta genero altu eta ertainerako garrantzitzat jo da Egitura eta Laguntza programa izan ezik, horrek garrantzi handia baitu generoan.

Irudia 22. Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUKETA GARRANTZITXUAK

2027rako aurreikusitako jarduketa nagusiak honako hauek dira:

GOBERNANTZA ONA

- Berdintasunerako Administrazio Unitatea sendotzea.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana garatzea.
- Berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoa ematea Departamentuko langile tekniko eta politikoentzat.
- Genero-ikuspegia aurrekontu-, estatistika- eta arau-prozesuetan txertatzea.
- Berdintasun-klausulak txertatzea eta haien jarraipena egitea kontratuetan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan.
- Sexuaren arabera bereizitako informazio-sistemak hobetzea.

2027rako aurreikusitako zuzkidura espezifikoa honako hau da: 76.174 € Berdintasun Unitatearentzat, 1.500 € berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikorako eta 5.000 € berdintasun-politikak sustatzeko jarduketetarako. Jarduketa horiek dira berdintasunerako gobernantza indartzeko, langileen gaikuntza bultzatzeko eta genero-ikuspegia Departamentuaren administrazio-jardueran modu zeharkakoan txertatzeko aurrekontu-tresna nagusiak.

TURISMOA

- Turismo-enpresetako emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen diagnostikoa eguneratzea.
- Laguntza-deialdietan sexuaren arabera bereizitako informazioaren bilketa hobetzea.
- Enpresen gerentzien osaerari buruzko datuak txertatzea.
- Berdintasun-irizpideak indartzea EMET programan.
- Berdintasun-baldintza berriak txertatzeko aukera aztertzea ekitaldietarako dirulaguntza izendunetan.
- Turismo-sektorean emakumeen lidergoa sustatzea

Jarduketa horiei lotutako aurrekontu-ildo nagusiak honako hauek dira: EMET (1.285.000 €), PTT (1.288.000 €) eta CTP (934.000 €). Programa horiek dira turismo-sektorean identifikatutako genero-arrakalak murrizteko aurrekontu-tresna nagusiak, bereziki ekintzailetzaren, enpresa-lidergoaren, profesionalizazioaren eta sexuaren arabera bereizitako informazio-sistemen hobekuntzaren arloetan aurrera egiteko.

MERKATARITZA

- Laguntzetan eta laguntza-programetan sexuaren arabera bereizitako datuen bilketa indartzea.
- Deialdietan txertatutako berdintasun-irizpideen jarraipena egitea.
- Emakumeen lidergoa eta belaunaldi-erreleboa sustatzea.
- Berdintasun-klausulak txertatzea dirulaguntzetan, kontratuetan eta hitzarmenetan.
- Sektorean dauden genero-arrakalen ezagutza hobetzea.

Hirigune (2.400.000 €), MEC (5.380.000 €) eta MerkaEkin (1.500.000 €) programak nabarmentzen dira merkataritza-sektorearen lehiakortasunean eta modernizazioan eragiteko tresna nagusi gisa. Era berean, merkataritza-politiketan genero-ikuspegia txertatzea sustatzeko, dauden arrakalen ezagutza hobetzeko eta emakumeen eta gizonen parte-hartze orekatuagoa bultzatzeko aurrekontu-tresna nagusiak dira, bereziki ekintzailetzaren eta enpresa-lidergoaren arloetan

SOLDATA ARRAKALA

Euskadin Soldata Arrakala Murrizteko 2026-2030 Ekintza Operatiboaren III. Planaren esparruan, Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailak bi neurri espezifiko ditu esleituta, turismoaren eta merkataritzaren sektoreetan emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunei buruzko ezagutza hobetzeko. Neurri horiek soldata-arrakala eta hari lotutako beste lan-desberdintasun batzuk murriztera bideratutako etorkizuneko jarduketak diseinatzeko aurretiazko urratsa dira. Neurri horiek 1. Ardatzaren barruan kokatzen dira: Soldata/ordu desberdintasuna murriztea, zehazki, jarduera ekonomikoaren sektoreetan desberdintasunak identifikatu eta zuzenketa-neurriak sustatzera bideratutako jarduketen artean.

Lehenengo neurria turismo-enpresetan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunei buruzko diagnostikoa eguneratzea da, dauden desberdintasunak identifikatzeko eta horiek zuzentzen lagunduko duten esku-hartzeak definitzeko, bereziki ordainsarien arloko desberdintasunei arreta jarriz.

Bigarren neurria Euskadiko merkataritza-sektorean emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunei buruzko diagnostiko bat egitea da. Diagnostiko horren helburua da ordainsarien arloko desberdintasunak, sustapen

profesionalarekin lotutakoak, lidergoari, ekintzailetzari edo lan-baldintzei lotutakoak identifikatzea, eta hobekuntza-neurriak proposatzea.

Bi azterlanak gauzatzen ari dira gaur egun, eta aurreikusitako amaiera- eta entrega-data 2026ko abenduaren 4a da. Haien emaitzei esker, turismo- eta merkataritza-sektoreetan soldata-arrakalan eta beste lan-desberdintasun batzuetan eragiten duten faktoreen inguruko informazio eguneratua eta ebidentzia espezifikoa izango da eskuragarri, eta horrek desberdintasun horiek murriztera bideratutako etorkizuneko jarduketa publikoak definitzea erraztuko du.

Jarduketa horiei lotutako zuzkidura ekonomikoa 16.335,00 eurokoa da. Finantzaketa hori 2026ko ekitaldiari egozten zaion arren, jarduketa horiek Sailak Euskadin Soldata Arrakala Murrizteko 2026-2030 Ekintza Operatiboaren III. Planari egiten dion ekarpen nagusia dira. Lortutako emaitzei esker, turismoaren eta merkataritzaren sektoreetan emakumeen eta gizonen egoerari buruzko diagnostiko eguneratua izango da eskuragarri, gaur egun dauden desberdintasun ekonomiko eta salarialei eragiten dieten faktoreak identifikatuko dira, eta soldata-arrakala murriztera eta emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna sustatzera bideratutako etorkizuneko neurri espezifikoak diseinatu ahal izango dira.

Egindako analisiak erakusten du Departamentuaren jardun-eremuetan dauden genero-desberdintasun nagusiak enpresa-lidergorako sarbidean, ekintzailetzan, erantzukizunen banaketan, kontziliazioan, digitalizazioan eta adinari, lurraldeari eta egoera sozioekonomikoari lotutako zaurgarritasun-faktore jakin batzuetan kontzentratzen direla.

Aldi berean, aurrerapen esanguratsuak antzematen dira genero-ikuspegia Departamentuaren politika publikoen plangintzan, kudeaketan, ebaluazioan eta jarraipenean txertatzeari dagokionez.

2027an ezagutzaren sorkuntza indartzen, sexuaren arabera bereizitako datuen erabilgarritasuna hobetzen, laguntzetan, dirulaguntzetan, kontratuetan eta hitzarmenetan berdintasun-irizpideak txertatzen, eta turismoaren, merkataritzaren eta kontsumoaren sektoreetan identifikatutako arrakalak murriztera bideratutako jarduketa espezifikoak sustatzen jarraituko da, gobernantza publiko berdinzaleago, inklusiboago eta jasangarriago baterantz aurrera eginez. Testuinguru horretan, garrantzi berezia izango dute Euskadin Soldata Arrakala Murrizteko 2026-2030 Ekintza Operatiboaren III. Planaren esparruan sustatutako diagnostiko-azterlanek; izan ere, horien emaitzei esker etorkizuneko neurriak diseinatu ahal izango dira bi sektoreetan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun ekonomikoak eta soldata-arrakala murriztera bideratuta.

KONTSUMOBIDE

Kontsumobide-Kontsumoko Euskal Institutua erakunde autonomoa da, Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailari atxikia, eta helburu hau du: kontsumitzaileak eta erabiltzaileak defendatzeko eta babesteko Jaurlaritzaren politikak definitzea, planifikatzea, bultzatzea eta betearaztea.

JARDUKETA GARRANTZITSUAK

Hauek dira aurreikusitako jarduketa garrantzitsuenak:

- Kontsumobideren Berdintasun Plana garatzea.
- Kontsultetan, erreklamazioetan eta bitartekaritzetan sexuaren arabera bereizitako informazioa hobetzea.
- Genero-ikuspegia pixkanaka txertatzea azterlanetan, estatistiketan eta prestakuntza-jardueretan.
- Berdintasun-ikuspegia duten sentsibilizazio-kanpainak sustatzea.
- Kolektibo kalteberei arreta indartzea genero- eta intersekzionalitate-ikuspegitik.
- Erakundearen jarduera guztietan komunikazio inklusiboa eta ez-sexista sendotzea.

Kontsumobideren Berdintasun Planerako aurreikusitako zuzkidura espezifikoa 18.000 eurokoa da. Jarduketa horiek dira genero-ikuspegia kontsumo-politiketan pixkanaka txertatzeko tresna nagusia, emakumeei eta gizonei modu desberdinean eragiten dieten zaurgarritasun-egoeren ezagutza hobetzeko eta Kontsumobideren jarduna genero- eta intersekzionalitate-ikuspegitik bideratzeko.

Egindako analisiak agerian uzten duenez, Kontsumobideren jarduerak herritar guztiei zuzenduta egon arren, badira emakume talde jakin batzuk kontsumitzaile eta erabiltzaile gisa dituzten eskubideak baliatzeko orduan zaurgarritasun handiagoko egoeran jar ditzaketen faktoreak. Horien artean nabarmentzen dira adina, zaintza-erantzukizunak, egoera sozioekonomikoa, guraso bakarreko familien egoera, arrakala digitala edo gizarte-bazterketako zenbait egoera.

Era berean, eskuragarri dauden datuek erakusten dute generoaren araberako aldeak daudela kontsumo-ohitura, kezka eta jokabide batzuetan. Horrek agerian uzten du komenigarria dela genero-ikuspegia kontsumo-politika publikoen analisian, diseinuan eta ebaluazioan txertatzen jarraitzea.

2027an, Kontsumobidek ezagutzaren sorrera indartzen, sexuaren arabera bereizitako informazioa hobetzen eta genero-ikuspegia azterlanetan, estatistiketan, prestakuntza-jardueretan eta sentsibilizazio-kanpainetan txertatzen jarraituko du. Era berean, emakumeei eta gizonei modu desberdinean eragiten dieten zaurgarritasun-egoerei arreta ematen jarraituko da. Horrek guztiak lagunduko du kontsumitzaileen eta erabiltzaileen eskubideen babesa indartzen genero- eta intersekzionalitate-ikuspegitik.

15. ELIKADURA, LANDA GARAPEN, NEKAZARITZA ETA ARRANTZA SAILA

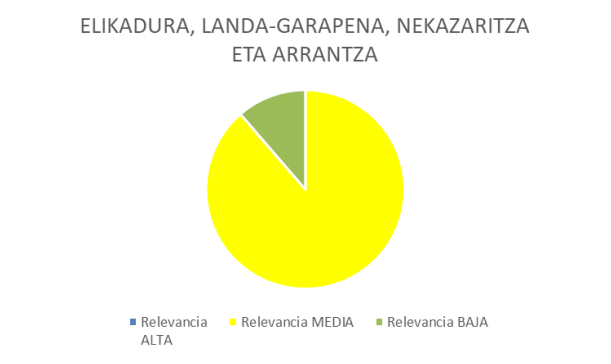
Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

Taula 21. Aztertutako aurrekontua. Elikadura, Landa Garapen, Nekazaritza eta Arrantza Saila.

ELIKADURA, LANDA GARAPEN, NEKAZARITZA ETA ARRANTZA SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	**231.140.157**
5151 - Portuak	31.100.366
5411. Nekazaritzako eta basogintzako ikerketa eta garapena	14.685.422
7110. Egitura eta Laguntza	3.361.232
7111. Nekazaritza eta Landaren eta Itsasertzaren Garapena	119.851.959
7112. Arrantza	26.090.209
7113. Elikagaien Sustapena eta Kalitatea	36.050.969

Aurrekontu osoa egokitzat eta genero ertainatzat garrantzitsutzat jo da, portuen programa izan ezik garrantzi baxuari eusten diona.

Irudia 23. Elikadura, Landa Garapena, Nekazaritza eta Arrantza. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUKETA GARRANTZITXUAK

2024ko ekainaren 23ko Lehendakariaren 18/2024ko Dekretuaren 2. artikuluak, Euskal Herriko Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko Sailak sortzeko, desagerrarazteko eta aldatzeko, eta haien funtzio eta jarduera eremuak zehazteko, Administrazio Orokorraren egitura ezartzen du, Elikadura, Landa Garapena, Nekazaritza eta Arrantza Sail berria sortuz.

Berrantolaketa berri hau zuzenean bat dator 1/2023ko 1/16ko Dekretu Legegilean ezarritako betebeharrekin, emakumeen eta gizonen berdintasunaren eta emakumeen aurkako genero-indarkeriarik gabeko bizimodurako Legearen testu berritua onartzen duena. Era berean, 2030eko Soldata Arrakala Murrizteko

Estrategiak eta 2030eko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunaren Estrategiak ezarritako helburu eta gidalerroak betetzen laguntzen du.

Sailaren Berdintasunari buruzko estrategia orokorra 2024-2028ko XIII. Legebiltzarraren lehentasun eta konpromisoetan oinarritzen da. Dokumentu honek Euskal Gobernuaren ardura politikoak dituzten herritarren borondatearen isla da, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde betetzeko.

Sailak onartutako estrategia emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde lan egiten jarraitzeko izango da, aurreikusitako neurrien garapena sendotzea eta indartzea, ekintza zehatzak, neurgarriak eta eraginkorrak sustatzea, haien benetako ezarpena bermatzeko eta ezarritako berdintasun helburuak lortzera modu esanguratsuan laguntzeko.

2027an, Elikadura, Landa Garapena, Nekazaritza eta Arrantza Sailak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen jarraitzea proposatzen du, honako ekintza lerro hauek garatuz:

- Sailaren zuzendaritza guztietatik konpromiso politiko eraginkorra bermatzea.
  - XIII. Legegintzaldiaren Berdintasun Planaren onarpena.
  - Lankidetza, parte-hartzea eta laguntza politikoen aldetik, euren zuzendaritzako berdintasun ordezkariei eta Berdintasun Unitateari.
  - Zerbitzuen Zuzendaritzaren eta Berdintasun Unitatearen arteko koordinaziorako espazioak ezartzea, hitzarmenak onartzeko eta ekintzen jarraipena egiteko.
  - Sailen Berdintasuna Taldea (GTD) sustatu.
  - Emakumeen eta Gizonen Berdintasunaren Sailen arteko Batzordean laguntza aktiboa.
  - Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Administrazio Unitateen Koordinazio Espazioan laguntza aktiboa.
- Berdintasunaren prestakuntza, batez ere politikoen parte-hartzea eta IVAPek emandako prestakuntzara sarbidea sustatzea, bereziki berdintasunari buruzko oinarrizko ikastaroetara.
- Berdintasunaren printzipioaren integrazioa prozeduretan: araudiak, aurrekontuak, kontratuak, diru-laguntzak, etab . 2026ko irailetik abendura bitartean genero ikuspegia publikoetan txertatzeko Pilotuan parte hartzea. Argibideen inplementazio eraginkorra 2027tik aurrera aplikatuko da.
- Zerbitzu Juridikoaren bidez, sailak egindako arauei dagozkien generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazioen erregistroa eta jarraipena sistematizatzea
- Sortu espazio berezi bat sailaren webgunean, emakumeen ahalduntzeari zuzendutako ekintza eta programak ikusgarriago emateko.
- Sailera sartzen diren pertsonentzako harrera-protokolo bat definitu behar da, non berdintasunaren arloan prestakuntzarako abantailak eta aukerak azaltzen zaizkien, baita aplikagarri diren araudi nagusiak eta enpresa aplikazio eta tresnetara sartzeko prozedurak ere.

- Zuzendaritza desberdinen aldetik, emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatu kudeaketa eta/edo pertsona anitzeko erakundeetan eta genero ikuspegia parte-hartze eta kontsulta espazioetan txertatu.
- Sailaren langileen hizkuntza eskubideak sustatu eta bermatzea, euskaraz espezializatutako langile teknikoen esleipenaren bidez, eta horien faltak zaildu du politika gurutzatuak garatzeko lankidetza eta elkarrizketa espazioak sortzea.

SEKTORE-EREMUA:

- Bildu eta sistematizatu sexuaren arabera banatutako informazio guztia, genero ikuspegitik jarraipena, analisia eta ebaluazioa errazteko.
- Dokumentuak idazterakoan eta proposamen eta araudi deialdietan hizkuntza inklusiboa erabiltzea.
- EMA Diru-laguntzak mantendu emakume nekazarien lana aitortzeko eta haien elkarteismoa sustatzeko.
- Emakume Nekazarien Estatutuaren ekintza positiboak aplikatzen jarraitu.
- Berdintasuna ebaluazio irizpide gisa txertatu, emakume hautagaiei puntuazio handiagoa emanez, baserri baten jabe edo ko-jabe direnak, emakumeen jabetza sustatzeko, haien ikusgarritasuna handitzeko eta sektoreko baliabide, zerbitzu eta aukeretara sarbidea sustatzeko.
- CAP esku-hartzeetan ekintza positiboa: generoarekin lotutako hautaketa irizpideak sartzea, hautagaiaren generoarekiko kopuruaren handitzea edo emakume hautagaiaren lehentasuna (emakumeen gehiengoaren ordezkaritza taldeetan).
- Genero ikuspegia sistematikoki txertatzea PEPACen ebaluazio tematikoetan.
- Emakumeen ikusgarritasuna sustatu nekazaritza sektorean eta genero estereotipoetatik libre ordezkaritza berdintasuna sustatzea, liburuxkak, publizitate kanpainak eta bestelako komunikazio komunikabideetan.
- 2027an azken jarraipen eta ebaluazioa amaitzea. FEMPA Programa 2021-2027 Arrantza sektoreko emakumeen sarea.
- Langile teknikoen eta zerbitzu arduradun langileen emateko bigarren mailan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko ikastaroak, GOI mailako postuarekin harreman maila batekin, merezimendu gisa baloratzen dira. Ikastaro bat ebaluatzen da, eta hainbat badaude, ordu gehien dituena aukeratzen da.
- Zerbitzu kudeatzaile postuak betetzeko proiektuaren probetan, proba egin duen proiektuari buruzko genero-hurbilketa galdera bat sartzen da diagnostiko atalean

SOLDATA ARRAKALA

2026-2030eko III. Ekintza Operatibo Planaren barruan, Elikadura, Landa Garapen, Nekazaritza eta Arrantza Sailak emakumeen eta gizonen arteko soldata desberdintasunak murrizteko ekintzak bultzatu ditu. Zehazki, Sailak hiru neurri onartu ditu arlo honetan:

- 3.4.7 Neurria – Emakumeen presentziaren inguruko kontzientzia eta sentsibilizazioa landa eremuetan. Neurri honek Sailaren Webgunean espazio zehatz bat ikusgai jartzea dakar, gizarte kontzientzia eta presentzia publikoa sustatzeko helburuarekin, urteko garaiak identifikatzea non emakumeen lidergoa landa eremuetan ikusgarri bihurtzen duten eta Webean zabaltzeko materialak prestatzea.
- 4.2.6 Neurria – Emakume Nekazarien Estatutuan jasotako ekintzak sustatzea, batez ere haien aitortza profesionalari dagokionez, baita beren eskubide profesional, sozial eta fiskalak modu eraginkorrean erabiltzeari dagokionez.
- 1.5.11 Neurria - Emakumeen lurren jabetza eta baliabide produktiboetara sarbidea babestu, oztopo legal, araudiko eta sozialak ezabatuz. Neurri honen helburu nagusia da landa eremuan dauden muga legal, araudi edo sozialen azterketa egitea, emakumeen jabetzarako sarbidea oztopatzen dutenak, eta dirulaguntza oztopoak detektatzea.

16. JUSTIZIA ETA GIZA ESKUBIDEEN SAILA

Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

Taula 22. Aztertutako aurrekontua. Justizia eta Giza Eskubideen Saila.

JUZTIZIA ETA GIZA ESKUBIDEEN SAILA	
AZTERTUTAKOA, GUZTIRA	**371.802.513**
1410. Egitura eta Laguntza	3.837.673
1411. Administración de Justicia	221.108.140
1412. Justizia	56.674.002
1413. Espetxeak	77.045.797
4621. Bictimak eta Giza Eskubideak	8.013.463
Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:	
GOGORA - Memoriaren, Bizikidetzaren eta Giza Eskubideen Institutua	
4622. Memoriaren, Bizikidetzaren eta Giza Eskubideen Institutua	5.123.438

Aurrekontu osoa egokitzat eta genero handikotzat garrantzitsutzat jo da.

Irudia 24. Justizia eta Giza Eskubideak. Aurrekontuaren banaketa generoarekiko garrantziaren arabera.



JARDUKETA GARRANTZITXUAK

Justizia eta Giza Eskubideen Sailaren lehentasunezko helburua da justizia irisgarri bat eta bereziki pertsona kalteberenei lagunduko dien justizia bat bultzatzearen alde egitea. Justizia horrek pertsonak izango ditu ekintza-ardatz nagusi, herritarren premiei erantzungo die, eta aurrera egingo du jasangarritasunean, digitalizazioan, erantzun-denboren hobekuntzan, ulergarritasunean eta justizia errestauratiboaren 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 helburu esklusiboa duten jarduerei dagokienez, Justizia eta Giza Eskubideen Sailak honako jarduera hauek egingo ditu:

- Berdintasunerako Administrazio Unitateari aurrekontua ematea, Sailaren barruan berdintasun-politikak sustatzeko. 30.000 €
- Justizia Administrazioko funtzionarioen Berdintasun Planeko ekintzak garatzea. 60.000 €
- Saileko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legegintzaldiko Plan berria prestatzen aurrera egitea. Aurrekontu esleiturik gabe.
- Justiziarako sarbidean dauden desberdintasunei aurre egiteko ekintzetan aurrera egitea, erabiltzaile guztien eskubideak behar bezala baliatzen direla bermatzeko. 10.000 €.
- GOIZTIRI, erdi-askatasuneko erregimenean dauden emakumeentzako espetxe-harrerako baliabideari eustea. 174.500 €
- ADAP, erdi-askatasuneko erregimenean dauden emakumeentzako harrera-baliabideari eustea. 408.066,52 €

Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko etxebizitzak lortzera bideratutako helburu espezifikoei dagokienez, Sailak honako hauek garatuko ditu

- Erakundeen arteko koordinazio- eta lankidetza-ekintzetan parte hartzea, maila politikoan zein teknikoan, EAEn 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 jarriz haien prestakuntza eta espezializazioan: 76.000€
- Justizia Administrazioko langileen prestakuntza sustatzea (laguntza, izapidetze eta kudeaketa prozesaleko funtzionarioak). 30.000 €
- Delituen biktimen arreta indartzea, Biktimari Laguntzeko Zerbitzuaren lanaren bidez. Zerbitzu horrek lehen mailako arreta integrala ematen du, baliabide espezializatuetara 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 jarduera-planean jasotako ekintzak garatuko dira.
- Biktimei Laguntzeko Zerbitzuaren ebaluazio integraleko txosten bat egitea. Helburua da zerbitzuaren erabiltzaile guztiei ematen zaien arreta hobetzea; izan ere, erabiltzaile gehienek indarkeria matxista jasan dute. 60.000 €.
- Abokatutzaren Euskal Kontseiluarekin sinatutako hitzarmenari eustea, 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 pertsonei ere: 2.484.000 €.
- 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. 1.265.181 €(2027rako ofiziozko txandaren aurrekontu osoaren zenbatespen estatistikoa, 2025ean lortutako ehunekoetan oinarrituta).

- Justiziaren Zerbitzu Publikoaren efizientziaren arloko neurriei buruzko urtarrilaren 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.
- Emakumearen 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: 2.434.261 €(Zigorrak Kudeatzeko Zerbitzuaren aurrekontuaren zenbateko osoa, programa horiek barne hartzen dituena).
- Laguntza psikoterapeutikoko zerbitzu bat eskaintzea genero-indarkeriako eta/edo sexu-erasoko delituak dituzten zigortuei, hainbat dirulaguntzaren bidez (IDARGI, ERAIN, AMIKECO) 180.142,80 €
- Justiziaren jarduera-plana diseinatzea indarkeria matxistaren biktimei dagokienez. 10.000 €
- Familia-topaguneak funtzionamenduan mantentzea: 3.403.960 €

Soldata-arrakalaren aurka zuzenean eragiten duten jarduketa espezifikoei dagokienez:

- Justizia Administrazioko 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, 2027an honako hauek garatuko dira:

- Justizia Errestauratiboaren Legearen aurreproiektua bultzatzea.
- Justizia Administrazioko langileen artean laneko arriskuen prebentzioa, osasunaren zaintza eta laneko arriskuen prebentzioari, larrialdiei eta lehen sorospenei buruzko prestakuntza hobetzeko ekintzak garatzea. 37.550 €
- 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: 1.101.674 €
- Terrorismoaren biktimei errekonozimendua eta ordaina emateko politiketan aurrera egitea eta politika horiek sendotzea: 414.800 €

- Uztailaren 28ko 12/2016 Legean (Motibazio politikoko indarkeria-egoeran giza eskubideen urraketak jasan dituzten biktimei errekonozimendua eta erreparazioa ematekoa) xedatutakoa garatzea eta ezartzea: 2.150.000 €.
- Funtzio publiko judizialerako sarbidea sustatzea, karrera judizialean, fiskalean eta Justizia Administrazioko letraduen kidegoan sartzeko prestatzeko beken deialdi baten bidez. 264.000 €

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 lankidetza eta elkarlana sustatzen ditu, gizartearekin ahalik eta harreman handiena izateko bidea bermatuz.

JARDUKETA GARRANTZITXUAK

Gobernantza hobetzeari dagokionez, Gogora Institutuaren lehentasunezko helburuak dira genero-ikuspegia lan-prozesuetan txertatzeko bidean aurrera egitea. Oro har, honako hauek aurreikusten dira:

- Dirulaguntzetan berdintasun-klausulak txertatzen aurrera egitea.
- Egiten diren kontratuetan berdintasun-klausulak txertatzen aurrera egitea.
- Langileen berdintasunaren arloko prestakuntza sustatzea.
- Zerbitzuen erabiltzaileei, jardunaldi eta ekitaldietara bertaratzen direnei, eta dirulaguntzak jasotzen dituzten pertsona eta elkarteei buruzko sexuaren arabera bereizitako datuen bilketa hobetzea eta zabaltzea.
- Aurrekontuen genero-ikuspegiko analisia hobetzea, eta arlo horretan Ogasun eta Finantza Sailak emandako jarraibideei jarraitzea.
- Institutuak finantzatutako ikerketetan genero-ikuspegia txertatzea sustatzeA

Gainera, 2027ko ekitaldian aurreikusita dago 1936-1978 aldian izandako oinarrizko eskubideen urraketei buruzko txostena garatzen jarraitzea. Txosten horretan, Gipuzkoako Probintziako Artxibo Historikoko dokumentu-funts batean oinarritutako monografiko bat txertatzea aurreikusten da, Saturrarango emakumeen espetxearen funtzionamenduari buruzkoa. Era berean, gerra eta gerraosteko aldian emakumeek izandako presentzia ikusarazten jarraituko da, bai eta emakumeek eta gizonek jasandako oinarrizko eskubideen urraketa desberdinak ere. Jarduketa hori gauzatzeko, Gogorak izendun dirulaguntza bat ematea aurreikusi du Euskal Herriko Unibertsitateari, aipatutako txostena garatzeko, 195.000 euroko zenbatekoarekin.

Bestalde, eta aurreko ekitaldietako jarduketen ildotik, memoriaren zabalkundeari dagokionez, Gogorak jardunaldiak eta hitzaldiak antolatzen ditu, genero-ikuspegia bi alderditatik txertatuz:

- Emakumeen memoria demokratikoa berreskuratzea.
- Emakumeak arloan aditu eta espezializatutako ahots gisa sustatzea.

Jarduketa horietarako aurreikusitako aurrekontua 146.000 eurokoa da 2027ko ekitaldian..

Era berean, Gogorak norgehiagoka bidez ematen diren dirulaguntzak urtero deitzen ditu, eta horien oinarriak genero-ikuspegia txertatuta diseinatuta daude. 2027rako aurrekontuarekin batera, aurten honako hiru laguntza-lerro hauek deitu dira:

– Euskal Autonomia Erkidegoko elkarteek edo fundazioek garatutako memoria historikoa berreskuratzeko proiektuak egiteko laguntzak: 112.500 euro.
– Memoria demokratikoa berreskuratzeko liburuak argitaratzeko dirulaguntzak: 40.000 euro.
– Memoria demokratikoa berreskuratzeko dokumentalak egiteko dirulaguntzak: 80.000 euro.

Horrenbestez, Gogorak memoria historikoaren eta memoria demokratikoaren berreskurapena sustatzen du genero-ikuspegia txertatuz, bai ikerketa-jardueretan eta dibulgazio-ekintzetan, bai dirulaguntzen diseinuan eta kudeaketan ere.

Deialdi horietan, eskabidea aurkezteko eskatzen den dokumentazioaren artean, proiektuan genero-ikuspegia nola txertatzen den azaltzen duen memoria bat dago.

Dirulaguntza horien balorazio-irizpideen artean, alde batetik, egin beharreko lanean genero-ikuspegia txertatzea jasotzen da. Horretarako, proiektuan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko azalpen-memorian baloratuko da aurkeztutako proiektuek genero-ikuspegia nola jasotzen duten: aztertutako gaian emakumeen testigantzak biltzen diren, aurkeztutako lanetan arlo jakin bateko emakume adituen ekarpenak sartzen diren, eta abar.

Era berean, baloratuko da emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua dagoen ala ez erakunde eskatzaileen antolaketa-egituran, bai eta erakunde horiek kontratatutako langileen eta pertsona fisiko eskatzaileen genero-berdintasunaren arloko prestakuntza ere.

Bestalde, puntuazio handiagoa ematen zaie Gogoraren 2025-2028 Jarduera Planeko helburuekin eta ikerketa-ildoekin bat datozen proiektuei. Zehazki, puntuazio handiagoa ematen zaie, besteak beste, honako gai hauei buruzko proiektuei: Euskadiko Emakumea Babesteko Patronatua (1941-1985); sexu- eta genero-aniztasuna frankismo garaian, bereziki errepresioa eta ekintza kolektiboa; eta 1936ko estatu-kolpearen, Gerra Zibilaren eta diktaduraren biktimen eta lekukoen testigantzak biltzea. Halaber, genero-ikuspegitik aztertutako giza eskubideen urraketak baloratzen dira, bereziki emakumeek jasandako urraketa motetan arreta jarriz.

Onuradun diren erakundeek, gainera, hizkuntza eta irudien erabilera ez-sexista egin behar dute diruz lagundutako proiektuen zabalkunde-jardueretan eta argitalpen-materialetan.

Era berean, azpimarratzekoa da 2027rako aurrekontuetan berariaz berdintasuna helburu duen ikerketa bat jasota dagoela:

– Frankismo garaiko sexu- eta genero-aniztasunari buruzko ikerketa: errepresioa eta ekintza kolektiboa. Ikerketa hau 2026an hasi da eta 2027an zehar jarraituko du. Horretarako, 60.000 euroko aurrekontua aurreikusi da.

Gainera, aurretik adierazi den bezala, 1936-1978 aldian izandako oinarrizko eskubideen urraketei buruzko txostena garatzean, Gipuzkoako Probintziako Artxibo Historikoko dokumentu-funts batean oinarritutako monografiko bat txertatzea aurreikusten da, Saturrarango emakumeen espetxearen funtzionamenduari buruzkoa.

Azkenik, 2027rako aurreikusita dago hurrengo urteetan “Gogoragunea” erakusketa-gunea izango denaren garapenean aurrera egitea. Horretarako, hainbat kontratazio egin beharko dira. Ildo horretan, berdintasun-klausulak txertatuko dira ezaugarri teknikoetan, balorazio-irizpideetan eta egingo diren kontratu publikoen esleipendun diren enpresek bete beharreko administrazio-baldintzetan.

Gogoragunea erakusketa-gunearekin lotutako jarduketa horietarako aurreikusitako aurrekontua 890.383 eurokoa da 2027ko ekitaldian.

7. ONDORIOAK

Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren aurrekontu bateratuaren %78,5 aztertu da; zehazki, Eusko Jaurlaritzako sailena, haren erakunde autonomo eta partzuergoena, baita zuzenbide pribatuko erakunde publiko hauena ere: Lanbide, EITB, Osakidetza, SPRI Taldea eta URA, eta IHOBE sozietate publikoarena.

Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren 2027rako aurrekontu bateratuari dagokionez, identifikatu da gutxienez % 1,48 soldata-arrakala murriztera bideratutako jarduketetara zuzenduko dela; gutxienez % 0,18 emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloko jarduketetara; eta % 0,10 emakumeen eta gizonen berdintasuna helburu nagusitzat duten beste jarduketa batzuetara. Guztira, jarduketa horiek aztertutako aurrekontu bateratuaren gutxienez % 1,76 dira.

Jarduketa espezifiko horiez gain, emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrera egiten laguntzen dute, halaber, diseinuan, plangintzan edo gauzatzean genero-ikuspegia txertatzen duten beste esku-hartze batzuek ere. Jarduketa horiek ekitaldi honetan aztertutako Administrazio Orokorraren, erakunde autonomoen eta partzuergoen aurrekontuaren % 10 dira, eta EAEko sektore publikoaren aurrekontu bateratuaren % 4,6ren baliokide dira. Datu hori zuhurtziaz interpretatu behar da; izan ere, jarduketa horien identifikazioak eta kuantifikazioak mugak izaten jarraitzen dute, eskuragarri dagoen informazioaren disponibilitateari eta homogeneotasunari lotuta. Era berean, adierazitako zenbatekoei gehitu beharko litzaieke aztertutako administrazio eta erakundeetako langileek jarduketa horiek garatzeko egindako ahalegina; horren kostuak langileen gastuen I. kapituluan jasota daude. Horrez gain, jarduketak gauzatzeko beharrezkoak diren funtzionamendu-gastuak ere kontuan hartu beharko lirateke, II. kapituluan bilduta daudenak.

A. Diagnostikoaren ondorio nagusiak

Egindako azterketak agerian uzten du Euskadin dauden emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunek batez ere egiturazko eta dimentsio anitzeko faktoreei erantzuten dietela, eta faktore horiek aldi berean eragiten dietela bizitza ekonomiko eta sozialaren hainbat esparruri. Bereziki, enplegua eskuratzeko eta bertan irauteko dauden desberdintasunen iraunkortasunak, zaintza-lanen banaketa desorekatuak, hezkuntza- eta lanbide-segregazioak, emakumeek erabakiak hartzeko gune jakin batzuetan presentzia txikiagoa izateak eta indarkeria matxistak metatutako ondorioak sortzen dituzte, emakumeen bizitza-ibilbideak baldintzatuz eta berdintasunean parte hartzeko aukerak mugatuz.

Egindako aurrekontu-azterketak erakusten du identifikatutako baliabideak, oro har, desberdintasun horiek azaltzen dituzten faktore nagusietara bideratzen direla. Horrela, aztertutako jarduketen zati esanguratsu bat honako eremu hauetan kontzentratzen da: kontziliazioa eta erantzunkidetasuna, zaintzak, haur-hezkuntza, laneratzea, emakumeen autonomia ekonomikoa indartzea, lanbide-segregazioa murriztea eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren prebentzioa eta arreta..

Genero-ikuspegia txertatzen duten jarduketak identifikatu dira, guztira 892,5 milioi euroko zenbatekoarekin, estimazio honen xede izan diren Administrazio Orokorraren, erakunde autonomoen eta partzuergoen aurrekontuaren barruan. Baliabide-bolumen horrek agerian uzten du berdintasunean eragina duten politikek jardun publikoaren barruan duten garrantzia.

Joera hori bereziki esanguratsua da, diagnostikoan identifikatutako desberdintasunak ez direlako faktore isolatuen ondorio, baizik eta elkarren artean lotutako fenomenoen emaitza; horregatik, beharrezkoak dira

jarduera publikoaren hainbat eremutatik koordinatutako esku-hartzeak. Ildo horretan, 2027ko aurrekontuetan jasotako jarduketek lotura nabarmena erakusten dute emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan identifikatutako erronka nagusiekin, eta enplegua, hezkuntza, osasuna, etxebizitza, gizarte-zerbitzuak, industria edo berrikuntza bezalako eremuetan garatutako politiken bidez gauzatzen dira.

Era berean, egindako azterketak erakusten du berdintasuna sustatzera bideratutako politikak enpleguaren, hezkuntzaren, osasunaren, etxebizitzaren, gizarte-zerbitzuen, industriaren edo berrikuntzaren arloetan garatutako esku-hartzeen bidez ere gauzatzen direla, eta esku-hartze horiek bereziki garrantzitsuak direla emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunetan eragiteko duten gaitasunagatik.

Egindako azterketak berresten du emakumeen eta gizonen berdintasuna gero eta eragin handiagoa duen esku-hartze publikoko eremua dela sektore-politika desberdinetan. Hala ere, genero-desberdintasunen konplexutasunak eta zeharkako izaerak agerian uzten dute beharrezkoa dela eskuragarri dagoen informazioa hobetzen jarraitzea, bai jarduketa desberdinek desberdintasun horiek murrizteko egiten duten ekarpen espezifikoa ezagutzeko, bai horretarako bideratutako baliabide publikoekin lortutako emaitzak ebaluatzeko.

Indarkeria matxistak emakumeen eta gizonen arteko egiturazko desberdintasunaren adierazpen larrienetako bat izaten jarraitzen du, eta erantzun publiko iraunkorra, integrala eta koordinatua eskatzen du.

B. Soldata-arrakala murriztera bideratutako jarduketak.

Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren aurrekontu bateratuaren % 1,48 soldata-arrakalaren aurkako jarduketetara bideratuko da. Jarduketa horiek 2030ERAKO SOLDATA ARRAKALA MURRIZTEKO ESTRATEGIAREN eta 2026-2030 aldirako III. Plan Operatiboaren esparruan kokatzen dira.

2027rako aurreikusitako aurrekontu-jarduketen analisiak agerian uzten du baliabideen esleipenaren eta diagnostikoan identifikatutako emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakala azaltzen duten faktore nagusien artean koherentzia handia dagoela. Finantzatutako jarduerek lotura estua duten faktoreei heltzen diete, hala nola lanbide- eta sektore-segregazioari, zaintza-lanen banaketa desorekatuari, kontziliaziorako zailtasunei eta lan-merkatuan sartzeko, bertan irauteko eta sustapena lortzeko dauden desberdintasunei. Faktore horiek guztiak soldata-arrakalaren eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun ekonomikoen iraunkortasunarekin lotuta daude.

Aurrekontu-zuzkidura handiena duten jarduketak bizitza pertsonala, familia-bizitza eta lana uztartzeko laguntzak dira, aztertutako aurrekontuaren gutxi gorabehera % 47 hartzen baitute. Horrez gain, Haurreskolak Partzuergoaren finantzaketak %34 inguruko pisua du. Horri gehitu behar zaizkio 0 eta 3 urte bitarteko haur-eskoletarako laguntzak, guztizkoaren beste %5 inguru ordezkatzen dutenak.

Neurri horiekin batera, aurrekontuak lanbide- eta sektore-segregazioa murriztera, emakumeen presentzia industria-, teknologia- eta zientzia-teknika arloetan sustatzera eta emakumeen enpleguaren kalitatea hobetzera bideratutako jarduketak barne hartzen ditu. Haien aurrekontu-pisua konparatiboki txikiagoa bada ere, eraldaketa-gaitasun handia dute, ordainsari-desberdintasunen egiturazko arrazoietan eragiten baitute. Nabarmentzekoak dira emakumeentzako pizgarriak dituzten ekonomia sozialeko laguntzak (% 1,4), Emakumea Industrian programa (% 1,2), 2027ko aurrekontuaren berrikuntza esanguratsuenetako bat dena, berariaz indartzen baitu emakumeen sartzea eta iraunkortasuna soldata-maila hobeak eta sustapen-aukerarik handienak dituen sektoreetako batean; baita Morrokotudak programa (% 0,4) eta nahi gabeko lanaldi partzialtasuna murrizteko jarduketak ere (% 0,8). Horiek guztiek zuzenean eragiten dute diagnostikoan

identifikatutako faktoreetan, hala nola lan-merkatuaren segregazio horizontalean, emakumeak ordainsari txikiagoko sektoreetan kontzentratzean eta enplegu-baldintzetan dauden aldeetan.

Era berean, azpimarratzekoa da jarduketa horien koherentzia Eusko Jaurlaritzak zaintzen arloan bultzatutako beste ekimen estrategiko batzuekin, bereziki Zaintzen Euskal Itunaren garapenarekin. Itun horren helburua da zaintzen antolaketa sozialaren eredu baterantz aurrera egitea, erantzukizun publikokoa eta komunitarioa izango dena, genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatuko dituena eta gero eta erantzunkidetasun handiagoa sustatuko duena. Ildo beretik, XIII. Legegintzaldiko Gobernu Planak zaintza-lan ordainduaren baldintza materialak hobetzea, oso feminizatua den sektore batean kalitatezko enplegua sustatzea eta kalteberatasun handieneko egoerei arreta berezia eskaintzea jasotzen du helburuen artean; bereziki, zaintzen arloan lan egiten duten emakume etorkinei eragiten dieten egoerei. Halaber, 2021-2030 Familia Zaintzaileei Laguntzeko Estrategia Soziosanitarioak mendekotasun-egoeran dauden pertsonen zaintza-lanak ikusarazten eta babesten laguntzen du. Horretarako, zaintzaileei, gehienbat emakumeei, beren bizi-, lan- eta ekonomia-proiektuetan zaintza-erantzukizunek duten eragina murrizteko baliabideak eskaintzen dizkie.

Ondorioz, esan daiteke 2027ko aurrekontuak, alde batetik, kontziliazioa eta erantzunkidetasuna erraztera bideratutako irismen handiko jarduketak eta, bestetik, emakumeek lan-merkatuan duten posizioa hobetzeko neurri espezifikoak uztartzen dituela. Identifikatutako baliabideen % 80 baino gehiago zaintza-politiketan kontzentratzeak, lanbide-segregazioari aurre egiteko, emakumeen presentzia sektore estrategikoetan sustatzeko eta emakumeen enpleguaren kalitatea hobetzeko jarduketak bultzatzearekin batera, eta Zaintzen Euskal Ituna bezalako ekimenekin duen osagarritasunak, diagnostikoan identifikatutako erronka nagusiekin lerrokatutako esku-hartzea erakusten du, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun ekonomikoak murrizten laguntzeko gaitasuna duena.

C. Emakumeen aurkako indarkeria matxistari aurre egitera bideratutako jarduketak

Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren aurrekontuaren % 0,18 bideratuko da emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitza lortzen lagunduko duten jarduketetara. Aurrekontuaren zatirik handiena Segurtasun Sailak biltzen du, guztizkoaren % 42rekin; ondoren, alde handiz, Justizia eta Giza Eskubideen Saila dator, % 40rekin, eta Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Saila, guztizko aurrekontuaren % 12rekin.

Indarkeria matxistak 2027ko aurrekontu-proiektuan identifikatutako jarduera-esparru nagusietako bat izaten jarraitzen du. Emakumeen aurkako indarkeria prebenitzera, biktimak babestera eta haien suspertze- eta autonomia-prozesuak sustatzera bideratutako baliabide ugari eta askotarikoak biltzen ditu.

Aztertutako jarduketek erantzun integral bat osatzen dute, eta sentsibilizazio-, prebentzio-, detekzio goiztiar-arreta espezializatu-, babes-, laguntza- eta suspertze-neurriak uztartzen dituzte. Testuinguru horretan, nabarmentzekoak dira informazio-, orientazio- eta arreta espezializatuko zerbitzuak; indarkeria matxistaren biktima diren emakumeentzako eta haien seme-alabentzako harrera- eta ostatu-baliabideak; laguntza ekonomikoak; arreta psikologiko, juridiko eta sozialeko programak; eta suspertze integrala nahiz autonomia pertsonala eta ekonomikoa sustatzera bideratutako baliabideak.

Era berean, garrantzi berezia izaten jarraitzen dute erakundeen arteko koordinazioa hobetzeko, profesionalen prestakuntza espezializatua indartzeko, detekzio goiztiarreko mekanismoak hobetzeko eta indarkeria matxistaren eraginpean dauden emakumeei eta adingabeei arreta integrala bermatzeko jarduketek.

Halaber, aurrekontuak emakumeen aurkako indarkeriaren forma espezifikoei heltzeko eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen Aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legean aurreikusitako arreta integraleko eredua garatzen jarraitzeko jarduketak jasotzen ditu. Arlo honetan

eskaintzen diren baliabide nagusietako batzuk honako hauek dira: SATEVI, arreta-sistemarako sarrera nagusietako bat dena; emakumeen aurkako indarkeria-kasuen espedienteak modu partekatuan kudeatzeko EBA Proiektua; Emakumearen aurkako Indarkeriaren Koordinazio Zentroa (EIKZ); doako eta espezializatutako laguntza juridikoa; biktimentzako arreta-zerbitzuak; eta Ertzaintzaren arreta espezializatua.

Horrez gain, bereziki aipatzekoa da EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTAREN BIKTIMEN ARRETAREN KOORDINAZIORAKO III. ERAKUNDEARTEKO AKORDIOAREN EZARPENA, akordio hori Emakundek koordinatzen du.

D. Emakumeen eta gizonen berdintasuna helburu nagusitzat duten beste jarduketa batzuk

Soldaten arrakalarekin eta indarkeria matxistarekin zuzenean lotutako eremuez gain, aurrekontuak emakumeen eta gizonen berdintasuna bizitza sozial, ekonomiko eta politikoko hainbat esparrutan sustatzea helburu nagusitzat duten hainbat jarduketa jasotzen ditu. Jarduketa horiek Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren aurrekontu bateratuaren % 0,10 dira.

Horien artean nabarmentzekoak dira Emakundek eta beste sail eta erakunde publiko batzuek bultzatutako jarduketak, honako eremu hauetan: gizarte-sentsibilizazioa, prestakuntza, ikerketa, ezagutzaren sorrera, emakumeen parte-hartze soziopolitikoa, emakumeen lidergoa, berdintasunaren alde lan egiten duten elkarte eta erakundeei emandako laguntza, eta politika publikoen jarraipena eta ebaluazioa egiteko tresnen garapena.

Era berean, langile-gastuen azterketak agerian uzten du segregazio horizontaleko eta bertikaleko fenomenoek iraun egiten dutela Administrazioaren zenbait esparrutan, baita kontziliazio-neurrien erabilera gehienbat emakumeek egiten dutela ere. Administrazio Orokorreko soldata-arrakalak, beste sektore batzuekin alderatuta, maila txikiak dituen arren, lortutako emaitzek erakusten dute beharrezkoa dela erantzunkidetasuna sustatzen eta emakumeen eta gizonen presentzia orekatua bultzatzen jarraitzea, bai funtzio-eremu desberdinetan bai erantzukizun-maila guztietan.

Azterketak agerian uzten du, halaber, berdintasunerako administrazio-unitateek (teknikari espezializatuek) betetzen duten eginkizun estrategikoa; izan ere, haien ardura da berdintasun-politika publikoak bultzatzea, koordinatzea eta laguntzea. Egitura horiek sendotzea eta indartzea ezinbesteko baldintza da garatutako jarduketen jarraitutasuna bermatzeko eta genero-desberdintasunei aurre egiteko erakundeen gaitasuna sendotzeko, esku-hartze publikoaren eremu guztietan.

E. Genero-ikuspegia eta ekintza positiboak

Egindako azterketari esker, genero-ikuspegia txertatzen duten jarduketa multzo garrantzitsu bat identifikatu ahal izan da, baita sexuaren ondoriozko egitatezko desberdintasun-egoerak konpentsatzera bideratutako ekintza positiboko neurriak ere.

Egindako azterketak aukera eman du genero-ikuspegia neurri desberdinetan txertatzen duten jarduketak identifikatzeko; jarduketa horien zenbatekoa Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren aurrekontu bateratuaren % 4,6ren baliokidea da. Hala ere, jarduketa horien identifikazioak eta kuantifikazioak muga metodologikoak izaten jarraitzen dute, eskuragarri dagoen informazioaren erabilgarritasunari eta homogeneotasunari lotuta. Horrenbestez, beharrezkoa da aurrera egiten jarraitzea balorazio zehatzagoa eta konparagarriagoa ahalbidetuko duten tresnak garatzen.

Identifikatutako ekintza positiboak batez ere honako arlo hauetan biltzen dira: enplegua, ekintzailetza, prestakuntza, etxebizitza, parte-hartze ekonomikoa, berrikuntza, kontziliazioa eta baliabide eta zerbitzu publikoetarako sarbidea. Bereziki garrantzitsuak dira emakumeek ordezkaritza txikia duten sektoreetan haien presentzia handitzera bideratutako neurriak, aukera ekonomiko eta profesionaletarako sarbidea errazten dutenak, emakumeen ekintzailetza babesten dutenak eta emakumeak teknologiaren, zientziaren eta industriaren arloetara erakartzea sustatzen dutenak.

Diagnostikoan egiaztatutako desberdintasunen iraunkortasunak justifikatzen du oraindik ere egiturazko desabantaila-egoerak zuzentzera eta benetako berdintasunerantz aurrerapena bizkortzera bideratutako neurri espezifikoak hartzea.

Arlo honetan, halaber, nabarmentzekoa da 2025ean Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren aurrekontu orokorretan genero-ikuspegia txertatzeko Estrategia onartu izana. Estrategiak ibilbide-orri bat ezartzen du aurrekontu-zikloan genero-ikuspegia pixkanaka sendotzeko, sentsibilizazio-, erakundeen arteko koordinazio-, aurrekontu-tresnen egokitzapen-, ebaluazio-, ezagutza-sorkuntza- eta gaitasun teknikoen hobekuntzarako jarduketen bidez.

Estrategiak berez konpromiso ekonomiko zuzenik ekartzen ez badu ere, haren gauzapenak baliabide espezifikoak eskatzen ditu. Ildo horretan, Ogasun eta Finantza Sailak aurreikusten du 2027an guztira 92.500 euro bideratzea ibilbide-orrian jasotako jarduketak garatzera, eta beste 45.000 euro genero-ikuspegidun aurrekontugintzari lotutako ikerketa-jardueretara. Era berean, 2028ko ekitaldirako 135.000 euroko konpromiso-kredituak aurreikusi dira.

Guztira, 2027 eta 2028 ekitaldietarako aurreikusitako zuzkidura 272.500 eurokoa da, genero-ikuspegidun aurrekontugintza bultzatu eta indartzera bideratua. Jarduketa horiek Emakunderen lankidetzarekin garatuko dira.

Bestalde, estrategia osagarri gisa, Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen artean bizitzako eremu desberdinetan dauden egitatezko desberdintasunak ezabatu edo murrizteko ekintza positiboak gauzatzen ditu. Guztira, 15 sailek jakinarazi dute berdintasunerako ekintza positiboak ezarri dituztela hainbat jarduketatan. Ildo horretan, benetako eta eraginkortasunezko berdintasuna, emakumeen ahalduntzea eta egiturazko desberdintasunen zuzenketa sustatzen dituzten neurrien ezarpen zeharkakoa antzematen da. Ekintza horiek genero-justiziarekiko erakundeen konpromisoa indartzen dute, eta berdintasunezko eta indarkeria matxistarik gabeko gizartea eraikitzen laguntzen dute.

F. Erronkak eta azken gogoetak

Egindako azterketak ondorioztatzeko aukera ematen du Euskal Autonomia Erkidegoko 2027rako Aurrekontu Orokorrek emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak murriztera eta berdintasun eraginkorrerantz aurrera egitera bideratutako jarduketa multzo zabal eta askotarikoa jasotzen dutela.

Identifikatutako jarduketek, oro har, diagnostikoan hautemandako arrakala nagusiekin lotura esanguratsua erakusten dute, eta bereziki emakumeen autonomia ekonomikoa, zaintzak, kontziliazioa eta erantzunkidetasuna, haur-hezkuntza, indarkeria matxistaren prebentzioa eta arreta, eta bizitza ekonomiko eta sozialaren hainbat esparrutan aukera-berdintasuna sustatzea bezalako funtsezko eremuetan biltzen dira.

Hala ere, egiturazko desberdintasunen iraunkortasunak agerian uzten du egindako ahaleginei eustea eta horiek indartzea beharrezkoa dela. Bereziki, Emakundek 2026-2030 III. Ekintza Plan Operatiboaren esparruan egindako diagnostikoak adierazten du soldata-arrakala murrizteko erronka nagusiak oraindik ere zaintzekin, prestakuntza- eta lanbide-segregazioarekin, enpleguaren eraldaketa teknologiko eta digitalarekin, feminizatutako lanen balorazio sozial eta ekonomikoarekin eta ordaindutako zein ordaindu gabeko lan-denboraren banaketa desorekatuarekin estuki lotutako eremuetan daudela.

Erronka horiek emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun ekonomikoen egiturazko eta dimentsio anitzeko izaera islatzen dute, eta agerian uzten dute beharrezkoa dela denboran zehar iraungo duten politikei eustea, desberdintasun horiek sortzen eta erreproduzitzen dituzten faktore guztiei aldi berean eragingo dietenak.

Era berean, beharrezkoa izaten jarraitzen du emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako jarduketen identifikazioan, sistematizazioan eta kuantifikazioan sakontzea, bai kontuak ematea hobetzeko, bai Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako politiketara bideratutako baliabideen pixkanakako hazkundeari buruzko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren seigarren xedapen gehigarrian ezarritako helburuaren jarraipena errazteko. Testuinguru horretan, jarraipen- eta ebaluazio-mekanismo sendoagoak sendotzea, eta, aldi berean, Euskal Autonomia Erkidegoko Sektore Publikoaren Aurrekontu Orokorretan genero-ikuspegia txertatzeko Estrategian aurreikusitako jarduketak pixkanaka garatzea, funtsezko elementuak izango dira emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrera bideratutako politika publikoen plangintza, jarraipena eta ebaluazioa hobetzen aurrera egiten jarraitzeko.

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 orokorrei 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
   1.1 Programaren deskribapen orokorra eta berdintasun-betebeharrak barne hartzen dituzten arau- eta programa-aginduen betetze-mailarekiko alderaketa.
   1.2 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: Lanbide, EITB-Euskal Irrati Telebista Taldea, Osakidetza, SPRI-Enpresen Garapenerako Euskal Agentzia eta EBB, URA-Uraren Euskal Agentzia eta Ihobe SOZIETATE 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 handienera):

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 dituena eta berariazko berdintasun ekintzak behar dituena. 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 jarriz, 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 kalkulatuko da, eta azken emaitza baremazio-eskala honen arabera sailkatuko 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.