

TXOSTENA
IXUSTENA

48

EAE-ko EMAKUMEEN ETA GIZONEN

BERDINTASUNERAKO

4/2005 LEGEAREN EBALUAZIOA.

2020



Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

EAE-ko EMAKUMEEN ETA GIZONEN

BERDINTASUNERAKO

4/2005 LEGEAREN EBALUAZIOA.

2020

IZENBURUA:	EAEKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 4/2005 LEGEAREN EBALUAZIOA. 2020
EDITOREA ETA EGILEA:	EMAKUNDE. Emakumearen Euskal Erakundea
LAGUNTZA TEKNIKOA:	EDE Fundazioa
MAKETAZIOA:	EPS Comunicación e Impresión, S.L.
DATA:	2023
DESKRIBATZAILEAK:	Berdintasunerako politikak, Autonomia erkidegoetako araudia, berdintasunerako erakundeak, generoaren araberako ikuspegia, herri administrazioa, ekintza planen ebaluazioa, politika arloko parte-hartzea, gizarteko partaidetza.
ISBN 10:	84-89630-62-3
ISBN 13:	978-84-89630-62-8

AURKIBIDEA

1. SARRERA ETA HELBURUAK	11
2. METODOLOGIA	17
3. EBALUAZIOAREN EMAITZAK	23
3.1. Legearen garrantzia	25
3.2. Eskumenak, eginkizunak, antolaketa eta finantzaketa (I. titulua eta hamaikagarren xedapena)	29
3.2.1. Erakundeen antolaketa	29
3.2.2. EAEko administrazio publikoen arteko koordinazioa	40
3.2.3. Finantzaketa	48
3.2.4. Eskumen, eginkizun, antolaketa eta finantzaketari buruzko alderdi nabarmenenak	51
3.3. EAEko administrazio publikoen eta botereen jarduketan genero-ikuspegia txertatzeko neurriak (II. titulua eta azken xedapenetako seigarrena)	52
3.3.1. Plangintza	52
3.3.2. Estatistikak eta azterlanak	57
3.3.3. Gaikuntza	60
3.3.4. Administrazioaren araudian eta jardueran berdintasuna sustatzeko neurriak	62
3.3.5. Genero-ikuspegia administrazioaren jarduketan sartzeko neurriei buruzko alderdi nabarmenenak	75
3.4. Zenbait esku-hartze arlotan berdintasuna sustatzeko neurriak (III. titulua eta azken xedapenetako hirugarrena, laugarrena eta bosgarrena)	76
3.4.1. Partaidetza soziopolitikoak	76
3.4.2. Kultura eta komunikabideak	93
3.4.3. Hezkuntza	114
3.4.4. Lana	134
3.4.5. Oinarrizko beste gizarte-eskubide batzuk	160

3.4.6.	Bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea	177
3.4.7.	Emakumeen aurkako indarkeria	189
3.4.8.	Berdintasunaren eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren printzipioa defendatzea sektore pribatuan	217
4.	ONDORIOAK	227
4.1.	Legearen oinarriak (eskumenak, eginkizunak, antolaketa eta finantzaketa)	230
4.2.	Botere eta administrazio publikoen jarduketan genero-ikuspegia txertatzeko neurriak	233
4.3.	Zenbait esku-hartze arlotan berdintasuna sustatzeko neurriak	236
5.	ERANSKINAK	249
5.1.	Toki-administrazioari zuzendutako galdetegia	251
5.2.	Aldizkari Ofizialetan lortutako informazioa husteko fitxak - erregistroa	256
5.3.	Aztertutako webguneen zerrenda	267
5.4.	Elkarriketatutako eragileak	267



AURKEZPENA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea mugarri argia izan zen gure herriko berdintasunerako. Lege aitzindari horri esker, Euskadi erreferentea izan da eta da emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta desagerrarazteko politikak garatzen. Haren eragina eta emaitzak enpirikoki aztertzea da ebaluazio honen helburua, eta arauaren beraren lehen xedapen gehigarriaren aginduari erantzuten dio. Hala, dokumentu honek EAEko Berdintasunerako Legearen hamabost urteko aplikazioaren ebaluazioa jasotzen du, eta horrek balio digu betetze-mailaren azken azterketa bat egiteko eta, aldi berean, hamabost urteko ibilbidean lortutako lorpenei balioa emateko.

Ebaluazio hau lege berritu bat indarrean dagoen unean argitaratzen da, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko 1/2003 Legea, 2005ean onartutako Legearen oinarri irmoen gainean eraikia. Beraz, aukera bat da lehen legea onartu zenetik ziklo bat ixteko eta berritutako legea ezartzeko abiapuntu bat finkatzeko. Azken batean, haien eraginkortasunari buruz ematen dizkigun ondorioetatik abiatuta aurrera egiten eta berdintasun-politikak indartzen jarraitzeko eta lorpenak eta erronkak lerrokatu ahal izateko. Hitz batean, gure berdintasun-politikak hobetzen jarraitu ahal izateko.

Politika publikoak ebaluatzea funtsezkoa da gobernuaren erabakiak hobeto hartzeko. Emaitzak alderatuz, informazio enpirikoa ematen digu, politikak hobetzeko, kontuak emateko eta etorkizuneko esku-hartzeetarako.

Ebaluazio honek jarraipena ematen die aurretik bost urtero egin diren ebaluazioei. Ebaluazio horietan agerian geratu da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako EAEko Legea tresna juridiko erabilgarria eta eraginkorra dela, eta oraindik ere esparru juridiko baliagarria eta ibilbide luzekoa dela. Aldi berean, aukera eman dute egiaztatzeko herritarrek sentsibilizazio-eta kontzientziazio-maila handia dutela berdintasunaren inguruan eta berdintasun ezarekiko espiritu kritikoari dagokionez. Gizartearen eskaera horri borondate eta konpromiso politikoz erantzun behar diote erakundeek, emakumeen eta gizonen berdintasuna gure herri-estrategiaren funtsezko ardatz gisa hartuta.

1

SARRERA ETA HELBURUAK

VII. legegaldiaren azken osoko bilkuran, 2005eko otsailaren 18an, Eusko Legebiltzarrak **4/2005 Legea, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa**, onartu zuen eta Lege horren lehenengo xedapen gehigarrian ezarri zuen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordeak, bost urterik behin lege horren betetze, garapen eta aplikazioaren jarraipena egin behar duela.

Agindu hori betetzeko, Emakundek, Erakunde arteko Batzordearen bitartez, 2010eko, 2015eko eta 2020ko bosturtekoei dagozkien ebaluazio-prozesuak bultzatu ditu. Prozesu horiei esker ez ezik, legea 2005ean indarrean jarri aurretik egindako hasierako ebaluazioari esker eta 2008an egindako tarteko ebaluazioari esker ere, Legearen ezarpenaren jarraipen sendoa eta jarraitua egin ahal izan da.

Txosten honek **2020ko ebaluazioaren emaitzak** jasotzen ditu. Ebaluazio horren bidez, legearen garapen-maila eta aplikazio-maila neurtu nahi izan dira, eta, aldi berean, batez ere, legearen alderdi lagungarriak eta lorpenak identifikatu nahi izan dira berriro.

Ebaluazio hau legea bera aldatzeko izapideak markatutako trantsizio-testuinguruan egin da¹. Ebaluazio hau une egokian egin da, ez bakarrik betetze-mailaren azken azterketa egiteko abagune ona delako, baizik eta **15 urteko ibilbidean lortutako emaitzei** balioa emateko parada ona delako; izan ere, neurri batean, legearen ekarpena ezagutzeko aukera ematen digu. Planteamendua erronkak aztertzea baino gehiago lorpenak aztertzea izatea bat dator legearen aldaketaren esparruan egindako lanarekin eta aurreproiektuarekin, corpus handi eta adostu samar bat baitago arau-eremutik aztertu daitezkeen erronka eta gai nagusiei buruz.

Era berean, une egokia da beren lanarekin ebaluazio hau egiten lagundu duten pertsona eta eragile guztien ahalegina aitortzeko. Ildo horretan, gure ustez egokia da ebaluazio-prozesua aprobetxatzea urte hauetan ezarri diren **mugarri eta neurri garrantzitsuenak** gogora ekartzeko eta agerian jartzeko; izan ere, Euskal Autonomia Erkidegoko (aurrerantzean, EAE) emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan aurrerapen garrantzitsuak ekarri dituzten palankak izan dira.

Alde batetik, araua indarrean egon den 15 urteetan izandako aurrerapenen bilakaera dokumentatzeko, **datu kuantitatiboak** bildu dira. Datu horiek legearen neurri eta xedapen jakin batzuen egungo egoera deskribatzen dute eta egoera hori aurreko urteetarako egoerarekin alderatzeko aukera ematen dute. Bestalde, **informazio kualitatiboa** bildu da. Informazio horri esker, datuak interpretatu ahal izan dira eta legea aplikatzeko erantzukizuna dutenek eta adituek datu horiei buruz zer balorazio egiten duten jakin ahal izan da.

1 Testua eguneratzeko prozesua, Emakunde buru zela, 2017an hasi zen. Alde batetik, ordenamendu juridikoa arau-, programa- eta gizarte-testuinguru berrira egokitzeko ezinbesteko betebeharra betetzeko. Bestetik, erakundeek indarkeria matxistaren aurrean eskaintzen duten prebentzioa eta ematen duten erantzuna hobetzeko, gizarteak eta talde politikoek aho batez eta gero eta gehiago eskatzen dutenez. Legea aldatzeko proposamen bat egin zen, zeina 2020ko urtarrilaren 31n erregistratu baitzen Eusko Legebiltzarrean. Alabaina, hauteskundeetarako deialdia aurreratzeak eten egin zuen hura izapidetzea. Hauteskundeen ondorioz sortu zen gobernuak aldaketa berriro abian jartzeko konpromisoa hartu zuen Legegintzako Programan. Berriro jarri zen abian eta 2020ko azaroaren 26an berriro erregistratu zen Eusko Legebiltzarrean.

Bereziki azpimarratzekoa da legearen *Zenbait esku-hartze arlotan berdintasuna sustatzeko neurriak* titulua osatzen duten kapituluetakoa aginduen garapena zehatz-mehatz aztertzeko egindako ahalegina. Hauek dira kapituluak: partaidetza soziopolitikoak; kultura eta komunikabideak; hezkuntza; lana; oinarritzko beste gizarte-eskubide batzuk; bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea; eta emakumeen aurkako indarkeria.

Ebaluazio honen bitartez honako galdera hauei erantzun nahi zaie:

Legean xedatutakotik, zer egin da eta zer ez?	Legea 2005etik 2020ra aplikatu den tartean izandako bilakaeraren berri ematea (betetze-maila), EAEko botere publikoen eta administrazio publikoen jarduketan genero-ikuspegia txertatzeko neurriei, koordinazioari, finantzaketari eta erakundeen antolamenduari dagokienez. Azken 15 urteetan esku-hartze arlotan ezarritako neurri, programa eta politika publiko nagusien ibilbidearen berri ematea: partaidetza soziopolitikoak; kultura eta komunikabideak; hezkuntza; lana; oinarritzko beste gizarte-eskubide batzuk; bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea; emakumeen aurkako indarkeria; eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea.
Zer alderdik baldintzatu dute Legearen garapena?	Aztertutako arlotan legea aplikatzean sortutako oztopoak edo zailtasunak ez ezik, legea garatzen lagundu duten palankak ere identifikatzea eta deskribatzea.
Zer lortu da 15 urteotan?	Legea onartu zenetik lortutako aurrerapenekin lotutako mugarri nagusiak identifikatzea. Legeak lortutako emaitza nagusiak laburbiltzen dituzten ondorioak ateratzea.

Legearen testuak, zioen adierazpenaz gain, atariko titulua, lau titulu eta azken xedapen batzuk dauzka. Ebaluazio honen ardatza I., II. eta III. tituluetan eta azken xedapenetako hirugarrenean, laugarrenean, bosgarrenean, seigarrenean eta hamaikagarrenean ezarritakoa betetzen ote den aztertzea izan da; horrez gain, 2020ko emaitzak 2005eko, 2010eko eta 2015eko aurretiazko ebaluazioekin alderatu dira azterketan.

Atariko titulua (1.-3. artikulua)	I. titulua (4.-14. artikulua)
Atariko tituluak xedea, aplikazio-eremua eta zortzi printzipio orokorrak definitzen ditu. Azken horien artean daude gaur egun nazioartean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko egokientzat jotzen diren bi printzipio edota estrategia osagarriak: genero-ikuspegia integratzea eta ekintza positiboa. Legeak bi estrategiak modu eraginkorrean aplikatzeko oinarriak ezarri nahi dituela adierazten da; aplikazio-eremua ezartzen da; eta, Euskal Herriko zein kanpoko beste erakunde eta entitate batzuekin elkarlana eta lankidetzak sustatzeko beharra planteatzen da.	Administrazio mailetak bakoitzari emakumeen eta gizonen berdintasunerako alorrean dagozkion eskumenak eta eginkizunak zehazten ditu, eta erakundeen oinarri-oinarritzko erakunde-antolamendua eta hori koordinatzeko mekanismoak zein izango diren ezartzen du; horrez gain, legean jasotako neurriak finantzatzeko irizpideak eta finantza-lankidetzarako egon daitezkeen formulak arautzen ditu.

II. titulua (15.-22. artikulua)

Genero-ikuspegia Euskal Autonomia Erkidegoko botere eta administrazio publikoen jarduketan integratzeko neurri sorta bat arautzen du; Europako Kontseiluak neurri horiek administrazioen jardueran genero-ikuspegia kontuan hartzeko aurrebaldintza edo baldintza onuragari beharrezkotzat jo zituen, generoaren mainstreamingari buruzko txostenean (1998).

IV. titulua (76.-83. artikulua)

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan egiten diren arau-hausteen eta zehapenen koadroa ezartzen du.

III. titulua (23.-62. artikulua)

Ondoko esku-hartze eremuetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun benetakoa eta eraginkorra sustatzeko neurriak arautzen ditu: partaidetza soziopolitikoak; kultura eta komunikabideak; hezkuntza; lana; oinarritzko beste gizarte-eskubide batzuk; bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea; eta emakumeen aurkako indarkeria. Horrez gain, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea arautzen du².

Xedapenak

Azkenik, Legeak hiru xedapen gehigarri, xedapen iragankor bat, xedapen indargabetzaile bat eta 13 azken xedapen dakartza.

Txosten honetan, aurreko ebaluazioetan bezala, azterketaren emaitza gehienak legearen egiturari jarraituz antolatu dira, oro har.

- **Eskumenak, eginkizunak, antolaketa eta finantzaketa:** berdintasunerako erakundeak, koordinazio-organoak, etab. (I. titulua eta hamaikagarren xedapena).
- **EAEko administrazio publikoen eta botereen jarduketan genero-ikuspegia integratzeko neurriak:** plangintza, estatistikak eta azterlanak, administrazio langileen gaikuntza, administrazioaren araudian eta jardueran berdintasuna sustatzeko neurriak, etab. (II. titulua eta azken xedapenetako seigarrena).
- **Zenbait esku-hartze arlotan berdintasuna sustatzeko neurriak:** partaidetza soziopolitikoak; kultura eta komunikabideak; lana; hezkuntza; oinarritzko beste gizarte-eskubide batzuk; bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea; emakumeen aurkako indarkeria; berdintasunaren eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren printzipioa defendatzea (III. titulua eta azken xedapenetako hirugarrena, laugarrena eta bosgarrena).

Gainera, azken apartatu bat dago, **ondorioei** buruzkoa. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2005eko Legeak azken 15 urteetan berdintasunaren arloan egindako aurrerapen nagusietan izandako ekarpenaren zeharkako irakurketa egiten dute.

² Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeko Legearen lehen aldaketa egin zuen otsailaren 16ko 3/2012 Legearen arabera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea sortzeko IV. titulua (63.-75. artikulua) kentzen da, eta III. tituluko VII. kapitulu bihurtzen da.

2

METODOLOGIA

Oro har, ebaluatzea da zerbaiten balioa edo merezimendua zehazteko aukera emango digun informazioa sistematikoki bildu eta aztertzea. Ebaluazioa kontuak ematearekin lotuta dago, baina ikaskuntza ere sustatzen du, aurrera egiten eta gauzatzen diren ekintzak hobetzen laguntzen du, eta etorkizuneko esku-hartzeak zeintzuk eta nolakoak izan daitezkeen aztertzeko aukera ematen du.

Ebaluazio honen diseinu metodologikoa egiteko, eredu integral bat aukeratu da. Eredu horrek honako hauek barne hartzen ditu: alde batetik, legea betetzearen balorazioa, ekintzak eta prozesuak garatzeari dagokionez, eta, bestetik, legearen ondorioen edo emaitzen balorazioa, elementu estrategikoak zein operatiboak barne.

Ebaluazioa kanpoko talde ebaluatzaile batek egin du. Talde horrek gidatu du prozesua, baina legearen aplikazioan erantzukizuna duten erakundeetako langileek eta askotariko gizarte-eragileek ere parte hartu dute, eta, ildo horretan, ebaluazio mistoa dela esan daiteke. Honako hauek hartu dute parte ebaluazioan: Emakunderen arloetako langileek; Eusko Jaurlaritzaren sail eta erakunde autonomo askotako, foru-aldundietako eta toki-administrazioetako teknikariek eta politikariek; ekonomiaren eta gizartearen arloko eragileek; adituek, etab.

Ebaluazio hau egiteko, informazio kuantitatiboa eta kualitatiboa biltzeko askotariko teknikak uztartu dira eta bigarren mailako nahiz lehen mailako iturriei kontsultatu zaie. Ondoren, 2021eko otsailetik abendura bitarte gauzatu den prozesuan erabili diren teknikak berri eman da:

Dokumentuen berrikuspena Datuak kontsultatzea Edukiaren azterketa Elkarriketak			
Teknikak		Aztertutako legearen apartatuarekin duen lotura	
Dokumentuen berrikuspena	Eragile informatzaile giltzarrien memoriak, txostenak eta abar.	III. titulua; azken xedapenak	
	Intereseko beste erreferentzia batzuk (aurretiko ebaluazioak, azterlanak...)	I. titulua; II. titulua; III. titulua; azken xedapenak	
Datuak kontsultatzea	Datu-baseak berrikustea Berdintasun Planari jarraipena egiteko.	I. titulua; II. titulua	
	Toki-administrazioei zuzendutako galdetegiak.	I. titulua; II. titulua	
	Estatistika-iturriak.	III. titulua; azken xedapenak	
Edukiaren azterketa	Aldizkari ofizialak.	I. titulua; II. titulua; azken xedapenak	
	Webguneak.	I. titulua; II. titulua	
Elkarriketak	Elkarriketak eragile giltzarriei.	I. titulua; II. titulua; III. titulua	

Dokumentuen berrikuspena

Aurreko urteetan legeari buruz egindako ebaluazioak berrikusi dira eta txostenean datu garantzitsuenak sartu dira, arauaren aginduek zer bilakaera izan duten erakutsi ahal izateko.

Gainera, III. tituluan (titulu hori kapitulu hauek osatzen dute: partaidetza soziopolitikoak; kultura eta komunikabideak; lana; hezkuntza; oinarritzako beste gizarte-eskubide batzuk; bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea; emakumeen aurkako indarkeria; berdintasunaren eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren printzipioa defendatzea) zehaztutako aginduen garapenari eta lorpenei buruzko informazioa emateko, aipatutako kapituluetan jaso diren estatistika-iturri, memoria eta dokumentu asko kontsultatu dira.

Datuak kontsultatzea

Datu-baseen berrikuspena

Berdintasun Planaren Ebaluazioetan erabili den datu-basea berrikusi da, I. eta II. titulu-tako mandatu-ekin lotura duten gaien garapen-mailari buruz udalek, foru-aldundiek, Eusko Jaurlaritzako sailek eta erakunde autonomoek emandako informazioa ateratzeko. Gai hauek dira: berdintasunerako egiturak, eskuragarri dauden giza baliabideak, berdintasun-planen ezaugarriak, koordinaziorako mekanismoak, prestakuntza-jarduketak eta abar.

Toki-administrazioari zuzendutako galdetegia

Berdintasun Planaren ebaluazioei buruzko kontsultan parte hartu ez duten udalen datuak biltzeko, online galdetegi bat bidali zaie udalei³ (berdintasunerako egiturei, arlo horretarako dagoen aurrekontuari, egon daitezkeen planei eta abarri buruzko informazioa biltzeko). Gainera, telefono bidezko jarraipena egin da, udalerri bakoitzean dauden erreferentziatzeko pertsonak parte har dezaten bultzatzeko eta pertsona horiei galdetegia betetzen laguntzeko. Zehazki, Planaren ebaluazioari erantzun ez zioten udal guztiekin harremanetan jarri gara (185 udalerri).

149 udalen informazioa lortu da galdetegiaren bidez. Galdetegiari erantzun ez dioten informazioa osatzeko (36 udalerri, denak 1500 biztanletik beherakoak), web miaketa bat egin da adierazle giltzarri batzuen datuak identifikatzeko. Horrela, EAEko 251 udalerriren informazioa lortu da azterketa egiteko.

Edukiaren azterketa

Aldizkari ofizialetako xedapenen azterketa

2020ko otsailaren 1etik ekainaren 30era bitartean argitaratutako aldizkari ofizialak⁴ berrikusi dira, guztira 160 ale. Berrikuspen horretatik abiatuta, ondorengo neurrietako bakoitzari dagokionez aztertze modukoak diren dokumentu edo testu batzuk (xedapenak) identifikatu dira:

³ Galdetegia eranskinean kontsulta daiteke.

⁴ Aurreko ebaluazioetan, apirilko, maiatzeko eta ekaineko aldizkariak aztertu ziren. Ebaluazio honetan, handiagoa da hilabete kopurua, aurreko ebaluazioetan zeuden xedapenen kopurua eta oraingoa antzekoa izateko; izan ere, COVID-19aren pandemiaren ondorioz, lan-eskaintze-kin, dirulaguntze-kin, sariekin eta abarrekin lotutako xedapenen kopuruak behera egin du.

1. Erakunde publikoen dokumentuetan eta materialetan idazkera ez-sexista erabiltzea (290 testu).
2. Enplegu publikoa eskuratzeko hautaketa-prozesuak, langile espezifikokoak berdintasunaren arloan trebatzeko eta gai-zerrendetan eta kontratazioan berdintasuna sartzeko dagokienez (95 testu).
3. Enplegu publikoa eskuratzeko hautaketa-prozesuak, berdinketa hausteko klausulari eta enplegu publikoa eskuratu, bete eta mailaz igotzeko prozesuetako hautespen-epaimahaietan ordezkariak orekatu izateari dagokienez (95 testu).
4. Administrazio publikoek egiten dituzten kontratazioetan eta ematen dituzten dirulaguntzetan genero-ikuspegia integratzea (290 testu).
5. Emakumeen eta gizonen ordezkariak parekatu administrazioek sustatutako edo diruz lagundutako sariak emateko epaimahaietan edota funts kulturalak eta/edo artistikoak eskuratzeko epaimahaietan (18 testu).

Aldizkarietako 422 testu edo xedapen irakurri ondoren, edukia aztertu da (lagin horrek bermatzen du material nahikoa eta askotarikoa aztertu dela hiru administrazio maila publikoen adierazgarritasuna ziurtatzeko), eta informazioa erregistratzeko, 5 erregistro-fitxa⁵ desberdin erabili dira, fitxa bakoitza aztertutako neurrietako bakoitzerako egokituta.

Web orriak

Hizkera ez-sexistaren erabilera aztertzeko, erakunde publikoetako 12 webgune⁶ ere aztertu dira. Webgune horietan, 82 testu edo dokumentu aukeratu dira aztertzeko. Herritarren kontsulta kopuruaren arabera aukeratu ditugu webguneak.

Elkarriketak

Elkarriketen bitartez lortu da informazio kualitatiboena datu kuantitatiboak osatzeko. Elkarriketen helburuak honako hauek izan dira:

1. Zenbait eragilek legearen aginduak betetzeko buruz egiten duten balorazioa ezagutzeko, I., II. eta III. tituluei dagokienez, azken horretan zehaztutako esku-hartze eremuak edo arloak bereizita: partaidetza soziopolitikoak; kultura eta komunikabideak; hezkuntza; lana; oinarritzko beste gizarte-eskubide batzuk; bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea; emakumeen aurkako indarkeria; eta defentsa-erakundea/bereizkeria eremu pribatuan.
2. Bidean aurkitutako zailtasunak eta aurrerapenak lortzen lagundu duten palankak deskribatzea (alderdi argitzaileak identifikatzea).
3. Berdintasuna sustatzeko dagokionez, zenbait esku-hartze arlotan edo eremutan 2005etik 2020ra bitarte ezarritako ekimen eta politika garrantzitsuenak (neurriak, programa...) buruzko informazioa identifikatzea eta alderatzea.
4. Mugarri eta lorpen garrantzitsuenak eta balioa eman behar zaien legearen alderdiak biltzea.

⁵ Erregistro-fitxak eranskinean kontsulta daitezke.

⁶ Kontsultatutako webguneen zerrenda eranskinean kontsulta daiteke.

Azkenik, 69 elkarrizketa egin dizkiegu 92 pertsonari, aurrez aurre, online eta idatziz. Elkarrizketa horietatik guztietatik, 42 administrazio publikoko ordezkariak (politikariak eta teknikariak) egin dizkiegu, 11 adituei eta 16 entitateen ordezkariak eta beste gizarte-eragile batzuei⁷.

⁷ Zerrenda osoa eranskinean kontsulta daiteke.

3

EBALUAZIOAREN EMAITZAK

Botere publikoen jarduketa bideratu behar duten printzipio orokorrak eta aukera-berdintasuna sustatzeko eta bermatzeko neurriak arautzen dituen legea **izatea** bera da, berez, EAEk legegintzaren arloan berdintasunaren arloan izan duen mugarri nagusia, eta Emakunde sortu ondorengo (1988an sortu zen) une instituzional garrantzitsuenetako bat.

Lege horri esker, berdintasuna gizarte-helburu gisa ezarri zen erakunde publikoen **agenda politikoan**, zehazten baitzuen zer bide hartu behar zuen administrazio bakoitzak bere jarduketa-eremuetan, antolamenduari, egiturari, baliabideei edo jarduteko mekanismoei dagokienez. Lege hori onartzearen ondorioz, berdintasun-printzipioa lege baten bitartez garatu zen, eta printzipio hori aplikatzeko segurtasuna eman zuen; izan ere, legea onartu arte Europako zuzentarauei jarraituz edo Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua interpretatuz aplikatzen zen.

Lege horrek hamabost urteko ibilbidea du, eta argi eta garbi **inflexio-puntu bat** izan da berdintasuna sustatzeko bideak antolatzeari eta garatzeari dagokionez administrazio guztietan. Lege hori berdintasun-politikak sustatzeko eta ezartzeko abiapuntua da eta honako hauek sortzen lagundu du, besteak beste: berdintasuna sustatzeko egitura publikoak; erakundeen arteko koordinazioa; berdintasunaren arloko aurrekontu espezifikoak; edo administrazio-ingurunean arlo horretan espezializatuta dauden langileak. Azken batean, berdintasun-politikei laguntza politiko handiagoa eta baliabide eta bitarteko gehiago eman dizkien esparru juridikoa da.

Tresna juridiko sendo eta oinarritzkoa da, berdintasun-politikak egituratzeko aukera eman duena. **Sektorea antolatze**ko balio izan du, administrazio publiko bakoitzari dagozkion eskumenak eta funtzioak zehaztu baititu; horrez gain, egiturak sortzea eta neurri zehatzak hartzea proposatu du, berdintasunerako eskubidearen aplikazio praktikoa eta eraginkorra bermatzeko.

Gainera, **denboran irauten** jakin du, legea sortzeko adostasun sozial sendoa izan baitzen, eta, adostasun horri esker, anbizio handiko arau zorrotz eta epe luzerako ikuspegikoa egiten jakin zen. Ikuspegi sinbolikotik nahiz ikuspegi funtzionaletik begiratuta, lege hori funtsezkoa da ahalmen loteslea duelako eta juridikoki nahitaez bete behar delako.

Lege hori bitan aldatu da: lehendabizi, 2012an⁸, eta berrikiago, bigarren, 2022an⁹. Funtsean, aldaketa berriak honako honetara daude bideratuta: berdintasunerako eta indarkeria matxistaren aurkako politikak indartzera eta araudia arau- eta gizarte-arloko testuinguru be-

8 3/2012 Legea, otsailaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeko Legea aldatzeko dena.

9 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko.

rrira egokitzea, bereziki emakumeen aurkako indarkeriari aurrea hartzeari eta haren aurka borroka egiteari buruzko Istanbulgo Hitzarmenera. Testuinguru-aldaketetara egokitzeak aldaketak egin behar izan badira ere, legearen oinarriak behar bezain sendoak izan dira, ez baita legegintza-egoera berririk sortu beharrik izan eraikitzen jarraitzeko: EAEko legeak **oraindik ere balio du** gizarte berdinzale batera iristea ahalbidetuko duten **hobekuntzak sartzeko**.

Lege zorrotza da, eta, horregatik, oso garrantzitsua da nabarmentzea, neurri handiagoan edo txikiagoan eta garai desberdinetan, **bete ahal izan direla** legearen artikuluetan ezartzen diren **aginduak**. Gainera, legearen artikuluetan ezartzen dena ikuspegi praktikora moldatzeko aukera eman duten **tresnak** gauzatu dira: inpaktuaren ebaluazioak, berdintasun-klausulak kontratazioetan eta hitzarmenetan, koordinaziorako gune espezifikoak eta abar. Halaber, legea ezarriz, **arau-sare** bat sortzea sustatu da (berdintasunerako administrazio-unitateak arautzeko dekretua, familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko dekretua, indarkeria-kasuetan familia eta lana bateragarri egiteko mekanismoei buruzko dekretua eta abar).

Legea Espainiak eta beste autonomia-erkidego batzuek **jarraitu dioten eredu** bat izan da eta EAEn egin diren beste arau batzuentzako abiapuntu ere izan da. Berdintasunerako foru-arauak sortu ziren 2015ean Gipuzkoako Lurralde Historikoan¹⁰ eta 2018an Bizkaiko Lurralde Historikoan¹¹; Arabako Lurralde Historikokoa bidean da. Halaber, EAEko udalerri batzuek berdintasunaren arloko ordenantzak egin dituzte (gaur egun 19 udalerri eta 5 mankomunitatek dituzte udal-ordenantzak¹²) lege hau eredu dutela. Ordenantza horien ezarpena legean agintzen ez bada adu ere, lege-esparru egonkorra ematen du toki-mailan eta udaletako berdintasun-planek jarraitzen dioten estrategia kokatzen du.

Urte hauetan aurrerapen ugari izan dira legea izatearen ondorioz. Adierazi behar da, adibidez, legearen eragina argia izan dela **genero-ikuspegia EAEko administrazio publikoetan**, maila guztietan (orokorra, foru-arlokoa, tokikoa) txertatzean, botere publikoen jarduketa gidatu behar duten printzipioak ezarri baititu eta berdintasuna bermatzeko neurriak abian jarri baititu. Legea ezartzeak eta lankidetzako egitura egonkorren, planen edo sareen alde egiteak lagundu dute, besteak beste, honako hauek sustatzen: genero-eraketako sentikorra-goak diren administrazio publikoak, hizkera inklusiboa eta ez-sexista, genero-inpaktuaren ebaluazioak edo genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako zerbitzuak sortzea. Berdintasunaren alde lan egiten duten enpresak eta erakundeak izaten ere lagundu du, eta, herritarrei begira, bizitzaren alderdi guztietan berdintasuna lortzeko apustu formala da.

Legea egitearen ondorioz, **aldaketa estruktural eta kulturalagoetan** aurrera egitea ere lortu da, hala nola emakumeek gizartean zuten zeregina agerian jartzea; emakumeek presentzia txikiagoa zuten parte hartzeko guneetan edo eremuetan presentzia izatea; edo emakumeen ahalduntzea maila pertsonalean, kolektiboan, sozialean eta politikoan. Hori lortu ahal izan da legearen helburua pertsonen arteko berdintasuna lortzea delako, baina baita aldatu nahi dituen genero-egitura desberdinetan esku hartzea helburu delako ere.

Era berean, gizartea gero eta kontzientziatuago dagoenez, erakundeen esku-hartzea handiagoa izatea eskatzen du, eta herritarren inplikazio horri esker ere, legea hobeto garatu ahal izan da. Legea, halaber, **eskatu eta aldarrikatu ahal izateko** esparru bat izan da, eta, ildo horretan, mugimendu feministak eta emakumeen elkarteek legearen aginduetan oinarritu

10 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako.

11 4/2018 Foru Araua, ekainaren 20koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako.

12 VII. Berdintasun Planaren azken jarraipen-memoriaren arabera (2019), 19 udalerri eta 5 mankomunitatek berdintasun-arau espezifikoak dute edo egiten ari ziren kontsulta egin zenean (6 udalerri eta 3 mankomunitate egiteko prozesuan zeuden kontsulta egin zenean).

ahal izan dituzte beren eskaerak eta salaketak. Gizartearen mobilizazioa bultzaden aitzindaria izan da askotan, eta, ondoren, erakundeen eta haien baliabideen aldaketak eragin ditu. Legearen azken aldaketa, bereziki indarkeriaren kapitulu espezifikoa dagokionez, mugimendu horren lanak eta aldarrikapenak izan duten eraginaren adibide bat da.

Bidezkoa da aitortzea **mugimendu feministak eta emakumeen elkarte-mugimenduak** berdintasunaren agendari eta legearen agindu zehatzei emandako **bultzada**, eta, oro har, desberdintasunak desagerrarazteko eta elkartasun-sareak sortzeko egindako lana. COVID-19aren pandemia iritsi aurreko urteetan, grebak jendetsuak izan ziren eta emakumeen presentzia kaleetan oso handia izan zen martxoaren 8ko manifestazioetan. Era berean, krisi global horri emandako erantzunean emakumeek izandako parte-hartzea nabarmendu behar da; izan ere, parte-hartze horren ondorioz, emakumeen eskaerak eta proposamenak (zaintzen, erantzunkidetasunaren, ekonomiaren eta abarren ingurukoak) zabaldu egin dira, eta erronka eta desafio berriak ekarri dizkiete berdintasun-politikei.

Era berean, erakundeen eta gizarte-mugimenduen arteko **atzeraelikaduraren** garrantzia nabarmendu behar da. Aipatzen diren aurrerapenak eta lorpenak erakundeek legeak jasotzen dituen neurriak hedatzeko hartutako konpromisoaren ondorio dira, baina baita mugimendu feministarekin eta emakumeen elkarteekin duten harremanaren ondorio ere.

Zenbait datuk (Genero Berdintasunaren Indizea, adibidez¹³) indarra ematen diote ideia honi: EAEko gizartea eta erakundeak gailentzen dira **berdintasuna lortzeko egiten dituzten ahaleginetan**, berdintasun-indize onenak dituzten lehen hamar herrialdeen artean baitzeuden 2017an. Osasunaren alderdia da berdintasun osora gehien hurbiltzen dena; desberdintasunik handiena duen alderdia, aldiz, Boterearena da. Nolanahi ere, ongizate-maila sendoa duten herrialdeen posizio bera dute sailkapenean, hau da, Suedia, Danimarka, Frantzia eta Finlandia herrialdeen posizioa bera dute.

Lege hori askotariko eragileek (Espainiakoak eta nazioartekoak) goraipatu dute. Horren seinale da Emakunderi «*Genero-ikuspegia sustatzea*» modalitatean emandako **Nazio Batuen Zerbitzu Publikoaren Saria**, prozesuan eta legearen ezarpenean bikaintasuna erakutsi duelako.

Legeari dagokionez, **genero-ikuspegia txertatzeari buruzko erregulazio zehatza** izateari ere garrantzia eman diote botere publikoen eremuan eta esku-hartze arlo desberdinetan. Legeak emakumeen diskriminazioaren fenomenoari modu **globalean eta sektore antzetatik** heltzen dio, diskriminazio hori agertzen den eremu guztiak azpimarratzen baititu (partaidetza soziopolitikoak, hezkuntza, lana, kultura, komunikabideak, osasuna, indarkeria, etab.). Legeak genero-ikuspegia politika eta ekintza guztietan, hau da, maila guztietan txertatzea behartzen ditu botere publikoak; eta plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan kontuan hartu behar dira emakumeen eta gizonen egoera, baldintza eta beharrian desberdinak. Aldi berean, **ebaluazio-sistema** zorrotza ere goraipatu da, baita genero-ikuspegia txertatzeko ezartzen dituen neurri aitzindarietako batzuk direla-eta (defentsa-erakundeak, zehapenak, etab.) berrikuntzarako duen gaitasuna ere.

Lege honen alderdi goraipatuenetako bat da argi eta garbi dioela emakumeek pairatzen dituzten desberdintasunen bereizgarria dela **indarkeria matxista**. Horregatik, legeak indar-

13 Genero Berdintasunaren Indizea adierazle-sistema sintetiko bat da. Emakumeen eta gizonen artean oraindik ere badira ezberdintasun batzuk ongizatean eta garapen pertsonalean eragina dutenak. Bada, ezberdintasun horiek azaltzen ditu, eskala adimentsional bat erabiliz (1ekoa, ezberdintasun erabatekoa; eta 100ekoa, berdintasun erabatekoa). EUSTATEk landu du Genero Berdintasunerako Europako Institutuaren (EIGE) metodologia batetik abiatuta. Adierazle horrek ahalbidetzen du Euskal Autonomia Erkidegoan genero-berdintasunean egindako aurrerapenak Europar Batasunak eta haren 28 herrialdeek eskaintzen duten erreferentziarekin konparatzea. 31 adierazle daramatza, sei dimentsiotan hierarkikoki egituratuta; eta, aldi berean, 14 azpimentsiotan banatzen dira dimentsio horiek.

keria horri heltzen dio, indarkeriari buruzko kapitulu espezifiko bat baitago. Legean jasotzen denaren arabera, indarkeria emakumeek pairatzen duten beste desberdintasun-adierazpen bat da, muturrekoena, eta, beraz, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzen duten eta sexuaren ziozko bereizkeriari eremu guztietan aurre egiten dioten ekintzen eta neurrien esparruan landu behar da.

Legean esplizituki jasota ez dagoen arren, azken hamarkadan Emakundek **nazioartean garatu duen lankidetzak** ere nabarmendu behar da. Nazioartekotze horrek ikaskuntzak eta lankidetzak bultzatzen ditu, eta haien bidez, legearen esparruan garatu beharreko neurriak eta ekimenak aberasten dira, diskurtsoa sortzen da, nazioarteko eskaerak bultzatzen dira eta abar.

Ikuspegia estatuz gaindikoa izateak berdintasunaren aldeko neurriak sustatzea ere erraztu zuen, eta, horrekin batera, legea garatzea. Horretarako, **2000-2007 aldirako Europako Egitura Funtsak** garrantzitsuak izan ziren. Funts horien erregelamenduek, 2000-2006 programazio-aldirako, esplizituki eskatzen zuten Egitura Funtsen helburuak lortzen saiatzean desberdintasunak ezabatzen eta berdintasuna sustatzen laguntzea. Aldi horretan, funts horien bidez finantzaketa lortzeko, lehentasun handia eman zitzaion berdintasuna sustatzeko ekintzei eta aurkeztutako proiektuetan genero-ikuspegia txertatzeari, eta EAEk konpromiso hori legearen garapenarekin amaitu zuen.

Testuinguru sozial eta nazioarteko batzuek, hala nola 2008ko mundu-krisiak edo 2020ko pandemiak, legearen garapena edo berdintasunaren arloko aurrerapenak eta atzerapenak markatu dituzte. Krisi-testuinguru horiek langabezia, prekaritatea eta, azken batean, desberdintasuna areagotu dute, eta desberdintasun horrek, zeharo egiaztatuta dagoenez, gehiago eragiten die emakumeei. Bi testuinguruetan gertatu dira, bai Europan, bai EAEn, hezkuntzaren, osasunaren edo gizarte-zerbitzuen eremuetako zerbitzu publikoei buruzko murrizketak, langabeziaren, lan-prekaritatearen eta soldata-arrakalaren hazkundea, premia-azko neurriak genero-eraginaren behar bezalako ebaluaziorik egin gabe abiaraztea, etab. Hala ere, gizarte-masa kritiko oso aktiboak eta berdintasunaren aldeko apustu politikoak euste-dike gisakoak izan dira murrizketa edo atzerapen handiagoen aurrean. Ildo horretan, nabarmendu behar da, COVID-19aren testuinguruan, indarkeria pairatzen duten emakumeak artatzen dituzten baliabideek azkar erantzuteko gaitasuna izan zutela, koordinazio-egitura sendoak daudelako.

Horrelako lege baten eragina, hots, balioetan eta jokabideetan aldaketak eragin nahi dituen legearen eragina aztertzea oso konplexua da. Alde batetik, aldaketa horiek ikusi ahal izateko, denbora-ikuspegi oso zabala eduki behar delako. Eta, beste alde batetik, legeaz gain, alderdi askok izan dezaketelako eragina aldaketa horietan.

Hala eta guztiz ere, garrantzitsua da kontuan hartzea gizarte batek berdintasunerantz aurrera egiten badu, jarduketa ugariren batuketagatik dela. Garrantzitsua da kontuan izatea legea (eta, oro har, berdintasuneko legeek), berez, desberdintasun-egoera jakin batzuk apaltzen saia daitekeela, baina benetako aldaketa lortzeko, konpromiso soziala eta instituzionala behar da, baita mobilizazio partekatua ere, emakumeen diskriminazioaren eta mendekotasunaren azpian dauden eta patriarkatuan errotutako elementuak desagerrarazteko. Zorua da legea, baina aldaketarako eragile izango den **itun sozial eta politikoa** behar du.

ESKUMENAK, EGINKIZUNAK, ANTOLAKETA ETA FINANTZAKETA (I. TITULUA ETA HAMAIKAGARREN XEDAPENA)

3.2.

Legearen I. tituluak legeak ematen dituen arauen oinarriak ezartzen ditu. Titulu horretan, administrazio bakoitzari dagozkion eskumenak zehazten dira, baita entitate eskudun bakoitza antolatzeko eta koordinatzeko moduak edo finantzaketari lotutako alderdiak ere.

Apartatu honetan zehar, II. kapituluko (erakunde-antolaketa eta koordinazioa) eta III. kapituluko (finantzaketa) aginduen garapena ebaluatu da, I. kapituluan erakunde bakoitzari esleitutako eginkizunen oinarri diren egiturak eta aurrekontua egokiak ote diren aztertzeko. Bilakaeran jarriko da arreta, baina, batez ere, administrazio publikoek berdintasunaren arloan egindako jarduketaren oinarri den egitura garatzean izandako lorpenetan eta aurrerapenetan.

ERAKUNDEEN ANTOLAKETA

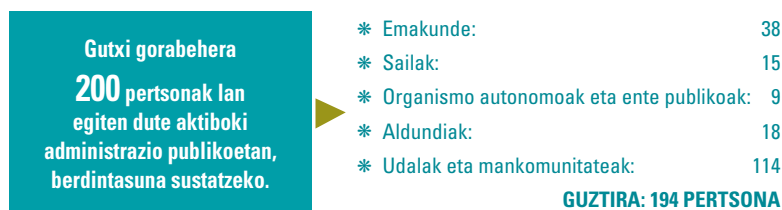
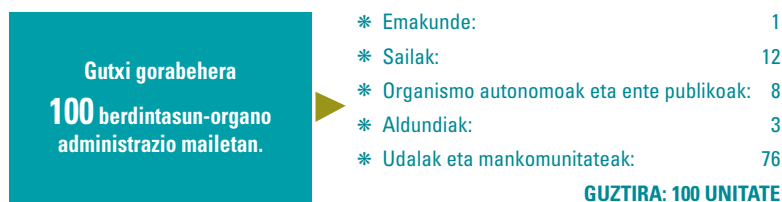
3.2.1.

Legeari aipatzen da berdintasunerako erakundeak eta unitateak sortuko direla. Berdintasun-politikak egiteko sortutako **erakundeen arkitektura** osatzen duten egitura horiek garatzea izan da legearen ekarpen argienetako bat. Egitura horiek garatzearen ondorioz, Emakunderen egitura ezartzen duen dekretua eta Eusko Jaurlaritzako sailen egitura ezartzen duena aldatu dira eta eskumen espezifikoak eman zaizkie arlo horretan.

Arau horren aurretik, Eusko Jaurlaritzako sail bakoitzean pertsona batzuk izendatzen ziren berdintasun-politikak sustatzeko eta koordinatzeko, baina funtzio horiek ez zeuden araututa eta ez zeuden beren monografiatan txertatuta. Legeak berekin ekarri du LPZn (batez ere Eusko Jaurlaritzan eta aldundietan) berdintasun-estrategiak ezartzeko ardura duen talde tekniko bat finkatzea eta **egonkortzea**, eta berdintasun-figurak iraunkorrak bihurtu dira. Gainera, legeak funtsezko zeregina betetzen du, egitura horiek izatea **legitimatze**ko eta **babesteko** garaian. Egitura horiek legearen aginduaren ondorioz sortu ziren, eta funtsezko **palanka** dira administrazio maila desberdinetan berdintasun-politikak garatzeko; horrez gain, **elementu eragile** beharrezkoa eta erabakitzailea dira legeak ezartzen dituen aginduetako bakoitza garatzeko.

EAEn 100 berdintasunerako organo inguru daude administrazio mailetan (legea abian jarri aurretik zeudenen bikoitza, orduan 43 unitate baitzeuden) eta gutxi gorabehera 200 pertsona ari dira aktiboki lanean administrazio publikoetan berdintasuna sustatzeko (2005ean lanean ari zirenak halako bi, orain 103 pertsona ari baitira lanean). **Egitura finkatuak** dira eta denboran mantendu dira berdintasun-politikak maila guztietan txertatzeko duten balioarengatik; horrez gain, antolaketa-sistema hori oso ondo balioesten dute antolatzeko beste

modu batzuk dituztenek. Ildo horretan, egitura horien parte den **giza kapitala** ere, gaian espezializatutako ezagutza duena, asko balioesten da.



Berdintasunerako organo eta unitateek lortu dituzten **legezkotasuna** eta laguntzak **finkatzea** da lantzen jarraitu beharreko gaietako bat. Haien erreferentzialtasuna funtsezkoa da, arlo horretan espezializatuta daudelako eta metatutako ezagutza dutelako, eta, beraz, eragiteko duten gaitasuna eta dagokien erakunde-sareko lidergo eta konpromiso politikoa bateratu behar dira.

Bestalde, sailetan, organismo autonomoetan, aldundietan eta udalerrietan sakabanatutako egitura horien hedapenak agerian uzten du berdintasun-politiken zeharkakotasuna. Has-tapenekin alderatzen badugu, jauzi kualitatiboa egin da, Emakunde baitzen berdintasuna maila guztietan abian jartzeko gune nagusia. Horrekin, gero eta espezializatuagoa den eta sarean egiten den lana bultzatu da sailetan, aldundietan eta udaletan.

3.2.1.1. Administrazio autonomikoa

II. KAPITULUKO 2. ATALEKO 11. ARTIKULUA (I. TITULUA)	«Autonomia Erkidegoko Administrazioak bere egiturak egokitu beharko ditu, eta horren bidez, Eusko Jaurlaritzako sail bakoitzean administrazio-unitate bat egongo da, eginkizun hauek betetzeko: saileko zuzendaritza eta arloak eta horri atxikitako erakunde autonomo, ente publiko eta organoak sustatzea, koordinatzea eta horiekin elkarlanean aritzea, horrela lege honetan eta Eusko Jaurlaritzak onetsitako berdintasun-planean xedatutakoa betetzeko. Unitateok posizio organiko eta harreman funtzional egokia izan behar dute, bai eta beren helburuak bete ahal izateko aurrekontu-zuzkidura nahikoa ere».
HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIAK	Eusko Jaurlaritzako egiturak egokitzeari buruzkoak, jaso duenez, Eusko Jaurlaritzako organo eskudunek, urtebeteko epean, zera egingo dute: 1. «...beren sailen egitura organikoari buruzko dekretuak aldatzeko behar diren administrazio prozedurak hasiko dituzte, sail bakoitzean administrazio-unitate bat gutxienez izan dadin. Unitate horiek, hain zuzen, lege honetan eta Jaurlaritzak onetsitako berdintasun-planean jasotzen diren neurriak sailean egikaritu daitezen sustatuko eta koordinatuko dute». 2. «...lanpostu-zerrendak aldatzeko behar diren administrazio-prozedurak hasiko dituzte. Aldaketa horren xedea hau da: emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko programak bultzatu eta diseinatzea eta gai horri buruzko aholkularitza teknikoa ematea eginkizuntzat duten plazak beteko dituen pertsonal teknikoaren eskarmentua edota gaikuntza berezia bermatzea». 3. «...Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko lanpostu-zerrenda aldatzeko behar diren administrazio-prozedurak hasiko dituzte. Aldaketa horren xedea hau da: Emakundek lege honetan eratzikitzen zaizkion eginkizunak burutu ahal izatea, bai eta lanpostu-zerrenda hori legearen aplikazioak eragiten dituen beharrazanei egokitzea ere».
AZKEN XEDAPENETAKO HAMAIKAGARRENAK EMAKUNDE- EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEAREN EGITURA EZARTZEN DUEN DEKRETU BERRIA	«Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen antolaketa eta jardute-egiturari buruzko arauak ez daitezen egon hainbat testutan bananduta, Eusko Jaurlaritzak, urtebeteko epean, egitura-dekretu berri bat onetsiko du, irailaren 13ko 301/1988 Dekretua ordezkatzeko».

Legea abian jarri zenetik gaur arte, gero eta **berdintasunerako egitura** gehiago daude administrazio autonomikoaren esparruan.

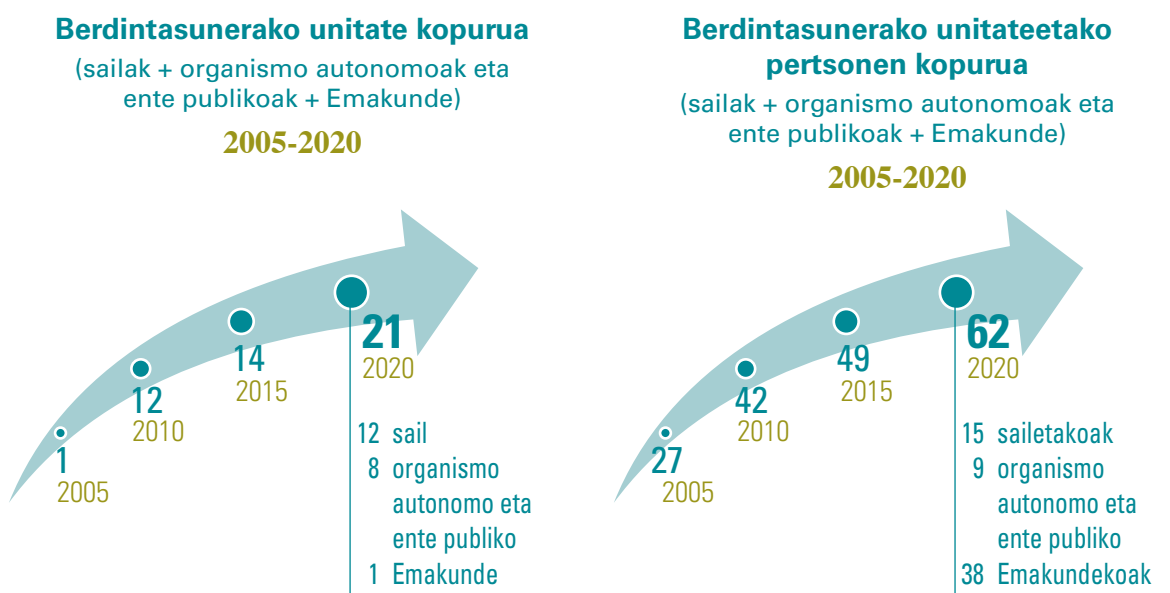
Emakunde oinarritzko egituretako bat da, eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen urriaren 31ko 214/2006 Dekretuak erakundea sortzeko irailaren 13ko 301/1988 Dekretua ordeztu zen.

Bestalde, sailtako berdintasunerako unitateek garrantzi handia hartu zuten 2008tik 2010era bitarteko aldian, azaroaren 27ko 213/2007 Dekretua onartu ondoren. Dekretu horren bidez, Eusko Jaurlaritzako sailetan, organismo autonomoetan eta ente publikoetan berdintasun-politikak bultzatu eta koordinatzeko ardura duten unitate administratiboak arautu ziren (geroago eguneratu egin zen). Eusko Jaurlaritzako sail guztiek beren unitateak sortu zituztenaldi horretan.

Unitate horiek duela gutxi sartu dira organismo autonomo eta ente publiko batzuetan. Gaur egun, honako erakunde hauek dute berdintasunerako egitura: Osakidetza, Osalan, Garapenerako Lankidetzaren Euskal Agentzia, Lanbide, EITB, Eustat, HABE, IVAP¹⁴.

Gaur egun, Eusko Jaurlaritzako sail guztiek eta organismo autonomo edo ente batzuek berdintasunerako unitateak dituzte. Unitate guztiak legea onartu ondoren, hau da, 2005aren ondoren jarri ziren abian, Emakunde izan ezik, 1988an sortu baitzen. **2020an, berdintasunerako unitate kopuruak** ia bikoiztu egin du 2010ean zeudenen kopurua. Gaur egun, **21 berdintasunerako unitate** daude sailak (12), organismo autonomoak eta erakunde publikoak (8) eta Emakunde egitura bera (1) kontuan hartzen baditugu; 2010ean, aldiz, 12 unitate zeuden. Organismo autonomoetan eta ente publikoetan egitura horiek agertu izanak eragin du igoera hori (2010etik aurrera, zero izatetik zortzi izatera igaro dira berdintasunerako unitateak dituzten organismo autonomoak edo ente publikoak).

Unitateen gorakadarekin bat etorriz, Eusko Jaurlaritzan berdintasuna bultzatzen duten langileen kopurua ere nabarmen handitu da. Legea indarrean jarri zenetik, **hirukoiztu egin da berdintasunerako unitateetan lan egiten duten langileen kopurua**. 2005ean, guztira, 21 pertsonak egiten zuten lan unitate horietan (langile horietatik zazpi berdintasun-teknikariak ziren, nahiz eta haien plazetan ez egon berdintasunaren arloko berariazko ezagutza-baldintzarik eta horiek guztiak Emakunderi atxikita egon); 2020an, aldiz, **62 pertsonak egiten zuten lan berdintasunerako unitateetan** (38k Emakunden, 15ek Eusko Jaurlaritzako sailetan eta 9k organismo autonomoetan eta ente publikoetan). Gainera, teknikari espezializatuen lanpostuetan, gaur egun, ezarri da gutxienez 150 orduko prestakuntza-ikastaro bat eduki behar dela berdintasunaren arloan, eta ikastaro hori administrazio publiko batek edo unibertsitate batek egiaztatu beharko du.



14 Organismo autonomoen eta ente publikoen kasuan, 213/2007 Dekretuak ezartzen duenez, derrigorrezkoa da berdintasunerako unitateak edukitzea kasu hauetan: Eustat, IVAP, HABE, Poliziaren Ikastegia, Osalan, EITB, Osakidetza, ETS-Euskal Trenbide Sarea. Garapenerako Lankidetzaren Euskal Agentziak eta Lanbidek berdintasunerako unitatea dute Dekretua eman ondoren sortu zirelako. EITBko eta Eustateko unitateak 2015eko ebaluazioa egin eta handik gutxira jarri ziren abian.

**Berdintasunerako administrazio-unitateen eta unitate horietako langileen bilakaera
administrazio autonomikoan.
2005-2020**

		2005	2010	2015	2020
Berdintasunerako unitate kopurua	Emakunde	1	1	1	1
	Sailak	–	11	9*	12
	Organismo autonomoak eta entitate publikoak	0	0	4	8
	GUZTIRA	1	12	14	21
Berdintasunerako unitateetako langile kopurua	Emakunde	21	30	35	38
	Sailak	–	12	12	15
	Organismo autonomoak eta entitate publikoak	0	0	4	9
	GUZTIRA	21	42	49	62

* 2015ean ere Eusko Jaurlaritzako sail guztiek zuten berdintasunerako unitatea, baina legegintzaldi honetan 12 sail izan ordez 9 dira. Unitateei atxikitako pertsonak 12 ziren oraindik ere, eta, beraz, egitura egonkor mantendu zen.

Azterketa orokorra egiteaz gain, ekintza-arlo bakoitzari buruzko zenbait gai espezifiko aipatu behar dira:

Emakunde:

- Erakunde hori legea abian jarri baino ia bi hamarkada lehenago sortu zen, eta funtsezko oinarria izan zen legea agertzeko eta garatzeko. Erakundeek berdintasunaren alde egindako apustuaren isla da, eta garai hartan gizarteak erakundeei berdintasun-politikak garatzeko eskatzearen emaitza. Erakunde horrek berdintasunerako egiturak garatzeko egiten duen lana funtsezkoa da, bere eginkizunen artean baitaude administrazio publikoen berdintasunaren aldeko egiturak sendotzea eta politika publiko guztietan genero-ikuspegia txertatzeko neurriak bultzatzea. Legea indarrean jartzearekin batera, erakunde horretako plazak handitu egin ziren, baliabideen mobilizazio garrantzitsua ekarri zuen eta egiten ari zen lanean aurrerapen argia izan zen.
- Gaur egun, 38 pertsonak egiten dute lan erakunde horretan; % 79 emakumeak dira, guztiek lanaldi osoan dihardute eta % 63 A mailakoak dira.
- Langile horietatik guztietatik, 16k (% 42) berdintasuna sustatzea dute zuzeneko eginkizunetako bat. Langile horiek guztiek 150 prestakuntza-ordu baino gehiago dituzte, lanaldi osoan lan egiten dute, kontratu finkoa dute eta lanpostuak LPZn sartuta daude.

Eusko Jaurlaritzako sailak:

- Berdintasunaren zeharkakotasunarekin, Eusko Jaurlaritzako sailek pisu handiagoa hartu dute berdintasuna bultzatzeko eta garatzeko. Estrategia hori eraginkorra da, sail bakoitzak neurri egokiak identifikatu eta abian jartzen baititu bere jarduketa-esparruan, eta zuzenean eragiten du oso desberdinak diren errealitateetan, sailek jarduten duten eremu bakoitza aintzat hartuta.

- Sailetako berdintasun-unitate gehienak pertsona bakarrekoak dira, bi kasu hauetan izan ezik: Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila (bi pertsona) eta Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila (hiru pertsona)¹⁵.
- Pertsona horiek guztiek arduraldi eskusiboa dute berdintasuna bultzatzeko, lanaldi osoan; guztiek 150 prestakuntza-ordu baino gehiago dituzte berdintasunaren arloan eta funtzionarioak dira edo kontratu finkoa dute eta A mailako lanbide-kategoria. Sail batean izan ezik, plazak Lanpostu Zerrendan (LPZ) jasota daude.
- Haien zereginak azaroaren 27ko 213/2007 Dekretuak —Eusko Jaurlaritzako sailetan, organismo autonomoetan eta ente publikoetan berdintasun-politikak bultzatu eta koordinatzeko ardura duten unitate administratiboak arautzen dituenak— arautzen ditu.

Eusko Jaurlaritzako organismo autonomoak eta ente publikoak:

- Azken hamarkadan handitu egin da berdintasun-arloak dituzten organismo autonomoen eta ente publikoen kopurua, eta horrek bermatu egiten du neurri hobeak eta oso lan-eremu desberdinak kontuan hartzen dituztenak izatea.
- Azaroaren 27ko 213/2007 Dekretuak ezartzen duenez, sail bakoitzeko unitateez gain, ondorengo organismo autonomo eta ente publiko hauetan ere berdintasun-politikak bultzatu eta koordinatzeko ardura izango duten unitate administratiboak egongo dira: Eustat, IVAP, HABE, Poliziaren Ikastegia, Osalan, EITB, Osakidetza, ETS-Euskal Trenbide Sarea.
- Berdintasunerako unitatea edukitzera behartuta dauden organismo autonomoen eta ente publikoen % 80k abian jarri dute egitura hori, Poliziaren Ikastegiak eta ETS-Euskal Trenbide Sareak izan ezik. Gainera, 213/2007 Dekretua eman ondoren sortutako entitateek (Garapenerako Lankidetzaren Euskal Agentzia eta Lanbide, adibidez) badute berdintasunerako unitatea.
- Organismo batzuek ez dute berdintasunerako zerbitzurik, organorik edo unitaterik sortuta, baina beste lan-formula batzuk dituzte erakundean berdintasuna sustatzeko (lantaldeak, batzordeak eta abar). Esate baterako, Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak, Uraren Euskal Agentziak, Lehiaren Euskal Agintaritzak, EEE-Energiaren Euskal Erakundeak, Finantzen Euskal Institutuak eta Kontsumobidek.
- Osakidetzan berdintasunerako unitatea bi pertsonak osatzen dute, baina gainerako erakunde guztietako unitateak pertsona bakarrekoak dira. Organismo autonomoek eta ente publiko gehienek ere arduraldi eskusiboaren, lanaldi osoen edo kontratu finkoen alde egiten dute.

¹⁵ Lanpostu horietako bat berdintasunerako unitateko berdintasun-teknikari plaza da eta beste biak Gizarte Zerbitzuen Zuzendaritzaren indarkeria-zerbitzuko berdintasun-teknikarien plazak dira. Hiru pertsona horietaz gain, Hezkuntza Sailaren kasuan, badira bi figura, funtzionalki eta organikoki berdintasunerako unitatearen barruan egon ez arren, beren lanaldiaren zati handi bat berdintasuna bultzatzen ematen dutenak: Berritzegune Nagusiko Eskola Inklusiboaren arduraduna (Aniztasuna eta generoa) eta hezkidetzako eta bizikidetzako aholkularia. Bi pertsona horiek beren lanaldiaren erdia inguru hezkuntza-sisteman hezkidetzak bultzatzen eta genero-indarkeria prebenitzen ematen dute. Ez dira administrazio autonomikoko langileak, Hezkuntza Sailaren mendeko langileak baizik. Ez dira azterketa kuantitatibo honetan zenbatu.

3.2.1.2. Foru-administrazioa

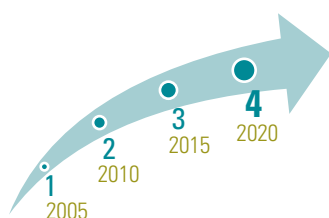
10. ARTIKULUA II. KAPITULUKO 1. ATALA (I. TITULUA)

"Foru- eta toki-administrazioek, bakoitzak bere burua antolatzeko dituen eskumenen eremuan, beren egiturak egokitu behar dituzte, halako moduz non administrazio bakoitzak emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak bultzatu, programatu, ebaluatu eta horiei buruzko aholkuak ematen jardungo duen erakunde, organo edo administrazio-unitate bat izango baitu, gutxienez, dagokion jarduera-eremuan.

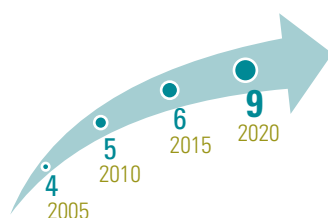
Hiru lurralde historikoetako aldundiek **administrazio-unitate bat** dute, legean zehaztutako ezaugarrien arabera, 2015ean bezalaxe. Unitate horietako langileen kopuruak gora egin du pixkanaka, aldundi bakoitzaren premien eta errealtatearen arabera.

Foru-aldundietako berdintasunerako unitateetako pertsonen kopurua, guztira

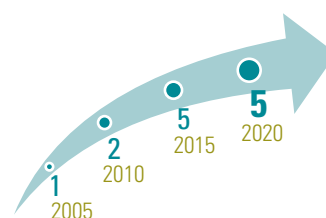
Arabako Foru Aldundia



Bizkaiko Foru Aldundia



Gipuzkoako Foru Aldundia



Gainera, administrazio horiek aurreko ebaluazioa egin zenetik prestatu diren **foru-arauetan** sartu dituzte beren berdintasun-egiturak. 2015ean Gipuzkoako Foru Araua eta 2018an Bizkaiko; Arabako Aldundia, ordea, bere araudia egiten ari da gaur egun. Horren bidez, egiturak biltzeko esparru espezifikoago bat eman nahi izan da, eta egitura horiek egonkor jarraitzen dute aurreko ebaluazioa egin zenetik.

Arabako Foru Aldundia

Arabako Foru Aldundiko Berdintasun eta Lankidetzako Zuzendaritza Enplegu, Inklusio eta Berdintasun Sailaren barnean sartzen da. Aurreko ebaluaziotik gaur egungo ebaluaziora arte pertsona bat gehiago ari da lanean zerbitzuan (gaur egun 4 pertsona ari dira lanean).

- % 75 emakumeak dira.
- Langileen % 75 berdintasuneko goi-mailako teknikari postuari (A maila) atxikita dago. Gainerako langileak (1 pertsona) C mailako administrazio-langileak dira.

Bizkaiko Foru Aldundia

2015. urteaz geroztik, Bizkaiko Foru Aldundiaren Berdintasuna eta Eskubideak Zuzendaritza Ahaldu Nagusiaren Sailaren barnean sartzen da. Unitate horretan lehen baino hiru langile gehiago daude (gaur egun 9 pertsona).

- % 50 emakumeak dira.
- % 77 berdintasuneko goi-mailako teknikari postuari atxikitako langileak dira (A mailakoak). Gainerako langileak (2 pertsona) C mailako administrazio-langileak dira.

Gipuzkoako Foru Aldundia

Gipuzkoako Foru Aldundiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organoa Diputatu Nagusiaren Alorraren barnean sartzen da. 2015ean egindako lan garrantzitsuen ondoren, foru-araua onartu zen garai berean, pertsona kopuru berak lan egiten du Organoan (gaur egun 5 pertsona).

- % 100 emakumeak dira.
- Langile guztiak berdintasuneko goi-mailako teknikari postuari (A maila) atxikita daude.

3.2.1.3. Toki-administrazioa

10. ARTIKULUA II. KAPITULUKO 1. ATALA (I. TITULUA)

“Foru- eta toki-administrazioek, bakoitzak bere burua antolatzeke dituen eskumenen eremuan, beren egiturak egokitu behar dituzte, halako moduz non administrazio bakoitzak emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak bultzatu, programatu, ebaluatu eta horiei buruzko aholkuak ematen jardungo duen erakunde, organo edo administrazio-unitate bat izango baitu, gutxienez, dagokion jardura-eremuan.

Legeak toki-administrazioei antolatzeke ahala ematen die toki-mailan berdintasuneko politika publikoak egiten lagunduko duten **administrazio-egiturak** edukitzeko.

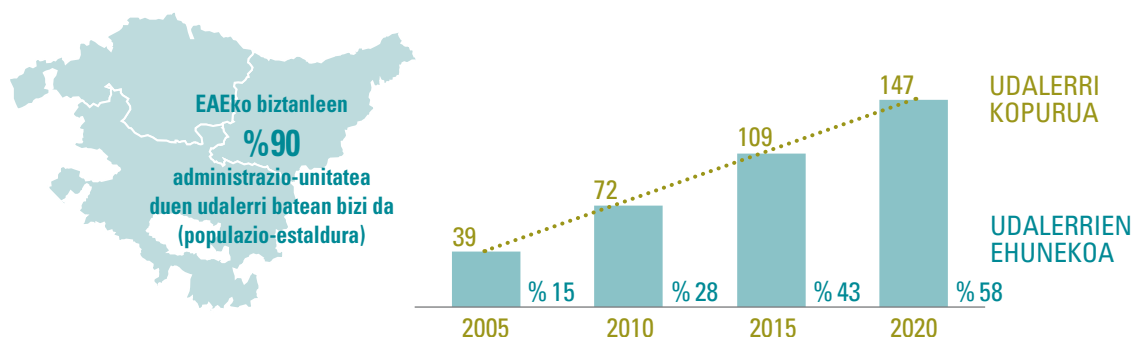
Toki-egitura horien garapena oso desberdina izan da udalerrien arabera. Egitura batzuk legea indarrean jarri baino lehenagotik zeuden abian, eta tokiko berdintasun-politiken garapenean aurrera egin zuten, udal-mailan berdintasunaren garapena oraindik hasiberria zen testuinguruan. Beraz, legea eman ondoren sortutako beste egitura batzuen aitzindari eta eredu izan ziren, eta arauak berak gehiago zehaztu eta mugatu zuen jarduketa-esparrua.

Gaur egun, oraindik ere ahalegin handia egiten da administrazio-unitateak sustatzeko horrelako unitaterik ez duten, eta oro har, oso txikiak diren udalerrietan. Administrazio-unitate elkartuak sortzea (mankomunitateen, kuadrillen eta abarren arabera) aukera bat izan da udal-erri horientzat; baina zailtasunak izaten dira elkartzen den udalerrietako bakoitzeko jarduketei eta politikei erantzuteko garaian.

Toki-eremuko berdintasunerako administrazio-unitateak EAEko udalerri gehienetan daude. 2005ean 39 udalerrik zuten berdintasunerako administrazio-unitatea (EAEko udalerri guztien % 15ek), gaur egun, aldiz, **147 udalerrik¹⁶ dute (guztizkoaren %58k)**. **Horrek esan nahi du kopurua hirukoiztu egin dela legea indarrean jarri zenetik**; beraz, % 277ko igotzea izan da.

Gainera, gaur egun, EAEko biztanleen % 90 berdintasunerako administrazio-unitatea duen udalerri batean bizi dira; hortaz, esan daiteke **ia erabateko estaldura dagoela populazio-irismenari dagokionez**.

Berdintasunerako administrazio-unitatea duten EAEko udalerrien kopurua, udalerri guztien gaineko ehunekoa eta populazio-estalduraren ehunekoa. 2005-2020



16 Gainera, ebaluazioa egiten ari ginenean, bi udalerrik (Orio eta Larraul) adierazi zuten berdintasun-zerbitzu bat prestatzeko prozesuan zeudela.

20.000 biztanle baino gehiago dituzten EAEko udalerri guztiek (19 udalerri, EAEko biztanleriaren %65 biltzen dute) dute berdintasunerako administrazio-unitatea. Batez ere udalerri txikiak edo oso txikiak dira mota horretako egiturarik ez dutenak. Alabaina, azken bost urteetan izandako bilakaera positiboa bereziki Arabako lurralde historikoko udalertainek eta txikiak izandako aurrerapenekin du lotura nagusiki.

Arabian, urte hauetan, elkartzeko estrategiak egin dira berdintasuna oso udalerri txikitan bultzatzeko. Zehazki, azken bost urte hauetan berdintasunerako hiru administrazio-unitate berri sortu dira. Unitate horiek 16 udalerri txiki elkartzen dituzte: Kanpezu-Arabako Mendialdeko Kuadrilla Gorbeia Kuadrilla eta Añanako Kuadrilla. Gaur egun, Arabako kuadrilla guztiek dute administrazio-unitatea.

Hamabost urte hauetan, udalerri ertainek eta txikiak ere sortu dute berdintasunerako administrazio-egiturarik, gaur egun, mota horretako udalerrien % 55ek dute berdintasunerako unitatea (128 udalerri). Beraz, udalerri txiki eta ertainetan bizi diren biztanleen % 70ek dituzte unitate horiek.

Berdintasunerako tokiko administrazio-unitateak dituzten udalerrien eta populazio-estalduraren bilakaera. 2005-2020

	2005	2010	2015	2020
Berdintasunerako administrazio-unitatea duten udalerrien kopurua	39	72	109	147
<i>Administrazio-unitate propioa duten udalerrien kopurua</i>	39	49	50	64
<i>Administrazio-unitatea elkartua duten udalerrien kopurua</i>	0	23	59	83
Administrazio-unitatea duten udalerrien ehunekoa, guztizko udalerrien gain	%15	%28	%43	%58
<i>Administrazio-unitatea duten udalerri handien kopurua, udalerri handi guztien gain</i>	–	–	–	% 100
<i>Administrazio-unitatea duten udalerri txiki eta ertainen kopurua, udalerri txiki eta ertain guztien gain</i>	–	–	–	% 55
Berdintasunerako administrazio-unitatea duen udalerri batean bizi diren biztanleen ehunekoa (populazio-estalduraren %-a)	%72	%75	%81	%90

Baina antolatzeko modu guztiak ez dira berdinak eta udalerri bakoitzaren errealitateari erantzuten diote, bereziki udalerri bakoitzaren tamainari. Udal batzuek beren egiturak sortu dituzte, beren barneko langileekin eta beren aurrekontu espezifikoarekin; beste batzuek, batez ere udalerri txikiak, udalerrien arteko unitate elkartuak sortu dituzte (mankomunitateak, kuadrillak, edo udal-elkarteak) berdintasun-politikak bultzatzeko eta abian jartzeko. Gaur egun, **76 administrazio-unitate** daude; horietatik, 64 administrazio-unitate propioak dira, eta 12, mankomunitatearen edo kuadrillaren arabera elkartutako unitateak. Azken horiek 83 udalerri elkartzen dituzte.

Administrazio-unitateen bilakaera. 2005-2020

	2005	2010	2015	2020
Administrazio-unitateen kopurua	39	54	58	76
<i>Administrazio-unitate propioen kopurua</i>	39	49	50	64
<i>Elkartutako administrazio-unitateen kopurua</i>	0	5	8	12

Egokitzeko gaitasun hori garrantzitsutzat jotzeko alderdi bat da; izan ere, oso txikiak diren udalerrietan beren berdintasunerako unitateak sortu ezin zirenez, elkarteak sortu dira, eta elkarte horien bidez estaltzen dira aspalditik zetozen hutsuneak.

Oraindik ere erronka handia da estaldurarik ez duten udalerri oso txikiak sartzea (udalerri txikien erdiak, gutxi gorabehera), baina garrantzitsua da adieraztea populazio-mailan oso pisu txikia dutela; izan ere, lehen esan bezala, EAE n bizi diren hamar pertsonatik bederatzia administrazio-unitatea duten udalerriren batean bizi dira.

Administrazio-unitate propioak eta elkartutako administrazio-unitateak, lurralde historikoaren arabera. 2020

ELKARTUTAKO UNITATEAK Enkarterriko Mankomunitatea Uribe Kostako Mankomunitatea Txorierriko Mankomunitatea Arratiako Mankomunitatea		ELKARTUTAKO UNITATEAK Urola Garaiko Mankomunitatea Saiaz Mankomunitatea		UNITATE PROPIOAK		
UNITATE PROPIOAK Abadiño Elorrio Zornotza Erandio Arrigorriaga Ermua Bakio Galdakao Balmaseda Gatika Barakaldo Gernika-Lumo Basauri Getxo Berriz Iurreta Bilbo Leioa Durango Lekeitio Ea Mallabia		UNITATE PROPIOAK Amurrio Laudio Vitoria-Gasteiz		Andoain Arrasate Astigarraga Azkoitia Azpeitia Beasain Donostia Eibar Errenteria	Hernani Irun Lazkao Legorreta Lezo Mendaro Oiartzun Oñati Ordizia	Pasaia Segura Sorluze Tolosa Urnieta Usurbil Zaldibia Zumaia Zarautz
ELKARTUTAKO UNITATEAK Arabako Lautada-Aguraingo Kuadrilla Añanako Kuadrilla Aiarako Kuadrilla Guardia-Arabako Errioxako Kuadrilla Kanpezuko-Arabako mendialdea Kuadrilla Gorbeialdeko Kuadrilla						

Berdintasunerako administrazio-unitateak eta unitate horiek artatzen dituzten udalerriak aztertutik ondoren, egitura horietan esku hartzen duten langileengan ere jarri behar da begirada. Langile kopuruak gora egin du berdintasunerako unitateen gorakada izan delako. Unitate horietan ahaleginak egin dira berdintasunaren alor anitzetan eta toki-administrazioa osatzen duten arlo guztien inguruan politikak garatzeko gai den plantilla espezializatua izateko.

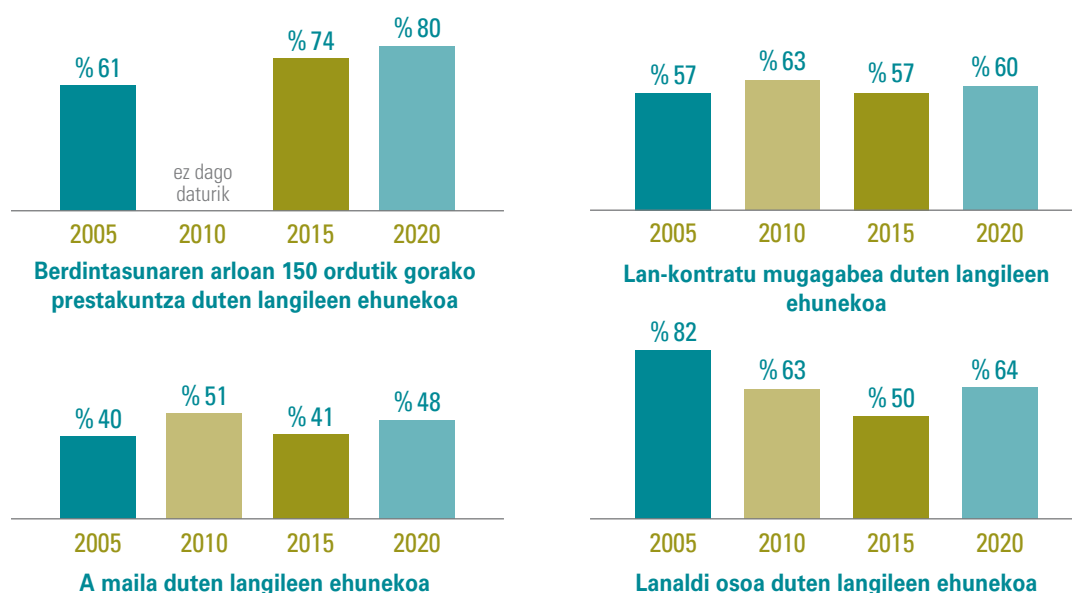
2005arekin alderatuta, **berdintasunerako unitateetan lan egiten duten pertsonen kopurua %50 igo da**. 2005ean 76 pertsona ari ziren unitate horietan lan egiten toki-mailan; gaur egun, aldiz, **114 pertsona**¹⁷ ari dira.

Gainera, berdintasuna bultzatzeko arduraldi eskusiboa duten langileen pisuak ere gora egin du. Gaur egun, berdintasunerako unitateetan lan egiten dutenen % 87k arduraldi eskusiboa dute (2005ean % 75ek), eta horrek bermatzen du berdintasunerako politiketan koherentzia eta egonkortasuna handiagoak izatea.

Era berean, interesgarria da pertsona horien **lan-egoera** aztertzea, administrazio-unitateen finkatze-mailaren erakusgarri da eta. Datu garrantzitsu batzuk¹⁸:

- Berdintasunerako unitateetan lan egiten dutenen % 80 inguruk arlo horri buruzko prestakuntza handia du (150 prestakuntza-ordu baino gehiago berdintasunaren arloan), duela 15 urte baino 20 puntu gehiago (orduan % 60k zituen 150 prestakuntza-ordu baino gehiago).
- Funtzionarioak edo lan-kontratu finkoa duten langileak % 60 dira, 2005ean baino zertxobait gehiago (2005ean langileen % 57 ziren).
- Langileen % 48k A mailako lanpostua dute, 2005ean baino 8 puntu gehiago (% 40).
- Berdintasunerako administrazio-unitateetan lan egiten duten hamar pertsonatik gutxi gorabehera seik lanaldi osoan lan egiten dute. Lanaldi osoa duten langileen pisua jaitsi egin da 2005etik 2015era bitarte, baina data horretatik aurrera berriro ere gora egin du lanaldi osoa duten langileen kopuruak.

Langileen bilakaera ehunekotan: berdintasunaren arloan 150 prestakuntza-ordu baino gehiago dituzten langileak, funtzionario edo lan-kontratu finkoko langileak, A mailako lanpostua duten langileak eta lanaldia osoa duten langileak.
2005-2015



17 Berdintasunerako 20 unitatek ez dute langileei buruzko daturik. Berdintasunerako unitate horiei esleitu zaie unitatean pertsona bat ari dela lanean, ahalik eta daturik zehatzena izateko, baina litekeena da errealitatean pertsona bat baino gehiago izatea.

18 Aurreko urteetan bezala, datuak ez dira sexuaren arabera bereizi, hamarretik bederatzi baino gehiago emakumeak baitira. Lan-kontratuei dagokionez, langileen % 85en informazioa dugu; lan-mailari dagokionez, % 91ena; lanaldiari dagokionez % 100ena eta prestakuntzari dagokionez, % 95ena.

3.2.2

Legeak II. kapituluko 3. atalean ezartzen duenez, bi koordinazio-organo sortu behar dira, bata **erakundeen artekoa**, administrazioko hiru mailak dituen politikak eta programak koordinatzeko, eta, bestea, **sailen artekoa**, Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan egiten dituen jarduketak koordinatzeko (12. eta 13. artikulua). Biak dekretuaren bitartez onartu ziren legea eman ondorengo bi urteetan¹⁹.

Bi batzordeak urte hauetan sortu dira. Hamar urtetik gorako ibilbidea dute, eta sektore, administrazio maila eta eskumen desberdinetako erakundeen artean ikuspegia partekatze guneak dira, berdintasun-politikak zeharkako bihurtzeko eta jarraibide homogeneoak bermatzeko estrategiak eta baterako lana sortzeko lekuak. Topagune horiek ezagutza partekatua sortzen dute eta esku hartzen duten alderdiek egiten dituzten ekintzak ezagutzeko aukera ematen diete gune horietako kideei. Gainera, topagune horiei esker, jarduketa azkarra eta koordinatua izan da krisi-testuinguruetan, COVID-19aren pandemia izan zenean, adibidez.

Esan daiteke, eta geroago garatuko dugu, koordinazioa ez dela EAEko administrazio publikoetan bakarrik izan, **nazioarteko dimentsioa** ere hartu baitu. Legean ez da lankidetzamaila horri buruzko aipamen espliziturik egiten, baina harreman-sare global bat sortu denez, merezi du lankidetzaren kontuan hartzea arauaren aginduak garatzeko egin dezaketen ekarpenarengatik.

Apartatu honetan, zenbait koordinazio-gunetan jarriko dugu arreta, gune horietako bakoitzak zer bilakaera izan duen eta zer aurrerapen izan diren jakiteko. Ondorengo denboraren lerroan, aztertuko ditugun koordinazio-egiturak jaso ditugu:



¹⁹ 2006an Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordea arautzen duen abenduaren 26ko 261/2006 Dekretua onartu zen, eta 2007an Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearen Arteko Batzordea arautzen duen urtarrilaren 16ko 5/2007 Dekretua.

3.2.2.1. Erakunde arteko koordinazioa

Erakunde arteko Batzordea:

12. ARTIKULUA

II. KAPITULUKO

3. ATALEKO

1. PARAGRAFOA

(I. TITULUA)

Honen bidez, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea sortu da; Autonomia Erkidegoko Administrazioak eta foru-eta toki-administrazioek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan garatzen dituzten politikak eta programak koordinatzea izango da organo horren eginkizuna. Emakunderen zuzendaria izango da batzordearen burua.

Administrazioen arteko koordinazioa funtsezkoa izan da berdintasunaren arloko neurrien ezarpenean aurrera egiteko. Ildo horretan, **Erakunde arteko Batzordea** da legeak zehazten duen funtsezko piezetako bat **administrazioaren hiru mailen (autonomikoa, aldundikoa eta tokikoa) arteko koordinazioa** bermatzeko.

2007ko urtarrilean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea arautzeko urtarilaren 16ko 5/2007 Dekretua onartu zen²⁰. Ordura arte ez zegoen organo formalik EAEko administrazioek gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren arloan ziztuzten politikak eta programak koordinatzeko.

Organo hori Emakunderi atxikita dago eta 2007ko martxoan autonomia-erkidegoko administrazioak eta foru- eta toki-administrazioek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan garatzen dituzten politikak eta programak koordinatzeko organo gisa eratu zen. Batzorde horren buru Emakundeko zuzendaria da eta administrazio orokorreko, foru- eta toki-administrazioetako ordezkariak batzordeko kide dira. Haien eginkizunak, gainerako administrazioekin koordinazio koherentea eta osagarria izateko, aipatutako dekretuak zehazten ditu.

²⁰ Dekretu hori bi aldiz aldatu da, behin Herrizaingo Saileko egitura organiko eta funtzionalari buruzko abuztuaren 28ko 471/2009 Dekretuaren bidez, eta beste behin Emakunde-Emakumearen Euskal erakundearen egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen dekretua aldatzen duen otsailaren 4ko 6/2014 Dekretuaren bidez.

KIDEAK

EGINKIZUNAK

* **Batzordeburua:** Emakundeko zuzendaria, edo, hala badagokio, Emakunderen Idazkaritza Nagusiaren titularra.

* **Batzordekideak:**

Eusko Jaurlaritzak lau ordezkari izango ditu, ondoko arloetako sailburuordeak: administrazio publikoa; enplegua; gizarte-gaiak eta hezkuntza. Ordezkariorik sailburuek izendatuko dituzte. Foru-aldundien ordezkari gisa, batetik, diputatu-maila duen pertsona bat, foru-aldundi bakoitzeko organo eskudunak izendatua, eta, bestetik, maila berarekin, foru-aldundi bakoitzean berdintasun-politikak bultzatzeko ardura duen administrazio-organoko edo -unitateko arduraduna.

* 6 pertsona, gutxienez zinegotzi-maila dutenak, Euskal Autonomia Erkidegoko udalerririk ordezkatzen dituen elkarteak izendatutakoak. Horietako hiru, gutxienez, dagokien toki-administrazioan berdintasun-politikak bultzatzeko ardura duen administrazio-organoko edo -unitateko arduradunak izango dira.

- EAEko administrazio publikoen arteko eztabaida-organoa izango da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan; horrez gainera, administrazioaren maila guztien arteko sinergiak sorraraztea helburu duten esperientziak eta proposamenak elkarrekin konpartitzeko gunea ere izango da, betiere berdintasunerako politiken kudeaketa eta emaitzak hobetzeko asmoarekin.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan proposamenak aurkeztu eta gidalekorrak ezarriko ditu, EAEko administrazio publikoek politika zehatzei zein arloetako politikan berdintasunaren printzipioa sartzeari dagokionez egiten dituzten esku-hartzeak eta jarduketak koordinatze aldera.
- 4/2005 Legean xedatutakoaren aplikazioa dela-eta EAEko administrazio publikoen artean sortzen diren eskumen-gatazkak ebazteko irizpideak proposatzea.
- Autonomia-erkidegoko administrazioak eta foru- eta toki-administrazioek 4/2005 Legea eta haren 15. artikuluan araututako berdintasunerako planak benetan aplikatzen direla bultzatu eta koordinatuko du, eta aplikazio horren erantzule diren entitate eta organoekin lankidetzan jardungo du.
- Arauak edo bestelako ekintzak proposatuko dizkie administrazioei, bai 4/2005 Legean eta prestatzen diren berdintasunerako planetan eta programetan xedatutakoa modu egokian betetzeko eta garatzeko, baita emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan hiru administrazio mailetan egiten den esku-hartzea hobetzeko ere.
- Plan orokorrak prestatzen lagunduko du; plan horiek, 4/2005 Legeko 15.1. artikulua arabera, EAEko botere publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalekorrak jasoko dituzte.
- 4/2005 Legearen betearazpen, garapen eta erabilpenaren jarraipena egitea, lehenengo xedapen gehigarrian xedatutakoaren arabera.

Batzordeak **laguntza eta aholkularitza emateko talde tekniko** bat du, **Sail arteko Talde Teknikoa izeneko**. Halaber, beste talde tekniko batzuk ere ezar daitezke, gai batzuk zehazkiago edo arlo jakin baten ikuspuntutik aztertzeko. Lantaldeak eratu dira gai zehatzak lantzeko:

- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko toki-entitateei emandako dirulaguntzak hobetzea.
- Hezkuntzaren eremuan berdintasunaren alde elkarlanean aritzeko neurriak.
- Generoaren arabera eraginaren ebaluazioak egiteko eta aplikatzeko irizpideak.
- Hitzarmenetan, dirulaguntzetan eta kontratuetan berdintasun-neurriak ezartzeko irizpideak eta tresnak.
- Kalitate-irizpideak ezartzea berdintasunerako politikak garatzeko eta haien arteko koordinazioa hobetzeko.
- Berdintasuneko Jardunbide Egokien Bankua.
- Berdintasuna Europako Funtsetan.

Batzordeak eta Sail arteko Talde Teknikoak funtsezko lana egin dute hiru administrazio mailatan antolaketa koherentea egiteko, eta abian jarri zirenetik erabaki hauek hartu dira:

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordearen 2015eko abenduaren 18ko Erabakia, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko esparru juridikoa indartzeari buruzkoa.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Erakunde arteko Batzordearen 2016ko uztailaren 21eko Erabakia, zeinaren bidez konpromiso batzuk hartzen baitira, emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen betetze, garapen eta aplikazioari buruz 2015ean egindako ebaluazioaren emaitzetan oinarrituta.

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordearen 2018ko abenduaren 12ko Erabakia, zeinaren bidez berdintasun-politika publikoen kalitate estandarrak ezartzen diren eta horiek aplikatzeko neurriak hartzeko konpromisoa hartzen den.

Erakunde arteko koordinaziorako beste gune batzuk:

Legeak zehaztutako koordinazioa egiteaz gain, administrazioen artean harremana izatea ahalbidetzen duten beste egitura eta programa batzuk garatu dira. Alde batetik, **lurralde-sareak**, foru-aldundiek bultzatzen dituztenak, foru-erakundeen eta toki-erakundeen arteko harremana sendotzeko, baita udalen arteko lankidetzak sustatzeko ere. Beste alde batetik, **maila bereko (udal-mailan) erakundeen arteko sareak**.

Lurralde-sareak

Foru-mailan, foru-aldundien eta udalen artean koordinazio-sareak daude, harreman egokia bermatzeko eta tokiko berdintasun-politikak bultzatzeko.

- **Gipuzkoako Berdintasunerako Teknikarien Sarea** 2012an sortu zen Gizonen eta emakumeen arteko Berdintasunerako Arabako II. Foru Planean jarritako helburuari erantzuteko, lehendik zeuden tokiko sareen osagarri. Aipatutako helburua haxe zen: Gipuzkoako berdintasuneko teknikarien sare bat abian jartzea, lurraldeko toki-administrazioen artean gogoeta egiteko, ikasteko, trukatzeko eta baterako plangintza estrategikoa egiteko gune gisa. Sare horren helburua ezagutza eta esperientziak konpartitzea da. Horretarako, osoko bilkuretan eta lan-batzordeetan oinarritutako egitura erabiltzen du. Guztira 21 udalerri eta mankomunitate bat dira (17 udalerri eta 1 mankomunitate ziren 2015ean).
- Arabako Lurralde Historikoan ere badago **Arabako Lurralde Historikoaren Berdintasunerako Teknikarien Sarea** (Izen horren oinarria da uztailaren 5eko 49/2016 Foru Dekretua, Diputatuen Kontseiluarena, Arabako kuadrilletan berdintasun-egiturak sortzeko dirulaguntzen oinarri arautzaileak eta deialdia onartzen dituen). Arabako berdintasunerako politikak ikuspegi kontzeptual eta elkarlanekoarekin koordinatzeko oinarritzko egituretako bat da Arabako Lurralde Historikoaren Berdintasunerako Teknikarien Sarea. Arabako Foru Aldundiaren, eta kuadrillen eta udalerrien artean (eta kuadrillen barruan) berdintasunerako politiken estrategia koordinatzea da haren helburu nagusia.
- **Bizkaiko Berdintasunerako Teknikarien Sarea** 2021ean jarri zen abian, 2018an onartutako Foru Arauan hartutako konpromisoari erantzuteko. Sare horren helburua tokiko berdintasun-politiketan eragitea eta politika horiek sendotzea da, baita udaletan berdintasun-arloek duten zeregina indartzea ere, lurraldearen aniztasuna kontuan hartuta; halaber, udalen eta foru-aldundiaren artean koordinatzeko, elkarriketatzeko, ikasteko eta hausnarketa egiteko gune bat da, tokiko politikak hobetzeko. Gaur egun, 60 udalerri hartzen dute parte sarean (duela gutxi sortu denez, udalerriak sarean sartzeko izapideak kudeatzen ari dira orain).

Berdinsarea Indarkeriaren aurkako eta berdintasunaren aldeko Euskal Herriko udalerrien sarea

Udal-mailan, Berdinsarea Indarkeriaren aurkako eta berdintasunaren aldeko EAEko Udalerrien Sarea ere badago. Sare hori 2006ko otsailean sortu zen Eudelen eta Emakunderen arteko hitzarmen batean oinarrituta. Aitzindaria da EAEn eta Europan, udalek gobernatzen dutelako, berdintasunaren arloko politika eta jardunbide aurreratuenak dituztenek, zehazki.

Berdinsarearen helburua **berdintasunaren aldeko eta emakumeen aurkako indarkeria-ri aurre egiteko udal-programak eta -zerbitzuak bultzatzea, sendotzea, koordinatzea eta ebaluatzea** da. Horren bidez, tokiko gobernuek arlo horretan ematen duten erantzunaren eraginkortasuna hobetu nahi da, baita tokiko gobernuen eta beste erakunde batzuen arteko loturak ezarri ere.

Sarea udalerrien artean trukatzeko gunea da, eta zenbait jarduketaren aurrean irizpide komunak eta homogeneousak ezartzen laguntzen du. Oro har, honako hau ematen die udalerriei:

- Lan egiteko eta eztabaidatzeko esparru komun bat, udal-aniztasuna hartzen duen gune bat.
- Udalerriek elkarri laguntzea eta elkarren artean trukatzea.
- Udalen interesak eta errealitateak defendatzeko tresnak.
- Udalak udalez gaindiko entitateekin elkarriketatzeko gunea.
- Gaiak premien arabera lantzeko aukera.
- Udalek berdintasunaren arloan egiten duten lana edo Europako beste udalerri batzuekiko loturaguneak agerian jartzeko eta kokatzeko plataforma bat.

SAREAREN HELBURUAK

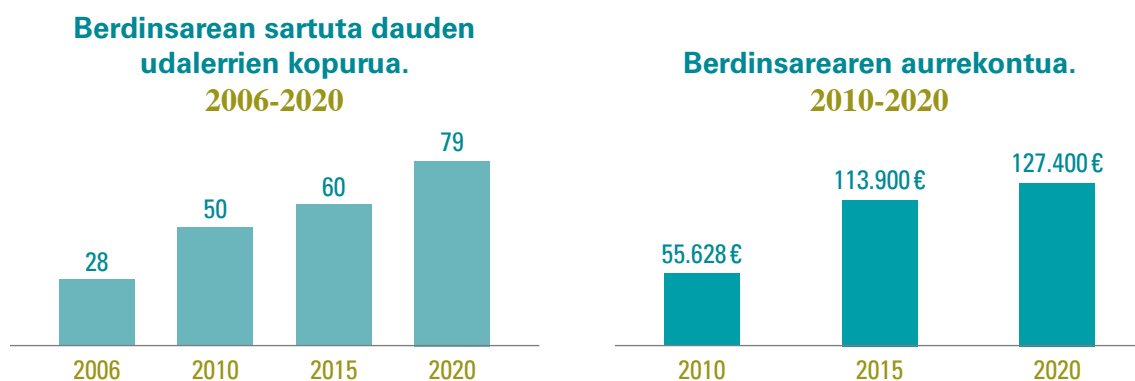
- * Emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea betetzen laguntzea.
- * Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzera ez ezik, 4/2005 Legeak ezarritako esparruarekin eta eginkizunekin bat etorritik, emakumeen aurkako desberdintasunak eta indarkeria ezabatzea ere bideratuta dauden programak eta jarduerak bultzatzea toki-eremuan.
- * Arlo horretan, esperientziak truka ditzaten, koordina daitezen eta jarduteko irizpide komunak ezar ditzaten erraztea.
- * Berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeria-ri aurre egiteko borrokaren inguruan udalaz gaindiko mailan hartutako erabakien edukiak garatu, zehaztu eta udal-errealitate egokituak dituzten lankidetzak-hitzarmenak eta protokoloak sustatzea.
- * Sustatzen ari diren politikak aztertzea eta berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeria-ri aurre egitearen arloan hartzen diren legegintza-neurriei buruzko gogoeta egitea.
- * Arlo honetan oraindik egitura eta baliabide egokirik ez duten udalerrien lana dinamizatzea eta babestea.

KIDE IZATEKO BETEKIZUNAK

Berdinsareko kide izateko irizpideen arabera, udalerriek berdintasunaren eta indarkeriaren aurkako borrokaren arloan indarrean dagoen legeria bete behar dute. Ildo horretatik, honako hau eskatzen da:

- Udalaren Osoko Bilkurak onetsitako eta 4/2005 Legearen 15.3 eta 15.4 artikuluen arabeko plan edo programa bat edukitzea.
- Berdintasunerako plan edo programa hori bultzatzeko emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko esperientzia eta/edo trebakuntza espezifikoa duten teknikariak edukitzea.
- Eginkizunak betetzeko eta planean edo programan aurreikusitako neurriak gauzatzeko beharrezkoak diren baliabide material eta ekonomikoak urtero izendatzea eta zehaztea nork bere aurrekontuetan.
- Emakumeen elkarteekin eta toki-eremuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzen laguntzen duten beste entitate batzuekin harremanak finkatzea eta partaidetza eta lankidetzarako bideak ezartzea.
- Etxeko tratatu txarrak eta sexu-erasoak prebenitzeko eta horien biktimei laguntza eta babesa eskaintzeko indarrean dagoen araudia betetzea.
- Sarean modu aktiboan parte hartzeko konpromisoa hartzea.

Hasieratik gaur egun arte, **ia hirukoiztu egin da sareko partaide diren udalerrien kopurua**: 2006an 28 udalerrri ziren eta 2020an, aldiz, 79 (% 182ko igoera izan da). Udalerrri horiek EAEko biztanleriaren % 80a baino gehiago ordezkatzen dute. Goranzko joera hori eta aurrekontu-babesa aldi berean gertatu dira, babes hori ere areagotu egin baita pixkanaka. Aurrekontua bikoiztu baino gehiago egin da 2010etik gaur egun arte, % 129ko igoera izan baita.



Sareak **teknikarien eta udaleko teknikarien eta politikarien** partaidetzarekin eta gaikako batzordeen bidez funtzionatzen du, haien interesen eta premien arabera. Urte hauetan guztietan, batzorde askotan oinarrituta, kezka edo interesa sortzen duten gaiak landu dira toki-esparrutik, hala nola inpaktuaren ebaluazioak, indarkeria matxista eta jaiak, genero-ikuspegia duten aurrekontuak, erakunde arteko koordinazio-protokoloak, indarkeria matxistaren biktima diren emakumeen erreparazioa, berdintasunerako ordenantzak eta abar.

Berdinsareak lan handia egiten du berdintasun-politikak sustatzeko, batez ere udalerrri handietan. Nolanahi ere, Berdinsarean sartzeko beharrezkoa denez zenbait baldintza betetzea langileen kontratazioari, berdintasun-planak egiteari eta berdintasun-politiketarako aurrekontu jakin bat erabiltzeari dagokionez, udalerrri txiki gehienentzat zaila da sare horretan sartzea. Horregatik, 2010ean **Berdinbidean** sortu zen. Berdinbidean populazio-tamaina txikia duten udalerrietara (10.000 biztanle baino gutxiago) dago bideratuta.

Berdinbidean Eudelen eta EAEko foru-aldundi bakoitzaren arteko lankidetzaz hitzarmenen artean formalizatu da, hiru lurralde historikoetako udalerrri txikietan berdintasun-politikak dinamizatu eta aholkatzeko zerbitzuak martxan jarri ahal izateko. Denborarekin, aldundi batzuek beren gain hartu dute sarea garatzea, bakoitzak bere lurraldean eta bultzatzeko beren estrategiak erabiliz (lan-dinamika desberdinak, aurrekontu desberdinak eta abar).

Funtsean, honako hau lortu nahi zuen Berdinbidean zerbitzuak:

- Udal txikienek emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko politikak martxan jartzeko aukera izatea, Berdinsarearekin koherentea den estrategia bati jarraikiz, eta sare horretara epe ertainera sartzeko aukera ematea.
- Udalerrietan, mankomunitateetan, eskualdeetan edo kuadrilletan elkarrengana hurbil daitezen, esperientziak truka ditzaten, koordina daitezen eta elkarrekin jarduerak egin ditzaten erraztea.

Foru-euskarri horretaz gain, Eudelek eta Emakundek, 2012az geroztik, hitzarmen bat dute EAEko udalerrri txikietan berdintasun-politikak dinamizatu eta aholkatzeko zerbitzua garatzen laguntzeko. Hitzarmen horren urteko aurrekontua 34.200 € zen 2014ra arte, baina 2015ean % 47 igo zen; beraz, aurrekontua 50.000 € zen urtean, eta 2019tik aurrera, berriz, 50.400 € euro dira urtean.

3.2.2.2. Sailen arteko koordinazioa

Administrazio autonomikoaren sail arteko batzordea:

13. ARTIKULUA, II. KAPITULUKO 3. ATALEKO 1. ETA 2. PARAGRAFOA (I. TITULUA)

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail arteko Batzordea.

1.– Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail arteko Batzordea Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan burutzen dituen jarduketak koordinatzeko organoa da; batzordea Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari atxikiko zaio.

2.– Batzordearen eginkizunak, osaera, antolaketa eta funtzionamendu-araubidea erregelamenduz ezartzen direnak izango dira.

Administrazio autonomikoaren mailan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail arteko Batzordea 4/2005 Legearen 13. artikulua araberaz sortu zen, eta abenduaren 26ko 261/2006 Dekretuak arautzen du. Organo horrek 1993an sortutako Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen aldeko Ekintza Planaren Koordinaziorako Sailarteko Batzordea ordeztzen du. Horrela, Legearen 13.2 artikuluari erantzuten zaio; izan ere, artikulua horretan jasotzen denez, sail arteko batzorde horren eginkizunak, osaera, antolaketa eta funtzionamendu-araubidea erregelamenduz ezarri behar dira. Batzordeak 2007an ekin zion bere ibilbideari.

Batzorde hori Emakunderi atxikita dago, lehendakaria da buru, eta Eusko Jaurlaritzaren jarduketak koordinatzeko organoa da. Batzorde horren eginkizun nagusia **Eusko Jaurlaritzako Sailen artean emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruko elkarriketak erraztea** da. Batzorde horretan esperientziak partekatzen dira, sinergiak sortzen dira eta ekintzak jartzen dira abian sailen artean.

KIDEAK

- * **Batzordeburua:** lehendakaria.
- * **Batzordeburordea:** Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria.
- * **Batzordekideak:**
 - Lehendakariarteko idazkari nagusia.
 - Eusko Jaurlaritzako sail bakoitzak ordezkari bat edukiko du Batzordean, hain zuzen ere, sailburuak izendatutako sailburorde bat.
- * **Idazkaria:** Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko Idazkaritza Nagusiaren titularra.

EGINKIZUNAK

- Eusko Jaurlaritzako sailen arteko eztabaida-organoa izango da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan; horrez gainera, sailen arteko sinergiak sorraraztea helburu duten esperientziak eta proposamenak elkarrekin konpartitzeko espazioa ere izango da, betiere berdintasunerako politiken kudeaketa eta emaitzak hobetzeko asmoarekin.
- Eusko Jaurlaritzak legegintzaldi guztien hasieran onetsi behar duen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan Orokorren prestakuntzan parte hartzea, 4/2005 Legearen 15.1 artikuluan xedatutakoari jarraikiz.
- 4/2005 Legearen 15.2 artikuluan xedatutako plan eta programak burutzeko irizpideak ezarriko ditu, baita plan zein programa horien oinarritzako edukia ere. Lortu beharreko helburuak, garatuko diren ekintza zehatzak, aurreikusitako gauzatze-egutegia, aurrekontu zenbatetsia eta gauzatzeko ezarritako baliabideak jaso beharko ditu, ezinbestez, eduki horrek.
- Sailek eta eurei atxikitako edo euren menpeko organismo autonomoek eta ente publikoek, nahiz 4/2005 Legea nahiz Lege horren 15.1 eta 15.2 artikuluetan adierazitako berdintasunerako plan edo programak, zehatz-mehatz betetzea bultzatu eta koordinatuko du. Irizpideak ezarri, ekintza-proposamenak landuz eta, dagokionean, sail desberdinen artean gerta daitezkeen eskumen-gatazkak ebazteko arauak proposatuz, kasu bakoitzean aplikazioaren ardura duten organoekin lankidetzan arituko da.
- 4/2005 Legearen 15.2 artikuluan agindutakoaren arabera sailek osatu behar dituzten plan edo programei dagozkien burututako ekintzen eta erabilitako bitarteko zein baliabideen jarraipen-txostena urtero landuko du.
- Sail arteko Talde Teknikoaren eta lantalde teknikoaren jarduna zuzentzea eta gainbegiratzeta, eta kide ez diren pertsonak Batzordearen eta lantaldeen bilkuretarako bildu daitezzen baimena ematea.

Sail arteko Batzordeko kideei behar den laguntza eta aholkularitza teknikoa emateko eta haien eginkizunak behar bezala betetzeko, **Sail arteko Talde Teknikoa** dago. Talde horretan teknikari bat izango da Sail arteko Batzordeko kide bakoitzeko eta dagokion erakundean emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloa sustatzen duen eta aholkuak ematen dituzten teknikarien artetik izendatuko da, ahal dela. Gainera, Sail arteko Batzordeak lantalde teknikoak sor ditzake gai batzuk zehazkiago edo arlo jakin baten ikuspuntutik aztertzeko. Taldeok iraunkorrak zein aldi baterakoak izan daitezke.

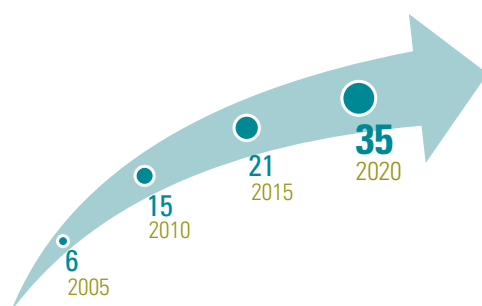
Sail arteko batzordearen talde teknikoen esparruan, honako gai hauek landu dira, besteak beste: genero-ikusegia duten aurrekontuak, generoaren arabera eraginaren aurretiko ebaluazioa; berdintasunaren arloko jardunbide egokien multzo bat eratzea; Eusko Jaurlaritzan berdintasun-politikak sustatzeko antolaketa-egiturari buruzko gomendioak; talde horietako langileen prestakuntza-premien azterketa eta IVAPen prestakuntza-eskaintzan sartzeko proposamenak; sailtako berdintasunerako dokumentu programatikoak egitea; Eusko Jaurlaritzako goi-kargudunak hartzeko gida bat; eta abar.

Sailen arteko koordinazioaz gain, sail bakoitzean eta premien arabera, berariazko gaiei (indarkeria matxista, erantzunkidetasuna eta abar) erantzuteko sortutako berdintasunaren arloko lantaldeak edo koordinazio guneak daude gai zehatzei erantzuteko. Lantalde eta koordinazio gune horiek premia zehatz batzuei erantzuten diete eta, oro har, beren helburua bete ondoren, desegin egiten dira.

Foru- eta toki-mailako sailen arteko beste koordinazio gune batzuk:

Legeak ezartzen ez badu ere, foru-aldundi guztiek sailen arteko koordinazio-egitura bat dute 2010az geroztik. Bestalde, berdintasunaren arloko toki-mailako sailen arteko koordinazioak (eremu edo zerbitzu desberdinen artekoa) goranzko joera izaten jarraitu du. Legea indarrean jarri zenetik gaur egun arte sei aldiz handiagoa da mota horretako koordinazioa dutela esaten duten udalerrien kopurua: 2005ean 6 udalerri ziren eta 2020an, aldiz, 35. Zehazki, berdintasunerako unitateak dituzten udalerrien % 55ek sailen arteko koordinazioa dute.

Sailen arteko koordinazioa duten udalerrien kopurua. 2005-2020



Esan behar da, gainera, gutxienez 25 udalerri adierazi dutela koordinazio-egituraren bat dutela indarkeria matxistaren berariazko eremurako.

3.2.2.3. Nazioarteko koordinazioa eta lankidetzak

EAEko legeak ez du berariazko agindurik ezartzen nazioarteko koordinazioari edo lankidetzari dagokionez. Alabaina, azken urteak emankorrak izan dira mota horretako harremanetan, bai Emakunderi dagokionez, bai sail eta aldundi batzuei dagokienez.

Emakunderi dagokionez, aipatu behar da, bereziki, 2012az geroztik **NBE emakumeak** eta **UNFPA-Nazio Batuen Biztanleria Funtsa** erakundeekin lankidetzan aritzen dela Indarkeria jasaten duten Emakume eta Neskatilentzako Funtsezko Zerbitzuen Baterako Programaren esparruan. Batez ere, indarkeria matxistaren biktima diren emakumeei arreta emateko kalitate-estandarren inguruan lan egin da (estandarrak berrikusteko hasierako lana, estandar horiek aplikatzeko esperientzia pilotua, ekarpen ekonomikoa eta laguntza teknikoa, etab.). Gainera, 2019az geroztik, UNFPA-Nazio Batuen Biztanleria Funtsa erakundearekin, We Decide programan parte hartu da, desgaitasuna duten emakumeen artean indarkeria prebenitzeko.

NBE Emakumeak erakundearekin batera lan egin dugu, baina beste lankidetzak batzuk ere izan dira. Ondoren aipatuko ditugu, baina ez dugu haien deskribapen zehatzik egingo:

- *Networking* guneak NBGP Nazio Batuen Garapen Programaren esparruan, tokiko garapen ekonomikoan genero-ikuspegia txertatzeko estrategia lantzeko (DELGEN–Tokiko Garapen Ekonomikoa eta Generoa).
- Generation Equality ekimena, NBE Emakumeak erakundeak mundu osoan sustatzen duena. Emakundek ekimen horrekin bat egin du Berdintasunaren aldeko eta indarkeria matxistaren aurkako Itun Sozial eta Herritarra egiteko.
- Familien Fundazioaren, Txileko Presidentetzako Fundazioen Sarearen eta Emakunderen arteko memoranduma, gizonak berdintasunean engaia daitezen sustatzeko.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan CONAVIN-Mexikoko gobernuarekin lankidetzan aritzeko memoranduma.
- Berdintasunaren Europako Institutuarekin lankidetzan aritzea (gai hauek landu dira, adibidez: Europar Batasuneko Egitura eta Inbertsio Funtsetako genero-ikuspegia duten aurrekontuak, kontratazio publikoko berdintasunerako klausulak, Europako berdintasun-indizea, berdintasunaren aldeko gizonak, etab.).
- Lantaldea sortu Europako Itsas eta Periferiako Eskualdeen emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko Konferentziarekin, 2019az geroztik Emakundek Bruselan duen ordezkariarekin lankidetzan eta abar.

FINANTZAKETA

3.2.3.

14. ARTIKULUA, XEDAPEN OROKORRA. III. KAPITULUA (I. TITULUA)

Administrazio autonomiko, foral eta lokalek, urtero, lege honetan jasotzen diren eginkizunak betetzeko eta neurriak egikaritzeko behar dituzten ekonomia-baliabideak izendatuko eta zehaztuko dituzte bakoitzaren aurrekontuetan.

Azken hamarkadan arreta berezia jarri da erakunde publikoek **berdintasunaren arloko aurrekontuari** buruzko aurrekontu-informazio koherente eta homogenea eskaintzeko **irizpideak zehazteko**²¹.

Gainera, **generoarekiko sentikorrak diren aurrekontuak** egitea, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko aurrera egiten laguntzen duten baliabideak zehaztu ahal izateko, aurrekontu-arloko beste erronka nagusietako bat da. Jakin badakigu politika publikoak ez direla neutroak generoari dagokionez, eta baliteke emakumeei eta gizonei berdinean ez eragitea, eta, beraz, begirada kritikoa behar dute desparekotasunak murriztean izango duten eragina zehazteko.

Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzeko, plangintza egin behar da, kontuan hartuta emakumeak eta gizonak ez direla baldintza eta aukera berdinetan abiatzen, eta ez dituztela premia eta asmo berdinak, eta, beraz, aniztasun hori kontuan hartu behar da espero diren emaitzak aztertzen direnean.

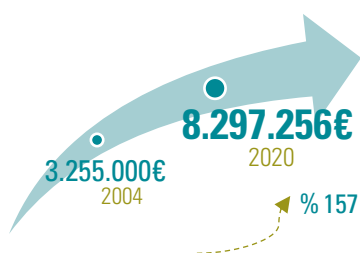
VII. Planaren jarraipenari buruzko urteko memoriak berretsi dute aurrekontuak egitean genero-ikuspegia zehaztasun handiagoz aplikatzen ari direla Eusko Jaurlaritzako sailak eta aldundiak; gainerako entitateek eta organismoek, aldiz, ibilbide luzea egin behar dute oraindik ildo horretan.

Informazio sistematizatua eta homogeneousatua lortzeko zailtasunak erronka bat dira oraindik ere, bereziki aldundien eta toki-administrazioen kasuan. Ebaluazio honetan administrazio orokorraren datuak bakarrik eskaintzea erabaki dugu.

Legea garatu ondorengo 15 urte hauetan, bikoiztu baino gehiago egin da (% 157ko igoera) administrazio autonomikoko berdintasun-erakunde eta -egituretara (Emakunde eta berdintasunerako unitateak) bideratutako aurrekontua. 2004ko aurrekontua 3.255.000 € zen, hau da, Eusko Jaurlaritzaren aurrekontu osoaren % 0,04; gaur egun, ordea, 8.297.256 € da²², hots, aurrekontu osoaren % 0,07. Beraz, administrazio autonomikoaren aurrekontu osoaren gaineko berdintasun-aurrekontua ere indartu egin da.

Administrazio autonomikoan berdintasun-erakundeetara eta -egituretara bideratutako aurrekontua.

2004-2020



Lanean aritutako hamarkada luze batean metatutako esperientziaren ondorioz, 2016-2020 legegintzaldian, Eusko Jaurlaritzak aurrerapen kualitatibo nabarmenak egin ahal izan zituen genero-eraginaren azterketan, eta aurrekontu orokorrak egiteko **ohiko prozedura** da orain.

21 Askotariko arrazoi direla-eta nekez lor daitezke egiaztatzeko moduko eta denboran konparatzeko moduko datuak: zaila da berdintasunaren arloko partida espezifiko bat identifikatzea; sail edo administrazio maila bakoitzeko aurrekontuetan erregistratutako informazio mota aldatu egiten da; erakunde batzuek ez dute azterketa-urtearen arabera informaziorik; datuak kalkulatzeko esleitutako edo gauzatutako aurrekontuaren arteko konbinazioa eta abar.

22 Emakunderen aurrekontua (7.326.000 €) eta berdintasun-teknikarien 22 plaza (gutxi gorabehera 44.148 €-ko gastua unitate bakoitzeko) batuta kalkulatu da.

Aurrekontuak genero-ikuspegiarekin egiteko prozesuan, lorpen garrantzitsuenetako bat **aurrekontuen gainera genero-eraginari buruzko txostena** izan da. 2009az geroztik, urtero txosten bat egiten da EAEko aurrekontu orokorraren generoaren arabera eragina ebaluatzeko. Txosten horrek laburbiltzen du genero-ikuspegia zer neurritan dagoen sartuta administrazio baten politika publikoetan, zer aurrerapen egin diren eta zer hobekuntza-proposamen egiten diren hurrengo ekitaldiari begira.

Gainera, 2015az geroztik, aurrekontuak arautzen dituzten arau teknikoek ezartzen dutenez, aurrekontu-programa bakoitzeko inprimaki bat bete behar da, programen genero-azterketa egiteko. Azterketa horri esker, desparekotasunak zuzentzeko neurriak sartu ahal izango dira eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatu ahal izango da.

2020az geroztik, sailei txosten bat egiteko eskatzen zaie. Txosten horretan, dagokion urteko estrategia globala eta jarduteko lehentasunak azaldu beharko dituzte. Horrela, beraz, PGEN inprimakien mikro-mailako azterketa egitetik, **lehentasun politikoen meso mailako azterketa** egitera igaro da. Sail eta organismo autonomo guztiek ikuspegi horrekin aztertu behar dituzte beren aurrekontu-programak, eta txostena Ekonomia eta Ogasun Sailera eraman behar dute. Sailaren txostena egiteko eskaera aurrekontu orokorrak egiteko arau teknikoetan sartu da, eta, beraz, administrazio-izapide arruntaren parte bihurtu da.

Erakunde autonomoen kasuan, eraginaren aurretiazko balorazioa txikiagoa da. Ohikoa da genero-ikuspegia txertatzearen inguruan aurrera egiteko jarduketak izatea, baina ez lantalde bat izatea txertatze hori egiteko edo erabakiak, arauak edo jarraibideak onartzeko.

Hiru aldundietan, aurrekontuak genero-ikuspegiarekin egiteko prozesuak aldaketa- eta hobekuntza-prozesu nabarmenak ere badira. Hiru lurralde historikoetako berdintasunerako foru-planetan helburu eta ekintza espezifikoak jasotzen dira lan-metodologiaren hobekuntzan aurrera egiteko, eta, horri esker, genero-ikuspegia duten aurrekontuak egin ahal izateko. Halaber, foru-araudian xedapenak gehitu dira sektore publiko osoak genero-ikuspegia aurrekontu-prozesuaren maila guztietan sar dezan. Horri guztiari esker, legearen agindu horri buruzko betetze-maila gero eta positiboagoa da azken bost urteetan.

Hiru aldundiek aurretiko balioespena egin dute 2020ko urteko aurrekontua egiteko garaian emakumeen eta gizonen berdintasunean duen eraginari buruz, eta aldundi guztiak jarduketak egiten ari dira genero-ikuspegia aurrekontuetan sartzeko bidean aurrera egiteko. Gainera, lantalde bat dute gai hori lantzeko eta guztiek erabakiak, arauak edo jarraibideak onartu dituzte aurrekontuetan genero-ikuspegia sartzeko.

Toki-mailan, azken urteetan, lan egiten ari dira berdintasunaren eremura bideratzen den aurrekontuari buruzko informazio egiazkoagoa eta eguneratuagoa eduki ahal izateko. Gaur egun, berdintasun-egituraren bat duten udalerrien % 86 inguruk dute emakumeen eta gizonen berdintasunera bideratutako urteko aurrekontu espezifiko bat (datu hau eta 2010ekoa oso antzekoak dira). Genero-ikuspegia duten aurrekontu gutxiago daude udal-mailan eta aurrerapenak desberdinak dira udalerriaren arabera. Alabaina, urratsak egiten ari dira eta guneak sortzen ari dira berdintasun-arloko langileek ezagutza gehiago eta hobea eskura dezaten ikuspegi hori tokiko aurrekontuetan sartzeko.

- Legeak EAEn berdintasun-politikak garatzea ahalbidetu duen **erakundeen arkitekturaren** oinarriak ezarri zituen. Berdintasunerako unitateek eta haiek osatzen dituzten teknikari espezializatuak finkatze-maila handia dute, eta gaur egun funtsezko palanka dira aurrera egiten jarraitzeko.
- Eusko Jaurlaritzako sail guztiek, organismo autonomo askok eta hiru foru-aldundiek **berdintasunerako unitateak** dituzte. Gainera, EAEko hamar udalerriek seik berdintasuna sustatzeko egitura egonkorak dituzte. Gaur egun, 100 berdintasunerako organismo daude administrazio mailetan, eta 200 pertsona inguruk lan egiten dute aktiboki administrazio publikoetan berdintasuna sustatzeko.
- **Administrazio autonomikoan**, 2006ko datuekin alderatzen badugu, esan dezakegu berdintasunerako unitateen kopurua ia bikoiztu egin dela (gaur egun 21 unitate daude) eta unitate horietan lan egiten duten langileen kopurua hirukoiztu egin dela (2020an 62 pertsona ziren). Gainera, azken urteetan, **organismo autonomoetako eta ente publikoetako** unitateen eta pertsonen kopurua igo egin da.
- **Toki-mailan**, gero eta udalerri gehiagok dituzte egiturak (propioak edo elkartuak) berdintasuna sustatzeko. Berdintasunerako unitate kopurua (berdintasunerako unitatea duten 147 udalerri) legea abian jarri zenean erregistratutako kopuruaren hirukoitza da: % 277 igo da. EAEko biztanleen % 90 administrazio-unitatea duen udalerri batean bizi dira. Toki-unitate horietan lan egiten duten pertsonen kopurua ere bikoiztu egin da 2005etik gaur egun arte, eta, gaur egun, 114 pertsonak egiten dute lan. Langile horiei dagokienez, hamarretik ia bederatzik arduraldi eskusiboa dute, eta horri esker, koherentzia eta egonkortasun handiago dago.
- Erakunde arteko **koordinazioa** finkatuta dago administrazio publikoetan, eta legean zehazten diren koordinaziorako sare eta guneek gain, beste sare eta gune batzuk sortu dira. Horren adibide Berdinsarea (EAE udalerrien sarea) da; izan ere, sortu zenetik ia hirukoiztu egin da sare hori osatzen duten udalerrien kopurua.
- Erakunde arteko Batzordeak eta Sail arteko Batzordeak egin duten **bide luzeari** esker, gai garrantzitsuak landu ahal izan dira maila desberdinetako erakundeen artean edo erakunde bereko sailen artean, hala nola berdintasunerako politiken kalitate-estandarrak edo goi-kargudunen harrerarako gida, hurrenez hurren.
- **Nazioarteko koordinazioa edo lankidetzak** nabarmendu beharreko alderdi bat da, nahiz eta legearen agindu espezifiko bakar batean ere ez jaso. Bereziki garrantzitsua da NBE Emakumeak, UNFPA eta EIGE erakundeekin izandako koordinazioa eta harreman horren esparruan hasitako lan-prozesuak.
- **Aurrekontuak egiteko garaian** genero-ikuspegia aplikatzeak nabarmen egin du aurrera administrazio autonomikoan eta foru-aldundietan, eta, pixkanaka, aurrekontuak egiteko garaian beste ohiko prozedura bat gehiago da.
- Legeak indartu egin du **berriazko baliabideak edukitzeak** duen garrantzia berdintasun-politikak egiteko, eta nabarmendu du genero-ikuspegia sartu behar dela baliabide guztiak planifikatzeko eta gauzatzeko garaian.
- Legea onartu zenetik arreta berezia jarri da generoaren ziozko **desparekotasunak desagerrarazten lagunduko duten aurrekontuak egiteko irizpideak eta prozedurak zehazteko**, baita informazio koherentea eta homogeneoa emateko ere, erakunde publikoek berdintasunaren arloan egiten duten inbertsioari dagokionez. Eusko Jaurlaritzak urtero aurkezten du aurrekontu orokorren proiektua, eta horrekin batera generoaren arabera eraginari buruzko azterketa, gero eta zehatzagoa, baita Emakunde egindako txosten bat ere.

Legeko II. tituluak EAEko administrazio publikoen eta botereen jarduketetan genero-ikuspegia txertatzeko neurriei buruz dihardu. Eta, zehazki, plangintzarekin, estatistikekin eta azterlanekin, administrazio publikoetako langileen trebakuntzarekin eta administrazio-araudian eta -jardueran berdintasuna sustatzeko neurri zehatzekin lotutako aginduak ezartzen ditu (hizkera ez-sexista erabiltzea, eraginaren alde aurreko ebaluazioa, berdintasun-klausulak dirulaguntzetan eta kontratazioetan, eta hautaketa-prozesuen eta epaimahaien erregulazioa). Gainera, dirulaguntzei eta kontratazioei dagokienez, azken xedapenetako seigarrenean ezartzen denez, deialdi horietara ezin izango dira aurkeztu kasuan kasuko zigorrak ezarritako epean, zigor administratibo edo penala jasotako pertsona fisikoak eta juridikoak. Gai horiek guztiak aztertuko ditugu apartatu honetan.

PLANGINTZA

3.3.1.

15. ARTIKULUA, I. KAPITULUA II. TITULUA)

1.— Legegintzaldi bakoitzean, Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onetsi behar du. Plan horretan, hain zuzen, euskal herri-aginteei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dira. Plan hori egiteko orduan, euskal herri-administrazio enparauei parte hartzeko aukera eman behar die Eusko Jaurlaritzak.

2.— Aurreko paragrafoan aipatutako plan orokorraren jarraibideak eta gidalerroak garatzeari dagokionez, Jaurlaritzaren sail bakoitzak bere planak edo jarduketa-programak egingo ditu.

3.— Foru-aldundiek eta udalek berdintasunerako planak eta programak onetsiko dituzte, Eusko Jaurlaritzaren plangintza orokorrean ezartzen diren jarraibide eta gidalerroekin bat; halaber, eta horretarako beharrezkoak diren baliabide materialekin eta ekonomi eta giza baliabideak eskainita, beren sail, erakunde autonomo eta menpean edo lotuta dituzten gainerako ente publikoetan aipatutako planek eta lege honek jasotzen dituzten neurriak benetan eta modu koordinatuan betetzen direla bermatuko dute. Udalek banaka zein kide diren edo ondore horietarako osa ditzaketen mankomunitateen bidez egin ditzakete jarduketa horiek. Horretarako, Eusko Jaurlaritzaren laguntza teknikoa eta dagokion foru-aldundiaren laguntza ekonomikoa izango dituzte, batez ere ahalmen ekonomiko eta kudeaketa-ahalmen txikia dutenek.

Legearen 15. artikuluan, 1., 2. eta 3. apartatuen gaia hiru administrazio mailetan berdintasunerako plan edo programak egin eta onestea da. Eusko Jaurlaritzarako plan orokor bat erabakitzen da, baita sailtako planak eta programak ere; aldundien eta udalen kasuan ere ezartzen da planak onartu beharko direla Eusko Jaurlaritzak ezarritako gidalerroak betez.

Plan horiek administrazioen dinamika orokorraren parte dira, **oso hedatuta** daude hiru erakunde mailetan eta tresna horren bidez bideratzen da EAEko botere publikoen jarduketak, plan bakoitza indarrean dagoen aldian eragin beharrekotzat hartzen diren lan-ardatzak eta helburuak oinarritzat hartuta.

Plangintza gaiari buruzko esku-hartze publiko egituratua, koordinatua eta eraginkorra bermatzeko modua da. Helburu espezifiko eta neurgarri batzuen eta garatu beharreko neurri zehatz batzuen inguruan, ekintza multzo bat antolatzen da. Ekintza horiei data batzuk ezartzen zaizkie eta aurrekontu espezifiko bat ematen zaie.

Administrazio autonomikoaren esparruan, Emakunde sortzeko Legeak eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak ezarritakoaren arabera, Emakundek, legegintzaldi bakoitzaren hasieran, **Plan Orokor** bat egin behar du Euskal Autonomia Erkidegoko berdintasun-politiken gidalerro orokorrak jasotzeko. Plan hori egiteko, Eusko Jaurlaritzako sail guztiek eta foru- eta toki-administrazioek hartuko dute parte Sail arteko Batzordearen eta Erakunde arteko Batzordearen bidez.

Gaur egun arte, **zazpi berdintasun-plan** egin dira guztira. EAEko emakumeentzako ekintza positiboko planak berdintasun-politikak egituratzeko programa izan ziren 2005. urtera arte. Legearen ondoren onartutako planei *berdintasun-plan* deituko zaie eta kudeaketa-tresnak izango dira. Ardatzen arabera lehentasunak ezartzen hasi dira, eta planak ezartzeko neurriei buruzko apartatu bat dute. Atal horretan, sustapen- eta koordinazio-egiturak eta kudeaketa-sistemak aipatzen dira.

4/2005 Legea

EAEko emakumeen ekintza positiboen I. Plana (1991-1994)	EAEko emakumeen ekintza positiboen II. Plana (1995-1998)	EAEko emakumeen ekintza positiboen III. Plana (1999-2005)	EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako IV. Plana (2006-2009)	EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako V. Plana (2010-2013)	EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VI. Plana (2014-2017)	EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. Plana (2018-2021)
Hauek dira ardatzak: emakumeen eskubideak eta sustapena, emakumeen parte-hartzea txikia den esparruetarako sarbidea ahalbidetzea eta emakumeak esparru horietan sartzea duten orzopok kentzea. Eragotzen du zailtzen duten oztopoak kentzea. Aspimarratzen du eskumen-eremu desberdinek zeharkako jarduketara egiteko premia dagoela, eta gizartea beste era batera antolatu behar dela, eremu publiko eta pribatuaren emakumeen eta gizonen partaidetza orekatuagoa izateko.	Berdintasunaren helburua politikaren eremu guztietan sartzea da plan honen ardatz nagusietako bat, baita lehenengo planak jarritako helburuetako bat ere. Gainera, Pekingo Munduko Konferentziaren (1995) ondorioz, beste ikuspegi bat dakar, eta adierazi du berdintasuna eskubidea izateaz gain, premia estrategikoa ere badela EAEko erakuntza politikoa, soziala eta ekonomikoa egiteko.	Berdintasuna politika publiko guztietan sartzeari dagokionez aurrera egin nahi du. Erantzukizun publikoan jartzen da arreta, eta, egiteko modu hori adierazteko, Mainstreaming hitzaren erabilera hedatzen hasten da. Eta, aurreko planek bezala, emakumeen eskubideen, ahalduntzearen eta emakumeek politikan eta gizartean parte-hartze handiagoa izatearen aldeko ekintza positiboaren alde egiten du.	Aurreko planen ondorio gisa eta Legearen esparru berrian sortu da. Honako helburu hauek lortzeko tresna izan nahi du: legearen artikulua bete daitezen sustatzea, politikak gehiago zehazteko jauzi kualitatiboa egitea, berdintasun-politikak ezarri behar dituztenen jarduketara argitzea eta abar. Begirada, batez ere, plangintzan, kudeaketan eta ebaluazioan jartzea.	Gida-plan gisa eratu da, berdintasunaren helburua lortzeko bidean aurrera egiteko beharrezkotzat jotzen diren helburu estrategikoak eta operatiboak adierazten baititu. Legeintzaldi honetan emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan botere publikoaren jarduketara bideratu behar duten esku-hartze larroak eta gidalerroak ezartzen ditu, eta, horretarako, zer gizarte-aldaketa lehenesten dituen adierazten da.	Ordura arte egindako lana indartzen du. Berdintasunaren arloan urte hauetan guztietan egin diren aldaketak sendotzearen eta esku-hartze publikoa finkatzearen alde egiten du. Era berean, planak arlo ekonomikoaren, politikoaren, sozialaren eta kulturalaren alderdi guztietan baliokak aldatzeko lan egitea sustatzen du, gizarteak berdintasunerantz egin dezan.	Beste lanen jarraipena da: horregatik, lehenagotik hasitako edo garatutako prozesuen alde egiten du, berdintasun-politika publikoaren iraunkortasuna bermatzeko eta aldiaketez eragina izango dutela bermatzeko. Gobernu onean, emakumeen ahalduntzean, ekonomien eraldaketan eta gizartearen antolaketan jartzen du arreta eskubideak eta indarkeriarik gabeko bizitzak bermatzeko.

Berdintasun-plan orokorraren ebaluazio bat egiten da urtero, eta 2010az geroztik, jarraipena eta ebaluazioa egiteko datuak aplikazio informatiko baten bidez biltzen dira. Aplikazio horrek ahalbidetzen du informazioa sistematizatuta eta eskuragarri edukitzea aztertzeko. Bestalde, Eusko Jaurlaritzak urtero kontuak ematen dizkio Eusko Legebiltzarrari urte horretan gauza-tutako ekintzari buruz.

Plan orokorraren arabera, legegintzaldi bakoitzean **berdintasunerako plan edo programa bat egiten da Eusko Jaurlaritzako sail guztietan**. Legea eduki aurretik, sailak hasiak ziren beren planak egiten, baina legearen aginduekin finkatu eta sistematizatu egin da planak egitea. Legea berdintasun-politikak egituratzeko funtsezko elementua da, eta legea indarrean jartzeak ahalbidetu du, halaber, sailtako planek kudeaketa-tresnak izatea plan bakoitzean lortu beharreko berdintasun-helburuak lehenesteko.

Gaur egun, sail guztiek berdintasunerako plan edo programa bat dute indarrean ebaluazioa egin den urtean, eta jarduketan egutegi bat ere badute. Sailen % 83k Plan horren jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistema bat dute, eta % 66k planari esleitutako aurrekontu espezifikoak dute. Organismo autonomoen kasuan, laurik hiruk (% 75) berdintasun-plana dute.

Hiru **foru-aldundiak** ere beren berdintasunerako planak dituzte. Ebaluazioa egin zenean, Arabako Foru Aldundiak Arabako emakumeen eta gizonen berdintasunerako IV. Foru Plana zuen (2016-2020); Bizkaiko Foru Aldundiak Bizkaiko Emakumeen eta gizonen berdintasunerako V. Foru Plana (2016-2019) eta Gipuzkoako Foru Aldundiak Emakumeen eta gizonen berdintasunerako III. Foru Plana Gipuzkoan (2020-2023).

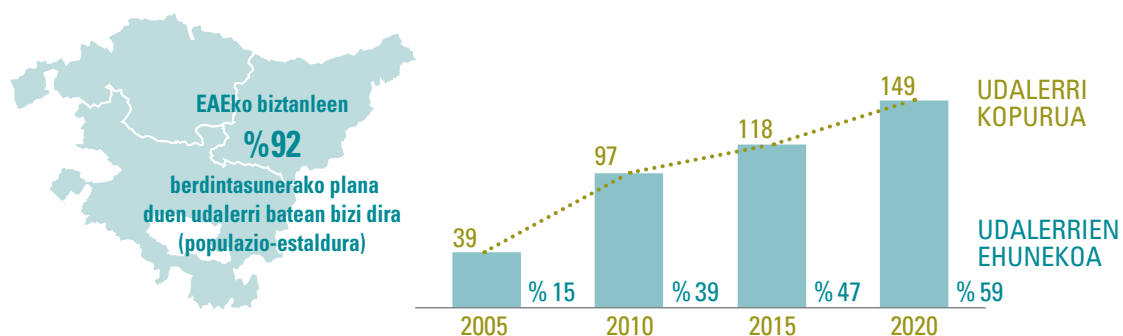
Udalen kasuan ere arauak ezartzen du berdintasunerako planak edo programak onartu behar direla Eusko Jaurlaritzaren plan orokorraren gidalerroen eta esku hartzeko ildoen arabera. Planak bakarka edo mankomunitateen bidez egin ahal izango dira eta Eusko Jaurlaritzaren laguntza teknikoa izango dute (laguntza hori Emakundek ematen du gaur egun), baita dagozkien foru-aldundien laguntza ekonomikoa ere, haien gaitasun ekonomikoaren eta kudeaketa-gaitasunaren arabera. Gainera, Emakundek, urtero, dirulaguntzak ematen ditu toki-eremuan berdintasunerako diagnostikoak eta planak (eta plan horien ebaluazioak) egitea sustatzeko, eta foru-aldundiak dirulaguntzak ematen dituzte plan horiek garatzeko egiten diren programak eta/edo jarduerak gauzatzeko.

Toki-mailan, berdintasun-plana duten udalerrien kopurua ia laukoiztu egin da legea indarrean jarri zenetik gaur egun arte. 2020an, **149 udalerrik dute berdintasunerako plana**; 2005eko datuekin alderatuta (39 udalerri), % 282ko igoera izan da.

2020an bildutako datuen arabera, **hamar udalerritik ia seik badute Berdintasunerako Plana**. Kopuru hori nabarmen igo da 2005az geroztik; izan ere, urte horretan % 15 ingurukoa zen. Ildo horretan, **EAEko biztanleen %92 berdintasunerako plana duen udalerri batean bizi dira** (2010ean, % 82).

Nabarmendu behar da herritarrek parte hartu ohi dutela toki-planetan eta kontrastatu egin ohi dituztela, bereziki Berdintasun Kontseiluek edo toki-administrazioaren eta emakume elkartearen eta mugimendu feministaren arteko elkarrikeria errazten duten organo parte-hartzaileek. Planak prestatzeko prozesuan herritarrek parte hartzeko mekanismoren bat edo prozesuren bat sartu dute udalerrien erdiak baino gehiagok (% 52).

**Berdintasunerako plana duten EAEko udalerrien kopurua,
udalerri guztien gaineko ehunekoa eta populazio-estalduraren ehunekoa.
2005-2020**



**Tokiko berdintasunerako planei buruzko adierazle garrantzitsuenen bilakaera.
2005-2020**

	2005	2010	2015	2020
Berdintasunerako planak dituzten erakunde publikoen kopurua	39	97	118	149
Berdintasunerako plana duten udalerrien ehunekoa, guztizko udalerrien gain	% 15	% 39	% 47	% 59
Berdintasunerako plana duen udalerri batean bizi diren biztanleen ehunekoa (populazio-estalduraren %-a)	—	% 87	% 82 *	% 92

*2015ean, berdintasuneko eragilea duten eta duela bost urte plana zuten bost mila biztanletik gorako udalerri batzuek adierazi zuten ez zutela planik indarrean; hori da 2010eko datuekin alderatuta izan den jaitsieraren arrazoia.

Azkenik, esan behar da, halaber, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina

onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren zazpigarren xedapen gehigarriak honako hau adierazten duela: «...administrazio publikoek berdintasun-plana egin eta aplikatu beharko dute, hitzarmen kolektiboan edo funtzionarioentzat erabiltzekoa den lan-baldintzen akordioan garatzeko, betiere planean bertan ezarritako moduan». Agindu hori betetzeko, 2016an **EAEko Administrazio Orokorreko eta haren Erakunde Autonomoetako emakume eta gizonen berdintasunerako I. Plana** onartu zen.

**16. ARTIKULUA,
II. KAPITULUA
(II. TITULUA)**

Estatistiken eta azterlanen egokitzapena. Lege honetan zehazten diren xedapenak betetzeko eta genero-ikuspegia eguneroko jardueran benetan integratzen dela bermatzeko, euskal herri-aginteei beren azterlanak eta estatistikak egiterakoan honakoak egin behar dituzte:

- a) Egiten dituzten estatistika, inkesta eta datu-bilketa guztietan sexu-aldagaia sistematikoki sartu.
- b) Estatistikako eragiketetan adierazle berriak ezarri eta sartu, hain zuzen ere emakumeen eta gizonen balio, rol, egoera, baldintza, jomuga eta beharretan dauden aldeak, horien guztien adierazpena eta aztertuko den errealitatearekin duten elkarreragina hobeto ezagutzea posible egiteko.
- c) Beste aldagai batzuen eragina ezagutzea posible egiteko beharrezkoak diren adierazleak eta mekanismoak diseinatu eta sartu, aldagaiok agertzeak bereizkeria anizkoitzeko egoerak sorrarazten baditu esku hartzeko eremuetan.
- d) Sartutako aldagaiak sexu-aldagaia oinarri hartuta ustiari eta aztertzeko adinako lagin zabalak aurkeztu.
- e) Dauden datuak ustiari; horrela, esku-hartzearen eremu ezberdinetan emakumeek eta gizonek bizi dituzten egoera, baldintza, jomuga eta premia ezberdinen berri eduki ahal izango da.
- f) Gaur egun dauden estatistika-definizioak berrikusi eta, hala badagokio egokitu, emakumeen lana aintzatetsi eta baloratzen laguntzeko eta emakumeen zenbait kolektiboren estereotipazio negatiboa saihesteko.

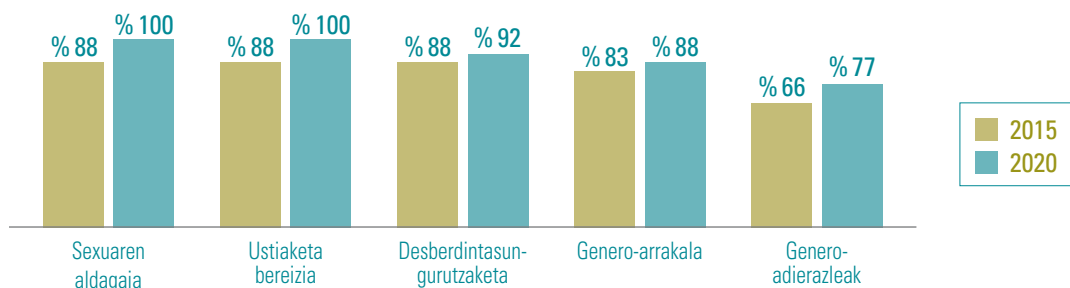
Genero-ikuspegia administrazioaren jarduketan sartzeko, legeak ezartzen du egoera ezagutu behar dela aurretik, eraginkortasunez jarduteko. Horretarako, funtsezkoa da **azterlanak eta estatistikak behar bezala egokituta egotea** neurketa berezi batera, emakumeen eta gizonen desparekotasunak eta egoera, asmo eta premia desberdinak islatzeko.

Txostenaren zati honetan Legearen 16. artikuluan jasotako sei alderdi berrikusiko ditugu. Alderdi horiek EAEko botere publikoek egiten dituzten estatistikak eta azterlanak egokitzera bideratuta daude, jasotako xedapenak bete daitezzen eta genero-ikuspegia beren ohiko jardueran benetan txertatzen dela bermatzen: sexuaren aldagaia sistematizatzea, estatistiketan adierazle berriak sartzeko, diskriminazio anizkoitzarekin lotutako adierazleak sortzea, lagin zabalak egitea, datuak ustatzea eta emakumeen lana aintzatesten eta balioesten lagunduko duten definizioak berrikustea.

Genero-ikuspegia duten prozesu politikoak hobetzeko eta ebaluatzeko, funtsezkoa da datuak sexuaren arabera bereizten dituzten estatistika-tresnak izatea. Baina, horrez gain, benetako genero-ikuspegia izateko, honako hauek ere egin behar dira: emakumeen eta gizonen arteko genero-harremanak kontuan izan, desberdintasun-kausa anitzak eta botere-harremanak aztertu eta abar. Desberdintasuna agerian jarri eta kuantifikatzen bada, desberdintasunean esku hartu ahal izango da, eta, beraz, funtsezkoa da azterketaren edo esku hartzearen eremu desberdinetan informazioa sortzea.

Gaur egun, sexuaren aldagaia orokortu eta sistematizatu egin da estatistiketan, eta aldagai hori etengabe erabiltzen dute Eusko Jaurlaritzan (sailen % 100ek erabiltzen dute). Era berean, sexuaren aldagaia era askotako desberdintasun-egoerak sortzen dituzten beste aldagai batzuekin gurutzatuta ere erabiltzen da (sailen % 92k), baina kasu honetan ohikoagoa da aldizka erabiltzea eta ez sistematikoki. Genero-arrakalaren azterketa sistematikoa eta genero-adierazleen definizioa ere hobetu dira (sailen % 88k eta % 77k, hurrenez hurren, erabili dute, aldizka edo sistematikoki).

Eusko Jaurlaritzako sailen ehunekoa, estatistiken eta azterlanen egokitzapenaren eta aplikazio-mailaren arabera (sistematikoa edo aldizka).
2015-2020



	Sexuaren aldagaia	Ustiaketa bereizia	Desberdintasun-gurutzaketa	Genero-arrakala	Genero-adierazleak
2015	% 88	% 88	% 88	% 83	% 66
2020	% 100	% 100	% 92	% 88	% 77

Aurrerapen horiei esker, **datuak sexuaren arabera erabili eta bereizi** ahal izan dira sistematikoki, esku hartu den eremu desberdinetan emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunak aztertzeko edo emakumeen eta gizonen artean dagoen egoera desberdinen berri izateko. Baina, gainera, urratsak egin dira **genero-ikuspegia estatistika-prozesu osoan egoteko** (estatistika-informazioa sortu, tratatu eta itzultzea); desberdintasun kulturei eta egiturazkoei (emakumeen eta gizonen balioak, rolak, egoerak, baldintzak, asmoak, premiak edo interesak) buruz gehiago jakitea ahalbidetzen duten adierazleak eta aldagaiak izateko; era askotako diskriminazioak agerian jartzea ahalbidetzen duten datuak azaltzeko; informazioa sexuaren aldagaiaren arabera aztertu ahal izateko adinako lagin zabalak izateko eta abar. Azken batean, informazio-iturri horiek, datuen banaketa soila gainditzeko duen ikuspegi desberdin batetik begiratuta, emakumeen eta gizonen egoera eta posizioa, eta desberdintasunak baldintzatzen dituzten alderdiak ikusarazteko gai dira.

Ilido horretan, **Eustat**-Euskal Estatistika Erakundeak funtsezko zeregina du, EAEko gizartearen eta ekonomiaren alderdi guztiei buruzko estatistika-informazioa bildu, aztertu eta zabaltzeaz arduratzen den EAEko erakunde publikoa baita:

- Legearen hasieratik, erakunde horrek normalean **sexuaren aldagaia** pertsonen buruzko estatistiketan sartzen zuen, baita beste informazio-unitate batzuei buruzko estatistiketan ere, pertsonen buruzko nolabaiteko informazioa biltzen badute. 2010. urtea baino lehen hasitako prozesuarekin jarraitu zen, estatistika-eragiketen eta diseinu, egikaritzapen eta zabalkunde-prozesuen bitartez, aldagai hori txertatuta. Baina 2008an atal berri bat sortu zen berdintasunari buruzko webgunean. Atal hori Emakunderekin elkarlanean egin zen eta gaika taldekatutako informazioarekin eta desberdintasunak aztertzeko interesgarria den informazioarekin osatu zen.
- Txertatutako estatistika-eragiketetatik abiatuta, **beste adierazle batzuk** gehitzen jarraitu da: lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egitea, Genero Berdintasunaren Indizea, Norberaren Ongizate Inkesta... Eta sexuaren aldagaia berariaz sartu da tauletan.

- **Diskriminazio anizkoitzeko egoerak jakiteko aukera ematen duten adierazleak** esku-hartze eremu desberdinetan sartzeko, emaitzen azterketek eta lan monografi-koek zeregin garrantzitsua izan dute diskriminazio anizkoitza sortzen duten egoerarik ote dagoen aztertzeko garaian. Gainera, hainbat eragiketa hedatzen jarraitu da, adibidez, Etxeko Lanaren Kontu Satelitea; gainera, Euskal Autonomia Erkidegoko BPGari buruzko estatistika-informazioan, gaur egun ezkutuko ekonomia sartzen da —horren zati bat emakumeen lanean oinarritzen da—.
- Bestalde, **behar bezain lagin zabalak** egiteko, laginak diseinatzean beti kontuan hartu da sartzeko diren aldagaiak sexuaren aldagaiaren arabera erabiltzeko eta aztertzeko modukoak direla, hori egin ahal izan denean.
- Sexuaren arabera bereizita eta genero-ikuspegitik begiratuta dituen datuak erabiltzeari begira, ezagutza horretan sakondu da, emaitzen azterketa bat eginez unibertsitate-eremuko **espezialistekin elkarlanean**, eta produktua hainbat bide erabiliz hedatuz.
- **Definizioak eta genero-hizkera** aldizka hobetu dira. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako urteko zereginak planifikatzean eta estatistikaren zabalkundean, lan hori egiten jarraituko da.

Beste gai askoren artean nabarmendu behar da erakunde honek Europar Batasunaren Berdintasun Indizea²³ kalkulatzeko duela. EAE da Indize hori kalkulatzeko duen Europako lehen eskualdea eta 2010az geroztik egiten du (aurrerapen garrantzitsuak izan direla erakusten duten lau neurketa). Aipatu behar da, halaber, azterlanak diseinatzen direnetik informazioa hedatu arte erakunde horrek ahalguz ahal egin duela genero-ikuspegia sartzeko, web-gunean berdintasunari buruzko atal espezifikoak ezarri duela eta 2016an berdintasunerako unitatea sortu zuela.

Besteak beste, aipatu behar da **berdintasunari eta feminismoari buruzko azterlanak eta lanak ugaritu egin direla** eta mota horretako ikerketarako bekak indartu egin direla. Emakundek, 2014az geroztik, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko ikerlanak egiteko bekak ematen ditu; urtean 69.999 €-ko zuzkidura ekonomikoa dago 3 ikerketabekatarako. Gainera, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko ikerlanak argitaratzeko lehiaketa ere martxan dago 2014az geroztik. Lehiaketa horrek ekoizpen intelektuala agerian jartzeko aukera ematen du emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzen laguntzen duten ikerlanen argitalpen digitala eginez (urte bakoitzeko argitalpen bat).

Eusko Jaurlaritzako sail batzuek berdintasunaren arloko bekak dituzte eta sail horiek emakumei eta/edo berdintasunari buruzko azterlan espezifikoak ere argitaratzen dituzte. 2020an, guztira, mota horretako 14 azterlan argitaratu dituzte sailek eta sei organismo autonomoek eta entitate publikoek.

Azkenik, funtsezkoa da adieraztea Emakundek, eta erakunde hori sortzeko araudian ezarritakoaren arabera, 2005az geroztik urtero egiten duela **EAEko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko Zifrak** izeneko txostena. Txosten horri esker, emakume eta gizonen errealitatearen deskribapen eguneratua egin ahal da EAEko gizarteko eremu sozial ekonomiko eta politiko batzuetan eta besteetan.

23 Genero Berdintasunaren Indizea adierazle sintetiko bat da, eta emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunak laburbiltzen ditu haien ongizateari eta norberaren garapenari eragiten dieten alderdi garrantzitsu batzuetan. Horretarako, Genero Berdintasunerako Europako Institutuaren (EIGE) metodologia erabiltzen da, bai eta erakunde horrek gaur egun Europar Batasuna osatzen duten 28 herrialdeei buruz emandako informazioa ere. Metodologia hori aplikatuz, beraz, Euskal Autonomia Erkidegoan genero-berdintasunean egindako aurrerapenak kalkulatzeko, Europar Batasuneko herrialdeekin alderatuta. Indizeak 31 adierazle ditu, sei dimentsiotan hierarkikoki egituratuta, eta horiek, era berean, 14 azpidimentsiotan banatuta daude.

17. ARTIKULUA. EUSKAL HERRI- ADMINISTRATIOETAKO LANGILEEN GAIKUNTZA

1.— Euskal herri-administrazioek neurri egokiak hartu behar dituzte beren langileei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan oinarritzko prestakuntza mailakatu eta iraunkorra eskaintzeko. Izan ere, horrela, lege honetan biltzen diren xedapenak beteko dira eta, gainera, genero-ikuspegia administrazio-jardunean benetan integrazten dela bermatuko.

2.— Aurreko paragrafoan ezarritakoa betetzearren, euskal herri-administrazioek beren langileak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan trebatzeko planak gertatu eta egikaritu behar dituzte, bai eta erantzukizun politikoa duten pertsonak sentsibilizatzeko jarduketak egin ere.

3.— Halaber, euskal herri-administrazioek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko programak sustatu eta diseinatzeaz eta aholkularitza teknikoa eskaintzeaz arduratzea dakarten plazak okupatzen dituen pertsonal teknikoak esperientzia edota gaitasun zehatza baduela bermatuko dute. Xede horrekin, ezagutzei buruzko berariazko betekizunak ezarriko dituzte plaza horietara sartu ahal izateko.

4.— Enplegu publikora sartzeko hautapen-prozesuen gaien artean, euskal herri-administrazioek emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioari eta horrek administrazio-jardueran duen aplikazioari dagozkion edukiak sartuko dituzte.

17. artikulua 2. apartatuan, EAEko administrazio publikoek beren langileak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan gaitzeari buruzkoan, ezartzen da prestakuntza-planak gertatu eta egikaritu behar dituztela. EAEko administrazio publikoetako langileei **berdintasunaren arloko prestakuntza** ematen zaie legea onartu baino lehenagotik, baina data horretatik aurrera, eta bereziki 2008-2018 aldiko Berdintasunaren arloko prestakuntza-plana onartu ondoren hasi zen Administrazio Publikoaren Euskal Institutua, Emakunderen laguntzarekin, prestakuntza finkatzen, sistematizatzen eta etengabe ematen. Plan horren ondorioz, IVAPen prestakuntza-eskaintzan zeharkako prestakuntza-ildo bat sortu zen, gaur egun «herritarrak eta berdintasuna» deitzen zaiona.

Gaur egun, berdintasunaren arloko prestakuntzarako ekintza-ildo berriak ezartzeko lanean ari dira. Gainera, estrategia sektorial bat prestatzen ari dira, sail bakoitzak bere **prestakuntza-plana** diseina dezake, prestakuntza-beharrak bere jardun-eremura egokituz, ezagutza moldatutakoak eskaini ahal izateko.

Organismo autonomo batzuek ere (Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia eta Eustat, adibidez) beren prestakuntza-plana dute. Foru-aldundiek ere badituzte berdintasunaren arloko mota horretako berariazko planak.

Bestalde, ia sail guztiek **funtsak** erreserbatzen dituzte berdintasunaren arloko prestakuntzarako. 2020an, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko 37 prestakuntza-ikastaro, -saio edo -mintegi sustatu dira, hau da, 440 prestakuntza-ordu. 786 pertsonak parte hartu dute: % 67 emakumeak ziren eta % 75 teknikariak. Organismo autonomoek eta ente publikoek 586 ordu eman dituzte; 1099 pertsonak parte hartu dute, eta horietatik % 45 emakumeak ziren.

Adierazi behar da, berdintasuna sustatzeko neurri gisa, IVAPek ematen dituen berdintasun-prestakuntzako orduak ez dituztela sailek zenbatzen pertsona bakoitzak eta prestakuntza horrek barne-igoerarako zenbatzen dituen orduen zenbaketa orokorrean. Gainera, berdintasunari buruzko prestakuntza zeharkakotzat jotzen da, lanpostu guztiei datzekiena, eta hautaketa-prozesu guztietan baloratu behar da.

Gainera, artikulua honen 3. apartatuan ezartzen denez, EAEko administrazio publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko programak sustatu eta diseinatzeaz eta aholkularitza teknikoak eskaintzeaz arduratzea dakarten plazak okupatzen dituen **personal teknikoak esperientzia edota gaitasun zehatza baduela bermatuko dute**. Xede horrekin, ezagutzei buruzko berariazko betekizunak ezarriko dituzte plaza horiek eskuratu ahal izateko.

2008tik aurrera, lanpostuen zerrendak aldatu ziren, eta, beraz, Eusko Jaurlaritzako lanpostu guztietan (bai Emakundekoetan, bai sailtako berdintasun-unitateetako teknikarientan), baldin eta horien eginkizunen artean berdintasunaren arloko programak bultzatzea eta diseinatzea eta aholkularitza ematea badago, nahitaezkoa da berdintasunaren arloko gutxieneko prestakuntza izatea. Prestakuntza hori 150 orduko ikastaro baten bidez jasoko da eta ikastaroa unibertsitate batek edo administrazio publikoak eman edo ziurtatuko du.

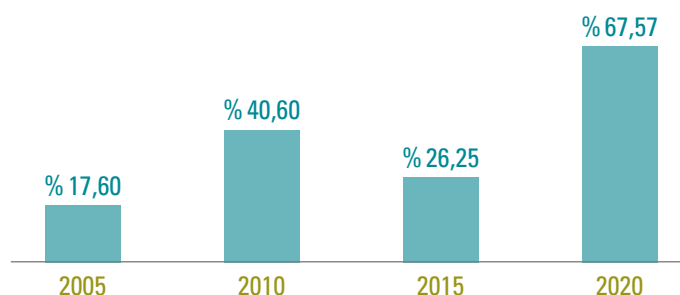
Urte horretan bertan, Berdintasunerako teknikariak kontratatzeke eredu argitaratu zen, toki-administrazioan berdintasun-teknikarien lanpostua betetzeko oinarrizko eredu bat egiteko, hautaketa-prozesuei eta lanpostuei homogeneotasun eta koherentzia handiagoa emateko.

Legearen 17. artikulua 4. apartatuaren arabera, enplegu publikoa eskuratzeko hautaketa-prozeduretako gaien artean, emakumeen eta gizonen **berdintasun-printzipioari** eta horrek administrazio-jardueran duen aplikazioari **dagozkien edukiak sartu** behar dituzte EAEko administrazio publikoek. Agindu hori egiaztatzeke, EAEko administrazio publikoaren hiru mailetako organismo publikoei buruzko informazioa bildu da aldizkari ofizialak berrikusi dira²⁴.

Gaur egun, funtzio publikoa eskuratzeko **hautaketa-prozesuen %67k** berdintasunarekin lotutako edukiak dituzte; 2005arekin alderatzen badugu, ikusten da hobekuntza nabarmena izan dela (urte horretan hautaketa-prozesuen % 17k zuten). Adierazle horren bilakaera aldakorra denez, beharrezkoa izango da hurrengo urteetan haren bilakaerari arreta jartzen jarraitzea.

Enplegu publikoa eskuratzeko hautaketa-prozesuak, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko gaiak dituztenak (%).

2005-2020



24 Kotsultatu eranskinetan enplegua lortzeko hautaketa-prozesuei buruzko informazioa eta erregistro-fitxa sistematizatzeko modua eta laginaren deskribapena.

18. artikulutik 22. artikulura bitartean, administrazioaren araudian eta jardueran berdintasuna sustatzeko neurriak ezartzen dira. Apartatu honetan, Legeak administrazioaren araudian eta jardueran emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko aurreikusi dituen bost neurri aztertu ditugu:

- Administrazioak zuzenean edo hirugarren pertsonen edo entitateen bidez zeharka sortutako dokumentuetan eta euskarrietan hizkera eta iruditeria ez-sexista erabiltzea.
- Generoaren arabera eraginaren aurretiazko ebaluazioa.
- Dirulaguntza eta kontratazioetan berdintasun-klausulak edo balioespen- eta adjudikazio-irizpideak edo, hala badagokio, bete beharreko baldintzak sartzea.
- Administrazio publikoan emakumeen eta gizonen ordezkariari buruzko klausulak sartzea enplegu publikoa eskuratu, bete eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuen barruan.
- Trebetasun, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua bermatzen duen klausula bat sartzea administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako sariak emateko edo kultura- eta/edo arte-funtsak eskuratzeko epaimahaiak arautzen dituzten arauetan.

Gainera, dirulaguntzetako berdintasun-klausulen eta -irizpideen azterketarekin lotuta, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen azken xedapenetako seigarrena betetzen den aztertu da; hain zuzen ere, dirulaguntza horietara aurkezteko ezintasunari buruzkoa, sexuaren ziozko bereizkeria egiteagatik zehapen administratiboak edo penalak jaso badira.

3.3.4.1. Hizkera ez-sexista erabiltzea

18. ARTIKULUA, IV. KAPITULUKO 4. PARAGRAFOA (II. TITULUA)

Xedapen orokorrak (...) 4.— Euskal herri-aginteez ez dute hizkera sexista erabiliko, ez zuzenean, ez beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen dituzten dokumentuetan eta euskarrietan.

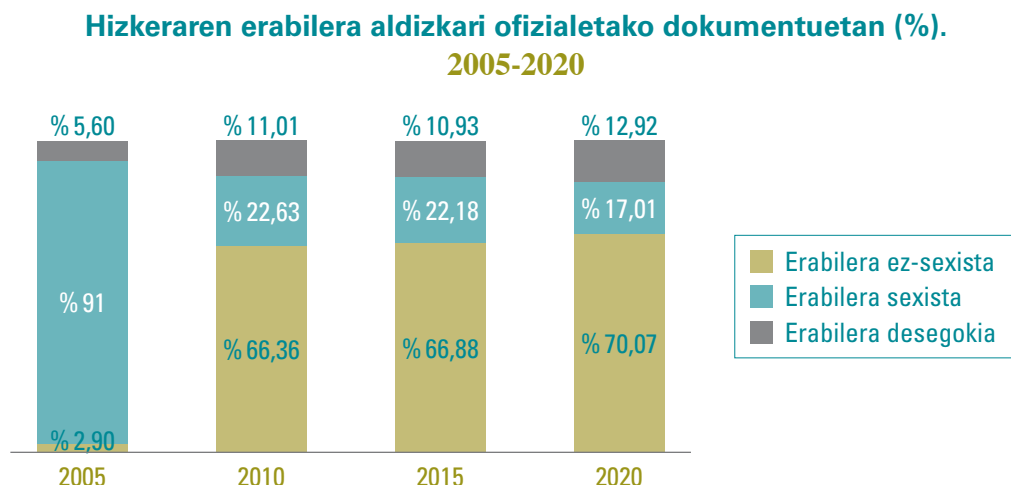
Hizkera ez-sexista erabiltzeak emakumeei ikusgarritasuna ematea ahalbidetzeaz gain, munduaren ikuskera hain sexista eta androzentrikoa ez izaten laguntzen du. Hizkera berau erabiltzen duen gizartearen isla da, eta, era berean, aldaketarako bide ere izan daiteke; beraz, erabilera egoki batek gizartea ulertzeko modu berdinzaleagoa lortzen lagun dezake.

Legeak ezartzen duenaren arabera, botere publikoek hizkera ez-sexista erabili behar dute. Hizkera ez-sexistaren erabilera aztertzeko, ebaluazio honen aurreko edizioetan bezala, aldizkari ofizialetako askotariko xedapenak aztertu ditugu²⁵, baita hainbat organismo

25 Kotsultatu eranskinean aldizkarietan hizkera ez-sexista erabiltzeari buruzko informazioa eta erregistro-fitxa sistematizatzeko modua eta laginaren deskribapena.

publikoren webguneetako edukia eta dokumentazioa ere²⁶. Azterketa horretan, eduki bat erabilera ez-sexistatzat²⁷, erabilera sexistatzat²⁸ edo erabilera okertzat²⁹ noiz hartzen den definitzen duten irizpideak ezarri dira, eta informazioa kuantifikatzeko moduak definitu dira (kontsultatu «Metodologia» apartatua).

Aldizkari ofizialetan, nabarmen hobetu da erabilitako hizkera. 2005ean, iturri horietako dokumentuen % 3an zegoen hizkera ez-sexistaren erabilera; **2020an, aldiz, hizkera ez-sexistaren erabilera dokumentuen % 70ean dago.**



Hobekuntza nabarmena izan da administrazio publikoen **webguneetan** ere. Webguneak herritarrek komunikatzeko tresnak nagusiak dira.

2005ean, hizkera ez-sexistaren erabilera webguneetako edukien eta dokumentuen % 20 ingurutan egiten zen; **2020an, aldiz, ehunekoa % 70eraino igo da.**

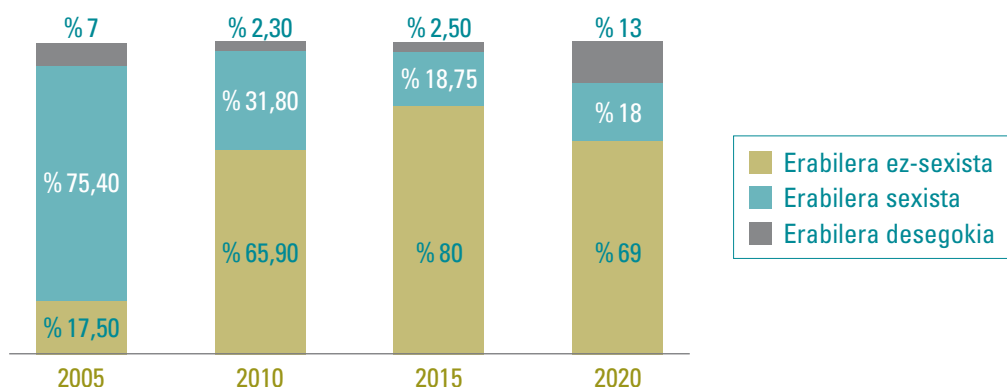
26 Kontsultatu eranskinean webguneetan hizkera ez-sexista erabiltzeari buruzko informazioa eta erregistro-fitxa sistematizatzeko modua eta laginaren deskribapena.

27 Gaztelaniaz, hizkeraren *erabilera ez-sexista* esaten zaio honi: benetako generikoak erabiltzea; bi genero gramatikalak kasu bakoitzari dagokio bezala erabiltzea; forma bikoitzak; aditzen forma pertsonalak erabiltzea eta izenordainak erabiltzea; hainbat dokumentutan, hala nola inprimaketan, fitxetan, eskabide-orrietan eta abarretan barra etzana erabiltzea.

28 Gaztelaniaz *erabilera sexista* esaten zaio honi: testuan maskulino generikoa da nagusi, hau da, gizonak beti aipatzen dira eta protagonistak dira narrazioetan; emakumeak, aldiz, ikusezin bihurtzen dira, baztertu egiten dira edo bigarren mailako eta/edo mendeko rolerak alboratzen dira; hizkera lausoa erabiltzea: forma ez-sexistak normaltasunez erabiltzen ez dituzten dokumentuak. Hau da, forma sexistak eta ez-sexistak txandakatuta erabiltzea.

29 Gaztelaniaz *erabilera desagokia* esaten zaio honi: barra etzanak dokumentu orokorretan erabiltzea (arestian aipatutakoak ez dira barne hartzen), testua ez delako oso irakurgarria eta hizkuntzak adierazpen-premietarako egokiagoak diren beste baliabide batzuk dituelako; a bilduaren erabilera, ez delako baliabide linguistiko bat eta ezin delako ahoz adierazi.

Hizkeraren erabilera webguneetako dokumentuetan (%). 2005-2020



Hizkera ez-sexista bermatzeko, IVA Pek prestakuntza ematen du urtero. Gainera, Emakundek **gida asko** argitaratu ditu laguntza-tresna gisa³⁰.

3.3.4.2. Genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioa

19. ARTIKULUA, IV. KAPITULUA (II. TITULUA)

Generoaren araberako eragina aurretiaz ebaluatzea.

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

2.– Eusko Jaurlaritzak, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak proposatuta, arauak edo gidalerroak onetsi behar ditu, non adieraziko diren, batetik, zein izan behar diren aurreko paragrafoetan aipatzen den generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazioa egiteko erregelak, eta bestetik, zein administrazio-arau edo -egintza dauden aurretiazko ebaluazio hori eta ondoko artikuluetan jasotzen diren gainerako izapideak egin behar izatetik salbuetsita.

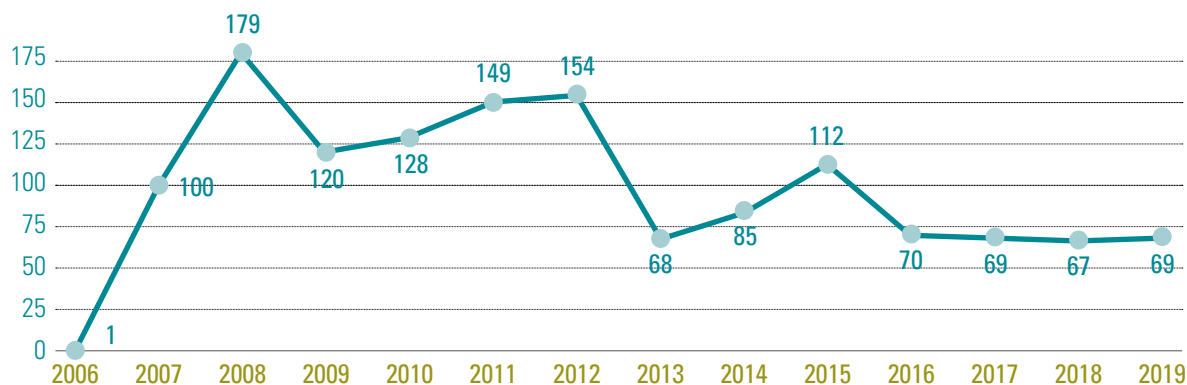
Administrazio-arau edo -egintza bat egiten hasi aurretik, **ebalatu** egin behar da zein den proposamen horrek emakumeek eta gizonen kolektibo bizi duten egoeran izan lezakeen **eragina**. Emakundek ezarriko ditu generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazioa egiteko bete beharko diren jarraibideak.

2006tik gaur egun arte, Emakundek **genero-eraginari buruzko aurretiko ebaluazioen gaineko ia 1.400 espedienteren**³¹ txostena egin du. Erdiak baino gehiago (% 53) dekretuak izan dira, % 34 aginduak eta gainerakoak legeak edo ebazpenak.

30 Hizkuntza, hitzak baino zeozer gehiago. Hizkuntzaren erabilera ez-sexistarako proposamenak (1988); Euskararen erabilera ez sexista (2008); MS Word-erako euskarazko genero-zuzentzailea; Hezkuntzan erabiltzeko hizkuntza-jarraibideak (2008); Guía de lenguaje para el ámbito del deporte (2009); Guía de lenguaje para el ámbito de la salud (2009); Guía de lenguaje para el ámbito de la cultura (2010); Guía de lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo (2011).

31 Gogorarazi behar da, aurreko ebaluazioen arabera, txostena egin zaien espedienteen kopuruak gora egin duela legegintzaldien amaieran; izan ere, legegintzaldia itxtearekin batera amaitu egiten da aldi horretan aurreikusitako araugintza. Beraz, legegintzaldiaren hasieretan jaitsi egiten da genero-eraginari buruzko ebaluazioen espedienteen kopurua.

Emakundek txostena egin dien espedienteen kopurua. 2006-2019



Genero-eraginari buruzko txostenek eragiten dute emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzera zuzendutako **neurriak sartzeara** geroago. Neurri hauek izaten dira, besteak beste: genero-ikuspegia sartzeko neurriak, emakumeen eta gizonen partaidetza eta ordezkaritza orekatua sustatzeko neurriak, debeku-neurriak eta zehapen-neurriak edo ekintza positiboko neurriak.

Ebaluazio horiek 2007an aplikatu ziren lehen aldiz, eta, gaur egun, **prozedura finkatu** bat dago generoaren arabera eragina ebaluatzeko, lan-prozesu luze baten ondorioz.

2007an, Gobernu Kontseiluaren erabaki bidez, «Generoaren arabera eraginaren aurretiazko ebaluazioa egiteko eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ekidin eta berdintasuna sustatzeko neurriak sartzeko gidalerroak» onartu ziren.

2010ean, gogoeta-prozesuari ekin zitzaion, prozedurari parte-hartze, gardentasun eta arintasun handiagoa emateko, «Gobernu Kontseiluaren 2010eko otsailaren 9ko Erabakia, xedapen orokorrak egiteko arau-esparruari buruzkoa» betetze aldera. Berrikuste-prozesuaren ondorioz, berriro prestatu behar izan ziren gidalerroak eta ordura arte metatutako esperientzia erabili zuten. Prozesu horren buru Emakunde izan zen Eusko Jaurlaritzako sailerako berdintasunaren arloko administrazio-unitateekin batera.

Emaizta gisa, **gidalerro berriak** sortu ziren: «Generoaren arabera eraginaren aurretiazko ebaluazioa egiteko eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ekidin eta berdintasuna sustatzeko neurriak sartzeko gidalerroak», Gobernu Kontseiluak 2012ko abuztuaren 21ean onetsiak. Gidalerro horietan, generoaren arabera eraginaren aurretiazko ebaluazioa egiteko jarraibideak eta ebaluazio hori egin behar ez duten arauak edo administrazio-egintzak ezartzen dira.

Urte horietan, gainera, **baliabide** asko sortu dira:

- Jarraipena egiteko sistema, barneko erregistro baten bidez, sailek eta Emakundek, hurrenez hurren, genero-eraginari buruzko zenbat txosten eta zenbat egiaztapen-txosten egin dituzten jakin ahal izateko. Gainera, aplikazio informatiko bat sortu da, arau-proiektuek barnean hartzen dituzten berdintasunerako neurrien kopurua eta tipologia kontabilizatu ahal izateko, bai hasierako bertsioan (artean ebaluatu ez direnean), bai azken bertsioan, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen direnean (ebaluazioa jaso ondoren).
- Emakunderen webgunean generoaren arabera eraginaren ebaluazioari buruzko informazioa emateko gunea, laguntzeko materialekin. Material horiek, besteak beste,

elementu hauek barne hartzen dituzte: Eusko Jaurlaritzan txostenak egiteko gida bat eta toki-eremuan egiteko beste bat; 18 gida sektorial, txosten juridikoak, maiz egiten diren galderetarako gunea, txantiloak, glosarioa eta egindako txostenen datu-base baterako sarbidea.

- Eraginari buruzko txostenak kontsultatzeko online gunea.
- Eusko Jaurlaritzako sailtako berdintasun-unitateetako adituen aholkularitza.
- «Genero-eraginaren alde aurreko ebaluazioari» buruzko prestakuntza-edukiak, IVAPek eskaintzen duen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunaren inguruko Oinarrizko Ikastaroan eta UPV/EHUren «Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna: Berdintasun Eragileak» masterrean emandakoak.

Gipuzkoako eta Bizkaiko foru-araudiek ere ezarri dute beharrezkoa dela horrelako ebaluazioak egitea, eta sistematikoki egiten dira. Toki-mailan, genero-inpaktuaren ebaluazioak sustatzeko, generoaren arabera eraginaren ebaluazioak toki-mailan egiteari eta aplikatzeari buruzko Erakunde arteko Lantalde Tekniko bat sortu zen. Lantalde horretan zenbait udalek parte hartu zuten Emakunde eta Eudel buru izanik, eta EAEko esperientzietan oinarritutako metodologia zehatz bat adostu zen. Horren ondorioz, gida bat sortu zen³². Lanerako gune horiek garrantzitsuak izan dira eraginaren ebaluazioak toki-eremuan ere susta daitezen bultzatzeko.

3.3.4.3. Berdintasun-klausulak eta -irizpideak dirulaguntzetan eta kontratazioetan

20. ARTIKULUA, 2. PARAGRAFOA, IV. KAPITULUA (II. TITULUA)

Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

2.– Egoki irizten zaien beste neurri batzuk ere hartu ahal diren arren, euskal herri-administrazioek, beren diru-laguntzak arautzen dituen araudian eta legeei buruzko kontratuetan horrela baimentzen duen kasuetan, aurkeztutako proiektu edo eskaintzan genero-ikuspegiak duen integrazioa baloratuko duen irizpide bat sartuko dute esleipenerako irizpideen artean. Kasu horietan beretan, hautagaien edo lizitatzailen gaitasun teknikoa baloratzeko irizpideen artean eta, hala badagokio, diru-laguntzen onuradunek bete behar dituzten baldintzen artean, pertsona horiek emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken edo jarduketaren garapenean izan duten ibilbidea baloratuko da.

Legeak ezartzen du, adjudikazio-irizpideen artean, aurkeztutako eskaintzan eta diruz lagundutako proiektuan edo jardueran genero-ikuspegiak duen integrazioa baloratuko duen irizpide bat sartu behar dela. Berdintasunera bideratutako politika edo jarduketaren garapenean izandako ibilbidea ere kontuan hartuko da. Agindu hori oinarria izan da kontratazio publikoan eta dirulaguntzen arloko jardueran emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzea babestu duen araudia geroago garatzeko.

Denbora horretan erakunde publikoek **arauak eta tresnak ezarri dituzte berdintasun-klausulak txertatzeko kontuan izan behar diren prozedurak definitzeko**, araua interpretatzeko gidak, ereduak administrazio-agiriak sortu dira, prestakuntza espezifiko eman da eta abar.

32 https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluaciones_2/eu_def/adjuntos/gida.genero.eraginaren.aurretiazko.evaluazioa.pdf

Kontratazio publikoan berdintasunerako **klausula sozialak** garatzeak kontratazioan genero-ikuspegia txertatzen ez ezik, berdintasunaren aldeko antolamendu-aldaketa bultzatzen ere lagundu du, bai administrazioan bertan, bai kontratazioaren bidez edo dirulaguntzen bidez administrazioarekin lankidetzan aritzen diren enpresa eta erakunde pribatuetan. 2008ko apirilean, EAEko Gobernu Kontseiluak EAEko administrazioaren eta sektore publikoaren kontratazioan gizarte-irizpideak, ingurumenekoak eta beste politika publiko batzuk barne hartzeari eta irizpideok Eusko Jaurlaritzaren, sailen, enpresa publikoen eta erakunde autonomoen kontratuetan nahitaez betetzeari buruzko erabakia onartu zuen. Gaur egun, zenbait klausula sozial kontratazio publikoan sartzeko Legea (apirilaren 7ko 3/2016 Legea) dago indarrean.

Adierazi behar da 2019an, Gobernu Kontseiluan, kontratazio publikoan gizonen eta emakumeen arteko ordainsari-berdintasunerako klausulak eta soldata-arrakalaren aurkako neurriak jasotzen dituen jarraibidea onartzen duen erabakia onetsi zela³³.

Hitzarmen, dirulaguntza eta kontratu etako berdintasun-klausulei buruzko Lantalde Teknikoaren koordinatzaile den aldetik, eta EAEko sektore publikoko dirulaguntza eta kontratu etan berdintasun-neurriak arian-arian txertatzea ahalbidetzeko, Emakundek honako **tresna hauek garatu ditu azkenaldian**:

- Dirulaguntza, hitzarmen eta kontratu publikoetan berdintasun-klausulei buruzko Lantalde Teknikoa eratu zen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordearen esparruan; Emakundek koordinatzen du (2011).
- Kontratu etan eta dirulaguntzetan berdintasuna izateari buruzko webgune espezializatua³⁴, klausulak aplikatzea errazagoa izateko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko (2013).
- Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmen publikoetan berdintasunaren aldeko klausulak sartzeari buruzko gida (2013). Gida hori emakumeen eta gizonen berdintasunerako Erakunde arteko Batzordearen eta berdintasunerako klausulei buruzko Lantalde Teknikoaren lanaren emaitza da.
- Administrazio publikoentzako online aholkularitza-zerbitzua (2013).
- Entitate laguntzaile izan nahi duten edo jada badiren enpresa eta entitate pribatuak zuzendutako aholkularitza-zerbitzua, kontratu etan berdintasun-klausulak txerta ditzaten (2015-2016).
- Enpresentzako gida: berdintasuna kontratazioan (2015).
- EAEko administrazio publikoen kontratu eta dirulaguntzetan berdintasun-klausulak aplikatzeari buruzko jarraipena eta ebaluazioa egiteko azterlana (2015-2016).

Foru-aldundi guztietan foru-arauak prestatu dituzte kontratazio-politikan klausula sozialak eta, zehazki, kontratazioan berdintasun-klausulak txertatzea arautzeko. Arau horiekin batera, klausulak aplikatzea ahalbidetzeko tresnak ere egin dituzte, eta hainbat gida eta protokolo argitaratu dituzte.

Garapen hori aztertzeko, aldizkari ofizialetako xedapenak berrikusi dira³⁵, bai genero-ikuspegia sartzearekin lotutako irizpideak neurtzeko, bai entitate onuradunen ibilbideari buruzko irizpideak aztertzeko.

33 <https://www.euskadi.eus/web01-bopv/eu/bopv2/datos/2019/05/1902185e.pdf>

34 <http://www.emakunde.euskadi.eus/politika-publikoak/-/informazioa/berdintasunaren-aldeko-klausulak/>

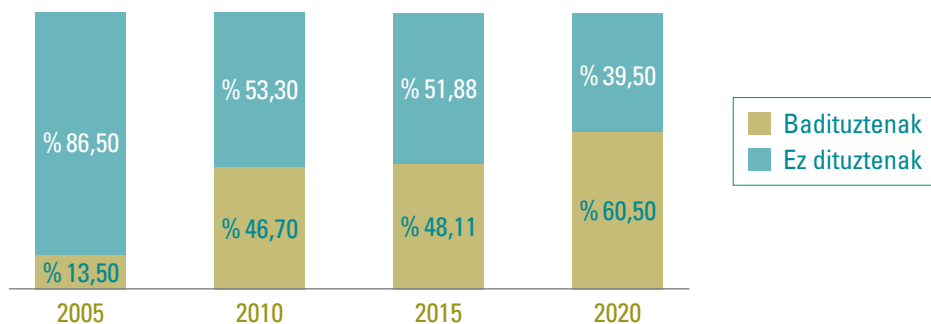
35 Kotsultatu eranskinetan dirulaguntzetako eta kontratazio etako adjudikazio-irizpideei buruzko informazioa eta erregistro-fitxa sistematizatzen modua eta laginaren deskribapena.

Dirulaguntzetako berdintasun-klausulak edo -irizpideak:

2005ean, dirulaguntzetarako deialdien % 13k bakarrik sartzen zuten berdintasun-irizpideren edo -klausularen bat. Gaur egun, **baldintza hori dirulaguntzen %60an dago**, eta **jardun hori finkatu egin da** denborarekin.

Berdintasun-irizpideak dituzten dirulaguntzen deialdia (%).

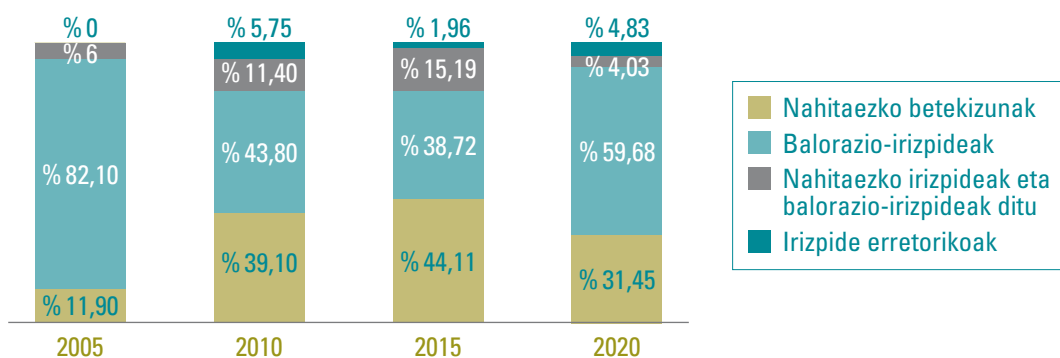
2005-2020



Aplikatzen diren irizpide moten arabera, eskakizun-mailaren arabera, ikusten da derrigorezko irizpideetan jaitsiera txiki bat izan dela, eta baloraziozkoetan, aldiz, igoera.

Berdintasun-irizpideen eskakizun-maila (%).

2005-2020



Administrazio autonomikoan agertzen dira gehien horrelako irizpideak eta aurreko bost urteekin alderatuta ikusten da egoera hobea dela; toki-administrazioan eta foru-administrazioan, aldiz, antzeko ehunekoeekin jarraitzen dute.

Berdintasun-irizpideak sartzen dituzten dirulaguntzetarako deialdia, administrazio mailaren arabera (%).

2015-2020

	2015	2020
Administrazio autonomikoa	% 58,55	% 72,72
Foru-administrazioa	% 55,88	% 57,14
Toki-administrazioa	% 40,59	% 36,22

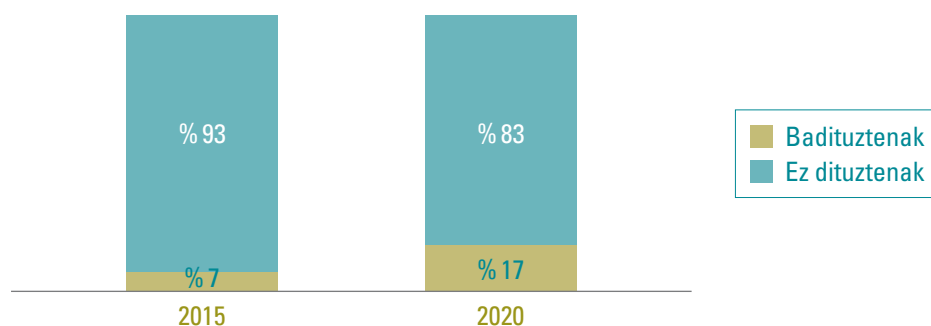
- * Horrelako irizpideak honako jarduketa-eremu hauetan ikusi ditugu: Enplegua/Ekonomia-sustapena, Kultura eta Euskara (Kultura, Hezkuntza eta Gazteria 2015ean).
- * Gehien agertzen diren irizpideak (irizpide motaren bat (derrigorrezkoa edo baloraziozkoa) sartzen dute dirulaguntzen erdietan baino gehiagotan) honako hauek dira: *legearen printzipioak betetzea eta hizkera eta iruditeria ez-sexistaren erabilera* (dirulaguntzen % 69) eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea entitatearen helburuen artean (dirulaguntzen % 50). Irizpide hau ere nabarmentzen da: *tratu berdintasuna eta enplegua lortzea bermatzea* (% 30).

Gainera, beste irizpide batzuk ere aipatzen dira, hala nola Balioespen Batzorde paritario bat edukitzea emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izateko erabakiak hartzeko eremuetan, eraginaren aurretiazko ebaluazio bat egitea, familia-erantzunkidetasuna sustatzen duten jarrerak garatzea, berdintasun-plan bat edukitzea, jarraipen-batzordeak ezartzea eta abar.

Entitate onuradunek berdintasunean izandako ibilbideari buruzko irizpideak sartzea **nahiko praktika berria da, eta oraingoz ez dago oso zabalduta**; hala ere, hobera egin du aurreko ebaluazioko datuekin alderatuta. **Gaur egun, dirulaguntzen % 17k dute irizpide hori.**

Entitate onuradunek berdintasunean izandako ibilbideari buruzko irizpideak sartzen dituzten dirulaguntzetarako deialdia(%).

2015-2020



Eskakizun-mailari dagokionez, nahitaezko baldintza izaten da kasuen % 13an; gainerakoe-tan, aldiz, balorazio-irizpidea da.

Administrazio autonomikoan azaltzen dira gehien horrelako irizpideak (hamar dirulaguntzatik gutxi gorabehera hirutan); foru- eta toki-mailetan, aldiz, irizpide hori oso gutxitan erabiltzen dute.

Berdintasunean izandako bilakaera irizpide gisa jasota duten dirulaguntzetarako deialdia, administrazio mailaren arabera (%)

2015-2020

	2015	2020
Administrazio autonomikoa	% 4,5	% 27
Foru-administrazioa	% 3,9	% 9,9
Toki-administrazioa	% 10,47	% 2,4

(*) Bereizitako datuak tentuz hartu behar dira, 2015ean eta 2020an horrelako irizpideak dituzten dirulaguntzen kopurua txikia delako.

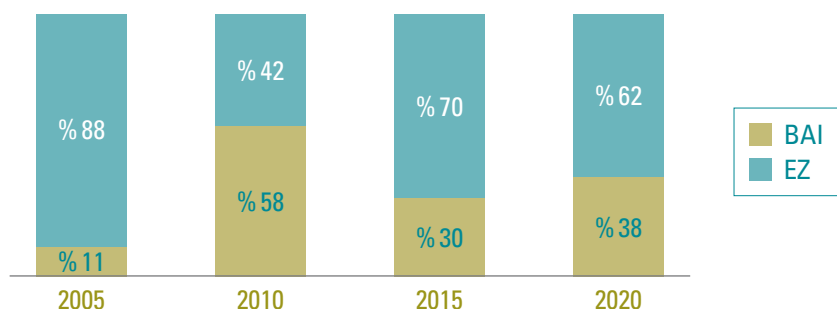
* Horrelako irizpideak honako jarduketa-eremu hauetan ikusi ditugu: Berdintasuna, Kultura, Euskara eta Lankidetzatza (Esku-hartze soziala, Berdintasuna eta Lankidetzatza 2015ean).

Legearen 20.2 artikuluan jasotako bi neurriei lotutako emaitzez gain, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen azken xedapenetako seigarrena nola bete den aztertutugu: «*Titulu honetan erregulatutako dirulaguntzen eta bestelako laguntzen deialdietara ezin izango dira aurkeztu, kasuan kasuko zigorrak ezarritako epean, sexuaren ziozko bereizkeria egiteagatik zigor administratibo edo penala jasotako pertsona fisikoak edo juridikoak, ezta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea dela bide debeku horrekin zigortutakoak ere*».

Gero eta ohikoagoa da dirulaguntzek baldintza hori bete behar dela ezartzea. Zehazki, **eskakizun hori hamar dirulaguntzatik lautan azaltzen da**; 2005ean, aldiz, hamarretik batean azaltzen zen.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Legearen azken xedapenetako seigarrena bete dadila eskatzea (%).

2005-2020



Adierazle horrek zer bilakaera izan duen jakiteko jarraipena egiten jarraitzea komeni bada ere, badirudi foru-administrazioek eta toki-administrazioek, azken urte hauetan, gehiagotan txertatu dutela baldintza hori, administrazio autonomikoek ez bezala.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Legearen azken xedapenetako seigarrena bete dadila eskatzea, administrazio mailaren arabera (%).

2015-2020

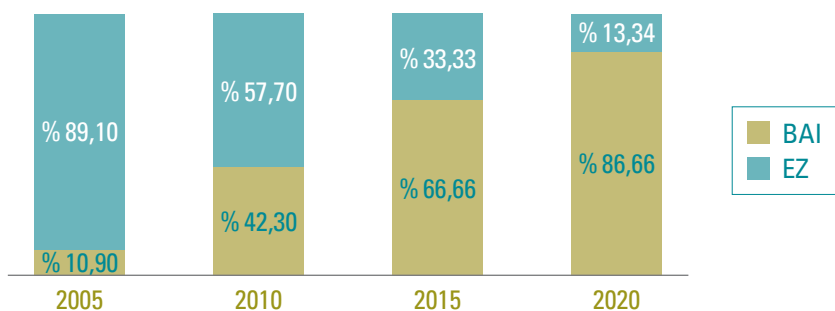
	2015	2020
Administrazio autonomikoa	% 63	% 29
Foru-administrazioa	% 30	% 47
Toki-administrazioa	% 12	% 23

Berdintasun-klausulak edo -irizpideak kontratazioetan:

Aurreko urteetan bezala, azterketa, laguntza teknikoa edo aholkularitza helburu dituzten lizitazioak aztertu ditugu, kontratazioan berdintasun-irizpideak sartu diren neurtzeko.

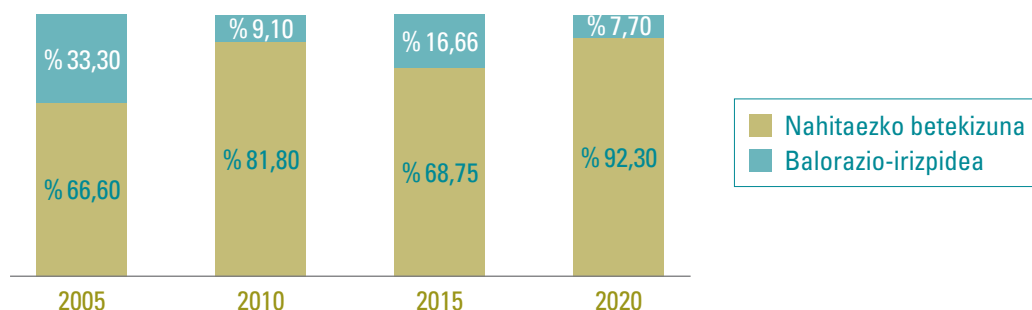
Datuek erakusten dute berdintasun-irizpideak dituzten kontratuen pisuak goranzko joera duela. Azterketa, laguntza teknikoa edo aholkularitza helburu dituzten **hamar kontratazio-tik ia bederatzik (% 86)** irizpideren bat dute. Igoera nabarmena izan da 2005. urtearekin alderatuta; izan ere, urte hartan hamar kontrataziotik batek baino ez zituen mota horretako irizpideak jasotzen.

Berdintasun-irizpideak sartzea kontratazioetan (%).
2005-2020



Kasuen % 92 nahitaezko baldintzak dira; 2005. urtearekin alderatuta hobekuntza izan da; izan ere, berdintasun-irizpideak nahitaezko baldintza gisa hamar kontrataziotik seitan azaltzen ziren.

Kontratazio publikoetan berdintasun-irizpideak jasotzeko eskakizun-maila. (%).
2005-2020



Aurreko ebaluazioarekin alderatuta, hobekuntza nabarmena izan da foru-administrazioetan eta toki-administrazioetan. Bestalde, administrazio autonomikoak baldintza horiek sistematikoki sartzen jarraitzen du.

Berdintasun-irizpideak sartzen dituzten kontratazioak, administrazio mailaren arabera (%).
2005-2020

	2015	2020
Administrazio autonomikoa	% 100	% 100
Foru-administrazioa	% 33	% 81
Toki-administrazioa	% 45	% 81

- * Horrelako irizpideak esku-hartze eremu hauetan ikusi dira gehien: Ingurumena, Berdintasuna eta Enplegua/Ekonomia-sustapena.
- * Gehien agertzen diren irizpideak (irizpide motaren bat —derrigorrezkoa edo baloraziokoa— sartzen dute kontratazioen erdietan baino gehiagotan) honako hauek dira: *le-gearen printzipioak betetzea eta hizkera eta iruditeria sexista ez erabiltzea* (kontratazioen % 88), *kontratua gauzatzen den bitartean, berdintasunaren arloko egikaritze-baldintza berezi batzuk betetzea* (% 73) edo *Berdintasun Plana izatea* (% 61). Honako hauek ere aipatzen dira: tratu-berdintasuna eta enplegurako sarbidea, familia-erantzunkidetasuna sustatzen duten jarrerak garatzea, entitatearen helburuen artean berdintasunaren sustapena egotea edo emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerako klausulak eta sol-data-arakalaren aurkako neurriak. Eta azterketan gutxiagotan aipatzen da estereotipatu gabeko irudiak erabiltzea edo sexuaren aldagaia sartzea.

3.3.4.4. Enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuak

20. ARTIKULUA, 4.A ETA 4.B ATALA, IV. KAPITULUA (II. TITULUA)

Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak

4.— Egoki ikusten diren beste neurri batzuk ere hartu ahal diren areen, enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautapen-prozesuak erregulatzen dituzten arauak honakoak izan beharko dituzte:

a) Klausula bat, administrazioaren jardueraren kidego, eskala, maila eta kategorietan emakumei lehentasuna ematen diena, baldin eta trebakuntzaren ikuspegitik emakumeen eta gizonen artean gaitasun bera badago, eta kidego, maila, eskala eta kategoria horietan emakumeak %40 baino gutxiago badira. Salbuespena izango lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifi katzen duten ezaugarriak dituenen —nolanahi ere, ezaugarriok ez dute eragin behar sexuaren ziozko bereizkeriarik—; kasurako, laneratzeko eta lanbide-sustapenerako arazo bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea.

b) Klausula bat, hautaketa-epaimahaietan trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izango dela bermatzeko.

Lanpostuak eskuratu, bete eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuak arautzeari dagokionez Legeak ezartzen dituen bi neurrien inguruan (ordezkaritza txikia duten espazioetan emakumeen ordezkaritza indartzea eta hautaketa-epaimahaien ordezkaritza orekatua bermatzea) aldizkari ofizialak³⁶ aztertu ondoren lortutako emaitzak azalduko ditugu apartatu honetan.

Emakumeek ordezkaritza txikia duten espazioetan haien ordezkaritza bultzatzea (20.4.a artikulua):

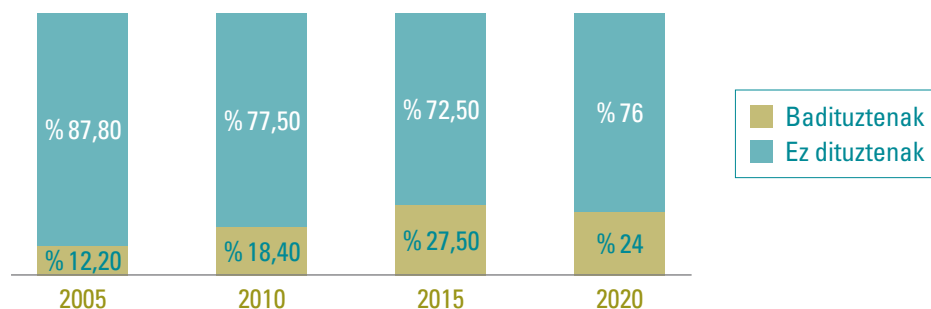
Legeak ezartzen duenez, emakumeek ordezkaritza txikia izango dute emakumeak % 40 baino gutxiago badira eta emakumeen alde egingo da. Salbuespena egingo da lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten ezaugarriak dituenen —nolanahi ere, ezaugarriok ez dute eragin behar sexuaren ziozko bereizkeriarik—; kasurako, lanpostua eskuratzeko eta mailaz igotzeko arazo bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea.

36 Kotsultatu eranskinetan enplegua eskuratu, bete eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuei buruzko informazioa eta erregistro-fitxa sistematizatzeko modua eta laginaren deskribapena.

Aurreko urteetako joera berarekin jarraitzen da eta legea indarrean jarri zen hasierako urteekin alderatzen badugu, ikus dezakegu ordezkaritza txikia duten espazioetan emakumeak lehenesteari buruzko klausula jasotzen duten **hautaketa-prozesuak bikoiztu egin direla**.

Emakumeek ordezkaritza txikia duten espazioetan emakumeak lehenesteari buruzko klausula jasota duten hautaketa-prozesuak (%).

2005-2020



Ohikoa da (% 83) klausula hautaketa-prozesua arautzen duten oinarrietan esplizitatzea; gainerako kasuetan, aldiz, klausula hori arautzen duen araua aipatu da. Bestalde, klausula hori duten hautaketa-prozesuen hiru laurdenetan (% 73), klausula horrek garrantzi handia du, lehenengo postuan edo bigarrenetan azaltzen baita.

Hautaketa-prozesuetan epaimahai orekatuak izango direla bermatzea (20.4.b artikulua):

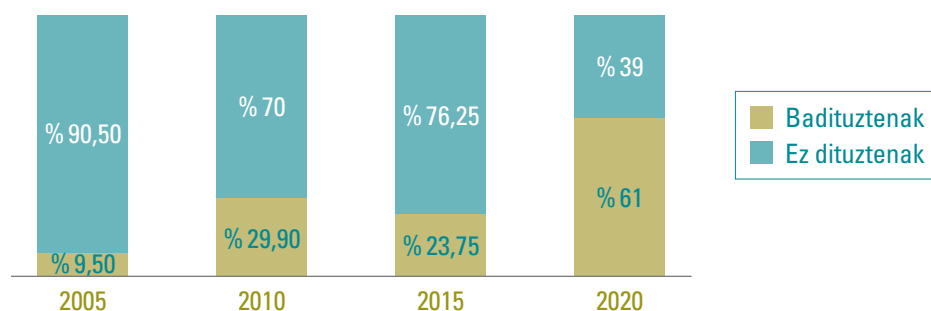
Hautaketa-prozesuetan ordezkaritza orekatua izango da lau kide baino gehiago dituzten epaimahaietan edo antzeko organoetan sexu bakoitzak gutxienez % 40ko ordezkaritza baldin badu. Gainerako kasuetan, bi sexuak ordezkaturik daudenean izango da orekatua.

Aurreko urteetako joerarekin alderatzen badugu, ikus dezakegu horrelako klausulak sartzea nabarmen hobetu dela. 2005ean, gutxi gorabehera hautaketa-prozesuen % 10ek sartzen zuten epaimahai orekatuei buruzko klausula bat; **2020an, aldiz, % 61ek sartzen dituzte**.

Ohikoa da (% 62) klausula hori arautzen duen araua aipatzea; gainerako kasuetan, aldiz, hautaketa-prozesua arautzen duten oinarrietan esplizitatzen da klausula.

Hautaketa-prozesuetan epaimahai orekatuak izateari buruzko klausula jasota duten hautaketa-prozesuak (%).

2005-2020



(*) Ez dago administrazio mailaren arabera banakatutako daturik, oso kasu gutxi daudelako.

3.3.4.5. Epaimahaien erregulazioa

20. ARTIKULUA, 5. ATALA, IV. KAPITULUA (II. TITULUA)

Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak

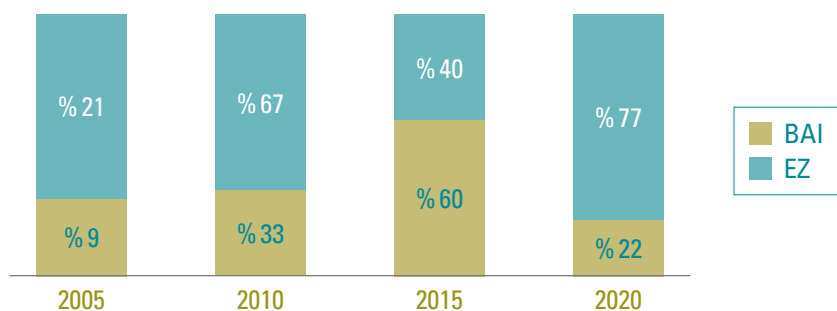
5.– Egoki ikusten diren beste neurri batzuk ere hartu ahal diren arren, administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako edozein sari-mota emateko sortzen diren epaimahaiak erregulatuko dituzten arauak, eta kultura- edota arte-funtsak eskuratzeko gaitutako antzeko organoak erregulatzen dituztenek, klausula bat izango dute, hautaketa-epaimahaietan trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izango dela bermatzeko.

Edozein sari mota emateko, legeak klausula bat sartzea eskatzen du. Klausula horren bidez bermatuko da trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen **ordezkaritza orekatua izango dela hautaketa-epaimahaietan**. Legearen 20.6 artikulua araber, lau kide baino gehiagoko epaimahaietan edo antzeko organoetan sexu bakoitzak gutxienez % 40ko ordezkaritza duenean esaten da ordezkaritza orekatua dagoela. Gainerako kasuetan, bi sexuak ordezkaturik daudenean izango da orekatua.

Aldizkari ofizialak berrikusiz³⁷ egiaztatu ahal izan dugu, 2005arekin alderatuta, epaimahai orekatuak dituzten sarien pisua igo egin dela; izan ere, 2005ean sarien % 9k zituzten horrelako epaimahaiak eta **2020an, aldiz, % 22k** dituzte.

Nolanahi ere, konparazio-datuak tentuz hartu behar dira; lagina, urte guztietan, txikia baita.

Epaimahai orekatuei buruzko klausula jasota daukaten sariak (%).
2005-2020



(*) Urte guztietako laginak gutxi samar dira bilakaerari buruzko ondorioak atera ahal izateko. Ez dago administrazio mailaren arabera banakatutako daturik, oso kasu gutxi daudelako.

37 Kontsultatu eranskinean sariak emateko epaimahai buruzko informazioa eta erregistro-fitxa sistematizatzeko modua eta laginaren deskribapena.

- Legeari esker, **berdintasunaren eremuan planifikatzeko eta ebaluatzeko kultura** zabala sortu da. Berdintasunerako Plan Orokorrek hogeita hamar urteko ibilbidea du Ekintza Positiboko I. Plana abian jarri zenetik, eta gainerako planen ardatza da.
- **Berdintasunaren zeharkakotasunean** aurrera egin da eta, gaur egun, sail guztiek beren berdintasun-plana dute. Bestalde, aldundietako planak oso finkatuta daude eta toki-mailan urtetik urtera igo egin da mota horretako plangintza jasota duten udalerrien kopurua. Egiaztatu dugu EAEko biztanleen % 92 tokiko berdintasun-plana duen udalerrri batean bizi direla.
- Legeari esker, **sexuaren arabera banakatutako estatistikak garatu eta finkatu dira**. Horrez gain, **generoa kontuan hartzen duten azterlanak egin dira** eta azterlan horiei esker emakumeen eta gizonen desberdintasunei, premiei eta berariazko interesei buruzko ezagutza handiagoa da. Eusko Jaurlaritzan, sistematikoki erabiltzen da sexuaren aldagaia estatistiketan, eta aurreko ebaluazioekin alderatzen badugu, genero-arrakalaren azterketa sistematikoa eta genero-adierazleen definizioa hobetu egin dira.
- Administrazio publikoko langileak gaitzea funtsezko elementua da **kultura berdinzalea sortzeko eta genero-ikuspegia benetan sartzeko** administrazioen dinamiketan. Berdintasunari buruzko prestakuntza-eskaintza sistematikoa eta askotarikoa da; azken urteetan pertsona askok jaso dituzte prestakuntza horiek eta etorkizunari begira sail bakoitzeko jarduketa-eremura gehiago egokitzen diren prestakuntzak diseinatzen ari dira.
- Administrazioaren araudian eta jardueran berdintasuna sustatzeko neurriak **finkatuta** daude, bereziki hizkuntzaren erabilera ez-sexista edo administrazio-arauek edo egintzek emakumeengan eta gizonengan duten eragina aurreikusi ahal izateko prozedura. Dirulaguntzetako eta kontratazioetako berdintasun-irizpideek eta enplegu publikoa eskuratzeko hautaketa-prozesuei dagokienez abian jarritako neurriek ere garapen garrantzitsua izan dute azken urteetan.

**ZENBAIT ESKU-HARTZE
ARLOTAN BERDINTASUNA
SUSTATZEKO NEURRIAK
(III. TITULUA ETA AZKEN
XEDAPENETAKO
HIRUGARRENA,
LAUGARRENA ETA
BOSGARRENA)**

3.4.

Apartatu honetan azaltzen da legeak zer garapen izan duen III. tituluan ezarritako neurri batzuei dagokienez. Neurri horiek ondoko esku-hartze eremuetan emakumeen eta gizonen berdintasun benetakoa eta eraginkorra sustatzeko dira: partaidetza soziopolitikoak; kultura eta komunikabideak; hezkuntza; lana; oinarrizko beste gizarte-eskubide batzuk; bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea; eta emakumeen aurkako indarkeria. Horrez gain, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeari buruzko apartatu bat gehitu dugu. Era berean, azken xedapenetako hirugarrena, laugarrena eta bosgarrena aztertu ditugu. Xedapen horiek eremu soziopolitikoarekin lotura dute eta Eusko Jaurlaritzan nahiz Eusko Legebiltzarrerako eta Batzar Nagusietarako hautagai-zerrendetan ordezkaritza orekatua izateari buruzkoak dira.

PARTAIDETZA SOZIOPOLITIKOA

3.4.1.

Eremu soziopolitikoan, Legeak, 23. eta 24. artikuluetan, emakumeen azpi-ordezkaritza kuantitatiboa aldatzera bideratutako aginduak ezartzen ditu. Ildo horretan, xedatzen du botere publikoen, elkarteen eta beste era bateko erakundeen zuzendaritza-organoetan eta kide anitzeko organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izatea sustatu beharko dela. Hori lortzeko, «presentzia orekatua» printzipioaren alde egiten da sexu bakoitza % 60 baino gehiago eta % 40 baino gutxiago ez izateko.

Bestalde, agindu batzuk gehitu ditu bereziki emakumeen eta gizonen berdintasunaren eremuan lan egiten duten entitateetan elkartegintza susta dezaten.

Era berean, azken xedapenetan, legeak Eusko Legebiltzarrerako eta Batzar Nagusietarako Hauteskundeei buruzko Legeak aldatu zituen hautagai-zerrendetan % 50, gutxienez, emakumeak izateko, eta % 40ko ordezkaritza orekatua izateko Jaurlaritzan.

Legearen aurretik, mugimendu feministak eta emakume elkarteek bide garrantzitsua egin zuten esparru soziopolitikoan emakumeen presentzia handiagoa izatea aldarrikatzeko borrokan, eta emakume askok ahalegin handia egin zuten alderdi politikoetan eta erakundeetan erantzukizuneko karguak hartzeko. 2005eko legeak aukera eman zuen emakumeak Legebiltzarrean eta Batzar Nagusietan ez ezik, erakunde publikoetako eta beste entitate pribatu batzuetako gobernu-organoetan ere bizkorrago sartzeko, eta inflexio-puntu bat izan zen, emakumeen eta gizonen ordezkartzan gero eta oreka handiagoa lortzearen alde.

Legea palanka eta funtsezko baldintzatzailea izan zen gizartean legegintzari eta betearazpenari dagokienez eskatzen den ordezkartza orekatua berehala ezartzeko, eta ordezkartza orekatua ezartzeko neurriak hasiera batean nolabaiteko mesfidantza sor zezakeen arren, emakumeen parte-hartze politikoaren aldaketa bizkortu duen lorpen gisa normalizatu eta onartu da.

Legea oinarri hartuta, hasiera batean, jauzi kuantitatibo historikoa egin da emakumeak hautagai, hautetsi eta legebiltzarkide gisa sartzeari dagokionez. Denborarekin, emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izan da autonomia-erkidegoko, lurralde historikoko eta udal-mailako legegintza- eta betearazpen-organismo gorenetan.

Areago, legea, entitate pribatuetako zuzendaritzetan (enpresak, sindikatuak eta abar) esku-menik ez badu ere, jarraitu beharreko eredu bat izan da. Legeak, gainera, babesak izan du, bai estatuko eskumeneko legeriarena, bai nazioartean sortutako legegintza- eta programa-esparruarena. Hala eta guztiz ere, esparru pribatuan ere aurrerapenak izan dira.

Bestalde, elkartegintzari dagokionez, legeak aukera eman du berdintasunaren arloan lan egiten duten (berezi, Emakunderen dirulaguntza-lerroen bidez) eta emakumeek gizartearen eta harremanetan parte hartzeko agertoki diren emakumeen elkarte eta mugimenduen garapena sustatzeko.

Ondoren, legearen ebaluazioa eta izandako lorpenak aztertuko ditugu zehazkiago.

Erakunde publikoen zuzendaritza-organismoetan emakumeek duten presentzia:

23. ARTIKULUA.– XEDAPEN OROKORRA. (PRESENTZIA OREKATUA ERAKUNDE PUBLIKOETAN)

Euskal herri-aginte guztiek, beren zuzendaritza-organismoetako eta organismo kolegiatuetako kide izateko pertsonak izendatzerakoan, izendatutakoaren artean trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izan dadila sustatu behar dute. Xede horretarako, beharrezkoak diren arauzko neurriak edo bestelakoak hartuko dituzte.

AZKEN XEDAPENETAKO HIRUGARRENA (% 40ko ORDEZKARITZA GOBERNUAN)

2. Jaurlaritzan bi sexuek %40ko ordezkariak izango dute, gutxienez.

Legearen 23. artikuluan sustatzen da EAEko botere publikoen zuzendaritza-organismoetan eta kide anitzeko organismoetan **izendapen orekatua** izan dadila. Gainera, azken xedapenetako hirugarrenaren bidez, ekainaren 30eko 7/1981 Legea aldatzen da eta ezartzen da sexu bakoitzak, gutxienez, % 40ko ordezkariak izango duela Jaurlaritzan.

Legea indarrean jarri zenetik, Eusko Jaurlaritzako goi-karguetan emakumeek duten presentziak bilakaera positiboa izan du. Zehazki, **Eusko Jaurlaritzako goi-karguetan (sailak, sailburuordetzak eta idazkaritza teknikoak) emakumeek duten** pisua portzentajezko 22 puntu baino gehiago hazi da, eta 2020an % 44,2koa da.

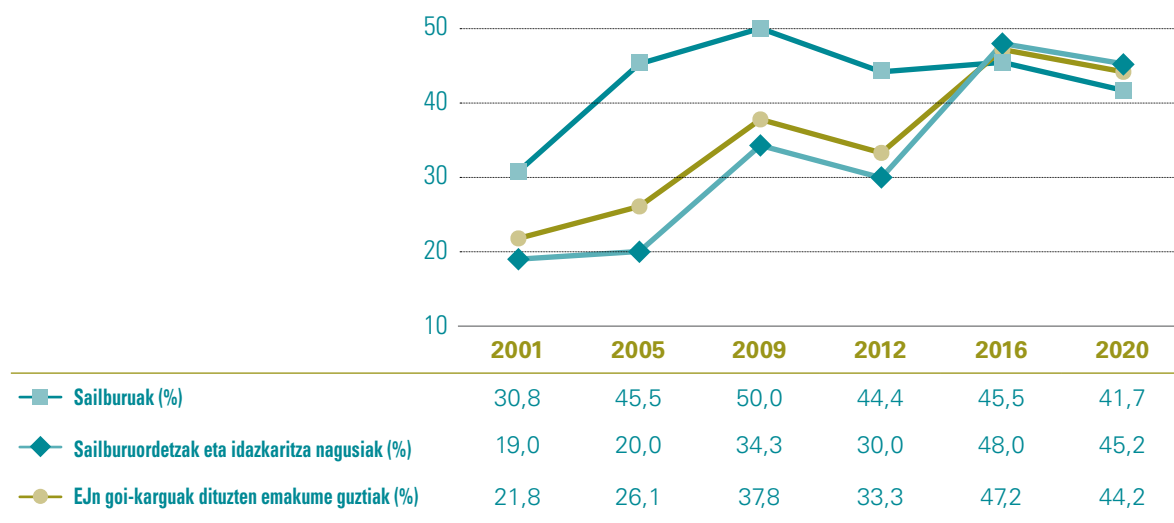
Legeak bermea eman du oreka lehengoa baino handiagoa izan dadin, baina arrakala nabarmenagoa da alderdi politikoek beren barne-taldearen artean goi-karguen buru izango diren pertsonak hautatzeko prozesuak abian jartzen dituztenean. Arrakala hori kristalezko sabaiekin, kulturarekin, barne-antolaketarekin eta alderdi politikoaren prozedurekin lotzen da.

Zehazkiago, 2001ean Gobernu Kontseilua osatzen zuten pertsonen % 30,8 baino ez ziren emakumeak, eta 2005etik aurrera ehuneko hori, gorabeheratsua izan arren, ez da inoiz % 40tik jaitsi. 2020an, Gobernu Kontseilua bost emakumek (% 41,7) eta zazpi gizonak osatzen zuten, eta, aurreko legegintzaldi guztietan bezala, gizon bat izan zen buru; hala ere, bi lehendakariordetza sortu zirenez, emakume batek aukera izan zuen maila horretan sartzeko.

Sailburuordetzei eta idazkaritza nagusiei dagokienez ere, aurrerapenak garrantzitsuak izan dira, nahiz eta maila horretako karguetan emakumeek % 40ko gutxieneko presentzia izatea berriki lortu den, 2016tik aurrera. 2001ean, emakume sailburuordeen eta idazkari orokorren ehunekoa % 19 ingurukoa zen, eta 2020an, aldiz, % 45,2koa.

Eusko Jaurlaritzako goi-karguetan dauden emakumeak (%).

2001-2020



Iturria: Emakunde, Zifrak txostena, 2005-2020: Emakumeak eta gizonak Euskadin.

Karguak eremuen arabera nola banatuta dauden aztertzen badugu, positiboki nabarmendu behar da azken urteetan emakumeak izan direla normalean gizonak nagusi ziren eremuetako politika batzuen buru (tradizioz maskulinizatuak izan direnak). Eremu horiek garapen ekonomikoa, industria edo segurtasuna dira, besteak beste. Hala eta guztiz ere, legeak ez du lortu segregazio horizontala desagerraraztea, oraindik jarraitzen baitu.

Kontsultatutako pertsona batzuek adierazi dute erronka eremu maskulinizatuak okupatzea ez ezik, tradizionalki feminizatuak izan diren eremuei beste esanahi bat eta balioa ematea ere badela.

2020aren amaierako datuen arabera, Eusko Jaurlaritzaren erakunde autonomoen % 60 emakumeek zuzentzen zituzten³⁸: Lehiaren Euskal Agintaritza, Emakunde, Gogora Instituta, IVAP eta Lanbide. Gainera, Eusko Jaurlaritzari atxikitako enpresa eta entitate publikoen % 40,7 emakumeek lideratzen dituzte.

³⁸ Emakunden kontsulta daiteke xehetasun gehiago. Zifrak 2020 - Emakumeak eta gizonak Euskadin. Organismo autonomo hauek gizonak zuzentzen dituzte: Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia eta Eustat, Kontsumobide-Kontsumoko Euskal Institutua eta Osalan.

Gobernuko goi-karguetan emakumeek duten presentziaren gorakada kuantitatiboa agenda politikoan izandako aldaketa kualitatiboekin ere lotu daiteke, baita ikuspegi feminista duten emakumeak erantzukizun-postuetan eta erabakiak hartzeko postuetan sartzearekin ere, horri esker genero-ikuspegia sartzen ari baita. Galdetutako pertsonak nabarmendu dute emakume horiek askotariko estrategiak garatzen ari direla berdintasuna agenda programatikoaren lehentasunezko leku batean kokatzeko, baita gizonezko lankide batzuen eta aldetetarako oso irekiak ez diren teknikarien eta egitura, prozedura edo araudietako langileen arbuioa gainditzeko ere. Emakumeak bizitza politikoan eta erabaki-postuetan sartzeak areagotu egiten ditu emakumeen premia, interes eta lehentasun espezifikoak erantzuteko aukerak.

Foru-gobernuen organoak osatzerakoan, emakumeen presentzia urtetik urtera handiagoa izan dadin ere lagundu du legeak. 2003an, emakume diputatuak % 19 ziren; aitzitik, 2007an, legea argitaratu ondoren, ehunekoa % 40ra igo zen. Ondoren, goranzko joera izan da, eta 2019an, emakume diputatuak % 56 emakumeak izan ziren; horrek esan nahi du emakumeek foru-aldundietan duten presentzia portzentajezko 37 puntu igo dela.

Esan daiteke Araban eta Bizkaian eragina bereziki positiboa dela; izan ere, azken 15 urteetan, emakumezko foru-diputatuak ehunekoa bost eta zazpi aldiz handiagoa da, hurrenez hurren.

Foru-gobernuetako goi-karguetan dauden emakumeak (%). 2003-2019

	2003		2007		2011		2015		2019	
	Emakume diputatuak	Emakume zuzendariak	Emakume diputatuak	Emakume zuzendariak	Emakume diputatuak	Emakume zuzendariak	Emakume diputatuak	Emakume zuzendariak	Emakume diputatuak	Emakume zuzendariak
Araba	% 10	% 12	% 44	–	% 50	–	% 50	% 33	% 56	% 53
Bizkaia	% 8	% 15	% 40	–	% 50	–	% 62	% 23	% 56	% 38
Gipuzkoa	% 27	% 19	% 40	–	% 43	–	% 50	% 42 ^{39*}	% 56	% 38
EAE, GUZTIRA	% 19	% 15	% 40	–	% 52	–	% 54	% 33	% 56	% 43

Iturria: Geuk egina, hiru foru-aldundien web-orrialdeetan egindako kontsultetan oinarrituta. 2020ko abuztuan egindako kontsulta eta Emakunde, Zifrak txostena, 2005-2020: Emakumeak eta gizonak Euskadin.

39 Gipuzkoako Foru Aldundian, izendatu gabeko bi zuzendaritza zeuden kontsulta egin zen datan (2015eko iraila)

Organo legegileak:

AZKEN XEDAPENETAKO LAUGARRENA. AZKEN XEDAPENETAKO BOSGARRENA (% 50EKO ORDEZKARITZA EUSKO LEGEbiltzARRERAKO ETA BATZAR NAGUSIETARAKO HAUTESKUNDEETAN)

AZKEN XEDAPENETAKO LAUGARRENA. "4.– Alderdi politikoek, federazioek, koalizioek edo hautesleen elkarrekin aurkeztu dituzten hautagai-zerrendetan, %50, gutxienez, emakumeak izango dira. Proportzio hori hautagai-zerrenda osoan eta sei izeneko tarte bakoitzean mantenduko da. Lurralde historikoko hauteskunde batzorde eskudunek, inola ere, artikulua honetan hautagaien nahiz ordezkoen kasuan ezartzen dena betetzen duten hautagai-zerrendak baino ez dituzte onartuko".

AZKEN XEDAPENETAKO BOSGARRENA. "1.– Alderdi politikoek, federazioek, koalizioek edo hautesleen elkarrekin aurkeztu dituzten hautagai-zerrendetan, %50, gutxienez, emakumeak izango dira. Proportzio hori hautagai-zerrenda osoan eta sei izeneko tarte bakoitzean mantenduko da. Eskualdeko hauteskunde-batzorde eskudunek, hain zuzen, artikulua honetan hautagaien nahiz ordezkoen kasuan ezartzen dena betetzen duten hautagai-zerrendak baino ez dituzte onartuko".

Puntu honetan azken xedapenetako laugarrena eta bosgarrena aipatu behar dira. Xedapen horien bidez hauteskunde-prozesuak aldatu egiten dira eta ezartzen da alderdi politikoek, federazioek, koalizioek edo hautesleen elkarrekin aurkeztu dituzten hautagai-zerrendetan, **%50, gutxienez, emakumeak izango direla**, bai Eusko Legebiltzarrerako hauteskundeetan, bai Batzar Nagusietarako hauteskundeetan.

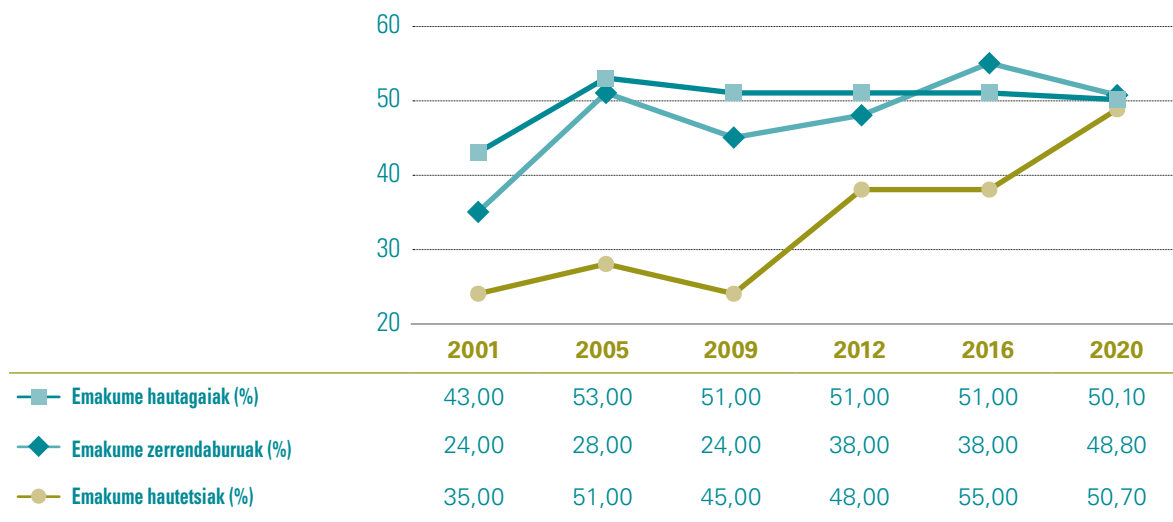
Legea onartu ondoren egin ziren lehen **hauteskunde autonomikoetan** (2005eko apirilaren 17an) jauzi kuantitatibo historikoa izan zen emakumeek hautagai, hautetsi eta legebiltzarkide gisa duten partaidetzaren ehunekoetan. Gainera, urte hartan, Eusko Legebiltzarraren historian lehenengo aldiz, emakume bat izan zen Eusko Legebiltzarraren buru; harrezkero lau legegintzaldi eratu dira eta guztietan emakumeak izan dira buru. Azken hauteskunde autonomikoak 2020ko uztailaren 12an egin ziren, eta hauteskunde horietako zifrek erakusten dute, urteekin, partaidetza-tasak finkatu egin direla, eta parekotasunari eutsi zaiola hautagai-zerrendetan eta hautetsi kopuruan.

2001ean, hautagai guztien % 43, zerrendaburuen % 26 eta hautetsien % 35 ziren emakumeak; 2005ean, aldiz, zifra horiek igo egin ziren, % 53, % 28 eta % 51 baitziren, hurrenez hurren.

2020ko azken hauteskundeetako datuek erakusten dute hautagaien % 50,1 emakumeak direla, eta, lehenengo aldiz, emakumeak buru ziren boto-paperekin kopurua eta gizonak buru zirenean ia berdina izan zen (zerrendaburuen % 48,8 emakumeak izan ziren). Gainera, nabarmendu behar da aurreko legegintzaldian legebiltzarrean ordezkari zuten sei alderdi nagusietatik hiruk lehendakari izateko hautagai gisa emakumeak aurkeztu zituztela. Urte horretan hautetsien % 50,7 emakumeak izateak esan nahi du emakumeek Eusko Legebiltzarrean duten partaidetza ehuneko 15,7 puntu igo dela legearen aurretik zegoen egoerarekin alderatuta.

Ehuneko horiekin bat etorritik, XII. legegintzaldian Eusko Legebiltzarra, 75 eserlekuz osatua, modu parekidean osatu zuten 38 emakume eta 37 gizonen baimen lurreko historikoen arabera aldeak ikusten dira: Gipuzkoan emakume hautetsiak guztizkoaren % 56 izan ziren, Bizkaian % 52 eta Araban ez zuten guztizkoaren % 44 gaitu.

Eusko Legebiltzarrerako hauteskundeak (%). 2001-2020



Iturria: Emakume hautagaien eta zerrendaburuen datuak, Segurtasun Sailarena, Hauteskundeak. Demokrazia parekidea Euskadin. Emakume hautetsien datuak, Emakunderena, Zifrak 2020: Emakumeak eta gizonak Euskadin.

Azterlan batzuen arabera⁴⁰, errepikatzen duten gizon hautetsien kopurua errepikatzen duten emakume hautetsiena baino handiagoa da, eta, beraz, pentsa daiteke kargu horietan jarraitzeak genero-arrazoiak izan ditzakeela.

Legean ez zen horri buruzko agindurik ezarri, baina galde daiteke ea emakumeen presentziaren gorakada kuantitatiboak lotura izan duen ordezkaritza kualitatiboan edo substantiboan. Ebaluazio honen esparruan kontsultatutako pertsona batzuen arabera, Legebiltzarrean emakumeen presentzia handiagoa izateak eragina du lantzen diren gaietan, eta azken urteetan berdintasunaren eta indarkeria matxistaren politikekin lotutako legebiltzar-ekimenak nabarmen ugartu izanarekin lotu daiteke.

Kontsultatutako pertsonak adierazi dute, halaber, ekimen eta negoziazioen buru emakumeak direnean, eta, bereziki, ekimen eta negoziazio horiek berdintasunarekin edo emakumeen aurkako indarkeria matxista desagerraraztearekin lotuta daudenean, handiagoa dela legebiltzarreko taldeen artean elkarrizketak izateko eta zeharkako akordioak lortzeko joera.

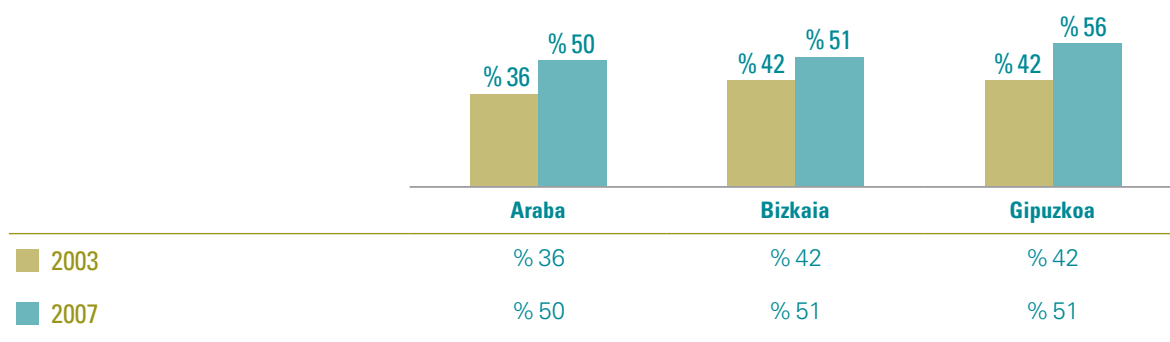
Aipatu behar da Legebiltzarraren I. Berdintasun Plana 2018an argitaratu zela eta, gainera, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako eginkizunak eta zereginak bere gain hartzen dituen pertsona bat dagoela. Azken urteetan izandako bultzadari esker, presentzia orekatu kuantitatiboa izateaz gain, genero-ikuspegia lantzen jarraitu ahal izango dugu eta beste era bateko garrantzia duten gaiak aztertu ahal izango ditugu (ordezkaritza substantiboa, sartzeko aukerak, aldaketak erakundeen funtzionamenduan, genero-agendaren presentzia eta abar), baita genero-sentiberak diren duten legebiltzarrei bide emango dieten berdintasunerako tresnak, neurriak edo batzordeak sortu ere.

40 Arantza Campos Rubio. Demokrazia parekidea Euskadin 2018

Lurralde historikoen mailan, **batzar nagusietan**, berdintasunerako araua 2007ko maiatzaren 27ko hauteskundeetan aplikatu zen lehen aldiz. Maila horretan ere legeak eragin positiboa izan zuen, zalantzarik gabe. Hiru lurralde historikoetan, emakume hautagaien ehunekoak portzentajezko 9 puntutik 14 puntura bitartean hazi ziren 2003tik (legea baino lehenagoko azken hauteskunde autonomikoak) 2007ra (legea onartu ondorengo lehen hauteskunde autonomikoak), eta emakumeen % 50a bermatu zuten hiru lurraldeetan.

Batzar nagusietarako emakume hautagaiak (%).

2003-2007



Iturria: guk geuk egina, «Demokrazia parekidea Euskadin. 2001-2016» azterlanean oinarrituta.

Baina lehenengo postuan emakumeak dituzten hautagai-zerrenden kopuruari buruzko datuak aztertzen baditugu, ikusiko dugu zifrak apalagoak direla eta ez dutela goranzko joera egonkorrik izan. 2019ko datuen arabera, batzar nagusietarako hauteskundearen hautagai-zerrenden % 39,7k, gutxi gorabehera, emakume bat zuten buru.

Batzar nagusietarako hauteskundeetan lehen postuan emakumeak dituzten hautagai-zerrendak (%).

2011-2019

	2011	2015	2019
Araba	% 36,3	% 30,7	% 45,4
Bizkaia	% 44,8	% 35,7	% 37,8
Gipuzkoa	% 41,4	% 32,1	% 37,5
EAE	% 41,9	% 33,3	% 39,7

Iturria: Segurtasun Sailaren webgunea

Azkenik, aipamen berezia egin behar zaie **udal-mailako** hauteskunde-prozesuei, nahiz eta legearen azken xedapenetan ez egon. Udal-mailan, Espainiako Berdintasunerako Lege Organikoak arautzen ditu hauteskunde-prozesuak, autonomia-erkidegoaren eta foruaren eremuetan ez bezala, horietan EAEko legea aplikatzen baita. Beraz, EAEko legea ez da erabakigarria udal-mailan.

Espainiako legeak hauteskunde-zerrendetarako presentzia orekatua izatearen printzipioaren alde egin zuen (inoiz ez sexu bakoitzaren % 40 baino gutxiago, ezta % 60 baino gehiago ere, 5eko tarteetan), eta hori izango litzateke, kontsultatutako pertsonen ustez,

beste administrazio mailetan ikusitako ordezkagarritasun-mailak oraindik lortu ez izanaren arrazoietakoa bat. Araua % 40ko langa modukoa izan liteke emakumeentzat; izan ere, emakumezko hautagaiak ez dira inoiz izan % 50 udal-hauteskundeetan, eta gizonak beti izan dira presentzia orekatuaren printzipioa bermatzen duen % 60 hori.

2003an, EAEko udalen % 14,8an (37 udalerri) emakume bat zen buru; 2019ko datuen arabera, berriz, EAEko udalen % 29,6an (74 udalerri) emakume alkate bat da buru gaur egun. Horrek esan nahi du emakumeen pisu erlatiboa neurritz hazi dela, eta EAEko emakume alkateen kopurua bikoiztu egin dela legea indarrean jarri zenetik. Hala ere, esan beharra dago oraindik emakume batek ez duela inoiz alkate-kargua hartu EAEko hiru hiriburuetako bakar batean ere.

EAEko udalerrietako emakume alkateak (%).
2003-2019



Iturria: EAEko udaletako alkateen generoari buruzko txostena. 2019. 2019an Leintz Gatzagak ez zuen aurkeztu hautagaitzarik -Zifrak 2020. Emakumeak eta gizonak Euskadin. 143. orrialdea.

Hautagai-zerrenda feministak osatzea ez da ohiko estrategia izan gure autonomia-erkidegoan, eta udal-mailan bakarrik gertatu da. Hala ere, kasu horietan egiaztatu ahal izan da esperientzia horiek oso garrantzitsuak direla tokiko agenda politikoan emakumeen premia, interes eta lehentasun espezifikoak txertatzeko eta genero-ikuspegitik kultura politikoa abian jartzeko.

Arabako kontzejuetan⁴¹ (udalerria baino eremu txikiagoko entitateak dira, eta gobernu-organismo propioak dituzte, sufragio unibertsal, aske eta sekretuaren bidez hautatuak, lau urtean behin, Arabako Foru Aldundiak⁴² deitutako hauteskundeetan) emakumeek duten presentzia eskasa bereziki kezkarria da, eta landa-eremuan oraindik egiteko asko dagoela adierazten du. Kontzeju horien % 14,4an (48 guztira) ez da emakumerik aukeratu 1997-2017 aldian, eta

41 RAMILO ARAUJO, Mentxu (koord.). *Participación de las mujeres en los concejos alaveses: una aproximación a su presencia, motivaciones y estrategias*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 2018.

42 Hauteskunde hauetan, aukeratzeko gaitasuna duten pertsona guztiak (18 urtetik gorako bizilagunak) hautagarriak dira, ez dago alderdi politikoaren presentziarik, ezta Berdintasunaren Lege Integralaren eta Berdintasunaren Lege Organikoaren erregulaziorik ere.

kontzejuen erdiek baino gehiagok (% 54,2) ez dute emakume lehendakari izan aztertutako hogeitazetean. Azpimarratzekoa da azken urteetan aurrerapen batzuk egin direla eta 2017ko hauteskundeetan emakume hautetsiak kargu hautetsi guztien % 24,6 izan zirela.

Udal-mailan, aurrerapen ukaezinak izan badira ere, ikusten da oraindik zaila dela emakume hautagai izateko urratsa egin nahi duten emakumeak aurkitzea. Zailtasun hori zainketa-ardurekin lotzen da batez ere; izan ere, horrelako ardurak emakumeek gain uzten dira oraindik ere. Udaleko kargu bat betetzeak zainketak, enplegua, kargua eta alderdiko militantzia uztartzea dakar emakumeentzat, eta konpromiso horrek aparteko ahalegina eskatzen du.

Oro har, kontsultatutako pertsonen uste dute legerik gabe ezinezkoa izango zela erakundee-
tan parekotasuna lortzea, eta nahitaez bete beharreko puntuetan egin dela aurrera gehien. Biztanleriaren sentsibilizazioan duen eragina ere nabarmendu dute; izan ere, denborarekin, kuoten erabilera normalizatzea eta justizia demokratikoaren ikuspegitik emakumeak kuantitaboki behar bezala ordezkatzuta egotearen garrantzia ulertaraztea lortu da.

Positiboki nabarmendu behar dira emakumeen prestakuntzarekin eta ahalduntzearekin lotuta egin diren ekimenak, emakumeek kargu publikoetan duten presentzia handitzeko eta sendotzeko, hala nola Virginia Wolf Basqueskola⁴³.

Virginia Wolf Basqueskola Emakundek eta EUDELe elkarrekin abian jarritako ekimen bat da. 2012an jarri zuten abian, eta EAEko udalerrietako (udalerrri txiki edo handietan) alderdi politikoetako edo herritarren plataformetako emakume hautetsi guztiei (gobernuan egon, oposizioan egon) zuzentzen zaie; guztira 1.200 emakume inguru. Bere balioa sare plural eta askotarikoa bultzatzean datza. Sare horrek emakumeen ahalduntzea sustatu nahi du berdintasunerantz aurrera egiteko estrategia gisa, emakumeen garapen pertsonala eta kolektiboa lortzeko tresnak eskainiz.

Informazioa aztertu eta biltzeari dagokionez, interesgarria da **unibertsitatearen eremutik** urteetan zehar emakumeen partaidetza politiko eta soziala aztertzeko egindako lana kon-
tuan hartzea. Aditu asko espezializatu dira arlo horretan, eta urteotan egindako azterlanek argitara eman dute emakumeek esparru politikoan izan duten presentziaren bilakaera.

Entitate pribatuen zuzendaritza-organoetan emakumeek duten presentzia:

24. ARTIKULUA.— ELKARTEAK ETA ERAKUNDEAK (PRESENTZIA OREKATUA ERAKUNDE PRIBATUETAN)

1.— Euskal herri-administrazioek sustatu behar dute emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dadila profesionalen, enpresaren, gizarte-ekonomiaren, sindikatuen, politikaren, kulturaren eta bestelako arloetako elkarte eta erakundeen zuzendaritzako organoetan. Horretarako, gehitu edo egokitu ahal izango dituzte elkarte eta erakundeoi adierazitako helburua betetzearen arabera dagozkien diru-laguntzak.

43 <http://www.virginiawoolfbasqueskola.eus/>

Sindikatuaren eremuan, 2019an, gehiengoa zuten lau sindikatuaren zuzendaritzek presentzia orekatuaren printzipioak ezartzen dituen ehunekoak betetzen zituzten. LAB sindikatua nabarmentzen da emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan duelako azken ebaluazioetan; gainerako sindikatuak, aldiz, berriki lortu dute presentzia hori orekatua izatea: CC.OO. 2015ean eta ELA eta UGTk 2019an. Legea onartu zenetik, emakumeek erabaki-organoetan duten presentzia %36,4tik %43,1era igo da batez beste, hau da, portzentajezko ia 7 puntuko hazkundea izan da.

Emakumeen presentzia, EAEn gehiengoa duten sindikatuaren zuzendaritza-batzordeetan (%).
2008-2019

	2008	2010	2015	2019
ELA	% 25	% 36,4	% 33,3	% 41,7
LAB	% 58,3	% 54,5	% 53,8	% 57,1
UGT	% 33,3	% 37,5	% 37,5	% 42,9
CC.OO.	% 30	% 30,4	% 41,7	% 27,3
GUZTIRA	% 36,4	% 37,7	% 42,1	% 43,1

Iturria: Geuk egina, sindikatuaren webguneetan oinarrituta. 2020ko abuztuan egindako kontsulta. Emakunde. Zifrak 2020: Emakumeak eta gizonak Euskadin.

Enpresa-eremuan daude genero-arrakala handienak emakumeek eta gizonen zuzendaritza-organoetan duten presentziari dagokionez, eta eremu horretan ditu abiapuntuak maila txarrenak. EAEko patronaletako bakar batean ere ez da emakumerik buru, eta emakumeek zuzendaritza-batzordeetan zuten presentzia %14,3tik (Confebask) %22,2ra (Adegi) bitartekoa zen 2019an, baina portzentaje horiek 4 urte lehenago jasotakoak baino handiagoak dira. Emakumeek EAEko patronaletan duten presentzia hobe da, 2015etik 2019ra bitarte portzentajezko 8,6 puntu igo baita.

Emakumeen presentzia, EAEko patronalen zuzendaritza-batzordeetan (%).
2015-2019

	2015	2019
Confebask	% 7	% 14,3
Adegui	% 13	% 22,2
Sea*	% 3	—
Cebek	% 16	% 15,6
GUZTIRA	% 9,3	% 17,9

Oharra: *SEAk ez du zehazten Zuzendaritza Batzordearen osaera, eta 3 lehendakariorde identifikatu dira (2 emakume eta 1 gizon).

Iturria: Geuk egina, erakundearen webguneetan oinarrituta. 2020ko abuztuan egindako kontsulta. Zifrak 2020 - Emakumeak eta gizonak Euskadin. (148. orrialdea)

EAEn egoitza duten **IBEX 35eko enpresetako kargu gorenetan** emakumeek eta gizonen duten presentziari buruzko datuek erakusten dute, halaber, azken urteetan aurrerapen batzuk izan direla, baina horiek apalak izan direla. Iberdrolak bakarrik lortu du, 2020an, emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izatea bere autonomia-erkidegoko administrazio-kontseiluan. Gainerakoetan, presentzia ez da emakumeen % 30era iristen, eta lehendakari guztiak gizonak dira.

Emakumeen presentzia, EAEn egoitza duten IBEX 35eko enpresetako administrazio-kontseiluetan (%).

2015-2020

	2015	2020
BBVA	21,4	31,3
CIE Automotive		21,4
Iberdrola	35,7	42,9
MásMóvil		23,1
Siemens Gamesa	27,3	25
GUZTIRA	28,2	29

Iturria: Geuk egina, enpresen webguneetan oinarrituta. 2020ko abuztuan egindako kontsulta

Azkenik, EAEn egoitza duten **finantza-entitate** guztietako administrazio-kontseiluetan emakumeak daude eta haien pisu erlatiboa igo egin da azken bost urteetan. Bereziki Laboral Kutxaren lorpena nabarmendu behar da, finantza-erakunde horretako administrazio-kontseiluan bakarrik baitago emakumeen eta gizonen presentzia orekatua. EAEn egoitza duten finantza-entitateetako kontseilari guztiak kontuan hartzen baditugu, esan dezakegu emakumeak 2015ean % 22,6 izatetik 2020an % 35 izatera igaro direla; horrek esan nahi du 12 puntutik gorako igoera izan dela.

Emakumeen presentzia, egoitza EAEn duten finantza-entitateetan (%).

2015-2020

	2015	2020
BBVA	% 21,4	% 31,3
Laboral kutxa	% 11,1	% 50,0
Fiare	% 30,8	% 38,5
Kutxabank	% 23,5	% 25,0
TOTAL	% 22,6	% 35

Iturria: Geuk egina, finantza-entitateen webguneetan oinarrituta. 2020ko abuztuan egindako kontsulta. Zifrak 2020. Emakumeak eta gizonak Euskadin (149. or.).

Hirugarren Sektore Sozialeko erakundeei dagokienez, emakumeek gobernu-organoe-tako postuen % 47,9⁴⁴ betetzen dituzte. Ehuneko hori parekotasunetik hurbilago dago aurre-kontu-bolumen txikiagoko erakundeetan, eta urrunago tamaina handiagokoetan. Beste sek-tore batzuetako zifrarekin alderatuta, zifra hori positibotzat jo daitekeen arren, esan daiteke emakume gutxi daudela entitate horietako erabakiguneetan, baldin eta kontuan hartzen bada entitate horietako ordaindutako langileen % 70,5 eta boluntarioen % 59,5 emakumeak direla⁴⁵.

Dena den, azken urteetan, sektore horretako elkarteek eta fundazioek ere urratsak egin dituzte emakumeen presentzia indartzeko erantzukizuneko postuetan. 2019ko azken datu eskuragarrien arabera, sektore horretan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-plana zuten erakundeen ehunekoa % 28,9 zen. Igoera esanguratsua izan da bost urte lehenago erregistratutako datuarekin alderatuta (2014an ehunekoa % 21,8 zen).

Asoziazionismoa eta ahalduntzea:

24. ARTIKULUA.– ELKARTEAK ETA ERAKUNDEAK (SUSTAPENA)

2.– Euskal herri-administrazioek ezin izango diete inolako laguntzarik eman kideak aukera-tzeko prozesuan edo lan-jardunean sexuaren ziozko bereizkeria eragiten duten elkarte edo erakundeei.

3.– Lege honetan aipatzen diren helburuak lortzeko asmoz eratutako elkarteak bultzatuko di-tuzte euskal herri-administrazioek.

4.– Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzea helburu duten zerbitzuak eskaintzen dituzten irabazi asmorik gabeko erakundeak onura publikokotzat deklaratu ahal izango dira, erakunde bakoitzaren forma juridikoari dagokion legedia berezian ezarritakoari jarraiki.

Emakumeen eta beste entitate batzuen **elkartze-mugimendua**, zeinen lana emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea baita, 341 entitatek osatzen dute EAEn, Emakunderen erregistroen arabera.

Emakundek eta EAEko beste erakunde publiko batzuek laguntza eman diete erakunde ho-riei **dirulaguntzen**⁴⁶ eta **laguntzaren eta aholkularitzaren**⁴⁷ lerroen bidez. Lerro horiek lagungarri izan dira erakunde horiek indartzeko eta, azken batean, emakumeek hainbat ere-mutan parte har dezaten sustatzeko. Zehazki, 2020an, Emakundek 376.000 € bideratu ditu dirulaguntzen urteko deialdiaren bidez, eta 123 erakundek eta 184 proiektuk jaso dituzte dirulaguntzak.

44 Iturria: Hirugarren Sektore Sozialaren Euskal Behatokia. Hirugarren Sektorearen Liburu Zuria 2014-2015.

45 Iturria: Hirugarren Sektore Sozialaren Euskal Behatokia. Barometroa 2019.

46 Elkartegintza sustatzeko eta emakumeek Euskal Autonomia Erkidegoko esparru guztietan parte hartzeko dirulaguntzak (2021eko ekitaldia). <https://www.euskadi.eus/2021/elkarteak/web01-tramite/eu/>

47 Emakundek aholkularitza ematen du, bai elkarteak sortzeko eta kudeatzeko, bai elkarte horien proiektu eta jardueretan genero-ikuspegia sartzeko.

Emakumeen elkarteentzako dirulaguntzen bidez diruz lagundutako elkarteak, proiektuak eta dirulaguntzaren zenbatekoa (Abs. eta €).

2005-2020

	2005	2010	2015	2020
Elkarte eskatzaileak	175	151	141	136
Diruz lagundutako elkarteak	Daturik ez	128	131	123
Diruz lagundutako proiektuak	319	260	189	184
Urteko zenbatekoa (€)	299.000 €	269.000 €	376.000 €	376.000€

Iturria: Geuk egindako taula, Emakunderen datuetan oinarrituta.

Gainera, foru-aldundiek eta udal askok ere antzeko laguntzak jartzen dituzte horrelako erakundeen eskura. Ildo horretan, legeak emakumeen elkartzeko mugimenduak aurrera egi-
tea eta garatzea ahalbidetu du, eta mugimendu hori prestakuntzaren, lan kolektiboaren eta
feminismoaren eta elkarriketaren bidez bideratu da.

Aldi berean, Emakunde emakumeen elkarteei zuzendutako jardunaldiak antolatzen ditu
urtero, haien parte-hartzea indartzeko eta ahalduntzea bultzatzeko.

Emakumeen ahalduntzeak ere bultzada handia izan du azken urteetan. Ahalduntzea prozesu
bat da, pertsonak, emakumeak konturatzeko dagozkien gaiei buruzko erabakiak hartzean era-
giteko eta parte hartzeko gaitasuna dutela, eta gaitasun hori hainbat mekanismo indibidualen
bidez, baina batez ere mekanismo sozialen bidez erabiltzen dute. Mekanismo horiek berdi-
nen arteko antolaketa eta lankidetzak dira, besteak beste. Ahalduntzea betekizun eta berme
bat da, munduan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko eraldaketa soziala egiteko.

Ukazezinak dira emakumeen elkartzeko mugimenduak arlo horretan izan dituen lorpenak eta
aurrerapenak. Zalantzarik gabe, haien esperientziak eta partaidetza-prozesuak lagungarriak
dira EAEn emakumeen eskubideak eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortze-
ko. Era berean, administrazio publikoak gauzatutako ekimenen artean, nabarmentzekoa da
ahalduntze-erakundeak eta emakumeen etxeak tokiko eremuan nortasun soziopolitikoak susta-
tzeko izan duten zeregin garrantzitsua.

Emakumeen etxeak mugimendu feministaren eta hainbat emakume talderen eskaera his-
toriko bat dira. Aldarrikapen hori 70eko hamarkadan hasi zen, emakumeak elkartzeko espazio
fisiko propioak abian jartzearen alde, ekipamendu publiko gisa. Ekipamendu horietan,
ikuspegi feministatik, emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra sustatu
nahi da bizitzaren eremu guztietan, eta ahalduntze-prozesuak bideratu. Lehenengo ekime-
nak 2003. urtekoak dira (Basauri, Arrasate...); gaur egun, hiru lurraldeen artean emakumeen
15 etxe inguru daude irekita (Basauri, Arrasate, Durango, Eibar, Ermua, Gasteiz; Balmaseda;
Ondarroa; Donostia; Azpeitia; Zumaia; Errearteria; Hernani; Urola Garaia; Zarautz).

Emakumeen Etxeak hainbat udalerritan abian jartzeko prozesuak partaidetza-prozesuak izan
ten ari dira, eta prozesu horietan emakumeen elkarteak eta mugimendu feministak fun-
tsezko zeregina dute, bai ekimenaren zuzeneko sustatzaileak direlako, bai Etxea bultzatzen
duen udalak funtsezko eragileekin horrelako prozesuen aldeko apustua egiten duelako.

Ahalduntze-erakundeak helburua ahalduntze-prozesuen bidez emakumeen partaidetza soziala
eta politikoa sustatzea da. Ahalduntzea prozesu bat eta emaitza bat da, ez da lineala eta
persona bakoitzarentzat desberdina da bere bizitzaren, bizipenen, historiaren, sinesmenen,
testuinguruaren eta abarren arabera. Gainera, dimentsio indibiduala eta dimentsio kolektiboa

izatea eskatzen du, eta bata gabe ez dago bestea. Beraz, esan daiteke ahalduntzea honako hau dela: «Autoestimua, konfiantza eta bizitzan erabakitze gaitasuna indartzen dituen bostere-hartzea, baita eremu ekonomiko, politiko, juridiko eta soziokulturalean genero-harremantetan aldaketak eragin ditzakeen botere kolektiboa ere»⁴⁸. Ahalduntze kolektibo hori eskola gehienetan erronketako bat da.

Gaur egun, udal askok dute ahalduntze-eskola hiru lurralde historikoetan, eta horietako batzuk emakumeen etxei lotuta daude. Urteetan zehar, ugaritu egin dira eta emakumeen partaidetzarako, ahalduntze indibidualerako eta kolektiborako erreferentziazko espazio bihurtu dira.

Politika publikoetan parte hartzeko espazioak:

24. ARTIKULUA.– ELKARTEAK ETA ERAKUNDEAK (SOLASKIDETZA)

5.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak beharrezkoak diren baliabideak bultzatu eta jarriko ditu entitate bat sortzeko, emakumeek eta herritarren elkarteek politika sozial, ekonomiko eta kulturalen garapenean benetan eta modu askean parte hartzeko bidea eskainiko duena, eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal herri-administrazioekin hitz egiteko solaskide onargarria izango dena.

Emakumeen elkarte-sareak sustatzeko eta bultzatzeko, beharrezkoa da emakumeek politiken diseinuan eta esku-hartze publikoaren zenbait eremutan hartu beharrezko erabakietan parte har dezaten bultzatzea. Lan hori dela-eta, iraganean, arian-arian, **harreman- eta truke-mekanismoak sortu dira elkarten eta erakundeen artean**, eta haien arteko trukea eta lan koordinatua bultzatu eta babestu da. Horren ondorioz, Berdintasunerako hainbat Kontseilu eta Batzorde sortu dira autonomia-erkidegoan, lurralde historikoetan eta toki-mailan.

Zehazki, 1998an Emakunderen **Aholku Batzordea**⁴⁹ sortu zen emakumeen elkarten eta Erakundearen arteko komunikaziorako bide izateko. Legearen ondorioz, Emakundek partaidetza-prozesu bat hasi zuen Berdintasunerako Emakumeen Euskal Kontseilua sortzeko Legea egiteko. Horren ondorioz, lege-aurreproiektuaren zirriborro bat egin zen, legeak sortzeko eskatzen duen entitate horri esparrua eman nahian.

Azkenean, aurreproiektuak ez zuen argia ikusi, baina Aholku Batzordea da emakumeek EAEko gizartean duten zeregina eraldatzeko proposamenak, kritikak eta ekarpenak egiteko gune komuna, emakumeek parte-hartze aktiboagoa izan dezaten sustatuz. Batzordean hainbat emakume elkarte daude ordezkaturak, baina ez daude EAEko elkarte- eta gizarte-aukera guztiak jasota. Emakumeen elkarte-mugimenduarekin komunikatzeko bide horrek ahalbidetzen du elkarte-mugimenduak ekarpenak eta kritika konstruktiboak egitea eta berdintasun-politiken jarraipena egitea, bai diseinuari dagokionez, bai ezarpenari dagokionez.

Alde horretatik, esan daiteke legeak garrantzia eman diela eta kontuan hartu dituela emakumeen elkarteak eta elkarte horietan parte hartzen duten emakumeak, EAEn 2005az geroztik berdintasunaren arloan egin diren lorpenei eta aurrerapenei dagokienez. Gaur egun, Batzordearen lana egituratzen den espazioetan ez ezik, Batzordea osatzen duten hainbat erakunde-egituratan ere badu ordezkaritza: Emakundeko Zuzendaritza Kontseilua, Begira Batzordea; Berdintasunaren aldeko Emakunde Sariak eta Gizarte Zerbitzuen Euskal Kontseilua.

48 Maitane Pikaza Gorrotxategi. Emakumeentzako espazio propioak eta ahalduntze-prozesuak: Bizkaiko ahalduntze-eskolen sarea. 2018.

49 103/1998 Dekretua, ekainaren 9koa, Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundearen Aholku Batzordea sortzen duena.

Aholku Batzordeak legea ebaluatzeko prozesuetan parte hartu du; hori dela-eta, emakumeek partaidetza eta elkarriketa soziopolitikoko esperientzia izan dute, eta, gainera, EAEko legeria garatzeari buruzko ezagutza eskuratu dute eta horren inguruan ikasi dute.

Lurralde-mailan, herritarren eta berdintasunaren arloko eragile politiko eta teknikoen arteko elkarriketa-jardunbide egokia dira, partaidetzaren eta deliberazioaren bidez, honako hauek: Arabako Foru Aldundiaren Arabako Emakumeen eta Gizonen **Berdintasunerako Foru Kontseilua**, 2011n eratua; **Gunea**, GFaren Emakumeen Partaidetzarako Kontseilua, 2016an eratua; eta **Bizkaiko Foru Aldundiaren Emakumeen Partaidetzarako Kontseilua**, 2020an eratua.

Udalerrri-mailan, lege honen ekarpen gisa eta artikulua horiei dagokienez duen eragin positibo gisa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren ebaluazioan identifikatutako berdintasunerako herritarren partaidetzarako 41 kontseilu edo organo espezifikoak aipatu behar dira.

3.4.1.1. Partaidetza soziopolitikoari buruzko alderdi nabarmenenak

- Legea **funtssezko tresna** izan da emakumeen ahalduntzea sustatzeko eta haien partaidetza sozial eta politikoa indartzeko. Legearen bidez ezarri zen Eusko Legebiltzarrerako eta batzar nagusietarako hauteskundeetako hautagai-zerrendetan % 50, gutxienez, emakumeak izango zirela. Halaber, EAEko botere publikoetako zuzendaritza-organismoetan eta kide anitzeko organismoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izatearen printzipioa ezartzen du, eta, bere eskumenen esparruan, entitate pribatuen eragin-organismoetan eragiten saiatzen da.
- Legea izan aurreko egoerari dagokionez, Eusko Jaurlaritzako **goi-karguetan**, emakumeen ehuneko 22 puntu hazi da, eta 37 puntu aldundietako zuzendaritza-karguetan. Halaber, emakume alkateen kopurua bikoiztu egin da.
- Azken urteotan, emakumeek **erabaki-organismoetan** duten presentziak gorakada handia izan du, bai finantza-entitateetan (ehuneko 12 puntu handiagoa), bai EAEko patronaletan (8 puntu handiagoa), bai sindikatuetan (7 puntu handiagoa). Aitzitik, EAEn egoitza duten IBEX 35eko enpresetan igoerak askoz txikiagoak izan dira. Hirugarren Sektore Sozialeko erakundeak ere lanean aritu dira emakumeek erakunde horietako gobernu-organismoetan duten presentzia handitzeko.
- Emakumeek **Eusko Legebiltzarrean** duten parte-hartzea ehuneko 15,7 puntu igo da legearen aurreko egoerarekin alderatuta, eta **batzar nagusietarako** emakume hautagaien ehunekoak ehuneko 9 eta 14 puntu artean hazi ziren 2003tik 2007ra bitartean, eta legearen ondoren hiru lurraldeetan emakumeen % 50 izatea bermatu zuten.
- Legeak, halaber, **politikak diseinatzean eta erabakiak hartzean** emakumeek duten parte-hartzea sustatu behar dela ezartzen du; horretarako, elkarte-sarea sustatu eta indartu behar da. Helburu horrekin, elkarte eta erakundeen arteko truke-mekanismo egonkorak sortzen lagundu du legeak, hala nola Berdintasun Kontseiluak.

Jarraian, azken 15 urteetan eremu horretan berdintasunaren inguruan izan diren ekimen⁵⁰ eta politika garrantzitsuenen⁵¹ zerrenda jasoko dugu.

EAEko partaidetza soziopolitikoaren eremuan garrantzi berezia duten jardunak. 2005-2020

Ekimenaren izena	Breve descripción y aporte de valor	Arduraduna	Sortze-urtea	Gaur egungo egoera	Informazio gehigarria
Elkartegintza sustatzeko eta emakumeen partaidetza bultzatzeko dirulaguntzak	Dirulaguntzen deialdiak elkarteak bultzatzeko eta emakumeen partaidetza eta prestakuntza sustatzeko ekintzak bultzatzeko.	Emakunde/aldundiak/udalak	Urtekoa	Indarrean	
Laguntza eta aholkularitza	Babes teknikoa ematen zaie elkartei, bai proiektuak prestatzeko prozesuan, bai proiektuen izapideak eta jarraipena egiteko prozesuan, batez ere sareen finkapenarekin lotura duten proiektuei dagokienez.	Emakunde/ boluntariotza-agentziak	Urtekoa	Indarrean	
Emakumeen etxeak	Emakumeak biltzeko espazioak dira, eta bizitzako arlo guztietan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna benetakoa izatea bultzatzea dute helburu.	Udalak: Gasteiz, Balmaseda, Basauri, Durango, Ermua, Ondarroa, Portugalete, Arrasate, Azpeitia, Donostia, Eibar, Errearteria, Hernani, Urola Garaia Mankomunitatea, Zarautz, Zumaia	2003tik aurrera	Indarrean	
Ahalduntze-eskolak	Prestakuntza-jardueren multzoa (hitzaldiak, ikastaroak, lantegiak eta irakurle-klubak), emakumeak gizonei dagokienez egiturazko menderakuntza-egoeran daudela ikusarazteko.	Arabako Foru Aldundia (Laia Eskola) eta Udalak: Gasteiz, Abadiño, Basauri, Berriz, Durango, Elorrio, Ermua, Getxo, Ondarroa, Erandio, Arrasate, Eibar, Errearteria, Hernani, Irun, Urola Garaia Mankomunitatea: Ezkio Itsaso, Legazpi, Urretxu eta Zumarraga, Pasaia, Tolosa, Zarautz, Azpeitia, Zumaia	2003tik aurrera	Indarrean	
Virginia Wolf Basqueskola	EAEko tokiko emakume hautesmentzako gunea, gure artean aurkitzeko, trebatzeko, ahalduntzeko eta eragin politikoentzako aliantzak eraikitzeko	EUDEL eta Emakunde	2012	Indarrean	

50 Honako hauek jasotzen ditu: arauak/planak; organismoak/kontseiluak/behatokiak; prestakuntza; azterlanak; finantzaketa-lerroak; programak; zerbitzuak; baliabide espezifikoak edo tresnak (protokoloak, eskuliburuak, gidak, plataformak, material didaktikoak...).

51 Bereziki garrantzitsutzat jo dira honelako ekimenak: elementu berriztaileren bat edo egiten ari zirenakiko aldaketaren bat ekarri dutenak; pisua edo garrantzia dutenak, konprometitzen duten baliabideen garrantziari eta bolumenari, dedikazioari eta abarri dagokienez; edo eragin handia izan dutenak edo aurrerapena ekarri dutenak aurreko egoerarekin alderatuta.

**EAEko partaidetza soziopolitikoaren eremuan garrantzi berezia
duen arkitektura.
2005-2020**

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Sortze-urtea	Gaur egungo egoera	Informazio gehigarria
Aholku Batzordea	Emakumezkoen Elkarleen eta Emakumearen Euskal Erakundearen arteko komunikaziorako bidea, emakumeek EAEko gizartean duten eginkizunaren ezinbesteko eraldaketa ahalbidetzeko eta errazteko proposamenak, kritikak eta ekarpenak egiteko gune komun bat sortzea ahalbidetzeko, emakumeen parte-hartze aktiboagoa sustatuz.	Emakunde	1998	Indarrean	
Arabako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Kontseilua	Arabako politika publikoan emakumeen eragina eta partaidetza sustatzeko foroa	Arabako Foru Aldundia	2011	Indarrean	
Gipuzkoako Emakumeen Partaidetzarako Kontseilua: GUNEA	Emakume eta gizonen arteko berdintasunerako arloan, Gipuzkoako Foru Aldundiko partaidetza eta elkarriketarako espazioa.	Gipuzkoako Foru Aldundia	2016	Indarrean	
Bizkaiko Emakumeen Partaidetzarako Kontseilua	Elkarte feministek, emakumeen elkarrekin eta emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzea helburu edota eginkizun duten beste entitate eta organismo batzuek parte hartzeko organoa	Bizkaiko Foru Aldundia	2020	Indarrean	
Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan esku hartzeko toki-eremuko organoak	4/2005 Legearen arabera, besteak beste, EAEko administrazio publikoek harremanak eta bideak ezarri behar dituzte elkarrekin, ekimen pribatuarekin eta, beren xedeak direla-eta, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko lan egiten duten erakunde eta instituzioekin.	Udalak	–	Indarrean	–

Kulturaren eta komunikabideen arloan, legeak, 25.etik 27.era bitarteko artikuluetan, EAEko botere publikoen jarduketa honako gai hauetara bideratzen du funtsean:

- Neurriak hartuko dituzte, bai sexuaren ziozko bereizkeria saihesteko, bai emakumeek eta gizonen kultura-jardueretan partaidetza orekatua izan dezaten sustatzeko.
- Kirol-modalitate guztiak egitean tratu- eta aukera-berdintasuna bermatuko dute eta emakumeen partaidetza txikia duten modalitateak sustatuko dituzte.
- Gizarte-komunikabideetako eta publizitateko edukiak eta jarrerak desagerraraziko dituzte, baldin eta eduki eta jarrera horien bidez pertsonak maila txikiagoko edo handiagoko gisa aurkezten badira edo indarkeria hutsaltzen edo bultzatzen badute; horrez gain, komunikabideetan hizkera ez-sexistaren erabilera, emakumeen eta gizonen presentzia orekatua eta bi sexuen irudi plurala bermatuko dute, eta desberdintasunak ezabatzeko sustatzen diren kanpaina instituzionalei lehentasunezko tratua emango zaiela bermatuko dute.
- Publizitatea kontrolatzeko organo bat sortuko dute, bereizkeriak ezabatzeko eta emandako edukiei buruzko kode etikoak daudela zaintzeko.

Oro har, esan behar da legeak kultura-jardueretan eta jai-eremuan berdintasuna txertatzeko oinarriak ezarri zituela. Batez ere azken eremu horretan aurrerapen ugari egin dira emakumeen elkarteek eta mugimendu feministak eragina duten toki-eremuan egindako lanari esker. Legeak, emakumeek jai-eremuetan parte hartzeari dagokionez, berdintasuna bermatzen ez zuten ekimen pribatuei lotutako berariazko asmoa zuen (Alardea eta bestelako jai-jarduerak). Gatazka horietako batzuk konpondu gabe daude oraindik, baina legeak aukera eman du jai-eremuan aldaketa ugari bultzatzeko, eta aitortu behar da aldaketa horiek gizarte-konpromisoari esker egin ahal izan direla. Elkarte eta mugimendu feministek lan handia egin dute jai berdinizaleak bultzatzen, ekintza ugari egin baitituzte eta indarkeria matxistarik gabeko jaiak bermatu nahi izan baitituzte bereziki.

Kulturarekin eta komunikabideekin lotura duten aginduei dagokienez, azpimarratzekoa da, halaber, legeak mezu argia zabaltzen duela emakumeak gutxiesten eta hutsaltzen dituen edo indarkeria bultzatzen duen edozein eduki sexista debekatzeko. Gainera, Begira organoa sendotu egin da legeari esker, eta eskumenak eman zaizkio publizitatean ez ezik, komunikabideetan ere eragiteko. Ildo horretan, batez ere lan pedagogikoa egin da komunikabideekin, eta emaitzak hedabide publikoetan ikusi dira bereziki, baina baita, arian-arian, pribatuetan ere. Horrekin, berdintasunaren aldeko konpromisoak eta era askotako ekintzak sustatzen dituzten aliantzak sortu dira.

Ondoren, legearen ebaluazioa eta izandako lorpenak aztertuko ditugu zehazkiago.

Kultura-jarduerak:

25. ARTIKULUA.— KULTURA- JARDUERAK

1.— Euskal herri-administrazioek, bakoitzak bere eskumen-eremuan, beharrezkoak diren neurriak hartu behar dituzte, bai sexuaren ziozko bereizkeria saihesteko, bai sustatzeko emakumeek zein gizonen parte hartzeko aukera eta partaidetza orekatua izan dezatela Euskal Autonomia Erkidegoaren esparruan izaten diren kultura-jarduerak guztietan. Debekatu egiten da emakumeek gizonen berdintasunean parte hartzea onartzen ez duten edo oztopatzen duten kultura-jarduerarik antolatzea eta egikaritzea gune publikoetan.

2.— Kultura-jardueraren batean —hor sartuta jai kutsukoak, artistikoak, kirolekoak, eta euskararen normalkuntzaren arlokoak— sexuaren ziozko bereizkeria egiten bada, euskal herri-administrazioek ezin izango diote jarduerak horri inolako laguntzarik eman, edo administrazio horien ordezkariak ezin izango dute jarduerotan administrazioaren ordezkari gisa parte hartu.

Kulturaz ari garenean, nortasuna sortzeko bide batez ari gara, eta horrek kide izatearen zentzua sortzen du. Kulturak gizarte baten balioak islatzen ditu, eta, aldi berean, gizartearen eraldatzeko tresna bat da; izan ere, kultura-jardueraren emaitzak nortasunaren eta gizarte-kohesioaren iturri dira, ideia eta iruditeria komunak eraikitzen diren espazioa.

EAEko legeak kultura-jardueretan edozein diskriminazio ezabatzea aipatzen du, eta hori azpimarratu beharreko alderdia da, *per se*. Alde horretatik, legea tresna edo palanka bat da, ezartzen dituen artikuluen bidez kultura-aldaketa lortzen zeharka laguntzeko, eta haren aginduak eta debekuak funtsezkoak izan dira erakundeek sustapen- eta zehapen-neurriak ezartzeko eta aplikatzeko. Gainera, lege hau eredu garria izan da kulturari buruzko aipamenak egiten baitituzte beste araudi batzuetarako ere, besteak beste, Gipuzkoako eta Bizkaiko foru-arauetarako.

Udal-mailan ere berdintasunaren alorreko **udal-ordenantzak** sortu dira. Ordenantza horiek kulturaren eta jaien garapenari buruzkoak dira, jai ez-diskriminatzaileak bultzatzeko eta jai horietan partaidetza berdinzalea sustatzeko. Horretarako, Emakundek, Eudelek, Berdinsareak eta Eusko Jaurlaritzak 2012an egindako EAEko gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren arloko esparru-ordenantza funtsezko erreferentzia izan zen.

Plangintzari dagokionez, Emakundek legegintzaldi bakoitzean egiten dituen **planek** jaietan emakumeek partaidetza soziala izan dezaten sustatzeko jarraibideak ezarri dituzte, eta hori tokiko planetarako inspirazio-iturria da. Izan ere, tokiko hedapen horri esker, gero eta tresna, neurri, estrategia eta ekintza gehiago antolatu dira herriko jaietan parte-hartzea sustatzeko eta diskriminazioak ezabatzeko.

Kulturaren, jaien eta kirolaren eremuan berdintasunaren arloan dauden legegintza-neurriak eta -tresnez eta administrazio maila batzuek garatutako plangintzaz gain, gai horri buruzko **diagnostikoak** eta partaidetza-prozesuak nabarmendu behar dira. Jaiak eta emakumeek jaiak eta kultura-eremuetan duten partaidetzari buruzko diagnostikoen toki-garapena nabarmena izan da; batzuk udalaren ekimenez egin dira eta beste batzuk Emakundek udalerrri, kuadrilla eta mankomunitateei emandako dirulaguntzen bidez. 2020an, zazpi eskualdek eta hogeita hamahiru udalerririk dituzte mota horretako lanak.

Bestalde, EUDELek lan garrantzitsua egin du udaleko berdintasun-politikei buruzko koordinazioan eta udaletako teknikariei zuzendutako prestakuntzan, eta azken urteotan hainbat alkatetzak eta berdintasun-eremurik interesa agertu dute jaiak buruzko lanean, jai berdinzaleak lortzeko irizpideak sartzeko. Bereizki azpimarratzekoa da 2020az geroztik **lantalde bat dagoela tokiko jaiak ikuspegi berdinzaletik heltzeko**. Lantalde hori Berdinsarearen esparruan sortu zen. Berdinsarea emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko eta indarkeria matxistaren aurkako EAEko udalerrien sarea da, Emakundek eta Eudelek bultzatua.

Lantalde horretan, hainbat udalerritako berdintasun-teknikariek gogoeta egiten dute eta toki-mailan aplikatzeko ekintzak homogeneizatzen dituzte, jaietan genero-ikuspegia txertatzeko, desberdintasunak detektatzeko eta desagerrarazteko eta indarkeriarik gabeko espazioak sortzeko.

Foru-mailan, aldundiek udal-jaietan esku hartzeko eskumenik ez duten arren, horri buruzko ikerketari eta materialak eta jardunbide egokiak sortzeari, berdintasuneko teknikarien pres-takuntzari eta abarri lotutako jarduketak egin dira.

Lehen adierazi bezala, **udalerri-mailan** izan da funtsezkoa estrategiak bultzatzea, kulturen eta jaietan genero-ikuspegia sustatzeko. Udal-ordenantzak edo tokiko berdintasun-planak legegintza- eta plangintza-tresnak izan dira, eta bidea markatu dute. Gainera, emakumeek kulturaren eta jaien eremuetan duten partaidetzari buruzko diagnostiko espezifikoari esker, jaietan hobekuntzak identifikatu ahal izan dira, berdinzaleagoak izan daitezen, jai-jardueretan aldaketak sor daitezen edo programazioak diseina daitezen ikuspegi berdinzaletik.

Baina, zalantzarik gabe, jaiak udal-politikaren erdigunean jartzeko **emakumeek eta erakun-de feministek** emandako bultzada erabakigarria izan da. Udalerrri askotan, kolektiboek agerian jarri dituzte desberdintasunak, esparru tradizionalak zalantzan jarri dituzte eta erantzun-ekintzak sustatu dituzte. Gainera, kolektibo feministek eta udal-erakundeek ere bultzatu dute indarkeria matxistaren aurkako legeak eta neurriak jaien eta kulturaren eremuei eta testuinguruei buruzko aipamenak egitea. Jaietan gune seguruagoak izatea sustatzen duten eta jazarpeneko edo indarkeria sexistako egoerak desagerrarazten dituzten tokiko planak, protokoloak, kanpainak eta ekintzak dira.

Ukaezina da legeak aipatzen duela debekatu egiten dela emakumeek gizonekiko berdintasun-baldintzetan parte hartzea onartzen ez duten edo oztopatzen duten gune publikoetan kultura-jarduerak egitea, alardeen gatazka konpondu ahal izateko; izan ere, hainbat erakunde bitartekaritza-ahaleginak egin dituzte, baina oraindik ere ez dute konponbiderik aurkitu. Horrek oraindik **egiteko dagoen** bidearen berri ematen du, baina era horretako desberdintasunen aurrean urrats handiak egin dituzten beste adibide asko ere badaude.

Arartekoak babesa agertu du, eta noizbait esku hartu behar izan du, EAEko udalek bazterketaren eta berdintasunaren arloko eskubideen urraketaren inguruan egindako jarduketan ondoriozko kexak jaso ondoren. Horren ondorioz, honako hau sortu zen: **Arartekoaren abenduaren 21eko 3/2010 Gomendio Orokorra. Emakume eta gizonen arteko berdintasuna jaietan**⁵². Bertan, irizpide orokorrak eta udalek hartu beharko lituzketen jardueraildoak deskribatzen dira.

Azpirarratzekoa da Emakunde 2021ean argitaratutako «Euskal Autonomia Erkidegoko herrietako jaietan emakumeen parte-hartzea sustatzeko estrategiak»⁵³ dokumentua. Bertan, emakumeek parte hartzeko aukera izan dezaten jaiak egokitu dituzten EAEko herrien berri ematen da, eta prozesu horiek aurrera eramateko erabilitako estrategiak eta metodologiak bereziki nabarmentzen dira. Txosten horrek, gainera, egiaztatzen du azken urteotan gero eta lan gehiago egin dela jaietan berdintasuna izateko, lehen aipatutako bezalako ekimenetatik abiatuta. Horrela, emakumeek presentzia handiagoa izan dute festetan, jai-guneak antolatzeko eta erabakitzeko lanetan eta jaietako programetan edo irudikapen grafikoetan.

52 Arartekoaren 3/2010 Gomendio Orokorra, abenduaren 21ekoa. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna jaietan (2010) https://www.ararteko.eus/sites/default/files/2021-12/0_2082_1.pdf

53 Emakunde. Euskal Autonomia Erkidegoko herrietako jaietan emakumeen parte-hartzea sustatzeko estrategiak (2021). https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/eu_emakunde/adjuntos/txostena_46_emakumeen_parte_hartzea_eae_jaiak.pdf

Jaien esparrua alde batera utzita, badirudi garapena motelagoa izan dela kulturaren arloko legeria espezifikoari dagokionez. Duela gutxi onartutako **6/2019 Legeak, maiatzaren 9koak, Euskal Kultura Ondarearenak**, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeari dagokionez, ondareari buruzko definizio zabalago bat jasotzen du zioen azalpenean, non aitortzen baita emakumeek kultura-ondareari egiten dioten ekarpena⁵⁴, nahiz eta legeak berak ez duen gehiago sakontzen arlo horretan. Hala eta guztiz ere, Kultura Sailburuordetzak bere bi zuzendaritzen (Kultura Ondarearen Zuzendaritza eta Kultura Sustatzeko Zuzendaritza) eginkizunen artean sartu du bere eskumenaren eremuan garatzen diren politika publikoetan genero-ikuspegia txertatzea, emakumeen eta gizonen berdintasunerako neurriak hartzea eta ekintza positiboak ezartzea beharrezkoa den eremuetan.

Kulturaren esparruan emakumeen errealitatea ezagutzera bideratutako ikerketaren garapena urria izan da; hala ere, azken hamarkadan aurrerapen handia egin da horri dagokionez. Zehazki, **Kultura Auzolanean**⁵⁵, Eusko Jaurlaritzako Kultura eta Hizkuntza Politika Sailak bultzatutako kulturaren arloko plangintzaren esparruan, «Genero-programak eta -politikak» proiektua garatzen hasi ziren 2017an.

Proiektu honen helburua dantzaren, liburuaren eta literaturaren, musikaren eta antzerkiaren sektoreetan dagoen emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko azterketa informatua ematea da, bai sorkuntzaren ikuspegitik, bai industriaren ikuspegitik; ondoren, antzemandako genero-arrakalak desagerrarazteko programak eta ekintzak diseinatu ahal izateko.

Proiektu horri esker, 2020an argitaratutako **txosten sektorial** ugari sortu dira. Txosten horiek dantzaren, liburuaren eta literaturaren, musikaren eta antzerkiaren sektoreen errealitatearen berri ematen dute, eta 2016an egindako Emakumeen presentzia ikusizko arteetan eta ikus-entzunezkoetan azterlana osatzen dute⁵⁶. Egin diren txosten sektorialak⁵⁷:

- Antzerkiaren industriako emakumeen eta gizonen egoera EAEn.
- Euskarazko antzerki-sorkuntzako emakumeen eta gizonen egoera EAEn.
- Dantzaren industriako emakumeen eta gizonen egoera EAEn.
- Dantza-sorkuntzako emakumeen eta gizonen egoera EAEn.
- Musikaren industriako emakumeen eta gizonen egoera EAEn.
- Musika-sorkuntzako emakumeen eta gizonen egoera EAEn.
- Liburuaren industriako emakumeen eta gizonen egoera EAEn.

Txosten sektorial horiekin txosten hau sortu da: «Sorkuntzaren eta industriaren ikuspegitik antzerkia, dantza, liburu eta musikaren arloan genero-berdintasunaren egoera diagnostikoa EAEn»⁵⁸. Gainera, duela gutxiko beste azterlan batzuk, hala nola «Kulturaren Euskal

54 «Ondareztat aintzatesten da historikoki ikusezinak izan diren talde sozialen beste baliabide, jaraunspen eta jakintza batzuen multzoa, esaterako, emakumezkoena. Legean ondareari buruzko ikuspegi integratzaile bat jasotzen da, imaginario femeninoaren zentzuak eta esanahiak balio kultural gisa berreraikitzeak aukera emango duena eta balioko duena herentzia eta ekarpen femeninoa elementu bereizgarri gisa ikusarazteko eta birbaloratzeko politika publikoen jarduna errazteko». (Zioen azalpenak, III. atala). 6/2019 Legea, maiatzaren 9koa, Euskal Kultura Ondarearena. <https://www.euskadi.eus/euskal-autonomia-erkidegoko-legeria/web01-a2kulonz/eu/>

55 Kultura Auzolanean planak euskal kultura osoaren ikuspegi estrategikoa, jardun-irizpideak eta lehentasunak agente publikoen eta pribatuen artean adosteko tresna izan nahi du. Kultura Auzolanean kultur planifikazioa bideratzeko proiektu multzo bat bezala sortzen da. Proiektu horiek bi taldetan banatzen dira ekintza-eremua kontuan izanik: Kulturaren Euskal kontseiluak bideratutakoak eta Erakunde arteko Komizioak (HAKOBA KULTURA) bideratutakoak. <https://www.euskadi.eus/kultura-auzolanean-kultura-sustatu/web01-a2kulsus/eu/>

56 Eusko Jaurlaritza - Kultura eta Hizkuntza Politika Saila. Kulturaren Euskal Behatokia. Emakumeen presentzia ikusizko arteetan eta ikus-entzunezkoetan (2016).

57 <https://www.euskadi.eus/kultura-auzolanean-genero-politikak-eta-programak/web01-a2kultur/eu/>

58 Eusko Jaurlaritza - Kultura eta Hizkuntza Politika Saila. Sorkuntzaren eta industriaren ikuspegitik antzerkia, dantza, liburu eta musikaren arloan genero-berdintasunaren egoera diagnostikoa EAEn (2019). https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/ka_genero_politikak_dok/eu_def/adjuntos/genero-programak-politikak-2019.pdf

Behatokiaren Estatistika eta Azterketa Bilduma»⁵⁹ informazioa bereizia dutela, kulturaren eremuan berdintasuna txertatzeko apustuarekin bat etorri egin diren urratsen erakusgarri dira.

Kultura Auzolanean proiektuaren Erakunde arteko Komisioa (Hakoba Kultura) **Genero Politikak EAEko Museo eta Arte Zentroetan proiektua**⁶⁰ ere garatzen ari da. Proiektu horren esparruan, diagnostiko hau egin da: «Genero-politikak EAEko museo eta arte zentroetan. Galdera sortaren emaitzei buruzko txostena, 2018»⁶¹. Txosten horrek erakusten du emakumeek eta gizonek zer presentzia eta partaidetza duten EAEko titulartasun publikoko museoetan eta arte-zentroetan. Diagnostiko hori oinarritzat hartuta, hainbat museo-tako eta arte-zentro-tako erakunde arduradunen artean agenda politiko bat sortzeko lanean ari dira, EAEko museoetan emakumeen presentzia eta partaidetza orekatzeko ekintzak garatzeko.

Azterlan horien bidez, ikus daiteke kulturaren eremuan aurrerapenak izan direla eta emakumeen presentzia handiagoa dela, baina kultura-kontsumoari nahiz ekoizpenari dagokienez, oraindik ere desorekak daude. Oraindik ere asko dago egiteko, bai parte-hartzeari eta lidergoari dagokienez, bai sektorean emakume sortzaileek duten presentziari dagokienez. Oro har, izaera publikoko kultura-sorkuntzako eta -industriako espazioetan aurrera egin dela suma daiteke; hala ere, oraindik ere segregazio nabarmenak daude lan-profilaren arabera, eta emakumeen presentzia oraindik ere urrun dago orekatua izatetik kultura-esparruko zuzendaritza-espazioetako batzuetan (museoak, musika-eremuko enpresa pribatuak, etab.). Gainera, emakumeek gutxiagotan eskuratzen dituzte bekak eta sariak (batez ere ekoizpen handietan), nahiz eta gehiengoa izan kultura-espezialitateetan trebatzen direnen artean.

Txosten honen xedea kulturaren sektore bakoitzaren errealitatea xehetasunez deskribatzea ez bada ere, (Sailak argitaratutako txostenek zehatz-mehatz azaltzen dute sektore bakoitzaren errealitatea), lan horiek oinarri hartuta, kristalezko sabaiari eta jardueraren segregazio horizontalari buruzko funtsezko **adierazle batzuen datuak** ikus daitezke. Horrela, gaur egun honako ikusten da:

- Kulturako enplegu publiko propioaren % 56 emakumeek betetzen dute (administrazio mota edozein dela ere). Hala ere, emakumeek kudeaketarekin eta administrazioarekin lotutako lanak egiten dituzte gehienbat, eta emakume baino gizon gehiago daude zuzendaritza-postuetan (% 52,5 gizonak dira eta % 47,5, aldiz, emakumeak)⁶².
- Antzokien % 74 gizonak zuzentzen dituzte, eta gizonak dira nagusi lanpostu teknikoetan; emakumeak, berriz, nabarmen dira nagusi administrazio-postuetan⁶³.
- Dantzaren munduan, eskolak gehienbat emakumeek betetzen dituzte, zuzendaritza artistikoan eta interpretazioan % 60 inguru dira, eta eremu teknikoetan, aldiz, hots, soinuaren, eszenografiaren edo argiztapenaren eremuetan emakumeak gutxiengoa dira. Gainera, EAEko konpainien lidergoan pisua parekatzen bada ere, gizonak gidatzen

59 Finantzaketa eta gastu publikoa kulturean; Euskal Autonomia Erkidegoko parte-hartze kulturalari buruzko inkesta, Arteei eta kultura-industriei buruzko estatistika-txostena eta abar.

60 <https://www.euskadi.eus/genero-politikak-museo-eta-arte-zentroetan/web01-a2kultur/eu/>

61 Eusko Jaurlaritza - Kultura eta Hizkuntza Politika Saila. Genero politikak EAEko museo eta arte zentroetan. Galdera sortaren emaitzei buruzko txostena, 2018 (2019). https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/ka_genero_politikak_museoak_tx/eu_def/adjuntos/genero-politikak-museo-arte%20zentroak-2018.pdf

62 Eusko Jaurlaritza - Kultura eta Hizkuntza Politika Saila. Kulturaren Euskal Behatokia. Finantzaketa eta gastu publikoa kulturean. EAE. 2018. https://www.euskadi.eus/contenidos/estadistica/finantzaketa_2018/eu_finantza/adjuntos/finantzaketa_gastua_kulturaren_2018.pdf

63 Eusko Jaurlaritza - Kultura eta Hizkuntza Politika Saila. Sorkuntzaren eta industriaren ikuspegitik antzerkia, dantza, liburu eta musikaren arloan genero-berdintasunaren egoera diagnostikoa EAEn (2019). https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/ka_genero_politikak_dok/eu_def/adjuntos/genero-programak-politikak-2019.pdf

dituzten konpainiek emakumeek gidatzen dituztenek baino emanaldi gehiago izaten dituzte⁶⁴.

- Liburuaren munduan euskal kulturaren eskaintza eremu pribatu eta publikotik bultzatzen duten eragileei dagokienez, ikusten da argitaletxeetako zuzendaritza-postuetan emakumeak % 21 direla, eta liburu-dendetako zuzendaritzetan, berriz, % 51⁶⁵.
- Laguntzei eta sariei dagokienez, 2018an, musika-proiektu unitarioen kategoriara aurkeztu ziren proiektuen % 16k bakarrik zuten emakume bat buru, eta % 6k enpresen modalitatean. Musika Bulegoa Sarietan ere, adibidez, emakumeek aurkeztu zituzten eta saria jaso zuten proposamen oso gutxi daude (% 14)⁶⁶. Oro har, emakumeek gizonak baino laguntza eta dirulaguntza gutxiago eskatzen dituzte kultura-eremuan, eta emakumeek gehiago eskatzen dituzte zenbateko gutxiagoko dirulaguntzak; gizonak, aldiz, gehiago dira zenbateko handiko dirulaguntzetan.

Bestalde, esan behar da 2020an **museo guztiek dituztela berdintasun-planak** eta diskriminazio positiboko ekintzak, zuzendaritza-postuei, soldata-arraiari eta abarri buruzko azterketa kuantitatiboak egitearen ondorioz.

Hizkuntza-politikari dagokionez, badirudi aldaketa nabarmenena gertatu dela azken urteotan berdintasunaren arloan. Badirudi azken bosturtekoan argi geratu dela, batetik, genero-ikuspegia txertatu behar dela hizkuntza-politikan, eta, bestetik, nola txertatu behar den. Beste ideia hauek ere txertatu dira: espazio horrek ere genero-ikuspegia behar duela, euskarak ere hizkera inklusiboa izan behar duela, azterketa sakona egin behar dela datu bereizitako oinarri hartuta, etab. Horrez gain, bi norabidetatik lan egiten da, kulturaren eremuan genero-ikuspegia txertatzeko eta euskara berdintasunean presente egon dadin bultzatzeko.

Sexuaren arabera bereizitako azterketa kuantitatiboa (emakumeek euskararen garapenean eta euskaltegietan zer pisu duten jakiteko, lan-baldintzak aztertzeke, etab.) edo aurrekontuetan genero-ikuspegia sartzea dira Hizkuntza Politikarako Sailburuordetza berriki aurrera egin duen gakoetako batzuk. Bereiziki nabarmena izan da, halaber, zuzendaritzetako politikarientzako prestakuntzan egindako aurrerapena. Azken bost urteetan, genero-ikuspegia duen irakurketa egiten ikastearen alde, lan-dinamiketan genero-ikuspegia txertatzearen alde eta berdintasunaren arloan bultzada bermatuko duten egiturak eta espazioak sortzearen alde egin da. Hori guztia konpromiso politiko eta tekniko baten emaitza da. Konpromiso horrek begirada barnealdera zuzentzen du, baina baita kanpora ere, sareko aliantzen bidez (komunikabideekin eta abarrekin).

Gainera, aldi horretan, sailari atxikitako hainbat **erakunde autonomo** (adibidez, Etxepare Euskal Institutua⁶⁷ edo HABE- Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundea)⁶⁸, beren Berdintasun Plana egin dute eta/edo berdintasun-teknikaria dute. Horri esker, hainbat estrategia garatu ahal izan dira, hala nola klausula espezifikoak berdintasuna sustatzeko, irudiak aukeratzeko irizpide-sistema bat sortzea, hizkera inklusiboa erabiltzeko estilo-liburuak egitea eta abar.

64 Ibidem.

65 Eusko Jaurlaritzak - Kultura eta Hizkuntza Politika Saila. Sorkuntzaren eta industriaren ikuspegitik antzerkia, dantza, liburu eta musikaren arloan genero-berdintasunaren egoera diagnostikoa EAEn (2019). https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/ka_genero_politikak_dok/eu_def/adjuntos/genero-programak-politikak-2019.pdf

66 Eusko Jaurlaritzak - Kultura eta Hizkuntza Politika Saila. Sorkuntzaren eta industriaren ikuspegitik antzerkia, dantza, liburu eta musikaren arloan genero-berdintasunaren egoera diagnostikoa EAEn (2019). https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/ka_genero_politikak_dok/eu_def/adjuntos/genero-programak-politikak-2019.pdf

67 Etxeparek 2019an onartu zuen berdintasun-plana; horri esker, klausula espezifikoak sartu ahal izan dira berdintasuna sustatzeko deialdietan, dirulaguntzetan eta sarietan, baita hirugarrenekin egindako kontratuetan ere. Era berean, lanean ari dira irudiak aukeratzeko irizpideak ezartzeko, eta hizkera inklusiboa erabiltzeko estilo-liburu bat egiten ari dira.

68 2018an, HABEk Berdintasun Unitaterako plaza sortzea eta betetzea jarri zuen abian, legeak ezarritakoa betez, eta 2019-2022 aldirako berdintasun-plana du.

Euskarari eta generoari buruzko **azterlanetan eta dokumentazioan** egindako aurrerape-nak ere ugariagoak izaten ari dira Emakundek 2008an «Euskararen erabilera ez sexista» argitaratu zuenetik⁶⁹. Besteak beste, honako hauek aipatu behar dira: «Euskararen erabilera inklusiboa»⁷⁰, UPV/EHUk 2018an argitaratu zuena, eta «Feminismoa eta berdintasuna»⁷¹, hiztegi feminista euskaraz, feminismoari eta berdintasunari buruzko oinarritzko terminoak jasotzen dituen, Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren eta Emakunderen arteko lankidetzaren ondorioz sortu zutena 2020an. Lankidetzaren ondorioz egin ziren, halaber, **Euskara eta Feminismoa bidelagun** izeneko jardunaldiak 2020an. Jardunaldi horietan, generoaren eta hizkuntzaren arteko gurutzaketaz hausnartu ahal izan zen.

Urte horretan bertan, Sailak euskarari eta generoari buruzko hiru ikerketa sustatu zituen **Berdintzen programaren** lehen deialdiaren bidez. Programa hori euskarari eta genero-berdintasunari buruzko ikerketa-lanak egitera bideratuta dago. Beka horiek hizkuntzari buruzko ikerketak sustatu nahi dituzte eta generoa egoera, baldintza eta premia desberdi-netan sartzea lortu nahi dute. Azterlan teoriko edo metodologiko demolinguistikoak egiteko laguntzak ematen dira, honako hauek barne hartzeko: euskara biziberritzeko prozesuak, ge-neroari dagokionez; generoa eta hizkuntza hainbat eremutan uztartzen dituzten corpusei, komunikazioei edo diskurtsoei buruzko azterketa; eta emakumeek euskara biziberritzeko duten zereginari buruzko ikerketa-lanak.

Kultura eta Hizkuntza Politika Sailari atxikitako Euskararen Aholku Batzordearen esparruan, 2021az geroztik **Hizkuntza eta Genero Batzordea** garatzen ari dira, hizkuntzaren eta ge-neroaren arteko harremanari buruz elkarrekin hausnartzeko, eremu horretako ezagutza egi-turatu eta garatzeko eta, epe ertainera, genero-ikuspegia hizkuntza-politikan txertatzeko.

Kirol-jarduerak:

25. ARTIKULUA.— KULTURA- JARDUERAK (KIROL- JARDUERAK)

3.— Euskal herri-administrazioek neurri egokiak hartu behar dituzte kirol-modalitate guztietan emakumeek eta gizonek tratu- eta aukera-berdintasuna izango dutela bermatzeko.

4.— Euskal herri-administrazioek emakumeen nahiz gizonen kirol-jarduerari laguntzea sustatuko dute, bietako edozein gutxiengoa den modalitateetan. Halaber, gehitu egingo dira emakumeak gehiengoa diren kirol-modalitateentzako laguntza publikoak.

Kirol-jarduerari dagokionez, oro har, eta, zehazki, kirol-modalitate guztietan emakumeen eta gizonen **tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko** neurri egokiei buruzko aginduari da-gokionez, esan daiteke **hobekuntza** nabarmena izan dela legea abian jarri zenetik gaur egun arte, nahiz eta aurretik ere hainbat gai jorratzen ziren. Emakumeak kirol-eremuan berandu sartu dira eta berandu parte hartu dute, eta estereotipoetan oinarritutako oztopoak gainditu behar dira oraindik, baina emakumeen presentzia gero eta handiagoa da kirol-jardueran.

«Generoaren arabera eraginaren ebaluazioa kirolean»⁷² izeneko lanean jasotako **datuen** arabera, eskolaz kanpoko kirol-jardueretan oraindik ere desoreka dago nesken presentzian,

69 Emakunde. Euskararen erabilera ez sexista (2008). https://www.ehu.eus/documents/1734204/1884196/Euskararen_erabilera_ez-sexista.pdf

70 UPV/EHU. Euskararen erabilera inklusiboa (2018). <https://www.ehu.eus/documents/2007376/12795677/Euskararen-erabilera-inklusi-boa.pdf/9d3417d4-4479-9b9c-e744-a49c31e65369>

71 Kultura eta Hizkuntza Politika Saila eta Emakunde. Feminismoa eta Berdintasuna (2020). https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/coediciones/eu_def/adjuntos/hiztegia_feminismoa_berdintasuna.pdf

72 Emakunde. Genero-eraginaren ebaluazioa (2021).

segregazio horizontalaren maila handia da kirol-modalitateetan, eta kategoria handitu ahala kirola uzten duten emakumeen kopurua igo egiten da. Kirol federatuen, desberdintasunak are handiagoak dira, bai emakumeek duten presentziari dagokionez, bai segregazio horizontalari dagokionez (batez ere ehizan, motoziklismoan, aireko kirolekin eta txirrindularitzan, kirol horietan emakumeak % 5 baino ez baitira; edo gimnastikan, hipikan edo boleibolean, non emakumeak hiru laurden baino gehiago diren). Zehazki:

- 2019ko EAEko Eskola Kirolekin, parte-hartzaileen % 40,9 neskak ziren, eta % 59,1, aldiz, mutilak.
- Emakumeen kirol-lizentziak lizentzia guztien % 26,2 dira EAEn (kirol-lizentzien % 73,8 gizonenak dira).
- Herri-kirolekin, emakumeen lizentziak % 12 inguru ziren 2016an, eta nagusiki gizonena den kirol-tradizio horretan gorakada nabarmena izan bada ere, horri buruzko datu gutxi daude oraindik.

Gainera, lehia-kirolekin haratago, aisialdian ariketa fisikoa egiteari dagokionez, gizonak emakumeek baino maizago egiten dute kirola eta intentsitate handiagokoa da⁷³:

- Kirol-jarduerarik egiten ez duten emakumeak % 18 dira; gizonak, aldiz, % 7.
- Emakumeen % 57k kirol bat edo gehiago egiten dituzte; gizonen % 70k, aldiz, % 70 da.

Baina desberdintasunak ez daude kirol-jardueretan bakarrik. Azterlan batzuen arabera, emakumeek bigarren mailako lekua dute kirol-baliabide ekonomikoaren, materialen eta giza baliabideen banaketan; haien karreran, amatasunak eta kontziliazioak eragin nabarmena dute, eta hori gizonak ez dute ia nabaritzen; komunikabideek desberdin tratatzen dituzte; emakumeek presentzia txikiagoa dute kirolari lotutako enpleguan eta abar.

- Europako kirol-entrenatzaile guztien % 20 eta % 30 artean emakumeak direla kalkulatu da⁷⁴.
- Goi-mailako emakume teknikarien eta epaileen presentziari dagokionez, EAEko goi-mailako teknikarien % 22,7 emakumeak dira⁷⁵.
- Erabakiak hartzeko postu guztien % 14 soilik betetzen dituzte emakumeek⁷⁶.
- Idatzizko komunikabideetan argitaratutako kirol-informazioen % 6,4k bakarrik ematen dute soilik emakumei buruzko informazioa⁷⁷.

Honako hauetan ere ikusten dira desberdintasunak: emakumeek presentzia txikiagoa dute erabakiak hartzeko orduan eta emakumeak sartzeko aukera mugatzen duten egitura maskulinizatuetan:

- Emakumeak % 41,2 dira Kirolaren Euskal Kontseiluaren osakeran, % 33,3 Kirol Justiziako Euskal Batzordean eta % 28,6 Kiroleko Indarkeriaren aurkako Euskal Batzordean⁷⁸.
- Kirol Federazioen Batzordeei dagokienez, EAEn 47 federazio zeuden 2020an, baina bakar batek ere ez zuen emakumezko presidentea.

73 Eusko Jaurlaritzaren Prospekzio Soziologikoen Kabinetea. Kirola eta jardueraren fisikoa (2017).

74 Europako Batzordea. Gender Equality in Sport: Proposal for Strategic Actions 2014 - 2020.

75 Eusko Jaurlaritzaren Jardueraren Fisikoaren eta Kirolaren Zuzendaritzaren datuak, 2020. urteari buruzkoak.

76 Genero Berdintasunaren Europako Institutuen datuak (EIGE).

77 Eusko Jaurlaritzaren Emakumeen kirola: presentzia eta trataera orotariko EAEko prentsan eta kirol-egunkarietan, 2015-2016.

78 Emakunde. Genero-eraginaren ebaluazioa (2021).

Emakumeen eta gizonen kirol-jarduerak oso aitortza eta laguntza desberdinak ditu gizartean, eta oraindik ere beharrezkoa da kirola emakumeen errealitatera egokitzea. Gainera, ahalegin handiagoa egin behar da emakumeen eta gizonen egoera desberdina aztertzeke eta ikertzeke, baita kirolaren eremuan neskabilen eta emakumeen aurka dagoen sexu-jazarpenari eta -abusuari buruz ere.

Hala ere, **ahalegin** handiak egin dira kirol-federazioetan emakumeen presentzia bultzatzeko, eta, gainera, plan bat eduki behar dute nahitaez. Halaber, emakumeen presentzia bultzatu da errendimendu handiko kirolean, eta emakumeen taldeak bultzatzeko eta ikusarazteko lana egin da. Emakumeen taldeak finantzatzen dituzten enpresa pribatuen babesletzak ere gora egin du.

Legeei eta programei dagokienez, hainbat aurrerapen egin dira EAEn. 2014an, Eusko Jaurlaritzako Kultura eta Hizkuntza Politika Saileko Gazteria eta Kirol Zuzendaritzak **Kirol-esparruan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko I. Plana**⁷⁹ egin zuen, arlo horretako estrategia ezartzeko, eta esku-hartze publikorako beharrezkoak diren helburuak eta ekintzak finkatu zituen. Plan horren diagnostikoak honako alderdi hauek aztertzen ditu: emakumeek eta gizonak kirol-eremuan duten presentzia, haien parte-hartzea, emakumeek eta gizonak arlo horretan dituzten baliabideak eskuratzea eta kontrolatzea, eta sexu-jazarpena eta -abusea. Diagnostiko horren arabera, honako alderdi hauek ikusten dira oraindik ere: jarduera feminizatuak eta maskulinizatuak; nesken kirol-uztearen indize handia; ez dago erreferente profesionalik; estereotipo tradizionalak sustatzen dituen prestakuntza-ekintza; motibazio desberdinak kirol-jardueran; desberdintasunak kirol profesionalean; emakumeen presentzia txikiagoa kirol-erakundeetako zuzendaritza-karguetan; desberdintasunak emakumeek eta gizonak lortzen duten finantzaketan; sektore maskulinizatua enpleguan; ikusezintasun mediatikoa eta abar.

2017an, XI. legegintzaldian, Eusko Jaurlaritzako Kultura eta Hizkuntza Politika Saileko Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zuzendaritzak **2017-2020 aldirako genero-ikuspegia txertatzeko estrategia**⁸⁰ jarri zuen abian, haren plan, programa eta jarduera guztietan genero-ikuspegia txertatu eta ziurtatzeko, horrekin bat datorren kirol-politika garatuz. Berdintasuna ardatz egituratzailea da, eta helburu gisa ezartzen da berdintasunaren arloan Gobernu On baterako jardunbideak finkatzea, baita emakumeen parte-hartzea eta ahalduntzea bultzatzea ere.

Adierazi behar da, halaber, **kirol-federazioek** beren berdintasun-planak dituztela⁸¹.

Bestalde, urte hauetan, Sailak eta Emakundek **gidak, txostenak, materialak eta estatistikak** egin dituzte, gai horren inguruan argi egiteko, eta foku jakin batzuk identifikatzen laguntzeko. Hauek nabarmendu behar dira:

- EAEko Eskola Kirolen estatistikak⁸² (urteko datuak 2005az geroztik).
- Kirola eta jarduera fisikoa⁸³ (2017).

79 Eusko Jaurlaritza. Kultura eta Hizkuntza Politika Saila. Kirol-esparruan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko plana (2014). https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/berdintasuna_actuaciones/eu_eu/adjuntos/1_Diagn%C3%B3stico_FINAL-ohar%20fitxa_EU_EU.pdf

80 Kultura eta Hizkuntza Politika Saila eta Basque Team. Genero-ikuspegia txertatzeko estrategia 2017-2020. https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/berdintasuna_sarrera/eu_def/adjuntos/Estrategia%20Igualdad%20AFyDxt_FINAL%20euskera.pdf

81 <https://www.euskadi.eus/emakumeen-eta-gizonen-berdintasuna-kirolean/web01-a2kirola/eu/>

82 Eusko Jaurlaritza. Kultura eta Hizkuntza Politika Saila. Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zuzendaritza. EAEko Eskola Kirolen estatistikak. <https://www.euskadi.eus/euskadiko-eskola-kirolen-estatistikak/web01-a2kirola/eu/>

83 Eusko Jaurlaritza. Prospekzio Soziologikoen Kabinetea. Kirola eta jarduera fisikoa (2017).

- Berdintasunean Lanean EAEko Federazioen Esparruan: Gogoeta Gidatuz, Ekintzara Igarotzeko⁸⁴ (2016).
- Emakumeen kirola: presentzia eta trataera orotariko EAEko prentsan eta kirol-egunkarietan⁸⁵ (2013tik 2016ra bitarte egindako aldizkako azterlana).
- Dokumentala/Ikus-entzunezkoa: Emeki-emeki. CITIUS, ALTIUS, FORTIUS. Goi mailako emakume kirolariak EAEn⁸⁶ (2016).
- Kirolean emakumeen aurkako sexu-jazarpena eta abusuak prebenitzeko gida. Protokoloa egiteko jarraibideak⁸⁷ (2015).
- Kirola egiteko ohitura eta jokabide bortitzak kirol lehiaketetan⁸⁸ (2011).
- EAEko goi-mailako emakumezko kirolarien egoeraren azterketa genero ikuspuntutik⁸⁹ (2010).
- Euskal kirol federazioetan genero ikuspuntua integratzeko gida⁹⁰ (2010).
- Kirolean berdintasunerako komunikazio gida⁹¹ (2008).

Gainera, Emakundek kulturaren eta kirolaren arloko **jardunaldi** ugari egin ditu aldian-aldian⁹²:

- Kirol-entitateak: genero-ikuspegian pentsatu eta onurak sortu (2017).
- Emakume kirolarien presentzia komunikabideetan: Lehen mailara igotzeko lehia (2016).
- Berdintasuna kirolean. Erronka berriak (2015).
- Emakumeak goi-mailako kirolean (2012).
- Emakumeak goi-mailako kirolean (2011).
- Emakumeak goi-mailako kirolean (2010).

Aipamen berezia merezi du, halaber, goi-mailako kirola sustatzeko **BasqueTeam Fundazioak**; izan ere, fundazio horrek berdintasun-politika garatzeko ekintzak eta konpromisoak hartu ditu, eta Emakunderen entitate laguntzaile gisa aitortzea lortu du 2021ean⁹³. BasqueTeam Fundazioak **Zure Taldekoak Gara** zerbitzua eskaintzen du 2018az geroztik.

84 Eusko Jaurlaritzak. Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila. Berdintasunean Lanean EAEko Federazioen Esparruan: Gogoeta Gidatuz, Ekintzara Igarotzeko (2016)https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/berdintasuna_sarrera/es_def/adjuntos/Kirola_berdintasuna_eus.pdf

85 Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila. Emakumeen kirola: presentzia eta trataera orotariko EAEko prentsan eta kirol-egunkarietan. <https://www.euskadi.eus/emakumeen-eta-gizonen-berdintasuna-kirolean/web01-a2kirola/eu/>

86 EAEko goi-mailako emakume kirolarien egoera eta Kirol Zuzendaritzak eta Euskadi Kirola Fundazioak berdintasunaren alde arlo honetan egiten duten lana ikustarazten dituen ikus-entzunezkoa. Fundazioak babestu dituen emakume kirolarien testigantzak jasotzen dira bertan. <https://www.euskadi.eus/emeki-emeki/web01-a2kirola/eu/>

87 Emakunde. Kirolean emakumeen aurkako sexu-jazarpena eta abusuak prebenitzeko gida. Protokoloa egiteko jarraibideak (2015).

88 Lehendakaritza. Prospekzio Soziologikoen Kabinetea. Kirola egiteko ohitura eta jokabide bortitzak kirol lehiaketetan (2011). <https://www.euskadi.eus/emakumeen-eta-gizonen-berdintasuna-kirolean/web01-a2kirola/eu/>

89 Kultura Saila. EAEko goi-mailako emakumezko kirolarien egoeraren azterketa genero ikuspuntutik (2010). https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/deportistas_alto_nivel/eu_altoniv/adjuntos/informe_20101103_web%20orrirako.pdf

90 Kultura Saila. Euskal kirol federazioetan genero ikuspuntua integratzeko gida (2010). https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/berdintasuna_materiak/eu_def/adjuntos/7_Federazioak%20berdintasun%20gida.pdf

91 Kultura Saila. Kirolean berdintasunerako komunikazio gida (2008). https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/berdintasunerako_gida/es_gida/adjuntos/GUIA_comunicacion.pdf

92 Informazio gehiago dago Emakunderen webgunean.<https://www.emakunde.euskadi.eus/kultura-kirola/webema01-contentform/eu/>

93 Fundazioak berdintasunerako I. Plana du, eta etengabe elkarlanean aritzen da Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zuzendaritzarekin eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearekin. Gainera, aktiboki laguntzen du emakumeen eta gizonen berdintasuna lortu nahi duten kanpaina instituzional nagusietan, eta fundazioaren jarduera guztiek genero-ikuspegia txertatzen dute. Berdintasunaren eta kirolaren arloko lan- eta prestakuntza-jardunaldi espezifikoak egiten ditu, goi-mailako kirolean desberdintasuna eragiten duten kausak zeintzuk diren sakon aztertu nahi dituzten berriazko azterlanak eginez, orientazio akademikoari eta laneratzeari buruzko aholkularitza emanez, eta, batez ere, laguntza tekniko, kirol-arloko, medikoa eta psikologikoa emanez. Fundazioak etengabeko prestakuntza ematen die bere profesionalai, zerbitzu horiek berdintasunez eta genero-ikuspegia kontuan hartuta eman daitezkeen. Nabarmendu behar da Basque Team Fundazioa etengabe aritzen dela elkarlanean martxoaren 8ko eta azaroaren 25eko kanpaina instituzionalekin (Emakumearen Nazioarteko Eguna eta emakumeen kontrako indarkeriaren aurkako eguna, hurrenez hurren). Kanpaina horietarako ikus-entzunezko materialak prestatu dira, bi sexueta erreferente diren kirolariek parte-hartu dute, eta material horien bidez, gizartea oro har eta, bereziki, kirol-mundua sozializatzeko elementu gorenetakoa bat duten gazteak sentsibilizatu nahi dira.

Kirol-arloan gertatzen diren sexu-jazarpeneko eta sexu-abusuko kasuei eta sexuagatiko jazarpen-kasuei buruzko informazioa emateko eta artatzeko zerbitzua da. Zerbitzu hori herri-tar guztien eskura dago, adingabeek eta emakumeek jasaten dituzten sexu-jazarpeneko eta sexu-abusuko egoerei buruzko kontsultak egiteko edo arreta espezifikoa eskatzeko.

Bi sexuetako edozein gutxiengoa den modalitateetan, emakumeen nahiz gizonen kirol-jarduerak laguntzaren bidez sustatzea bultzatzen duen xedapenari dagokionez, administrazioak batez ere emakume kirolarientzako babesleak lortzeko laguntza eta babesak landu ditu: berariazko babesak, emakumeen kirola gehiago ikusarazteko akordioak, etab.

Komunikabideak eta publizitatea:

26. ARTIKULUA.— GIZARTE- KOMUNIKABIDEAK ETA PUBLIZITATEA

1.— Hedabideetako batek ere ezin izango du adierazi, bere jarduna Euskal Autonomia Erkidegoaren baitakoa baldin bada, pertsonen, sexu batekoak edo bestekoak izateagatik, giza duintasun gutxiago edo gehiago dutela, ez eta objektu sexual soilak direla ere. Orobat, ezingo zaie zabalkundea eman emakumeen aurkako indarkeria justifi katu, horri garrantzia kendu edo horretara bultzatzen duten edukiei.

2.— Debeku da pertsonen, sexu batekoak edo bestekoak izateagatik, giza duintasun gutxiago edo gehiago dutela edo sexu-objektu soilak direla adierazten duen publizitate-iragarki oro egin, eman edo erakustea, eta baita emakumeen aurkako indarkeria justifi katu, horri garrantzia kendu edo horretara bultzatzen duen oro ere.

3.— Gizarte-komunikabideek, beren programazioak egiteko orduan, ez dute hizkera sexistarik erabili behar, eta emakumeen parte-hartze aktiboa eta sexu bien presentzia orekatua eta irudi anitza bermatu behar dute, edertasun-kanonetatik eta sexu bakoitzak bizitzako arloetan betetzen dituen eginkizunei buruzko estereotipo sexistetatik aparte, eta bereziki zaindu behar dituzte ume zein gazteentzako edukiak. Bestalde, emakumeek sustatutako edo emakumeek zuzendutako jarduera politiko, sozial eta kulturalen zabalkundea bermatu behar dute, gizonetikiko berdintasunean, eta orobat emakumeak ahalduzko lagungarri diren jarduerak ere.

4.— Euskal Autonomia Erkidegoko titulartasun publikoko komunikabideek bultzatu egingo dituzte, eta beren publizitate-espazioetan lehentasunezko tratua eskaini, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordeak, ezberdintasunak ezabatu eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburuarekin, sustatzen dituen erakunde arteko kanpainak. Horretarako, beharrezkoak diren mekanismoak edo erakundeen arteko lankidetzarako itunak ezarriko dira.

5.— Euskal herri-administrazioek, erakunde autonomoek eta haien mende edo haiei lotuta dauden gainerako entitate publikoek, beren eskumen-eremuan, aurreko paragrafoan aipatutako erakunde arteko kanpainak hedatzen lagunduko dute. Horretarako, publizitatea jartzeko barruan nahiz kanpoan dituzten guztiak edo lekuak lagako dituzte erakunde arteko kanpaina horietarako.

Zalantzarik gabe, komunikabideak funtsezko eragileak dira **estereotipo sexistak** desagerrarazteko. Legearen arabera, Euskal Autonomia Erkidegoaren barnean diharduten hedabideek desagerrarazi egin beharko dituzte pertsonak giza duintasun gutxiago edo gehiago dutela adierazten duten edukiak eta jarrerak. Orobat, ezingo diete zabalkundea eman emakumeen aurkako indarkeriari garrantzia kentzen dieten edo indarkeriara bultzatzen duten edukiei.

Batez ere **komunikabide publikoetan** ikusten da argi eta garbi tratamendua egokia dela eta ez dela diskriminatzailea, ezta umiliagarria ere, baina ñabardura batzuk daude publizitatea bada, informazio-edukiak badira edo herritarrekiko interakzio-plataformak badira.

Badirudi informazio-edukiak direla garapen hobia izan dutenak eta eduki horietan ikusten da gehien genero-ikuspegia sartu dutela.

EITBk bere Berdintasun Plana du 2010az geroztik. Gaur egun, martxan dago **EITB Taldeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana (2019-2022)**, gizonen eta emakumeen berdintasunaren alorrean EAEn egikaritzen ari diren legegintza-garapenei eta gobernutik markatzen diren zuzentzauei erantzunez⁹⁴. Planak garrantzitsutzat jotako ardatzei erreparatzen die. Ardatz horiek bat datoz erakundearen lidergoarekin eta estrategiarekin, politikarekin eta kulturarekin, pertsonen kudeaketarekin, ingurunearekiko harremanarekin eta edukiekin. Gainera, 2016az geroztik **berdintasunerako unitatea** du, eta horri esker, EITBn berdintasunaren kudeaketa, modu sistematikoan, bermatuko duten oinarritzko baldintzak ezarri ahal izateko beharrezkoak diren jarduketak abian jartzen jarrai daiteke.

EITBko berdintasuneko arduraduna Estrategia eta Komunikazio lantaldeko kide da; EITBren zerbitzu-publikoaren betekizuna garatzeaz arduratzen da alor hori, baita, besteak beste, EITB Talde osoan zeharkako politiken ezarpena sustatzeaz ere. Gainera, **Berdintasun Batzordea** dago. Batzorde horretan, Zuzendaritzaren eta sindikatuen ordezkariak daude.

Erakunde horrek Espainiako publizitate-industria autoerregulatzeko erakunde independentearen esku uzten du EITBko hedabideetan publizitatea ematea, publizitate-araudia betetzen dela bermatzeko modu gisa, publizitatea onartzeko irizpideei erreferentzia egiten dieten arau-tresnak betetzen direla eta emakumeentzat iraingarriak eta/edo diskriminatzailerak diren irudiak edo mezuak (bereziki emakumeen aurkako indarkeria justifikatzen, hutsaltzen edo bultzatzen dutenak) ez erabiltzeko betebeharra bermatzen dela zaintzeko.

EITBk **genero-ikuspegia duten enpresekin** lan egitearen alde egiten du, enkarguzko programetan edukien genero-ikuspegiaren tratamendua egin dadin bultzatzeko. Gainera, preskakuntzaren aldeko apustua egiten da, EITBko profesionalek beren lan-eremuan genero-ikuspegia sar dezaten bermatzeko.

«EAEn genero-indarkeria dela-eta hildakoen inguruko trataera informatiboari buruzko azterketa (2015-2017)»⁹⁵ izeneko azterlanean emandako datuen arabera, EAEko komunikabideek egokitasun-maila handia dute indarkeria matxistari buruzko albisteen tratamenduan erabilitako terminologiari dagokionez, eta estaldura informatiboak gaiari buruzko gizarte-sentsibilizazioa eragiten laguntzen du, baita haren izaera estrukturala eta ez-isolatua hautematen ere. Ikusitako ahuleziak biktimaren anonimotasunarekin, testuinguruari buruzko informazio gehiago eskaintzarekin (laguntza-telefonoak) eta indarkeriaren kausak azaltzearekin lotzen dira. Halaber, arreta berezia jarri behar da adituak ez diren iturriak erabiltzean, bereziki auzokoak edo ageriko egokitasuna ez duten beste iturri batzuk.

Legeak debekatu egiten ditu **pertsonak sexu-objektu huts edo beheragoko gisa aurkeztu dituzten edo indarkeria sustatzen duten publizitate-iragarkiak**. Publizitatearen merkaturak arautzea zailagoa da; izan ere, enpresek borondatea izateaz gain, horretan inbertsioa egitea ere eskatzen du, baina ezin izaten da beti egin. Oro har, badirudi publizitate-agentziek gero eta gehiago zaintzen dituztela hizkera eta irudiak, baina oraindik ere badira legeak ezarritakoa betetzen ez duten publizitate-iragarkiak, eta estereotipo sexistak helarazten jarraitzen dute batzuetan sotilagoak diren formatuetan.

94 4/2005 Lege Organikoaren 40. artikulua: «Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresak beti, bai eta enplegatutako pertsona kopuruaren edo beste irizpide batzuen arabera erregelamenduz zehaztuko diren enpresa pribatuak ere, hala enpresa barruan nola kanpoko jardunean, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko neurri zehatzak eta eraginkorrak biltzen dituzten planak edo programak egin behar dituzte».

95 Emakunde. Nola komunikatu emakumeen aurkako sexu-indarkeriako kasuetan (2021).

Aurrerapenak izan badira ere, hainbat azterlanek, hala nola «Sexismoa “Aitaren eguna” eta “Amaren eguna” helburu duten publizitate-kanpainetan. Hautemateko tresna. 2018»⁹⁶ agerian uzten dute horrelako kanpainetan proiektatutako emakumeen eta gizonen **irudia**, askotan, nazioarteko erakundeek sustatutako printzipio deontologikoen aurkako estereotipoak sustatzen eta indartzen dituzten mendekotasuneko eta gauza bihurtzeko irudikapenen bidez eraikitzen dela. Kanpaina horien publizitate-diskurtsotik abiatuta, eredu androzentrikoak daude oraindik ere, eta indartu egiten dira, emakumeen ikuspegi jakin bat sortuta; alegia,, sistema patriarkal hegemonikoaren antolaketa soziala berritzen, justifikatzen eta laguntzen duen ikuspegia.

Titulartasun pribatuko zenbait hedabidetan ere aurrera egin da zentzu horretan. *Berriak*, adibidez, Berdintasun Plana du 2015az geroztik; *Deia* gaur egun bere plana prestatzen ari da 2021-2024rako. Adierazi behar da 2021ean Emakundek 2021eko Emakunde Sarien bidez saritu duela titulartasun pribatuko komunikabide batzuk genero-ikuspegia duen kazetaritza sustatzeko egiten ari diren lana. Sari horietan *Berria* egunkariak, *Pikara Magazine* aldizkariak eta Lucia Martínez Odriozola kazetariak (hil ondoren) saria jaso dute.

Bestalde, legean ezartzen denaren arabera, gizarte-komunikabideek ez dute **hizkera sexista erabili** egin behar. Bai edukietan eta bai barneko lan-prozesuetan emakumeak ikusgarri egitea ahalbidetuko duen komunikazio inklusiboa erabiltzea dago EITBren ekintza-ildoan artean. Hizkera eta iruditeria ez-sexistei buruzko eta genero-indarkeriaren tratamenduari buruzko barne-protokoloak egin dira, eta, gainera, hitzarmen kolektibo guztien hizkera egokitzen ari dira, inklusiboa izan dadin, eta, aldi berean, familia-eredu berriak txertatu dira horien aplikazioan.

Legeak honako hau ere zaintzen du: gizarte-komunikabideek emakumeen parte-hartze aktiboa eta sexu bien **presentzia orekatua** eta irudi anitza bermatu behar dute, edertasun-kanonetatik eta sexu bakoitzak bizitzako arloetan betetzen dituen eginkizunei buruzko estereotipo sexistetatik aparte, eta bereziki zaindu behar dituzte ume zein gazteentzako edukiak. Horri dagokionez, EITBk bere ekintza-ildoan artean honako hau aurreikusten du: emakumeen eta gizonen presentzia parekatzea solasaldietan, programetako kolaborazioetan eta abarretan, eta sustatzea, halaber, emakumeen parte-hartzea tradizioz gizonezkoekin lotuago egon ohi diren gaietan (kirolean, politikan eta abar), eta gizonezkoena emakumeekin lotuago egon ohi direnetan (gizartea, gizarte-gaiak, genero-indarkeria eta abar). Gainera, hainbat gaitan adituak diren emakumeen kontaktu-agenda bat prestatzen ari dira. Erakundeak, halaber, honako helburu hauek ezartzen ditu, besteak beste: EITBk hurrei bideratuta egiten dituen eduki guztiak egokiak eta genero-ikuspegiaren arabera izan daitezela bermatzea.

Nolanahi ere, oraindik ere **badago zer egin**. Hainbat azterlanek, hala nola «Emakumeek EAEko hedabideetan duten presentziari buruzko II. azterketa, 2018»⁹⁷ izenekoak, aurreko monitorizazioetan sartu ez ziren EAEko tokiko eta eskualdeko komunikabideak ardatz dituenak, agerian uzten dute emakumeek presentzia txikiagoa izaten jarraitzen dutela albisteetan protagonista gisa, informazio-iturri gisa, irudien edo baliabide grafikoetan protagonista gisa, eta artikuluen egile gisa. Gainera, desberdintasunak daude komunikabide motaren arabera (komunikabide inprimatua, telebista, irratia, edo online komunikabidea). Gizonak lehorburu gehiagoren protagonistak dira eta presentzia handiagoa dute irudietan, baina online komunikabideetan ehunekoak parekatzen ari dira. Era berean, online komunikabideetan

96 Emakunde. «Sexismoa “Aitaren eguna” eta “Amaren eguna” helburu duten publizitate-kanpainetan. Hautemateko tresna. 2018» (2018). https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/eu_emakunde/adjuntos/txostena_42_begira_sexismoa_publicitatea.pdf

97 Emakunde. Emakumeek EAEko hedabideetan duten presentziari buruzko II. azterketa (2018).

emakumeek presentzia handiagoa dute egile gisa. Kirol-ataletan daude emakume gutxien, eta atal horretan erabiltzen dira emakumeen informazio-iturri gutxien, nahiz eta hori joera orokorra izan.

Emakumeek komunikabideetako **zuzendaritza-postuetan** duten presentziari dagokionez ere aipatutako txostena erabil daiteke datu-iturri gisa. *Berria*, *Deia*, *Gara* edo *El Correo* egunkarietan, adibidez, emakume zuzendarien presentzia ez da % 20tik gorakoa. EITBn ez da % 33tik gorakoa eta % 50etik gorakoa edo gehiagokoa TeleBilbaon, TeleDonostian eta TeleVitorian. Bestalde, Euskal Kazetarien Elkartearen osatzen dutenen % 75 emakumeak dira. Ildo horretan, «EAEko Demokrazia Patriarkala»⁹⁸ azterlanetik ondorioztatzen da, halaber, emakumeek iritzi-orrietan duten presentzia % 30etik gorakoa dela, eta telebistako programa batzuetan bakarrik lortzen dela ordezkari-orekatua izatea⁹⁹.

Aginduz, ezartzen da, halaber, Euskal Autonomia Erkidegoko titulartasun publikoko komunikabideek bultzatu egingo dituztela, eta beren **publizitate-espazioetan** lehentasunezko tratua eskainiko dietela, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordeak, ezberdintasunak ezabatu eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburuarekin, sustatzen dituen **erakunde arteko kanpainei**. Horretarako, EITBk eta Emakundek lankidetzak hitzarmenak dituzte, Emakundek, bere eskumen-eremuari buruzko herritarrek kontzientziatzeko mezua zabaltzeko egindako kanpainak euskarria bermatzeko.

Publizitatea kontrolatzeko organoa:

27. ARTIKULUA.— PUBLIZITATEA KONTROLATZEKO ORGANOA

Eusko Jaurlaritzan organo bat eratuko da, komunikabideen eta publizitate-euskarrien bitartez hedatzen den publizitatearen inguruan aholku eman eta hori aztertzeaz arduratuko dena; horrela, sexuan oinarritzen den pertsonen bereizkeria-mota oro erazterik izango da. Aldi berean, komunikabide publikoek zabalduko duten kode etikoak izan ditzaten zainduko da.

Legeak sustatzen du komunikabideen eta publizitate-euskarrien bitartez hedatzen den **publizitatearen inguruan aholku eman eta hori aztertzeaz arduratuko den organo** bat izan behar dela, pertsonen sexuaren ziozko bereizkeria-mota oro desagerrarazteko. Legea abian jarri aurretik, publizitatea kontrolatzeko organo hori zegoen, baina 2013tik aurrera bultzatu zen **Begira publizitate eta komunikazio ez-sexista erabiltzeko Aholku Batzorde** gisa, eta ekainaren 11ko 360/2013 Dekretuaren bidez arautu zen (Begira / publizitate eta komunikazio ez-sexista erabiltzeko Aholku Batzordearena).

Batzorde hori Emakunderi atxikita dago eta aholku emateko eta elkargune izateko organoa da. Aholku ematea eta azterketa sustatzen ditu, publizitatearen eta komunikazioaren eremuetan sexuaren ziozko bereizkeria-mota oro desagerrarazteko. Komunikabide publikoetako edukiei buruzko kode etikoak egon daitezten eta aplikatu daitezten ere sustatzen du. Horretaz gainera, komunikabide pribatuekin akordioak egitea sustatzen du, komunikazioa emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipiora egokitzeko.

Lankidetzak-prozesu batean kode deontologikoa eta autoerregulazikoa egiteko komunikabideekin eta publizitate-agentziekin partekatutako espazioa sortu ondoren, 2015ean Begirak **Publizitate eta komunikazio ez sexistarako kode deontologikoa eta autoerregula-**

⁹⁸ Jule Goikoetxea, Nora Miralles, Estitxu Garai, Lore Etxeberria. EAEko Demokrazia patriarkala (2017).

⁹⁹ Emakumeen Ikusgaitasuna bloga, 2018.

ziokoa¹⁰⁰ egin zuen. Bi dekalogo ere egin zituen, bata komunikazioaren eremurako eta bestea publizitatearen eremurako. Hasieran, 51 komunikabidek eta publizitate-agentziak hartu zuten konpromisoa Kode Deontologiko horrekin, eta gaur egun (2019an) 57 entitate daude konprometituta.

Publizitate eta komunikazio ez sexistarako kode deontologikoa eta autoerregulaziokoa batzorde honen lorpen garrantzitsuenetakoa bat da. Kodeak eraikuntza partekatua sinbolizatzen du, ikuspegi eta pertsona desberdinen (adituak, agentzietako eta hedabideetako enpresak eta profesionalak) parte-hartzetik abiatuta egina baitago. Laguntza- eta erreferentzia-tresna bat da, eta mugari bat izan zen, bereziki komunikabide pribatuen kasuan.

2016an, kodea finkatzeko eta ezartzeko prozesua hasi zen, eta, testuinguru horretan, **Begira Sarea** sortu zen kode deontologikoari eta autorregulaziokoari atxikitako entitateekin. Begira Sarearen eginkizun nagusiak honako hauek dira: lan-tresna praktikoen bidez zailtasun guztiak batera diagnostikatzen eta konpontzen laguntzea, publizitate eta komunikazio ez sexistarako kode deontologikoa eta autoerregulaziokoa ezartzeari begira.

Urte hauetan, komunikabideetan emakumeen aurkako indarkeriari eman behar zaion tratamenduari buruzko eta publizitatean emakumeen aurkako indarkeria sinbolikoari buruzko prestakuntza- eta ikerketa-jarduerak bultzatu ditu Begirak (hainbat hitzaldi, tailer birtualen topaketak, eztabaidak eta hausnarketak, etab.).

Hasieratik egiten den beste jarduera garrantzitsu bat **kexak izapidetzea** da. Ikusten da gizartea gero eta kontzientziatuago dagoela publizitate mota hori salatzeke; horrek esan nahi du gizartea gero eta erneago dagoela. Begiran jasotzen diren kexen kopuruak gizartearen benetako atsekabea islatzen ez duen arren, ikusten da bilakaera bat izan dela sortu zenetik. Begirak jasotako kexa-espeditenteak honela igo dira: 2013an 8 kexa jaso ziren, 2018an, aldiz, 77. Guztira, 367 kexa jaso dira 2013tik 2020ra¹⁰¹. 2017az geroztik, **Begira App**¹⁰² aplikazioak aukera ematen du informazio edo iragarki sexistengatik kexak bidaltzeko eta dagokion komunikabideari edo publizitate-agentziari gomendioak helarazteko, jarduera horiek saihesteko.

Aipatu behar da, esplizituki, erakunde horrek bultzatu duela publizitateari eta komunikazioari buruzko **azterlanak** genero-ikuspegitik egiteko:

- «Sexismoa joko eta jostailuen 2013ko publizitate-kanpainan. Sexismoa atzemateko tresna»¹⁰³.
- «Publizitateari eta komunikazioari buruzko azterlanen meta-analisia: Eskuragarri dauden azterlanen eta materialen berrikuspina eta laburpena genero-ikuspegitik»¹⁰⁴.
- «2014ko europar hauteskundeetako kanpainako publizitateari eta komunikazioari buruzko azterlana»¹⁰⁵.

100 Emakunde, Publizitate eta komunikazio ez sexistarako kode deontologikoa eta autoerregulaziokoa. (2016) https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/temas_medios_intro/eu_def/adjuntos/begira.kode.deontologikoa.pdf

101 Gai hori lantzeko, Begira batzordeak egindako ekimenetako bat da jarduera-protokolo bat ezartzea publizitatearen eta komunikazioaren erabilera sexistei buruzko kexak jaso, aztertu, jardun edo bideratzeko (BEGIRA App), non audientzia kontzientziatuenean komunikabideetan eta publizitatean sexismoa detektatzeko eta salatzeke dituzten eskubideak eta askatasunak erabiltzen dituzten.

102 Begira APP:

Android: <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.ejgv.begiraapp>

Apple: <https://apps.apple.com/es/app/begira-app/id1239746259>

103 Emakunde. Sexismoa joko eta jostailuen 2013ko publizitate-kanpainan. Sexismoa atzemateko tresna (2014). https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/eu_emakunde/adjuntos/informe.33.publizitatea.eus.pdf

104 Emakunde. Publizitateari eta komunikazioari buruzko azterlanen meta-analisia: Eskuragarri dauden azterlanen eta materialen berrikuspina eta laburpena genero-ikuspegitik (2014). https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/eu_emakunde/adjuntos/2014_publizitate_meta-analisisa.pdf

105 Emakunde. 2014ko europar hauteskundeetako kanpainako publizitateari eta komunikazioari buruzko azterlana (2015). https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/eu_emakunde/adjuntos/34.txostena.pdf

- «Euskal Autonomia Erkidegoko publizitate-agentziak genero-ikuspegitik monitorizatzea, 2016»¹⁰⁶.
- «2015-2016an emakumeek EAEko hedabideetan izan duten presentziari buruzko azterketa»¹⁰⁷.

Gainera, sare horren esparruan, sentsibilizatzeko, prestatzeko eta aholkatzeko **material** batzuk adostu dira. Hauek nabarmendu behar dira:

- «Hauteskunde-prozesuei buruzko informazioa tratatzeko gida».
- «Komunikabideetan emakumeen aurkako sexu-indarkeriari buruzko edukiak behar bezala tratatzeko gida».
- «Publizitate-piezen sormen-prozesuan genero-ikuspegia txertatzeko tresna praktikoa».
- «Dekalogoekin lotutako gomendioak».
- «Nola hobetu publizitate-sormena genero-ikuspegiarekin».
- «Nola komunikatu emakumeen aurkako sexu-indarkeriako kasuetan».
- «Nola egin kirolarekin lotutako publizitatea genero-ikuspegitik».
- «Nola landu kirolari buruzko informazioak genero-ikuspegitik».

Material horiekin, **zabalkunde-bideoak** ere sortu dira, gaiari buruzko prestakuntza eta sentsibilizazioa bultzatzeko¹⁰⁸. Gainera, 2020an zehar hainbat **jardunaldi** egin dira emakumeen aurkako sexu-indarkeriako kasuen komunikazioari buruz, kirolekin lotutako informazioaren eta publizitatearen tratamenduari buruz, publizitateko indarkeria sinbolikoari buruz eta genero-ikuspegia duen publizitatea sortzeari buruz¹⁰⁹.

Indarkeria komunikabideetan nola tratatzen den aztertzea izan da azken urteotan landu den gairik konplexuenetako bat, ez baita erraza arlo horretako jardunbide egokiak berehalakotasunarekin eta audientzia-indizeekin uztartzea. Hala ere, kontsultatutako adituen ustez, nabarmen aurreratu da esparru horretan. Begira Sareari atxikitako entitateek egindako ahalagin horren adibide da argitaratu berri den «**Nola komunikatu emakumeen aurkako sexu-indarkeria kasuetan**» izeneko gida¹¹⁰.

Kodeari lotuta, Begira batzordearen **zailtasunetako** batek kodea praktikan jartzeko arauak eta printzipioak interpretatzeko eta lurreratzeko moduarekin du zerikusia; izan ere, benetako adibideak eta jarraibideak falta dira hura behar bezala aplikatzeko, erabilgarria izan dadin. Horren ondorioz, ikusten da beharrezkoa dela kodea aplikatzen duten entitateei prestakuntza ematen jarraitzea.

Begirak ez du **zehatzeko ahalik**, baina bere eginkizunen artean dago prozedura zehatzai-leak has daitezela proposatzea, 4/2005 Legean ezarritakoaren arabera. Eusko Jaurlaritzak behin bakarrik erabili du zehapen-prozedura Gobernu Kontseiluaren bidez, 2006an, VIII. Legegintzaldian. Kasu horretan, enpresa bat zehatu zuen emakumearen duintasunaren aurka egiten zuen publizitate-iragarki batengatik, emakumearen gorputza objektu sexual huts

106 Emakunde. Euskal Autonomia Erkidegoko publizitate-agentziak genero-ikuspegitik monitorizatzea, 2016 (2017). https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/eu_emakunde/adjuntos/txostena.39.publizitate.agentziak.monitorizatzea.pdf

107 Emakunde. 2015-2016an emakumeek EAEko hedabideetan izan duten presentziari buruzko azterketa (2017). https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/eu_emakunde/adjuntos/txostena.38.emakumeek.hedabideetan.%20presentzia.pdf

108 Bideo guztiak eskuragarri daude Emakunderen webgunean: <https://www.emakunde.euskadi.eus/publizitatea-komunikazioa/webema01-contentemas/eu/>

109 Jardunaldi guztiak eskuragarri daude Emakunderen webgunean: <https://www.emakunde.euskadi.eus/publizitatea-komunikazioa/webema01-contentemas/eu/>

110 Emakunde. Nola komunikatu emakumeen aurkako sexu-indarkeriako kasuetan (2019).

gisa erabiltzen zuelako, merkaturatu nahi zen produktutik bereizita. Zehapen hori Konstituzio Auzitegiraino iritsi zen eta aitzindaria izan zen Espainian.

Kontsultatutako pertsona batzuen ustez, positiboa da batzordeak ez inposatzea, baizik eta lan partekatua alde egitea. Horrela lan eginez, gomendioak lehenesten dira eta aukera ematen da pixkanaka-pixkanaka sentsibilizatzeko, ideiak sar daitezten. Aitzitik, beste pertsona batzuen ustez komenigarriagoa da organoak zehatzeko ahala eduki ahal izatea muga batzuk gainditu ahal izateko.

Aholku Batzordearen Ebaluazioa publizitate eta komunikazio ez-sexista erabiltzeko izeneko azterlanean (2013-2017), honako hauek nabarmentzen dira Begiraren helburuak lortzeko **arrakasta-faktore** gisa: helburuak araudiarekin bat etortzea; 360/2013 Dekretuaren bidez arautzea, zeinak konpromiso politiko eta instituzionala babesten eta ematen baitu; Emakunderen lidergoa; erakundeen eta herritarren ordezkaritza-aniztasuna; barne-jarraipena egitea urteko memorien bidez; jarraitu beharreko estrategia ezartzen duen lanerako plana; eta lan-kidetza-sarean lan egitea, horrek elkarrekin lantzen diren produktuen eraginkortasuna, efizientzia eta inpaktua maximizatzen baitu.

Publizitatearen eta hedabideen esparruan, Begira, tresnak, dekalogoak eta materialak garatu izanak lagundu du aurrerapenak egiten, pertsonen sexu batekoak edo bestekoak izateagatik giza duintasun handiagoa edo txikiagoa dutela edo sexu-objektu hutsak direla adierazten duten publizitate-iragarkiak egitea, ematea eta erakustea debekatzeari dagokionez. Aurrerapen horiek indartu egin dituzte herritarrek, gero eta presio handiagoa egiten baitute gizartean, eta ez baitituzte onartzen sexismo modu esplizituenak.

3.4.2.1. Kulturari eta komunikabideei buruzko alderdi nabarmenenak

- EAEko legearen arabera, kulturaren eremua berdintasuna sustatu behar den eremua da, eta hori azpimarratu beharreko alderdia da, *per se*.
- Tokiko **herri-jaien eremuan** aurrerapen handiak egin dira era askotako ekimenei esker, esate baterako, jaietako berdintasunari erreferentzia egiten dioten tokiko planak eta ordenantzak edo jai-esparru diskriminatzaileak ezabatzeko hainbat erakundek argitaratutako gomendioak eta gidak. Ildo horretan, masa sozialak, eta, zehazki, mugimendu feministak egindako lana funtsezkoa izan da tokiko jaietan hobekuntzak izan daitezen bultzatzeko.
- Aurrera egin da **diagnostikoak egiteari** dagokionez, diagnostiko horiek aukera eman baitute kultura-produkzioaren eta -sorkuntzaren arloetan dauden desberdintasunak kuantifikatzen hasteko.
- Nabarmena izan da **kirolaren eremuan** berdintasunari eman zaion bultzada, bai emakumeen parte-hartzea ikusarazteari dagokionez, bai emakumeen parte-hartzea sustatzeari dagokionez, bai modalitate minoritarioak bultzatzeari dagokionez. Programa batzuk nabarmendu behar dira, hala nola Zure Taldekoak Gara; izan ere, programa horrek laguntza ematen du, kirolean sexuaren zioz jasandako sexu-abusuen eta sexu-jazarpenen esparruan.
- Kulturaren eta komunikabideen arloan, legeak argi eta garbi indartu zuen **komunikazioaren eta publizitatearen** arloan gerta zitekeen edozein diskriminazio desagerraraztea. Komunikabideei buruzko apartatu bat zuen eta publizitatea eta komunikabideetako mezuak zainduko zituen ente bat sortzea proposatzen zuen lege bat izatea, berez, berria izan zen.
- **Begira** publizitatea kontrolatzeko organoa da eta hausnarketa egiteko, neurri zuzentzaileak ezartzeko eta hedabideekin hitz egiteko gune bat da, sensibilizatzeko eta jarraibide egokiak gomendatzeko; horrez gain, herritarrek gai horri buruz dituzten kexak helarazteko foroa ere bada.

Atal honetan, azken 15 urteetan eremu horretan berdintasunaren inguruan izan diren ekimen¹¹¹ eta politika garrantzitsuenen¹¹² zerrenda jasoko dugu.

EAEko lan-eremuan garrantzi berezia duten jardunak. 2005-2020

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Sortze-urtea	Informazio gehigarria
Kulturaren Euskal Behatokiaren estatistiken eta azterlanen bilduma	Kulturari buruzko estatistikak eta azterlanak Kulturaren Euskal Behatokiak kulturaren sektoreari buruz egindako azterketa eta ikerketen eta azterlanen emaitzak zabaltzeko esparru gisa.	Kulturaren Euskal Behatokia	2008	🔗
Begira Batzordea	Aholku ematea eta azterketa sustatzen dituen Batzordea, publizitatearen eta komunikazioaren eremuetan sexuaren ziozko bereizkeria mota oro desagerarazteko. Komunikabide publikoetako edukiei buruzko kode etikoak egon daitezzen eta aplikatu daitezzen ere sustatzen du.	Emakunde	2013	🔗
Begirak sustatutako azterlanak, materialak eta jardunaldiak	Begiraren esparruan gida, azterlan eta jardunaldi ugari egin dira unean uneko gai interesgarriei erantzuteko.	Emakunde	2013	🔗
Kirolaren eta berdintasunaren inguruan sortutako gidak, txostenak, materialak eta estatistikak	Hainbat erakundek sortutako gida, txostenak eta erreferentziako materialak.	Kultura eta Hizkuntza Politika Saila eta Emakunde Prospekzio Soziologikoen Kabinetea	–	–
Begira Sarea	Kode Deontologikoari eta Autoerregulazioari atxikitako entitateen sarea, dauden zailtasunak diagnostikatzeko eta elkarrekin konpontzen laguntzeko lan-tresna praktikoak erabiliz	Emakunde	2016	🔗
Begira App	Aplikazio bat da, Emakunderi atxikita dagoen Begira Aholku Batzordearena (Publizitate eta komunikazio ez-sexista erabiltzeko Aholku Batzordea). Aplikazio horri esker, sexismoa errazago antzemango duzu publizitatean, eta publizitate horri buruzko kexak egin eta bidali ahal izango dituzu, edonondik eta noiznahi.	Emakunde	2017	🔗
EAEko museo eta arte-zentroetan dauden genero-politikei buruzko txostena	Emakumeek eta gizonek EAEko titulartasun publikoko museoetan eta arte-zentroetan duten presentziari eta partaidetzari buruzko diagnostiko eguneratua.	Kultura eta Hizkuntza Politika Saila	2018	🔗

111 Honako hauek jasotzen ditu: arauak/planak; organismoak/kontseiluak/behatokiak; prestakuntza; azterlanak; finantzaketa-lerroak; programak; zerbitzuak; baliabide espezifikoak edo tresnak (protokoloak, eskuliburuak, gidak, plataformak, material didaktikoak...).

112 Bereziki garrantzitsutzat jo dira honelako ekimenak: elementu berritzaileen bat edo egiten ari zirenak aldaketaren bat ekarri dutenak; pisua edo garrantzia dutenak, konprometitzen duten baliabideen garrantziari eta bolumenari, dedikazioari eta abarri dagokienez; edo eragin handia izan dutenak edo aurrerapena ekarri dutenak aurreko egoerarekin alderatuta.

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Sortze-urtea	Informazio gehigarria
Zure Taldekoak Gara zerbitzua	Kirol-arloko sexu-abusua eta sexu-jazarpenera eta sexuagatiko jazarpenera artatzeko eta horri buruzko informazioa emateko zerbitzu espezializatua.	Kultura eta Hizkuntza Politika Saila	2018	
«Genero-programak eta -politikak» txostena	Proiektu honen helburua dantzaren, liburuaren eta literaturaren, musikaren eta antzerkiaren sektoreetan dagoen emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko egoeraren gaineko azterketa informatua, bai sorkuntzaren ikuspegitik, bai industriaren ikuspegitik.	Kultura eta Hizkuntza Politika Saila	2019	
Berdintzen bekak	Hizkuntzaren eta genero-berdintasunaren eremuko ikerketa sustatzeko bekak.	Kultura eta Hizkuntza Politika Saila	2019	
Kulturaren hainbat esparrutako emakumeen eta gizonen egoerari buruzko txosten sektorialak	Antzerkiaren industriako emakumeen eta gizonen egoera EAEn; Euskarazko antzerki-sorkuntzako emakumeen eta gizonen egoera EAEn; Dantzaren industriako emakumeen eta gizonen egoera EAEn. Dantza-sorkuntzako emakumeen eta gizonen egoera EAEn; Musikaren industriako emakumeen eta gizonen egoera EAEn; Musika-sorkuntzako emakumeen eta gizonen egoera EAEn; Liburuaren industriako emakumeen eta gizonen egoera EAEn.	Kultura eta Hizkuntza Politika Saila	2020	
«Euskara eta Feminismoa bidelagun» jardunaldiak	Online jardunaldiak hizkuntzaren eta generoaren arteko harremanari buruz hausnartzeko.	Kultura eta Hizkuntza Politika Saila eta Emakunde	2020	

EAEko lan-eremuan garrantzi berezia duen arkitektura. 2005-2020

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Urtea	Informazio gehigarria
Arartekoaren 3/2010 Gomendio Orokorra, abenduaren 21ekoa. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna jaietan	Tokiko jai-ekitaldietan emakumeek duten parte-hartzea hobetzeko gomendioa. Ekitaldi horiek guztiek EAEko hainbat herritan oso errotuta dauden tradizioak adierazten dituzte.	Ararteko	2010	
360/2013 Dekretua, ekainaren 11koa, Begira / publizitate eta komunikazio ez-sexista erabiltzeko Aholku Batzordearena.	Begiraren sorrera arautzen duen dekretua	Emakunde	2013	

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Urtea	Informazio gehigarria
Kirol-esparruan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko I. plana	Plan horrek esku hartzeko zenbait ildo eta jarraibide ezartzen ditu, EAEko bostere publikoek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan izango duten jarduera zuzentzeko; horrez gain, esku-hartze publikoa izateko beharrezkoak diren ekintzak eta helburuak ezartzen ditu	Eusko Jaurlaritzako Kultura eta Hizkuntza Politika Saileko Gazteria eta Kirolaren Zuzendaritza	2014	
Komunikazio eta publizitate ez sexistarako kode deontologikoa eta autoerregulaziokoa	Berdintasunari buruzko balio etikoetan oinarritutako irizpideak biltzen dituzten dokumentuak, gure erkidegoan jardueraren profesionala behar bezala egin nahi dutenek adosten, adierazten eta beren gain hartzen dituztenak	Emakunde	2016	
Genero-ikuspegia txertatzeko estrategia 2017-2020	Plan, programa eta jarduera guztietan genero-ikuspegia txertatzeko eta bermatzeko estrategia, horren arabera kirol-politika garatuz	Kultura eta Hizkuntza Politika Saila	2017	
6/2019 Legea, maiatzaren 9koa, Euskal Kultura Ondarearena	Lege horren helburu nagusia kultura-ondarearen kudeaketa integrala bermatzea da, hau da, alde batetik, ondarea identifikatu, dokumentatu, ikertu, kontserbatu eta babestuko duen kudeaketa, baina horrekin batera haren transmisioa, sustapena eta balio-nabarmentzea bermatzeko konpromisoa agerian utziko duena	Kultura eta Hizkuntza Politika Saila	2019	
EiTB Taldeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana (2019-2022)	EiTBren Berdintasunerako Plan hori Taldean egiten den hirugarrena da, gizonen eta emakumeen berdintasunaren arloan EAEn egikaritzen ari den legegintza-garapenari eta gobernutik markatzen diren zuzentzauei erantzunez.	EITB	2019	
Berdinsarearen lantaldea herriko jaiei heltzeko	Tokiko jaiei ikuspegi berdinzaletik heltzeko lantaldea. Lantalde horretan, hainbat udalerritako berdintasun-teknikariek gogoeta egiten dute eta toki-mailan aplikatzeko ekintzak homogeneizatzen dituzte, jaietan genero-ikuspegia txertatzeko, desberdintasunak detektatzeko eta desagerrarazteko eta indarkeriarik gabeko espazioak sortzeko.	Berdinsarea	2020	
Euskararen Aholku Batzordearen Hizkuntza eta Generoa Batzordea	Hizkuntzaren eta generoaren arteko harremanari buruz elkarrekin hausnartzea, eremu horretako ezagutza egituratzea eta garatzea eta, epe ertainean, genero-ikuspegia hizkuntza-politikan txertatzea.	Eusko Jaurlaritza - Kultura eta Hizkuntza Politika Saila	2021	

Legeak eremu horri dagokionez lortu nahi duen helburu orokorra hezkuntza-politika publikoak hezkidetzaren eredu bat lortzera bideratzea da, pertsonaren garapen integralean oinarrituta, sexuaren arabera estereotipoak eta rolak alde batera utzita. Horretarako, Legearen artikuluetan (28. artikulutik 33.era) hainbat alderdiri buruzko neurriak planteatzen dira: curriculumeko edukiak eta material didaktikoak hezkuntza-helburuetara egokitzea; pertsonen duintasunaren aurkako material sexista larrienak zehatzea; hezkidetzako espezialistak hezkuntza-organoetan sartzea, hala nola irakasleei laguntzeko zerbitzuetan eta ebaluazio-zerbitzuetan; hezkuntza-arloko langileak hezkidetzan prestatzea; eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea unibertsitate-arlo guztietan.

Hezkuntza elementu nagusia da emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarria lortzeko bidean, eta, horregatik, legeak azpimarratzen du ikastetxeak funtsezko eragile sozializatzaileak direla eraldaketa horretan laguntzeko. Neskek, mutilek, nerabeek eta helduek beren bizitzaren zati handi bat igarotzen dute ikastetxeetan, eta, horregatik, ikastetxeak oso leku pribilegiatuak dira emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenituko duen gizarte berdinezaleago bat lor dadin lan egiteko.

2005eko legeak hezkidetzaren eta genero-indarkeriaren prebentzioa hezkuntza-administrazioaren agendan jartzen lagundu zuen, eta eskola mistoa eraldatzeko zenbait prozesu sortzea sustatu du, hezkidetzaren eremuan lana sustatu eta babestuko duen eskola bihurtu dadin. Ildo horretan, funtsezkoa izan zen legeak hezkuntza berdintasunerako bidean ezinbesteko tresnatzat hartzea eta, aldi berean, berdintasuna sustatzeko helburuarekin eremu horretan garatu beharreko jarduerak arautzea.

Oro har, esan daiteke legeak hezkuntzaren eremua lehentasunezkoztat jotzen duela berdintasunaren garapenerako, eta ahalegina egiten duela, unibertsitateaz kanpoko eremuan, arlo horretako lana aldizkakoa izan ez dadin eta lan sistematiko baterako oinarriak ezar daitezen, hori bermatzen duten egitura iraunkorrak erabiliz (berdintasun-teknikaria, Berritzeguneetako langileak prestatuak, etab.). Hezkuntza Sailak garrantzi handia izango du legearen aginduei erantzuteko orduan, eta hezkidetzaren planak izan dira hezkuntza-sistemaren elementu eragileak ikastetxeetan berdintasuna hedatzeko. Gainera, legearen ondorioz, agindu batzuk eman ziren, eta horiei esker, hezkidetzaren curriculumean, material didaktikoetan edo prestakuntza duten langileen artean zabaldu ahal izan zen.

Unibertsitatearen eremuan, eskumenen mugak direla-eta, legearen eragina mugatuagoa da, baina aipagarria da berdintasun-planek eta berdintasunean espezializatutako langileek unibertsitateetan duten presentzia. Halaber, aipagarriak dira, alde batetik, berdintasunarekin eta indarkeriarekin lotutako masterrak, errekonozimendua eta ibilbide luzea izateaz gain, prestakuntza arautua eta espezializatua izan dadin saiatzen baitira, eta, bestetik, unibertsitate publikoetan zein pribatuetan garatzen dituzten berdintasuneko prestakuntza-ildoak. Adibide horiek dira, zalantzarik gabe, legearekin lotutako lorpen batzuk.

Gainera, legeak jakin du agerian jartzen garrantzitsua dela indarkeriari aurre egitea hezkuntza-sistemaren barruan. Neskatilen eta neska nerabeen aurkako indarkeria matxista generoan oinarritzen da, eta emakumeen eta gizonen arteko botere-harreman desorekatuetan jarraitzen du. Neskatilek eta neska nerabeek neurritz kanpoko indarkeria jasaten dute, baina horretaz gain, haien aurkako indarkeria-dinamika, jasaten dituzten indarkeria moduak, indarkeria horren larritasuna, maiztasuna eta ondorioak oso desberdinak dira, askotan, mutikoek eta mutil nerabeek jasaten dituztenekin alderatuta. Kontrol- eta nagusitasun-portaerak ohikoak dira, baina indar txikikotzat eta naturaltzat hartzen direnez, oso zaila da portaera horiek gizartearen ikusaraztea eta zilegitasuna kentzea. Indarkeriari buruzko Kapituluan hezkuntzaren

inguruko agindu espezifiko bat sartu izanak agerian uzten du haurtzaroan indarkeriei aurre egiteko interesa eta premia dagoela, nerabezaroan ezaugarri espezifiko batzuk baititu, eta garrantzitsua da horietan arreta jartzea.

Ondoren, legearen ebaluazioa eta izandako lorpenak aztertuko ditugu zehazkiago.

Unibertsitateaz kanpoko irakaskuntza:

1. ATALA UNIBERTSITATEAZ KANPOKO IRAKASKUNTZA 28. ARTIKULUA.— XEDAPEN OROKORRA

Hezkuntza-politika publikoek bultzatu beharreko hezkuntza-ereduek, betiere, helburu hauek izan behar dituzte: sexuaren arabeko estereotipoak eta rolak baztertuko dituen garapen integrala eskaintzea, bereizkeria-mota oro baztertzea, eta generoak behartu gabeko orientazio akademiko eta profesionala bermatzea. Horretarako, emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna bultzatuko da alor guztietan: curriculumean, antolaketan eta abarrean.

2005ean, Emakundek azterketa¹¹³ sakon bat egin zuen hezkidetzak Euskal Autonomia Erki-degoan izandako bilakaerari eta egun duen egoerari buruz. Azterlan horretatik ondorioztatzen da 90eko hamarkada baino lehen mugimendu feministen eta gizarte zibilaren eskutik zeto-rrera hezkidetzaren arloko protagonismo osoa. Derrigorrezko hezkuntzaren eremuan (lehen hezkuntza eta bigarren hezkuntza), **hezkidetzarako lehen urratsak** 1990eko Hezkuntza Sistemaren Antolamendu Orokorrari buruzko Legearen (LOGSE) eta EAEko Ekintza Positiboko Lehen Planaren (1991-1994) esparruan egin ziren. Lehenengo etapan, hezkidetzako berariazko aholkularitzak arduratu ziren hezkidetzak bultzatzeaz, harik eta 2000ko hamarkadan, sistemaren antolamendua birmoldatu ondoren, IOZk (Irakasleen Orientazio Zentroak) Berritzegune bihurtzeko prozesuan aholkularitza horiek xurgatu ziren arte. Aldaketa horrekin, XXI. mendeko lehen urte horietan berdintasunaren aldeko lana nahasi egin zen zeharkako beste ikuspegi batzuen bultzadarekin, hala nola dibertsitatearen, kultura-aniztasunaren eta abarren bultzadarekin.

Garai horretan bertan, Emakundek hainbat **ekimen** bultzatu zituen hezkidetzan egindako lan espezifikoaren garrantzia nabarmentzeko. Horien artean, nabarmentzekoak dira **Pare-ko** programa (bigarren hezkuntzako ikasleentzat) eta **Nahiko** programa (lehen hezkuntzako ikasleentzat).

Nahiko programak ibilbide luzea du, 2003. urteaz geroztik dago indarrean, eta berdintasunean oinarritutako bizikidetzak lortu nahi du, balioetan heziz, oinarritzat hartuta giza eskubideak eta genero-rolen azterketa kritikoa, emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko. Era berean, eskola mistoko eredutik hezkidetzako eskola-eredura aldatzea sustatzen du. Lehen hezkuntzako ikastetxeetan ezarri da. Irakasleek programaren material didaktikoari buruzko ezagutza eskuratu dute eta beren ikasleekin praktikan jarri dute.

Programak oso balorazio positiboa jaso du; izan ere, ikasgeletan ikasleekin egiten den esku-hartzeaz gain, ikastetxeetako irakasleekin ere lan egiten da, eta irakasleak hezkidetzan trebatzen dira. Funtsean, lau ardatz ditu: irakasleen prestakuntza, hezkidetzak materialen erabilera, ikasleen prestakuntza eta familien sentsibilizazioa.

113 Emakunde. Hezkidetzak Euskal Autonomia Erkidegoan. Bilakaera eta etorkizuneko estrategiak. Vitoria-Gasteiz. 2005

20 urteko ibilbidea du, eta lehen hezkuntzako ziklo guztietako 20.000 haur baino gehiago igaro dira **Nahiko** programatik. 2019ra arte 143 ikastetxek eta 12.189 neska eta mutil inguruk eta 750 irakaslek hartu zuten parte. Haien ebaluazioen arabera, programak ondorio positiboak ditu eta programaren eta haren unitate didaktikoen inguruan aholkularitza tekniko pertsonalizatua ematen duen sare bat dago, baita hezkidetzari buruzko jardunaldiak, mintegiak edo prestakuntzak ere.

Hezkuntza Sailak hezkidetzaren eta genero-indarkeriaren eta sexismoa jatorrian duten indarkeria mota guztien prebentzioaren alde hartutako konpromisoa bi **Hezkidetza Planetan** islatu da orain arte. Plan horiek jarduketa horren ardatz nagusi dira, eta arlo horretako lorpen nagusietako bat dira.

Hezkuntza Sistemari Hezkidetza eta Genero Indarkeriaren Prebentzioa lantzeko I. Gida Planak, 2013-2017 aldian indarrean egon zenak, hezkuntza-administrazioaren zerbitzu estrategikoak (Hezkuntza Ikuskaritza, Berritzeguneak, ISEI-IVEI eta Hezkuntza Berriztatze Zuzendaritza) indartzeko helburuak eta jarduketak zehazten zituen. Plan horrek hezkidetza sustatzen du, hezkuntza-ikuspegi horren helburua genero-desberdintasunak pixkanaka desagertzea baita, eta ez eskolako egitura formalean bakarrik, baita hezkuntzaren ideologian eta jardunean ere. Kultura maskulinoaren eta kultura femeninoaren alde positiboak berreskuratu nahi dira, eta jokabide-erreferente bihurtu genero jakin bati modu dikotomikoan lotu gabe, neska-mutilen giza garapena bultzatzeko, eta identitate pertsonala duten subjektuak direla onartzeko, genero-estereotipoak alde batera utzita. Plan horren erronken artean, honako hauek nabarmentzen dira: genero-ikuspegia ikastetxeetako kulturen eta jardunetan sartzea, planteamendu integral batetik abiatuta; ikasleak orientatzea beren bizitza-ibilbide akademikoa eta profesionala aukera dezaten, askatasuna eta aukera-dibertsitatea oinarri hartuta eta genero-baldintzarik izan gabe; genero-ikuspegia txertatzea eskola-porrotari aurre egiteko, edo harreman afektibo-sexualak izateko eta sexu-dibertsitatean eta emakumeen eta gizonen berdintasunean oinarritutako bizikidetza lortzeko hezteak.

EAEko Hezkuntza Sistemarako II. Hezkidetza Plana, berdintasunaren eta tratu onaren bidean izeneko planak 2019-2023 aldia hartzen du barne, eta nabarmentzen da jarraibideak ezartzen dituelako. Jarraibide horiei esker, ikastetxeei lagundu egiten zaie arlo guztietako curriculum diseinatzean eta garatzean sartzen dituzten hezkuntza-proiektuak eta genero-indarkeria prebenitzeko proiektuak garatzen. Nabarmendu behar da emakumeen aurkako indarkeria prebenitu, era goiztiarrean detektatu eta horri erantzun efikaza emateko mekanismoak jarri direla abian. Era berean, Hezkuntza Sailari eta Hezkuntza Sistemari prestakuntza, egiturak eta pertsonak eman zaizkie, hezkidetzan oinarritutako eskola-eredua modu koordinatuan eta integralean sustatzeko. Gainera, hezkidetza gidatu behar duten zutabe nagusiak ezarri dira. Horrek guztiak esan nahi du berdintasunaren eta indarkeriaren prebentzioaren aldeko helburuak eta jarduketak sartu behar direla hezkuntza-antolamenduko dokumentuetan, hala nola Ikastetxearen Hezkuntza Proiektuan (IHP), Ikastetxearen Curriculum Proiektuan (ICP), Erregelamendu organikoan eta funtzionalean (EOF), Bizikidetza Planean eta abarretan. Era berean, plan horrek irakasleen gaikuntzan eta prestakuntzan jartzen du arreta.

Nahiko Programa, programa horrek bi hamarkadatan izan duen garapen zabala eta Hezkuntza Sailak Hezkidetza Planen bidez hartutako konpromisoa izan dira unibertsitateaz kanpoko irakaskuntzaren esparruan, eredu integral baten garapenari dagokionez legearen aginduak bultzatu dituzten palanka nagusiak.

1. ATALA

UNIBERTSITATEAZ

KANPOKO

IRAKASKUNTZA

29. ARTIKULUA.–

CURRICULUMA

1.– Hezkuntza Administrazioak hezkidetzako proiektuak sustatuko ditu, eta jarraian aipatzen diren hezkidetzak-helburuak integratuko ditu hezkuntzako maila ezberdinetako jakintza-arloetako eta diziplinetako curriculumaren diseinuan eta garapenean:

a) Emakumeei eta gizonei esleitzen zaizkien portaera-eredu soziokulturaletan oinarrituta eraiki diren sexuaren arabera aurreiritzi, estereotipo eta rolak ezabatzea, sexu bateko zein besteko ikasleei beren buruak erabat garatzeko aukerak eskaintze aldera.

b) Emakumeen jakintza eta emakumeek gizadiaren garapenari egin dioten ekarpen sozial eta historikoa integratzea; horretarako, eta irakasten diren edukiak berrikusiko dira eta, hala dagokionean, zuzendu.

c) Beharrezko ezagutzak sartzea, neska-mutil ikasleek, etxeko lanak eta pertsonak zaintzea di-
rela eta, gaur egun dauzkaten eta etorkizunean izan ditzaketen beharrian eta erantzukizunen
ardura har dezaten.

d) Ikasleak trebatzea, aukera akademikoak egiten dituztenean ez ditzaten aintzat hartu gene-
roan oinarritutako baldintzapenak.

e) Emakumeen aurkako indarkeria prebenitzea; horretarako, gatazkak konpontzeko indarke-
riarik gabeko metodoak erakutsiko dira, bai eta aniztasunean eta emakumeek eta gizonek
eskubide eta aukeren aldetik duten berdintasunaren errespetuan oinarritzen diren bizikidet-
za-ereduak ere.

2.– Era berean, Hezkuntza Administrazioak oinarritzko printzipiotzat ezarriko du hezkuntza-mai-
la guztietan indarkeriazko jokoak prebenitzea, eta eguneroko bizitzari buruzko eduki eta aldi
zehatzak ezarriko ditu hezkuntza-maila guztietan. Eduki eta aldiotan, honakoekin zerikusia
duten alderdi eta edukiak integratuko dira: etxearekin, pertsonen zainketaekin, harreman
pertsonalen funtzionamendua ezagutzearekin, eta gatazkak konpontzeko indarkeriarik gabeko
metodoak eta sexuen berdintasunaren eta aniztasunaren errespetuan oinarritzen diren biziki-
detza-ereduak ikastearekin.

EAEko 317 ikastetxe publikok (guztizkoaren % 37, gutxi gorabehera) eta 140 ikastetxe itun-
duk (% 32) garatu eta aplikatu dituzte **hezkidetzaren eta genero-indarkeriaren preben-
tzioaren arloko jarduketa-proiektuak**¹¹⁴.

2016-17 ikasturtean¹¹⁵, hezkidetzaren eta genero-indarkeriaren prebentzioaren eremuan
proiektuak (jarduketa-proiektuak nahiz proiektu integralak) egin zituzten ikastetxeen jarrai-
pena egin zen eta deialdi horietan parte hartu ez zuten edo hautatu ez ziren beste ikastetxe
batzuen informazioa ere jaso zen. Horri esker, 216 ikastetxeren egoera aztertu ahal izan
zen. Azterketa horren emaitzen arabera: ikastetxeen % 83 inguru ari dira hezkidetzak eta
genero-indarkeriaren prebentzioa nolabait lantzen; antzeko portzentaje batek sartu ditu gai
horiek bere Prestakuntza Planean; % 65ek berdintasun-batzordeak sortu dituzte; eta % 87k
klaustroko pertsona bat izendatu dute hezkidetzak-arduradun.

Zalantzarik gabe, **laguntza-baliabideak** (ikastetxeei ordu-kredituak ematea, hezkidetzaren
eta indarkeria matxistaren arloko adituek emandako prestakuntza eta aholkularitza) areagotu
izanak eragin positiboa izan du EAEko ikastetxeetan hezkidetzak-planen ezarpenak izandako
bilakaeran. Sailak emandako bultzadaren eta ikastetxeek horrelako ekimenak bultzatzeko
duten interesaren ondorioz ere nabarmen handitu da ikastetxeek aurkeztutako hezkidetzak-
proiektuen kalitatea.

¹¹⁴ Hezkuntza Saila, 2021. Gobernu Kontseiluaren prentsa-oharra

¹¹⁵ EAEko Eskola Kontseilua. EAEko hezkuntza-sistemaren egoerari buruzko txostena. 2017-2019.

Gainera, hori honekin lotuta dago: ikastetxe askok abian jartzen dituzten ekimenak **sistematizatzeko** eta formalizatzeko ohitura hartu dute pixkanaka, eta horrek berdintasunaren aldeko kultura finkatzen lagundu dezake datoen urteetan. Puntu horri dagokionez, interesgarria izan liteke hezkidetzako proiektuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak garatzea, ikastetxeek beren kulturen, politikan eta jardunetan genero-ikuspegia zenbateraino txertatzen duten jakiteko.

Oso positibotzat jotzen da ikastetxe guztiek **hezkidetzako arduradunaren figura espezifikoa** dutela ziurtatzeko egin den ahalegina ikasturtearen antolaketari buruzko azken ebazpenen bidez¹¹⁶ (sailburuordetzak ebazpen horietaz baliatzen dira ikastetxeetako zuzendaritzetara zuzentzeko). Horrek egonkortasun handiagoa eman ahal izango dio rol horri eta haien eginkizunei, ikastetxe bakoitzean egindako urratsak finkatzen laguntzeko, plantillan aldaketak egin arren.

Prozesu eta egiturekin lotutako lorpen esanguratsu horietatik abiatuta, garrantzitsua da **urratsak egiten jarraitzea** EAEko ikastetxe guztiek norabide horretan aurrera egin dezaten. Kontsultatutako pertsona batzuek adierazi dute garrantzitsua dela sistemak berdintasunaren alde egiten duela ikusarazten jarraitzea, baliabideak inbertituz, jarraibide instituzionalak emanez eta ikastetxeak sentsibilizatuz, hezkidetzaren arloko lana oro har lehenets dezaten eta ikasleen eskubidea dela barnera dezaten. Hori lortzeko, prestakuntza are gehiago bultzatu behar da, irakasleek, oro har, gaikuntza egokia dutela bermatzeko.

Eskura dauden datuek erakusten dutenez, lorpenak xumeak dira ikasleek **ikasketa-eremuen arabera izaten duten segregazioari dagokionez** eta beren bizi-ibilbidea (ikasketa-arlokoa eta lan-arlokoa) aukera-aniztasunarekin eta genero-baldintzarik gabe aukeratzeko gaituta egoteari dagokionez.

Batxilergoan matrikulatzen diren emakumeen kopurua gizonena baino zertxobait handiagoa da (2019/20 ikasturtean batxilergoan matrikulatutako ikasleen % 54,7 dira emakumeak), eta lanbide-heziketan (erdi-mailakoa nahiz goi-mailakoa), berriz, emakumeen proportzioa nabarmen txikiagoa da (2019/20 ikasturtean, Lanbide Heziketan matrikulatu ziren gizonen kopurua emakumeena baino ia bi aldiz handiagoa izan zen)¹¹⁷.

Batxilergoan, emakume gutxiago sartzen dira oraindik ere espezialitate zientifiko-teknologikoetan, eta gizonak, berriz, tradizioz maskulintzat jotako adarretara jotzen dute gehienbat; beraz, oso presentzia txikia dute beste eremu batzuetan. Teknologiarekin, ingeniariarekin eta matematikarekin lotutako espezialitateetan, gizonen gehiegizko ordezkaritza dago, eta emakumeen gehiegizko ordezkaritza dago hezkuntzarekin, osasunarekin, ongizatearekin, humanitateekin eta, batez ere, arteekin lotutako adarretan; izan ere, batxilergo artistikoan, lau matrikulatik hiru emakumeenak izan ziren. Erdi-mailako Lanbide Heziketan, 2019/20 ikasturtean, irudi pertsonalarekin eta pertsonen zaintzarekin lotutako familietan, % 75etik gora emakumeak ziren; aitzitik, sei arlotan ia guztiak gizonetakoak ziren, emakumeen presentzia ia anekdotikoa izan zen, emakumeak ikasle guztien % 10 baino gutxiago izan baitziren. Hauek dira arlo horiek: Informatika eta komunikazioak, Fabrikazio mekanikoa, Itsasoa eta arrantza, Garraioa eta ibilgailuen mantentze-lanak, Elektrizitatea eta elektronika eta Instalazioa eta mantentzea¹¹⁸.

Aukera horiek unibertsitateko graduen eta goi-mailako lanbide-heziketako prestakuntza-zikloen ondorengo aukeraketak baldintzatzen dituzte, eta emakumeak edo gizonak nagusi

116 Unibertsitateaz kanpoko ikastetxeen antolamendua. Ikasturtearen antolaketan ikastetxe publikoetan. 2021-2022 ikasturtea

117 Iturria: Eustat. Eskola-jarduerari buruzko estatistika. Prentsa-oharra.

118 Iturria: Eustat. Eskola-jarduerari buruzko estatistika. Prentsa-oharra.

diren arloak mantentzeko joera dago. Ikasturte berean, baina goi-mailako LHn, soilik bost Lanbide Arlotan (Ostalaritza eta Turismoa, Elikagaien Industriak, Kimika, Merkataritza eta Marketina eta Arte Grafikoak) izan zen orekatua emakumezko ikasleen eta gizonezko ikasleen proportzioa. Arlo horietan ikasle guztien % 13,7 zeuden¹¹⁹.

Erronka horri aurre egiteko, zenbait proiektu jarri dira abian. Proiektu horien artetik azpimarratzekoa da Hezkuntza Sailaren **STEAM Euskadi**. Estrategia hori 2018an jarri zen abian eta Unescoren Science Education programak bultzatutako ildoari jarraitzen dio. Programa horrek hezkuntza-maila guztietan zientziaren eta teknologiaren arloetan gaitzea sustatzen du, eta gazteak, bereziki neskak, ezagutza-eremu horietan karrera profesionalak egitera animatzen ditu. 2018-19ko STEAMen (Science, Technology, Engineering, Art & Maths) berrikuntza-proiektuak garatzeko Haur Hezkuntzako, Lehen Hezkuntzako eta Bigarren Hezkuntzako ikastetxe publikoei egindako deialdian 139 ikastetxe publikok esku hartu zuten eta 1.124 irakaslek parte hartu zuten.¹²⁰ Gainera, esparru horretan, beste erakunde eta gizarte-eragile batzuk ere (aldundiak, unibertsitateak...) antzeko programak bultzatzen ari dira ikastetxe askorekin lankidetzan.

Bestalde, legea indarrean egon den 15 urteetan, **indarkeriazko jokabideak prebenitzeko** urratsak ere egin dira hezkuntza-eremuan, gatazkak konpontzeko indarkeriarik gabeko metodoen ikaskuntza bultzatuz eta sexuen arteko berdintasuna eta dibertsitatea errespetatzean oinarritutako bizikidetzaren ereduak bultzatuz. Hala ere, ikastetxe guztietan ez da garen-maila bera lortu genero-indarkeria prebenitzeari eta lantzeari dagokionez.

2012an, otsailaren 21eko 19/2012 Dekretuaren bidez, **Euskal Autonomia Erkidegoko Eskola Bizikidetzaren Behatokia** kontsultarako eta aholkularitzarako kide anitzeko organo gisa sortu zen, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailari atxikita dago da, eta haren jarduketaren-eremua unibertsitateaz kanpoko ikastetxeena da, indarkeriazko jokabideak prebenitzeko.

2013an, Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak, Hezkuntza Sailarekin elkarlanean, **Berdindu eskolak** programa jarri zuen abian sexu- eta genero-dibertsitatea eta LGTBI diskriminazio-arazoak lantzeko interesa duten ikastetxeetan irakasleei informazioa, aholkularitza eta prestakuntza eskaintzeko.

Bestalde, **Bizikasi** ekimena aipatu behar da. Ekimen hori eskola-jazarpenaren eta bizikidetzaren positiboaren aurka egiteko da eta Hezkuntza Sailak jarri zuen abian 2018an. Horren bidez, **berdinen arteko indarkeria edo bullyinga** prebenitu eta ezagutzera eman nahi dira, ikastetxeak eta ikasleak ahaldunduz. Ekimen horren helburua ikastetxeak elkarbizitza positiborako eta egon daitezkeen jazarpen-egoeren aurrean tolerantziarik ez izateko gune seguruak izan daitezen laguntzea da. Aurreikusten da bigarren hezkuntzako institutueta klaustroko hezkidetzaren-arduraduna BAT taldean sartuko dela (talde dinamizatzaile horrek jazarpenkasuen konponketa zuzentzen du, eta taldean esku hartzeko proposamenak egiten ditu)¹²¹.

Eskuragarri dauden datuek lan-ildo horretan ahaleginak areagotzeko beharraz ohartarazten jarraitzen dute. *Bullyingaren* prebalentziari buruz 2020an egindako azterlan baten arabera, inkestatutako 13 eta 17 urte bitarteko parte-hartzaileen % 41,6k jasan zituzten jokabide oldarkorrak aurrez aurre bizitzan zehar noizbait eta % 11k maiz¹²². Azterlanek erakusten dute,

119 Iturria: Eustat. Eskola-jarduerari buruzko estatistika.

120 Iturria: EAEko Eskola Kontseilua. [EAEko hezkuntza-sistemaren egoerari buruzko txostena](#). 2017-2019

121 Iturria: 2019/20 ikasturtearen antolaketa bigarren hezkuntzako institutueta.

122 Iturria: Larrain E. eta Garaigordobil M. «*El Bullying en el País Vasco: prevalencia y diferencias en función del sexo y la orientación-sexual*». Clínica y Salud. Clínica y Salud, 31(3), 2020.

halaber, zenbait faktorek, hala nola sexu-orientazioak eta -identitateak, jatorriak, generoak, desgaitasunak eta abarrek, eragin handia dutela indarkeria mota horren intzidentzian.

Gai horri dagokionez, aldundiek, udalek eta ahaldundietan feministarako eskolek ikastetxeetan sustatutako ekimen ugariak gain, bereziki garrantzitsua da aipatzea, duten ibilbide eta irismen handia dela-eta, **Emakundek** Hezkuntza Sailarekin, aldundiekin, EUDLEkin eta beste gizarte-eragile batzuekin (UPV/EHU, EITB...) lankidetzan **bultzatutako bi programa**: Beldur Barik eta Nahiko.

Beldur Barik programa 2009an sortu zen, gazteen arteko indarkeria sexista prebenitzera zuzenduta dago, eta bere helburua gazteekin batera hausnarketa- eta eztabaida-prozesuak sustatzea da, gizartearen eraldatzen laguntzeko eta gizarte matxista gizarte berdinezale bihurtzeko. 2017an 129 udalerri eta 2.664 gazte parte hartu zuten hartutako da erreferentziazat.

Nahiko programa (kapitulu honetan zehar aipatu da) eragile garrantzitsua izan da ikasgeletan emakumeen aurkako indarkeria ezabatzeke. Programa lehen hezkuntzako ikastetxeetan ezarri da eta eskola mistoko ereduak hezikidetzako eskola-eredura aldatzea sustatzen du.

Legeak indarrean daramatzan 15 urteetan **indarkeria mota berriak** sortu dira, eta indarkeria horiei arreta berezia jarri behar zaie. Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren prebentzioaren inguruko lana indartzeko, arreta jarri behar da, halaber, HIKTen erabilera zabalduz joan den heinean agertu diren indarkeria mota berrietan: *sextinga*; sextortsioa; *grooming* edo *child-grooming*; *revenge porn* eta abar. Online modalitateak hautumateko berariazko zailtasunak sortzen ditu (erasotzaileen anonimotasuna...), eta indarkeria hori erabiltzen dutenek naturalizatu egiten dute, eta ez dute eragindako kaltearen pertzepzio zuzeneko eta berehalakorik; aldi, jazarpenaren audientzia zabaltzeko egin daitezke kontrolak gabe, eta gehiago luza daitezke denboran.

Legea betetzea erraztu duten **palanken** artean, erakundeen arteko lan koordinatua nabarmendu dute kontsultatutako pertsonak. Nabarmendu behar da Hezkuntza Saileko langileek lankidetzaren estua dutela Emakunderekin. Era berean, adibide ona da Eskola Inklusiboa Garatzeko II. Esparru Planaren barruan (2019-2022) hezkuntza-eremuko profesionalak (ISEI-IVEI, Hezkuntzako Ikuskaritza, Berritzegune Nagusia, zonako Berritzeguneak...) ez ezik, beste erakunde batzuek (Emakunde), unibertsitateek (Euskal Herriko Unibertsitatea, Deustuko Unibertsitatea, Arrasateko Unibertsitatea) eta hirugarren gizarte-sektoreko entitateek ere parte hartzea eta lankidetzaren aritzea. Bestalde, EAEko Eskola Kontseilua Hezkuntza Sailak Hezikidetzaren Planaren jarraipena egiteko aurreikusten duen Jarraipen Batzordea eta Batzorde Teknikoan ordezkaturik dago.

1. ATALA
UNIBERTSITATEAZ
KANPOKO
IRAKASKUNTZA
30. ARTIKULUA.—
IRAKASKUNTZAKO
MATERIALAK

1.— Debeku da pertsonen, sexu batekoak edo bestekoak izateagatik, giza duintasun gutxiago edo gehiago dutela edo sexu-objektu soilak direla adierazten duen testu-liburu edo irakas-kuntzako material oro zabaldu eta erabiltzea Autonomia Erkidegoko ikastetxeetan, eta baita emakumeen aurkako indarkeria justifi katu, horri garrantzia kendu edo horretara bultzatzen duen oro ere.

2.— Euskal Autonomia Erkidegoko ikastetxeetan erabiltzen diren testu-liburuek eta irakas-kuntzako beste material guztiek, inola ere, aurreko artikuluko 1. paragrafoan adierazi diren hezkidetzako helburuak barneratuta izan behar dituzte. Bestalde, ez dute hizkuntza modu sexistan erabili behar, eta irudietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua eta ez-estereotipatua bermatu behar dute.

Irakaskuntzako materialen inguruko kezka legea indarrean jarri aurrekoa da. Baina legea atera ondoren, artikuluei esker, agindu hau ezarri zen: debekatuta dago pertsonen, sexu batekoak edo bestekoak izateagatik, giza duintasun gutxiago edo gehiago dutela edo sexu-objektu soilak direla adierazten duen testuliburu edo irakaskuntzako material oro zabaldu eta erabiltzea EAEko ikastetxeetan, baita emakumeen aurkako indarkeria justifikatu, horri garrantzia kendu edo horretara bultzatzen duen oro ere. Horrekin, esparru horretan aurrera egitea garrantzitsua delako ideia indartzen lagundu da, eta sexismoaren adierazpen esplizituak ezabatzeari dagokionez asko aurreratu dela egiazta daiteke.

Hala ere, oraindik asko dago egiteko sexismoa eta indarkeria sinbolikoa normalizatuta egotearen ondorioz egiten diren adierazpen sotilenak identifikatzeko eta lantzeko. EGKk egindako azterlan baten arabera¹²³, ikasleen % 60,4k uste dute hezkuntza-sistema formaleko material didaktikoak oraindik ez dituela behar beste islatzen emakumeen ekarpenak. % 66,5ek uste dute emakumeen ereduak eta gizonenak ez direla proportzio berean islatzen irakaskuntza-materialetan.

1. ATALA
UNIBERTSITATEAZ
KANPOKO
IRAKASKUNTZA
31. ARTIKULUA.—
PERTSONAK ETA
EGITURAK

1.— Beren zereginetan genero-ikuspegia integratzeko, hezkidetzan trebakuntza zehatza jaso duten langileak izango dira hezkuntzaren arloa ebaluatu, ikertu eta berritzeaz arduratzen diren organoetan eta irakasleen laguntzarako zerbitzuetan.

2.— Hezkuntza Administrazioak zera bultzatuko du: emakume zein gizon irakasleek presentzia orekatua izan dezatela jakintza-arlo eta hezkuntzako etapa ezberdinetan, eta halaber ikastetxeen zuzendaritza-organoei.

3.— Irakasleek ikastetxeen zuzendaritza-organoei jakitera eman behar diete emakumeen eta neskato-mutikoen aurka nabaritzen duten indarkeria-zantzu oro.

Legeak ezartzen du beharrezkoa dela hezkidetzan **gaikuntza zehatza jaso duten langileak** izatea hezkuntzaren arloa ebaluatu, ikertu eta berritzeaz arduratzen diren organoek eta irakasleen laguntzarako zerbitzuek beren zereginetan genero-ikuspegia integratzeko. Agindu hori Hezkuntza-sisteman hezkidetzak eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko I. Gida Plana indarrean egon zen bitartean bete zen. 2013tik 2017ra bitarteko aldian, Saileko zerbitzu estrategikoetan (Berritzeguneak, Hezkuntza Berrikuntzaren Zuzendaritza, Hezkuntzako Ikuskaritza, ISEI-IVEI...) hezkidetzako eta genero-indarkeriaren prebentziorako ardura-dunak izendatu ziren. Gaur egun, zonako Berritzegune bakoitzean hezkidetzako arduradun bat dago, zeinak lanaldiaren 1/5eko gutxieneko arduraldia baitu eta EHUK emandako 240 orduko prestakuntza.

123 Iturria: Euskadiko Gazteriaren Kontseilua (EGK). BerdinHezi txostena: lankidetzarako lehen urratsak. 2019

Era berean, esan bezala, ikasturtea antolatzeko azken ebazpenek¹²⁴ ezarri dute ikastetxe guztiek hezkidetzako arduradunaren figura espezifikoa ziurtatu behar dutela, baita bigarren hezkuntzako ikastetxeetan arduradun horrek Bizikasi ekimenaren *bullyingaren* aurkako taldearekin bat egin behar duela ere.

Aurrerapen horiek, azken batean, legearen beste agindu bat betetzen lagundu ahal izango dute. Berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan gaikuntza espezializatu egokia duten langileak eta egiturak izateak lagunduko du irakasleek orientazio hobea izan dezaten, ikastetxeetako zuzendaritza-organoei jakinarazi ahal izateko **emakumeen eta haurren aurka azaldutako indarkeria-zantzu oro**.

2019-2020 ikasturtean, Hezkuntza Sailak 100 eskola-jazarpeneko kasu identifikatu zituen ikastetxeetan, hau da, Hezkuntza Ikuskaritzak aztertutako 795 kasuen % 12,6. Hamarkada bat pasatxoan, aztertutako kasuen kopurua hamar aldiz handitu da, eta horrek erakusten du hezkuntza-komunitatea eta gizarte osoa gero eta sentsibilizatuago daudela *bullyingaren* aurrean, eta Hezkuntza Ikuskaritzak azken urteotan gai horren inguruan paper aktiboagoa izan duela. Nabarmenezkoa da kasuen % 25ean jazarpeneko kasuak, batez ere, sare sozialen, Interneten edo beste edozein bitarteko zibernetikoren bidez gertatu direla (*cyberbullying* kasuak).

Bestalde, legeak ezartzen du Hezkuntza Administrazioak zera bultzatuko duela: emakume zein gizon irakasleek **presentzia orekatua** izan dezatela jakintza-arlo eta hezkuntzako etapa ezberdinetan, eta, halaber, ikastetxeen zuzendaritza-organoetan.

Illo horretan, datuen bilakaerak erakusten du beheko mailetan ia ez dela aurrerapenik lortu, baina bai unibertsitate-mailan. 2004-2005 ikasturtean, legea indarrean jarri aurreko unean, emakumeak unibertsitateaz kanpoko irakaskuntzako irakasleen % 70,2 ziren, eta % 84,4 haur-hezkuntzan eta lehen hezkuntzan; unibertsitate-eremuan, berriz, irakasleen % 35,2 baino ez ziren. Hamabost urte geroago, 2019-2020 ikasturtean, emakumeak irakasle horien % 73,4, % 85 eta % 46,6 dira, hurrenez hurren.¹²⁵

Emakume irakasleen presentzia, hezkuntza-mailaren arabera (%). **2004-2005 eta 2019-2020 ikasturteak.**

	2004-2005	2019-2020
Unibertsitateaz kanpoko irakaskuntzak	% 70	% 73
Haur Hezkuntza eta Lehen Hezkuntza	% 84	% 85
Unibertsitate-ikasketak	% 35	% 47

Iturria: Eustat. Eskola-jardueraren estatistika eta unibertsitate-estatistika.

Aitzitik, ikastetxeetako zuzendaritzari buruzko datuak ez dira positiboak. ISEI-IVEIren argitalpenen arabera¹²⁶, 2009an EAEn unibertsitateaz kanpoko ikastetxe bat zuzentzen ari ziren pertsonen % 57,7 emakumeak ziren, eta ehuneko hori % 61,5 izatera igaro zen 2013an.

124 Iturria: Unibertsitateaz kanpoko ikastetxeen antolamendua. Ikasturtearen antolaketa ikastetxe publikoetan. 2021-2022 ikasturtea

125 Iturria: Eustat. Eskola-jardueraren estatistika eta unibertsitate-estatistika.

126 Iturria: ISEI-IVEI. Ikastetxeetako zuzendarien profila. 2009-2013.

Etapen arabera, oraindik ere ohikoagoa da emakumeak Lehen Hezkuntzako zuzendariak izatea Bigarren Hezkuntzakoak baino gehiago, baina ildo horretan ere aurrerapenak egin dira. 2009an, Lehen Hezkuntzako zuzendaritzen % 72,5 emakume baten ardurapean zeuden, eta Bigarren Hezkuntzako zuzendaritzen % 59,5, aldiz, gizon baten ardurapean. Lau urte geroago, Lehen Hezkuntzako emakume zuzendarien ehunekoa hazi egin da (% 74,1), eta Bigarren Hezkuntzako gizon eta emakume zuzendarien ehunekoa orekatu egin da, gizon zuzendarien presentzia portzentajezko 7 puntu murriztu baita (azken datuen arabera, % 52,5 ingurukoa izango litzateke).

Unibertsitateaz kanpoko ikastetxeetako zuzendaritzetan emakumeek duten presentzia, etaparen arabera (%).
2009-2013

	2009	2011	2013
Ikastetxeak, guztira	–	% 60,4	% 61,5
Lehen Hezkuntza	% 65,8	% 67,4	% 67,5
Bigarren Hezkuntza	% 45,0	% 49,2	% 51,6

Iturria: ISEI-IVEI. Ikastetxeetako zuzendarien profila. 2009-2013.

1. ATALA
UNIBERTSITATEAZ
KANPOKO
IRAKASKUNTZA
32. ARTIKULUA.—
PRESTAKUNTZA

1.— Hezkuntza Administrazioak hezkidetzari buruzko prestakuntza-planak jarriko ditu abian; plan horiek irakaskuntzako profesionalen zuzenduta egongo dira, eta unibertsitateaz kanpoko ikastetxe guztiak hartuko dituzte beren baitan.

2.— Ikastetxe bakoitzak prestakuntza-plan horiek abian jartzerakoan neurri egokiak ezar ditzan, Hezkuntza Administrazioak beharrezko egokitzapenak egingo ditu ordutegian eta antolaketan. Gainera, mekanismoak ezarriko dira plan horietan aurreikusi diren egutegi eta ordutegiek afektatutako ikasleei erantzuteko.

3.— Irakaskuntzako profesionalen —banaka zein ikastetxeen bidez— zuzentzen zaien etengabe-ko prestakuntzarako eskaintzak, bere edukietan, zeharka, hezkidetzako fi losofi a barneratu behar du, eta, horrez gain, hezkidetzari buruzko ikastaro zehatzak jaso behar ditu.

2013az geroztik ezarritako arkitekturaren arabera, EAEko hezkuntza-sisteman, berdintasunaren arloko arduradunek zehazten dituzte Berritzeguneen aholkularitza eta laguntza dituzten ikastetxeetako curriculum-edukiak.

Berritzeguneek (Berritzegune Nagusia eta zonako 18 Berritzegune) orientazioaz gain, **prestatuntza ematen diete irakasleei**, eta ikastaro espezifikoak edo monografikoak nahiz mintegiak antolatzen dituzte. Horietan, hainbat ikastetxetako irakasleek beren irakasle-jardunari buruzko gogoeta egiten dute eta esperientziak trukutzen dituzte. Era berean, irakasleek Prest-Gara eskaintzan sartutako beste ikastaro batzuk ere eskura dituzte. Eskaintza horretan beste erakunde edo eragile batzuek parte hartzen dute.

I. Hezkidetzaren Planaren ebaluazioaren arabera, plana indarrean egon zen bitartean, irakasleek % 60 inguruk sentsibilizazioari buruzko oinarritzako prestakuntza jaso zuten (10 orduko modulua), eta ikastetxeen % 30ek prestakuntza espezifikoak jaso zuten eskola mistoa genero-indarkeriaren inguruan hezteko eta genero-indarkeria prebenitzeko eskola bihurtzeko prozesuak hasteko. DBHko ikastetxeen % 72 eta Lehen Hezkuntzako ikastetxeen % 61 inguruk berdintasuna eta sexismoaren detekzioa sartu zituzten beren prestakuntza-planetan,

% 69k eta % 40,2k, hurrenez hurren, genero-indarkeriaren detekzioa eta prebentzioa sartu zituzten, eta % 46 eta % 34,2 inguruk sexu-dibertsitatea.

Ilido horretan aurrera egiten jarraitzeko, interesgarria izan liteke, gainera, etorkizuneko irakasleek oinarritzko lanbide-prestakuntzako aldian berdintasunaren eta hezkidetzaren eremuetako gaitasun nahikoak eskuratzea bermatuko duten beste formula batzuk kontuan hartzea.

Unibertsitateko irakaskuntza:

Kontsultatutako pertsona batzuen ustez, legeak proposamen gehiago egin behar zituen unibertsitateen betebeharrari dagokionez. Legean aipatzen da genero-ikuspegia ezagutzaren diziplina eta arlo guztietan txertatu behar dela, baina antolamendu-eremua eta prestakuntza ez dira aipatzen, eta horren ondorioz, genero-ikuspegia txertatzea onuragarria eta beharrezkoa dela uste duten irakasleen esku geratzen da ikuspegi hori txertatzea. Hala ere, aitor-tu behar da EAEko legeak aurrea hartu ziola, nolabait, Espainiako 2007ko Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako Lege Organiko Integralari; izan ere, lege hartan ezarri zen unibertsitateek Berdintasun Plan bat nahitaez egin eta gauzatu behar zutela. Horrek agerian uzten du Eusko Jaurlaritzak gai horren aldeko apustua egin duela.

Gaur egun, unibertsitate-irakaskuntzaren eremuan, **2019-2022 EAEko Unibertsitate Sistemaren Plana** dago abian. Plan horren helburua sistemaren bikaintasuna lortzeko aurrera egin dadin bultzatzea da, honako hauek indartuz: bikaintasuneko eta transferentziako ikerketapolitikak; unibertsitate-sistemaren eta enpresen eta, oro har, gizartearen arteko harremanak; nazioarteko orientazioa eta berrikuntza; eta, era berean, zeharkako politiken garapena (esate baterako, euskara, ekitatea, berdintasuna eta enplegarritasuna) bultzatuz.

Plan horren arabera, EAEko unibertsitate-sistemako hiru unibertsitateek emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako ekintzak barne hartzen dituzte. Jarraian, unibertsitate bakoitzak mota horretako ekintzetarako 2019-2022 aldian aurreikusitako **aurrekontua eta ekintzak** zehaztuko dira:

- UPV/EHU: Aurreikusten du Gizonen eta Emakumeen Berdintasunerako III. Planeko ekintzak abiaraztea eta EHUn genero-indarkeria kudeatzeko politika eraginkorra indartzea (200.000€).
- Deustuko Unibertsitatea: Aurreikusten du kontzientziazio, sentsibilizazio, prestakuntza, komunikazio, partaidetza, sustapen eta bateratzearen alorreko programak eta ekintzak garatzea, unibertsitate-politikan eta -jardueran genero-parekotasunaren eta -berdintasunaren alde (666.355€).
- Mondragon Unibertsitatea: Aurreikusten du gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren arloko jarduketak garatzea bere Berdintasun Planaren arabera, eta emakume ikertzaileak gizartean duen zeregina ikusaraztea (102.000€).

Unibertsitateen ekintza horiek **beren berdintasun-planetan** daude jasota:

- UPV/EHU: 2010ean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana jarri zuen abian, eta, gaur egun, 2019-2022 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana dago indarrean. Plan horrek berdintasuna bultzatzea, genero-indarkerien aurka borrokatzea, STEM metodologiak indartzea eta unibertsitate-eremuan dibertsitatea eta inklusioa sustatzea ditu helburu.

- Deustuko Unibertsitatea: 2008an, lehen lan-dokumentu bat egin zuen, I. Berdintasun Plana garatzeko, eta, gaur egun, 2020-2022 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana dago indarrean. Plan hori erakundeak GJHen agendan eta helburu elkartuetan oinarritzko eskubideak sustatzearen alde egiten duen lanaren barruan sartzen da.
- Mondragon Unibertsitatea: 2017an Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultateko 2017-2020 Genero Berdintasunerako I. Plana jarri zuen abian, eta 2021ean Goi Eskola Politeknikoko 2021-2024 Genero Berdintasunerako Plana.

Unibertsitateek dituzten Berdintasun Planetako ekintzak sustatzeko, apirilaren 12ko 4/2007 Lege Organikoak, abenduaren 21eko 6/2001 Lege Organikoa —Unibertsitateena— aldatzen duenak, ezartzen du, halaber, **unibertsitateetan berdintasun-egiturak** sortu behar direla. Horri dagokionez, gai hauek nabarmendu behar dira:

- UPV/EHU: 2009an EHUKo Berdintasunerako Batzordea¹²⁷ sortu zen. Batzorde hori Unibertsitate Bikaintasunerako Genero Berdintasunerako Unitateen Sareko (RUI-GEU) kide da.
- Deustuko Unibertsitatea: 2015ean, Berdintasunerako Batzorde Paritarioa sortu zen, Bilboko eta Donostiako campusetako unibertsitateko langileen ordezkariak eta zuzendaritzako ordezkariak osatua.
- Mondragon Unibertsitatea: «Berdintasun-zerbitzua» izeneko du, unibertsitateko eta fakultateetako ordezkariak osatua. Bai unibertsitate-mailan, bai fakultate-mailan, honako hauek dira berdintasun-zerbitzuaren eginkizunak: Unibertsitateko Berdintasun Plana bultzatzea eta koordinatzea; esku hartzen duten eragileekin hitz egitea; berdintasun-eremuarekin lotutako gaiak eta baliabideei buruzko informazioa eta komunikazioa eskaintzea; aholkularitza eta informazioa eskaintzea; eta Berdintasun Plana osatzen duten programetan sartutako ekintzen jarraipena eta ebaluazioa egitea.

Bestalde, EAEko unibertsitateek apustu garbia egin dute abusuen aurkako prebentzioaren alde; horretarako, **sexu-abusuak edo sexuagatiko abusuak prebenitzeko protokoloak** ezarri dituzte. EHUK Menina Sariak —Espainiako Gobernuak EAEn duen ordezkariak antolatzen dituenak— jaso ditu, eta indarrean daramatzan bi urteetan (2018az geroztik) 52 emakume artatu ditu.¹²⁸ Datuek agerian uzten dute oraindik ere erronka bat dela protokoloen eta prozeduren zabalkunde eta sozializazio handiagoa lortzea tresna fidagarri, konfidentzial eta eraginkor gisa, haien erabilera eta diseinatutako eta sortutako funtzionaltasuna sustatzeko.

Protokolo horiek sortzeaz gain, **prestakuntzaren** aldeko apustu handia egin da, hainbat ikastaro eta mintegiren bidez. Horretarako, emakumeak ahalduntzeko eta gizonak kontzientziazteko doako programak jarri dira abian, genero-indarkeriak prebenitzeko. EAEko unibertsitate publikoan, 2019/2020 ikasturtean, 1.196 pertsonak (% 82 emakumeak) izena eman zuten antolatutako ikastaroetan, eta kopuru horren % 50 inguruk amaitu zuten ikastaroa eta ikasitako ikasgaiak egiaztatu ziren.¹²⁹

¹²⁷ EBAZPENA, 2009ko ekainaren 22koa, Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitateko idazkari nagusiarena. Horren bidez, UPV/EHUKo Berdintasunerako Batzordearen sorrera eta bere funtzionamendu-arauegia Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzeko agintzen da.

¹²⁸ UPV/EHU. Berdintasunerako zuzendaritza. Webgunea

¹²⁹ ELENA LEIÑENA MENDIZABAL (EHUKo berdintasunaren arloko zuzendaria): <https://www.ehu.eus/eu/-/prestakuntza-genero-ikuspegitik>

2. ATALA
UNIBERTSITATEKO
HEZKUNTZA
33. ARTIKULUA.–
XEDAPEN
OROKORRAK.
(PARTE-HARTZE
OREKATUA)

1.– Euskal unibertsitate-sistema osatzen duten unibertsitateek, betiere, emakumeek eta gizonek aukera berdinak izatea bultzatuko dute, bai irakasle-karreran, bai erabakiak hartzen diren eremuetara sartzeko; eta, horrekin batera, ikasleek, sexuaren arabera, diziplina eta jakintza-arlo guztietan partaidetza orekatua izan dezatela sustatuko dute.

EAEko legeak ezartzen duenez, emakumeek eta gizonek aukera berdinak izatea bultzatuko dute, bai **irakasle-karreran, bai erabakiak hartzen diren eremuetara sartzeko**.

Unibertsitateko irakaskuntzari buruzko **estatistikan** ikus daiteke irakasleen artean emakumeen ehunekoa hamaika puntu baino gehiago igo dela azken hamabost urteetan. 2004-2005 ikasturtean % 35,2 ziren, 2019-2020 ikasturtean, aldiz, % 46,6 dira. Baina datuek erakusten dute oraindik ez direla lortu desiragarriak liratekeen kotak, are gehiago kontuan hartzen bada emakumeak gehiengoa direla unibertsitate-titulua duten biztanleen artean.¹³⁰

Zuzendaritza-karguei buruzko datuek erakusten dute emakumeak gutxiengoa direla unibertsitateetako zuzendaritza-kontseiluak osatzen dituzten pertsonen artean. Hala ere, gaur egun EAEko hiru unibertsitateetako bat emakume batek zuzentzen duenez, baikor gaude. 2021eko urtarrilean, emakume errektoreak dituzten Espainiako 9 unibertsitate publikoetako bat bihurtu da UPV/EHU; emakume errektoreak dituztenak, guztira, 50 dira.

**EAEko unibertsitateetako administrazio-kontseiluetan
emakumeek duten presentzia. (Abs. eta %).**
2020

	ERREKTORETZA		IDAZKARITZA NAGUSIA		ZUZENDARITZA-KONTSEILUA		
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak (%)
Deustuko Unibertsitatea	0	1	0	1	2	8	20,0
Mondragon Unibertsitatea	0	1	1	0	5	10	33,3
UPV/EHU	1	0	1	0	3	5	37,5

Iturria: 2020. Unibertsitate bakoitzaren webgunea kontsultatu da.

Eremu akademikoko zuzendaritza-postuetan emakumeen parte-hartzea sustatzeari dagokionez, **AKADEME programa** nabarmendu behar da. EHUko emakume akademikoen lidergoa bultzatzeko programa bat da, prestakuntza- eta laguntza-programa, helburutzat duena emakume akademikoen lidergo-ahalmena eta autolidergorako trebetasunak gartzea, irakaskuntzan, ikerketan eta transferentzian erantzukizun-postuetara iristen eta postu horietan irauten laguntzeko. Emakume parte-hartzaileek emakume akademikoen laguntza-sarean parte hartzea espero da, alde batetik, kezkak, esperientziak, arrakastak eta zailta-

¹³⁰ Iturria: Eustat. Unibertsitatearen estatistika.

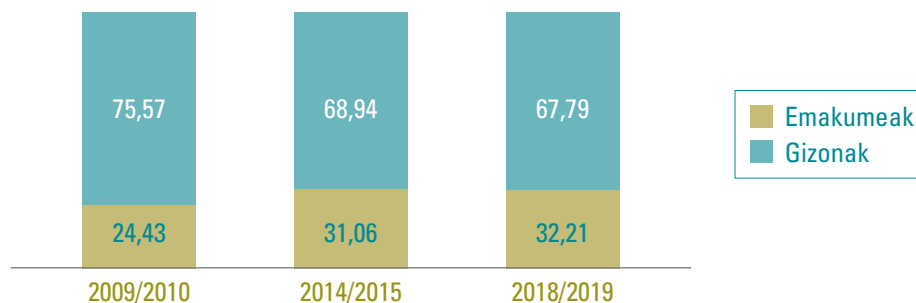
sunak partekatzeko; bestetik, elkarri laguntzeko modua emango duten harremanak ezartzeko, erantzukizun postuetara iritsi eta postu horietan irauteko. Programa horri esker, emakume irakasleek eta ikertzaileek saileko eta ikerketa-proiektuetako zuzendari eta/edo hainbat fakultatetako dekanok izateko hautagai gisa proposatu dute beren burua, alde batera utzita ardura-postu eta kargu horiek sortu izan dituzten erreparatuak eta estereotipoak.¹³¹

EAEko legeak ezartzen du, halaber, unibertsitateek sustatuko dutela **ikasleek, sexuaren arabera, diziiplina eta jakintza-arlo guztietan partaidetza orekatua izan dezatela**. Alde batetik, datuek adierazten dute goi-mailako hezkuntzan tituludun emakumeen ehuneko orokorraren bilakaera oso positiboa izan dela EAEn; izan ere, 2019an, goi-mailako titulazioa zuten 30-34 urteko pertsonen % 59 emakumeak ziren, eta tasa hori Europar Batasuneko edozein herrialdetakoa baino handiagoa da¹³².

Hala ere, prestakuntza-ibilbidea aukeratzeko orduan, ikasleak sexuaren arabera segregazioa oso esanguratsua da oraindik, eta, lehen adierazi bezala, genero-arrakala handia dago teknologiaren eremuan.

2018-2019 ikasturtean, zientziarekin, ingeniariarekin eta arkitekturekin lotutako ikasketetan (STEAM) matrikulatutako pertsonen % 32,21 emakumeak ziren EAEko unibertsitate publikoetan eta pribatuetan; ikasturte berean, aldiz, osasun-zientzien adarreko graduatan matrikulatutako gizonak guztizkoaren % 23,1 ziren¹³³. Hala eta guztiz ere, emakumeek STEAM arloko ikasketetan duten presentzia handitu egin da (% 24,43 2009-2010 aldian eta % 32,21 2018-2019 aldian).

STEAM arloko ikasketetan matrikulatu diren emakume ikasleek duten pisuaren bilakaera (%).
2009/2010 - 2018/2019



Iturria: EUSTAT. Unibertsitatearen estatistika.

131 Iturria: EHUKo Berdintasunaren arloko zuzendariari egindako elkarrizketa. Hemen dago ikusgai: <https://www.ehu.eus/es/-/prestakuntza-genero-ikuspegitik>

132 I. Iturria: SEI – IVEI Rs11. TITULADOS EN EDUCACIÓN SUPERIOR (UNIVERSITARIA Y NO UNIVERSITARIA)

133 Iturria: Eustat. Unibertsitatearen estatistika.

2. ATALA
UNIBERTSITATEKO
HEZKUNTZA
33. ARTIKULUA.—
XEDAPEN
OROKORRAK.
(ERABILERA EZ-
SEXISTA)

2.— Orobat, jakintza-arlo guztietako irakas-lanean eta ikerketa-lanetan genero-ikuspegia txerta dadin, hizkera ez-sexista erabil dadin, eta emakumeen jakintza eta emakumeek giza-diaren garapenari egindako garapen sozial eta historikoa jaso dadin bermatuko dute.

Era berean, komunikazioaren arloan aurrerapen handiak egin dira **iruditeria eta hizkera inklusiboa** zaintzeari dagokionez. Sistemako unibertsitate guztiek dute komunikazio ez-sexistarako gomendatutako oinarrizko gida bat. Gida horiek hizkerak sozializazioan eta pertsonen identitatean eragina duela eta botere-harremanak islatzen dituela nabarmentzen dute. Hizkera inklusiboari buruzko prestakuntzak ere eskaintzen dira; zehazki, EHUren kasuan, 25 ordu ditu, eta 100 pertsona inguruk parte hartzen dute urtero.

Aurrerapenak garrantzitsuak badira ere, kontsultatutako pertsonak uste dute oraindik ere garrantzitsua dela sentsibilizazioa indartzea; izan ere, unibertsitateetako langile askok uste dute gai hori zaila dela kudeatzen, ahalegin handiak egiten direla eta ez dela erraza emaitzak epe laburrean ikustea.

2. ATALA
UNIBERTSITATEKO
HEZKUNTZA
33. ARTIKULUA.—
XEDAPEN
OROKORRAK
(PRESTAKUNTZA
ESPEZIALIZATUA)

3.— Autonomia Erkidegoko Administrazioak zera bultzatuko du: euskal unibertsitateek modu egonkorrean eskaini dezatela emakumeen eta gizonen berdintasunerako agente izateko prestakuntza berezia, eta genero-ikuspegia txertatu dezatela beren diziiplina eta jakintza-arlo guztietan.

2005eko legeak honako hau zehaztu zuen Euskal Autonomia Erkidegoak dituen betebeharren artean: «Autonomia-erkidegoko administrazioak zera bultzatuko du: EAEko unibertsitateek modu egonkorrean eskaini dezatela emakumeen eta gizonen **berdintasunerako agente izateko prestakuntza berezia**, eta genero ikuspegia txertatu dezatela beren diziiplina eta jakintza-arlo guztietan».

Legea indarrean jarri aurretik ere, mugarria izan zen EHUK **Hezkidetzako lehen Graduondoa** abian jartzea (90-91 eta 91-92 ikasturteak), berdintasunaren arloko prestakuntza espezializatu eta kalitatezkoaren aldeko apustu garbia egin baitzuen. Eta, bereziki, honako hauek nabarmendu behar dira: **EHUren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko Masterra** (2001az geroztik dago abian) eta **Deustuko Unibertsitatearen Emakumeen kontrako indarkerian esku hartzeari buruzko Masterra** (2003az geroztik dago abian). Gaur egun sektore publikoan zein pribatuan berdintasun-politiken arloan lan egiten duten pertsonen lanbide-jarduna bete dezaten lagundu dute biek.

EHUren Emakumeen eta Gizonen berdintasunari buruzko Masterrak diziplinarteko prestakuntza teoriko eta praktikoa zabala biltzen du, ikuspegi feminista oinarri hartuta. Funtsezko prestakuntza da berdintasun-politiken arloko ikaskuntza jasotzeko eta antolakunde publikoetan zein pribatuetan berdintasun-eragileak bultzatzeko. 500 pertsonak baino gehiagok (gehienak emakumeak) egin dute master hori.

Deustuko Unibertsitatearen Emakumeen kontrako indarkerian esku hartzeari buruzko Masterra funtsezko erreferentzia da emakumeen kontrako indarkerian esku hartzearen arloko adituak prestatzeko diziplinarteko ikuspegitik. Gainera, indarkeria matxistaren arloan ikerketa aplikatuari buruzko lanak egiten lagundu du, master amaierako lanen bidez.

Gainera, bi masterrak erreferente bihurtu dira EAEn eta EAEtik kanpo berdintasun-politiken arloan, eta 2018ko Berdintasunerako Emakunde Saria jaso zuten. Ondoren, beste master batzuk ere jarri dira abian, hala nola EHUren Ikasketa Feministak eta Generokoak Masterra (2008az geroztik) eta izen bereko Doktorego Programa. Erabiltzaileek eta profesionalak oso balorazio positiboa egin dute horiei buruz ere. Master horrek, alde batetik, ikasketa feministen arloko prestakuntza espezializatua eskaintzen du, ezagutzatik abiatuta, eta, bestetik, era askotako arloen eta gaien inguruko esparru teoriko kritikoa.

2. ATALA UNIBERTSITATEKO HEZKUNTZA 33. ARTIKULUA.– XEDAPEN OROKORRAK (DEIALDIAK)

4.– Prestakuntza eta ikerketaren aldeko deialdietan, Hezkuntza Administrazioak batik bat honako ezaugarriak betetzen dituzten proiektuak baloratuko ditu:

a) Proiektuen buru emakumeak izatea, emakumeen ordezkaritza txikia den ikerketa-eremuetakoak badira.

b) Ikerketa-taldean emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izatea.

c) Emakumeen eta gizonen ezberdintasunarekin eta sexuen arteko hierarkia-harremanarekin zerikusia duten arazoak ulertzen laguntzea.

d) Ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak proposatzea.

5.– Hezkuntza Administrazioak diru-laguntzak ezarriko ditu, euskal unibertsitate-sistemaren eremuan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko proiektuak egitea bultzatzeko.

Legeak aurreikusten du emakumeen ordezkaritza txikia den **ikerketa-arloetan emakumeek duten presentzia** indartu egin behar dela eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzen duten proiektuak egiten lagundu behar dela. Helburu horrekin, unibertsitateek laguntza-ildo batzuk dituzte eta genero-ikuspegia txertatzen duten lan akademikoak saritzen dituzte. Esate baterako, UPV/EHUren kasuan, sari hauek aipatu behar dira: Francisca de Aculodi saria (gradu amaiera), María Goyri saria (master amaiera), genero-ikuspegia barne hartu duen UPV/EHUko lan hoberenari ematen zaiona, eta Micaela Portilla Vitoria saria (tesiak). Egiten diren ekintza positiboen artean, nabarmentzekoa da berdintasunaren arloko eta/edo emakumearen presentzia mugatua duten beste eremu batzuetako ikerketa-proiektuetan 2 puntu osagarri ematen direla ikertzaile nagusia emakumea bada¹³⁴.

Ikerketa zientifikoko eta garapen teknologikoko (I+G) jardueri buruzko **estatistikak**¹³⁵ informazio garrantzitsua eskaintzen du emakumeek zientziaren, teknologiaren eta ikerketaren arloko jardueretan duten zereginari buruz.

134 Iturria: UPV/EHU. Berdintasunerako Zuzendaritzaren memoriak. 2020.

135 Iturria: Eustat: Ikerketa zientifikoko eta garapen teknologikoko jardueri buruzko estatistika, I+G.

I+Gren sektoreko langile guztiak 11.109 emakume eta 18.958 gizon ziren 2017an. Gehienak Ingeniaritzaren eta Teknologiaren arlokoak dira (% 63), eta diziplina zientifiko horretan emakumeak % 26,4 dira. Arlo zientifikoetan (Zientzia medikoak, Zientzia zehatzak eta naturalak, Giza eta gizarte-zientziak, Nekazaritza-zientziak), emakumeen eta gizonen arteko aldeak ez dira hain nabarmenak; are gehiago, baten batean (Zientzia medikoak, Farmazia barne), emakumeak langile guztien % 59,8 dira.

I+Gren sektorean lan egiten duten hamar emakumetik zazpi ikertzaileak dira, gizonen proportzioaren antzekoa. Hala ere, emakume ikertzaileen proportzio handiena goi-mailako irakaskuntzaren sektorean dago (emakumeen % 83 eta gizonen % 90); administrazio publikoaren sektorean, berriz, sektoreko emakumeen % 41 dira ikertzaileak, eta gizonen % 65.

Azkenik, aipatu behar da EHUren eta Emakunderen arteko lankidetzaz-ibildua luzea izan dela. Izan ere, 2010az geroztik, genero-ikuspegiaren inguruko prestakuntza sustatzera bideratutako **uda-ikastaroa** egiten da urtero. Ikastaro hori EHUren uda-ikastaroen esparruan antolatzen da, eta datorren urtean, 2021ean, 40. edizioa ospatuko dute.

Datuek erakusten dutenez, emakumeei eta gizonei esleitutako jokabide-eredu soziokulturalen arabera eraikitako aurreiritziak, estereotipoak eta rolak ezabatzeke egindako bidea garrantzitsua izan bada ere, hezkidetzaz oraindik ere erronka bat da eskolarentzat. Gaur egun ildo horretan aurrera egitea zailtzen duten oztipo handien artean, kontsultatutako hainbat pertsonak uste dute berdintasuna jada lortuta dagoela, hau da, hezkuntzan ere uste da gizartean berdintasuna dagoela.

3.4.3.1. Hezkuntzari buruzko alderdi nabarmenenak

- Hezkuntza Sailak bultzatutako bi **Hezkidetza Planak** hezkuntza-sistema, oro har, eta ikastetxeak, bereziki, berdintasuna lortzeko eta indarkeria ezabatzeko zereginean antolatzen direla dira. Aldizkako ekintzak alde batera utzi eta sailak gidatutako planak egiteak hezkidetza eskola-eredua modu koordinatu eta integrarean bermatuko duten egituren garapena eta pertsonen presentzia sustatzen ditu, baita berdintasunaren lana ikastetxe guztietara egituratzeko eta zabaltzeko aukera ere.
- Programa batzuek, esaterako **Nahiko** programak, ikasgeletan berdintasunaren eta indarkeriarik ezaren aldeko lanean prestakuntzaren bidez eta ikasle, irakasle eta familiekin lan eginez zer aurrerapen lortzen diren adierazten dute. Esperientzia horrek hogeitaz gora ibilbidea du eta lehen hezkuntzako 20.000 ikasle baino gehiagok parte hartu dute.
- Hezkuntza-sistemak indartu egin ditu ikastetxeei **laguntzeko egiturak eta baliabideak** eta lagundu du ikastetxeek pixkanaka hobetzea beren hezkidetza-planen sistematizazioa eta hezkidetza arduratuko den pertsona finkatzea. 10 ikastetxetik 8 inguru lantzen ari dira hezkidetza eta genero-indarkeriaren prebentzioa, eta ikastetxeen antzeko ehunekoak sartu ditu gai horiek beren Prestakuntza Planean.
- EAEko unibertsitateaz kanpoko **ikastetxeetako zuzendaritzetan buru diren emakumeen** ehunekoa igo egin da; izan ere, 2009an % 57,7 ziren eta 2013an, aldiz, % 61,5, eta Bigarren Hezkuntzako ikastetxeetan duten presentzia ere igo egin da.
- **EAEko unibertsitateek** berdintasunera bideratutako tresnak (planak, protokoloak eta abar), egiturak (berdintasuneko arloak eta zuzendaritzak), langileak eta aurrekontua izatearen alde egin dute argi eta garbi. Gainera, genero-ikuspegia karrera, curriculum-eduki eta unibertsitate-eremu guztietan sartzeko oraindik ere lan handia egin behar bada ere, konprometitutako emakume irakasleek urteetan egin duten lana aipatu behar da, irakasle horiek genero-ikuspegiari eta ikuspegi feministari bidea ireki baitiete beren ikasgeletan. Era berean, honako hauek ere aipatu behar dira: generoaren arloan egindako ikerketen goraldia eta berdintasunaren arloko esparru, ikuspegi eta teoria berriak sustatzen dituzten talde ikertzaileen goraldia.
- Emakumeak gutxiengoa dira EAEko hiru unibertsitateetako **zuzendaritza-kontseiluetan**; alabaina, 2021eko urtarrilaz geroztik, emakume bat zuzendari duten Espainiako 9 unibertsitate publikoetako bat da UPV/EHU (guztizkoaren % 18).
- **Unibertsitateko irakasleen** artean, emakumeen ehunekoa hamaika puntu baino gehiago igo da azken hamabost urteetan, 2004-2005 ikasturtean % 35,2 baitziren eta, 2019-2020, berriz, % 46,6. Ikerketaren arloko emakume langileek bideak urratu dituzte, punta-puntako sektoreetan emakumeen eta gizonen artean desberdintasunak egon arren.

Jarraian, azken 15 urteetan eremu horretan berdintasunaren inguruan izan diren ekimen¹³⁶ eta politika garrantzitsuenen¹³⁷ zerrenda jasoko dugu.

EAEko hezkuntzaren eremuan garrantzi berezia duten jardunak. 2005-2020

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Sortze-urtea	Egoera	Informazio gehigarria
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko Masterra (UPV/EHU)	2001az geroztik, UPV/EHUren Berdintasuneko Masterra erreferente akademikoa da arlo horretan, eta ikuspegi feminista oinarri hartuta diziplinarteko prestakuntza teoriko eta praktikoa zabala biltzen du. Zehazki, berdintasun-politikak sakon lantzen ditu erakunde-eremuan erabiltzen diren tresna eta neurri zehatzak ezagutuz.	UPV/EHU	2001	Indarrean	
Emakumeen kontrako indarkeriari eta berdintasunari buruzko masterra	2003az geroztik, Deustuko Unibertsitatearen emakumeen kontrako indarkerian esku hartzeari buruzko Masterra aitzindaria eta bakarra da emakumeen aurkako indarkerian esku hartzeari buruzko prestakuntza espezifikoak eskaintzen, arlo horretan gizartean dauden eskaera handiari erantzuteko.	Deustuko Unibertsitatea	2003	Indarrean	
Nahiko programak	Berdintasunean oinarritutako bizikidetzak lortu nahi duen programa da, balioetan oinarritzen den hezkuntzaren bidez, giza eskubideak eta emakumeen kontrako indarkeria ezabatzeke genero-rolen analisi kritikoa abiapuntu izanik. Eraldaketa sustatzen du, hau da, eskola mistoaren eredutik hezkidetzako eskolaren eredura igarotzea.	Emakunde	2003	Indarrean	
Urteko uda-ikastaroa	Genero-ikuspegiari buruzko prestakuntza sustatzera bideratutako prestakuntza-ikastaro bat, EHUren uda-ikastaroen esparruan antolatua, intereseko gaien arloko ezagutzak sakontzeko eta/edo zabaltzeko. Urtero egiten dira ekai-netik irailera bitarte.	UPV/EHU eta Emakunde	2010	Indarrean	
Berdindu Eskolak	Lesbiana, gay, trans, bisexual eta intersexualei eta haien inguruneari informazioa eta arreta emateko. Sexu- eta genero-dibertsitatea duten adingabeen familiei ere ematen zaie arreta.	Eusko Jaurlaritza, Hezkuntza Saila	2013	Indarrean	

¹³⁶ Honako hauek jasotzen ditu: arauak/planak; organismoak/kontseiluak/behatokiak; prestakuntza; azterlanak; finantzaketa-lerroak; programak; zerbitzuak; baliabide espezifikoak edo tresnak (protokoloak, eskuliburuak, gidak, plataformak, material didaktikoak...).

¹³⁷ Bereziki garrantzitsutzat jo dira honelako ekimenak: elementu berritzailearen bat edo egiten ari zirenak aldatzeko bat ekarri dutenak; pisua edo garrantzia dutenak, konprometitzen duten baliabideen garrantziari eta bolumenari, dedikazioari eta abarri dagokienez; edo eragin handia izan dutenak edo aurrerapena ekarri dutenak aurreko egoerarekin alderatuta.

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Sortze-urtea	Egoera	Informazio gehigarria
Akademe programa	UPV/EHUko emakume akademikoen lidergoa bultzatzeko Programa bat da, prestakuntza- eta laguntza-programa, helburutzat duena emakume akademikoen lidergo-ahalmena eta autolidergorako trebetasunak garatzea, erantzukizun postuetara iristen eta postu horietan irauten laguntzeko, irakaskuntzan, ikerketan eta transferentzian.	UPV/EHU	2016	Indarrean	
Bizikasi ekimena	Bizikasi ekimenaren egitekoa da hezkuntza-komunitateari estrategia, tresna eta ikuspegiak eman, ezarri eta horien erabilerari buruz aholkatzea, guztion artean eskola-jazarpenera ekidin eta desagerrazten eta elkarbizitza positiboa garatzen lagunduko duten neurriak sustatzeko.	Eusko Jaurlaritza, Hezkuntza Saila	2018	Indarrean	

EAEko hezkuntzaren eremuan garrantzi berezia duen arkitektura. 2005-2020

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Urtea	Egoera	Informazio gehigarria
EAEko hiru unibertsitateetako berdintasun-egiturak eta -batzordeak	EAEko hiru unibertsitateek (UPV/EHU, Deustuko Unibertsitatea eta Mondrago Unibertsitatea) egitura egonkorra eta batzordeak garatu dituzte, unibertsitate-eremuan berdintasunaren hedapena egituratzeko.	Unibertsitateak	2008az geroztik	Indarrean	–
EAEko hiru unibertsitateetako berdintasun-planak eta jazarpen-protokoloak	EAEko hiru unibertsitateek (UPV/EHU, Deustuko Unibertsitatea eta Mondrago Unibertsitatea) tresnak garatu dituzte berdintasuna eta indarkeriarik gabeko bizitza sustatzeko.	Unibertsitateak	2008az geroztik	Indarrean	–
EAEko Eskola Bizikidetzaren Behatokia	Kontsultarako eta aholkularitzarako kide anitzeko organoa, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailari atxikita dagoena, jardun-eremua unibertsitateaz kanpoko ikastetxe publikoak dituen, indarkeria-jokaerak prebenitzeko.	Eusko Jaurlaritza, Hezkuntza Saila	2012	–	
Berritzegune Nagusiko Genero Dibertsitatearen eta Berdintasunaren arloko arduraduna	Arduradun horren eginkizunetako bat zonetako berritzeguneek hezkidetzaren arloan egiten duten lana koordinatzea eta lan hori egiten laguntzea da, ikastetxeei aholkuak eta prestakuntza emanez hezkidetzaren inguruan egiten duten lanean	Eusko Jaurlaritza, Hezkuntza Saila	–	Indarrean	
Hezkuntza-sisteman hezkidetzaren eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko I. Gida Plana. Eusko Jaurlaritza, 2013	Hezkuntza Sailak gauzatu beharreko jardueren plana, EAEko ikastetxeetan hezkidetzaren indarkeriaren prebentzioa gisa bermatzeko	Eusko Jaurlaritza, Hezkuntza Saila	2013	Ez dago indarrean	

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Urtea	Egoera	Informazio gehigarria
STEAM estrategia	Hezkuntza-komunitatearen eskura dagoen laguntzarako estrategia, gaitasunak garatzen laguntzeko eta hezkuntza eta prestakuntza zientifiko-teknikoa sustatzeko hezkuntzaren etapa guztietan, eta bertan sartzeari eragile sozioekonomikoak, emakumezko ikasleak oso kontuan hartuta, ikasleak behar bezala prestatzeko etorkizuneko erronkei aurre egiteko.	Eusko Jaurlaritza, Hezkuntza Saila	2018	Indarrean	
EAEko hezkuntza-sistematik II. Hezkidetzaren Plana, berdintasunaren eta tratamenduaren bidean (2019-2023)	Hezkuntza Sailak gauzatu beharreko jardueraren plana, EAEko ikastetxeetan hezkidetzaren indarkeriaren prebentzio gisa bermatzeko	Eusko Jaurlaritza, Hezkuntza Saila	2019az geroztik	Indarrean	

LANA

3.4.4.

Legeak, 34. artikulutik 43.era bitartekoetan, neurri batzuk ezartzen ditu honako helburu hauekin: sexuaren ziozko lan-diskriminazioa desagerraraztea; emakumeek lan-sektore jakin batzuetan parte har dezaten sustatzea; emakumeek sustatutako ekintzailatza-ekimenak bultzatzea; enpresetan berdintasuna sustatzea; ordainsari-diskriminazioa minimizatzea; eta lan-eremuko sexu-jazarpena arintzea. Gainera, ordaindu gabeko lanaren balioa nabarmentzeko eta gizonek lan horretan erantzunkide izatea sustatzeko neurriak jasotzen ditu.

Kapitulu honetan legeak ezartzen dituen aginduei ekin aurretik, esan behar da EAEko enpleguaren arloko eskumen-mugek legearen jarduketaren esparrua baldintzatu dutela. Estatu-eremuari dagozkio lan-legeriaren arloko eskumena eta jardueraren ekonomikoaren plangintza orokorraren oinarriak eta koordinazioa. Honako hauek daude EAEko administrazioen esku: legeria hori betearaztea; estatu-zerbitzuak antolatzeak, zuzentzeko eta zaintzeko ahalmena; EAEko jardueraren ekonomia sustatzea, garatzea eta planifikatzea, ekonomiaren antolamendu orokorraren arabera. Egoera horrek zehazten du zer alderdiri buruz ezarri ahal izan dituen legeak aginduak. Aginduok, batez ere administrazio publikoaren esparruko jarduketetara eta, neurri txikiagoan, enpresen eremu pribatura mugatzen dira. Gainera, estatuaren esparruko zenbait eskumen esparru autonomikora eskualdatzeak baldintzatu egin du administrazio publikoak hartutako neurrien bilakaera.

Hala ere, legeak gaitzen egiten du lana enplegu ordainduarekin identifikatzen duen ikuskeraren tradizioa, eta, kapitulu honetan, emakumeek lan-merkatuan aurre egin behar dieten desberdintasunak desagerrarazteko neurriak jasotzen ditu; horrez gain, legeak ezartzen denaren arabera, etxeko lana eta zaintza-lanak ekonomiaren beste elementu bat dira, eta horren gaitasun jarri eta jardun behar da benetako berdintasun eraginkorra lortzeko. Horrela, ordaindutako lanaren soilik mugatutako iragarria hausten du, eta ekonomia feministatik ezartzen ziren paradigmatik aipatzen ditu. Kapituluak egituratzen duten bi atalen bidez (etxeko lanak eta enplegua), legeak argi eta garbi adierazten du bi aldeetara begiratu behar dela eta ulertu behar dela lanaren banaketa sexuala dagoela, eta gehienbat emakumeek egiten duten lan hori ikusezina eta gutxietsia dela eta ekonomikoki ez dela errekonozitzen. Gainera,

legeak etxeko lanak kuantifikatzearen alde egiten du, eta denboran zehar estatistika-eragiketak mantendu dira. Estatistika-eragiketa horien bidez, emakumeek etxeko lanen eta zainketen esparruan egiten duten lana eta esparru horri eskaintzen dioten denbora ikusarazi ahal izan da.

Enpleguaren esparruan, nahiz eta arestian aipatutako mugak izan, legeak lehentasuna eman zion emakumeak lan-merkatuan sartzeari eta helburu hori planetan eta estrategietan hedatzen jakin du. Gainera, sentsibilizazio-zeregin handia eta lana egin da enpresekin (berdintasunarekin konprometitutako enpresa-sareen bidez, Elkarriketa Sozialaren Mahaian, etab.), enpresak bereziki kontziliazioan inplika daitezten.

Autonomia-erkidegoen eskumenen esparruan, nabarmentzekoa da, halaber, soldata-arrakala gainditzeko egindako hedapena. Horren helburua EAE 2030ean Europako soldata-arrakala txikiena duten herrialdeen artean kokatzea da.

Ondoren, legearen ebaluazioa eta izandako lorpenak aztertuko ditugu zehazkiago.

Etxeko lanak:

Etxeko lanei lotutako bi gai jorratzen ditu legeak. Alde batetik, etxeko lanen balio ekonomikoa neurtzeko premia, eta, beste alde batetik, erantzunkidetasunaren bultzada.

1. ATALA ETXEKO LANAK 34. ARTIKULUA.— XEDAPEN OROKORRA

Euskal herri-administrazioek aldian-aldian egingo dute Euskal Autonomia Erkidegoan egindako etxeko lanen balio ekonomikoaren kalkulua —hartan sartuta pertsonak zaintzeak dakarren lana—, eta kalkulu hori euskal gizarteari jakinaraziko diote, etxeko lanen garrantzi ekonomiko eta soziala ezagutu dezan. Halaber, etxeko lanen balioa aintzat hartuko dute politika ekonomikoak eta sozialak diseinatzerakoan.

Ekonomia feministak, 80ko hamarkadara arte ekonomia tradizional hegemonikoek defendatzen zituzten tesien ordez, beste ikuspegi batzuk txertatu zituen hamarkada horretan. Batez ere bizitzaren zentraltasunari eta pertsonen ongizateari dagokienez, materialtasunetik haratago eta behar afektibo eta emozionalekin estuki lotuta. Era berean, beharrezkoa da etxeko eremua eta zaintzen eremua ekonomiaren ekoizpen-eremuak eta eremu ikusgarriak irauteko funtsezko alderdi gisa ikusaraztea, eta, beraz, garrantzitsua da eremu horiek kuantifikatzea, egiten duten ekarpena hazkunde ekonomikoaren parametroen arabera neurtu ahal izateko.

1998an, EAEko **etxeko ekoizpenaren balioa eta bolumena Etxeko lanaren Kontu Satelitearen**¹³⁸ bidez kalkulatzeko hasi ziren, eta, harrezkero, Eustatek konparazioak egiteko aukera ematen duten datuak argitaratzen ditu bost urtean behin, ekoizpen hori Kontabilitate Nazionalaren terminoetan baloratuz. Era horretan, EAEko ordaindu gabeko etxeko lanaren balioaren baliokidea den BPGaren ehunekoak zer bilakaera izan duen jakin daiteke, eta, horrela, emakumeen ezkutuko lana ikusarazi. Eragiketa horren bidez, Eustat estatistika-institutu aitzindaria izan zen 90eko hamarkadan, ordaindu gabeko lanaren balio ekonomikoa bistaratzeagatik. Estatistika-eragiketa hori Eustaten urteko estatistika-programan sartuta

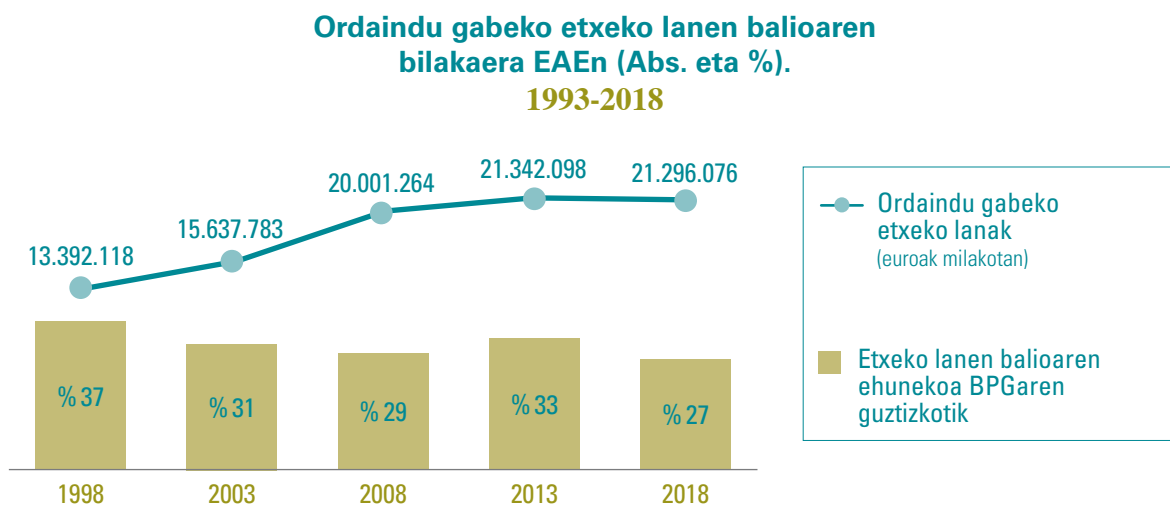
¹³⁸ EUROSTATek proposatutako metodologia bati jarraituz. Metodologia horrek etxeetan ekindako ekoizpen-jardueren balio ekonomikoa zenbatestea ahalbidetzen du (baita Kontu Nazionalan jasotzen ez direnena ere). Kontu Nazionalan jasotzen ez diren ekoizpen-jarduerak honako hauek dira, adibidez: norberaren erabilerarako ekoizpenaren zati handi bat eta borondatezko lana eta laguntza informaleko lana.

dago, eta egoera ekonomikoa islatzeko duen balioagatik finkatu eta aintzatetsi da. Etxeek ekoiztakoaren balioa zenbatestea konplexua da, eta berria izaten jarraitzen du; izan ere, metodologia berarekin ofizialki balioetsi duten eta eragiketa garesti horri denboran eutsi dioten oso ekonomia gutxi daude.

Etxeko lanen balio ekonomikoaren zenbatespenak aldizka egiteak etxeko ekoizpenak lurralde batean sortzen den aberastasunean duen garrantzia agerian jartzen laguntzen du, eta ordaintzen ez den, baina beharrezkoa den, eta gainerako ekonomian jaso ez den lan bati buruzko informazioa ere ematen du. Gainera, dauden datuak nazioarteko datuekin aldera daitezke, etxeko ekoizpenaren balioa eta bolumena kalkulatzeko jarraibide komunak oinarri hartuta.

Kontu honi dagokionez, Kontu Sateliteari egiten dion ekarpenarengatik, Eustaten **Denbora-aurrekontuen inkesta** nabarmendu behar da. Inkesta horrek biztanleriaren gizarte-ohiturei eta eguneroko bizimoduari buruzko informazio zehatza ematen du. Biztanleriak eguneroko denbora nola erabiltzen duen aztertu, eta denbora hori egun bateko ekintzen artean nola banatu duen zenbatuta. EAE da 1993az geroztik estatistika-eragiketa hori bost urtean behin egiten duen Espainiako autonomia-erkidego bakarra. Gainera, Eurostatek (Europako estatistika-bulegoa) zuzendutako harmonizazio metodologikorako prozesuaren parte da Eustat 2003. urteaz geroztik; hortaz, Europako beste herrialde batzuetako datuekin konparagarriak dira datu guztiak.

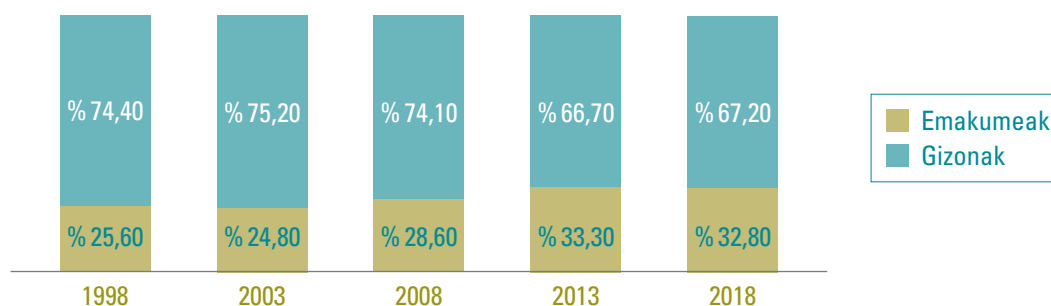
2018an, etxeko ekoizpenaren balioa BPGaren % 27,7 da. Datuek erakusten dute etxeko ekoizpena zikloen aurkakoa dela, eta krisi-garaietan handitu egiten dela, baliabideak merkaturko ekonomiatik ordaindu gabeko etxeko ekonomiara transferitzearen ondorioz, eta murriztu egiten dela oparoaldietan. Azken datuen arabera, halaber, emakumeek egindako etxeko lanak BPGaren % 18 dira; beraz, gizonek egindako lanaren pisu ekonomikoa bikoiztu egiten dute (% 9).



Iturria: Eustat. Etxeko lanari buruzko kontu satelitea

Etxeko lanak etxe barruan egiten direnean, emakumeek lan horren % 67 egiten dute (etxe-koentzako janaria, zaintzak, hezkuntza, etab.). Azken 20 urteetan izandako bilakaerak agerian jartzen du gaur egun ere (2018ko datuen arabera) emakumeek beren gain hartzen dituzten ordaindu gabeko etxeko lan guztien ehunekoa gizonena halako bi dela. Baina, era berean, ikusten da gizonek gero eta presentzia handiagoa dutela etxeko lanetan, 1998tik 2018ra 7 puntu igo baita haien ekarpena (% 25,6 izatetik % 32,8 izatera igaro baita).

Etxeko ekoizpena, generoaren arabera (%). 1998-2018



Iturria: Eustat. Etxeko lanari buruzko kontu satelitea

Legeak sustatzen duen bezala, informazio mota hori ikusarazteko ahalegina egin da. Hala ere, zenbait eragilek azpimarratu dute datu horiei buruzko informazioa maizago eman behar dela, datuon garrantzia kontuan hartuta.

Etxeko lanen eta zainketen garrantzi ekonomiko eta sozialaren balioa nabarmentzea premiazkoa denez, administrazio publikoek sentsibilizazio-kanpaina eta -ekintza ugari egin dituzte azken urteotan. Emakunderen kanpaina hauek nabarmendu behar dira: *Ez du berentzako denborarik*(2005), *Niri laguntzea ez da nahikoa* (2008), *Emakumeak greban. Gertatuko balitz?* (2009) eta *Ordu asko eta denbora gutxi* (2010). Gainera, administrazioek eta gizarteak, oro har, hausnarketa sakonak egin dituzte azken urteotan zainketen ikuspegiaz; zainketa unibertsalak behar direla onartzen dute, eragile askoren erantzukizuna ezartzen dute eta emakumeek zainketetan, zentzurik zabalenean, egiten duten lan ikusezina agerian jartzen dute.

Esan bezala, zaintza erdigunean jartzea da feminismoaren aldarrikapen nagusietako bat, eta, horri esker, esparru programatiko instituzionalen helburuen artean gero eta leku handiagoa hartu du. NBEk bultzatzen duen garapen jasangarrirako 2030 Agendak, adibidez, «ordaindu gabeko etxeko lanak eta zaintza aitortzeko eta baloratzeko» eskatzen die bote-re publikoei.

1. ATALA.
ETXEKO LANAK
35. ARTIKULUA.—
ERANTZUNKIDETASUNA

Euskal herri-administrazioek, hain zuzen, gizonak etxeko lanetan ere —pertsonak zaintzea barne— erantzukizunak har ditzatela sustatuko dute. Orobat, egokiak diren neurriak hartuko dituzte 49. artikuluan jasotakoa garatzeko arauetan gizonak ere arlo horretan erantzukizunak hartzea bultzatuko duten neurriak jaso daitezzen.

Legeak, Lanari buruzko kapituluko Etxeko Lanak atalean, gizonak etxeko lanetan erantzunkide izateari buruzko artikulua espezifiko bat jasotzen du. Lanketa espezifiko hori Legean bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeari buruz jasotzen den kapituluarekin osatzen da. Kapitulua horretan ezartzen denez, EAEko administrazio publikoek bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea erraztuko dute. Horretarako, honako alderdiak sustatuko dituzte: etxeko lanetan gizonak erantzunkide izatea; enpleguaren egiturak bizitza pertsonalaren eta familiaren beharrei egokitzea; zerbitzu soziosanitarioak sortzea eta egokitzea; laguntza ekonomikoak eta neurri fiskalak eratzea; eta delako helbururako egoki iritzitako beste edozein neurri.

Gizonak etxeko lanetan erantzunkide izatea sustatze aldera, eta bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzen laguntzeko, hainbat neurri sustatu dira: enpresetan lan egiteko denbora malgutzea eta berrantolatzea, eskolatu aurreko adinetan haurrei arreta emateko zerbitzuak sustatzea edo ikastetxeetan jantokiak egitea, eta seme-alabak zaindu ahal izateko eszedentzia edo lanaldi-murrizketa hartzen dutenentzat dirulaguntzak ematea. Bereziki aipagarriak dira **neurri** hauek: jaiotzagatiko baimena luzatzea (aitatasuna eta amatasuna); gurasoen arteko kontziliazio-baimenak parekatzea (Gobernu Kontseiluaren 2019ko irailaren 17ko Erabakian onartu zen) edo kontziliaziorako laguntza publikoen programak, bai enpresentzako pizgarri ekonomikoak, bai langileentzako laguntzak. Neurri horien gaineko xehetasun gehiago daude Kontziliazioari buruzko Legearen VI. kapituluari buruzko atalean.

Ahalegin horien ondorioz hobekuntza batzuk lortu dira, eta hobekuntza horiek etxeko lanetarako zaintza-lanen eta etxeko lanetan banaketari buruzko datuen bilakaeraren bidez ikus daitezke. Baina datuek erakusten dute aurrerabide geldoa dela, eta tasa berdinzaleetara iristeko asko falta dela. Gaur egun, gizonak etxeko lanetan eta zaintza-lanetan % 32,8 egiten dituzte; 2007an, berriz, % 28,6 egiten zituzten, eta gizonak etxeko lanetan eta zaintza-lanetan batez beste ematen duten denbora handitu egin da; izan ere, 2020an, duela 13 urte baino 42 minutu gehiago ematen dituzte batez beste egunean. Seme-alabak zaintzeko eszedentziak hartzen dituzten gizonen ehunekoa ere zertxobait bat igo da; 2007an % 5,2 izatetik 2020an % 7,4 izatera igaro da¹³⁹.

Gizonduz sentsibilizazio- eta prestakuntza-programak —Emakundek bultzatzen duenak— ere honako honen alde egiten du: administrazio publikoek sustatu behar dute gizonak etxeko lanetan eta zaintza-lanetan kontzientziaztea, parte hartzea eta inplikatztea. Programa horrek ia 15 urteko ibilbidea du (2007an jarri zen martxan), eta bere helburu espezifikoetako bat da gizonen erantzunkidetasuna areagotzea, berdintasunaren mesedetan.

Lehen urteetan, gizonak berariaz zuzendutako ekimen horrek, besteak beste, honako ekintza hauek bultzatu zituen: Maskulinitateari eta eguneroko bizitzari buruzko Nazioarteko Kongresua (2007); «Berdintasunak gizonago egiten zaitu» sentsibilizazio-kanpaina (2007); eta «Euskal gizonen eskutitza, berdintasunaren alde eta emakumeenganako indarkeriaren aurka» agiria, 2008az geroztik lortu da agiri hori 10.000 gizonak baino gehiagok sinatzea.

139 Iturria: Lana, familia eta norberaren bizitza bateratzea

2009az geroztik, ikastaro presentzialak eta online ikastaroak antolatzen dira, eta ia 15.000 pertsonak hartu dute parte; horietatik, 9.000 inguru gizonak dira. Parte-hartzaileen % 95ek uste dute ikastaroak baliagarriak izan direla beren bizitza pertsonalerako eta profesionaleko.

**Gizonduz-ek antolatutako ikastaro presentzialetan
eta online ikastaroetan parte hartzen duten pertsonen kopurua.
2009-2020**

	Emakumeak	Gizonak	Ez-bitarra / Ez du erantzun	Guztira
Ikastaro presentzialak	5.335	8.306	149	13.790
Online ikastaroak	557	487	–	1.044
GUZTIRA	5.892	8.793	149	14.834

Iturria: Guk geuk egina, Emakundek emandako datuetan oinarrituta.

Gainera, 2016az geroztik, bereziki gazteei zuzendutako Gazteak Berdintasunean 2.0¹⁴⁰ proiektuaren esparruan, ikastaroak egin dira 27 ikastetxetan, eta 1.100 ikaslek baino gehiagok parte hartu dute.

Aipatu behar da, halaber, 5.000 pertsonak baino gehiagok Facebooken jarraitzen dutela programa eta 2.000 inguruk Twitterren (hamarretik sei gizonak dira).

Enplegua:

2. ATALA ENPLEGUA 36. ARTIKULUA.– XEDAPEN OROKORRAK

Euskal herri-administrazioek, beren eskumen-eremuan, emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna erreala eta benetakoa izateko behar diren baldintzak sustatu behar dituzte, hala norbere konturako zein inoren konturako lana lortzean, nola lan-, prestakuntza-, sustapen-, ordainketa- eta kontratuen amaiera-baldintzetan.

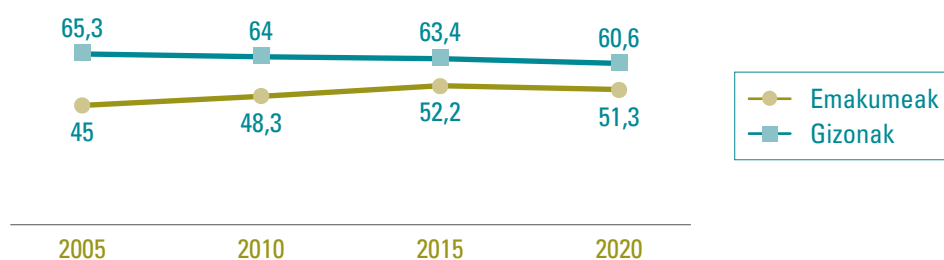
Emakumeak pixkanaka-pixkanaka sartu dira lan-merkatuan. Sarrera hori, ordea, ez da berdintasunez egin, nahiz eta aurrerapenak izan diren. Segregazio horizontala, kristalezko sabaia deritzona segregazio bertikalari dagokionez, kontratatzeko unean dagoen diskriminazioa, ama izatean dauden oztopoak, ekintzailertzan dauden zailtasun erantsiak, soldata-arrakala, behin-behinekotasuna eta partzialtasuna eta abar emakumeen ordaindutako enpleguaren ezaugarri nagusiak dira gaur egun ere.

¹⁴⁰ Proiektu horren bitartez, nerabe eta gazteen eta, bereziki, gizonezkoen kontzientziaketa eta inplikazioa bultzatu nahi da, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde eta emakumeenganako indarkeriaren kontra; horretarako, hezkuntza-tresna berritzaileak erabiltzen dira, teknologia berrietan oinarrituta.

Datuen arabera, **emakumeek lan-merkatuan duten sarbideari, baldintzei edo presentziari lotutako adierazleetan** bilakaera positiboa izan da, baina nahikoa ez:

Emakumeen **jarduera-tasa** pixkanaka handitu egin da azken 15 urteetan; izan ere, 2005ean jarduneko emakumeak % 45 ziren, 2019an, aldiz, % 51,3. Gero eta emakume gehiagok sartu nahi dute lan-merkatuan, baina gizonen jarduera-tasak handiagoa izaten jarraitzen du (2019an, gizonen % 60,6 zeuden jardunean, eta emakumeen % 51,3). Horren ondorioz, emakumeen eta gizonen arteko aldea hamar puntu gehiago jaitsi da (2005ean % 20,3 zen; 2010ean, aldiz, % 9,3).

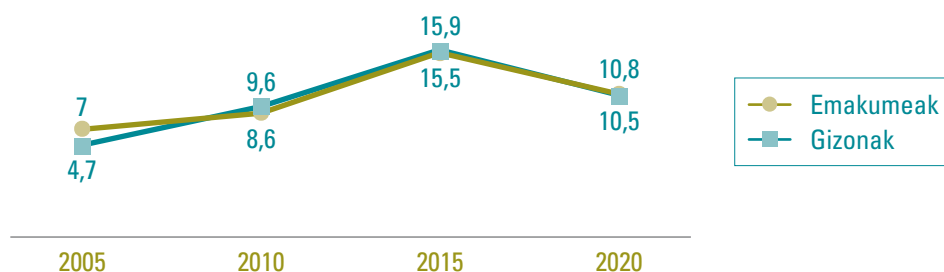
**16 urteko eta gehiagoko biztanleriaren jarduera-tasaren bilakaera
(urteko batezbestekoa), sexuaren arabera, EAEn (%).**
2005-2020



Iturria: Zifrak 2020 – Emakumeak eta Gizonak Euskadin eta Eustat - Biztanleriari egindako inkesta jarduerari buruz.

2008ko krisiaren ondorioz, **langabezia-tasek** igoera orokorra izan zuten 2015era arte, data horretan hasi baitzen behera egiten langabeen pisua. Gainera, garai hartako krisiak bereziki maskulinizatutako sektoreei eragin zenez, ordura arte gertatu ez zen aldaketa bat gertatu zen, eta gizonen langabezia-tasa emakumeena baino handiagoa izan zen. Emakumeen eta gizonen langabezia-tasaren arteko aldea (2020an gizon langabeak % 10,5 ziren eta emakume langabeak % 10,8) pixkanaka murriztu egin da (1990ean, adibidez, aldea 15 puntukoa zen).

**16 urteko eta gehiagoko biztanleriaren langabezia-tasaren bilakaera
(urteko batezbestekoa), sexuaren arabera, EAEn (%).**
2005-2020



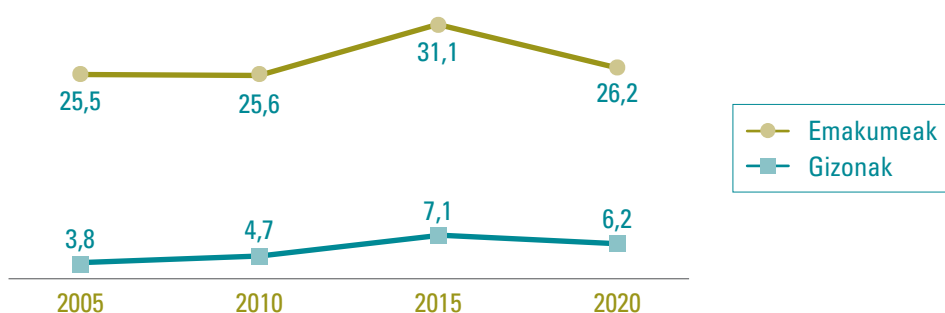
Iturria: Zifrak 2020 – Emakumeak eta Gizonak Euskadin eta Eustat - Biztanleriari egindako inkesta jarduerari buruz.

Lanaldi partzialeko kontratazio-tasak bere horretan jarraitu du emakumeen kasuan azken urteetan, eta gizonena, berriz, igo egin da. 2005ean, emakumeen lanaldi partzialeko kontratazio-tasaren eta gizonenaren arteko aldea 21,7 puntukoa zen, eta 2020ko datuek adierazten duenez, kontratazio partzialak antzekoa izaten jarraitzen du (emakumeen gizonena baino 20 puntu handiagoa da).

Denbora partzialeko lanaldia batez ere emakumeei aplikatzen zaien modalitatea da. Kontratu partziala duten hamar pertsonatik zortzi inguru emakumeak dira, baina azken 15 urteetan jaitsi egin da horrelako kontratua duten emakumeen pisua (2006an % 83,1 izatetik 2019an % 78,3 izatera).

16 urteko eta gehiagoko biztanleriaren denbora partzialeko kontratazio-tasaren bilakaera (urteko batezbestekoa), sexuaren arabera, EAEn (%).

2005-2020

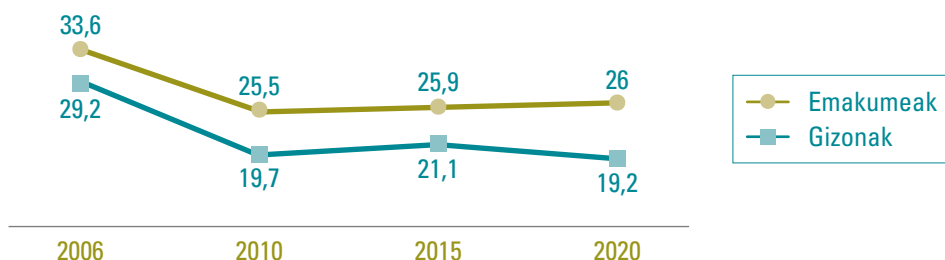


Iturria: EIN. Biztanleria Aktiboaren Inkesta.

Aldi baterako kontratuak ere ohikoagoak dira emakumeen artean gizonen artean baino: emakumeen % 26k eta gizonen % 19,2k dituzte aldi baterako kontratuak 2020an. Aldeak ez du aldaketa handirik izan urte horietan, eta 6,8 puntukoa izan da 2020an.

Aldi baterako kontratazio-tasaren, jarduera-tasaren eta denbora partzialeko kontratazio-tasaren bilakaera, sexuaren arabera, EAEn (%).

2006-2020



Iturria: EIN. Biztanleria Aktiboaren Inkesta.

Emakumeek gero eta presentzia handiagoa dute **tradizioz maskulinizatuta egon diren sektoreetan**, eta aldaketa hori bereziki garrantzitsua izan zen 90eko hamarkadaren amaieran. Industriaren sektorean edo eraikuntzaren sektorean, adibidez, emakumeen pisua bost puntu inguru handitu da XX. mendearen amaierako datuekin alderatuta (gaur egun % 20 dira industriaren sektorean eta % 11 eraikuntzaren sektorean). Pisu hori, ordea, orekatik urrun dago.

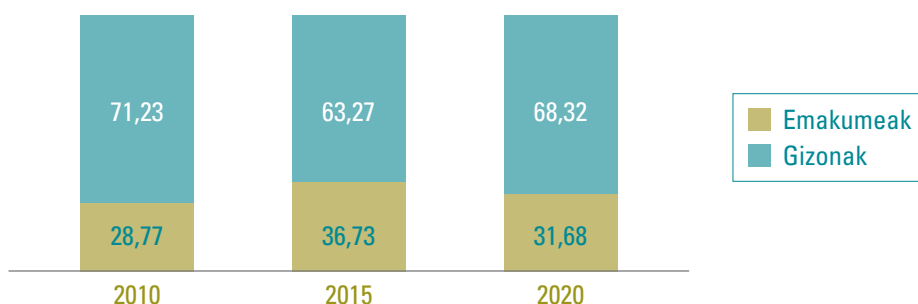
Emakume landunek duten pisuaren bilakaera, sektorearen arabera, EAEn (%).
1995-2019

	1995	2005	2010	2015	2019
Emakumeak lehen sektorean (%)	27,3	23,2	20,9	30,0	25,3
Emakumeak industrian (%)	14,8	19,7	19,8	21,0	20,7
Emakumeak eraikuntzan (%)	4,8	7,6	9,8	11,8	11,0
Emakumeak zerbitzuetan (%)	49,8	55,5	57,7	57,4	57,6

Iturria: EIN. Biztanleria Aktiboaren Inkesta.

Emakumeek **enpresetako zuzendaritza-karguetan** duten pisuak azken hamarkadan gora egin badu ere, segregazio bertikala dago oraindik eta datuek ez dute erakusten bilakaera positiboa denboran zehar iraunkorra izan denik. 2020ko datuek atzerakada izan dela erakusten dute, eta urrun daude 2030 Agendan ezarritako helburuetatik; 2015ean emakume zuzendariak % 36 ziren, 2020an, aldiz, % 31 dira.

Emakumeek enpresetako zuzendaritza-karguetan duten pisuaren bilakaera, EAEn (%).
2010-2020



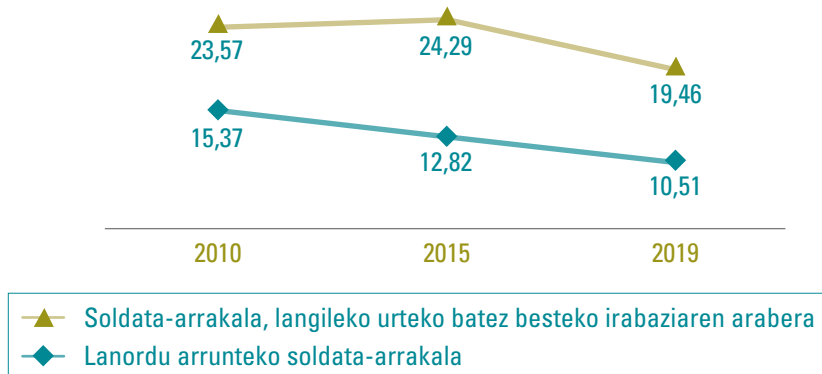
Iturria: Eustat. 2030 Agendako garapen jasangarriaren adierazleak.

Soldata Arrakala, langile bakoitzeko urteko batez besteko irabaziaren arabera, % 19,5 ingurukoa da 2019an. Zifra hori 2010ekoa baino hobe da, urte horretan % 23 ingurukoa baitzen. Zehazki, emakumeek gaur egun 26.197,62€ jasotzen dituzte batez beste urtean; gizonak, berriz, 32.529,17€ jasotzen dituzte.

Lanordu arruntaren arabera soldata-arrakalari dagokionez, 2019an % 10,51koa zen, 2010ekoa baino hobe da, urte horretan % 15,3 ingurukoa baitzen. Emakumeen lanorduko prezioa 18,46 € ingurukoa da, eta gizonena, berriz, 20,40 €-koa.

Soldata-arrakala, langile bakoitzeko eta lanordu arrunt bakoitzeko urteko batez besteko irabaziaren arabera, EAEn (€)

2010-2019



Iturria: EIN. Soldaten egiturari buruzko inkesta.

Oro har, datuek erakusten dute hobekuntza izan dela honako hauetan: emakumeen jarduera-tasak, emakumeek zuzendaritza-postuetan duten presentzia, tradizioz maskulinizata zeuden lan-eremuetan emakumeek duten presentzia edo aldi baterakotasunaren eta behin-behinekotasunaren jaitsiera emakumeen artean, baina garrantzitsua izango da erne egotea eta adierazle horiek etorkizunean izango duten bilakaera monitorizatzen jarraitzea. Datuen arabera, halaber, batez ere adierazle batzuen kasuan, aurrerabidea geldoa da eta oraindik ere lan handia egin behar da berdintasuna lortu arte.

Azken legegintzaldietan, **enplegu gehiago eta hobia lortzeko konpromisoa hartu da**, baita laneratzeko zailtasun handienak dituzten kolektiboen enplegarritasuna sustatzera eta bultzatzera bideratutako jarduerak lehenesteko konpromisoa ere. Hainbat alditan garatu diren enpleguko EAEko estrategiek eta enplegu-planek emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna izan dute erronka, estrategia horietan ezarritako helburuen eta jarraibideen zehaztapenean aurrera egiteko eta enplegua sustatzearekin lotutako zerbitzuak eta programak¹⁴¹ gauzatzen dituzten Eusko Jaurlaritzako sailei euskarria emateko.

Enpleguaren Euskal Estrategia 2020 abian jarri zenetik, genero-ikuspegia hartu da kontuan, bai haren kontzeptualizazio orokorrean, bai haren ardatz eta orientabide estrategikoak egiteko garaian, eta ardatz gehienek gidalerroak txertatu dituzte aukera-berdintasuna sustatzearekin zuzenean lotutako neurriekin. Joera horri eutsi zaio duela gutxi egindako 2030erako Estrategian.

Enpleguari buruzko politika espezifikoek gain, autonomia-, foru- eta toki-administrazioetan garatzen diren **zeharkako beste politika publiko batzuk** ere kontuan hartu behar dira. Politika horiek enplegua lortzen, sustatzen eta mantentzen laguntzen dute, eta desberdintasunak ezabatzeko neurriak ezartzen dituzte: berdintasun-planak, gizarteratze-planak, gizarte-zerbitzuetako planak, gazte-planak, ekintzailatza-planak, familiekin esku hartzeko estrategiak, familiei laguntzeko planak eta abar. Esate baterako, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren ardatz nagusietako bat da ekonomiak eta gizarte-antolamendua eraldatzea eskubideak bermatzeko eta emakumeen autonomia lortu nahi du enplegu gehiagoren eta hobeen bidez, baita pobreziaren feminizazioa murriztea ere.

¹⁴¹ Enpleguaren Euskal Estrategia 2011-2014; Enplegu Plana 2014-2016 eta dagozkion ekintza-planak; Enpleguaren Euskal Estrategia 2020 (2016-2020); Enpleguaren 2017-2020 Plan Estrategikoa eta dagozkion plan operatiboak; Euskal Enplegu Estrategia 2030 (2020-2030).

2. ATALA
ENPLEGUA
37. ARTIKULUA.–
ENPLEGU-
ZERBITZUAK

1.– Laneratzeari laguntzeko prozesuan parte hartzen duten enplegu-zerbitzuek ezin dute sexuaren zioz bereizkeriarik sortzen duen lan-kontraturik izapidetu.

2.– Enplegu-zerbitzuak emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipiora egokitu daitezen, euskal herri-administrazioek honakoak egin behar dituzte:

a) Laneratzen laguntzeko prozesu integraleko fase bakoitzean genero ikuspegia nola txertatu erakutsiko diete, hain zuzen, beren enplegu-zerbitzuetako langileei eta erakunde laguntzaileetakoiei. Laguntza-faseok hauek dira: informazioa eta orientazioa, prestakuntza, bitartekotza, laneratze laguntza eta laneratzearen jarraipena, eta sustapen enpresariala eta autoenpleguaren sustapena.

b) Enplegu-zerbitzuek emakume gutxi dagoen lanpostuetan emakume gehiago kontratatu daitezkeen lortzea helburu duten neurriak har ditzatela sustatuko dute.

Legearen arabera, enplegu-zerbitzuek ezin dute **sexuaren zioz bereizkeria sortzen duen lan-eskaintzarik** izapidetu. Zerbitzu horiek lan-eskaintzen edukiaren inguruko jarrerak egokitu egin dituzte, eta, beraz, ezin da izaera edo eduki sexistako eskaintzarik argitaratu. Horretarako, lan-eskaintza ez-diskriminatzaileak inskribatzeko barne-jarraibideak eta -eskuliburuak ezarri dira, eta sexueta bati buruzko eskaintzak baztertzailatzat eta argitaraezintzat hartu dira.

Azken urteetan aurrera egin da enplegu-zerbitzuetako **langileen gaikuntzan**, enplegu mota jakin batzuk berdintasunez eskuratzea zailtzen duten mekanismo informalak ezabatzeko. Zehazki, organismoak prestakuntza espezifiko eskaini die Lanbideko langileei: enplegu-zerbitzu publikoak kudeatzeaz arduratzen diren teknikarientzako, administrazioentzako eta orientazioan aritzen diren langileentzako gaikuntza; genero-eraginaren analisia aurrekontuetan, etab.

Aldi berean, enplegu-zerbitzuek Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa-sareari zuzendutako prestakuntza-planak ere garatu dituzte; prestakuntza hori gehienbat honako helburu hauekin eman da: enpresetan berdintasun-planak diseinatzeko eta ezartzeko; eremu ekonomikoan generoaren arabera diskriminazioak lantzeko eta haren inguruan gogoeta egiteko, eta diskriminazio horiek ezabatzeko estrategiak bilatzeko. Berdintasunaren arloko prestakuntza ere bultzatu da Lanbideren entitate laguntzaileentzat.

Bestalde, aipatu behar da 2007az geroztik Lanbideko Kabinete Teknikoa **azterlan** espezifikoak egiten ari dela EAEko emakumeen egoerari buruz edo berdintasunaren arloan, hainbat errealitatean sakondu nahian: emakume ijitoak lan-merkatuan sartzea, gizarte-bazterketako egoeran dauden emakumeen errealitatea, lanbide-segregazioa eta kristalezko sabaia, etab.

- Emakume ijitoek lan-merkatuan gaur egun duten egoerari buruzko diagnostikoa.
- EAEn gizarte-bazterkeriako egoeran dauden emakumeen errealitateari buruz Pobreziaren eta gizarte-bazterkeriaren aurkako Europako Sarearekin (EAPN) batera egindako landa-azterketa.
- Lan-merkatuaren azterketa, generoaren ikuspegitik: 2013-2016.
- Emakumeak eta lan-jarduera (I): bilakaera eta egungo egoera.
- Emakumeak eta lan-jarduera (II): lanbide-segregazioa eta kristalezko sabaia.
- Emakumeak eta lan-jarduera. Krisiaren hasieratik izandako bilakaera (2007-2015).

Indarkeriaren arloan egindako lanari dagokionez, Emakumeen aurkako Indarkeriari buruzko Kapituluan zehaztuko den bezala, Lanbideren bulegoek, gutxi gorabehera 2010az geroztik, **genero-indarkeriaren arloko tutore bat dute** indarkeria matxistaren biktimei lan-arreta espezializatua eskaintzeko.

Gainera, Lanbidek, 2010az geroztik Lan eta Enplegu Sailaren mendeko Euskal Enplegu Zerbitzua den aldetik¹⁴², funtsezko zeregina du legeak enplegu-zerbitzueterako ezartzen dituen aginduen garapenean. **Lanbidek Berdintasun Unitatea** jarri zuen abian 2012an; horrek esan nahi du kontratazioen eta enplegua bilatzearen esparruan genero-ikuspegia txertatzearen aldeko apustua egiten duela, baita enpresa-kudeaketako eredu berriak bultzatzearen aldekoa ere.

2. ATALA ENPLEGUA 38. ARTIKULUA.– ENPLEGUA LORTZEA

Emakumeei enplegua lortzen laguntzeko asmoz, arlo horretan eskumenak dituzten euskal herri-administrazioak honakoak egingo dituzte:

a) Kontratazioa sustatzeko neurriak aurreikusten dituzten enpresei zuzendutako laguntzei dagokionez, emakumeak eta gizonak kontratatzeak portzentajeak ezarriko dituzte, enpresaren tamainaren, jardunaren sektorearen eta bete behar diren lanpostuetarako lortu daitezkeen emakumeen eta gizonen kopuruen arabera.

b) Emakumeek enplegu fi nkoa eta kalitatekoa lor dezaten sustatzeko eta haien kontratazioaren alde egiteko proiektuak garatuko dituzte; horien bitartez, alde batetik, kontratazio-modalitate ezberdinetan emakumeek duten partaidetza gehitu nahi da, eta bestetik, gaur egun emakumeen artean nagusi diren kolokako enplegua eta aldi baterako enplegua desagerrarazi nahi dira.

c) Emakume gutxi dagoen sektore eta lanbideetan, lehentasuna emango diete emakumeek sustatuko ekimenei eratze-gastuak, aktiboetan egindako inbertsioak eta funtzionamendu-gastu orokorrak fi nantzatzeko diru-laguntzen deialdietan.

d) Laguntza publikoak hartzen dituzten elkarren bermerako sozietateek sustatzaileen artean emakumeak gehiengoa diren enpresa-ekimenak eratzen edota fi nkatzen laguntzeko fondo bereziak izatea sustatuko dute.

Urte hauetan egindako enplegu-estrategiei esker, emakumeen enplegarritasuna hobetzeari lotutako ekintza positiboko irizpideak txertatu ahal izan dira enplegua babesteko programa eta neurri gero eta gehiagotan, hainbat modalitaterekin bidez, dela kontratazioaren bidez, dela emakumeen ekintzailatza sustatuz.

Kontratazioa sustatzeari dagokionez, emakumeak kontratatze laguntzen zenbatekoa handitzea jasotzen duten hainbat **programa** hedatu dira azken urteetan. Enpresa kontratatzaileek laguntza ekonomiko handiagoa jasotzen dute emakumeak kontratatzeagatik (oro har, ematen diren gainerako laguntzak baino % 15 handiagoa da zenbatekoa). Esate baterako, Lehen Aukera, txanda-kontraturako laguntza, desgaitasuna duten pertsonak kontratatzea, emakumeak gizarte-ekonomiako enpresetan bazkide gisa sartzeko laguntzak edo iraupen luzeko emakume langabeak kontratatze laguntzak.

Beste **ekimen** batzuek emakumeak kontratatze laguntzeko gutxienerako kupo bat gordetzea ezartzen dute, kontratatutako pertsonen % 40 gutxienez emakumeak izan daitezen. Horrelako ekimenak dira, adibidez, Enplegua Sustatzeko Toki Ekintzak edo eremu eta udalerririk behartsuetarako Toki Ekintzak. 2019an, tokiko eta eskualdeko enplegu-planen bidez kontratatutako pertsonen % 56 emakumeak izan dira (beraz, nabarmen gainditu da gutxienez % 40 emakumeak izatea bermatzeko helburua).

142 144/2010 Errege Dekretuak, azaroaren 5ekoak, lanaren, enpleguaren eta enplegurako lanbide-heziketaren esparruan Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak burutzen dituen lan-arloko legeria betearazteko eginkizunak eta zerbitzuak Euskal Autonomia Erkidegoari eskualdatzeari buruzkoak, Transferentzien Batzorde Mistoaren akordioa jasotzen du. Akordio horren arabera, Euskal Autonomia Erkidegoari eskualdatzen zaizkio lanaren, enpleguaren eta enplegurako lanbide-heziketaren esparruan Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak burutzen dituen lan-arloko legeria betearazteko eginkizunak eta zerbitzuak.

Era berean, **neurri** batzuek berdinketa hausteko irizpideak ezartzen dituzte emakumeek ordezkaritza txikia duten eremuetan emakumeak kontratatzearen alde. Horrela, deitutako enplegu-eskaintza publikoek berdinketa hausteko emakumeen aldeko irizpidea ezartzen dute emakumeen ordezkaritza % 40 baino gutxiago den kidego, eskala, maila eta kategorietan.

Duela gutxi, **dirulaguntzetarako deialdi**¹⁴³ berri bat sortu da, emakume langabeak lan maskulinizatueta prestatzeko eta kontratatzeko proiektuetarako. Deialdi horrek 2.000.000 euroko aurrekontu-zuzkidura du, eta helburu hau du: lan maskulinizatueta emakumeen presentzia handitzea, prestakuntza-ekintzak eta kontratatzeko konpromisoa, prospekzio-jarduerak, parte-hartzea sustatzeko jarduerak eta benetako lan-kontratazioa uztartzen dituzten proiektuak diruz lagunduz.

Bestalde, **emakumeen ekintzailtza** ere bultzatu da, emakumeek aurkeztutako eskaerei emandako **balioespena handituz** (esaterako, landa-eremuetan jarduera ekonomikoa eta enplegua sortzen, ideia bat garatzen edo enpresa-jarduera berriak abiarazten eta/edo sendotzen laguntzea, ekintzaileei laguntzeko programaren esparruan). Horrelako laguntzetan, emakumeek aurkeztutako proposamenek jasotzen duten zenbatekoa gainerakoek jasotzen dutena baino % 15 handiagoa izan daiteke. Titularrak emakumeak dituzten merkataritza-ekintzailtzarako eta gizarte-ekonomiako ekintzailtzarako laguntzek ere arau horiek jasotzen dituzte. Horren ondorioz, 2019an, ekintzailtzari laguntzeko programen bidez (ekintza positiboko neurriak dituzten programak) sortutako enpresa berrien % 54 emakumeek gidatu dituzte.

Oro har, 2020ko Enpleguaren Euskal Estrategiaren Ebaluazio horretan positiboki baloratzen da enplegua lortzeko garaian generoa dela medio dauden **desberdintasunak pixkanaka murriztea**. Egiaztatu da gizartea, orokorrean, eta antolakundeak sentsibilizatuago daudela eta alderdi hori pixkanaka sartzen ari dela enpresa-kudeaketaren zati gisa.

Badirudi **EAEn Soldata Arrakala murrizteko Estrategia eta Plan Operatiboa** laguntzen ari dela desberdintasun horiek ezabatzen, Eusko Jaurlaritzaren lehentasunezko helburuari erantzuten baitio, hots, emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasuna bermatzea, bidezkoa eta gizarte osoarentzako onura da-eta, hazkunde ekonomikoa, produktibitatearen hazkundera eta bizitza familiarren, pertsonalaren eta lan-bizitzaren kontziliazio erantzunkidea lortzen laguntzen baitu. Estrategia horren helburua honako hau da: EAE 2030. urtean soldata-arrakala txikiena duten Europako herrialdeen artean egotea.

Lan-ikuskaritzak egindako lana ere nabarmendu behar da. Ordainsari Berdintasunari buruzko Ikuskapen Plana funtsezko pieza da EAEn Soldata Arrakala murrizteko Estrategia eta Plan Operatiboa garatzeko. Plan horren babesean, soldata-arrakalaren arloan espezializatutako unitateak sortu dira, baita ikuskatzaileentzako prestakuntza-programa espezifiko bat ere. Desberdintasunak ezabatzeko eta herritarrak eta enpresak sentsibilizatzeko hainbat kanpaina eta jardunaldi ere antolatu dira.

Gainera, Espainiako errege-dekretuen ondorioz, areagotu egin dira ordainsari-berdintasunari buruzko auditoriak eta enpresen hautaketa iruzur-ereduak iragartzeko programen bidez egitea, baita legez plan bat izan behar duten enpresen berdintasun-planak dituzten jakiteko ikuskapena egitea ere. Lanaldi partzialeko kontratuak berrikustea ere (gehienak emakumeenak dira) ikuskaritzaren lanetako bat izaten ari da. Lan eta Enplegu Sailak prozedura telematikoa bat ere badu EAEko eta lurralde historikoetako hitzarmenak, laneko akordio kolektiboak eta berdintasun-planak erregistratzeko.

¹⁴³ Maiatzaren 31ko 82/2016 Dekretuaren, Euskal Autonomia Erkidegoan Enplegurako Lanbide Heziketa arautzen duenaren esparruan, 2021eko ekitaldian deitutakoak.

Aurrekoarekin lotuta, adierazi behar da 2016az geroztik Emakundek eta Lan Ikuskaritzak lankidetzahitzarmen bat dutela emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra sustatzeko eta EAEko enpresetan sexuaren ziozko bereizkeria prebenitzeko edo zuzentzeko. Hitzarmen horretan informazioa trukatzeko da eta berdintasun-planen erregistroari buruzko kontsultak bideratzen dira.

Aipatu behar da, halaber, 2019an, **Elkarriketa Sozialaren Mahaiko genero-berdintasuneko lantaldea** sortu zela. Lantalde horren helburu nagusia emakumeen eta gizonen soldata-berdintasuna lortzeko urratsak egitea da, eta honako gai hauek jorratzen ditu: kontziliazio erantzunkidea, enpresetako berdintasun-planak, genero-berdintasuna negoziazio kolektiboan, soldata-arrakala murrizteko estrategia eta plan operatiboaren garapena eta jarraipena, etab. Sindikatuek, enpresa-antolakundeek eta Eusko Jaurlaritzak osatzen dute.

Bestalde, **Lanbidek** konpromisoa hartu du egiten dituen deialdi eta kontratuetan berdintasun-klausulak arian-arian txertatzeko. 2015. urteaz geroztik berdintasun-klausulak egiaztatze sistemak eta adierazleak zehazteko lan-prozesua garatzen ari da (deialdi edo lizitazioen eremuan dauden genero-arrakalak murrizteko potentzial handiena duten alderdiei erreparatuta); sistema eta adierazle horiek tresna izango dira, kontratu eta dirulaguntzen bitartez lankide dituen antolakunde eta enpresek klausulak benetan betetzen ote dituzten egiaztatzeko.

Gainera, Emakundek erreferentziazko **material** ugari du enpresentzat, lan-osasunari, kudeaketa aurreratuari eta bere webgunean kontsulta daitezkeen beste gai batzuei buruzko diagnostikoak eta berdintasun-planak egiteko¹⁴⁴.

Osalanek 2019an egindako **gida** aipatu behar da bereziki. Gida hori Eusko Jaurlaritzako Lan eta Enplegu Sailarena eta izen hau du: «Balio bereko lanpostuak genero-akatsik gabe identifikatzeko gida praktikoa». Gida hori EAEn soldata-arrakala murrizteko Estrategiaren eta Ekintza Plan Operatiboaren esparruan egindako ekintzetako bat da, eta Elkarriketa Sozialaren Mahaiko gizarte-eragileek parte hartu dute. Ordainsaria baldintza berdinei jarraikiz ezartzeko irizpidea bermatze aldera, enpresek ordainsari bera ordaindu behar diete balio bereko lana egiten duten langileei; hortaz, lanpostuak genero-estereotiporik gabe baloratu behar dira.

Enpresen prestakuntza bultzatze aldera, Emakundek **jardunaldi**¹⁴⁵ ugari antolatu ditu 2010az geroztik, lan-eremuan eta enpresa-kudeaketaren eremuan genero-ikuspegia txertatzen aurrera egiteko. 2015az geroztik, Emakundek eta Osalanek laneko segurtasun, higiene, ingurumen eta osasunaren arloko lankidetzahitzarmen bat dute, genero-ikuspegikoa. Hitzarmen horren esparruan hainbat jarduketa egin dira informazioa koordinatzeko eta trukatzeko,

144 <https://www.emakunde.euskadi.eus/informazioa/dokumentu-lagungarriak/webema01-contentemas/eu/>

145 <https://www.emakunde.euskadi.eus/lan/webema01-contentemas/eu/>

Berdintasunerako tresnak erakundeetan (2010)
Berdintasuna eta enpresa: aldaketarako tresnak (2011)
Soldata-berdintasuna eta enpresako bikaintasuna (2012)
Berdintasuna, osasun psikosoziala eta bikaintasuna (2013)
Berdintasuna eta bikaintasuna sustatzen duten enpresak (2014)
Estrategia eta pertsonak: nola txertatu balioa ematen duten genero-pautak (2015)
Berdintasuna: komunikazio- eta publizitate-estrategia aurreratua enpresetan (2015)
Konpromisoa ingurunearekin eta emaitza gizartean: nola txertatu balioa eranstean duten genero-elementuak (2016)
Berdintasuna: estrategia aurreratua enpresa-kooperatibetan (2016)
Berdintasuna kudeaketa aurreratuan: tresnak eta esperientziak (2017)
Berdintasuna kudeatzeko gako berriak (2017)
Berdintasuna kudeaketa aurreratuan: tresnak eta esperientziak (2018)
Genero-arrakala soldatetan eta pentsioetan. Lan-denborak eta zaintzak (2018)
Berdintasuna enpresetan: aldaketak araudian eta erantzukizun partekatuetan (2019)
Berdintasuna kudeaketa aurreratuan: tresnak eta esperientziak (2019)
Berdintasuna enpresetan, berrikuntza eta hazkundea (2019)
Berdintasuna kudeaketa aurreratuan: tresnak eta esperientziak (2020)

prestakuntza eta sentsibilizazioa sustatzeko, aholkularitza eskaintzeko, dibulgazioa bultzatzeko eta kontsultak bideratzeko.

Euskalitek eta Emakundek ere badute lankidetzahitzarmen bat 2017az geroztik, baterako ekintzak egiteko. Horien artean, nabarmentzekoa da enpresa-praktikak identifikatzea, ku-deaketako berdintasun-jardunbide egokien bilatzailea elikatze¹⁴⁶.

Aipatzekoa da, halaber, azken urteetan laneko segurtasunaren eta osasunaren hobekuntzan ikusitako bultzada. Gero eta ohikoagoa da genero-ikuspegia sartzea laneko arriskuei lotutako plan, araudi edo protokoloetan, emakumeen arrisku ergonomiko eta psikosozialei buruzko behar espezifikoari erantzun eraginkorra emateko.

Egindako urratsak garrantzitsuak izan dira, nahiz eta oraindik ere beharrezkoa den enpresak berdintasunaren onurei buruz **kontzientziatzea**, entitate txikienei beren neurrirako planak egiten laguntzea, jarraipena hobetzea edo tresnak uler daitezen erraztea, baita berdintasunaren arloko prestakuntza enpresako pertsona guztiengana iristen saiatzea ere. Enpresa pribatuaren eremuan jarduteko maniobra-tartea mugatua bada ere, funtsezkoa da administrazio publikoen ahalmena baliatzea, lankide dituzten enpresa pribatuei berdintasunaren arloko klausula sozial jakin batzuk bete ditzatela eskatzeko.

2020ko Enpleguaren Euskal Estrategiaren Ebaluazioak beste **programa** batzuen garrantzia nabarmentzen du, esate baterako, Berrikertu edo Bikaintek. Programa horiek emakume ikertzaileen diskriminazio positiboa txertatzen baitute, eremu horretan genero-arrakala murrizteko. Halaber, Ikerbasquek mundu osoko ikertzaile bikainak erakartzeko, itzularazteko eta sendotzeko egiten duen lana nabarmentzen da; hori lortzeko, emakume ikertzaileak kontratatze eta gaur egun atzerrian lan egiten duten EAEko ikertzaileak itzularazteko konpromiso espezifikoa hartu du.

2. ATALA ENPLEGUA 39. ARTIKULUA.— PRESTAKUNTZA- PLANAK

1.— Enpresen prestakuntza-planari laguntzak emateko deialdi publikoetan, lehentasuna emango zaie erakundearen barruan emakumeen eta gizonen berdintasuna helburu duten prestakuntza-ekintzei, bai eta emakumei praktikak egiten lagunduko dietenei ere, bereziki emakumeek gutxi ordezkatuta dauden lanbideetan.

2.— Halaber, emakumeek prestakuntza-ekintzetan parte har dezaten bermatzeko beharrezkoak diren laguntza-mekanismoak eta -zerbitzuak eratu behar dira, bai inoren konturako lanaren esparruan —bereziki emakumeak gutxiengoa diren lanpostuetara eta mailetara sartzeko gaitzen dituzten prestakuntza-ekintzak—, bai autoenpleguaren eta enpresen sorreraren arloan.

Legeak ezartzen duenez, prestakuntza-planetarako laguntzak emateko deialdi publikoetan, lehentasuna emango zaie **emakumeen eta gizonen berdintasuna helburu duten prestakuntza-ekintzei**. Horri esker, enpresek erronka hori beren gain hartu dute. Gainera, enplegurako prestakuntza-ekintzetan emakumeak lehentasunezko kolektibotzat hartzeak bilakaera positiboa izan du. Emakumeak lehentasunezko kolektibotzat hartzen dira, besteak beste, enplegurako prestakuntza-ekintzetan edo enplegua lortzeko edo horri eusteko zailtasunak dituzten pertsonentzako gizarteratze- eta laneratze-proiektu berezietan.

Bestalde, Emakundek enpresetan berdintasun-planak abian jartzeko ematen dituen laguntzak (hurrengo epigrafean azalduko dira) berdintasuna eta genero-ikuspegia lortzeko prestakuntza-ekintzak sustatzeko berme dira. Laguntza horiek baldintza gisa ezartzen dute

¹⁴⁶ https://www.euskalit.net/berdintasunbilatzailea/index.php?set=eus&ver_elemento=&ver_sector=&ver_palabra=

entitateko langileei gutxienez 20 orduko prestakuntza eman behar zaiela emakumeen eta gizonen lan-arloko berdintasunari buruz, diseinatzen den berdintasun-planaren esparruan.

2. ATALA ENPLEGUA 40. ARTIKULUA.— EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANAK ETA POLITIKAK

1.— Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresak beti, bai eta enplegatutako pertsona-kopuruaren edo beste irizpide batzuen arabera erregelamenduz zehaztuko diren enpresa pribatuek ere, hala enpresa barruan nola kanpoko jardunean, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko neurri zehatzak eta eraginkorrak biltzen dituzten planak edo programak egin behar dituzte.

2.— Erregelamenduz ezarriko dira berdintasunerako plan edo programa horietan jaso behar diren gutxienezko edukiak, eta plan edo programa horien jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak. Derrigorrezko gutxienezko eduki horiek ezingo dira izan lan-harremanen esparrukoak.

3.— Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak laguntzak ezarri behar ditu emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak egiteko eta enpresek arlo horretan adituak diren pertsonak kontratatzeko. Laguntzak eskuratzeko, laguntzak izango duen eraginari buruzko txostena aurkeztu behar du erakunde onuradunak.

Legea izan da enpresetan **berdintasun-planak eta -programak** bultzatzea ahalbidetu eta babestu duen esparrua. Legea berria izan zen, enpresa publiko eta pribatuak berdintasuna bultzatzera bideratutako neurri mota hori hartzera behartzeko xedapenak zeuzkan lehen testu autonomikoetako bat izanik. Zehazki honako hau ezartzen du: «Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresak beti, bai eta enplegatutako pertsona kopuruaren edo beste irizpide batzuen arabera erregelamenduz zehaztuko diren enpresa pribatuek ere, hala enpresa barruan nola kanpoko jardunean, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko neurri zehatzak eta eraginkorrak biltzen dituzten planak edo programak egin behar dituzte». Hala ere, garapenak zailtasunak izan ditu, batez ere enpresa mailako bultzadan, estatus-ekonomia baita, eta ez autonomikoa.

Espainiako emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarritako 3/2007 Lege Organikoak zehaztu ditu, bi urte geroago, berdintasun-planen arloko derrigortasun-irizpideak. Zehazki honako hau ezartzen du: 250 langiletik gora dituzten enpresa guztiek berdintasun-plan bat izan behar dute.

Gaur egun, martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua —enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriak ezartzekoa— indarrean jartzearen ondorioz, aurreko lege organikoa aldatu egin da eta ezarri da 50 langiletik gora dituzten enpresek berdintasun-plana izan behar dutela¹⁴⁷. Zehazki, berdintasun-plan bat ezartzeko betebeharra pixkanaka aplikatuko dela ezartzen da: 150 langiletik gora dituzten enpresetan, 2020ko martxotik aurrera; 100 langiletik gora dituzten enpresetan, 2021eko martxotik aurrera; eta 50 langiletik gora dituzten enpresetan, 2022ko martxotik aurrera.

Bestalde, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren xedea berdintasun-planak, plan horien diagnostikoa eta erregistratzeko, gordetzeko eta sartzeko betebeharrak erregelamendu bidez garatzea da. Horri esker, kontabilizatu ahal izango da EAEko zenbat enpresak dituzten berdintasun-planak, berdintasun-

¹⁴⁷ Aipatu behar da berdintasun-plan bat ezartzeko betebeharra autonomia-erkidegoko edo Espainiako arauetatik sor daitekeela, baina baita betebehari hori hitzarmen kolektibo aplikagarriak ezartzen duenean edo lan-agintaritzak zehapen-prozedura batean erabaki duenean zehapen osagarrien ordez plan hori egin eta aplikatzea.

planen erregistroa derrigorrezkoa baita¹⁴⁸. Orain arte, zehatz-mehatz kontabiliza daitekeen gauza bakarra da zenbat enpresa lagundu diren diruz plana egiteko. Nahitaez erregistratu behar izatearen ondorioz, zehatz-mehatz jakin ahal izango da zenbat entitatek duten berdintasun-plana, probintziaren arabera, jarduera-sektorearen arabera edo enpresaren tamainaren arabera; horrez gain, jakin ahal izango da enpresek zer neurri eta ekintza jarri dituzten abian, baita ordainsarien arloan zer jarduketa egin diren ere.

Azkenik, 902/2020 Errege Dekretuak, urriaren 13koak, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzkoak, ordainsarien arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunerako eta bereizkeriarik ezerako eskubidea eraginkor egiteko neurri espezifikoak zehazten ditu; horretarako, mekanismo batzuk garatuko dira eremu horretan bereizkeria identifikatzeko eta zuzentzeko, eta haren aurka borroka egiteko.

Enpresetan berdintasun-planak egiteari eta abiarazteari buruz sentsibilizatzeko, aholkatze-ko eta laguntzeko, Emakundek **arreta eskaintzen die enpresei** emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko. Aholkularitza ematen die enpresei eta beste antolakunde batzuei berdintasun-legeriari buruz eta eskuragarri dauden baliabide material, ekonomiko eta giza baliabideei buruz, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko planak, programak eta jarduerak egin ditzaten beren lan-esparruetan. Errege-dekretuen ondorioz, handitu egin dira informazio- eta babes-eskaerak.

Eusko Jaurlaritzako Lan eta Enplegu Sailak, Lan Ikuskaritzaren bitartez, ahalegin handia egin du prestakuntzan eta kanpainetan, berdintasun-planak abian jarri direla zaintzeko eta berdintasunari eta lan-harremanetako egoera diskriminatzaileei buruzko araudiko baldintzak betetzen direla kontrolatzeko. Oro har, ikusten da berdintasun-planak ezartzeko joera gero eta zabalduagoa dela (araudiak edo sektoreko hitzarmenek behartzen dutenetik haratago).

Bestalde, legeak ezartzen duenaren arabera, Emakundek **enpresa eta entitate pribatuei zuzendutako laguntzen deialdiak egiten ditu urtero**, gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren inguruko diagnostikoa eta berdintasun-plana prestatzen lagunduko dien aholkularitza-enpresa homologatua kontrata dezaten. 2005etik 2020ra bitarte, 16 deialdi egin dira, eta haien bitartez 211 entitatek dirulaguntza jaso dute diagnostikoak eta planak egiteko: guztira 1.259.193,03 €. Horrek eragin positiboa izan du enpresa horietan lan egiten duten 9.364 emakume eta 10.726 gizonengan, gutxi gorabehera.

Enpresentzako urteko laguntza-deialdien bidez diruz lagundutako entitateen kopuruaren eta zenbatekoaren bilakaera (€).

2008-2020

	2008-2009	2010-2015	2016-2020	GUZTIRA
Aurrekontua	99.505,65€	564.385€	595.302,38€	1.259.193,03€
Diruz lagundutako entitateak	13	91	107	211

Iturria: Geuk egindako taula, Emakunderen datuetan oinarrituta.

¹⁴⁸ Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak —enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriak ezartzekoak— ezartzen du Enpresetako Berdintasun Planen Erregistroa sortu behar dela Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren Laneko Zuzendaritza Nagusiaren eta autonomia-erkidegoetako Lan Agintaritzen mendeko hitzarmenen eta lan-akordio kolektiboaren erregistroen barruan. Beraz, berdintasun-plan bat jartzen duen edozein enpresak, nahiz eta legez plan hori edukitzeko beharrik ez izan, bere berdintasun-plana erregistro horretan inskribatu behar du.

Lehen adierazi bezala, aholkularitza-enpresa homologatuak arduratzen dira diruz lagundutako enpresen planak gauzatzeari. Legearen 8. artikuluan ezarritakoaren arabera, Emakundek erregelamenduz ezarriko ditu emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan zerbitzuak eman nahi dituzten **entitate pribatuak homologatzerakoan** erabili beharko diren gutxienezko oinarritzko betekizunak eta baldintza orokorrak; dena den, zerbitzuaren kalitatea eta eraginkortasuna kontuan duten irizpideak erabiliko dira. Baldintza horiek ekainaren 8ko 105/2004 Dekretuan ezarrita zeuden eta abenduaren 28ko 348/2010 Dekretua onetsi zenean aldatu ziren¹⁴⁹.

Aholkularitza-enpresak homologatzen hasteko, Aholkularitza Enpresak Prestatzeko Programa jarri behar izan zen abian, zegoen eskariari modu adostuan erantzun ahal izango zitzaioela bermatzeko, eta, ondoren, homologazio-prozesua arautu zen, aholkularitza-zerbitzuen kalitatea, eraginkortasuna eta profesionaltasuna bermatzeko. Homologazio horri esker, beren kudeaketa-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzen hasi nahi duten entitateek berdintasunean adituak diren entitateen laguntza jaso dute, genero-arrakalak detektatzeko eta beharrezkoak diren neurri zuzentzaileak ezartzeko, kalitate eta kaudimen tekniko egokia bermatuz.

Orain arte 34 aholkularitza-enpresa homologatu dira zerbitzu horiek emateko (zehazki, 2020an eskatzaileen % 45ek lortu dute homologazioa). Estatuko Emakumearen eta Aukera Berdintasunerako Institutuaren iritziz, aholkularitza-enpresak homologatzea lan-berdintasunaren arloko ekimen garrantzitsuenetako bat da.

Gainera, enpresei laguntzeko **gida eta material** asko egin eta hedatu dira. Horiek eskuragarri daude Emakunderen webgunearen bidez¹⁵⁰. Emakundek 2011n argitaratutako «Enpresetan eta beste entitate batzuetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnostikoak eta planak egiteko tresna» nabarmendu behar da. Tresna hori 2017an eguneratu zuten, eta entitate laguntzailearen aitortpena arautzeko Dekretua txertatu zuten, baita enpresen aniztasunari eta errealitateari erantzuten dioten elementuak ere; eta 2019an, 6/2019 Errege Lege Dekretua onartu ondoren, bigarren aldiz eguneratu da.

2. ATALA ENPLEGUA 41. ARTIKULUA.— ERAKUNDE LAGUNTZAILEAK

Lan eta gizarte arloan aukera-berdintasunaren alde sor daitezkeen ekimenei bultzada emateko asmoz, Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko erakunde laguntzaileak hartu ahal izango ditu erakundeetan bertan berdintasunerako politikak garatzen dituzten erakundeak, betiere erregelamenduz ezarritako baldintzetan. Baldintza horien artean, gutxienez, berdintasunari buruz diagnostiko bat eta jarduketa-plan bat egitea egongo da, bai eta plan hori egikaritzeko konpromisoa hartzea ere. Planak, beste neurri batzuen artean, lan-baldintzetan eta enpleguaren kalitatean emakumeen eta gizonen tratu-berdintasuna bermatzeko neurriak jaso beharko ditu.

Esparru soziolaboralean aukera-berdintasunaren alde sor daitezkeen ekimenei bultzada emateko asmoz, Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko **entitate laguntzaileak** hartu ahal izango ditu entitateetan bertan berdintasunerako politikak garatzen dituzten entitateak, betiere erregelamenduz ezarritako baldintzetan. Entitate la-

149 Baldintzak: enpresa izen batekin, Euskal Autonomia Erkidegoan gutxienez lantoki bat izatea; bestelako enpresa edo entitate pribatuei aholkularitza-zerbitzuak ematea, eta hala egiaztatzea; gutxienez, enpresako pertsona batek honako akreditazio hauetako baten jabe izan behar du: berdintasuneko aholkularitza prestakuntza egin izanaren akreditazioa, Emakundek emana, edo berdintasuneko agente izatearen akreditazioa, unibertsitate batek edo administrazio publiko batek emana. Besteren konturako langileak badira, kontratu mugagabea beharko dute; Emakundek «berdintasunerako entitate laguntzaile»tzat hartu izana, edo, 10 langile edo gutxiago dituzten enpresen eta entitateen kasuan, aukera-berdintasuneko printzipioa errespetatzen dutela egiaztatzea, barne-antolaketa eta zerbitzuak ematean; proiektu bat aurkezte; hartan bilduko dira garatu beharreko laguntza eta aholkularitza-lana. Aholkularitza homologatuek, urtearen hasieran, aurreko urtean berdintasunaren arloan egindako laguntza teknikoan jarraipen-txostena aurkeztu beharko dute, baita dauden urterako ekintza plan bat ere.

150 <https://www.emakunde.euskadi.eus/informazioa/dokumentu-lagungarriak/webema01-contentemas/eu/>

guntzailearen zigilua 1994an sortu zen, baina 2000. urtetik aurrera aldatu zen estrategia, enpresak ziurtagiri horretara erakartzeko, eta legeari esker benetan handitu zen erakunde laguntzaile izateko eskaera egiten duten enpresen kopurua.

Berdintasunaren aldeko konpromisoaren ziurtagiria da, antolamenduan berdintasunaren aldeko jarduerak egiten dituzten entitateei Emakundek aitortzen diena. Aitorpena lortzeko, funtsean, berdintasunaren arloko diagnostiko bat eta jarduera-plan bat egin behar dira eta haien berri eman behar zaio plantillari; horrez gain, neurri espezifikoak ezarri behar dira sexu-jazarpena eta sexuaren ziozko jazarpena prebenitzeko eta horri aurre egiteko. Plan bakoitzean zehaztutako indarraldia amaitzen denean, aitorpenarekin jarraitu ahal izateko, entitateak honako hauek aurkeztu beharko ditu: egoeraren diagnostiko eguneratua, berdintasunaren alorreko jarduera-plan berria, eta aurreko planean jasotako neurriak urte horietan ezartzean eragindako ondorioei buruzko balioespina. Entitate laguntzaileak jarraipen-txosten bat egin beharko du aurreko urteetan abian jarritako ekintzei buruz eta horiek egoeraren diagnostikoaren adierazleetan izandako ondorioei buruz.

2005az geroztik, diagnostikoak eta planak egiteko dirulaguntza jaso duten enpresen erdiek (114 entitate) emakumeen eta gizonen berdintasunerako **entitate laguntzaile izateko aitorpena** eskatu eta lortu dute. Enpresa horietan guztietan 7.317 emakumek eta 11.012 gizonek lan egiten dute.

Berdintasunaren aldeko konpromisoa duten enpresen sareak sortzea bultzatzen eta, halaber, laguntzen du Emakundek. Berdintasunerako entitate laguntzaileen **BaiSarea** 2018an eratu zen formalki, eta erreferente bat da berdintasunaren arloan aurrera egiteko gaitasunak eta tresnak ikasteko, hazteko eta hornitzeko, eta beste entitate batzuen erreferente izateko. Gaur egun, 66 entitatek osatzen dute sarea. Entitate horiek konpromiso hauek hartzen dituzte: entitatearen zuzendaritzak berdintasuna sustatzea; emakumeak eta gizonak ekitatez tratatzea; osasuna eta segurtasuna zaintzea; emakumeen garapen profesionala sustatzea; berdintasunaren aldeko jardunak egitea; eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde egindako aurrerapenak ebaluatzea eta zabaltzea.

2. ATALA ENPLEGUA 42. ARTIKULUA.— NEGOIAZIO KOLEKTIBOA

1.— Autonomia Erkidegoko Administrazioak, bere langileekin hitzarmen kolektiboak negoziatzeko orduan, enplegu publikoaren eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak planteatu behar ditu. Era berean, elkarriketa sustatu behar du lan-munduko ordezkarien artean, eremu pribatuko hitzarmen kolektiboen negoziazioan era honetako neurriak ere sar daitezen, batik bat ordainsari-bereizkeria desagerraraztera zuzendutakoak.

2.— Autonomia Erkidegoko Administrazioak, hitzarmen kolektiboen erregistroaren bitartez, hitzarmenotan emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioaren aurkako klausularik ez egotea, hizkera ez-sexista erabiltzea eta jazarpen sexistaren aurka berariazko neurriak jasotzea zaindu beharko du. Horrekin batera, sexuaren ziozko bereizkeria kontrolatzeko eta erauzteko ikuskatzailatza bultzatuko du Administrazioak.

Oro har, anbizio handiko artikulua da, askotariko gizarte-eragileei (enpresak, sindikatuak, etab.) dei egiten diena egiturazko aldaketa-prozesuak ez ezik, ekintza positiboko neurriak ere bultzatzeko. 2009an, Genero-Berdintasuna hitzarmen kolektiboetan izeneko txostenak¹⁵¹ agerian jarri zuen tratu berdina eta sexuaren ziozko bereizkeriarik eza oso gutxitan agertzen dela, edo oraindik ere ez dela agertzen, gizarte- eta ekonomia-eragileek egiten dituzten negoziazio kolektiboetako gai-zerrendetan.

¹⁵¹ Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea. Genero-Berdintasuna Hitzarmen Kolektiboetan (2009) https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_defensa/eu_def/adjuntos/igualdad.convenios.eu.pdf

Administrazioaren negoziazio kolektiboan **berdintasuna sustatzeko neurriak** dagokienez, Eusko Jaurlaritzaren **Elkarrikeria Sozialaren Mahaiko Genero Berdintasunerako Lantaldeak** egindako aurrerapenak nabarmendu behar dira. Lantalde horri esker, administrazioek eta arlo honetako gizarte-eragileek elkarrekin lan egin dezakete. Gaur egun, ordainsari-diskriminazioa ezabatzeko lanean ari dira, eta hitzarmen kolektiboetan berdintasun-printzipioaren aurkako klausularik ez dagoela zaintzen ari dira. Gainera, lantalde hori berdintasunarekin lotuta hitzarmenetan jasotzen diren klausulak eta neurriak aztertzen ari da, gai horiek negoziazio kolektiboan zenbaterainoko irismena duten jakiteko eta jardunbide egokiak eta hobetzeko arloak identifikatu ahal izateko.

Espainiako arauetan egin diren aldaketa berrien ondorioz, berdintasunerako planen esparruan ere egingo da negoziazio kolektiboa. Urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuak, berdintasun-planak eta haien **erregistroa** arautzen dituenak, ezartzen du nahitaez sortu behar dela batzorde negoziatzaile bat, eta enpresako alderdi sozialarekin negoziatzeko prozedura azaltzen du.

2. ATALA ENPLEGUA 43. ARTIKULUA.— JAZARPEN SEXISTA

1.— Delitu modura izan dezakeen tipifikazioa ahaztu gabe, lege honen ondoreetarako, jazarpen sexista hau izango da: lanean, nahi ez duen pertsona batekin eta horren sexua dela-eta, hitzez, hitzik gabe edo fisikoki edozein jokabide izatea, eta horren helburua edo ondorioa pertsona horren duintasunari erasotzea edo kikilduta, etsai, makurrarazita, irainduta edo laidoztatua sentiarazteko giroa sortzea bada. Jokabide horrek sexuarekin zerikusia duenean, jazarpen sexista izango da.

2.— Jazarpen sexista diziplinako hutsegite oso larria izango da euskal herri-administrazioetako langileen kasuan, lege honetako 2.1 artikulua, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeko 83.b artikulua dagokionez, ezartzen duenarekin bat.

3.— Euskal herri-administrazioek ofizial jardungo dute jazarpen sexista salatzen denean. Era berean, lanean jazarpen sexista prebenitzeko eta erauzteko politikak jarri behar dituzte abian, beren langileei zuzenduta. Politika horiek, beste neurri batzuen artean, jarduketa-protokolo batzuk prestatzea eta aplikatzea aurreikusi beharko dute.

4.— Euskal herri-administrazioek, beren eskumen-eremuan, laguntza juridiko eta psikologiko urgentea, doanekoa, espezializatua, deszentralizatua eta eskuerakoa bermatu behar diete jazarpen sexistaren biktima direnei.

Legeak **administrazio publikoaren jarduketa-esparrua** mugatzen ditu jazarpen sexistari lotutako aginduak, baina lanean gertatzen den jazarpen sexistaren definizioa ezartzen du. Definizio horrek administrazio publikoarentzat eta eremu pribatuarentzat balio du. Delitu modura izan dezakeen tipifikazioa ahaztu gabe, lege honen ondoreetarako, jazarpen sexista hau izango da: lanean, nahi ez duen pertsona batekin eta horren sexua dela-eta, hitzez, hitzik gabe edo fisikoki edozein jokabide izatea, eta horren helburua edo ondorioa pertsona horren duintasunari erasotzea edo kikilduta, etsai, makurrarazita, irainduta edo laidoztatua sentiarazteko giroa sortzea bada. Jokabide horrek sexuarekin zerikusia duenean, jazarpen sexista izango da.

Lan-eremuan, askotan, emakumeen aurkako indarkeria matxista mota horiek isilarazi egin daitezke botere-harremanengatik, lan-baldintzengatik, enpleguari eusteko beharagatik, sentsibilizazio ezagatik eta abarengatik. Horregatik da garrantzitsua 2005ean EAEko legean indarkeria horiek **ikusarazteko** apustua egitea, gaia polemikoa izan arren eta behar bezala jorratu ez arren.

Legeak ezartzen duenez, administrazio publikoek lanean jazarpen sexista prebenitzeko eta erauzteko politikak jarri behar dituzte abian, beren langileei zuzenduta. Politika horiek, beste

neurri batzuen artean, jarduketa-protokoloak egitea eta aplikatzea aurreikusi behar dute, eta biktimei laguntza psikologiko eta juridiko urgentea, doakoa, espezializatua, deszentralizatua eta eskuragarria bermatu behar diete. Zehazki, administrazio autonomikoan eta erakunde autonomoetan eta organismo autonomoen esparruan, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arazoari heltzeko, Ogasun eta Administrazio Publikoko sailburuak **2006ko urriaren 4ko Agindua** eman zuen, non arautu baitziren laneko jazarpen moral eta sexuala gertatzen den kasuetan hartu beharreko aurreikuspen-neurriak eta jarduteko prozedura.

2016an, Espainiako arau-aldaketei erantzuteko (6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena), Gobernu Kontseiluak 2016ko irailaren 6an onartutako EAEko Administrazio Orokorraren eta haren Erakunde Autonomoen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planak honako hau sartu zuen aurreikusitako jarduketan artean: **protokolo espezifiko berri** bat egiteko betebeharra, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeretan jarduteko, eta hura abian jartzeko beharrezkoak diren zabalkundea eta bitartekoak emateko. 2021eko uztailaren 9ko Agindua, Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburuarenak, zeinaren bidez arautzen baita zer prozeduraren arabera jardungo den Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta haren organismo autonomoen eremuan sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak gertatzen direnean, zehazten ditu protokolo horren oinarriak.

Espainiako Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan ezarritakoa betez, enpresa guzti-guztiek lan-baldintzak bultzatu behar dituzte sexu-jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik ez gertatzeko, eta prozedura espezifikoak hartu behar dituzte jazarpena prebenitzeko eta jazarpenaren biktimek aurkezten dituzten salaketak edo erreklamazioak bideratzeko. Ondoren, martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak (enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena) lege organiko hori aldatu zuen, eta ezarri zuen lege horrek berdintasun-planak egitera behartzen dituen enpresek aldeztetik diagnostiko bat egin beharko dutela langileen ordezkariekin negoziatuta, eta, diagnostiko horrek jaso beharko dituen gaien artean, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzera behartzen duela. Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeretan jarduteko protokolo horiek egin beharko dira eta Lan eta Enplegu Ordezkaritzan erregistratu beharko dira.

EAEk ez du enpresa pribatuen eremuan gai hori arautzeko eskumenik, baina Emakundek gomendio, **gida eta protokolo-eredu** asko egin ditu enpresentzat. 2011n, 50 langiletik gorako enpresetan sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa egin zuen lanean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta horrelako indarkeria gertatzen denean jarraitu beharreko prozedura bat edukitzeko tresna gisa. Gida hori duela gutxi eguneratu da¹⁵², 2021ean berdintasun-plan bat eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokolo bat izan behar duten enpresen kopurua handitzen duten dekretu berrien kariatz. Emakunderen webgunean, lan-arriskuen, lan-osasunaren, jazarpenaren eta abarren arloan sortutako materialari buruzko informazio gehiago lor daiteke¹⁵³.

152 https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/eu_emakunde/adjuntos/sexu_jazarpena_eta_sexuan_oinarritutako_jazarpena_protokoloa_eu.pdf

153 <https://www.emakunde.euskadi.eus/informazioa/dokumentu-lagungarriak/webema01-contentemas/eu/>

Gainera, Emakundek prestakuntzako **saio** batzuk egin ditu berdintasunaren arloan lanean ari diren entitate laguntzaileentzat eta entitate publikoentzat, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arloko sentsibilizazioa sortzeko eta protokoloa aplikatzeko prestakuntza emateko.

Azkenik, aipamen berezia egin behar zaio **Osalani**; izan ere, lehen adierazi dugun bezala, lan-eremuan sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko ekintzak garatu ditu. Eta, bereziki, segurtasunera eta lan-osasunera bideratzen da ikuspegi zabal batetik. Berdintasun-teknikari bat du, eta 2018an Osalanen I. berdintasun-plana egin zen eta erakundearen kudeaketa-planean txertatu zen. Horren ondorioz, planean jasotzen diren hainbat ekintza zabaldu dira, hala nola plantillari prestakuntza ematea hizkera ez-sexista erabiltzeko. Genero-ikuspegia laneko osasunaren eta segurtasunaren arloan sartzeko ere hainbat prestakuntza-ekintza aurreikusi dira. Era berean, 2019an prebentzio-jarraibide batzuk prestatu ditu. Jarraibide horiek sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena gertatzen direnean esku hartzeko prebentzio multzo bat osatzen dute: «Lan-arloko sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko orientabideak». Enpresek sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko neurriak hartu behar dituzte. Gai horri buruzko aholkua bilatzeko, Osalanen aholkularitza dute eskura. Aipatzekoa da, halaber, arlo hori entitatean bultzatzen urteak daramatzan generoari, segurtasunari eta lan-osasunari buruzko barne-taldea¹⁵⁴.

Era berean, Emakundek gai horri buruzko material interesgarria du, eta dagoen gizarte-presioak, etxeko langileen kolektiboenak, adibidez, lagundu du gai horri xehetasun handiagoz heltzea.

Oro har, kontsultatutako pertsonak uste dute aurrerapenak izan direla, baina oraindik kontzientziazio eta gaikuntza handiagoa lortu behar dela genero-ikuspegia praktikan txertatzeko moduari dagokionez, eta eremu horretako ikerketaren arloan hobetu egin behar dela.

¹⁵⁴ <https://www.emakunde.euskadi.eus/informazioa/dokumentu-lagungarriak/webema01-contentemas/eu/>

3.4.4.1. Lanari buruzko alderdi nabarmenenak

- Legeak **alde batera uzten du soilik ordaindutako enplegura mugatutako lanaren imajinarioa**, eta ekonomia feministak adierazten zituen paradigmak aipatzen ditu, eta emakumeek lan-merkatuan dituzten desberdintasunekin lotutako aginduak ezarri, baita etxeko lanekin eta erantzunkidetasunarekin lotutakoak ere. Lanaren banaketa sexuala dagoela azaltzen du argi eta garbi eta onartzen du gehienbat emakumeek egiten duten lana ikusezina dela, azpibalortuta dagoela eta ez duela aitorpen ekonomikorik.
- Arauak **lanaren balio ekonomikoa kuantifikatzeko** eskatzen du, lurraldean sortutako aberastasunarekin lotuta; beraz, gainerako ekonomian ezkutuan gorde den lana ikusarazten eta baloratzen laguntzen da. 2018an, etxeko ekoizpenaren balioa BPGaren % 27,7 da.
- **Enpresetan berdintasun-planak** egin daitezten sustatzea funtsezko apustua izan da. Plan horiek bultzatzeko, material eta gida ugari sortu dira, baita enpresentzako aholkularitza-zerbitzu bat eta dirulaguntzen lerro bat ere. 2005etik gaur arte, 211 entitatek jaso dituzte dirulaguntzak berdintasunari buruzko diagnostiko bat eta berdintasun-plan bat egiteko. Gainera, entitateek erdiak **entitate laguntzaile gisa aitortuta daude**. Bereizgarri hori aitzindaria da Espainian eta bereizgarri horren helburua da enpresei eta entitateei beren antolamenduan emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunean aurrera egiteko konpromisoa aitortzea. Egindako aurrerapenak eta Espainiako arau-egoera berriak lorbideak dira enpresak desberdintasunak desagerrarazteko funtsezko eragile izan daitezen.
- Ekimen aitzindaria da, halaber, **aholkularitza-enpresak homologatzearen** alde egindako apustua, kaudimen tekniko eta espezializazio egokia duten entitate adituen laguntzarekin, enpresetan berdintasun-planak kalitatez garatzen direla bermatzeko. Gaur egun arte 34 aholkularitza-enpresa homologatuak eman dituzte zerbitzu horiek.
- Legeak lan-eremuko **indarkeria sexista eta sexuala** ikusaraztearen alde egiten du. Harrezkero, emakumeen aurkako indarkeria matxista mota horiek (askotan isilean gordetzen direnak) prebenitzeko eta desagerrarazteko gomendioak ematen dituzten gida garrantzitsuak eta bestelako materialak argitaratu dira.

Atal honetan, azken 15 urteetan eremu horretan berdintasunaren inguruan izan diren ekimen¹⁵⁵ eta politika garrantzitsuenen¹⁵⁶ zerrenda jasoko dugu.

EAEko lan-eremuan garrantzi berezia duten jardunak. 2005-2020

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Sortze-urtea	Informazio gehigarria
Ettxeko lanari buruzko kontu satelitea	Ettxeko lanari buruzko kontu satelitearen helburu generikoa hurrengo da: etxeetan egiten diren jarduerak ekartzen duten balio ekonomikoaren zenbatespena egitea, Kontu Nazionalen (KSE) printzipio metodologikoei jarraikiz.	Eustat	1998	
Urteko deialdiak, enpresei laguntzak emateko berdintasun-planak egin ditzaten	Emakume eta gizonen berdintasunari buruzko diagnostikoak eta berdintasun-planak egingo dituzten aholkularitza-entitate homologatuak kontratatzeke, enpresentzako eta entitate pribatuentzako dirulaguntzak (EMP)	Emakunde	2005	
Gizonduz	Gizonak sexuen arteko berdintasunaren alde kontzientziatzeko eta beren parte-hartzea eta inplikazioa bultzatzeko ekimena	Emakunde	2007	
Enpresetan eta entitate pribatuetan berdintasunari buruzko diagnostikoa eta plana egiteko metodologia (gida)	Enpresetan eta beste entitate batzuetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnostikoak eta planak egiteko tresna.	Emakunde	2011	
Enpresei laguntzeko zerbitzua, Emakunderena	Enpresak sentsibilizatzea, aholkua ematea eta berdintasun-planak egiteko laguntza eskaintzea eta ildo horretan lan egiten duten enpresak publikoki aitortzea.	Emakunde	–	
Berrikertu programa	Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sareko eragileetan eta enpresetan ikertzaileak kontratatzeke programa. Eragile eta enpresa horiek emakume ikertzaileen diskriminazio positiboa txertatzen dute eremu horretan genero-arrakala murrizteko.	Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Saila	2017	
Lan-arloko sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko orientabideak (gida).	Enpresen eta erakundeen prebentzio-kudeaketan eta lan-osasunean genero-ikuspegia txertatzeko jarraibideak, sexu-jazarpenari eta/edo sexuaren ziozko jazarpenari dagokionez.	Osalan	2019	
Bikaintek	Programa horrek emakume ikertzaileen diskriminazio positiboa txertatzen du, eremu horretan genero-arrakala murrizteko.	Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Saila	2020	

¹⁵⁵ Honako hauek jasotzen ditu: arauak/planak; organismoak/kontseiluak/behatokiak; prestakuntza; azterlanak; finantzaketa-lerroak; programak; zerbitzuak; baliabide espezifikoak edo tresnak (protokoloak, eskuliburuak, gidak, plataformak, material didaktikoak...).

¹⁵⁶ Bereziki garrantzitsutzat jo dira honelako ekimenak: elementu berritzaileen bat edo egiten ari zirenak aldaketaren bat ekarri dutenak; pisua edo garrantzia dutenak, konprometitzen duten baliabideen garrantziari eta bolumenari, dedikazioari eta abarri dagokienez; edo eragin handia izan dutenak edo aurrerapena ekarri dutenak aurreko egoerarekin alderatuta.

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Sortze-urtea	Informazio gehigarria
Enpleguari laguntzeko programak eta neurriak	Emakumeen enplegarritasuna hobetzeari lotutako ekintza positiboko irizpideak hainbat modalitatez bidez, dela kontratazioaren bidez, dela emakumeen ekintzaitza sustatuz, gero eta gehiago txertatzea ahalbidetu duten programak eta neurriak.	Eusko Jaurlaritza Lan eta Enplegu Saila	2021	–
50 langiletik gorako enpresetan sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa	50 langiletik gorako enpresetan sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko prozedura	Emakunde	2021	
Balio bereko lanak genero-akatsik gabe identifikatzeko gida praktikoa	Balio bereko lanak genero-akatsik gabe identifikatzeko gida	Eusko Jaurlaritza - Lan eta Enplegu Saila	2021	

EAEko lan-eremuan garrantzi berezia duen arkitektura. 2005-2020

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Urtea	Informazio gehigarria
Berdintasunerako aholkularitza-enpresen homologazioa	Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan laguntza teknikoak ematen duten aholkularitza-enpresen homologazioa arautzen duen prozesua. Homologazioa zeregin horretarako da, ez beste ezertarako.	Emakunde	2004	
2006ko urriaren 4ko Agindua, Ogasun eta Herri Administrazioaren sailburuarena, laneko jazarpen moral eta sexuala gertatzen den kasuetan hartu beharreko aurreikuspen-neurriak eta jarduteko prozedura arautzen dituenak.	Administrazio Orokorren eta bere erakunde autonomoen esparruan laneko jazarpen moral eta sexuala gertatzen den kasuetan hartu beharreko aurreikuspen-neurriak eta jarduteko prozedura arautzen dituen araua.	Eusko Jaurlaritza, Ekonomia eta Ogasun Saila	2006	
Berdintasunerako Sail arteko Batzordearen Lantalde Teknikoa, berdintasun-klausulei buruzkoa	Dirulaguntza, hitzarmen eta kontratu publikoei heltzeko lanean aritzen den batzordea, EAEko sektore publikoko dirulaguntzetan eta kontratuetan berdintasun-neurriak pixkanaka sartzen laguntzeko	Emakunde	2011	–
Lankidetzaren erakundearen aitortzea	«Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Entitatea» aitortzea, emakumeen eta gizonen artean berdintasun handiagoa egoitea ahalbidetzen eta sustatzen duten eta aipatutako berdintasunerako trabak ezabatzen dituzten jarduketak egiten dituzten erakundeentzat.	Emakunde	2014	

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Urtea	Informazio gehigarria
3/2016 Legea, apirilaren 7koa, zenbait klausula sozial kontratazio publikoan sartzekoa	Izaera sozialeko zenbait kontsideraziori buruzko baldintza bereziak sartzeko aukera ematen duten mekanismoak ezartzen dituen legea	Eusko Jaurlaritza, Ekonomia eta Ogasun Saila	2016	
Baisarea Sarea	Gizonen eta emakumeen berdintasunerako entitate laguntzaileen sarea.	Emakunde	2018	
Osalanen Berdintasunerako I. Plana	Osalanen berdintasunaren arloko ekintza-plana jasotzen duen dokumentua	Osalan	2018	
Estrategia eta Ekintza Plan Eragileak EAEko soldata-arrakala murrizteko	Soldata-desberdintasunari eragiten dioten faktoreei dimentsio anitzetan heltzea eta EAEko egungo soldata-arrakala modu eraginkorragoan murrizteko estrategia abian jartzea.	Eusko Jaurlaritza	2018	
Elkarriketa Sozialaren Mahaiko Berdintasunerako Lantaldea	Administrazioak eta gizarte-eragileek gizarte-arloan elkarrekin lan egitea ahalbidetzen duen taldea. Besteak beste, ordainsari-diskriminazioa ezabatzeko edo hitzarmen kolektiboek berdintasun-printzipioaren aurkako klausularik ez izateko egiten du lan talde horrek.	Eusko Jaurlaritza, Ekonomia eta Ogasun Saila	2019	–
Agindua, 2021eko uztailaren 9koa, Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburuarena, zeinaren bidez arautzen baita zer prozeduraren arabera jardungo den Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta haren organismo autonomoen eremuan sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak gertatzen direnean	Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta haren organismo autonomoen eremuan sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak gertatzen direnean jarduteko prozedura arautzen du.	Eusko Jaurlaritza, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila	2021	
Enpleguaren Euskal Estrategia 2030	Kalitatezko enplegu-politika inklusiboa, EAEren garapen ekonomiko eta soziala lortzen laguntzen duena.	Eusko Jaurlaritza Lan eta Enplegu Saila	2021	

Legeak kapitulu batean jasotzen ditu beste kapitulu batzuetan jaso ez diren beste oinarrizko gizarte-eskubide batzuetan administrazio publikoek sustatu behar dituzten jarraibideak eta ekintzak. Zehazki, osasunaren, gizarteratzearen, ingurumenaren eta etxebizitzaren eremuei buruzko aginduak ezartzen ditu (44. artikulutik 46.era).

Eremu horiei beste atal batzuetan baino pixka bat orokorrago heltzen zaiei arren, legeak genero-ikuspegia politika sanitario publikoetan txertatzearen alde egiten du, espazio hori desberdintasunak dauden beste eremu bat bezala ikusaraziz. Emakumeen osasunera ez ezik, sexu-eskubide eta ugalketa-eskubideetara ere bideratutako programa espezifikoak dira legearen babesean gehien landu diren gaietako batzuk.

Bestalde, gizarteratzeari dagokionez, legeak emakumeentzako zaurgarritasun berezikoak diren kolektibo eta eremuetan jarri zuen arreta (pobrezia, alargun gelditzea, hirugarren adina, prostituzioa), eta bete beharreko agindu espezifikoak ezarri zituen. Horrela, emakumeaurpegia duten problematikak jarri zituen agerian.

Ondoren, legearen ebaluazioa eta izandako lorpenak aztertuko ditugu zehazkiago.

Osasuna:

44. ARTIKULUA.– OSASUNA

1.– Euskal herri-administrazioek emakumeei osasuna hobetzen lagundu behar diete beren bizitza osoan; arreta berezia eskainiko diete, orobat, emakumeengan eragin handiena duten osasun-arazoei.

2.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna behartu behar du osasunarekin zerikusia duen ikerkuntzan eta arretan. Horretarako, aintzat hartuko du gizonen eta emakumeen dituzten egoerak, baldintzak eta beharrezkoak diren desberdinak direla, eta, ondorioz, politika espezifikoak garatuko ditu beharrezkoak diren. Bestalde, azterketa, eztabaida eta kontzientzia-erabilgarritasunaren suspertu behar du profesionalen, erabiltzaileen eta osasun-sistemearekin zerikusia duten eragile artean eremu horretan emakumeen eta gizonen dituzten desberdintasunei buruz.

3.– Asistentzia-prozesuen diseinua egiterakoan, Osasun Administrazioak neurriak hartu behar ditu osasun-arazoak dituzten pertsonak zaindu beharrek –ordaindu gabe eta gehienbat emakumeek zaindu ere– etxeetan eragiten duen karga arintzeko.

4.– Euskal herri-administrazioek bete egin behar dituzte sexu- eta ugalketa-eskubideak baliatzeak dakartzan beharrezkoak. Horretarako, prebentzio- eta asistentzia-programak prestatuko dituzte; horien artean egongo dira planifikazio sexuala erraztera eta nahigabeko haurduntzeak eta sexu bidez transmititutako gaixotasunak saihestera bideratutakoak.

Urte askotan, arreta sanitarioak ez du trataera egokirik izan. Gaixotasunak aztertzean emakumeen eta gizonen desberdintasunak kontuan ez hartzearen ondorioz, gaixotasun batzuk ez zaizkie behar bezainbeste diagnostikatu emakumeei, sintomak nahasi dira edo oker prebenitu eta arindu dira. Baina argi samar geratu da emakumeak eta gizonak desberdin gaixotzen eta hiltzen direla, bai desberdintasun biologikoengatik, bai daukaten mailarengatik edo betetzen dituzten rolengatik. Gainera, osasunerako erabakigarriak diren zenbait faktoretan emakumeen eta gizonen arteko alde nabarmenak daude: ariketa, kontsumoak, autozaintza, arriskuak hartzea, medikalizazioa, etab.

Hala ere, gero eta arreta handiagoa eskaintzen zaio alderdi horri, eta esan daiteke **genero-ikuspegia** gero eta gehiago sartu dela arlo sanitarioan ere. Pixkanaka-pixkanaka, ikerketa gehiago egiten dira, datuak sexuaren arabera banakatuta; profesional batzuk konturatu dira garrantzitsua dela pertsonak gorputzaren eta gaitzen inguruan kontaktzen duena kontuan hartzea; eta osasun subjektiboaren ikuspegia azterketan txertatzen ari dira.

Duela ez asko arte, emakumeen osasunari buruzko **azterlan** ugari ugalketa-lanetan oinarritzen ziren, baina, denborarekin, azterketen ardatza eremu berrietara zabaldu da, hala nola emakumeen gaixotasunei buruzko azterketa espezifikoetara; emakumeen eta gizonen afekzio desberdinen azterketetara; ugalketa-osasunera eta sexu-eskubideetara; elikadura-ohituretara; autopertzepziora eta zaintzara; emakumea osasun-arloko subjektu aktibo gisa hartzera; baliabide sanitarioak eskuratzeko zailtasunetara; osasun-baliabideekin lotutako erabilera eta ohituretara; emakumeak ongizate-sortzaile gisa hartzera eta abar.

Legeak, ikuspegi horiekin bat etorritik, honako gai hauekin lotutako xedapenak ezarri zituen: emakumeen osasuna hobetzea, ikertzea eta errealitate espezifikoari arreta ematea; osasun-arazoak dituzten pertsonak zaintzearen ondoriozko lan-karga arintzera bideratutako neurriak (normalean emakumeek hartzen dute lan-karga hori beren gain); eta sexu- eta ugalketa-eskubideen ondoriozko premiak. Agindu horiei erantzuteko, EAEn **hainbat estrategia** zabaldu dira:

Ekainaren 26ko 8/1997 Legea, Euskadiko Antolamendu Sanitarioarena, EAEko aginte publikoek herritarren osasuna babesteko eta zaintzeko tresna da. Horrela betetzen dute herritarren eskubide garrantzitsu horri erantzuteko hartu duten konpromisoa. Antolakuntza eta funtzionamenduaren gaineko printzipio programatikoetan ezartzen denaren arabera, pertsona sistemaren oinarritzko helburutzat hartu behar da; izan ere, haren nortasun eta intimitatearekiko errespetua bermatuta, hautatzeko gaitasuna sustatu eta benetako berdintasun-baldintzetan zerbitzu sanitarioetara heltzea erraztuko zaio. Lege horretan xedatzen denaren arabera, EAEko Osasun Plana sistema planifikatzeko eta programatzeko lanabes nagusia da; izan ere, plan horren bidez politika sanitarioko oinarritzko osasun-helburuak ezarriko dira, eta, era berean, haren bidez zehaztuko dira plana indarrean dagoen bitartean egongo diren baliabideekin erantzun beharreko lehentasunak. 1994az geroztik, osasun-planak egin dira aldizka¹⁵⁷, eta diagnostikoak eta emakumeen osasun espezifikora bideratutako ekintzak sartu dira, pixkanaka, plan horietan.

Osakidetza —pertsona guztiei sistema sanitario publiko, orokor eta kalitatezkoa bermatzea helburu duen EAEko osasun-zerbitzuak— **Berdintasunerako Administrazio Unitatea** du 2015az geroztik, eta 2021etik aurrera Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetza **I. Plana** (2021-2024)¹⁵⁸, diagnostiko- eta partaidetza-prozesu luze baten ondorioz sortu dena. Planak Osakidetza barne-antolamendura bideratutako ekintzak (giza baliabideak, kudeaketa eta abar) biltzen ditu, baita haren jarduketa-eremu sektorialari dagozkion kanpo-ekintzak ere. Plana garatu bitartean, 2018an **Berdintasun Batzordea** sortu zen eta planaren ekintzen artean honako helburu hau ezarri da: Osakidetza langileen % 10i (40.000 pertsona inguru) berdintasunaren arloko prestakuntza ematea. Gainera, 2008az geroztik genero-indarkeriari buruzko prestakuntza-programa bat dago.

Aipatutako esparru-dokumentuez gain, arlo sanitarioan Euskal Osasun Sistemaren esparruan egindako **plan sektorial eta lurralde-plan, gida eta erreferentziazko dokumentu** ugari daude. Horiek guztiek genero-ikuspegia sartu dute pixkanaka, emakumeen errealita-

157 Osasun Plana 1994-2000; Osasun Plana 2002-2010; Osasun Plana 2013-2020; Osasun Plan Estrategikoa 2021-2028.

158 https://www.osakidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/osk_trbg_planos_programas/eu_def/adjuntos/PLAN_IGUALDAD_paraPDF_eus.pdf

teari buruzko azterketa espezifikoa jasotzen dituzte eta genero-ikuspegitik arreta emateko jarraibideak eskaintzen dituzte. Horietako bik aipamen berezia merezi dute. Alde batetik, Genero indarkeriaren eta sexu erasoen aurrean EAEn nola jardun jakiteko jarduketa-gida¹⁵⁹ aipatu behar da. Gida horrek arlo sanitarioko langile guztiei jarduteko jarraibideak eskaintzen dizkie prebentzioaren, detekzio goiztiarraren eta esku-hartzearen esparruan, asistentzia-testuinguruen arabera (etxeko arreta, lehen mailako arreta, larrialdiak, ospitaleratzea edo osasun mentala). Beste alde batetik, «Emakumeen genitalen mutilazioa» gida dago. EAEko sistema sanitarioan gomendatutako jardunen gidaliburua¹⁶⁰, non jarduteko jarraibideak gomendatzen zaizkien emakumeen genitalen mutilazioak egiten diren herrialdeetako etorkinekin lan egiten duten EAEko profesional sanitario eta soziosanitarioei.

2009az geroztik, Emakundek hainbat gairi buruzko ikerketak egiteko **bekak** ematen ditu. Beka horien artean emakumeari eta osasunari buruzko azterlanak eta lanak egon dira:

- *Estudio longitudinal sobre el perfil de usuario-a del sistema de salud mental de la red pública vasca Osakidetza. Análisis de las diferencias por sexo y posibles desigualdades por razón de género* (2012).
- *¿Encuentran las mujeres obstáculos para acceder y mantenerse en los recursos de tratamiento de adicciones? Análisis de la situación actual* (2019).
- *Análisis de la asistencia de Urgencias Psiquiátricas y Salud Mental desde una perspectiva de género: Trienio 2017-2019* (2020).

Gainera, 2010az geroztik, Emakundek osasunarekin lotutako **jardunaldiak** antolatzen ditu urtero, sentsibilizatzeko eta prestatzeko¹⁶¹.

Bestalde, Berrikuntza + Ikerketa + Osasuna Eusko Fundazioa (BIOEF) EAEko sistema sanitarioan **berrikuntza eta ikerketa** sustatzeko Osasun Sailak sortu duen tresna da. Fundazioak egiten duen lana Europako politiketan oinarritzen da, hala nola RRI (*Responsible Research and Innovation* – Ikerketa eta Berrikuntza Arduratsuak)¹⁶². Metodologia hori Europako Batzordeak bultzatzen du, eta bere ardatz nagusietan daude genero-ikuspegia lantzea eta berdintasuna modu zeharkakoan jorratzea. Ardatz hori bultzatzearen ondorioz, aurrerapen oso handia lortu da genero-ikuspegia duen osasunaren arloan, aldaketak sustatu baitira ikerketaren arloan eta emakumeei ematen zaien arretan, eta bereziki emakumeak aztergai dituzten ikerketak ugaritzea ahalbidetu da.

Nabarmendu behar da, halaber, Bioaraba, Biocruces Bizkaia, Biodonostia eta Kronikguneko zentroetan esparru horretan bikaintasuneko ikerketa-proiektuak garatzen dituzten emakumeen kopurua gizonena baino handiagoa dela. Zehazki, emakumeak zentro horietako plantillaren % 65 dira.

159 Osakidetza. Genero-indarkeriaren eta sexu-erasoen aurrean EAEn nola jardun jakiteko jarduketa-gida (2019). <https://www.osakidetza.euskadi.eus/genero-indarkeriaren-eta-sexu-erasoen-aurrean-euskadin-nola-jardun-jakiteko-jarduketa-gida/webosk00-procon/eu/>

160 Osakidetza. Emakumeen genitalen mutilazioa. EAEko sistema sanitarioan gomendatutako jardunen gidaliburua (2016). https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/mutilacion_genital_femenina/eu_def/adjuntos/emakumeen-genitalen-mutilazioa-gida.pdf

161 <https://www.emakunde.euskadi.eus/osasun-jardunaldiak/webema01-contentform/eu/>
 COVID-19 eta honek emakumeen osasunean duen eragina: ikaskuntzak eta proposamenak (2020).
 Zaintza eta bere eragina osasuneko genero-desberdintasunetan (2019).
 Depresiotik suspertzea: generoa, gorputza eta aldaketa-gaitasuna (2018).
 Lan-denborak, Europako osasuneko genero-desberdintasunen adierazlea (2017).
 Emakumeak, osasuna eta bizi kalitatea (2016).
 Emakumeen Genitalen Mutilazioari buruzko prestakuntza-jardunaldia (2015).
 Maitasuna eta sexualitateari buruzko hausnarketak feminismoaren ikuspegitik. Ugaltze eskubideak (2014).
 Genero analisia osasun ikerketan (2013).
 Lan-osasuna eta generoa (2012).
 Emakumeen denborak, lanak eta osasuna (2010).

162 <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/responsible-research-innovation>

2020an **populazioaren osasuna - Osagin**¹⁶³ sortu zen. Osasun Behatoki horretan osasunari eta bere determinatzaileei buruzko edukiak daude, populazioaren ikuspegitik landuak. Estatistika-informazio banakatuaren, txosten sektorialen edo osasun-ekitateari buruzko azterlanen bidez, osasunaren determinatzaile sozialei eta arrisku-faktore indibidualei begiratzen die, genero-ikuspegiarekin.

Kapitulu honi dagokionez, legearen beste agindu batzuk honako hauek dira: **osasun-arazoak dituzten pertsonak zaindu beharrak eragiten duen karga** (gehienbat emakumeek hartzen dute karga hori) arintzeko neurriak hartu behar dira, baita familia-ongizateari lotutako zereginetan kontziliazioa eta erantzunkidetasuna sustatzekoak ere.

Illo horretan, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren esparruan, EAEk baliabide ugari ditu, besteak beste: Etxez Etxeko Laguntza Zerbitzua; Eguneko Arreta Zerbitzua; eguneko zentroak, egoitzak, laguntza pertsonalerako edo familia-inguruneke zaintzarako prestazio ekonomikoak, etxebizitza egokitzeko laguntzak eta abar. Zehazkiago, erakunde publikoek **zaintzaileei laguntzeko eta atsedenerako hainbat programa eta baliabide** bultzatu dituzte.

Atsedenerako Zerbitzuak aldi baterako egonaldiak eskaintzen dizkie bigarren mailako arreta-zerbitzuetan, zehazki egoitza-zentroetan, eguneko zerbitzu edo zentroetan eta gaueko zentroetan, inoren laguntza behar duten pertsonen, desgaituei edo gaixotasun mental kronikoa duten pertsonen, normalean gizartearen nahiz familiaren laguntza dutenei, zaintzaile nagusiak denbora izan dezan atsedenerako, suspertzeko eta/edo garapen pertsonalerako, edo bere zaintza-zereginetik betetzea eragozten dioten premiazko egoera bati aurre egiteko. Zaintzaileei laguntzeko zerbitzuak mendekotasun-arriskuan edo mendekotasun-egoeran dauden pertsonen gizarte- eta familia-arloko babesa emateko sarea osatzen duten zaintzaileei aukera ematen die zaintzarako eta norberaren zaintzarako jakintzak, jarrerak eta trebetasunak eskuratzeko.

Orain arte aipatu ditugun zerbitzu eta ekintzek emakumeen kargak arintzeaz gain, botere-harremanak eta lanaren sexu-banaketa bistaratu ditzakete, osasunerako eskubidea gauzatzean sexuen artean dagoen desberdintasunaren kausa diren aldetik. Gero eta joera handiagoa dago emakumeen ahalmena emateko beren osasuna babestearen eta zaintzearen arloetan, eta, aldi berean, irtenbide komunitarioak bilatzen dira eta zaintzaren rola emakumeen esleitzearekin hausten da.

Azkenik, **sexu- eta ugalketa-eskubideetatik** eratorritako premiei dagokienez, aipatzen da, halaber, aurrerapen garrantzitsuak egin direla arreta-programetan, orientazio-zerbitzuetan eta aldaketak izan direla sexualitatearen eta harreman afektibo-sexualen ikuspegian.

Eskubide hori martxoaren 3ko 2/2010 Lege Organikoak, sexu- eta ugaltze-osasunaren eta haurdunaldiaren borondatezko etenaldiari buruzkoak, arautzen du. Azken bi hamarkadetan, haurdunaldiaren borondatezko eteteek gora egin dute EAEn, 1998an % 2,6 baitziren, eta 2018an, aldiz, % 9,8.

Osasun Sailak Sexumuxu **heziketa afektibo-sexualari buruzko programa** ikastetxeetan sustatzen jarraitzen du. Bestalde, Osakidetza Osasun Eskola ataria du herritarrei informazioa eta prestakuntza eskaintzeko, norberak osasunaren eta gaixotasunaren aurrean jokabide arduratsua eta aktiboa izateko. Atari horretan osasun sexualari buruzko atal berezi bat dago.

¹⁶³ <https://www.euskadi.eus/eusko-jaurilaritza/populazioaren-osasuna/hasiera/>

Gainera, urte hauetan guztietan aurrerapen garrantzitsuak egin dira **emakumeen kolektibo batzuetan** diskriminazio-egoera espezifikokoak ikusarazteko. Hirugarren sektoreko erakundeek, adibidez, administrazioekin lankidetzan, lan garrantzitsua egin dute desgaitasuna duten emakumeen sexu- eta ugalketa-eskubideak ikusarazteko eta haien garrantzia nabarmentzeko. Desgaitasuna duten emakumeek kalteberatasun-egoera handiagoak eragiten dituzten hainbat diskriminaziori egin behar izaten diete aurre, baita egiturazko diskriminaziori ere, zeinak bereziki osasunaren esparruan eta sexu- eta ugalketa-eskubideen gozamenean duen eragina.

Ilido horretan, hainbat eragileren lankidetzaren bidez, **emakumeen genitalen mutilazioa** ikusarazi da eta horri erantzuna ematen ari dira; izan ere, osasunerako eta gorputzaren osotasunerako eskubidearen urraketa ez ezik, nor bere sexualitatea kontrolatzeko eta sexu- eta ugalketa-eskubideak modu askean erabiltzeko oztopo ere bada. 2018 eta 2019 artean, Osakidetza emakumeen genitalen mutilazioaren 129 kasu detektatu ditu guztira EAEn, migrazioaren aurretik egindakoak (67 kasu 2018an eta 62 kasu 2019an)¹⁶⁴. Halaber, horri buruzko gidak, protokoloak eta azterlanak ugaritu egin dira, nazioartean giza eskubideen urraketa gisa aitortutako jardun hori ikusarazteko eta desagerrarazteko. Lehen aipatu dugun bezala, *Emakumeen genitalen mutilazioa. EAEko sistema sanitarioan gomendatutako jardunak* gidaliburua¹⁶⁵ erreferente bat da arlo horretan.

Azken hamarkadako **azterlan** nabarmenen artean, Emakundek 2018an argitaratutako *Haurdunaldi subrogatua edo alokairuzko sabelak?* azterlana ere aipatu behar da¹⁶⁶. Azterlan hori hain eztabaidagarria den gai baten inguruan (haurdunaldi subrogatua eta horrek emakumeen bizitzetan eta eskubideetan dituen ondorio eta inpaktu desberdinak) egoera zein den azaltzeko egin da.

Nabarmentzekoa da 14/2012 Legea, ekainaren 28koa, **transexualak** genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzkoa. Lege horrek transexualen osasunari arreta integrala ematearen alde egiten du eta arlo hauek kontuan hartzen ditu: sexua berriro esleitzeko kirurgia, gizarte- eta familia-ingurunearen gaitzespenari eta gizarte- edota lan-bazterketari aurre egiteko laguntza ematea eta abar.

164 Iturria: Emakunde: Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko datuak. EAE 2019 (2020).

165 Osakidetza. Emakumeen genitalen mutilazioa. EAEko sistema sanitarioan gomendatutako jardunen gidaliburua (2016). https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/mutilacion_genital_femenina/eu_def/adjuntos/emakumeen-genitalen-mutilazioa-gida.pdf

166 Emakunde. ¿Gestación subrogada ó vientres de alquiler? (2018). https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/ges_sub_vie_alq_informe.pdf

Gizarteratzea:

45. ARTIKULUA.– GIZARTERATZEA

1.– Euskal herri-administrazioek beharrezko neurriak hartuko dituzte pobreak eta gizarte-bazterkeriak emakumeengan eragin handiagoa izatearen ondorioei aurre egiteko. Horretarako, alde batetik, genero-ikuspegia txertatuko da pertsona guztiek oinarritzko giza eskubideak erabili ahal izango dituztela bermatzea helburu duten sektore-programetan, eta bestetik, bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeen kolektiboari zuzendutako programa zehatzak diseinatuko dituzte.

2.– Euskal herri-administrazioek beharrezko neurri juridikoak eta ekonomikoak bultzatuko dituzte gertakari batzuen ondorioz baliabide ekonomiko urriak dituzten pertsonen baldintzak hobetzeko. Gertakari horiek bi izango dira: batetik, alargun gelditzea, eta bestetik, hitzarmen judizialki onartuan edo ebazpen judizialean ezarritako pentsio osagarriak eta mantenu-pentsioak ez jasotzea. Bigarren hori gertatzeko egoerak hauek izan ohi dira: ezkontza-deuseztasuna, legeko ezkontza-banaketa, dibortzioa, izatezko bikotea hausturaz iraungitzea edo fi liazio- edo mantenu-prozesua. Gorago aipatutako helbururako, berme-funts bat sortuko dute pentsioak ordaintzen ez direnerako, eta osagarriak eratuko dituzte alarguntasun-pentsio apalenerako.

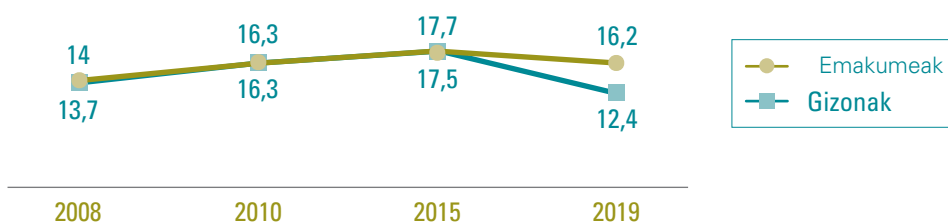
3.– Euskal herri-administrazioek adineko emakumeen ongizatea eta gizarte-basesa zainduko dute, eta adineko emakumeek bizitza politikoan, ekonomikoan, sozialean eta kulturean parte har dezaten sustatuko.

4.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak plan bat prestatuko du prostituzioaren arloan jarduteko, administrazio enparauekin eta eremu horretan lanean ari diren gizarte-taldeen batera.

Gizarteratzeari dagokionez, legeak lau ardatz hauetan jartzen du arreta nagusiki: emakumeen pobrezia-egoerak eta gizarte-bazterketa arintzea; alarguntzaren eta pentsioak ez jasotzearen arloko baldintzak hobetzea; hirugarren adineko emakumeen ongizatea bermatzea; eta prostituzioaren arloan jarduteko plan bat egitea.

Pobreziaren feminizazioa azken hamarkadetan aztertzen ari den fenomeno da. Emakumeek gizonen baino arrisku handiagoa dute gizarte-bazterketa jasateko. AROPE tasaren arabera, 2019an, EAEko emakumeen % 16,2 pobreak edo gizarte-bazterkeriako arriskuan zeuden¹⁶⁷ (hau da, egoera hori pairatzeko arriskuan zeuden ia 182.000 emakume); gizonen kasuan, berriz, tasa hori % 12,4 ingurukoa da.

Pobreak eta/edo gizarte-bazterkeriako arriskuan dauden pertsonen kopuruaren bilakaera (AROE adierazlea) (%).
2008-2019



Iturria: Pobreziaren egoera. Pobrezia arriskua eta Gizarte bazterkeria Espainian 2008-2019 adierazlearen jarraipena. EAPN

¹⁶⁷ AROPE adierazlea. Pobrezia-arriskua eta/edo gizarte-bazterkeriaren arriskua neurtzen duen Arope adierazleak pobreziaren eta/edo gizarte-bazterketaren ikuspegi multidimentsionala jasotzen du, pobrezia-arriskuan dauden, gabezia materiala duten edo lan-intentsitate urria duten biztanleak zenbatzen baititu. Egoera hori neurtzeko erreferentziatzko adierazlea da. Bere hutsune nagusia da etxeetan oinarrituta neurtzen dela, ez dago indibidualizatuta. Beraz, ez ditu etxeen barnean gertatzen diren desorekak islatzen. Gainera, etxeak erreferentziazat hartzean, sexuaren arabera bereizitako pobreziaren eta gizarte-bazterketaren tasak ez du alde handirik emakumeen eta gizonen artean.

Datuen bilakaerak erakusten du sexuaren arabeko aldeak ez direla murriztu, baizik eta handitu egin direla azken urtean, eta, beraz, komeni da arreta berezia jartzea eta hori zuzentzeko ahalegin handiagoak egitea.

Pobreziari eta Gizarte Desberdintasunei buruzko Inkestaren (PGDI)¹⁶⁸ datuen arabera, emakume bat buru duten familiek eta guraso bakarreko familiek dituzte, alde handiz, pobrezia-tasa handienak EAEn. 2018an, benetako mantenu-pobreziaren arriskuaren batezbestekoa¹⁶⁹ % 8 zen, eta emakume bat buru duten etxeetan bizi den biztanleriaren tasa, berriz, % 12,4ra iristen zen, eta guraso bakarreko etxeetan, % 17,3ra (guraso bakarreko familien % 82an emakumezkoa da guraso bakarra). Ildo beretik, gizarte-prestazioen hartzaileak emakumeak dira gehienbat (% 56 DSBEn kasuan; ia ehuneko ehun guraso bakarreko familientzako osagarriaren kasuan, eta % 57 Gizarte Larrialdiko Laguntzen kasuan).

Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistema arreta-sare publiko antolatua da, erantzukizun publikokoa, eta pertsona, familia eta talde guztien gizarteratzearen, autonomiaren eta gizarte-ongizatearen alde egitea du xede. Bada, xede hori sustapen-, aurreikuspen-, babes- eta laguntza-eginkizunak betez gauzatu nahi du. Hori ezartzen du abenduaren 5eko 12/2008 Legeak, Gizarte Zerbitzuei buruzkoak; izan ere, lege horrek gizarte-zerbitzuen prestazioak eta zerbitzuak jasotzeko eskubidea sustatu eta bermatzea du xede. Lege horretan ezartzen denaren arabera, gizonen eta emakumeen arteko berdintasunera hurbildu ahala gertatzen diren aldaketa sozialetara egokitu behar dira gizarte-zerbitzuak. Horretarako, emakumeak gizarteratzen laguntzen duten jarduketak eta zerbitzuak sustatuko dira, bereziki, bazterketa-ri, babesgabetasunari, tratu txarrei eta indarkeriari aurre egiteko baliagarri direnak; horiekin batera, familiei laguntzeko gizarte-sarea arintzeko eta sendotzeko neurriak eta zerbitzuak ere sustatuko dira.

Sexuaren arabera bereizitako estatistika-informazioa edo genero-ikuspegia duten azterlanak, edo bazterketa-egoeran edo kalteberatasun bereziko egoeran dauden emakumeen egoera bereziak aztertzen dituztenak ere ugaritu dira urte hauetan. Gainera, Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak erabiltzen dituen estatistika-eragiketetan **genero-adierazleak** txertatzeko ahalegina egin da¹⁷⁰. Era berean, Ikusmirak¹⁷¹ Gizarte Politiken Behatokia sortzea aukera bat da gizarte-gaiei buruzko ezagutza sortzeko garatzen diren proiektuetan genero-ikuspegia txerta dadin sustatzen jarraitzeko.

Genero-ikuspegia duten azterlanak egiteak eta genero-ikuspegia gizarte-politiketara zabaltzeak emakumeenak soilik diren edo batez ere emakumeei eragiten dieten afekzioak azaleratzen laguntzen dute: baliabide materialik eta sozialik ez izateak gizarteratzeko eta indarkeria matxista gainditzeko duen eragina; gizarte-bazterketak osasunean eta horren pertzepzio subjektiboan duen eragina; emakumeei nabarmen eragiten dien pobrezia energetikoa eta abar.

Horren erakusgarri Haurtxoak programa izan daiteke. Egoitza-erregimeneko tratamendu-programa da, arrisku-egoeran edo gizarte-bazterketa jasateko egoeran (tratu txarrak, mendekotasunak, guraso-gaikuntza...) dauden emakumeei, haurdun dauden emakumeei

168 Iturria: Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila. Pobreziaren eta Gizarte Desberdintasunen Inkesta (PGDI). 2018

169 Oinarrizko premiak (bereziki elikadura-gastuekin, etxebizitzarekin, jantziekin eta oinetakoekin zerikusia dutenak) asetzeko diru-sarrera nahikorik ez duen etxe batean bizi den eta egoera hori konpentsatzeko beste ondasunik ez duen biztanleria.

170 Gizarte-zerbitzuen eta gizarte-ekintzaren inkesta; EAEko Gizarte-zerbitzuetako gastu publikoari buruzko txostena; Gizarte Zerbitzuen Eskariaren Estatistika - Gizarte Premiei buruzko Inkesta; Pobreziaren eta Gizarte Desberdintasunen Inkesta edo Biztanleria Aktiboaren Kualifikazioaren Inkesta.

171 <https://ikusmirak.eus/eu/>

eta/edo 0-5 urteko seme-alabak dituzten emakumeei zuzenduta dagoena. Gipuzkoako Foru Aldundiak eta Eusko Jaurlaritzak finantzatzen dute.

Maiatzaren 20ko 12/1998 Legearen (Gizarte Bazterkeriaren aurkakoa) esparruan, Gizarteratzeko Euskal Planek ere¹⁷² emakumeen bizi-kalitatea hobetzearekin lotutako ekintzak txertatu dituzte beren jardun-ardatzetan, bereziki enpleguari, indarkeria matxistari eta ahalduntzeari dagozkien ardatzetan.

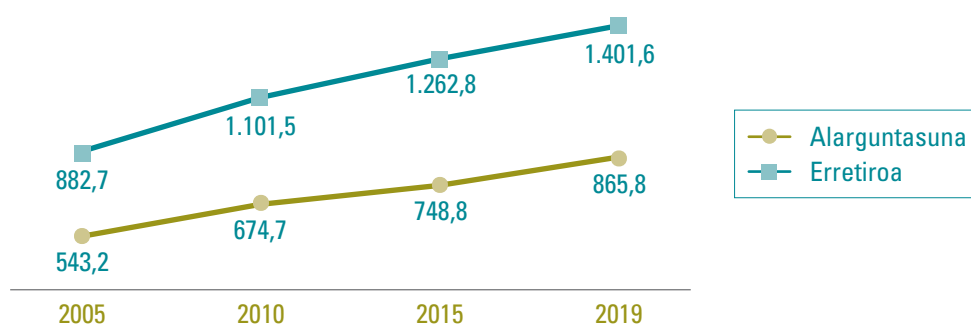
Gidalerro horiekin bat etorriz, lurralde- eta toki-eremuko erakunde publikoek gizarte-zerbitzuen eremuan eta gizarteratzearen eremuan garatu dituzten planek eta estrategiek ere baren hartu dute genero-ikuspegia diseinuan eta ebaluazio-sistemetan.

Kalteberatasun bereziko egoera eta diskriminazio anizkoitzeko egoerak jasaten dituzten emakumeak gizarteratzea sustatzeko sortutako **programa** espezifikoaren artean, nabarmentzekoa da Emaktiva programa, hots, gizarte-kalteberatasuneko egoeran dauden eta enplegua lortzeko zailtasunak dituzten emakumeen enplegarritasuna hobetzera bideratuta dagoen programa. Programa hori Europako Gizarte Funtsak, Lanbidek eta Bizkaiko Foru Aldundiak batera finantzatu dute, eta programan parte hartzen duten emakumeak laneratzeko laguntzen duten enpresen, entitateen eta gizarte-sentsibilitatea duten pertsonen sarea du. Programa hori finalista izan zen 2019ko Berrikuntzaren eta Gizarteratzearen arloko Jardunbide Egokien Europako Deialdian, zeina European Network of Innovation for Inclusion-Gizarteratzeko Berrikuntzaren Europako Sareak antolatu zuen, eta 2021ean Menina Saria jaso du emakumeen aurkako edozein indarkeria mota desagerrarazteko egindako borrokarengatik.

Bestalde, esan bezala, legeak ekonomia-prekaritateko bi egoera aipatzen ditu. Egoera horiek bereziki emakumeei eragiten diete, eta hauexek dira: batetik, **alargun gelditzea**, eta bestetik, **pentsioak ez ordaintzea**.

Erretiro-pentsioak gehienbat gizonak jasotzen dituzte (2019an kotizaziopeko pensio hori jasotzen dutenen % 62 gizonak dira), eta, gainera, emakumeek jasotzen dituzten zenbatekoak gizonak jasotzen dituztenak baino nabarmen txikiagoak dira. Bestalde, alargun-pentsioa jasotzen duten ia guztiak emakumeak dira (2019an % 93). Oraindik ere alde handia dago batez besteko erretiro-pentsioen (1401,6 €) eta batez besteko alargun-pentsioen (865,8 €) artean.

Kotizaziopeko erretiro-pentsioen eta alargun-pentsioen bilakaer (€).
2005-2019



Iturria: Zifrak 2020. Emakumeak eta gizonak Euskadin.

172 Gaur egun arte lau garatu dira: Inklusiorako Euskal Plana (2007-2010); Inklusiorako Euskal Plana (2011-2015); Inklusiorako Euskal Plana (2012-2016); Inklusiorako Euskal Plana (2017-2021)

Legeak aukera eman zuen **pentsio txikienak osatzeko** Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren bidez Eusko Jaurlaritzak ezarritako gutxieneko pobrezia-estandarra baino diru-sarrera txikiagoak zituztenei (hiru laurden emakumeak dira).

Erretiratuen eta pentsiodunen mugimenduak eta emakumeen elkarrekin presio handia egin dute urte hauetan, eta pentsioak oro har eta, bereziki, pentsio txikienak eta alar-gun-pentsioak hobetzea aldarrikatu dute. Gertakari horren ondorioz, *Genero-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoko pentsioetan* izeneko **txostena**¹⁷³ egin zen. Txosten horretan adierazten da gizonek eta emakumeek pentsioen sistema publikora sartzeko dituzten aukera desberdinak direla, baita batzuek eta besteek pentsio gisa jasotzen dituzten zenbatekoetan ere desberdintasunak daudela.

Judizialki onartutako hitzarmenean edo ebazpen judizialean ezarritako **pentsio osagarrien** eta mantenu-pentsioen eraginari dagokionez, emakumeek jasotzen dute gehienbat haien eragina.

Legeak ezartzen duen agindua, hots, EAEko administrazio publikoek berme-funts bat sortzea pentsioak ordaintzen ez direnerako, ez da inoiz zehaztu eta legean jasotako puntuen artetik hori da oraindik garatu ez den bakarretako bat; hala eta guztiz ere, lege-aurreproiektu bat egin zen, baina Espainiako araudia indarrean jarri zenean, eten egin zen.

Emakumeei ongizate material eta ekonomikoa ziurtatzeaz gain, legeak **adineko emakumeen** gizarteratzea ere bermatzen du, bizitza politikoan, ekonomikoan, sozialean eta kulturean parte hartzeari dagokionez.

Autonomia-erkidegoetako, foru-aldundietako eta tokiko berdintasun-plan guztiek **esku hartzeko ardatz** bat dute, emakumeen ahalduntze pertsonal eta kolektiboa ez ezik, soziala eta politikoa ere lortzera bideratuta dagoena. Horri esker, bereziki foru- eta toki-mailan, kanpaina eta ekintza ugari egin dira emakumeen ahalduntzea eta parte-hartzea bultzatzeko, batez ere adineko emakumeena. Kanpaina eta ekintza horien artean emakumeen etxeak edo jabe-kuntza-eskolak nabarmendu behar dira. Emakumeak ahalduntzearen ondorioz, emakumeek sororitate-loturak eta elkarri laguntzeko loturak sortzen dituzte. Harreman horiek bereziki baliagarriak dira adineko emakumeentzat, askotan harreman-sare murriztagoa izaten baitute.

2012an, Emakundek *Adineko emakumeen autonomia Euskadin eta ahalduntze-prozesuei egin dien ekarpena* **txostena**¹⁷⁴ argitaratu zuen. Txosten horren helburua EAEn bizi diren 65 urteko edo gehiagoko emakumeen ahalduntze-prozesua eta negoziazio-ahalmena nola dagoen jakitea zen.

Emakumeek gizonek baino presentzia handiagoa dute elkartegintzan eta **boluntarioratzen**, eta gero eta gehiago dira beren belaunaldiko emakumeei ekintzak bideratzen dizkieten adineko emakumeen elkarrekin. Hirugarren sektoreko erakundeetako boluntarioen % 60 emakumeak dira.

Gainera, azken urte hauetan igo egin da adineko emakumeengan eragina duten indarkeria matxistako egoeretan sakontzeko interesa, eta ahalegin handiak egiten ari dira emakume horiek pairatzen duten indarkeria agerian jartzeko. Horren adibide dira adineko emakumeek pairatzen duten indarkeria agerian jartzeko Emakundek egin dituen kanpaina hauek: 2020an («Entzunez gero, ikusiko duzu») eta 2021ean («Eta zuk... Ikusten duzu?»). «Entzunez gero, ikusiko duzu» kanpainak Publifestivalek, Publizitate sozialaren Nazioarteko XV. Jaialdiak,

173 Emakunde. Genero-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoko pentsioetan (2020). https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/eu_emakunde/adjuntos/txostena_45_genero_arrakala_pentsioak_eae.pdf

174 Emakunde. Adineko emakumeen autonomia Euskadin eta ahalduntze-prozesuei egin dien ekarpena. 2012

ematen duen saria jaso zuen, adineko emakumeen aurkako indarkeria matxista ikusarazteagatik emakumeen benetako lekukotzen bidez.

Azkenik, legeak ezartzen du plan bat prestatu behar dela **prostituzioaren** arloan jarduteko, gainerako administrazioekin eta eremu horretan lanean ari diren gizarte-taldeekin elkarlanean. Ez da jarduketa-planik egin, baina proiektu zehatz batzuk egiten lagundu da edo kolektiboarekin lan egiten duten gizarte-entitateei lagundu zaie.

Prostituzioaren gaiak **eztabaida irekia** izaten jarraitzen du mugimendu feministan, eta gai honen aurrean estrategia desberdinen alde egiten duten hainbat korrante daude. Nolanahi ere, horri buruzko hausnarketak egin dituzte, prostituzioan aritzen diren emakumeen hobekuntzaren alde lan egiten saiatu dira, eta defentsa-gabeziako eta erasoko egoerak salatu dira. Prostituzioan aritzen diren emakumeekin lan egiten duten elkarteak, administrazio publikoen laguntzarekin, funtsezko zutabe dira kolektibo horri laguntzeko, eta hainbat eremutatik lan egiten dute (osasuna, immigrazioa, asiloa, etab.). Horri dagokionez, Askabide nabarmendu behar da. Elkarte horrek Emakunde 2020 Saria jaso zuen prostituzio eta gizarte-bazterketa egoeretan dauden emakumeekin egiten duen lanagatik. Sari horrekin 35 urteko ibilbidea aintzatetsi zaio.

2014an, Emakundek hausnarketa estrategikoa egin zuen prostituzioari eta gizakien salerosketari buruz. Horren ondorioz, Ertzaintzak **Sexu Esplotaziorako Gizaki Salerosketaren aurkako Ekintza Plana** sortu zuen 2017an, gizaki-salerosketaren biktimengana hurbiltzeko, diagnostiko zehatza eginez, eta biktima izan daitezkeen pertsonengan konfiantza sortzeko, delituari aurrea hartzearen. Plan hori erakundeek, elkarteek, udaltzaingoez eta Ertzaintzak elkarrekin egindako lanaren emaitza da. Ikerketaren esparruaz gain (Ertzaintza ari zen lanean eremu horretan jada), planak prebentzioaren eremura zabaltu du bere ekintza. Ertzaintzak arlo horretan egin dituen 24 ikerketatik 45 biktima askatu dira eta 47 pertsona ikertu dira.

Gainera, Eusko Jurlaritzak, Emakundek eta Ertzaintzak sexu-esplotaziorako gizaki-salerosketaren aurkako Europako estrategian parte hartzen dute. Eta 2016az geroztik, **Sexu-esplotazioa helburu duen emakume eta nesken salerosketaren kontrako mahaia** dago abian. Mahaia Emakundek koordinatzen du eta Eusko Jurlaritzako Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako eta Segurtasun sailtako, Ertzaintzako, fiskaltzako, Espainiako gobernuaren ordezkarietako, hiru foru-aldundietako eta hainbat gizarte-eragiletako ordezkariak osatzen dute. Mahai horren esparruan hainbat ekintza egin dira; esate baterako, Eusko Jurlaritzaren eta hiru foru-aldundien artean talde espezifiko bat sortu da kasuak bideratzeko protokolo bat ezartzeko, edo salerosketaren biktima diren emakumeak detektatzeko eta identifikatzeko adierazleak sortu dira. Gai horri buruzko jardunaldiak ere antolatu dira¹⁷⁵. Salerosketaren biktima diren emakumei **harrera egiteko baliabidea** ere badago.

Txostenean dokumentu batzuk aipatu diren arren, adierazi behar da Emakundek **txosten-bilduma** bat duela, eta, horien artean, emakumeen profil jakin batzuetan edo egoera bereziki ahuletan (ahalduntze-prozesuetan dauden adinekoak, pentsioen genero-arrakala, emakume atzeritarrak, etab.) dauden hainbat arazo aztertzen dituzten txosten batzuk daudela. Gainera, **Emakunderen beken** ildoan, urte batzuk daramatzate askotariko diskriminazioekin eta interseksionalitatearekin lotutako lanak aitortzen¹⁷⁶.

175 <https://www.emakunde.euskadi.eus/informazioa/indarkeria-jardunaldiak/webema01-contentform/eu/>

EAEn salerosketa-egoeran dauden emakumeen nazioarteko babesaren arloko erronkak (2019)

Jardunaldia: emakume eta adingabeak sexurako saleroskea (2016)

176 <https://www.emakunde.euskadi.eus/informazioa/argitalpenak-bekak/webema01-contentpubli/eu/>

Ordezkatuak eta ikusgarriak, emakume nekazarien parte hartze eta ordezkaritza sektoreko erabakiguneetan (2020).

Participación de mujeres migradas y racializadas en movimientos migrantes y feministas de Euskadi. Narrativas, estrategias y resistencias (2019).

Diagnóstico de la situación laboral de las jóvenes con diversidad funcional en la CAE (2018).

La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la CAE (2014).

Nabarmentzekoa da, halaber, etxegabetasunari buruzko azterlanak —genero-ikuspegia txertatu dutenak eta orain arte ezkutuan egon diren eta emakumeei eragiten dieten egoerak ikusarazten dituztenak— ugaritu egin direla. Besteak beste, honako hauek aipatu behar dira: «Bizitegi-bazterketa larria genero-ikuspegitik»¹⁷⁷ txostena, 2017koa, eta «Bizitegi-bazterketa egoeran dauden emakumeen errealitateari buruzko ikerketa»¹⁷⁸ 2020an argitaratua. Lan horiek garrantzitsuak izaten ari dira genero-ikuspegia duten programen eta zerbitzuen diseinua bideratzeko.

Interseksionalitatea gero eta gehiago lantzen ari den gaia da, batez ere ikerketari edo topaguneei dagokienez. Ildo horretan, nabarmendu behar da Emakundek edo Aholku Batzordeak hainbat **partaidetza-gunetan** parte hartu dutela. Gune horiek genero-ikuspegia bermatzen dute ikuspegi interseksionaletik eta honako hauek dira: Gizarte Zerbitzuen Euskal Kontseilua, Adinekoen Batzorde Sektoriala, Herritar etorkinen Integrazio eta Partaidetza Sozialerako Foroa, Familiaren Euskal Kontseilua, Ijito Herriaren Erabateko Sustapenerako eta Partaidetza Sozialerako Kontseilua, Landa-emakumeen Batzordea eta Emakumeen partaidetzarako Foroa.

Ingurumena eta etxebizitza:

46. ARTIKULUA.— INGURUMENA ETA ETXEBIZITZA

1.— Euskal herri-aginteei beharrezkoak diren neurriak hartuko dituzte beren ingurumen, etxebizitza, hirigintza eta garraio politiketan zein programetan genero-ikuspegia txertatuta dagoela bermatzeko, eta, besteak beste, ondokoak hartuko dituzte kontuan: pertsonen segurtasuna; etxeko lanak egitea eta pertsonak zaintzea erraztea; bizitza pertsonala familia eta lanarekin uztartu ahal izatea erraztea; bai eta politika eta programa horiek diseinatu eta betetzerakoan emakumeek partaidetza handiagoa izan dezatela bultzatzea ere.

2.— Etxebizitzak esleitzeko orduan, euskal herri-administrazioek lehentasunezko tratua eman-go diete bazterkerian edo legeak aurreikusitako beharrian-egoeran dauden emakumeei. Erregelamenduz zehaztuko dira horretarako baldintzak.

Genero-ikuspegia lurralde- eta hiri-plangintzan **sartzeak** honako hauek dakartza berekin: batetik, eremu publikoak, ekipamenduak eta etxebizitzak egiterakoan, familia zaintzeko eguneroko zereginak eta ordainpeko lana ahalegin eta zailtasun gutxiagorekin egin daitezkeela aintzat hartzea; eta bestetik, urrakortasun-egoeran dauden emakumeen espazio- eta hiri-premiak, ekonomikoki iristeko mugak barne, kontuan hartzea. Horrela, hiri eta lurralde bidezkoago eta seguruagoak sortzeko bidean egongo gara, herritar guztien bizi-kalitatearen mesedetan¹⁷⁹.

Hirigintzari eta genero-ikuspegiari dagokienez aurrerapen gehien izan duen alderdietako bat **espazio publikoko segurtasuna** bermatzea izan da. Emakumeek arriskutsutzat edo ez-segurutzat jotako puntuen identifikazioa da azken hamabost urte hauetan gehien landu den gaietako bat, batez ere udal-mailan.

177 Emakunde. EAEko bizitegi-bazterketa larria genero-ikuspegitik (2017). https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/eu_emakunde/adjuntos/txostena.37/bizitegi_bazterketa_larria.pdf

178 Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila. Bizitegi-bazterketa egoeran dauden emakumeen errealitateari buruzko ikerketa (2020). https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/doc_sosa_excl_resid_muejres/eu_def/adjuntos/Emakumeen-errealitateari-buruzko-ikerketa_eus_d2.pdf

179 Ingurumen, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza Saila. Lurralde Antolamenduaren Gidalerroak (2019) https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/dots_nuevo/eu_def/adjuntos/DOT_Doc-completo.pdf

Mugimendu feministaren bultzadari esker, bermatu da, alde batetik, hiri debekatuaren mapekin lotutako hainbat proiektu egitea, eta, ondoren, irisgarritasunari, inklusibotasunari eta ikusarazteari buruzko ikuspegi zabalagoak sortzea, eta, bestetik, emakumeek memoria historikoa berreskuratuz egindako ekarpena berreskuratze eta aitortze proiektuak egitea.

2012an **Genero-ikuspegia udal-plangintzan eta hirigintzan sartzeko dirulaguntzak emateko Agindua**¹⁸⁰ sortu zen. Berriz ere 2017an eratu zen eta gaur egun indarrean dago. Gainera, laguntzei buruzko Aginduan aurkeztutako proiektuetan lortutako esperientzia guztia biltzeko eta Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Sailak genero-ikuspegia udalerrri-mailan txertatzen lagunduko zuen dibulgaziozko materiala sortu ahal izateko, hainbat azterlan agindu ziren. Hauek dira azterlan horietako batzuk: «Hiri-plangintzan eta hirigintza-jardunean genero-ikuspegia txertatzeko egindako prozesuei buruzko ikerketa egitea eta ondorioak ateratzea» eta «Generoari eta plangintzari buruzko azterlana. Adierazleak eta erreferentziazko balioak».

2016an, ordura arte indarrean egon ziren Lurralde Antolamenduaren Gidalerroen (LAG) berrikuspenaren esparruan, «**Genero-ikuspegia Euskal Autonomia Erkidegoko Lurralde Antolamenduaren Gidalerroetan. Ekintza-proposamenak**»¹⁸¹ izeneko azterlana egin zen. Generoaren *mainstreaming*aren printzipioa lurraldearen antolamenduaren eremuan aplikatzeko ekintzak jasotzen dira bertan.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken zeharkakotasun-printzipioa aplikatuz, Euskal Autonomia Erkidegoko **Lurralde Antolamenduaren Gidalerroak** behin betiko onartzen dituen uztailaren 30eko 128/2019 Dekretuaren bidez onartutako 2019ko Lurralde Antolamenduaren Gidalerroek (LAG) zeharkako eremu gisa txertatu dute genero-ikuspegia. Gidalerro horietan genero-ikuspegiari buruzko atal bat dago¹⁸² hainbat eremutan genero-ikuspegia dagoela bermatzeko, hala nola ingurumenean, etxebizitzan, hirigintzan eta garraioan. Atal horretako printzipio gidarietan aipatzen da ikuspegi hori hainbat eremutan txertatu behar dela, esate baterako, zainketaren hirigintzan, mugikortasunean, irisgarritasunean, ekipamenduetan, baita merkataritzan, etxebizitzaren arloan eta landa- nahiz hiri-habitategian eta partaidetzan ere. Esperientzia hori aitzindaria da Espainian eta nazioartean, eta hirigintza- eta lurralde-jardunetan genero-dimentsioen instituzionalizazio sendoa izatea lortu nahi du.

Gaur egun hartzen ari diren Lurralde Antolamenduaren Gidalerroek kontuan hartzen dute, Berdintasun Legeak ezartzen duenaren babesean, garrantzitsua dela lurraldea planifikatzea erabilera desberdinak, eta, bereziki, eguneroko bizitzarako beharrezkoak direnak, ibilgailuen joan-etorriak egiteko beharra murrizten duten edo ahal den neurrian denbora laburtzen duten distantzietara kokatuz. Ildo horretan, espazio publikoak planifikatzeko eta diseinatzeko garaian, oso kontuan hartzen dira emakumeek dituzten premia espezifikoak.

180 <https://www.euskadi.eus/zerbitzuak/1044905/web01-tramite/eu/>

181 Ingurumen eta Lurralde Politika Saila. Genero-ikuspegia Euskal Autonomia Erkidegoko Lurralde Antolamenduaren Gidalerroetan. Ekintza-proposamenak (2016). [https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/revision_dot/eu_def/adjuntos/Genero%20Ikuspegia%20LAG%20\(ISdM\).pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/revision_dot/eu_def/adjuntos/Genero%20Ikuspegia%20LAG%20(ISdM).pdf)

182 Atal horretan genero-ikuspegiaren arloko helburuak jasotzen dira:

1. Lurralde- eta hirigintza-jardunean, genero-ikuspegia integratzen duen plangintza sustatzea, denboran sendotzeko modukoa.
2. Genero-ikuspegia sartuta, lortu nahi den lurralde-ereduaren oinarriak ezartzen laguntzea, bereziki lurralde iraunkor, inklusibo, adimendun eta partzipatiboa eraikitze.
3. Bere eskala guztietan zaintza-premiei erantzuna ematen dien lurraldea sustatzea, zaintzaren hirigintzaren jarduna sartuz lurralde- zein hirigintza-plangintzan.
4. Berdintasunaren helburua lortzen eta herritar guztien bizi-kalitatea hobetzeko lurralde eta hiriak sortzen laguntzea, edozein desberdintasun-ardatzetik (sexua, adina, maila sozioekonomikoa, etnia, arraza eta abar) haratago.

Legearen gidallerroetan eskatzen da, halaber, **garraioaren** plangintzan eta kudeaketan genero-ikuspegia sartzeari, jarduera horietan emakumeen mugikortasun- jarraibideak, bidaiatzeko modua eta joan-etorrien denbora- eta ordu-murritzaketak kontuan hartzeko, eta emakumeen irisgarritasun-premiak eta segurtasuna kontuan hartzeko.

Mugikortasunari buruz aldizka egiten diren azterlanek gero eta modu sistematikoagoan txertatzen dute genero-ikuspegia, eta berdintasun-klausulak agertzen hasi dira Sailaren jarduketan esparruan. Halaber, ahalegina egin da begirada hori Moveuskadi mugikortasunaren eta garraio jasangarriaren atarian sartzeko. Bultzatu 2050 Hiri Agendaren esparruan egindako «**Genero-ikuspegidun hiri-berroneratzea**»¹⁸³ izeneko lana nabarmendu behar da bereziki.

Landa-garapena ere funtsezko gaia da lurralde- eta ingurumen-kudeaketako politiketan. Landa-eremuak balio handiko ondarea hartzen du barnean, ez bakarrik gizarte-, kultura- edo ekonomia-mailan, baita natura-, paisaia- edo ingurumen-baliabideen kudeaketan ere. EAEko landa-inguruneak eta gizarteak mantendu dute ondare horren gehiena. Eremu hori eratze-ko eta mantentzeko oinarritzako elementua nekazaritza-eremuen kudeaketa aktiboa izan da eta gaur egun ere halaxe da. Nekazaritzaren, abeltzaintzaren eta basogintzaren sektoreek funtsezko zeregina dute lurraldearen antolamendu erresilientea eta jasangarria egiteko bermatzaile gisa¹⁸⁴.

Ilido horretan, **Emakume Nekazarien Estatutua** (8/2015 Legea, urriaren 15ekoa, Emakume Nekazarien Estatutuarena) mugarri garrantzitsua da lehen sektorean eta landa-ingurunean emakumeen lan-egoera arautzeko, emakume nekazarien lana ikusgarriagoa egiteko eta ustategien titulartasunerako irispidea izan dezaten. Estatutu hori 2015ean onartu zen, eta EAE izan zen gai hori arautu eta emakumeen lan-, gizarte- eta zerga-eskubideak aitortu zituen lehen autonomia-erkidegoa.

Emakume Nekazarien Estatutuak behar diren neurriak jasotzen ditu nekazaritza-sektorean emakumeen eta gizonen arteko tratua- eta aukera-berdintasuna lortzeko eta genero-ikuspegia sektoreko esparru guztietan txertatzeko, emakumeen baldintzak eta premiak eta gizonenak desberdinak direla kontuan izanik.

Bestalde, **Landa-eremuko Emakumeen Batzordeak** egiten duen lana ere nabarmendu behar da. Eusko Jaurlaritzako Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantza Sailak sustatutako lantalde bat da, 2004an sortua landa-ingurunean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna, bereziki emakume nekazariena, sustatzeko helburuarekin. Batzorde horretan Landa Inguruneako Emakumeen Elkarteek (Landa XXI, Arabako Landa Eremuko Emakumeen Sarea, Gure Soroa eta Hitzez Baserriko Emakumeen Elkartea) parte hartzen dute, eta elkarte horietako batzuek Berdintasunerako Emakunde Saria jaso zuten 2016an.

Egindako **azterlanen** artean, Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Sailak 2016an egin zuen «Emakumeak Euskadiko nekazaritza-sektorean: emakume nekazariak» lana aipa daiteke¹⁸⁵. Baita 2020an beka jaso zuen lana ere: «Ordezkatuak eta ikusgarriak, emakume nekazarien parte hartze eta ordezkartza sektoreko erabakiguneetan».

183 Hirigintza eta Lurralde Antolamenduaren Saila. Genero-ikuspegidun hiri-berroneratzea Euskal Autonomia Erkidegoko Hiri Agendaren esparruan. https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/regeneracion_urbana/es_def/adjuntos/Regeneracion-Urbana-Perspectiva-de-Genero.pdf

184 https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/dots_nuevo/eu_def/adjuntos/DOT_Doc-completo.pdf

185 Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saila. Las mujeres en el sector agrario vasco: agricultoras (2016). https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/mujeres_rurales/es_agripes/adjuntos/Mujeres%20Agricultoras_informe_2016.pdf

Ingurumenari dagokionez, gero eta **azterlan** gehiagotan txertatzen da genero-ikuspegia eta honako gai hauek aztertzen dituzte: gizonak eta emakumeak ingurumenarekin duten elkarreragin desberdina; kontsumo-ohitura desberdinak ingurumen-baliabideei dagokionez; emakumeak eta gizonak klima-aldaketaren aurrean duten eragin desberdina eta abar. Zehazkiago, trantsizio energetikoari eta klima-aldaketari dagokionez (estatuen agendetako funtsezko elementuak gaur egun), gero eta ohikoagoak dira genero-ikuspegia duten azterketak: klima-aldaketan duten eragin desberdina; emakumeak aldaketaren aurrean duten kalteberatasuna; politika klimatikoetan genero-aldagaia sartzea eta abar.

Alabaina, oso emakume gutxi dira buru eta parte-hartzaile trantsizioarekin eta klima-aldaketarekin lotura duten **erabakiguneetan**. Azterlan horietako batzuek agerian jartzen dute emakumeak energiaren sektorean duten pisua oso txikia dela (sektorean lan egiten duten pertsona guztien % 18,6 dira), eta uraren hornidurarekin lotutako zereginak betetzen dituzten emakumeen kopurua energia berriztagarrien sektorekoaren antzekoa dela (% 17,2)¹⁸⁶.

Sailaren egungo Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak, bere helburu estrategikoaren artean, **genero-ikuspegia ingurumen-hezkuntzako politiketan txertatzea** ezartzen du, arreta berezia eskainiz Ekoetxeak EAEko Ingurumen Zentroen Sareari edo Ingurugelak irakasleei eta ikastetxeei laguntzeko ekipamendu publikoen sareari, ingurumen-hezkuntzako planak eta programak koordinatzen baitituzte unibertsitateaz kanpoko hezkuntza-sisteman.

Legean **etxebizitza** ere aipatzen da. Horri dagokionez, genero-ikuspegia txertatu da etxebizitzaren eta zuzkidura-bizitokiaren gutxieneko bizigarritasun-baldintzak eta diseinu-arauak arautzeko Eusko Jaurlaritzak emandako Dekretuan. Gainera, genero-ikuspegia etxebizitza kolektiboaren diseinuan txertatzeko gakoak sakon garatu ahal izango dituen gida bat egiten ari dira. Bestalde, Etxebizitza publikoaren Behatokiak «Euskadin etxebizitza eskuratzeari buruzko txostena, genero-ikuspegitik, 2020» izeneko txostena argitaratzen du aldizka¹⁸⁷.

Ikusi dugun bezala, emakumeak pobrezia izateko arrisku handiagoa dute eta kalitatezko enplegua lortzeko zailtasun handiagoak dituzte; beraz, etxebizitza eskuratzeko aukera gutxiago dituzte. Hori dela-eta, legean agindu espezifiko bat dago honako honi buruz: etxebizitzak esleitzeko orduan, lehentasunezko tratua ematea bazterkerian edo legeak aurreikusitako beharrian-egoeran dauden emakumeei. Praktikan, hainbat kolektibori etxebizitzak ematerakoan **baremoa ezartzeko** edo kupoak esleitzeko **irizpideak** daude. Hauek dira kolektiboak: guraso bakarreko familiak, genero-indarkeriaren biktimak, familia ugariak, maiztaren 14ko 1/2013 Legeak, hipoteka-zordunen babesa, zorraren berregituratzea eta alokairu soziala indartzeko neurriak buruzkoak, 1. artikuluan aipatzen dituen kolektibo bereziki ahulak, bizileku zuten etxebizitzaren kaleratze judiziala jasan dutenak eta 60 urtetik gorakoak, etab.

Emakumeen aurkako **indarkeriaren biktimek** lehentasunezko tratua dute etxebizitzaren arloan, 4/2005 Legearen 59. artikuluan ezarritakoaren babesean. Gai hori aipatu da dagoeneko emakumeen aurkako indarkeriari buruzko kapituluaren.

Garrantzitsua da nabarmentzea aurrerapenak egin direla, baina oraindik ere garrantzitsua da emakumeak ingurumenarekin, hirigintzarekin, etxebizitzarekin eta garraioarekin edo hiria eraikitzearekin lotutako lanbideekin lotura duten erabakiguneetan parte hartzea sustatzen duten ekintzak bultzatzea. Beharrezkoa da, halaber, arlo horietan masa kritikoa eta generoaren arloko ezagutza aditua sustatzen jarraitzea.

¹⁸⁶ https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/berdintasun_atala/eu_def/adjuntos/Emakumeen_gizonen_berdintasunerako_XI_legealdi-ko_plana.pdf

¹⁸⁷ https://www.etxebide.euskadi.eus/contenidos/informacion/ovv_mujer20/eu_ovv_ana/adjuntos/genero2020_eu.pdf

3.4.5.1. Beste gizarte-eskubide batzuei buruzko alderdi nabarmenenak

- Legeak ez ditu alde batera uzten urteetan bigarren mailan egon diren gaiak, hala nola osasunari, gizarteratzeari, ingurumenari edo etxebizitzari lotutakoak. Gai horiek ere erdiz erdi ukitzen ditu berdintasunak, eta, horregatik, legeak horri buruzko agindu espezifiko batzuk ezartzen ditu, nahiz eta garapen- eta finkatze-maila desberdinak izan.
- **Osasunaren** arloan, sexu- eta ugalketa-eskubideen arloan lan egiten jarraitzen da, baina legeak zehazten du, halaber, emakumeei osasuna hobetzen lagundu behar zaiela beren bizitza osoan. Horri dagokionez, aurrerapenak egin dira emakumeen gaitz espezifikoek lotutako azterlan eta ikerketetan; osasun subjektiboaren ikuspegia sartu da azterketan; emakumeek osasun-baliabideak eskuratzeko dituzten zailtasunak eta abar. Gainera, osasun-arazoak dituzten pertsonen zaintza-kargari erantzuteko programak sortu dira, karga hori gehienbat emakumeek hartzen baitute beren gain.
- Emakumeen **gizarteratzea** erronka bat da oraindik. Pobreziak emakume aurpegia izaten jarraitzen du, bai gizarte-bazterkeriari dagokionez, bai prekaritate ekonomikoari dagokionez, batez ere emakume alargunei eta guraso bakarra diren emakumeei lotutakoa. Hala ere, funtsezko lana egin da emakumeak ahalduzko eta adineko emakumeek bizitzaren eremu desberdinetan ikusarazteko eta parte har dezaten bultzatzeko, eta interseksionalitateari dagokionez, lan handia egin da azken urteotan, batez ere indarkeria matxistaren eremuan, eta arreta berezia jarri da desgaitasuna duten emakumeengan, arrazializatutako emakumeengan edo osasun mentaleko arazoak dituztenengan.
- **Sexu-esplotazioarako xedez egindako salerosketarekin edo emakumeen genitalen mutilazioarekin** lotutako lanak ere mugarri garrantzitsuak dira azken urteotan. Horri dagokionez, hedapen handia izan da elkarren artean koordinatutako hainbat eragileren eskutik, eta lan egiteko moduak sendotu egin dira planen eta topaketa-mahaien bidez.
- Azken urteotan, **hirigintza-politiketan eta lurralde-antolamenduan berdintasuna zeharka jorratzeko** politiketarako arauak sustatu dira, emakumeen premiak eremu horietan txertatzeari begira, eta errealitate horiek aztertzerakoan askotariko ikuspegiak txertatu dira. Aurretik, gizarte-mugimenduen eskutik, gune seguruak lortzeko lan egiten zen.
- Hainbat eremutako **erabakiguneetan**, ordea, oso emakume gutxi daude. Eremu horiek ingurumena, etxebizitza eta hirigintza dira, adibidez. Beraz, beharrezkoa izango da emakumeen bizitzetan zuzeneko eragina duten gune horietan genero-begirada bermatzen jarraitzea.

Atal honetan, azken 15 urteetan eremu horretan berdintasunaren inguruan izan diren ekimen¹⁸⁸ eta politika garrantzitsuenen¹⁸⁹ zerrenda jasoko dugu.

EAEko lan-eremuan garrantzi berezia duten jardunak. 2005-2020

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Sortze-urtea	Informazio gehigarria
Zaintzaileei laguntzeko eta atsedeen hartzeko programak eta baliabideak	Atsedenerako Zerbitzuak aldi baterako egonaldiak eskaintzen dizkie bigarren mailako arreta-zerbitzuetan inoren laguntza behar duten pertsonen, desgaituei edo gaixotasun mental kronikoa duten pertsonen, normalean gizartearen nahiz familiaren laguntza dutenei, Zaintzaileei laguntzeko zerbitzuak mendekotasun-arriskuan edo mendekotasun-egoeran dauden pertsonen gizarte- eta familia-arloko babesa emateko sarea osatzen duten zaintzaileei aukera ematen die zaintzarako eta norberaren zaintzarako jakintzak, jarre- rak eta trebetasunak eskuratzeko.	Eusko Jaurlaritza - Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketakoa Saila	–	
Emaktiba programa	Enplegua lortzeko zailtasunak dituzten eta egoera ahulean dauden emakumeen enplegarritasuna hobetzeko programa da. Europako Gizarte Funtsak, Lanbidek eta Bizkaiko Foru Aldundiak batera finantzatzen dute.	Europako Gizarte Funtsa, Lanbide eta Bizkaiko Foru Aldundia.	2015	
Genero-ikuspegia Euskal Autonomia Erkidegoko Lurralde Antolamenduaren Gidalerroetan. Ekintza-proposamenak	Azterlan horrek ordura arte zeuden Lurralde Antolamenduaren Gidalerroak (LAG) berrikusten ditu, lurralde-antolamenduaren eremuan genero-mainstreamingaren printzipioa aplikatzeko ekintzak proposatzeko hurrengo LAGerako.	Eusko Jaurlaritza - Ingurumen eta Lurralde Politika Saila.	2016	
Genero-ikuspegidun hiri-berroneratzea txostena	Lan hori Bultzatu 2050 Hiri Agendaren esparruan egin da eta EAEn hiriak berroneratzeari dagokionez, genero-ikuspegia txertatuta duen politikaren ikuspegi bat proposatzen du, oinarritzat hartuz EAEko 2019ko Lurralde Antolamenduaren Gidalerroetan jasotako hiri-berroneratzearen ikuspuntua, zeinak txertatuta baitu genero-ikuspegia.	Eusko Jaurlaritza - Hirigintza eta Lurralde Antolamendu Saila	2020	

188 Honako hauek jasotzen ditu: arauak/planak; organismoak/kontseiluak/behatokiak; prestakuntza; azterlanak; finantzaketa-lerroak; programak; zerbitzuak; baliabide espezifikoak edo tresnak (protokoloak, eskuliburuak, gidak, plataformak, material didaktikoak...).

189 Bereziki garrantzitsutzat jo dira honelako ekimenak: elementu berriztaileren bat edo egiten ari zirenakiko aldatetaren bat ekarri dutenak; pisua edo garrantzia dutenak, konprometitzen duten baliabideen garrantziari eta bolumenari, dedikazioari eta abarri dagokienez; edo eragin handia izan dutenak edo aurrerapena ekarri dutenak aurreko egoerarekin alderatuta.

EAEko lan-eremuan garrantzi berezia duen arkitektura. 2005-2020.

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Urtea	Informazio gehigarria
Landa-eremuko Emakumeen Batzordea	Lantalde hori landa-ingurunean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna, bereziki emakume nekazariena, sustatzeko helburuarekin sortu zen. Lantalde horretan Landa Ingurune Emakumeen Elkartek (Landa XXI, Arabako Landa Eremuko Emakumeen Sarea, Gure Soroa eta Hitzetzer Baserriko Emakumeen Elkartea) parte hartzen dute.	Eusko Jaurlaritza - Ingurumen, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza Saila	2004	
Udal-plangintzan eta hirigintzan genero-ikuspegia txertatzeko dirulaguntzak emateko agindua	Udal-plangintzan eta hirigintzan genero-ikuspegia txertatzeko dirulaguntzak.	Eusko Jaurlaritza - Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Saila	2012	
Sexu Esplotaziorako Xedez Egindako Gizaki Salerosketaren aurkako Ekintza Plana	Ertzaintzak Ekintza Plan hori sortu zuen gizaki-salerosketaren biktimengana hurbiltzeko, diagnostiko zehatza egin, eta biktima izan daitezkeen pertsonengan konfiantza sortzeko, delituari aurrea hartzearen.	Ertzaintza	2017	–
Sexu-esplotazioa helburu duen emakume eta nesken salerosketaren kontrako mahaia	Mahaia Emakunde koordinatzen du eta Eusko Jaurlaritzako Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako eta Segurtasuneko sailletako, Ertzaintzako, fiskaltzako, Espainiako gobernuaren ordezkarietako, hiru foru-aldundietako eta hainbat gizarte-eragileetako ordezkariak osatzen dute, sexu-esplotazioa helburu duen emakume eta nesken salerosketaren prebentzioan eta detekzioan aurrera egiten jarraitzeko.	Emakunde	2018	
Lurralde Antolamenduaren Gidalerroak	2019ko Lurralde Antolamenduaren Gidalerroek genero-ikuspegia zeharkako eremu gisa jasotzen dute. Gidalerro horietan genero-ikuspegiari buruzko atal bat dago hainbat eremutan genero-ikuspegia dagoela bermatzeko, hala nola ingurumenean, etxebizitzan, hirigintzan eta garraioan. Esperientzia hori aitzindaria da Espainian eta nazioartean, eta hirigintza- eta lurralde-jardunetan genero-dimentsioen instituzionalizazio sendoa izatea lortu nahi du.	Eusko Jaurlaritza - Ingurumen, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza Saila	2019	
Populazioaren osasunaren arloa - Osagin	Osasun Behatoki horretan osasunari eta bere determinatzaileei buruzko edukiak daude, populazioaren ikuspegitik landuak. Estatistika-informazio banakatuaren, txosten sektorialen edo osasun-ekitateari buruzko azterlanen bidez, osasunaren determinatzaile sozialei eta arrisku-faktore indibiduali begiratzen die, genero-ikuspegiarekin.	Eusko Jaurlaritza - Osasun Saila	2019	
Osakidetzaren Emakume eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana	Berdintasunerako I. Plan horretan, Osakidetzaren jardura bideratu behar duten gidalerroak eta esku hartzeko ildoak biltzen dira, baita Osakidetzaren barne-antolamendura bideratutako ekintzak (giza baliabideak, kudeaketa eta abar) eta haren jarduketaren eremu sektorialari dagozkion kanpo-ekintzak ere.	Osakidetza	2021	
Osakidetzaren Berdintasun Batzordea	Batzorde horren eginkizunak honako hauek dira: Urteko Programa Operatiboa ESIan heda dadin bultzatzea, Osakidetzaren Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Plana (2021-2024) garatzeko baliabideen antolaketa bultzatzea eta Plana erakundean nola hedatzen den jarraitzea eta ebaluatzea.	Osakidetza	2021	–

Legearen kapitulu horretan, batez ere bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea errazteko neurriak jasotzen dira, baita zaintza-lanetan gizonen erantzunkidetasuna sustatzeko neurriak ere. Horretarako, enpleguaren egiturak egokitzea, zerbitzu soziokomunitarioak sortzea eta egokitzea edo prestazio ekonomikoak eta neurri fiskalak bultzatzea proposatzen du.

Legearen helburua kontziliazio-neurri espezifikoetatik haratago joatea zen, erantzunkidetasunera bideratutako esparru zabalago bat sortuz eta hari eusteko oinarriak ezarriz: enplegu-egiturak egokitzea, gizonak etxeko lanetan eta zaintzan duten presentzia, eta bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea erraztuko duten zerbitzu publikoen sistema bat sortzea. Teorian, badirudi gizartean aurrera egin dela eta erantzunkidetasuna gero eta handiagoa dela, enpresek gero eta kontziliazio-neurri gehiago dituzte, eta mendekotasuna duten pertsonen zaintza eskuordetzeko zerbitzuak sortzen dira. Hala ere, praktikan ez da nahikoa eta, gainera, batez ere emakumeek jarraitzen dute etxeko lanen eta zainketen zama beren gain hartzen.

Legea aitzindaria izan zen; izan ere, EAEko ordenamendu juridikoan lehen aldiz, lege-testu batek zainketak aintzatetsi zituen, eta independentetzat eta isolatutzat jotzen ziren bi eremu —eremu publikoa (lan-merkatua) eta pribatua (familia)— harremanetan jartzen zituzten neurriak arautzen hasi zen. Tradizionalki, zaintza-lanak bigarren mailakoak ziren, familien barne-antolaketaren mende zeuden, eta, azken batean, politika publikoak ez zituen kezkatzen, esku hartzeko edo arautzeko arrazoitza hartu. Ildo horretan, legeak paradigma-aldaketa ekarri zuen.

Ondoren, legearen ebaluazioa eta izandako lorpenak aztertuko ditugu zehazkiago.

47. ARTIKULUA.— XEDAPEN OROKORRA (UZTARKETA)

Euskal herri-administrazioek bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea erraztuko dute. Horretarako, honako alderdiak sustatuko dituzte: etxeko lanetan gizonen erantzunkidetasuna edukitzea; enpleguaren egiturak bizitza pertsonalaren eta familiaren beharrei egokitzea; zerbitzu soziosanitarioak sortzea eta egokitzea; laguntza ekonomikoak eta neurri fiskalak eratzea; eta delako helbururako egoki irizitako beste edozein neurri.

80ko eta 90eko hamarkadetan, emakumeak lan-merkatuan sartu ziren inoiz ez bezala, eta XX. mendeko azken hamarkadetako aldaketa soziokultural garrantzitsuenetako bat da. Prozesu horrek zuzeneko ondorioak izan zituen lehendik zegoen gizarte-antolamenduaren oinarrietan. Zaintza-lanak agerian jartzen hasi ziren, eta pixkanaka-pixkanaka zalantzan jarri eta desnaturalizatu egin zen ia emakumeek bakarrik beren gain hartzen zuten ardura zelako ideia.

Gizarte Segurantzako Sistema lehen neurriak ezartzen hasi zen, legearen aurretik, amatasun biologikoagatiko eta aitatasunagatiko lehen baimenen bidez. Ondoren, neurri horiek zabaltzeko eta egokitu egin dira pixkanaka.

Testuinguru horretan, legearen aurretik zeuden berdintasun-planek ere jarduketa-ildoak eta ikuspegiak jaso zituzten; horiek kontziliazioa eta erantzunkidetasuna sustatzeko neurriekin aurrera egin zuten. Bestalde, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planak amatasun- eta aitatasun-baimenak parekatzen lagundu zuen eta haiek parekatzea bultzatu zuen. Bestalde, gaur egungo Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak honako gai hauek jorratu behar direla jasotzen du: «Gizarte-antolamendu berri bat, non zaintza-lanak

estatuaren, merkatuaren, familien eta gizarte zibilaren artean banatuko diren. Horrek gauza asko dakartza: emakumeek, berez, ez dituzte bere gain hartzen zaintza-lanak». Era berean, Plan horrek erreferentzia gisa balio du toki-mailan eta erakunde-mailan hedatutako berdintasun-planetarako. Oraindik asko dago egiteko, baina agenden helburua erantzunkidetasuna eta pertsonen zentraltasuna lortzea da gero eta gehiago.

2020rako Enpleguaren Euskal Estrategiaren Azken Ebaluazioak **nabarmentzen du** administrazioek eta enpresek egindako ahalegina erakundearen kudeaketan eta funtzionamenduan erantzunkidetasun eta kontziliazio handiagoa izatea erraztuko duten laguntza-tresnak zeharka txertatzeko. Hori lortzen lagunduko duten tresna nabarmengarrien artean honako hauek aipatzen dira: jaiotzagatiko baimena luzatzea (aitatasuna eta amatasuna); gurasoen arteko kontziliazio-baimenak parekatzea (Gobernu Kontseiluaren 2019ko irailaren 17ko Erabakian onartu zen); Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak ezartzea enpresetan; kontziliaziorako laguntza publikoen programak, bai enpresentzako pizgarri ekonomikoak, bai langileentzako laguntzak; eta malgutasun-neurri zehatzak, hala nola telelana¹⁹⁰.

Neurriak erregulatzen dira eta gizartearen sentsibilitatea gero eta handiagoa da gai honetan, baina oraindik ez da benetako berdintasun-kuotarik lortu, eta gizarte-aldaketa, antolaketak-eraldaketaren ikuspegitik, epe luzearako erronka da.

Enplegu-baldintzak

48. ARTIKULUA.— ENPLEGU- BALDINTZAK

1.— Euskal herri-administrazioetako langileen lan-baldintzak erregulatzen dituzten arauetan, zehazki, lan-denbora malgutzeko eta berrantolatzeko neurriak jaso behar dira —neurri horiek ez dute kalterik ekarri behar enpleguaren kalitatean eta langileen eskubideetan—, bai eta beste zenbait neurri ere, emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea errazteko.

2.— Euskal herri-administrazioek, beren eskumen-eremuan, enpresentzako laguntzak bideratu behar dituzte, enpresok lan-denbora malgutu eta berrantolatu dezaten, bai eta emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea erraztea helburu duten beste zenbait neurri har ditzaten ere.

3.— Autonomia Erkidegoko Administrazioak laguntzak emango dizkie etxeko beharrezanean erantzuteko mendeko pertsonak zaintzeko eszedentziak, baimenak eta lanaldi-murrizketak hartzen dituzten langileei. Laguntzok erregulatzen dituzten arauetan jasota egon behar dira aukera horiek baliatzen dituztenak lanera itzultzea errazteko neurriak, bai eta beren lanbide-sustapenean kalterik izan dezaten saihestekoak ere.

Lan-baldintzei buruzko artikulua espezifiko bat dago arauan. Legean xedatzen denaren arabera, eremu horretan administrazio publikoek hainbat neurri sartu dituzte kontziliatzea errazteko administrazioetako langileen artean, baita enpresa pribatuan lan-denbora malgutzeko eta berrantolatzeko ere; beraz, azken urte hauetan nabarmen igo dira familia eta lana uztartzeko aukerak.

Ilde horretan, zehazki, EAEko administrazio autonomikoak langileen kontziliazioa, funtzionarioena nahiz langile lan-kontratudunena, errazteko egin dituen aurrerapenak nabarmendu behar dira. Hiru une aipatu behar dira bereziki:

¹⁹⁰ 2020rako Enpleguaren Euskal Estrategiaren Azken Ebaluazioa. Eusko Jaurlaritza. <https://www.euskadi.eus/planak-txostenak-plangintza-berrikuntza-enpleguan/web01-s2enple/eu>

2010ean, telelaneko esperientzia pilotu bat, aurrekaririk ez zuena, jarri zen abian Eusko Jaur-laritzako Justizia eta Herri Administrazio Sailean. EAEn lan modalitate hori bultzatzen zuen lehen administrazioa izan zen. Neurri horrekin, Eusko Jaur-laritzak aurrerapausoa egin zuen lan-prozesuak berrantolatzeke, helburuen eta espero ziren emaitzen arabera antolatzeke, eta lanaren, bizitza pertsonalaren eta familiararen eraginkortasuna eta bateragarritasuna hobetzeke. Proba egin eta bi urte geroago, lan egiteko modalitate hori kontziliaziorako beste aukera bat gehiago bezala ezarri zen maiatzaren 29ko 92/2012 Dekretuaren bidez. Dekretu hori Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta bere erakunde autonomia-dunetako enplegatu publikoek zerbitzua telelanaren bidez modalitate ez-presentzialean nola eman arautuko duen Akordioa onartzeko da.

2016an, **Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta erakunde autonomoen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana** onartu zen. Plan horrek erantzun-kidetasun-politiken eta lan-denboraren antolamenduaren gainean jarduteko ardatz bat du. Plan horretatik ondorioztatzen da administrazio publikoan ere emakumeak direla bizitza per-sonala, familia eta lana uztartzeko baimenak edo neurriak eskatzen dituztenak (10 emaku-metik 8). Zaintzagatiko murrizketak ere ugariagoak dira emakumeen artean.

2018ko abenduan, Eusko Jaur-laritzak eta sindikatuak lan-baldintzak arautzeko eta EAEko ad-ministrazio autonomikoaren zerbitzura dauden langileen lanaldiei buruzko Akordio berri bat sinatu zuten. Akordio horretan, lanaldiaren eta ordutegiaren malgutasun-ohiturak finkatu zi-ren, eta ohitura horiek nabarmen lagundu zuten kontziliazioa lortzen. Akordio berriak lanaldia malgutzeko neurri berriak sartu zituen, besteak beste, kontziliaziorako baimen espezifikoak zituztenek sartzeko eta irteteko ordutegi-malgutasuna izatea. Harrezkero, 12 urtetik behe-rako seme-alabak ardurapean dituztenek edo bigarren mailarainoko odol-ahaidetasuneko ahaideak —mugitzeko zailtasunak dituztenak edo gaixotasun larri jarraitua eta egiaztatua dutenak— zaindu behar dituztenek malgutasun orokorra baino 2 ordu gehiagoko malguta-suna izango dute.

Administrazio publikoaren esparruko kontziliazio-neurriez gain, **gizarte osoarentzako kon-tziliazio-laguntzak** ere bultzatu dira ia bi hamarkadatan. 2001ean, **Seme-alabak dituzten familiei laguntzeko Erakunde arteko Plana** onartu zen. Plan hori familia eta lana batera-garri egiteko politiken jatorria izan zen. Ondoren, politika horiek lanerako laguntzak arautzen dituen abenduaren 23ko 329/2003 Dekretuaren VI. kapituluaren sartu ziren.

2003an kontziliaziorako laguntzak lehen aldiz arautu zirenetik, familia eta lana bateragarri egitea sustatzeko **dirulaguntzak jaso ditzaketen ekintzen** estaldura handitu egin da eta araudia hobetu egin da hurrengo dekretuetan. Lana eta familia bateragarri egiteko neurriak arautzen dituen uztailaren 17ko 118/2007 Dekretuaren bidez, Eusko Jaur-laritzak finkatu eta handitu egin zituen zuzeneko laguntza ekonomikoak familia eta lana bateragarri egiteaga-tik diru-sarrerak murrizten zaizkienentzat. Dekretu hori familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuarekin eguneratu zen. Dekretu horren bidez hobetu egiten dira lehendik zeuden neurriak, eta haren mende dauden laguntzen iza-pidetzea sinplifikatu eta modernizatu egiten da.

Bi dekretuen arteko ibilbide horretan, Familiei Laguntzeko abenduaren 12ko 13/2008 Legeak ere garrantzia izan zuen. Izan ere, lege horren helburu nagusietako bat da **familia-eredu** bat sendotzea, honako oinarri hauek dituenak: autonomia, kide guztien arteko errespetua eta bikoteko bi kideen arteko berdintasuna, biek ala biek ere lanbidean aurrera egiteko aukera berberak dauzkatela eta partekatzen dituztela.

Urte horietan, Familiei Laguntzeko Erakunde arteko Planek agerian jarri dituzte arlo horretan izandako aurrerapenak eta oraindik egiteke dauden erronkak. Familiei Laguntzeko Erakunde

arteko III. Planaren arabera, oraindik ez da behar bezainbeste aurreratu EAEko Familiei Laguntzeko 13/2008 Legeak agintzen duena betetzeari dagokionez; izan ere, Legeak honako hau ezartzen du: EAEko administrazio publikoak progresiboki zabalduz joango dira ardurapeko seme-alaba adingabeengatik ematen diren zuzeneko dirulaguntzak, 2020. urtean Europar Batasunaren mailan izateko. Gai horretan aurrera egin behar delako eta behar besteko antolamendua eta irismena izango dituen familia-politika garatzearen inguruan, **Familien eta Haurtzaroaren aldeko Euskal Ituna** sinatu zuten 2018an Eusko Jaurlaritzak, Foru Aldundiek eta Eudelek. Itun horretan adierazten denez, familia-, hezkuntza- eta berdintasun-politikak ezinbestekoak izango dira gizartearen ekonomia ere garatzeko.

Horregatik guztiagatik, **laguntzak hobetzen** jarraitu da Familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko urriaren 22ko 164/2019 Dekretuaren bidez. Dekretu hori aipagarria da martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak —enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriak ezartzen dituenak— Espainian aldeztu aurretik ezarritako ekintza-ildo berriak hobetzen dituelako.

Errege-dekretu horrek ezartzen du jaiotza-baimena luzatzeko aldi baterako prozesu bat egin behar dela, 2021eko urtarrilaren 1ean gurasoen arteko parekotasuna erabatekoa izan dadin lortzeko (16 aste, bientzat). Bestalde, Eusko Jaurlaritzaren dekretuak, 2019an indarrean jarri zenetik, **baimenak** berehala eta aldi baterako eperik gabe **parekatzea** lortu nahi du. Horren helburua da zaintzaren rol femeninoa eteteko denbora pasatzen ez uztea, aitzakia zaintza-lanez arduratzea eta semeak edo alabak bi gurasoekin duen lotura sendotzea. Hori da azken urteetako neurri garrantzitsuenetako bat.

Hala eta guztiz ere, honako hauek dira langileek beren bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egin ahal izateko legeak onartzen dituen **kontziliazio-neurriak**: jaiotzagatiko eta adingabea zaintzeagatik ordainsari-baimenak, haurdunaldiko arriskua dagoenean edo bularreko haurra zaintzeko baimenagatikoak; eta seme-alabak edo ahaideak zaintzeko lanaldi-murrizketarekin eta eszedentziarekin, lanaldia egokitzearekin eta borondatezko eszedentziarekin lotutako neurriak. Gainera, hitzarmen kolektiboek onartutako neurriak egon daitezke, neurri sorta hobetzen edo zabaltzen dutenak (ordutegi-malgutasuna, espazio-malgutasuna, etab.).

Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko **dirulaguntzen lerro** batzuk ditu. Lerro horiek urriaren 22ko 164/2019 Dekretuan jasotzen dira:

- 3 urtez azpiko seme-alabak zaintzeko lan-eszedentzian dauden langileentzako laguntzak, eta 12 urtez azpiko seme-alabak zaintzeko lanaldi-murrizketaldian dauden langileentzako laguntzak.
- Mendeko senideak edo osasun-egoera larrian dauden senideak zaintzeko xedez lan-eszedentzian dauden edo lanaldi-murrizketa duten langileentzako laguntzak.
- Seme-alaba adingabeak zaintzeko langileak kontratatzeagatik laguntzak.
- Mendekotasun-egoeran edota osasun-egoera larrian dauden seme-alabak edo senideak zaintzeko lanaldi murriztua edota lan-eszedentzia duten langileak ordeztzeko laguntzak.

Aipatutako laguntza ekonomikoen lerro horiek langileentzat dira, baina baita **enpresentzat** ere. Zehazki, mendekotasuna duten edo osasun-egoera larrian dauden seme-alabak edo senitartekoak zaintzeko eszedentzia edo lanaldi murriztua duten langileak ordeztzeko laguntza enpresentzat da. Eszedentzian edo lanaldi-murrizketan dagoen langilea ordezkatzeko kontratatatu den pertsonaren Gizarte Segurantzako kotizazioa da laguntza.

Enpresetan, gainera, berdintasun-planen esparruan, kontziliazioa eta erantzunkidetasuna bultzatzeko neurriak sustatzen dira. Gai horri buruzko azken arauketak (Lana izeneko atalean xehetasunez heltzen zaio) berdintasunerako diagnostikoak eta planak jaso behar dituzten gutxieneko edukiak ezartzen ditu, eta xedatzen du apartatu espezifiko bat jaso behar dutela, «Bizitza pertsonal, familia eta laneko eskubideen gaineko erantzunkidetasuna» izeneko.

Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak **Kontzilia ataria** ere badu, gizarte erantzunkidearen onurei buruz kontzientziatzeko. Enpresen eta langileen eskura jartzen duen tresna erabilgarria da, kontziliazio erantzunkidearekin lotutako gaiei buruzko informazioa emateko eta gogoeta egiteko. Webguneak neurri zehatzei buruzko informazioa ematen du, baita enpresa eta pertsonentzako laguntza-lerroei, azterlanei eta abarri buruzkoa ere.

Orain arte nabarmendu diren kontziliaziorako ekimen guztiek areagotu egin dituzte lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko aukerak, eta emakumeen eta gizonen arteko erantzunkidetasuna sustatu dute, haurren eskubideak baliatzeko erraztasunak emanez. **Aurrerapenak** izan dira bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzearen arloan, eta Administrazioak eta enpresek ahaleginak egin dituzte ikuspegi hori erakundearen kudeaketan eta funtzionamenduan zeharka txertatzeko. Hala eta guztiz ere, oraindik ere asko dago egiteko.

Aurrerapenak garrantzitsuak izan diren arren —egindako azterketek eta Kontziliazio Inkestak (errealitatea monitorizatzeko balio duenak) agerian jarri duten bezala—, EAEko familiek **kontziliatorako arazoak** dituzte oraindik ere. Landunen % 27,7k adierazi dute zailtasun asko dituztela lana eta seme-alaba adingabeen zaintza uztartzeko (% 26 emakumeen kasuan eta % 28 gizonen kasuan). % 28,7k esan dute zailtasun-maila hori bera dutela mendekotasuna duten pertsonak artatzeko garaian (% 31 emakumeen kasuan eta % 25 gizonen kasuan)¹⁹¹. Gainera, % 20 inguruk zailtasun handiak dituzte enplegurik gabeko egunak eskatzeko, % 24k arazoak dituzte eszedentziak eskatzeko, eta % 25ek lanaldia murrizteko. Eszedentziak edo lanaldi-murrizketak eskatzeko zailtasun handiagoak dituzte emakumeek.

Gainera, zaintzen ardurak **emakumeek** dute oraindik ere. Gizarte-berrantolaketa erantzunkiderako egin diren urratsak, emakumeak eta gizonak zaintza-lanez berdin arduratzeko, txikiak dira, arretan izandako hedapenarekin alderatzen baditugu. Oraindik ere emakumeak dira familietako zaintzaz gehien arduratzen direnak; zehazki, zaintzaile ez-profesionalen % 89 emakumeak dira, Autonomiaren Aldeko eta Mendetasunari Arreta Eskaintzeko Sistemari buruz argitaratutako datuen arabera.

Zaintzarako **eszedentzia-eskaeren** bilakaerak erakusten duenez, orain arte ia hirukoiztu egin dira zaintzagatiko eszedentzia-eskaerak, eta 2019an gehienekora iritsi dira, 4.963 eskaera izan baitira guztira.

Ondorengo taulan ikus daitekeenez, sexuaren arabera arrakala esanguratsua da oraindik ere, gehienbat emakumeak baitira laguntza horiek jasotzen dituztenak (hamarretik bederatzi emakumeak dira). Hala ere, gizonen eskaeren hazkunde-erritmoa emakumeena baino handiagoa da. Zehazki, emakumeek hartzen dituzten eszedentziak 2,5 aldiz biderkatu dira, eta gizonak baliatutakoak, berriz, 7,3 aldiz¹⁹².

191 Iturria: Eustat. Lana, familia eta norberaren bizitza bateratzeari buruzko inkesta.

192 Emakunde. Zifrak 2020. Emakumeak eta gizonak Euskadin (2021).

**Familia zaintzeko eszedentzien bilakaera, sexuaren eta
zaintza motaren arabera (Abs. eta %)
2014-2019**

	Seme-alabak zaintzea			Senitartekoak zaintzea		
	GUZTIRA (Abs.)	Emakumeak (%)	Gizonak (%)	GUZTIRA (Abs.)	Emakumeak (%)	Gizonak (%)
2014	3.435	95,3	4,7	354	82,2	17,8
2015	3.907	93,3	6,7	452	83,2	16,8
2016	4.378	92,2	7,8	438	79,0	21,0
2017	4.702	92,6	7,4	580	82,1	17,9
2018	4.815	90,7	9,3	535	82,1	17,9
2019	4.963	89,6	10,4	604	74,8	25,2

Iturria: Zifrak 2020 – Emakumeak eta gizonak Euskadin (95. orria)

Erkidegoarentzako gizarte-zerbitzuak

49. ARTIKULUA.– ERKIDEGOARENTZAKO GIZARTE-ZERBITZUAK

1.– Euskal herri-administrazioek zerbitzu eskuragarriak, malguak, kalitatekoak eta erraz lortzekoak ezarri behar dituzte, hain zuzen ere, autonomia funtzional nahikoa ez izatearen ondorioz eguneroko bizitzako jardunerako beren kabuz baliatu ezin diren pertsonen arreta-beharrizanei erantzuteko.

2.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak, eskudunak diren gainerako administrazioekin lankidetzan, beharrezkoak diren bitartekoak jarri behar ditu hurrei hezkuntzaren zein laguntzaren aldetik arreta eskaintzeko zerbitzuak daudela bermatzeko. Zerbitzuok ondo entzun behar diete eremu edo eskualde bakoitzean eskolatze-adina baino lehenagoko hurrek dituzten beharrian guztiei, eta ordutegi eta egutegi zabal eta malguak eskaini behar dituzte.

3.– Hurrei hezkuntzaren eta laguntzaren aldetik arreta eskaintzeko zerbitzuei, eguneko zentroe, egoitzei eta mendeko pertsonen arreta eskaintzeko gainerako zentro eta programei zuzenduta dauden laguntzen deialdietan, euskal herri-administrazioek lehentasuna emango diete gainerako kalitate-irizpideak betetzeaz gain ordutegi eta egutegi zabal eta malguak dituzten zentro eta programei.

4.– Hezkuntza Administrazioak, eskudunak diren gainerako administrazioekin lankidetzan, jantoki-zerbitzu osoa egongo dela bermatu behar du hezkuntzaren maila guztietan eta eskariaren arabera.

5.– Euskal herri-administrazioek beharrezkoak diren bitartekoak jarri behar dituzte haur eta lehen hezkuntza zehar, curriculumetik kanpo, arreta osagarria eskaini dakien hurrei, ezarrita dagoen eskola-ordutegia eta -egutegia zabaldua, horri esker, bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea erraztu dakien emakumei eta gizonei.

6.– Euskal herri-administrazioek laguntzak emango dituzte, hain zuzen ere, emakumeek eta gizonek bizitza pertsonala, familia eta lana uztartu ahal izateko zerbitzuak eskaintzea helburu duten enpresak sortu eta mantendu daitezkeen.

7.– Euskal herri-administrazioek atsedena eskaintzeko programak eta laguntza ekonomiko, tekniko eta psikosoziala emateko beste neurri eta zerbitzu batzuk ezarriko dituzte zaintza-lanak betetzen dituzten pertsonentzat; eta aztertu eta, hala badagokio, bultzatu egingo dituzte norbanakoen artean pertsonak zaintzen elkarri laguntzeko sor daitezkeen ekimenak eta formulak.

Kontziliaziorako neurri eta laguntza ekonomiko zehatzez gain, legeak alderdi estrukturalagoetan jartzen du begirada; erantzunkidetasuna, zentzu zabalean ulertuta, gizarte osoak eta erakundeek onartzen dute, eta pertsona guztien bizitza pertsonala, familia eta lana errazten eta bateragarri egiten duten baliabide orokorrak ematen dituzte. Horretarako, zerbitzu komunitarioak abian jartzea da legearen gakoetako bat.

Zerbitzu soziokomunitarioei dagokienez, erakundeek eta eragileek bi eremu azpimarratu dituzte gehien agindu honen edukiak garatzeko: hezkuntzaren eremua eta gizarte-zerbitzuen eremua.

Hezkuntzaren eremuan, 3 urtetik aurrera doako eskolatzea eta **Haurreskolak Partzuergoa** sortzea erabakigarriak izan dira hurrei hezkuntzaren zein laguntzaren aldetik arreta eskaintzeko zerbitzuak daudela bermatzeko. Zerbitzuok ondo entzun behar diete eremu edo eskualde bakoitzean eskolatzeko-adina baino lehenagoko haurrek dituzten premia guztiei. Neurri espezifiko eta puntualak gainditzeko laguntzen duen egiturazko neurria, zalantzarik gabe.

Zehazki, Haurreskolak Partzuergoa legea baino lehentxeago sortu zen, 2003an, Seme-alabak dituzten Familiei Laguntzeko Erakunde arteko I. Planaren esparruan¹⁹³. Plan horretan esaten zen lana eta familia uztartzea arazo zela Europako eta mendebaldeko gizarteetan ere, eta EAEn lehenetasunezko garrantzia eta interesa hartzen ari zela gizarte-eragileen artean, erantzun gehiago eta hobeak eskatzen hasi baitziren. Aldaketa soziokulturalen testuinguru horretan, Planak haur-eskoletan jartzen du arreta; izan ere, dokumentuan bertan adierazten denaren arabera, «familien ongizaterako eta laneko eta familiako bizitzak uztartzeko oso garrantzitsuak dira».

Seme-alabak dituzten Familiei Laguntzeko Erakunde arteko Planak hasitako bidea legez sendotu eta babestu zen, lege honen bidez. Gaur egun, Haurreskolak Partzuergoan 236 haur-eskola daude EAEko 178 udalerritan. Horien guztien artean, 8.567 plaza eskaintzen dituzte 0-2 urteko hezkuntza-etaparako, estaldura-ordutegi zabala dute eta diruz lagunduta daude¹⁹⁴.

Ikastetxe guztietan **eskola-jantokiak** jartzea eta haien erabilera pixkanaka normalizatzea da zerbitzu soziokomunitarioen eremuan azken hamarkadetan gertatu den aurrerapen kuantitatibo eta kualitatibo handienetako bat, kontziliaziorako eta erantzunkidetasunerako mesedegarriak dira eta. 80ko eta 90eko hamarkadetan jantokia ez zen nahitaezko zerbitzua; izan ere, ikastetxe bakoitzak erabakitzen zuen zerbitzu hori antolatu eta eskaini ala ez. 2000. urtean, Eusko Jaurlaritzak martxoaren 22ko Agindua argitaratu zuen. Agindu horren bidez, Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateaz kanpoko ikastetxe publikoetako derrigorrezko irakasmiletako eta Haur Hezkuntzako (2. zikloa) jantokiak arautu ziren. Legearen helburua, besteak beste, zerbitzua orokortzea zen. 2005ean, lege hau indarrean jarri zenean, legegerrunera igo zen hezkuntzaren maila guztietan eta eskariaren arabera jantoki-zerbitzu osoa egongo dela bermatzea.

Familia-eredu berriek eta emakumeak ordaindutako enpleguaren eremuan sartzeak eragin dute haurrek gero eta gehiago erabiltzea eskola-jantokiak. Euskal Herriko Ikasleen Guraso Elkarteak Konfederazioak¹⁹⁵ eskola-jantokiei buruz egindako azterlanean azpimarratzen da zerbitzu hori oso garrantzitsua dela kontziliatzeko; izan ere, azterlanaren arabera, 2012-2013 ikasturtean ikasleen % 56k erabiltzen zuten jantoki-zerbitzua, hau da, 212.149 adingabek.

¹⁹³ https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/indice_politica_familiar/eu_indice/adjuntos/PLAN%20DE%20FAMILIA%20Primero_eusk.pdf

¹⁹⁴ <https://www.euskadi.eus/albisteak/2021/haurreskolak-partzuergoan-izena-emateko-epea-irekitzeaz-da/web01-s2hhome/eu/>

¹⁹⁵ <https://www.ehige.eus/wp-content/uploads/2019/06/EU-motza.pdf>

Bestalde, **mendekotasuna duten pertsonak zaintzeari** dagokionez, gizarte-zerbitzuen eremutik ere hainbat baliabide eta zerbitzu hedatu dira (etxez etxeko laguntza-zerbitzuak, zaintzaileei laguntzeko zerbitzuak edo atsedenerako zerbitzuak, eguneko eta gaueko zentroak, egoitza-zentroak eta tutoretzapeko etxebizitzak, etab.). Txosten honetako Beste Gizarte Eskubide Batzuk izeneko atalean hitz egiten da horri buruz. Zerbitzuen eta prestazioen zerrenda zehaztua urriaren 6ko 185/2015 Dekretuan —Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren prestazio eta zerbitzuen zorroari buruzkoan— arautzen da.

Mendekotasuna duten edo beste pertsona batzuen ohiko zaintza behar duten pertsonen arreta emateko zerbitzuen sare horri esker, arindu egin da, neurri batean, gure gizartean nagusi diren genero-itxaropen, -rol eta -estereotipoek oraindik ere emakumeengan jartzen duten zaintza-karga. Hala ere, oraindik asko dago egiteko mendekotasuna duten pertsonen zaintzei estaldura publiko orokorra eta zaintzen kontzeptualizazio zabal baten arabera emateko.

Bestalde, 2030erako **Soldata Arrakalaren** Estrategian jasotzen denaren arabera, kontziliazioa funtsezko elementua da lanaldietako aldi baterako absenteekin edo absentsia partzialekin lotutako arrakala murrizteko; horretarako, dauden jardunbide egokiak kontuan hartu eta hedatu behar dira, proiektu pilotuak abian jartzen lagundu behar da, bereziki sektore tradizionalan edo horiek abian jartzea *a priori* zailagoa izan daitekeen sektoreetan, eta zaintzalanetan erantzunkidetasunaren kultura modu koordinatuan eta eremu guztietan (hezkuntza, aisia eta aisialdia, lana...) lantzen jarraitzeko oinarriak ezarri behar dira.

Bestalde, era askotako ekimenak jarri dira abian erantzunkidetasuna eta gurasotasun positiboa sustatzeko. Ibilbide luzeena duen adibideetako bat **Gizonduz** programa da. Eusko Jaurlaritzaren ekimen aitzindaria da, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak sustatua, gizonak berdintasunaren alde kontzientzia daitezen, parte har dezaten eta inplika daitezen bultzatzeko. Programa horrek hainbat kanpaina sustatu ditu, hala nola Aitak, berdintasuna eta erantzunkidetasuna oinarri dituen aitatasunaren aldeko ideiak eta jardunbideak sortzeko. Programa horri buruz zehaztasun handiagoz hitz egiten da Lana izeneko atalean.

Illo beretik, beste ekimen batzuk ere aipatu behar dira, hala nola Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailaren **Gurasotasuna** ekimena, gurasotasun positiboa sustatzeko. Gurasotasuna webgunea eremu sozial, sanitario, judizialean, hezkuntza-eremuan, etab., familiarekin lanean diharduten profesionalen zuzenduta dago, familiak gurasotasun positiboaren jardunean gaitzeko beharrari erantzute aldera. Dokumentazio-baliabideak, ebaluazio-tresnak, ikerketa-lanen aipamenak eskaintzen dira, familiarekin lan egiten duten profesionalentzako erabilgarriak eta interesgarriak izan litezkeenak, betiere gurasotasun positiboaren ikuspegi prebentibo eta orokorraren ikuspegitik ulertuta. Ekimen horren esparruan, gai horri buruzko prestakuntza-saioak eta jardunaldiak ere antolatu dira.

Aldundiek eta udalek ere bultzatu dituzte kontziliazioa hobetzeko eta erantzunkidetasunerantz aurrera egiteko ekimenak, bai funtzionarioen artean, bai dagokien eraginpeko lurralde-eremuko enpresa-sarean. Udal-mailan **gurasotasun positiboko ekimen** ugari daude; horietako batzuek hamar urtetik gorako ibilbidea dute. Programak, zerbitzuak, baliabideak edo prestazioak dira, eta gurasoei hazkuntzan eta zaintzan laguntzea dute helburu, gurasoen gaitasunak garatuz, haurren eta nerabeen garapen osoa eta ongizatea bermatzeko, azken batean.

Bestalde, gizarte-antolamendu erantzunkidearen alde egiten duten **enpresa-sareen ekimenak** aipatu behar dira. 2013an, Denbora Sarea jarri zen abian Bizkaian, kontziliazio, erantzunkidetasun eta genero-ekitatearen arabera gizarte- eta lan-harremanen kultura berria diseinatu eta sustatzeko. Duela gutxi, 2018an, Gipuzkoako Foru Aldundiak Erantzunkide

Sarea sortu zuen. Kontziliazio erantzunkidearen aldeko lehen enpresa-sarea da, eta antolakundeetan berdintasuna eta kontziliazio erantzunkidea bultzatu eta indartu nahi duten enpresek eta entitateek osatzen dute.

3.4.6.1. Kontziliazioari buruzko alderdi nabarmenenak

- Legeak kontziliazioa eta **erantzunkidetasuna** izateko premia dagoela agerian jartzen lagundu du, ikuspegi orokor batetik; zailtasunak, orain, ez daude eremu pertsonalera eta familiara mugatuta, baizik eta familiako kideei, enpresei eta gizarte osoari eragiten diete. Legeari esker, babes juridikoa eman zaie kontziliazioari eta erantzunkidetasunari.
- EAEn, **kontziliaziorako eta erantzunkidetasunerako laguntzek** ibilbide luzea dute dagoeneko. Gaur egun, hobetu eta zabaldu egin dira dirulaguntzen lerroak eta haiek eskuratze-ko neurriak. Dirulaguntza horien artean, honako hau nabarmendu behar da, berrienetako bat delako eta ahalmen handiena duelako gizonak adingabeen zaintzan inplikatzeko: gurasoek jaiotzagatik eta urtebetetik beherako adingabea zaintzeagatik jasotzen dituzten kotizaziopeko prestazioen aldiak parekatzeko laguntza.
- **Sexuaren araberako arrakala** oraindik ere nabarmena da zaintzagatiko eszedentziei dagokienez, mota horretako eszedentziak hartzen dituzten hamar pertsonatik bederatzi emakumeak baitira. Hala ere, gizonen eskaeren hazkunde-erritmoa emakumeena baino handiagoa da.
- **Zerbitzu komunitarioen** (haurreskolak, eskola-jantokiak, mendekotasuna duten pertsonentzako zerbitzuak eta baliabideak, etab.) garapenak ere bilakaera garrantzitsua izan du. Gainera, azken urteetan gurasotasun positiboarekin lotutako ekimenak egin dira edo gizarte-antolamendu erantzunkidearen alde egiten duten enpresa-sareak sortu dira.

Atal honetan, azken 15 urteetan eremu horretan berdintasunaren inguruan izan diren ekimen¹⁹⁶ eta politika garrantzitsuenen¹⁹⁷ zerrenda jasoko dugu.

EAEko kontziliazioaren eremuan garrantzi berezia duten jardunak. 2005-2020

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Sortze-urtea	Informazio gehigarria
Gurasotasuna ekimena	Ekimen hori batez ere webgune batean oinarrituta dago. Webgune hori eremu sozial, sanitario, judizial, hezkuntza-eremuan, etab., familiekin lanean diharduten profesionalen zuzenduta dago, familiak gurasotasun positiboaren jardunaren gaitzeko beharrari erantzute aldera. Horri buruzko prestakuntza-saioak eta jardunaldiak ere egin dira.	Eusko Jaurlaritza - Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketakoa Saila	–	
Kontzilia ataria	Gizarte erantzunkide batek dituen onurei buruz kontzientziatzeko webgunea. Enpresen eta langileen eskura jarri den tresna erabilgarria da, kontziliazio erantzunkidearekin lotutako gaiei buruzko informazio emateko eta gogoeta egiteko. Horrez gain, neurri zehatzei buruzko informazioa ematen du, baita enpresa eta pertsonentzako laguntza-lerroei, azterlanei eta abarri buruzkoa ere.	Eusko Jaurlaritza - Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketakoa Saila	–	
Haurreskolak partzuergoa	0-2 urteko haurrentzako eskola publikoak kudeatzen dituen entitate publikoa. Entitate hori Eusko Jaurlaritza eta udalek sinatutako hitzarmenei esker eratu da. Zerbitzu soziokomunitario erabakigarria da hezkuntza-zein laguntza-arreta eskaintzeko zerbitzuak daudela bermatzeko. Zerbitzuok ondo erantzun behar diete eremu edo eskualde bakoitzean eskolatzeko-adina baino lehenagoko haurrek dituzten premia guztiei.	Eusko Jaurlaritza - Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketakoa Saila	2003	
Gizonduz programa	Eusko Jaurlaritzaren ekimen aitzindaria, Emakunde Emakumearen Euskal Erakundeak bultzatua, gizonak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaz kontzientziatu daitezen eta horretan inplikatu daitezen eta parte har dezaten bultzatzeko.	Emakunde	2008	
Jaiotzagatiko baimena	Baimen horrek erantzunkidetasun-printzipioa bete nahi du, gurasoek adingabeen jaiotzagatik hartzen dituzten baimenen iraupena parekatuz, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun eraginkorra lortzeko helburuarekin.	Eusko Jaurlaritza	–	
Gurasoen arteko kontziliazio-baimenak parekatzea	Gurasoen baimenen parekatzea arautzen duen Erabakia, kontziliazioaren arloan indarrean dauden baimenen iraupena parekatzeko asmoz.	Eusko Jaurlaritza	2019	

¹⁹⁶ Honako hauek jasotzen ditu: arauak/planak; organismoak/kontseiluak/behakokiak; prestakuntza; azterlanak; finantzaketa-lerroak; programak; zerbitzuak; baliabide espezifikoak edo tresnak (protokoloak, eskuliburuak, gidak, plataformak, material didaktikoak...).

¹⁹⁷ Berezi garrantzitsutzat jo dira honelako ekimenak: elementu berritzaileen bat edo egiten ari zirenak aldaketaren bat ekarri dutenak; pisua edo garrantzia dutenak, konprometitzen duten baliabideen garrantziari eta bolumenari, dedikazioari eta abarri dagokienez; edo eragin handia izan dutenak edo aurrerapena ekarri dutenak aurreko egoerarekin alderatuta.

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Sortze-urtea	Informazio gehigarria
Kontziliaziorako laguntza publikoak	Laguntza horren bidez, familiako eta laneko ardurak kontziliatzea erraztu nahi da, baita emakumea lan-merkatuan sartzea eta karrera profesionala garatzea ere; horrez gain, familia-arloan gizonen eta emakumeen ardura partekatua sendotzea bultzatu nahi da, batez ere haur adingabeen zaintzan eta hezkuntzan eta mendeotasuna duten pertsonen eta osasun-egoera oso larrian dauden pertsonen arretan.	Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila	2019	

EAEko kontziliazioaren eremuan garrantzi berezia duen arkitektura. 2005-2020

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Urtea	Informazio gehigarria
Agindua, 2000ko martxoaren 22koa, Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateaz kanpoko ikastetxe publikoetako derrigorrezko irakasmailetako eta Haur Hezkuntzako (2. zikloa) jantokiak arautzen dituenak.	Zerbitzua orokortzea. Ikastetxe guztietan eskola-jantokiak jartzea eta haien erabilera pixkanaka normalizatzea da zerbitzu soziokomunitarioen eremuan azken hamarkadetan gertatu den aurrerapen kuantitatibo eta kualitatibo handienetako bat, kontziliazioa eta erantzunkidetasuna izaten laguntzen baitute.	Eusko Jaurlaritza - Hezkuntza Saila	2000	
Seme-alabak dituzten Familiei Laguntzeko Erakunde arteko I. Plana	Plan hori 2001ean onartu zuten eta, ondorioz, familia eta lana bateragarri egiteko politikak sortu ziren, baita Haurreskolak Partzuergoa ere. Aipatutako politikak abenduaren 23ko 329/2003 Dekretuaren VI. kapituluaren sartu ziren. Dekretu horrek lanerako laguntzak arautzen ditu.	Eusko Jaurlaritza - Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila	2001	
329/2003 Dekretua, abenduaren 23koa, lanerako laguntzak arautzen dituenak	Kontziliaziorako laguntzen lehenengo erregulazioa	Eusko Jaurlaritza - Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila	2003	
13/2008 Legea, abenduaren 12koa, Familiei Laguntzeko	Lege horren helburu nagusietako bat da familia-eredu bat sendotzea, honako oinarri hauek dituenak: autonomia, kide guztien arteko errespetua eta bikoteko bi kideen arteko berdintasuna, biek ala biek ere lanbidean aurrera egiteko aukera berberak dauzkatala eta partekatzen dituztela.	Eusko Jaurlaritza - Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila	2008	

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Urtea	Informazio gehigarria
92/2012 Dekretua, maiatzaren 29koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta bere erakunde autonomiadunetako enplegatu publikoek zerbitzua telelanaren bidez modalitate ez-presentzialean nola eman arautuko duen Akordioa onartzeko dena	Bi urtez proba pilotua egin ondoren, dekretu horren bidez, lehen aldiz, telelanaren modalitatea arautu zen Administrazio Orokorarentzat eta erakunde autonomo guztientzat.	Eusko Jaurlaritza - Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila	2012	
Denbhora Sarea	ENTITATEEN SAREA BILBON eta BIZKAIAN, denboraren kudeaketa hobea izatea eta lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egitea errazteko konpromisoa duten enpresa, organismo eta abarrek osatua.	Bizkaiko Foru Aldundia	2013	
Familien eta haurtzararen aldeko euskal ituna	Itun hori sinatu da egituratze eta irismen nahikoa duen familia-politika garatu behar zelako eta egitura-izaera duten bi fenomenori (jaiotza-tasa baxuak eta seme-alabak dituzten familien zailtasun ekonomiko handiagoak) erantzuna emango dien politika sorta koordinatu bat antolatzeko.	Eusko Jaurlaritza, foru-aldundiak eta Eudel	2018	
Administrazio Orokorren zerbitzupeko langileen lan-baldintzak eta lanaldiak arautzeko akordioa	Lanaldiaren eta ordutegiaren malgutasun-neurriak finkatzea, neurri horiek kontziliazioa lortzen nabarmen lagunduko baitute. Akordioak lanaldia malgutzeko hainbat neurri ezarri zituen, besteak beste, kontziliaziorako baimen espezifikoak dituztenek sartzeko eta irteteko ordutegi-malgutasuna izatea.	Eusko Jaurlaritza eta sindikatuak	2018	
Erantzukide Sarea	Kontziliazio erantzunkidearen aldeko Gipuzkoako lehen enpresa-sarea. Sare horretan, hasiera batean, hogeitabat enpresa eta entitate zeuden, baina enpresa berriak gehitu ahal izango zaizkio, antolakundeetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta kontziliazio erantzunkidea bultzatzeko eta indartzeko anbizioa partekatzen duten enpresak, hain zuzen ere	Gipuzkoako Foru Aldundia	2018	
164/2019 Dekretua, urriaren 22koa, familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzkoa.	Dekretu hori aitzindaria izan zen gurasoen baime-nak parekatzen. Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak —enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriei buruzkoak— ezarritako ekintza-ildoak aplikatu arterainoko aldaketa egitea errazten du.	Eusko Jaurlaritza - Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila	2019	

Atal horretan, honako hauek aztertzen dira: legeak zer ekarri duen indarkeriaren aurka borrokatzeko, indarkeria ezabatzearekin lotuta ezartzen dituen aginduen eta neurri zehatzen ezarpen-maila, indarrean egon den 15 urteetan izan duen bilakaera, lorpenak, mugarriak eta identifikatu diren hobekuntza-alderdiak.

Arau-testuan hainbat neurri jasotzen dira (50. artikulutik 62.era), hala nola ikerketarako, prebentziorako eta prestakuntzarako neurriak, baita emakumeen aurkako indarkeriaren biktima direnei hainbat eremutatik arreta eta babesa emateko neurriak ere. Eremu horiek honako hauek dira: polizia, justizia, eremu psikologikoa, egoitzak, ekonomia, etxebizitza, laneratzea eta hezkuntza. Gainera, legeak mekanismoak eta neurriak ere ezartzen ditu indarkeriari erantzuteko dauden eragile guztiak koordinatzeko.

Legearen aurrerapen garrantzitsuenak indarkeria matxistaren eremukoak dira. Berdintasunerako legearen barruan indarkeriari buruzko atal espezifiko bat egonik, ageriko arazo hori desberdintasunen esparruan kokatu da, emakumeen aurkako giza eskubideen urraketa handienetako bat baita. Horri esker, gainera, emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko eta hura koordinatzeko ardura berdintasun-organismoek hartu dute.

Gainera, legeak era zabalagoan kontzeptualizatu zuen emakumeen aurkako indarkeria, sexuan oinarritutako edozein ekintza bortitz jo baitzuen emakumeen aurkako indarkeriatzat, baldin eta ekintza horrek emakumeari kalte fisiko, sexual edo psikologikoa edo sufrimendua ekartzen badio edo ekar badiezaioke. Jokaera horien artean sartuko dira emakumea ekintza horiek egitearekin mehatxatzea, hertsapenak egitea edo askatasuna arbitrarioki kentzea, bizitza publikoan edo pribatuan. Ikerketaren, prebentzioaren eta prestakuntzaren esparruan, kontzeptualizazio hori hartu da, eta, horri esker, indarkeria ugari hartu ahal izan dira kontuan, nahiz eta, esku-hartzeari dagokionez, legea etxeko tratatu txarretara eta sexu-erasoetara mugatzen den.

Legeak jarduteko jarraibideak ezartzen ditu indarkeria-kasuetan esku hartzen duten eragileentzat (nork egon behar duen eta nola jokatu behar duten esaten du), baina, horrez gain, arreta-esparru integral bat garatzeko aukera eman du. Esparru horrek arreta-baliabide espezifikoak ematen ditu eta esku hartzen duten eragileen arteko koordinazio-espazioetan oinarritzen da. Baliabideak eta programak egonkortu egin dira, eta eragileen arteko koordinazioa funtsezkoa izan da arreta emateari dagokionez, baita indarkeriari buruzko ikuspegi eta begirada partekatua izateari dagokionez ere.

Gainera, legea oinarri juridikoa ere izan da oraindik lortu ez diren aurrerapenak eskatzeko gizarte-eragileek. Aldi berean, gizarte-eragileek begirada berriak bultzatu dituzte baliabideetan eta arreta emateko moduetan (interseksionalitatea, ahalduntzen duen ikuspegia, etab.), eta begirada horiek txertatu egin behar dira premia eta eskaera guztiei erantzuteko.

Ondoren, legearen ebaluazioa eta izandako lorpenak aztertuko ditugu zehazkiago.

**50. ARTIKULUA.–
DEFINIZIOA**

Lege honen ondoreetarako, sexuaren ziozko edozein ekintza bortitz joko da emakumeen aurkako indarkeriatzat, baldin eta ekintza horrek emakumeari kalte fisiko, sexual edo psikologikoa edo sufrimendua ekartzen badio edo ekar badiezaioke. Jokaera horien artean sartuko dira emakumea ekintza horiek egitearekin mehatxatzea, hertsapenak egitea edo askatasuna arbitrarioki kentzea, bizitza publikoan edo pribatuan.

Emakumeen aurkako indarkeria matxista giza eskubideen urraketa bat da, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren adierazpen muturrekoena, eta, era berean, gizartearen kontrolatzeko funtsezko tresna da, desberdintasun hori errepikatzeko eta iraunarazteko.

Egiturazko indarkeria da, hots, gizarte-egitura patriarkalaren oinarrien gainean antolatua eta ezarria, eta, beraz, pertsona jakin batzuek egiten duten arren, haren azalpenak eta ondorioek gizarte osoa hartzen dute eraginpean. Emakumeen aurkako indarkeria emakumeen eta gizonen arteko botere-harremanetan historian zehar izan den desberdintasunean errotuta dago. Baina, gainera, kontuan izan behar da emakumeen aurkako indarkeria ez dela eraso bakanetara mugatzen; aitzitik, harreman modu bat da indarkeria: pribilegioak sortzen ditu, eta harremanen asimetria horri eusten eta emakumeak menderatzen laguntzen du.

Emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko esparru analitiko eta interpretatzaile hori gero eta hedatuago eta finkatuago dago gaur egun, baina duela hamarkada batzuk hasiberria zen. Emakumeen aurkako indarkeria naturalizatuta eta isilean gordeta egon zen, bikote- eta familia-harremanen berezko osagaitzat hartzen zelako, eta inplikaturako pertsonen bakarrik eragiten ziela uste zelako. Gaur egun, indarkeria ulertzeko modua asko aldatu da, eta EAEko herritarren %84k uste dute emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteak lehentasuna izan behar duela EAErentzat. Ehuneko horrek berak uste du gizon batek bikotekideari edo bikotekide ohiari eragindako indarkeria onartezina dela, eta legeak beti zigortu behar duela.

Nazioartean, emakumeen aurkako diskriminazioa izendatzen eta definitzen duen lehen legeria espezifikoa 1979an onartu zen. Emakumearen Aurkako Bereizkeria Mota Guztiak Ezabatzeari buruzko Konbentzioak, CEDAW izenekoak, honela definitzen du emakumeen aurkako diskriminazioa: «Sexuan oinarritutako bereizketa, bazterketa edo murrizketa oro, halakoen xedea edo ondorioa denean kaltetzea edo deuseztatzea (...) emakumeari aitortutako giza eskubide eta oinarritzko askatasunak...». Konbentzio hori erreferentziazko tresna bihurtu zen mundu osoko emakume elkarteentzat eta mugimendu feministarentzat; izan ere, lanean ari ziren emakumeen giza eskubideen urraketa hori —historikoki isilean gordeta egon zena— agerian jartzeko eta horri buruzko legeria eskatzeko estatuei.

Estatu-eremuan, emakumeen aurkako indarkeria estatuaren esku-hartzea beharrezkoa den eskubide-urraketa gisa agerian jarri zuen lehen arau-mugarri handia 2004koa da. Oso osoko babesa emateko neurriak buruzko 1/2004 Lege Organikoan, ordea, indarkeria mota honi heltzen zaio: «...indarkeria emakumeen aurka erabiltzen dutenean horien ezkontide direnek edo izan direnek, edo horiekin antzeko maitasun-harremanak dituztenek edo izan dituztenek, nahiz eta elkarbizitzarik ez izan».

EAEko legea, beraz, arlo horretan legegintzak izandako aurrerapen historikoen testuinguruan egin eta onartu zen. Esparru horretan, asmo handiko testua izan zen eta izaten jarraitzen du; izan ere, Nazio Batuen ildotik, emakumeen aurkako indarkeriaren definizio integralagoaren alde egin zuen. Gainera, legea aitzindaria izan zen, emakumeen aurkako indarkeriaren izaera estrukturala eta indarkeria horrek berdintasunarekin, diskriminazioarekin eta desberdintasunarekin zuen lotura testu arauemaile bakar batean islatzen jakin baitzuen. Aitzindaria izan zen, halaber, indarkeriaren arretaren ikuspegi integralean. Ebaluazio honen esparruan kontsultatutako adituen iritziz, guztiz egokia da legeak indarkeriaren gaiari berdintasunaren esparruan aurre egitea.

2011n, Emakumeen aurkako indarkeriari eta etxeko indarkeria prebenitzeko eta indarkeriari kontra egiteko Europako Kontseiluaren Hitzarmenak (Istanbulgo Hitzarmena) jasotako aginduek eta gomendioek berretsi zuten ikuspegi hori aukeratu izana egokia izan zela. Aipaturako hitzarmenak mugari bat ezarri zuen European emakumeen aurkako indarkeriaren aurka borrokatzeko arauen bilakaeran.

Gainera, legeak jakin du agerian jartzen indarkeriaren konplexutasuna, indarkeriak dituen ondorio ugariak eta ezinbestekoa dela erakundeek erantzun integrala ematea hainbat erakunde-esparru eta -mailaren parte-hartzea eskatuko duten agindu eta neurrien bidez. Indarkeriari erantzun administratiboa eta politikoa emango dion erakunde-sarea sortzeko oinarriak ezarri dira. Ikuspegi horrek eskatzen du erakundeen arteko koordinazio- eta lankidetzak-lana etengabea izatea, eta, horretarako, Indarkeriari buruzko atalaren amaieran, testuak artikulua espezifiko bat eskaintzen du.

Duela gutxi, **legea bigarren aldiz aldatzeko** prozesuaren aurrean, emakumeen aurkako indarkeriari erantzuteko modurik egokienari buruzko gogoeta zabaldu da, eta berretsi da 2005ean aukeratutako bidea dela errealitatera eta nazioarteko araudiaren gomendioetara ondoen egokitzen den ikuspegia.

Apustu horrek sustatu du emakumeen aurkako indarkeria-politiken eta berdintasun-politiken arteko atzeraelikadura eta antolamendua handiagoa izatea, baina oraindik ere beharrezkoa da ildo horretan hobetzen jarraitzea, batez ere bi politika horiek arlo edo sail desberdinetan garatu diren erakundeetan.

Ikerketa, prebentzioa eta prestakuntza:

1. ATALA IKERKETA, PREBENTZIOA ETA PRESTAKUNTZA 51. ARTIKULUA. – IKERKETA

1.– Euskal herri-administrazioek emakumeen aurkako indarkeria-mota ezberdinen arrazoiak, ezaugarriak, arazoa identifi katzeko zailtasunak eta ondorioak iker daitezzen sustatuko dute. Era berean, indarkeria horiek erauzteko eta horien ondorioak konpontzeko aplikatzen diren neurrien eraginkortasuna iker dadin ere bultzatuko dute.

2.– Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak aldian-aldian ebaluatu egingo du zein den Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen aurkako indarkeriaren arloan dauden baliabideen eta programen eraginkortasuna eta irismena. Horretarako, inplikaturik dauden gainerako euskal herri-administrazioek informazioa emango diote beren ardurapean dituzten baliabideei eta programei buruz.

3.– Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak aurreko paragrafoan aipatutako ebaluazioaren berri emango dio Eusko Legebiltzarrari.

Legeak lortu nahi zuen emakumeen aurkako indarkeria erakundeentzat ikusezina ez izatea, eta lortu du. Legea indarrean jarri zenetik, **ikerketa** espezializatua izugarri hazi da.

Alde batetik, EAEen arlo horretan dauden baliabideen eta programen eraginkortasunaren eta irismenaren **jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistema** bat sortzen lagundu du. Legea betez, 2006az geroztik bederatzi ebaluazio argitaratu dira eta Eusko Legebiltzarrerara bidali dira. Ebaluazio horiek, besteak beste, gizarte-, polizia-, osasun- edo justizia-zerbitzuetako baliabideei buruzkoak edo arreta psikologikoari eta harrerari buruzkoak dira.

Bestalde, aipatutako txostenak egin aurretik, kostata jakin zitekeen zer motatako emakumeak artatzen ari ziren, eta zer baliabiderekin, eta informazioa zatikatuta zegoen. Txosten horien ondorioz hazi ziren **Bizkaiko Foru Aldundiko Indarkeria Matxistaren Behatokiak** zuen informazioa osatzen, eta, horrenbestez, EAEren ikuspegi orokorra izaten hasi ginen.

Behatoki horren jatorria Bizkaiko Emakumeen eta Gizonen Aukera Berdintasunerako Foru Planean eta Genero Politiketan (2000-2023) dago, eta Bizkaian erreferente izan da indarkeria matxistaren egoeren errealitatea lurraldean zein den eta egoera horiek zer bilakaera izan duten jakiteko, baita hobetzeko gomendioak eta proposamenak egiteko ere.

EAEko **aurrerapen** nabarmenenak azken urteetan gertatu dira. Etxean tratatu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko Erakundeen arteko II. Akordioaren esparruan, Jarraipen Batzordeak Informazio Sistemen Taldea (IST) sortu zuen 2013an. Talde horrek egindako lanaren emaitza gisa, 2015az geroztik emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei arreta emateko baliabideak dituzten administrazio maila desberdinetako erakunde publikoen (Eusko Jaurlaritza, aldundiak, udalak eta mankomunitateak) jardueraren datuak biltzen dira aldizka eta irizpide bateratuekin (artatutako pertsonen kopurua eta profila, giza baliabideak eta baliabide ekonomikoak...). Informazio horrekin, hurrezkeror, **«Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei emandako erantzuna EAE»¹⁹⁸ txostena egiten da urtero**. Lan hori lorpen garrantzitsua da, zalantzarik gabe, indarkeria hori jasaten dutenei gaur egun EAEen ematen zaien erantzunari buruzko ezagutza nabarmen hobetzen lagundu baitu.

Data horretatik aurrera, hots, 2009tik aurrera, txosten bat egiten da urtero, eta, bertan, intzidentzia eta nagusitasuna aztertzen dira. **Txostenaren izenburua «Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko datuak. EAE 2019»¹⁹⁹** da eta bigarren mailako iturrietako datuak bilduz egin da. Gainera, fenomeno horri buruzko beste datu interesgarri batzuk ere jasotzen ditu txostenak, hala nola biztanleek arazo horri buruz duten iritzia eta abar.

Txosten horien ondorioz, Eustatek, bere Estatistika Planaren esparruan, **estatistika ofiziala** eskaintzen du. Estatistika horrek emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazioa ematen du, hainbat ezaugarriren arabera bereizita, baita indarkeria motei buruzkoa ere.

Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeek haien aurkako indarkeriaren arretan eskura dituzten EAEko **baliabideak geolokalizatzeko mapa aktibo** bat ere sortu zen 2019an. Baliabide eta zerbitzuen mapa horrek biktima diren emakumeei eta adingabeei arreta emateko programen eta zerbitzuen eskaintza publikoari buruzko informazioa ematen du, bai administrazioak zuzenean kudeatzen baditu, bai zerbitzua entitate pribatuen bidez ematen bada; eta udalerrien arabera kokatuta daude.

Aipatzekoa da, halaber, **aldundiek eta udalek** bultzatutako lana, batez ere emakumeen eta gizonen egoerari buruzko diagnostikoak eginez beren eskumeneko lurralde-eremuan. Ekimen batzuk, hala nola Bizkaiko Foru Aldundiaren Indarkeria Matxistaren Behatokia (lehen aipatu duguna) edo Hausnarbide emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan hausnartzeko gunea (Gipuzkoako Foru Aldundiarena) berdintasunaren arloan hausnarketa eta ezagutza sortzeko elementu garrantzitsuak dira. Hausnarbide Aurre Planaren esparruan sortu zen eta gai interesgarri batzuei buruzko gogoeta eskaintzen du arlo horretan adituak direnen eskutik, arlo horretako foru-politika hobetzeko eta aberasteko.

Administrazio publikoez gain, eta legean dauden xedapen zehatzez gain, azpimarratu behar da, halaber, **EAEko unibertsitateek** duten rola indarkeria matxistaren inguruko ikerketa sustatzeko neurriak abian jartzeko orduan, askotan administrazioekin lankidetzan. Gai horri buruzko doktorego-tesi ugari aurkezten dira urtero eta indarkeria matxistaren arloan ezagutza espezializatua sortzen duten ikerketa-taldeak daude.

¹⁹⁸ <https://www.emakunde.euskadi.eus/informazioa/ebaluaketa/webema01-contentemas/eu/>

¹⁹⁹ <https://www.emakunde.euskadi.eus/informazioa/ebaluaketa/webema01-contentemas/eu/>

1. ATALA IKERKETA, PREBENTZIOA ETA PRESTAKUNTZA 52. ARTIKULUA.— PREBENTZIOA

Lege honetan jasota dauden gainerako neurri prebentiboak kontuan izan behar badira ere, euskal herri-administrazioek, beren eskumen-eremuan eta modu koordinatuan, sentsibilizazio-kanpainak egin behar dituzte emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta ezabatzeko.

Legeak indarrean daramatzan 15 urteetan, esan daiteke emakumeen aurkako indarkeria **gai nagusi** bihurtu dela agenda publikoan. Aldi berean, EAEko gizartearen sentsazioak eta iritziak erabateko bilakaera izan dute azken hamarkadan. Emakumeen elkarteak eta mugimendu feminista funtsezko eragileak izan dira. Gainera, administrazio publikoek era askotako ekimenak eta kanpainak sustatu dituzte etengabe, indarkeriaren inguruan sentsibilizatzen eta indarkeria prebenitzen laguntzeko. Jarduera-eremu horretan, nabarmentzekoa da Emakundek betetzen duen zeregina, prebentzioa baitu lehentasunen artean.

Emakundek, **berariazko dirulaguntza-lerro** baten bitartez, laguntza ematen die sentsibilizatzeko eta/edo emakumeen kontrako indarkeria-jarrerak prebenitzeko ekintzak martxan jartzen dituzten erakundeei, baita indarkeria hori prebenitzeko oinarri gisa berdintasunezko jarrerak sortzera bideratzen dituzten estrategiak dituztenei ere. 2020an, 240.000 euro bideratu dira deialdi horretara, eta 43 proiektu lagundu dira diruz.

Aipagarriak dira, halaber, Emakundek urtero antolatzen dituen **jardunaldiak**. Jardunaldi horietan, unean uneko gai garrantzitsuetan sakontzen da, profesionalak eta herritarrak, oro har, informatzeko eta sentsibilizatzeko²⁰⁰. Azken jardunaldiak salerosketa-egoeran dauden emakumeekin, indarkeria matxistaren biktima diren eta desgaitasuna duten emakumeei arreta ematearekin edo ematen zaien arretaren nazioarteko kalitate-estandarrekin lotuta egon dira.

Eusko Jaurlaritzak «Emakumeen aurkako indarkeria Euskadin: gizarte hautematea eta jarrerak» izeneko **azterlana**²⁰¹ argitaratu zuen 2015ean. Azterlan horren arabera, herritarren % 77k argi zuten desberdintasunaren eta indarkeriaren artean lotura zuzeneko zegoela, eta uste zuten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun-egoerak irauten duen bitartean emakumeen aurkako indarkeriak bere horretan jarraituko duela.

Azterlan horretan bertan 2004tik 2015era bitarteko aldian herritarren pertzepzio eta iritziak izandako bilakaera jaso da. Nabarmendu behar da indarkeria gero eta agerikoagoa eta publikoagoa dela; izan ere, 11 urte eskasetan bederatzi puntu igo zen indarkeriari aurre egin zioten emakumeak ezagutzen zituztela zioten emakumeen ehunekoa (% 27).

Administrazio publikoek prebentziorako sustatutako ekimenen artean, **Beldur Barik** programa aintzatesten eta aintzat hartzen da bereziki. Programa hori 2009an sortu zen, Berdinsarearen esparruan, nerabeei eta gazteei zuzendutako kanpaina gisa, azaroaren 25ari lotuta. 12 urteko ibilbidean sendotu egin da, eta parte-hartzaileen eta lanen kopuruaren bilakaera handitu egin da urtetik urtera, lehenengo edizioan 70 parte-hartzaile zeuden, azken

200 <https://www.emakunde.euskadi.eus/informazioa/argitalpenak-jardunaldiak/webema01-contentpubli/eu/>

EAEn salerosketa-egoeran dauden emakumeen nazioarteko babesaren arloko erronkak (2019)

Erronkak, indarkeria matxistaren biktima diren eta desgaitasuna duten emakumeenganako arretan (2019)

Jardunaldia: emakume eta adingabeak sexurako salerostea (2016)

Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei ematen zaien arretaren nazioarteko kalitate-estandarrak (2016)

201 https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/o_15tef3/es_def/adjuntos/15tef3.pdf

urteetan, aldiz, 300dik gora daude. Harrezkero, eta hamar urtetik gorako ibilbidearen ondoren, gaur egun Emakundek sustatzen du, Berdinsarea-Eudelen eta hiru aldundien bultzadarekin batera. Gainera, honako hauek ditu laguntzaile: Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Saila, Euskal Herriko Unibertsitatea eta EITB. Ekimen horri esker, indarkeria matxistaren arloko prebentzio-ekintzak garatzeko gaitasun gutxiago duten udalek indarkeria desagerrarazi behar dela azpimarratzen dute biztanle gazteenek horretan parte hartuz.

Beldur Barik programaren esparruan, aipatzekoak dira, halaber, eraso sexistarik gabeko uda izateko azken urteetan egin diren kanpainak, baita udan eraso sexistak prebenitzeko egin den sentsibilizazio- eta informazio-materiala ere²⁰².

Horrelako ekimenak garatzeko, funtsezkoak izan dira **emakumeen elkarteak eta mugimendu feminista**; izan ere, tokiko mailan, eta bereziki indarkeriarik gabeko jaien esparruan, prebentzio- eta sentsibilizazio-kanpainak sortu dituzte, baita laguntza- eta informazio-baliabi-deak ere. Indarkeriaren prebentzioari eta desagerrarazteari dagokionez gizarteak duen inplikazioaren adibide garbia dira puntu moreak.

Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioan, **udalek eta aldundiek** zeregin nabarmena izan dute, urtero-urtero kanpainak abian jarri baitituzte, batez ere data seinalatueta, azaroaren 25ean, adibidez. Urtean zehar eta bereziki tokiko mailan sentsibilizazio-kanpainak ugari, ahalduntze-ikastaroak, prebentzioa lantzeko prestakuntza- eta topaketa-guneak, autodefentsa feministari buruzko ikastaroak eta abar egiten dira, kontzientzia sortzea eta detekzioa eta prebentzioa erraztea sustatzeko.

Gainera, ikuspegi interseksionaletik, lan handia egin da prebentzioa lantzeko, eta egokitu-tako materialak eta gidak eskaini dira emakume atzeritarrentzat, desgaitasuna dutenentzat, osasun mentaleko arazoak dituztenentzat eta abarrentzat.

Era berean, toki-mailan funtsezko prebentzio-lana egiten ari da hainbat ekimenen bidez. Ekimen horietako batzuk **emakumeen etxeak eta jabeakuntza-eskolak** dira; esperientzia horiek pixkanaka ari dira hedatzen EAEko lurralde osoan. Gainera, berdintasuna bultzatzeko eta indarkeria prebenitzeko elkarteentzako dirulaguntza-lerroak beste osagarri bat dira toki-ko ikuspegitik sentsibilizatzeko eta prebenitzeko egiten den lanean.

Adierazi behar da, halaber, gero eta udal gehiagok dituztela **erantzun instituzionala emateko prozedurak**. Prozedura horien bidez, arreta hobe ematen zaie indarkeria jasaten duten emakumeei, baina horretaz gain, udalek indarkeria matxista argi eta garbi gaitzes-tea dute helburu. Hori zero tolerantziaren erakusgarri da, eta herritarrentzat eredu izateaz gain, sentsibilizatzeko eta prebenitzeko beste modu bat gehiago izan nahi du. Ilido horre-tan, Gipuzkoako udalerrietan indarkeria sexista kasuen aurrean erantzun publiko instituzio-nala emateko Protokoloa²⁰³ izeneko dokumentua nabarmendu behar da. Dokumentu hori Gipuzkoako Foru Aldundiak prestatu zuen 2018an, Aurre Planaren esparruan, erantzun-esparrua eskaintzeko lurralde-mailan.

202 <https://www.emakunde.euskadi.eus/uda-eraso-sexistarik-gabe/webema01-contentemas/eu/>

203 Gipuzkoako Foru Aldundia. Gipuzkoako udalerrietan indarkeria sexista kasuen aurrean erantzun publiko instituzionala emateko Protokoloa. Gipuzkoako Foru Aldundia (2018). https://www.gipuzkoa.eus/documents/2556071/3692856/Lurralde_protokoloa_2018ko_ekaina.pdf/bd66c1ad-c4fc-47c2-e871-15e8a6a2e328?t=152940739800/

**1. ATALA
IKERKETA,
PREBENTZIOA ETA
PRESTAKUNTZA
53. ARTIKULUA.—
PRESTAKUNTZA**

1.— Euskal herri-administrazioetan langileak prestatzeko eskumena duten erakundeek, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearekin lankidetzan, emakumearen aurkako indarkeria kasuetan esku hartzen duten langileek prestakuntzaren arloan dituzten beharrianen diagnosia egin behar dute, eta aldian-aldian eguneratu; eta diagnosi horren arabera profesional-taldeek dituzten beharriaz egokitzeko prestakuntzaprogramak jarriko dira abian.

2.— Euskal herri-administrazioek, betiere, emakumeen aurkako indarkeria prebenitzen eta ezabatzen eta biktimak zaintzen eta haiei laguntzen diharduten erakunde pribatueta langileek prestakuntza jaso dezaten lagunduko dute.

Prestakuntza legearen lehentasunetako bat da, eta Indarkeriari buruzko kapituluaren kasu zehatzean, gainera, artikulua espezifiko batekin islatzen da (53. artikulua).

II. Akordioaren esparruan, eta akordioa sinatu duten eragile guztiak ordezkatzeko dituen Erakunde arteko Lantaldearen laguntzarekin, indarkeria-egoeran dauden emakumeei erantzuteko inplikaturako profesionalen prestakuntzari buruzko **diagnostiko** bat egitea sustatu zen 2013an. Diagnostiko horren emaitzak kontuan hartuta, 2015ean **Jabetuz Programa** diseinatu eta abian jarzea sustatu zen. Programa hori eremu eta sistema guztietako profesionalen prestakuntza espezializatuaren ezinbesteko erreferentzia da. Gainera, programa hori zabalik dago administrazio publikoko profesionalentzat nahiz indarkeria matxistaren biktimei erantzuteko zerbitzuak ematen dituzten entitate pribatuentzat. Jabetuz programa abian jartzeari dagokionez, nabarmendu behar da, besteak beste, programak balio berri-tzaile eta eskuragarria duela, Informazioaren eta Komunikazioaren Teknologia Berriak prestakuntza-jardueran aplikatzen direlako. Online prestakuntza-programa horren eskaria handia da eta bertan parte hartzen dutenek oso positiboki baloratzen dute.

2015ean abian jarri zenetik 2020ra arte, oinarritzko ikastaroak (85 ordu) 12 edizio izan ditu, eta ikastaro aurreratuak (35 ordu), berriz, 5 edizio. 1.500 profesionalak baino gehiagok hartu dute parte; zehazki, oinarritzko prestakuntzan 1.065 pertsonak hartu dute parte (% 87 emakumeak ziren) eta prestakuntza aurreratuan, berriz, 468 pertsonak (% 88 emakumeak ziren).

Programa horren bidez, oso profil, gaitasun eta rol desberdinak dituzten profesionalen prestakuntza hobetzen laguntzen da, baina horretaz gain, esparru, hizkuntza eta printzipio komunak eraikitzen, esku hartzen duten eragile guztiak gehiago ezagutzen eta prestakuntza hori lortzeko inplikaturak dauden eragilearen sarea sortzen aurrera egiten da. Azken batean, funtsezko programa da, bai prestakuntzarako, bai administrazio publikoek elkarrekin esku hartzeko eredu baterantz aurrera egiteko.

Arreta eta babesa:

Zehaztu behar da legean jasota dagoen Indarkeriari buruzko Kapitulu nazioarteko arau-esparrutik erreferentzia gisa hartzen duen fenomenoaren kontzeptualizazio zabal batekin hasten dela —besteak beste, Emakumeenganako Indarkeria Desagerrarazteari buruzko Adierazpena eta Pekingo Adierazpena eta Ekintza Plataforma—, baina legearen bigarren atalean, non biktimei arreta eta babesa emateko neurri zehatzak finkatzen baitira, irismena «etxeko tratatu txarren eta sexu-erasoen» eremura mugatzen da, Espainian indarrean dagoen araudiak ezarritako esparruarekin bat etorriz.

2. ATALA
ETXEKO TRATU TXARREN
ETA SEXU-ERASOEN
BIKTIMENTZAKO ARRETA
ETA BABESA
54. ARTIKULUA.—
POLIZIAREN BABESA

Euskal herri-administrazio eskudunek prestakuntza espezializatua eman behar diete emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei laguntzeko eta babesa emateko dauden poliziako kideei.

Era berean, beharrezko prestakuntza eta baliabideak emango dizkiete euskal poliziei emakumeen aurkako indarkeria-egoeretan esku hartzerakoan eraginkortasunik handiena lortze aldera, eta, bereziki, etxeko tratu txarren biktime direnen babesarako onartzen diren neurri judizialen betearazteari eta kontrolari dagokionez. Horren guztiorren helburua, hain zuzen, biktimeen segurtasuna bermatzea eta biktime horiek, beren borondatearen aurka, beren etxebizitzak utzi behar izatea saihestea da.

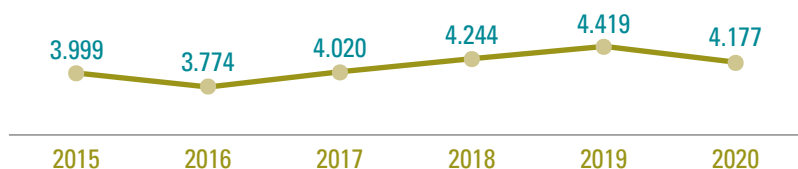
Eusko Jaurlaritzako Segurtasun Saila, **Ertzaintzaren** bidez, eta udalak, udaltzaingoen bidez, dira indarkeria-egoeretan esku hartzean «eraginkortasunik handiena» lortzeko arduradun nagusiak, baita biktimek babesteko hartzen diren neurri judizialak betearazteko eta kontrolatzeko arduradunak ere. Haien jarduketan azken helburua biktimeen segurtasuna bermatzea da.

Legea onartu aurretik, Eusko Jaurlaritzako Segurtasun Sailak etxeko indarkerian eta genero-indarkerian (EI/GI) jarduteko prozedurak arautu nahi zituen, Segurtasun Sailburuordetzak emandako eta nahitaez bete beharreko jarraibideen bidez. Etxeko tratu txarrak eta sexu erasoak jasaten dituzten emakumeei laguntza hobea emateko erakunde arteko I. Akordio aitzindariaren esparruan **Etxean tratu txarrak jasaten dituzten emakumeentzako segurtasun-plana** (2002-2004) prestatu zen. Plan horrek, besteak beste, babesa indartzeko neurriak jasotzen zituen.

Arauak lege-lerrunera igo zuen Sailak aldeztu aurretik hartutako konpromisoa, eta, horrenbestez, arauak finkatu eta indartu egin zituen I. Akordioaren esparruan, araua onartu aurretik, arreta hobetzeko hasitako prozesuak. Harrezkeroztik, legea indarrean egon den 15 urteetan, gero eta inbertsio handiagoa egin da arlo horretan. Zehazki, 2016tik 2019ra bitarteko aldian, Eusko Jaurlaritzako Segurtasun Sailak emakumeen aurkako indarkerian egindako inbertsioa % 56 hazi da.

Arlo horretan egindako inbertsio gero eta handiagoarekin bat etorriz, ikusten da gora egin duela Ertzaintzak 2015etik 2020ra bitarteko aldian artatu dituen emakumeen aurkako indarkeriaren biktimeen kopuruak, 2020. urtean izan ezik, COVID-19aren prebentzio-neurriak tartean egon baitziren.

**Ertzaintzak artatutako emakume berrien kopurua.
2015-2020**



Iturria: «Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei emandako erantzuna EAEn - 2020ko datuak» txostena

Ertzaintzak bere egitura osoa inplikatu du indarkeria horri erantzuteko. Herritar guztiei eskaintzen dizkien zerbitzuez gain, arreta espezifiko emateko prozedurak jarri ditu abian, baita **Genero Indarkeria eta Etxeko Indarkeria Atala (GI/EI)** izeneko ere. Atal espezializatu horrek honako baliabide hauek eskaintzen ditu, besteak beste: biktimei arreta ematea, arriskua balioestea babes-neurri egokiak zehazteko eta neurri horien jarraipena egiteko, jarraipena egitea, prebentzioa planifikatzea, gizarte-zerbitzuekin edo osasun-zerbitzuekin koordinatzea, eta teknologia berriak erabiltzea biktimen segurtasuna bermatzeko.

Kasuak **EI/GI espediente** izeneko aplikazio informatikoan erregistratzen dira. Gaur egun arte, Segurtasun Saila da erreferentziazko erakundea estatistika-informazioa erregistratzeko eta emateko. Horri esker, EAEko emakumeen aurkako indarkeriaren intzidentzia gutxi gorabehera zenbaterainokoa den jakin daiteke eta indarkeria horrek izandako bilakaeraren jarraipena egin daiteke.

2007az geroztik, «**Bikotekidearen kontrako indarkeria larriaren arriskua iragartzeko eskala**» tresnarekin lan egiten dute. Espainian lan-tresna aitzindaria eta erreferentziazkoa da, eta Ertzaintzak bere espedienteetan sartu zuen, bikote-harremanaren kasuetan arrisku-mailak kalkulatzeko. Horri esker, kasu bakoitzeko arrisku-mailen kalifikazioa sistematizatu da, eta egoera bakoitzerako babes-neurri egokiak zehaztu dira.

Oinarritzko beste babes-tresnetako bat **Bortxa app** da. Aplikazio hori 2019an jarri zen abian. Telefonía mugikorrerako aplikazioa da, biktimaren mugikorrean integratzen da eta Ertzaintzarekin eta SOS Deiak zerbitzuarekin azkar komunikatzeko aukera ematen du. Aplikazio horri esker biktima berehala jar daiteke harremanetan Eusko Jaurlaritzako 24 orduko arreta-zerbitzuko 900 840 111 telefono-zenbakiarekin ere, eta GPS lokalizazioa duen alarma aktibatzeak aukera ere ematen du, besteak beste. Arrisku handieneko kasuetan, Ertzaintzak bizkartzain pertsonalaren zerbitzua eman dezake, iraunkorra edo noizbehinkakoa, arriskuaren arabera.

2020az geroztik, Eusko Jaurlaritza **EBA Proiektua** izeneko proiektu pilotu batean ari da lanean. «Genero-indarkeriaren» eta «etxeko indarkeriaren» arloetako Ertzaintzaren eta EAEko udaltzaingoen espediente guztien kudeaketa partekatzeak aukera emango duen sistema digitala da, eta honako hauek egitea ahalbidetzen du: espediente guztiak formatu berean sortzea eta partekatzea; emakume bakoitzaren eta bere seme-alaben arrisku-ebaluazio guztiak homologatzea, salaketa zein polizia-kidegotan jartzen den kontuan izan gabe; diagnostikatzen den arriskuaren araberrako babesa ezartzea, etab.

2. ATALA ETXEKO TRATU TXARREN ETA SEXU-ERASOEN BIKTIMENTZAKO ARRETA ETA BABESA 55. ARTIKULUA.– LAGUNTZA JURIDIKOA

Autonomia Erkidegoko herri-administrazioek beharrezko neurriak jarri behar dituzte etxeko tratu txarrak eta sexu-erasoak jasan dituztenek laguntza juridiko espezializatua, doanekoa, berehalakoa, integrala eta eskuerakoa izan dezaten. Laguntza horren barruan sartuko da prozesu penaletan akusazioa aurrera eramatea, eta, banaketa-, deuseztasun- eta dibortzio-kasuetan demanda zibilaren aurretik behin-behineko neurriak hartzeko eskatzea, edo izatezko elkarteen kasuan kautelazko neurriak hartzeko eskatzea

Justiziaren eremuak leku garrantzitsua du indarkeriaren biktimei arreta eta babesa emateko prozesuetan, are gehiago, eskuragarri dauden zerbitzu eta prestazio batzuk eskuratzeko, eremu horretako salaketa bat jarri behar delako.

Prozesu judizialean ibili diren biktimen iritziz, abokatu-laguntza izatea **faktore erabakigarria** da indarkeriatik ateratzeko eta prozesua arrakastatsua izateko. Aholkularitza horren kalitatea nolakoa den, halaxe bukatuko da prozesua, neurri handi batean.

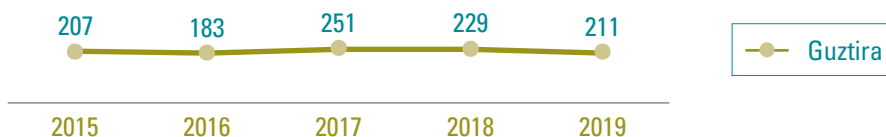
Testuinguru horretan, eta EAEk justiziaren arloan dituen eskumenen esparruan, legeak aholkularitza juridikoa arautu zuen, eta doako sarbide espezializatua, berehalakoa, integrala eta eskuragarria ezarri zuen biktima diren emakume guztientzat.

Emakundek baliabide judizialen eta abokatu-laguntzaren ebaluazioa sustatu zuen, eta ebaluazio horretan ikusi zenez, deklaratu aurretik abokatu-laguntza izatea faktore erabakigarria da ondo egituratuta dauden eta egoera ulertzen lagunduko duten deklarazioak lortzeko. Faktore horrek, halaber, salaketa gutxiago kentzeko edo epaiketetan ez agertzea murrizteko lagungarria da.

Xedapen hori betetzeko, Eusko Jaurlaritzak, Legelarien Euskal Kontseiluarekin lankidetzan, sustatu zuen EAEko abokatuen elkargo guztietan **ofiziozko txanda espezifikoak** sortzea eta zerbitzua ematea 24 orduz. Laguntza hori polizia-etxeetan, epaitegietatik edo gizarte-zerbitzuetatik eskatzen da, eta horiek abokatuen elkargoen telefono zentralizatuaren bidez bideratzen dute eskaera.

Gainera, foru-aldundiek eta udalerri batzuetako gizarte-zerbitzuek ere eskaintzen diete **doako aholkularitza juridikoa** indarkeria-egoeran dauden emakumeei. Aholkularitza horrek ofiziozko txanda espezifikoek ematen dutena osatzen du; izan ere, emakumeek erabakiak hartu ahal izateko eskaintzen da, baita salaketaren oinarria justiziaren aurrean modu egokiagoan irudikatu, proiektatu eta prestatzeko ere. Emakumeen etxeak edo tokiko emakumeen elkarteak ere aholkularitza juridikoa ematen ari dira ikuspegi feministatik. Zerbitzu horiek guztiak funtsezkoak dira informatzeko, ahalduntzeko eta indarkeria-egoeretatik ateratzeko prozesuetan.

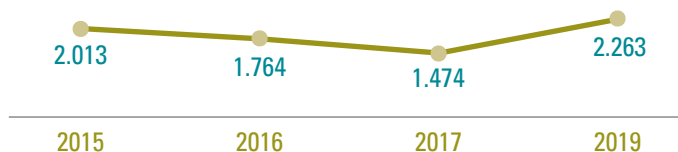
Aholkularitza juridikoko foru-zerbitzuetan artatutako emakume berrien kopurua. 2015-2019



Iturria: «Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei emandako erantzuna EAEn - 2020ko datuak» txostena

Era berean, Eusko Jaurlaritzak justizia-administrazioaren arloan dituen eskumenak erabiliz, biktima diren emakumeei ematen zaien aholkularitza juridikoa beste zerbitzu espezifiko batzuen kudeaketarekin osatzen da, hala nola **Biktimari Laguntzeko Zerbitzuak** (BLZ) edo **Emakumearen Aurkako Indarkeriaren Koordinazio Zentroak** ematen dutena. Biktimari Laguntzeko Zerbitzua biktimek sare judizialarekin duten harremanean bideratzeko zerbitzua da eta Koordinazio Zentroa, aldiz, koordinazio-puntua da, epaileak babes-agindua zentro horretara bidaltzen baitu eta hortik bideratzen baitira laguntzak.

Biktimari Laguntzeko Zerbitzuak izapidetutako espedienteen kopurua. 2015-2019



Oharra: Datuak genero-indarkeriatik, familia-indarkeriatik eta sexu-askatasunaren aurkako delituengatik izapidetutako espedienteen buruzkoak dira.

Iturria: «Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei emandako erantzuna EAEn - 2020ko datuak» txostena

Arlo judizialean, prozesuan zehar laguntza indartzeko, Eusko Jaurlaritzak abian jarritako zerbitzuen artean berriena da **Zurekin** Laguntza emateko Proiektu Pilotua, BLZrekin lotura estua duena. Prozedura judizialak emakumeengan duen inpaktu emozionala arindu nahi da. Horrela, emakumeei eta horien seme-alabei aukera ematen zaie esperientzia horiei guztiei (zitazioak, izapideak, agerraldi judizialak, etab.) estres gutxiagorekin eta ahalik eta egoera onenean aurre egiteko.

Bestalde, **Gakoa programa** aipatu behar da. Programa hori genero-indarkeriatik (bikotekideen edo bikotekide ohien aurka eragindako indarkeria) bi urtetik beherako zigorra jaso duten eta aurrekaririk ez duten gizonei zuzendutako birgaitze-programa da. Pertsona horiei esku-hartze indibidualizatua aplikatzen zaie, kaltegileek egin dutenaren erantzukizuna beren gain har dezaten, beren indarkeriazko jokabideak aitortzaten, eragiten duten minaz jabe daitezen, beren iritzizko matxistak aldatzaten eta biktimenganako enpatia senti dezaten. Programa hori 2005ean sortu zen, eta 2014az geroztik Eusko Jaurlaritzaren Zigorrek Kudeatzeko Euskal Zerbitzuaren parte da.

Legea indarrean egon den 15 urteetan, eta neurri handi batean Espainiako beste arau batzuek baldintzatuta, **salaketa** penala funtsezko elementua izan da erakundearen erantzuna abian jartzeko. Egitate hori berrikusten eta birformulatzen ari dira administrazio-prozeduretan eta legegintza-erreformetan; izan ere, kasu batzuetan egiaztatu da indarkeriarik gabeko bizitzarako prozesuetan oztipo izan daitekeela.

Gainera, azken bost urteetan, eta bereziki emakumeen elkarrekin eta mugimendu feministaren ezinegona eta mobilizazio masiboak eragin dituzten garrantzi publikoko prozesu judizial batzuetatik abiatuta, sistema judizialean hobetu beharreko alderdiak identifikatu dira, indarkeria mota desberdinei aurre egin behar dieten emakumeei erantzun egokia eman diezaion sistema horrek.

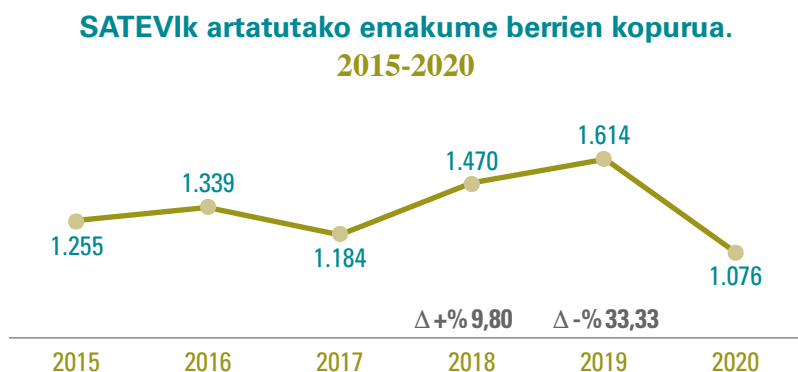
2. ATALA
ETXEKO TRATU TXARREN
ETA SEXU-ERASOEN
BIKTIMENTZAKO ARRETA
ETA BABESA
56. ARTIKULUA.—
LAGUNTZA PSIKOLOGIKOA

1.— Euskal herri-administrazioek, beren eskumen-eremuan, laguntza juridiko eta psikologiko urgentea, doakoa, espezializatua eta deszentralizatua bermatu behar diete etxeko tratu txarren eta sexu-erasoen biktimei direnei.

2.— Autonomia Erkidegoko Administrazioak beharrezko bitarteko pertsonalak eta materialak ezarri behar ditu Euskal Autonomia Erkidegoko epaitegietan eta auzitegietan peritu bidezko froga psikologikoak egin ahal izan daitezen, froga horiek beharrezkotzat jotzen badira etxeko tratu txarren eta sexu-erasoen existentzia eta larritasuna egiaztatzeko.

Administrazioek laguntza psikologiko urgentea, doakoa, espezializatua, deszentralizatua eta eskuragarria bermatu behar diete biktimei. Legeak xedatzen duena betetzeko, baliabide osagarriak hedatu dira elkarren artean autonomia- eta foru-mailetan.

Eusko Jaurlaritzako Gizarte Zerbitzuen Zuzendaritzak 24 orduz ematen du arreta eta informazioa urteko 365 egunetan. Arreta 51 hizkuntzatan ematen da eta entzuteko edo hitz egiteko desgaitasuna duten emakumeentzat ere eskuragarri dago, Indarkeriaren Biktimea diren Emakumeentzako Telefono Bidezko Arreta Zerbitzuaren bidez (**SATEVI**). Ondorengo grafikoan ikus daitekeenez, 2015 eta 2019 artean % 28,6 hazi da zerbitzu horretan artatutako emakume berrien kopurua.



Iturria: «Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei emandako erantzuna EAEn - 2020ko datuak» txostena

Bestalde, foru-aldundiek laguntza psikologikoa osatu eta indartu dute **Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistema** eratzen duten zerbitzuen eta prestazioen sarearen bidez. Autonomia-mailan informazioa eta berehalako arreta zehatza ematen da emakumeak laguntza eman diezaieketen zerbitzuetara bideratzeko; foru-mailan, berriz, arreta presentziala, jarraitua eta prozesukoa eskaintzen da.

Artikulu honen bigarren puntuak xedatzen duenez, EAEko administrazioak beharrezkoak diren giza baliabideak eta baliabide materialak gaitu behar ditu epaitegietan eta auzitegietan peritu-froga psikologikoak egin ahal izateko, indarkeriaren existentzia eta larritasuna egiaztatzeko. Neurri hori **Balorazio Integraleko Auzitegiako Unitateen** bidez ezartzen da. Unitate horiek gizarte-laneko eta psikologiako profesionalek osatzen dituzte. Unitate horiek Auzitegi Medikuntzako Euskal Institutuaren (AMEI) mende daude. Organo tekniko horren eginkizuna epaitegiei, auzitegiei, fiskaltzei eta erregistro zibileko bulegoei laguntzea da, aditu bidezko froga-medikoak (tanatologikoak, klinikoak eta laborategikoak) eginez.

2. ATALA
ETXEKO TRATU
TXARREN ETA
SEXU-ERASOEN
BIKTIMENTZAKO
ARRETA ETA BABESA
57. ARTIKULUA.—
HARRERA-
PISUAK ETA
LARRIALDIETARAKO
ZERBITZUAK

1.— Foru- eta toki-administrazioek, beren eskumenen eremuan, etxeko tratu txarren biktimek dituzten aldi baterako babes- eta bizileku-premiei erantzuteko harrera-baliabide nahikoak izango direla bermatuko dute.

2.— 20.000 biztanletik gorako udalerri guztiek eta kopuru hori gainditzen duten mankomunitateek (eratuta daudenek edo sortuko direnek) harrera-pisuak izan behar dituzte, etxeko tratu txarren biktimek dituzten aldi baterako babes- eta bizileku-premia larriei erantzuteko.

3.— Euskal herri-administrazio eskudunek hau bermatuko dute: lurralde historiko bakoitzean harrera berehala egiteko gizarte-zerbitzu bana egongo dela gutxienez. Zerbitzu horrek urte osoan eguneko 24 orduetan lan egingo du, eta gutxienez ondoko ezaugarriak beteko ditu:

a) Etxeko tratu txarren edozein biktimaren eskura egotea, biktima horiek urgentziaz eta aldi baterako babesa eta bizilekua behar badute, beren egoera pertsonala, juridikoa edo soziala edozein dela ere.

b) Pertsonal espezializatu nahikoa izatea lehenengo arreta psikosoziala eskaintzeko, eta biktimei osasun-zentroetara, polizia-bulegoetara edo lehen momentuan beharrezkotzat jotzen diren beste zenbait lekutara laguntzeko.

c) Biktimen nahiz zerbitzuko langileen osotasun fisikoa babesteko beharrezkoak diren segurtasun-baldintzak izatea.

d) Zubi-lana egitea existitzen diren beste gizarte- eta harrera-baliabideetara iritsi ahal izateko.

4.— Autonomia Erkidegoko Administrazioak erregelamenduz ezarriko ditu aurreko hiru paragrafoetan aipatutako harrera-baliabideek, kalitateari eta funtzionamenduari dagokionez, bete beharreko gutxienezko irizpide eta baldintzak. Erregelamendu horrek, betiere, ondokoa bermatzeko neurriak jaso behar ditu:

a) Aldi baterako babes- eta bizileku-premia larria duten biktimek, beste edonora ezin badute jo, harrera-baliabideetara jo ahal izatea, biktima horien egoera pertsonal eta soziala edozein dela ere.

b) Harrera-baliabideen ardura duten erakundeen artean koordinazioa egotea, bai eta erakunde horien eta etxeko tratu txarren biktimentzat dauden gainerako zerbitzuen eta baliabideen artean ere.

c) Mugikortasun geografiko horrela, segurtasun-arrazoiak direla-eta beren udalerrira utzi behar duten eta utzi nahi duten emakumeek beste udalerri batzuetan dauden harrera-pisuetara jo ahal izan dezaten.

d) Segurtasun-neurriak eta biktimei laguntzeko eta sostengua eskaintzeko zerbitzuak egotea, emakume horiek harrera-etxeetan dauden bitartean.

Foru- eta toki-administrazioek bermatu behar dute behar adina harrera-baliabide daudela biktimen aldi baterako babes- eta ostatu-premiei erantzuteko, baita urteko egun guztietan hogeita lau orduz funtzionatzen duten berehalako harrera-baliabide nahikoa daudela ere. Horretarako, elkarren osagarri diren prestazioen eta zerbitzuen sistema bat garatu da.

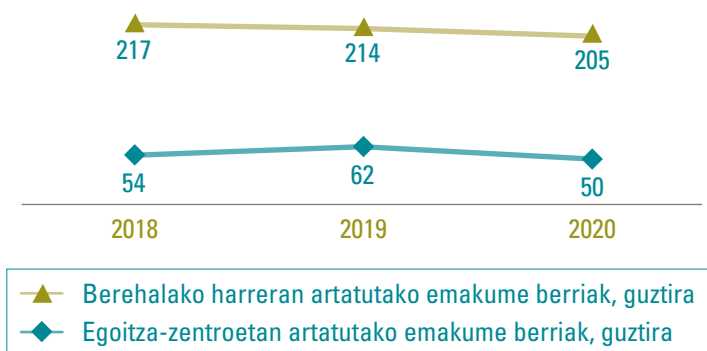
Foru-aldundiek **Gizarte Larrialdien Koordinazioko Zerbitzuak** eskaintzen dituzte. Zerbitzu horrek eguneko 24 orduetan egiten du lan, urteko egun guztietan, berehala erantzuteko lurralde bakoitzean gizarte-zerbitzuen ordutegitik kanpo gertatzen diren gizarte-larrialdiko egoerei. Foru-aldundiak eskaintzen duen zerbitzu hau udal-mailan ere badago hiriburuetan; haren bidez, larrialdiko arreta ematen da eta premien hasierako balorazioa egiten da. Artatzen diren larrialdi asko indarkeria matxistak dira.

Aldundiek **Etxeko tratu txarren biktima diren emakumeak berehala hartzeko zerbitzuak** ere badituzte. Zerbitzu horiek egonaldi laburrekoak izaten dira, eguneko 24 orduetan baliatzeko modukoak izan behar dute urteko egun guztietan, eta berehala hartu behar dituzte etxean tratu txarrak jasotako emakumeak, eta emakume horien premiak balioesteko behar adina denboran egoteko modukoak izan behar dute, emakumeak baliabide egokienera

bideratu aurretik. Zerbitzu hori bereziki garrantzitsua da harrera-premiari berehala erantzun diezaiokeen zerbitzurik ez duten udalerrietan bizi diren emakumeentzat.

Foru-aldundiak biktima diren emakumeentzako **egoitza-zentroak** deiturikoak ere eskaintzen dizkie indarkeriari aurre egiten dioten emakumeei. Bizitoki horietan askotariko laguntza intentsiboak ematen dira, hala nola esku-hartze psikosozialekoak, gizarte- eta hezkuntza-arlokoak eta gizarte-laguntzakoak, eta, horretarako, teknikari espezializatuek bertan egon behar dute etengabe.

Hiru aldundietako berehalako harreran eta egoitza-zentroetan artatutako emakume berrien kopurua. 2018-2020



Iturria: «Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei emandako erantzuna EAEn - 2020ko datuak» txostena

Toki-mailan, udalek edo mankomunitateek dute legea betetzeko ardura, eta ostatu-zerbitzuak / harrera-etxeak eskaintzen dituzte, aldundiekin batera, eremu horretako erantzun sorta osatzeko.

EAEko udalerri edo mankomunitate batzuek **Ostatu-zerbitzuak/Harrera-etxeak** dituzte. Horien bidez, indarkeria-egoeratik ateratzeko bizitoki-gabeziari aurre egiteko laguntza behar duten edo indarberritu eta egoera hori gainditu ahal izateko bizileku bat behar duten emakumeei ostatua eskaintzen zaie, betiere emakume horiek babes-neurririk behar ez badute. Hala ere, udalerri guztiek ezin izan dute neurri hori garatzea lehenetsi, edo ez dute lehenetsi nahi izan. Beraz, biktimen bizilekuaren arabera desberdintasunak sortu dira zerbitzu horretarako irispidean.

Bestalde, mota horretako zerbitzuak ematen dituzten **Hirugarren Sektoreko erakundeak** goraipatu behar dira; izan ere, erakunde horiek gai izan dira premia emergenteak identifikatzeko eta baliabideak profilak aldatu ahala egokitzeke.

2. ATALA
ETXEKO TRATU
TXARREN ETA
SEXU-ERASOEN
BIKTIMENTZAKO
ARRETA ETA
BABESA
58. ARTIKULUA.–
PRESTAZIO
EKONOMIKOAK

1.– Lege honetako seigarren azken xedapenean ezarritakoarekin bat, batetik, etxeko tratu txarren biktimak salbuetsita daude oinarrizko errenta jasotzeko lege ezarrita dagoen gutxieneko adin-muga aplikatetik, eta bestetik, etxeko tratu txar egoera bat dela-eta ohiko etxebizitza utzi behar duten eta beste pertsona batzuenean integratzen diren pertsonak, inola ere, oinarrizko errenta jasotzeko eskubidea daukate, harrera egin dietenak senitartekoak izan ala ez, baldin eta errenta hori jasotzeko exijitzen diren beste betekizunak betetzen badituzte.

2.– Halaber, eta pertsona horiek ekonomikoki autonomoak izatea eta bizitza normalizatura itzultzea bultzatzearen, aldi baterako harrerako pisuetan edo zentroetan babestuta dauden etxeko tratu txarren biktimek; inola ere, oinarrizko errenta jasotzeko eskubidea izango dute, baldin eta errenta hori jasotzeko exijitzen diren beste betekizunak betetzen badituzte, nahiz eta pertsona horien oinarrizko mantenua pisu edo zentro horiek bete.

3.– Gizarte-zerbitzuek aurrekontu-partida bat izango dute urgentiako prestazio ekonomikoetarako. Prestazio horien helburua, hain zuzen ere, etxeko tratu txarren biktimek bizirik irauteko dituzten oinarrizko beharraziei berehala erantzutea da, biktima horiek eskubide osoz jaso ditzaketen gainerako prestazio ekonomikoak ematea izapidetzen den bitartean.

4.– Erregelamenduz ezartzen diren baldintzetan, Eusko Jaurlaritzak ezohiko laguntzak eman diezazkieke etxeko tratu txarren eta sexu-erasoen biktimei, ebaluatu eta egiaztatu daitezkeen beharrian pertsonalak arintzeko, baldin eta organo eskudunek ziurtatu badute ez dutela ohiko laguntzarik jasotzen, edo horiek jaso arren laguntzon kopurua ez dela nahikoa egoera horiei aurre egiteko.

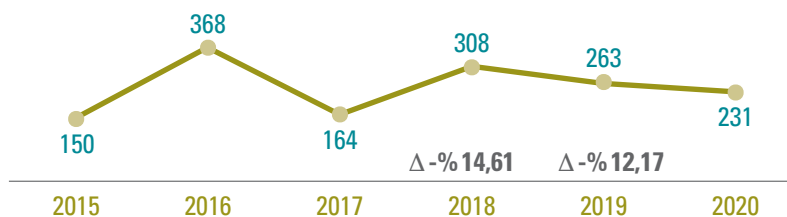
Legeak prestazio ekonomikoei buruz xedatzen duena betetzeko, Eusko Jaurlaritzak ekin-tza positibo batzuk sartu ditu **Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren** erregulazioan eta kudeaketan, baldintza hauei dagokienez: erroldatzea, bizikidetz-unitatearekiko independen-tzia, eskubidea eskuratzeko gutxieneko adina edo laguntza finalisten zenbaketa:

- Diru-sarrerak bermatzeko errenta jasotzeko lege aurreikusitako gutxieneko adin-mu-ga ez zaie aplikatuko indarkeria-egoeran dauden emakumeei, salbuetsita daude eta.
- Era berean, etxeko tratu txarren ondorioz ohiko bizilekua utzi behar duten eta beste pertsona batzuenean sartzen diren emakumeek prestazio hori jasotzeko eskubidea dute, harrera egiten dietenak senitartekoak izan ala ez, betiere prestazio hori jasotze-ko eskatzen diren gainerako baldintzak betetzen badituzte.
- Aldi baterako harrera-etxeetan edo -zentroetan dauden etxeko tratu txarren biktimek ere diru-sarrerak bermatzeko errenta jasotzeko eskubidea dute, baldin eta hori lortze-ko eskatzen diren gainerako baldintzak betetzen badituzte.

Gainera, errenta kudeatzen duen organoak, hots, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak, ge-nero-indarkeriaren biktima diren emakumeei **arreta emateko protokolo espezifiko** bat du.

DSBE prestaziorako irispideak bilakaera gorabeheratsua izan du, eta azken hiru urteetan ikusi da DSErako sarbidean artatu diren emakume berrien kopuruak beheranzko joera izan duela.

DSBEa jaso duten emakume berrien kopurua. 2015-2020



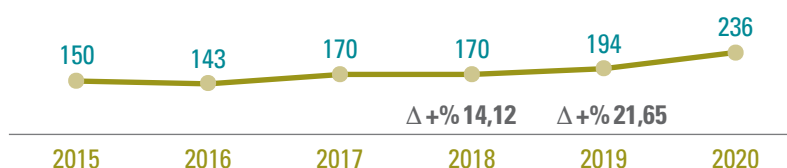
Iturria: «Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei emandako erantzuna EAEn - 2020ko datuak» txostena

Artikulu horren 4. puntuan honako hau ezartzen da: «Erregelamenduz ezartzen diren baldintzetan, Eusko Jaurlaritzak **ezohiko laguntzak** eman diezazkieke etxeko tratu txarren eta sexu-erasoen biktimei, ebaluatu eta egiaztatu daitezkeen beharizan pertsonalak arintzeko, baldin eta organo eskudunek ziurtatu badute ez dutela ohiko laguntzarik jasotzen, edo horiek jaso arren laguntzon kopurua ez dela nahikoa egoera horiei aurre egiteko».

Apartatu hori betetzeko, Eusko Jaurlaritzako Gizarte Zerbitzuen Zuzendaritzak genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako «ordainketa bakarreko» laguntza ekonomikoa emateko eta ordaintzeko prozedura kudeatzen du. Laguntza hori Espainiako Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integraleko Neurriei buruzko Legean xedatzen da.

Hurrengo grafikoan ikus daiteke prestazio hori jasotzen duten emakume berrien kopuruak gora egin duela. Prestazio hori 2008an jarri zen abian, eta, harrezkero, artatutako emakumeen kopurua hamar aldiz handitu da, eta, zehazki, azken urtean, hazkundea % 21,65koa izan da.

Ordainketa bakarreko prestazio ekonomikoa jaso duten emakume berrien kopurua. 2015-2020



Iturria: «Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei emandako erantzuna EAEn - 2020ko datuak» txostena

Laguntza horretara bideratutako aurrekontua ere nabarmen handitu da hasieratik, orduan 145.000 euro ingurukoa baitzen; 2019an, berriz, aurrekontua bederatzi aldiz handiagoa da, milioi bat eurotik gorakoa.

2. ATALA
ETXEKO TRATU
TXARREN ETA
SEXU-ERASOEN
BIKTIMENTZAKO
ARRETA ETA
BABESA
59. ARTIKULUA.—
ETXEBIZITZA

1.— Funts publikoekin fi nantzatutako etxeen esleipenean, euskal herri-administrazio eskudunek lehentasuna emango diete etxeko tratu txarrak jasotzearen ondorioz beren etxebizitzak utzi behar izan dituztenei. Horretarako, pertsona horien egoera sozioekonomikoa eta erregela-menduz ezartzen diren gainerako baldintzak hartuko dira kontuan.

2.— Euskal herri-administrazioak elkarren artean koordinatuko dira etxeko tratu txarren biktima direnei beharrezko etxebizitza-baliabideak bermatzeko, bai babeseko etxebizitzak, bai aldi baterako harrerako pisuak. Autonomia Erkidegoko Administrazioak erreserbak eta bestelako neurriak ezarriko ditu aurreko helburu hori betetzeko.

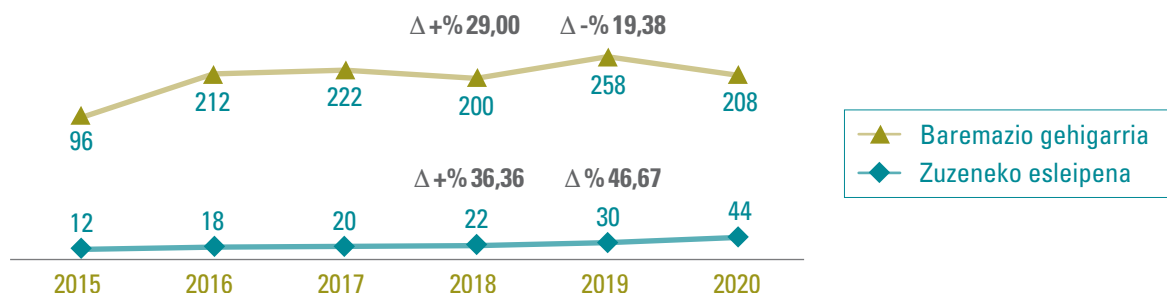
Legeak ezarritakoa betetzeko, hau da, funts publikoekin finantzatutako **etxebizitzaren adjudikazioan** lehentasunezko tratua emateko eta egoitza-baliabideak bermatzeko, Eusko Jaurlaritza ekintza positiboak aplikatzen ari da genero-indarkeriaren biktima diren emakumeek etxebizitza eskuratzeko. Etxebizitza eta Gizarte Gaietako sailburuaren 2006ko urriaren 4ko Aginduaren —etxebizitza-gaietan genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen aldeko ekintza positiboko neurriei buruzkoaren— bidez, bi motatako zerbitzu arautzen dira:

Alde batetik, **baremazio gehigarria** egiten da Babes Publikoko alokairuko Etxebizitzaren sustapenean. Biktima diren emakumeek Etxebizitzaren izena eman dezakete alokairuko etxebizitzaren eskatzaile gisa, genero-indarkeriaren biktima gisa, eta baremazio orokorrean 10 puntu gehiago ematen zaizkie, eta gutxieneko diru-sarrerak egiaztatzen eta/edo etxebizitza eskatzen den edozein udalerritan errolatuta egotetik salbuesten dira.

Era berean, alokairu-erregimeneko **etxebizitzak zuzenean esleitzen** dira aparteko kasu larrietan. Genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeek etxebizitza bat esleitzen zaie, alokairuko erregimenean, eta horren kuota haien diru-sarreraren arabera izango da, eta urtero berrikusi ahal da. Kasu larrietan eta salbuespenetan aplikatzen da neurri hau, eta baldintza jakin batzuk betez gero.

Baremazio gehigarria eskuratu duten emakume berrien kopurua % 19 jaitsi da azken urtean, eta zuzeneko esleipenaren bidez etxebizitza eskuratu duten emakume berrien kopurua, berriz, nabarmen igo da (% 46), eta zerbitzu horren goranzko joera etengabea sendotu egin da.

**Baremazio gehigarria eskuratu duten edo etxebizitza zuzenean
esleitu zaien emakume berrien kopurua.**
2015-2020



Iturria: «Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei emandako erantzuna EAEn - 2020ko datuak» txostena

Etxebizitza Sailburuordetza hainbat neurri bultzatzen ari da arlo hori hobetzeko. Besteak beste, hiru lurraldeetan emandako prestakuntza-saioak nabarmendu behar dira, baita Etxebizitza Sailburuordetzako, Alokabideko eta Visesako pertsona jakin batzuekin egindako lan-saioak ere. Pertsona horiek hautatu ziren beren lanak Etxebideren erregistroan izena emateko prozesuekin duen harremanarengatik. Erregistro horretan izena ematen da etxebizitza errentamendu moduan eskatzeko, etxebizitzak errentamenduan adjudikatuta hartzeko, eta errentamendu-kontratua sinatzeko eta kudeatzeko. Bigarren ekimen horren helburua genero-indarkeriaren biktimei bat tartean izan dezakeen prozesu guztiak identifikatzea izan da, baita egoeraren eta funtzionamenduaren diagnostiko txiki bat egitea eta aurrerantzean gauzak hobetzeko neurriak planteatzea ere.

2. ATALA
ETXEKO TRATU TXARREN
ETA SEXU-ERASOEN
BIKTIMENTZAKO ARRETA
ETA BABESA
60. ARTIKULUA.—
LANERATZEA

1.– Erregelamenduz ezartzen diren baldintzetan, etxeko tratu txarren biktimek lehentasunezko eskubidea izango dute beren profi letara egokitzen diren eta erabat edo zati batean euskal herri-administrazioetako funtsekin fi nantzatuta dauden enplegurako prestakuntza-ikastaroak egiteko. Horretarako, kupoak edo bestelako neurriak ezarriko dira.

2.– Arauz ezartzen diren baldintzetan, etxeko tratu txarren biktimek lanerako kontratatzea eta langile autonomo edo kooperatibako bazkide gisa eratzeari sus-tatuko du Eusko Jaurlaritzak.

Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzuak Lan Bitartekotzarako Zerbitzua kudeatzen du. Zerbitzu horrek **laneratzeko plan bat diseinatzeko aholkularitza** eskaintzen die enplegua eskatzen duten eta genero-indarkeriaren biktimei diren emakumeei.

Zerbitzuak eskuratzeko, Lanbidek Aurretiazko Hitzorduen Zerbitzua eskaintzen die indarkeriaren biktimei diren emakumeei: Prozedura baten bitartez, indarkeriaren biktimei diren emakumei beti ematen zaie aurretiazko hitzordua Lanbitelera deitzen dutenean, esanbidez eskatuz gero. Lanbitelen deia jaso ostean, prozedura aldatu egiten da kasu bakoitzaren be-rezitasunen arabera.

Lanbidek **Genero-indarkeriaren biktimei diren emakumeekin esku hartzeko protokolo** bat du, eta Lanbideren 42 bulegoetan **genero-indarkeriaren biktimei laguntzeko tuto-re** bat dago gutxienez, indarkeria matxistaren biktimei lan-arreta espezializatua eskaintzen

diena. Tutore horiek guztiek prestakuntza espezifiko osagarria dute, lana emakume horiek jasaten dituzten egoeretara ahalik eta ondoen egokitzen den moduan egiteko. Figura hori Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak gizarteratzeko eta laneratzeko programa onartzen duen azaroaren 21eko 1917/2008 Errege Dekretuak arautzen du, Genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoaren 22. artikuluari erantzunez.

2. ATALA
ETXEKO TRATU TXARREN
ETA SEXU-ERASOEN
BIKTIMENTZAKO ARRETA
ETA BABESA
61. ARTIKULUA.—
HEZKUNTZA

Erregelamenduz ezartzen diren baldintzetan eta beren egoera sozioekonomikoaren arabera, etxeko tratu txarren biktimek lehentasunezko tratua izango dute erabat edo zati batean euskal herri-administrazioetako funtsekin finantzatuta dauden haur-eskoletara sartzeari dagokionez, bai eta hezkuntza-arloan dauden beka eta bestelako laguntza eta zerbitzuetarako ere.

Legeak eremu horretarako ezartzen dituen neurri zehatzak betetzeko, Hezkuntza Sailak hiru zerbitzu espezifiko eskaintzen ditu indarkeria-egoeran dauden emakumeentzat.

Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak **unibertsitate-irakaskuntzak ordaintze-tik salbuetsita daude**. Horretarako, unibertsitateko irakaskuntza-zerbitzuak jasotzeagatik ordaindu beharreko prezioak finkatzen dituzten aginduetan klausula bat sartu da. Klausula horren arabera, genero-indarkeriaren biktima direnek eta haien seme-alabek ez dute prezio publiko hori ordaindu beharko unibertsitateko irakaskuntza-zerbitzuak jasotzeagatik.

Era berean, osagaietarako **bekak** daude, hala nola joan-etorrietarako, jangelarako edo eskola-materialerako bekak. Horiek guztiak unibertsitateaz kanpoko mailetako ikasleak eskolatzeko araututa daude. Gainera, biktima diren emakumeen eta haien seme-alaben **espediente akademikoen lekualdatzeak** errazten dira.

Genero-indarkeria jasaten duten emakumeen seme-alabak indarkeria horren zuzeneko biktimatza hartu direnetik, hezkuntza-arloak garrantzi handiagoa hartu du detekzio-, arreta- eta babes-prozesuetan, baita hezkuntzarako eskubidea benetan eta segurtasun-baldintzetan gauzatzeari dagokionez ere. Hala eta guztiz ere, beharrezkoa izango da beste eragile batzuekiko koordinazio-mailak indartzen jarraitzea, batez ere datuak babesteko edo seme-alaben segurtasun-printzipioa eraginkortasunez aplikatzeko.

Era berean, garrantzitsua da hezkuntza-sistemak nerabezaroan indarkeria matxista **prebenitzeko eta hautemateko** izan dezakeen rola nabarmentzea. Horretarako, ikastetxeek jarduerak bultzatzen dituzte, beste eragile batzuekin lankidetzan, orain arte diseinatu eta ezarri diren hezkidetzako bi planen jarraibideekin bat etorritik. Ildo horretan, garrantzitsua izango da berdintasuna lortzeko eta indarkeria prebenitzeko zeharkako politikak ezartzen jarraitzea sistema osoan, norberaren asmoak edo ikastetxearenak gaingiditzen dituzten laguntza, orientazio eta baliabideekin.

2. ATALA
ETXEKO TRATU TXARRREN
ETA SEXU-ERASOEN
BIKTIMENTZAKO ARRETA
ETA BABESA
62. ARTIKULUA.–
ERAKUNDEEN ARTEKO
KOORDINAZIOA

1.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak gai honetan eskumenak dituzten gainerako euskal herri-administrazioekin erakunde arteko lankidetzak akordioak egin daitezzen sustatuko du; horrela, etxeko tratu txarrak eta sexu-erasoak gertatzen diren kasuetan, erantzuna koordinatua eta eraginkorra izango da, eta biktimei laguntza integrala eta kalitatezkoa bermatuko zaie. Era berean, gai honetan eskumenak dituzten gainerako erakundeekin ere lankidetzarako bideak bilatu beharko dira.

2.– Lankidetzak akordio horietan, Autonomia Erkidego osorako homogeneoak izango diren jarduketak irizpideak edo -protokoloak fi nkatuko dira, era horretako kasuetan dihardutenei zuzenduak. Gainera, mekanismo batzuk ezarriko dira akordiotan, aldeek konpromisoak betetzen dituzten jarraipena egiteko eta ebaluatzeko.

3.– Foru- eta toki-administrazioek zera bultzatuko dute: aurreko bi paragrafoetan aipatutako akordioak eta protokoloak garatu, zehaztu eta administrazio bakoitzaren errealitateara egokituko dituzten lankidetzak akordioak eta protokoloak har daitezela beren lurralde-eremuan.

Legeak xedatzen du **erakundeen arteko lankidetzak akordioak** sinatzea sustatu behar dela. Horrela, 2001ean Etxeko Tratu Txarrak eta Sexu Erasak Jasaten dituzten Emakumeei Laguntza Hobeia Emateko **Erakundeen arteko I. Hitzarmena** (I. Hitzarmena) sinatu zenean hasitako bidea sendotu zuen legeak, eta erakundeen arteko koordinazioari legezko estaldura eman zion, eta, beraz, balizko gorabehera edo egoera politiko eta instituzionalen aurrean babestuta geratu zen. Gainera, legeak dioenez, lankidetzak hitzarmen horietan, «homogeneoak izango diren jarduketak irizpideak edo -protokoloak finkatuko dira... Gainera, mekanismo batzuk ezarriko dira akordiotan, alderdiek konpromisoak betetzen dituzten jarraipena egiteko eta ebaluatzeko». Agindu hori dute hiru erakunde-mailek, foru- eta toki-administrazioek hitzarmenak sustatu behar baitituzte beren lurralde-eremuan ere.

I. Hitzarmena, Legearen aurrekoa, 2001eko urriaren 18an sinatu zen, eta bidea irekitzeaz gain, erakundeen arteko koordinazioaren oinarriak ezarri zituen. Horietako asko indarrean daude oraindik ere eta indarkeriari aurre egiten dioten emakumeei arreta ematen dieten erakunde guztientzat ezinbesteko erreferentzia izaten jarraitzen dute. Ekimen aitzindaria izan zen EAE n eta EAE tik kanpo, eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arazoari emandako erantzunaren ikuspegi integrala aurreratu zuen. Hainbat erakunderen erantzunkidetasuna eskatu zuen, kalitate handiagoko eta biktimen premietan arreta handiagoa jartzen duten erantzunak eman ahal izateko. Ikuspegi hori sendotu eta babestu egin zen legearekin; izan ere, legea palanka garrantzitsua izan zen erakundeen arteko lan koordinatua bultzatzeko.

I. Hitzarmenaren esparruan **Jarraipen Batzorde** bat sortu zen. Batzorde hori hitzarmena sinatu duten erakundeetako agintari gorenak biltzeko gunea da, eta aldizkako harremanak izatea ahalbidetzen du, etengabeko koordinazioa bermatzeko, baita egiten diren urratsak ebaluatzeko eta erabakiak koordinatuta hartzeko ere. **Erakunde arteko Talde Tekniko** (ETT) bat ere sortu zen, emakumeen aurkako indarkeriaren eremuko gai espezifikoetarako buruzko lan teknikoa elkarrekin egin ahal izateko. Egitura horiek bermatu dute erakundeek euren arteko lan-sistematika bat hartzea, sinatu artean gehienbat banakoen nahiaren mendeko gaia zen eta. Orobat, baterako erabakiak arin hartu ahal izatea ekarri du.

I. Hitzarmenean jasotako jarraibideek hurrengo hitzarmenen oinarriak ezarri zituzten, eta EAEko lurralde osoan hedatu diren toki-eremuko protokolo guztietarako ezinbesteko erreferentzia eta inspirazio-iturri ere izan ziren. 2009an, Berdintasunerako Legea indarrean zegoela, Etxeko Tratu Txarrak eta Sexu Erasak Jasaten dituzten Emakumeei Laguntza Hobeia

emateko **Erakunde arteko II. Hitzarmena** sinatu zen. Hitzarmen horrek erakundeen arteko koordinazio-eredua zabaldu, indartu eta sendotu du. Hitzarmen horretatik abiatuta, Jarraipen Batzordeak eta ETTak lan-intentsitatea handitu dute, konfiantza hartu, eta gaikako funtsezko lantaldeak sortu dira, hala nola Informazio Sistemen Taldea (IST).

Neurri batean hitzarmen horiei esker, indarkeria-egoeran dauden emakumeei arreta emateko EAEko lurralde osoan hedatzen diren zerbitzuen eta baliabideen sarea egituratu ahal izan da. Era berean, erakundeen arteko lana protokolizatzeko eta indartzeko tresnak izatea ahalbidetu du, eta emakumeek sistema guztiak errazago eskura ditzaten lagundu du. Hitzarmenak prestakuntza sustatu dute, eta, horri esker lortu da emakumeen aurkako indarkeria-egoerak eremu desberdinetatik goiz detektatzea eta zerbitzuen arteko bideratzeak hobetzea.

Azkenik, nabarmendu behar da Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Planaren azken jarraipen-memorian jaso zela emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan **koordinazioarako 56 protokolo** zeudela, EAEko lurralde osoan eta hiru erakunde-mailetan banatuta.

Koordinazioen esparruan, **Sexu-esplotazioa helburu duen emakume eta nesken salerosketaren kontrako mahaia** ere nabarmendu behar da. Mahai horren buru Emakunde da eta erakundeek eta gizarte-eragileek osatzen dute. Mahai hori 2016an jarri zen abian, eta Sexu Esplotaziorako Gizaki Salerosketaren aurkako Ekintza Plan bat dute ordutik, gizaki-salerosketaren biktimengana hurbiltzeko, diagnostiko zehatza eginez, eta biktima izan daitezkeen konfiantza sortzeko, delituari prebenitzeko. Azken urteetan, prestakuntza ematea eta lantaldeak sortzea sustatu da, baita egoera horri aurre egiten dietenentzako informazio-materialak edo egoitza-baliabideetarako laguntzak sortzea ere.

Azkenik, nazioartean izandako koordinazioa ere aipatu behar da, bereziki 2012az geroztik **NBErekin dagoen lankidetz**a. Indarkeriaren biktima diren neskato eta emakumeentzako funtsezko zerbitzuei buruzko Nazio Batuen Programa Bateratu Globala finantzatzen eta horretan parte hartzen jarraitu dugu; NBE - Emakumeak eta Nazio Batuen Biztanleria Funtza (UNFPA) dira programaren lider. Programa honen helburua da mundu osoan adostasuna lortzea, zer elementu eta zerbitzu multzo behar den emakumeen aurkako indarkeriari aurrea hartzeko eta erantzuna emateko, poliziaren, justiziaren, osasunaren, gizarte-zerbitzuen eta koordinazio- eta gobernantza-sistemen eta -mekanismoen esparruetatik. Emakundek, horretarako, hausnarketa- eta ikasketa-prozesu kolektiboa gidatu eta bultzatu du, indarkeriari erantzuteko sistema aldatu eta etengabe hobetzeko. Bertan aritu dira EAEko zenbait eragile, indarkeria jasaten duten emakume eta neskatoekiko esku-hartzean zerikusia dutenak.

3.4.7.1. Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko alderdi nabarmenenak

- Indarkerian **espezializatutako ikerketa** izugarri hazi da, eta azterketa egiteko beharrezkoak diren lanak eta informazioa biltzeko sistemak finkatu dira: emakumeen jarduketan eta esku-hartzean inplikaturako baliabideei buruzko ebaluazioak, erakundeek emandako erantzunari buruzko urteko txostenak, intzidentziaren eta prebalentziaren azterketa, lurralde-diagnostikoak, etab.
- **Prebentzioaren** arloan, emakumeen elkarteek eta mugimendu feministak nahiz administrazio publikoek (bai Emakundetik, bai foru- eta toki-administrazioetatik, bai Emakumeen Etxeetatik eta Jabekuntza Eskoletatik) ahalegin handiak egin dituzte ildo horretan. Nabarmenezkoak dira etengabe egin diren sentsibilizazio- eta salaketa-kanpainak, bereziki azaroaren 25aren inguruan egin direnak, eta ibilbide luzea duten zenbait ekimen instituzional oso ezagunak eta aitortuak dira, hala nola Beldur Barik programa, nerabeei eta gazteei zuzenduta dagoena.
- Legeak ezartzen duen beste ardatzetako bat **prestakuntzaren** arloa da, eta, arlo horretan, Jabetuz programa indarkeriaren arloko eremu eta sistema guztietako profesionalen prestakuntza espezializatuaren ezinbesteko erreferentzia da.
- Biktimei **arreta eta babesa** emateko neurri zehatzei dagokienez, aurrerapausoak nabarmenak izan dira alor guztietan. Aipatzekoak dira, beste askoren artean, Ertzaintzaren GI/EI atala edo arriskua baloratzeko neurriak eta horiei dagokien arreta; ofiziozko txanda espezifikoak esparru juridikoan edo Zurekin programan; SATEVI telefonoa; indarkeriari aurre egiten dioten emakumeei egoitzetan arreta emateko egokitutako zerbitzuak edo arreta emateko Lanbidek sortutako protokolo eta prozedura espezifikoak.
- Bereziki garrantzitsua da biktima diren emakumeak artatzen dituzten **erakundeen arteko koordinazioa**; izan ere, erakunde horiek urte hauetan guztietan elkarrekin koordinatuta jarduten ahalegindu dira, eta kasu horietan esku hartzen duten profesionalentzako jarduteko jarraibide edo protokolo homogeneousak finkatzen. Erakunde arteko I. Hitzarmenak irekitako bidea erakundeen artean harremana izateko bidea izan da, eta II. Hitzarmenarekin harreman hori zabaltu eta sendotu egin zen, eta, gainera, tokiko koordinazio-hitzarmenetarako erreferentziazko eredu izan zen.

Atal honetan, azken 15 urteetan eremu horretan berdintasunaren inguruan izan diren ekimen²⁰⁴ eta politika garrantzitsuenen²⁰⁵ zerrenda jasoko dugu.

EAEEn emakumeen aurkako indarkeriaren eremuan garrantzi berezia duten jardunak. 2005-2020

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Sortze-urtea	Informazio gehigarria
Gakoa programa	Emakumeen aurkako indarkeriagatik bi urtetik beherako zigorra jaso duten eta aurrekaririk ez duten gizonei zuzendutako birgaitze-programa. Pertsona horiei esku-hartze indibidualizatu bat aplikatzen zaie, kaltegileek egin dutenaren erantzukizuna beren gain har dezaten, beren indarkeriazko jokabideak bazter ditzaten, eragiten duten minaz jabe daitezen, beren iritzi matxistak alda ditzaten eta biktimenganako enpatia senti dezaten.	Eusko Jaurlaritza - Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila	2005	
JABETUZ programa	Emakumeen aurkako indarkeriaren arloko prestakuntza espezializatua eremu eta sistema guztietako profesionalentzat.	Emakunde	2015	
Zurekin programa	Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei jarduketa judizialean laguntza integrala emateko programa pilotua, EAEko Birgizarte-ratze Institutuak (EBI) kudeatzen duena.	Eusko Jaurlaritza - Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila	2020	
Ettxeko indarkeriaren edo sexuagatiko indarkeriaren biktima diren emakumeei informazioa eta arreta emateko zerbitzu espezializatua (SATEVI)	Telefono bidezko arreta-zerbitzua, profesional espezializatuek artatua.	Eusko Jaurlaritza - Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila	2007	
Ordainketa bakarreko laguntza genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzat	Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako laguntza ekonomikoa (genero-indarkeria bikotekideak edo bikotekide ohiak eragin-dakotzat hartuta), baldin eta Euskal Autonomia Erkidegoan bizi badira, EAEEn gutxienez 6 hilabetez errolatuta badaude eta baliabide ekonomikoa nahikorik ez badute eta lana lortzeko zailtasun bereziak badituzte.	Eusko Jaurlaritza - Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila	2014	

204 Honako hauek jasotzen ditu: arauak/planak; organismoak/kontseiluak/behatokiak; prestakuntza; azterlanak; finantzaketa-lerroak; programak; zerbitzuak; baliabide espezifikoak edo tresnak (protokoloak, eskuliburuak, gidak, plataformak, material didaktikoak...).

205 Bereziki garrantzitsutzat jo dira honelako ekimenak: elementu berritzaileen bat edo egiten ari zirenak aldaketaren bat ekarri dutenak; pisua edo garrantzia dutenak, konprometitzen duten baliabideen garrantziari eta bolumenari, dedikazioari eta abarri dagokienez; edo eragin handia izan dutenak edo aurrerapena ekarri dutenak aurreko egoerarekin alderatuta.

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Sortze-urtea	Informazio gehigarria
Informazio, balorazio eta diagnostiko espezializatuko zerbitzua, Oinarrizko Gizarte Zerbitzuek eskaintzen dutena	Informazioa, balorazioa eta orientazioa emateko zerbitzua, biztanleria guztiarentzat, indarkeria-egoeran dauden emakumeei ere arreta ematen diena, sistema guztietan eskuragarri dauden baliabide guztiei buruz	Udalak	–	–
Etxeko indarkeriaren biktima diren emakumeentzako harrera-etxeak.	Zerbitzu horrek ostatu ematen die iraupen laburreko egonaldia behar duten pertsonaei eta bizikidetz-unitateei, gizarte-larrialdiko edo gizarte-premiazko egoera baten ondorioz ostatuturik ez izateari aurre egin ahal izateko edo etxeko indarkeriaren egoeratik indarberritu eta egoera hori gainditu ahal izateko, betiere babes-neurririk behar ez badute	Udalak	–	–
Etxeko tratu txarren biktima izan diren emakumeentzako egoitza-zentroak eta emakumeentzako beste egoitza-zerbitzu batzuk	Arreta eta larrialdiko eta egonaldi laburreko bizitokia ematen zaie bizikidetz-gatazka larriak dituzten emakumeei —bereziki, etxean tratu txarren biktima izan eta beren osotasun fisikoa edo emozionala arriskuan duten emakumeei—, eta babesik gabe edo bazterketa-egoeran dauden beste emakume batzuei —bereziki, arrazoi sozioekonomikoen edo pertsonalen ondorioz egoera kritikoan dauden emakumeei—.	Foru-aldundiak	–	–
Laguntza soziojuridikoa emateko zerbitzuak, etxeko tratu txarrak eta sexu-erasoak pairatu dituzten emakumeentzat	Modu integralean heltzen diete esku-hartze sozioedukatioaren premiei, esku-hartze psikosozialari eta, hala badagokio, terapeutikoari, baita aholkularitza soziojuridikoko premiei ere, tratu txarren egoerek eta sexu-askatasunaren aurkako balizko ekintzek eragindakoei, edozein eremutan gertatu direla ere.	Foru-aldundiak	–	–
Laguntza psikosoziala emateko zerbitzuak, etxeko tratu txarrak eta sexu-erasoak pairatu dituzten emakumeentzat	Modu integralean heltzen diete esku-hartze sozioedukatioaren premiei, esku-hartze psikosozialari eta, hala badagokio, terapeutikoari, baita aholkularitza soziojuridikoko premiei ere, tratu txarren egoerek eta sexu-askatasunaren aurkako balizko ekintzek eragindakoei, edozein eremutan gertatu direla ere.	Foru-aldundiak	–	–
Biktimari Laguntzeko Zerbitzua (BLZ)	Delituen biktimen eskubideak babestea da zerbitzuaren egitekoa, eta legelariak, gizarte-langileak eta psikologoak osatutako diziiplina anitzeko taldeek ematen dute. Biktima mota orori (emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei eta bestelako biktimei) eskaintzen dio orientazioa, bai alderdi judizialei buruzkoa, eta bai, beharrezkoa baldin bada, alderdi sozialei buruzkoa ere.	Eusko Jaurlaritza - Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila	1991	

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Sortze-urtea	Informazio gehigarria
Emakumearen aurkako indarkeriaren arloko koordinazio-zentroa (EAIKZ)	Epaileak koordinazio-puntu horretara bidaltzen du babes-agindua. Bertatik biktimak eskatzen dituen edo beharrezkotzat jotzen diren laguntzak eskaintzen dira, komunikazio-sistema telematikoa baten bidez, zeinak guardiako epaitegitik koordinazio-puntura babes-agindua azkar bidaltzea ahalbidetzen duen. Funtzio horren helburua da babes-aginduen koordinazio-zentro moduan jardutea EAEn, eta hori da EAEko emakumearen aurkako indarkeriaren koordinazio-zentroaren xede nagusia (EAIKZ).	Eusko Jaurlaritza - Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila	2003	
Auzitegiko Balioespen Integraleko Unitatea	Organo horrek laguntza ematen die EAEko epaitegiei, auzitegiei eta fiskaltzei, eta hainbat zeregin ditu; besteak beste, auzitegiko medikuen txostenak egitea (hilotza altxatzea, erasoen biktimei azterketak egitea, indarkeriaz hildakoei autopsiak egitea, zirkulazio-istripuen ondoriozko lesioak baloratzea...).	Auzitegi Medikuntzako Euskal Institutua	2004	
Hitzarmena Legelarien Euskal Kontseiluarekin, ofiziozko txandan laguntza espezializatua emateko	Emakumearen aurkako indarkeria-delituen, familia barruko indarkeria-delituen eta sexu-askatasunaren aurkako delituen edozein biktimari laguntza juridiko espezializatua ematea, honako hauek bermatzeko: alde batetik, genero-indarkeriaren, etxeko indarkeriaren edo sexu-askatasunaren aurkako indarkeriaren biktima diren emakumeei doako laguntza juridikoa, aurrez aurrekoa eta berehalakoa, emango dela, eta, bestetik, genero-indarkeriaren arloko eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza emango zaiela Emakumearen aurkako Indarkeriaren Epaitegietako funtzionarioei.	Eusko Jaurlaritza - Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila	2001	
GI/EI atala, espedienteak eta arriskua iragartzeko eskala	Genero Indarkeria eta Etxeko Indarkeria (GI/EI) atala. Atal espezializatu horrek honako balibide hauek eskaintzen ditu, besteak beste: biktimei arreta ematea, arriskua balioestea babes-neurri egokiak zehazteko eta neurri horien jarraipena egiteko, jarraipena egitea, prebentzioa planifikatzea, gizarte-zerbitzuekin edo osasun-zerbitzuekin koordinatzea, eta teknologia berriak erabiltzea biktimen segurtasuna bermatzeko.	Eusko Jaurlaritza - Ertzaintza	2004	
Bortxa	Telefonia mugikorrerako aplikazioa da, biktimaren mugikorrean integratzen da eta Ertzaintzarekin eta SOS Deiak zerbitzuarekin azkar komunikatzeko aukera ematen du.	Eusko Jaurlaritza - Ertzaintza	2019	–
Baremazio gehigarria babes ofizialeko alokairuko etxebizitzan sustapenean	Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen kolektiboaren alde ezartzen diren ekin-tza positiboko neurriak: Alokairu-erregimeneko adjudikazio-prozeduretan aurreikusitako erre-serban sartzea adingabeko seme-alaben arduradunen guraso bakarreko unitateak eta/edo genero-indarkeriaren biktimak.	Eusko Jaurlaritza - Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Saila	2012	

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Sortze-urtea	Informazio gehigarria
Alokairuko etxebizitzak zuzenean esleitzea kasu larri eta ohiz kanpokoetan	Genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeen kolektiboaren alde ezartzen diren ekintza positiboko neurriak: Etxebizitza Hutsaren Programako etxebizitza zuzenean adjudikatzea, errentamendu-erregimenean, prozedura orokorretik kanpo utzita	Eusko Jaurlaritza - Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Saila	2012	
Matrikulak ordaintzetik salbuestea, bekak ematea, espedienteak lekuz aldatzea	Indarkeriaren biktimak diren emakumeen seme-alabak matrikulak ordaintzetik salbuestea, haiei bekak ematea, haien espedienteak lekuz aldatzea eta abar	Eusko Jaurlaritza - Hezkuntza Saila	2006	–
Nahiko programa	Berdintasuna, errespetua eta indarkeriarik eza bultzatzeko hezkidetzak programa. Berdintasunean oinarritutako bizikidetzak lortu nahi duen programa da, balioetan heziz, giza eskubideak eta genero-rolen azterketa oinarritzat hartuta.	Emakunde	2003	
Beldur Barik programa	EAEko erakundeek bultzatutako programa da, gazteen arteko indarkeria sexista prebenitzera zuzenduta dago, eta bere helburua gazteekin batera hausnarketa- eta eztabaida-prozesuak sustatzea da, gizartearen eraldatzen laguntzeko eta gizarte matxista gizarte berdinezale bihurtzeko	Emakunde	2009	
Gizonduz ekimena	Ekimen horren helburu nagusiak honako hauek dira: Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan eta emakumeek jasaten duten indarkeriaren aurka sentsibilizatutako eta inplikaturako gizonen kopurua handitzea.	Emakunde	2007	
Emakumeen aurkako indarkeriazko jokabideak prebenitzeko eta/edo sentsibilizatze jarduerak bultzatzen eta sustatzen dituzten erakunde, elkarte eta fundazioei zuzendutako dirulaguntzak.	Hainbat erakunde irabazi-asmorik gabeko erakunde, elkarte eta fundazioen esku jartzen dituzten dirulaguntzak, emakumeen aurkako indarkeriazko jokabideak prebenitzeko eta/edo sentsibilizatze proiektu, programa eta/edo jarduerak zehatzak egiteko.	Emakunde/ aldundiak/udalak	2006	
Puntu morea	Emakumeen aurkako indarkeria gaitzesteko jarreraren ikurra. Ikur hori publikoki erakusteko mota horretako indarkeriaren —hau da, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun ezak eragindako indarkeriaren— aurkako konpromiso aktiboa adierazten du.	Emakunde	–	–
Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko txostenak eta urteko balantzeak	Informazio Sistemen Taldearen ekimena (Etxeko tratatu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten duten emakumei harrera hobea egiteko Erakundearen arteko II. Akordioaren barruko taldea), zeinaren bidez urteko txostenak egiten diren, eta, estatistika-datuez gain, emakumeen aurkako indarkeriaren eraginari buruzko analisiak jasotzen dituzten.	Emakunde	2009	

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Sortze-urtea	Informazio gehigarria
Baliabideen eta programen eraginkortasunari eta irismenari buruzko ebaluazioak	Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 51.2 artikuluan ezarritakoaren arabera, «Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundeak aldian-aldian ebaluatu egingo du zein den Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen aurkako indarkeriaren arloan dauden baliabideen eta programen eraginkortasuna eta irismena.	Emakunde	2009	
Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko estatistikak eta Eustaten estatistika-eragiketa	Segurtasun Sailaren estatistika-datuetatik ateratako estatistikak (Ikerketa eta Azterketa Arloa, Segurtasuna Koordinatzeko Zuzendaritza, Segurtasun Saila).	Emakunde	–	–
Indarkeriaren biktima diren eta desgaitasun funtzionala duten emakumeen kasuetan esku hartzeko gomendioak	Desgaitasuna duten emakumeei arreta egokia emango zaiela bermatzeari buruzko diagnostikoa eta gomendioak	Emakunde eta EDEKA	2017	
Indarkeria matxistaren biktima diren eta desgaitasuna duten emakume eta neskek. Esku hartzeko jarraibideak	Gida praktikoa bat da, esku hartzen duten eremu desberdinetako profesionalei zuzenduta dagoena. Bere helburua da zenbait jarduketara-jarraibide eskaintzea, desgaitasuna duten eta indarkeria matxistaren biktima izan diren edo izan litezkeen neskatoei eta emakumeei ematen zaien arreta hobetze aldera.	Emakunde eta EDEKA	2019	
Hausnarbide	Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan hausnartzeko Gipuzkoako Foru Aldundiak eskaintzen duen gunea	Gipuzkoako Foru Aldundia	2015	
Baliabideen mapa aktibo geolokalizatua	Baliabide eta zerbitzuen mapa horrek biktima diren emakumeei eta adingabeei arreta emateko programen eta zerbitzuen eskaintza publikoari buruzko informazioa ematen du, bai administrazioak zuzenean kudeatzen baditu, bai zerbitzua entitate pribatuen bidez ematen bada; eta udalerrien arabera kokatuta daude.	Emakunde	2019	

EAEko indarkeriaren eremuan garrantzi berezia duen arkitektura.
2005-2020

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Urtea	Informazio gehigarria
Etxeko tratu txarrak eta sexu-erasoak jasaten dituzten emakumeei harrera hobe egiteko Erakundearen arteko II. Akordioa	Erakunde sinatzaileek hartutako konpromisoak jasotzen ditu, baita esku hartzeko esparru bakoitzaren (osasuna, polizia, justizia, gizarte, hezkuntza) eta abokatuen elkargoen jarduera-protokoloak ere. Gainera, esku-hartze eremuan arabera, garatu, zehaztu eta egokitu daitezkeen esparru-akordio gisa proposatzen da.	Emakunde	2001 2009	
Jarraipen Batzordea	Erakundearen arteko I. eta II. Hitzarmenak sinatu zituzten erakundeetako gorenko agintariak biltzeko gunea, aldizkako harremanak izatea ahalbidetzen duena. Harreman horiei esker, etengabeko koordinazioa bermatzen da, baita egiten diren urratsei buruzko eta erabakiak elkarrekin hartzei buruzko ebaluazioa ere.	Emakunde	2001	
Erakunde arteko Talde Teknikoa	Talde teknikoa, Erakundearen arteko I. eta II. Hitzarmenen Jarraipen Batzordeari laguntzen diona indarkeria matxistaren arloko gaien garapen teknikoa egiten.	Emakunde	2001	
Genero-indarkeriaren eta sexu-erasoen aurrean nola jardun jakiteko protokoloak eta gidak	Hainbat eremu eta erakundeetako langileei jarduteko jarraibideak ematen dizkiete, prebenitzeko, goiz detektatzeko eta esku hartzeko.	Eusko Jaurlaritza (hainbat sail)/aldundiak/udalak	–	–
Erantzun publikoa emateko prozedurak	Indarkeria matxistaren aurkako erantzun instituzional publikoa emateko udal-mailan ezarritako prozedurak	Udalak	–	–
Sexu-esplotazioa helburu duen emakume eta nesken salerosketaren kontrako mahaia	Mahai hori Emakundek koordinatzen du, eta Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko, Seguritasun Saileko, Ertzaintzako, foru-aldundietako eta fiskaltzako ordezkariak, Espainiako Gobernuaren Ordezkaritzak eta hainbat gizarte-eragilek (Caritas, CEAR Euskadi, Munduko Medikuek, Hiesaren aurkako Batzordea, Gurutze Gorria, Gizarterako, Askabide, Oblatas eta Accem) osatzen dute.	Emakunde	2016	
Indarkeria Matxistaren Bizkaiko Behatokia	Kontsulta-organo elkargokidea da eta Bizkaiko Foru Aldundiko Enplegua, Gizarte Inklusioa eta Berdintasuna Sustatzeko Sailari atxikita dago. Horren barruan Berdintasuna Sustatzeko Zuzendaritzak ematen dio laguntza tekniko eta administratiboa. Helburu nagusiak ondorengo hauek dira: - Indarkeria matxistako egoeren jarraipena egitea, baita erakundearen politika eta baliabideen ondorioena ere, egiazko beharrei erantzunak ematen laguntzeko. - Ezagutza zabaltzea	Bizkaiko Foru Aldundia	2003	
Gipuzkoako Gizarte Behatokia - Indarkeria Matxista	Informazio garrantzitsu, sistematizatu eta eguneratua eskaintzea Gipuzkoako biztanleriaren bizi-baldintza, ongizate eta gizarte-zerbitzuen inguruan	Gipuzkoako Foru Aldundia	2017	

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Urtea	Informazio gehigarria
Arabako Gizarte Zerbitzuen Behatokia - Generoa	Lurralde historiko honetan Gizarte Zerbitzuen jarduerari buruz egiten ari diren lanari buruzko informazio-tresna osagarria.	Arabako Foru Aldundia	2016	
NBErekin lankidetzan - Mundu-mailako baterako programa, indarkeriaren biktima diren emakume eta neskentzako funtsezko zerbitzuei buruzkoa	Emakundek NBEko hainbat agentziarekin parte hartzen du, besteak beste, Nazio Batuen Biztanleria Funtzarekin (UNFPA) eta NBE Emakumeak agentziarekin, nazioarteko programa batean (Joint global programme on essential services for women and girls subject to violence). Programa horren helburua da mundu mailako adostasuna lortzea, indarkeriaren biktima diren emakumeei laguntzeko gutxieneko es-tandarren gainean.	Emakunde	2009	–

BERDINTASUNAREN ETA SEXUAGATIKO BEREIZKERIARIK EZAREN PRINTZIPIOA DEFENDATZEA SEKTORE PRIBATUAN

3.4.8.

Legearen 63. artikulutik 71.era bitartekoetan ezartzen denaren arabera, Emakunderen ardu-ra izango da Euskal Autonomia Erkidegoan sexuaren ziozko diskriminazio-kasuetan biztan-leak defendatzea eta emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa bete dadin sustatzea. Horretarako, honako hauek ezartzen ditu: erakundearen eginkizunak, mugak, prozedura edo kontuak ematea.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea beste bide bat izan zen, auzitegiez eta administrazio-bideez gain, sektore pribatuan sexuaren ziozko diskrimina-zio-egoeren aurrean erantzuteko eta gomendioak emateko. Erakunde hori Emakunden sar-tzearen ondorioz, eremu horretan hedapen handiagoa izatea lortu da eta eragile garrantzi-tsuekin aliantzak sortu dira.

Adskripzioa, eginkizunak eta mugak:

1. ATALA XEDAPEN OROKORRAK

63. Artikulua.— **Atxikipena.**

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari dagokio sexuagatiko bereizkeria-egoeretan herritarrak defendatzea eta Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren printzipioa bete dadin sustatzea.

64. Artikulua.— **Egitekoak.**

Aurreko artikuluan aurreikusitakoa betetzeko, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak honako egiteko hauetan jardungo du:

- a) Ikerketak egitea, ofi zioz edo alderen batek eskatuta, sektore pribatuan sexuagatik zuzeneko edo zeharkako bereizkeria gertatu dela uste bada, halako bereizkeria-egoerak argitzeko.
- b) Negoziatio-bideak eta gomendioak ematea pertsona fi siko nahiz juridikoei, sektore pribatuan gertatzen diren sexuagatiko bereizkeria-egoerak edo -ekintzak zuzentzeko, eta emandako gomendioen jarraipena egitea, betetzen diren ikusteko.
- c) Herritarrei aholku ematea, sektore pribatuan sexuagatiko bereizkeria-egoerak gertatzen direnean.
- d) Jazarpen sexistaren kasuak errazago konpontzeko bitarteko izatea.
- e) Egiten dituen jardueren eta ikerketen berri ematea, eta lege honetan xedatutakoari jarraikiz, txostenak eta irizpenak egitea.
- f) Lan-administrazioako agintaritzarekin lankidetzan jardutea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan bereizkeriaren aurkako lan-arauak betetzen diren begiratzeko.

65. Artikulua.— **Mugak.**

1.— Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak ez du bana-banako azterketarik egingo pertsonen intimitateari dagozkion kexetan, ez eta jada epai irmo bidez erabaki direnetan edo epaileak oraindik ebazteke dituenetan ere. Era berean, jarduketa bertan behera utzi beharko du, baldin eta, jarduketa hasi ondoren, interesdunak auzitegi arruntetan edo Konstituzio Auzitegian salaketa edo errekurtsioa aurkezten badu.

2.— Ikerketako egintzek ustez bereizkeria eragin duten jokaera edo gertakariei zuzenean lotuta egon behar dute, eta gertatutakoa argitzeko behar direnak baino ez dira egingo.

3.— Nolanahi ere, egiten dituen ikerketak zuhurtzia zorrotzenaz egin beharko dira, egokitatz jotzen dituen oharrak bere txostenetan jaso ahal izango dituen arren.

66. Artikulua.— **Laguntza emateko betebeharra.**

Ikertzen diren pertsona fi siko eta juridiko guztien betebeharra da Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen lana erraztea. Horretarako, gertatutakoa argitzeko beharrezkoak diren datu, agiri, txosten eta azalpenak eman beharko dituzte, zentzuzko epe baten barruan, eta, aldez aurreko abisua izanda, pertsona horiek beren egoitzetan sartzen ere utziko dute, bizilekua denean salbu, esanbidezko baimena lortu beharko baita haien bizilekuan sartu ahal izateko.

Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002/73/EE Zuzentarauaren 8. artikuluan xedatua betez, EAEko Legeak organo independente bat sortu zuen, formalki Emakunderi atxikia, sektore pribatuan tratu-berdintasuna sustatzeko eta herritarrak sexuan oinarritutako diskriminazioetatik babesteko. Espainian horrelako organo bat sortu zen lehen aldia izan zen. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea da. Organo horrek egiteko hauek zituen: eremu pribatuko esparruan zeuden kexak izapidetzea, biktimei arreta ematea, ikerketak egitea eta txostenak eta gomendioak egitea. Organoaren sorrerarekin, osatu egin zen Arartekoak sektore publikoari dagokionez ordura arte egindako lana. Legea onartu arte, ez zegoen EAEko tratu-berdintasunaren printzipioa betetzen ote zen zaintzen zuen erakunderik, eta ez zegoen horren erreferenterik Espainian.

2010ean, Defentsa Erakundearen eginkizunak **Emakundek hartu zituen bere gain** behin-behinean, eta 2012an, edukiak eta eginkizunak txertatzea formalizatu zen, 3/2012 Legea (otsailaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeko Legea aldatzeko dena) onartu zenean. Defentsa Erakundea desagertu egin zen, eta haren edukiak, eskumenak eta eginkizunak Emakunderi esleitu zitzaizkion. Beraz, organikoki nahiz funtzionalki Emakunderi atxikitako zerbitzu bihurtu zen²⁰⁶.

Hortaz, berdintasuna defendatzeko eremu espezifiko bat sortu zen Emakunderen barnean: **Diskriminazio egoeren aurreko defentsa zerbitzua**. Sexuaren ziozko diskriminazio-egoeretan aholkularitza emateko doako zerbitzua da, Defentsa Erakundearen funtsari jarraipena emango zaiola eta eutsiko zaiola bermatzen duena, eta arauan jasota dauden eginkizunen eta helburuen antzeko eginkizunak eta helburuak dituen.

Eginkizunei dagokienez, zerbitzuak herritarrak defendatzen ditu sexuaren ziozko diskriminazio-egoeren aurrean, eta sektore pribatuan emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunerako eskubidea babesten du. Sektore pribatuan gertatzen diren sexuaren ziozko ustezko diskriminazio-egoeren aurrean aholkularitza eta ikerketa eskaintzen ditu; diskriminazio-jarduerak desagerrarazteko gomendioak prestatzen ditu eta jazarpen sexistako kasuak konpontzeko bide dihardu.

²⁰⁶ Legearen III. tituluaren VIII. kapituluak sortu zen. Kapitulu horrek IV. titulua ezabatu zuen, eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeko buruzko otsailaren 5eko 2/1998 Legearen artikulua aldatu zituen.

Funtzionamendua:

2. ATALA FUNTZIONAMENDUA IKERKETA- PROZEDURA

67. artikulua.— **Hasiera.**

1.— Sexuagatiko bereizkeria jasaten duela uste duen edozein pertsonak edo pertsona-taldek, edo horiek legitimoki ordezkatzeko dituztenek kexa aurkez dezakete Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundean.

2.— Beren helburuen artean emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren printzipioa betetzen dela zaintzea helburu duten elkarteak, erakundeak eta beste pertsona juridiko batzuk legitimatuta daude prozedura hasteko eta prozeduran parte hartzeko, bere burua diskriminatutzat duen pertsonaren izenean edo hari lagunduz, baldin eta pertsona horren baimena badute.

3.— Eraginpeko pertsonaren nazionalitatea, bizilekua, adina eta legezko ezintasuna ez dira oztopo izango Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundera jotzeko.

4.— Kexa idatziz edo ahoz aurkez daiteke, eta beti arrazoitu beharko da.

5.— Lehenik, kexa balioetsi egin behar da, onar daitekeen ebazteko. Ez da kexarik onartuko inguruabar hauetakoren bat gertatzen denean:

6.— Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak uste badu kexa ez dela izapidetu behar, interesdunari jakinarazi behar dio idazki arrazoitu batez, eta, hala badagokio, kasuan eskudun diren erakundeei buruzko informazioa emango dio.

68. artikulua.— **Instrukzioa.**

1.— Kexa izapidetzeko onartu ondoren, gertakariak argitzeko behar diren ikerketa-eginbideei ekin beharko zaie.

2.— Prozeduraren fase honetan, beraren kontra kexa jarrita duen pertsonari entzungo zaio.

69. artikulua.— **Amaiera.**

1.— Prozedura honela amaituko da:

a) Prozedurari amaiera ematen dion ebazpen batez.

b) Kexa aurkeztu duen pertsonak atzera egiten badu, betiere hirugarrenei kalterik sortzen ez bazaie.

2.— Prozedura amaitzen duen ebazpenak ikerketen emaitzen berri eman behar du. Ebazpenean, egoki ikusten diren adiskidetze-neurriak proposa dakizkieke bi aldeei, bereizkeria-egoerak edo -ekintzak edo emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna oztopa dezaketenak erazteko. Horretarako, beraren kontra kexa jarrita duen pertsonari gomendioak ere eman dakizkioke. Inoiz ere ezingo du bereizkeria-egintzarik ezeztatu, deuseztatu edo zehatu.

3.— Beraren kontra kexa jarrita duen pertsonak ez baditu betetzen Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak emandako gomendioak, erakunde horrek informazioa emango dio eraginpeko pertsonari, bereizkeriagatiko erreklamazioak beste instantzia administratibo edo judizial batzuetan izapidetu ahal izateko.

4.— Ikerketaren aldian arrazoizko kriminalitate-zantzurik antzematen bada, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak Fiskaltzari jakinarazi beharko dio.

Legeak ezartzen duenaren arabera, **edonork jar dezake kexa bat Emakunden**, idatziz edo ahoz, eta kexa hori aldez aurretik baloratu beharko da, onargarria den erabakitzeke. Kexa izapidetzea onartu ondoren, gertakariak argitzeko beharrezko diren ikerketa-eginbideak egi-teari ekin beharko zaio. Prozeduraren fase honetan, kexa kontra izan duen pertsonari entzungo zaio. Prozedura amaitzeko ebazpenarekin edo kexa jarri duen pertsonak atzera egin duelako amaituko da prozesua. Aurkeztutako ebazpenak ikerketaren emaitzen berri emango du, eta alderdiei egokitzen jotzen diren adiskidetze-neurriak proposa dakizkieke, egoera edo jardunbide diskriminatzaileak desagerrarazteko, eta kexa aurkeztu zaion pertsonari, berri-z, gomendioak eman dakizkioke.

Diskriminazio-kasuen aurrean defendatzeko, Zerbitzuak gauzatzen dituen jarduketek hainbat **jarduketa-eremu** dituzte. Jardunaren zati handi bat eskatzaileei berehalako aholkularitza ematea da. Aholkularitza hori telefono bidezkoa edo aurrez aurrekoa izan daiteke. Bestalde, aldeztutako aztertu behar diren kontsulten inguruan lan egiten da; kontsulta horiei idatziz erantzuten zaie. Horrez gain, ikerketa-prozedurak eskatzen dituzten kexa eta salaketan inguruan ere lan egiten da.

Aztertutako denboraldian artatu diren pertsona gehienak **emakumeak** izan dira; 2500 pertsona baino gehiago artatu dira, eta horietatik, zehazki, % 88 emakumeak izan dira.

Sektore pribatuan berdintasunaren eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren printzipioari buruz defentsa-arloari egindako kontsulten bilakaera, artatutako pertsonaren sexuaren arabera (Abs.).

2015-2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Guztira 2006-2020
Artatutako emakumeen kopurua	440	447	420	380	323	233	2.243
Artatutako gizonen kopurua	51	75	70	36	28	31	291

Iturria: Geuk egina, Emakundek emandako datuak oinarri hartuta.

2015az geroztik gaur egun arte, 1.722 **berehalako aholkularitza** eman dira, bai aurrez aurre, bai telefono bidez.

Sektore pribatuan berdintasunaren eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren printzipioari buruz defentsa-arloak emandako berehalako aholkularitzen bilakaera, izapide motaren arabera (Abs.).

2015-2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Guztira 2006-2020
Berehalako aholkularitza kopurua	381	360	295	250	255	181	1.722

Iturria: Geuk egina, Emakundek emandako datuak oinarri hartuta.

* 2006tik 2009ra bitarte, tipifikatu gabe dauden 20 arreta ere zenbatu dira.

2006az geroztik, 1671 **espediente** izapidetu dira. 876 kontsultari idatziz erantzun zaie eta aurretiko azterketa egin behar izan zaie; horrez gain, 537 kexa eta 258 salaketa izapidetu dira²⁰⁷.

²⁰⁷ 2019az geroztik, salaketak eta kexak elkarrekin zenbatzen dira.

**Sektore pribatuan berdintasunaren eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren
printzipioari buruz defentsa-arloak egindako kontsulten bilakaera,
izapide motaren arabera (Abs.).
2006-2020**

	2006- 2009	2010- 2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Guztira 2006-2020
Kontsulta kopurua	173	318	62	65	70	67	66	55	876
Izapidetutako kexen kopurua	54	84	58	71	91	82	65	32	537
Izapidetutako salaketen kopurua	48	107	8	26	34	35	–	–	258
IZAPIDETUTAKO ESPEDIENTEAK, GUZTIRA	275	509	128	162	195	184	131	87	1.671

Iturria: Geuk egina, Emakundek emandako datuak oinarri hartuta.

* 2006tik 2009ra bitarte, tipifikatu gabe dauden 20 arreta ere zenbatu dira.

** 2006tik 2018ra bitarte izapidetutako espedienteetan kontsulta, kexa eta salaketa bereizi egin ziren. 2019az geroztik, ez da bereizketa hori egiten eta kontsultei eta kexei buruzko datuak bakarrik aurkezten dira. Salbuespenez, komunikabideei eta publizitateari lotutako kasuak kexa gisa sailkatzen dira, 360/2013 Dekretuan erabiltzen den terminologia errespetatzeko.

Gainera, 247 **gomendio** eman dira.

**Sektore pribatuan berdintasunaren eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren
printzipioari buruz defentsa-arloak emandako gomendioen bilakaera (Abs.).
2006-2020**

	2006- 2009	2010- 2015	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Guztira 2006-2020
Emandako gomendioen kopurua	16	22	30	28	55	50	31	15	247

Iturria: Geuk egina, Emakundek emandako datuak oinarri hartuta.

Zerbitzuak artatu ohi duen **gai** nagusia lan-eremua da (2020an izapidetutako espedienteen % 40). Honako gai hauei buruzko edukiak biltzen dira hemen: norberaren bizitza, familia eta lana uztartzeko eskubideak erabiltzea; amatasunagatiko eta aitatasunagatiko diskriminazioak; sexu-jazarpenaren eta/edo sexu-arrazoiengatiko jazarpenaren aurkako protokoloak; berdintasun-planak eta ordainsari-berdintasuna eta abar. Aipatu behar da 2020an kontsulta gehiago egin direla Espainian izandako arau-aldaketekin lotuta²⁰⁸.

Gehien artatzen den beste gai bat komunikabideetako diskriminazioekin eta publizitate sexistarekin lotutakoa da (% 13 2020an), 2017an Begira App-a abian jartzearekin lotuta dagoe-na, nahiz eta azken urteetan horren inguruko espedienteen beherakada nabarmena izan den (% 35 2015ean). Gutxiago izan badira ere, kirol-arloari lotutako gaiak ere artatu dira urte hauetan (batez ere emakume kirolariek jasotzen duten tratuari buruzkoak). «Beste batzuk»

²⁰⁸ 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriei buruzkoa, kontziliazio-eskubideak eta amatasun- eta aitatasun-baimenak gauzatzea zehazten duena, eta 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituenak, eta 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzkoa, onartzearen ondorioz, jasotako eskaeren bilakaerak gora egin du, 2020an jasotako kontsulten % 40 izan baitira.

kategorian askotariko espedienteak sartzen dira; kategoria horrek ere nabarmen egin du gora, gainerako eremuek, aldiz, behera egin dute.

Egindako kontsulten bilakaera, eremuaren arabera (Abs. eta %). 015-2020

Eskaerak, eremuaren arabera		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Abs.	Lan-arloa	45	45	38	55	62	6
	Komunikabideak eta publizitate sexista	45	57	84	68	8	7
	Kirolak	6	–	9	7	10	36
	Elkarteak	–	–	11	4	2	2
	Beste batzuk (zerbitzuak, merkataritza eta abar)	32	60	53	50	49	36
Guztira		128	162	195	184	131	87
%	Lan-arloa	%36	%28	%19	%30	%45	%40
	Komunikabideak eta publizitate sexista	%35	%35	%43	%37	%24	%13
	Kirolak	%4	–	%4,4	%4	%5	%5
	Elkarteak	–	–	5,5%	2%	–	–
	Beste batzuk	%25	%37	%27	%27	%16	%42
Guztira		%100	%100	%100	%100	%100	%100

Iturria: Geuk egina, Emakundek emandako datuak oinarri hartuta. 2021

Espedienteen izapidetzeari buruzko datuek erakusten dute zerbitzua **sendotu** egin dela arian-arian. Hala ere, alde batetik, Defentsa Erakundeak, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen zerbitzu gisa sartu ondoren, ikusgarritasuna eta autonomia ekonomikoa galdu baditu ere, beste alde batetik, Erakunde horretan sartzeak zerbitzuari aukera eman dio koordinazio hobea eta handiagoa izateko Emakunderekin lan egin ohi duten eta lankidetzan jardun ohi duten beste eremu eta erakunde batzuekin, sektoreko aliantzak sortuz eta Defentsa Erakundea Emakunderen ekintza-esparruekin eta, oro har, berdintasunarekin kohesionatuz.

Lankidetza estuagoa izatearen ondorioz, kontsulta eta aholkularitza kopuruak gora egin du, batez ere berdintasunaren arloan homologatutako enpresekin eta aholkularitza-enpresekin egindako lanaren eremuan. Hala, aipatzekoak dira sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arloko aholkularitza espezializatuak, eta, berriki, lan-arloko estatu-araudiekin lotutako aholkularitzak.

Gainera, Emakunden sartzeak aukera eman du Eusko Jaurlaritzako Kirol Zuzendaritzarekin lankidetzan aritzeko ere; zehazki, kirolean gertatzen diren sexu-abusuen eta -jazarpenen eta sexuan oinarritutako jazarpenen aurrean laguntzeko zerbitzuarekin. Zerbitzu horrekin harremanak eta bilerak izaten dira, kirolaren eremuko biktimei arreta emango zaiela bermatzeko.

Era berean, Emakunderen eta Osalan Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundearen eta Emakunderen eta Laneko Ikuskatzailetzaren arteko lankidetzak-hitzarmenei esker, errazagoa izan da emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa ez betetzeagatik jasotako keak organo horietara bideratzea, organo horiek, dagokien jardun-eremuan, kexa horiek ikertzeko eta aztertzeke.

Azkenik, Emakundek UPV/EHUrekin duen Hitzarmenaren ondorioz, UPV/EHUren Zuzenbide Fakultateko Justizia Sozialaren aldeko Klinika Juridikoarekin elkarlanean aritzen dira gaur egun. Klinika hori unibertsitatearen arloan diskriminazioaren kontrako estrategiak diseinatzeko eta giza eskubideak defendatzeko laborategi bat da. Horrela, sexuan oinarritutako diskriminazio-kasuak emanez, horien azterketa egiteko, politika publikoak eraldatzea eta hobetzea eragiten duten ezagutza-espazioak sortzen laguntzen da.

Elkarrekin egindako lan hori funtsezkoa da kexak ebazteko, erakundeen arteko ezagutza ahalbidetzen du, ikaskuntza eta eraldaketa sortzen ditu eta kexak eskumena duten erakundeetara bideratzea errazten du, besteak beste.

Legean aurreikusitako arau-hausteengatik **zehapenak** ezartzeko eskumena duten agintariak honako hauek dira: Emakundeko zuzendaritza, baldin eta arau-hausteak arinak badira, eta Gobernu Kontseilua, baldin eta arau-hausteak astunak edo oso astunak badira. Emakundek bi zehapen jarri ditu arau-hauste arinengatik, bata VIII. Legegintzaldian eta bestea IX. Legegintzaldian. Biak ala biak Defentsa Erakundearen ikerketa-ekintza partzialki zaildu edo ukatu zuten entitateei ezarri zizkien.

Adierazi behar da 2006tik 2009ra bitarte (Defentsa Erakundea Emakunderi atxikita egon aurretik) lan handia egin zela prestakuntza- eta informazio-gabezia handiena antzeman zen gaietan **azterlanak, txostenak eta gidak** egiteko, argitaratutako materialak herritarren ahalduztzean lagun zezan. Azterlan, txosten eta gida horien artetik, honako hauek nabarmendu behar dira:

- «Genero-berdintasunaren alorreko lan-eskubideen gida»²⁰⁹, zeina langileek genero-berdintasunaren arloan dituzten lan-eskubideak zabaltzera bideratuta dagoen, betiere langile horien lan-erregulazioa Langileen Estatutuaren Legean jasota badago (2009).
- «Genero-berdintasuna hitzarmen kolektiboetan txertatzeko gida»²¹⁰, EAEko harremanetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarria sustatzen lagunduko duten adibide praktikoak eskaintzea helburu duena.
- «EAEko elkarte gastronomikoen gizartean duten garrantziari eta eraginari buruzko azterlana»²¹¹, elkarte gastronomikoei buruzko eta emakumeek entitate pribatu horietara sartzeko dituzten mugei buruzko araudi juridikoari buruzko informazio eguneratua izatea helburu duena.

2015ean, zerbitzua nabarmen hobetu zen, Bilbon eta Donostian aurrez aurreko bi arretagune edo **ordezkaritza** ireki baitziren, eta sexuan oinarritutako diskriminazio-kasuen aurrean defendatzeko zerbitzua eta sektore pribatuan emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunerako eskubidea babesteko zerbitzua hiriburu horietara zabaltzeko zirenez, arreta hobe eskaini ahal izan zitzaizkien herritarrei. Esan behar da horrelako ordezkaritza bat bazegoela lehendik Gasteizen.

209 Emakunde. Genero-berdintasunaren alorreko lan-eskubideen gida (2014). https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/eu_emakunde/adjuntos/27genero.berdintasunaren.arloko.lan-eskubideen.gidaliburua.pdf

210 Emakunde. Genero-berdintasuna hitzarmen kolektiboetan txertatzeko gida (2019). https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_clau_intro_00/es_def/adjuntos/A1_IncorporacionPerspectivaGenero_eu.pdf

211 Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea. EAEko elkarte gastronomikoen gizartean duten garrantziari eta eraginari buruzko azterlana (2010). https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_defensa/eu_def/adjuntos/sociedades.gastronimas.eu.pdf

Txostenak:

3. ATALA TXOSTENAK ETA IRIZPENAK

70. artikulua. – Urteko txostena.

1. – Emakunde-Euskal Emakumearen Erakundeak txostena egin behar du urtero, honako hauek jasotzeko.

a) Ofi zioz edo aldeek eskatuta egindako ikerketen zerrenda eta horien emaitza; egindako adis-kidetze-proposamenak eta emandako gomendioak ere adieraziko dira, bai eta onartu diren ala ez.

b) Ezetsitako kexen zerrenda eta ezesteko arrazoiak.

c) 71. artikuluan xedatuaren arabera egindako irizpenen zerrenda.

d) Interesgarritzat jotako beste edozein gai.

2. – Txostena Eusko Legebiltzarrean aurkeztu behar da.

71. artikulua. – Irizpenak.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea zerbitzu eskuduna da Lan Prozedurari buruzko Legearen 95. artikuluko 3. paragrafoan ezarritako irizpenak egiteko.

Urteko memoria bat argitaratzen da urtean behin. Memoria horretan, Emakundek urtean zehar sektore pribatuan berdintasun-printzipioaren eta sexuagatiko diskriminaziorik ezaren printzipioaren defentsarako eman dituen zerbitzuen laburpena jasotzen da. Txosten guztiak eskuragarri daude Emakunderen webgunean²¹². Urtero **txosten bat aurkezten da Eusko Legebiltzarrean**, zerbitzuaren esparruan artatu diren diskriminazio-egoeren berri emateko.

3.4.8.1. Berdintasun-printzipioa defendatzeari buruzko alderdi nabarmenenak

- Legeari esker, **tratu-berdintasunaren printzipioa betetzen dela zainduko duen sistema** bat sortu da; zerbait berria 2005ean. Diskriminazio-kasuen aurrean babesteko zerbitzuak bermatzen du sektore pribatuan jasandako sexuaren ziozko ustezko diskriminazio-egoeren aurrean aholkularitza emango duela. 2015etik gaur arte, 1600 espediente baino gehiago artatu dira (kontsultak, kexak, salaketak). Kontsulta askok lan-eremuarekin zerikusia dute, eta artatutako hamar pertsonatik ia bederatzi emakumeak dira.

212 <https://www.emakunde.euskadi.eus/defentsa/webema01-contentservi/eu/>

Atal honetan, azken 15 urteetan eremu horretan berdintasunaren inguruan izan diren ekimen²¹³ eta politika garrantzitsuenen²¹⁴ zerrenda jasoko dugu.

EAEko lan-eremuan garrantzi berezia duten jardunak. 2005-2020

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Sortze-urtea	Informazio gehigarria
Gai garrantzitsuei buruzko txostenak eta gidak	2006tik 2009ra bitarte, lan handia egin zen prestakuntza- eta informazio-gabezia handiena zegoela antzeman zen arloetan azterlanak, txostenak eta gidak egiteko: Genero-berdintasunaren arloko lan-eskubideen gida, Hitzarmen kolektiboetan genero-berdintasuna txertatzeko gida eta abar.	Emakunde	2006 (2015)	—
Diskriminazio-egoeren aurreko defentsa-zerbitzua	Doako zerbitzua, sexuaren ziozko diskriminazio-egoeren aurrean aholku emateko eta sektore pribatuan emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunerako eskubidea babesteko. Sektore pribatuan gertatzen diren sexuaren ziozko ustezko diskriminazio-egoeren aurrean aholkularitza eta ikerketa eskaintzen ditu; diskriminazio-jarduerak desagerrarazteko gomendioak prestatzen ditu eta jazarpen sexistako kasuak konpontzeko bide dihardu.	Emakunde	2012	
Eusko Legebiltzarrerako urteko txostena	Diskriminazio-egoeren aurreko defentsa-zerbitzuak egindako lanaren berri ematen duen urteko txostena, Eusko Legebiltzarrean urtero aurkezten dena.	Diskriminazio-egoeren aurreko defentsa-zerbitzua - Emakunde	Aldizkakoa	

EAEko lan-eremuan garrantzi berezia duen arkitektura. 2005-2020

Ekimenaren izena	Deskribapen laburra eta balio-ekarpena	Arduraduna	Urtea	Informazio gehigarria
Arreta zuzena eta presentziala Gasteizen eta eskaerapean Bilbo eta Donostian	Gaur egun, herritarrei arreta zuzena eta presentziala ematen zaie Gasteizen, eta herritarrek Bilbon eta Donostian ere eskatzen duten kasuetan. Aurrez aurreko aholkularitzaz gain, telefonoz eta posta elektronikoz egindako kontsultei ere erantzuten zaie.	Emakunde	—	
Lankidetzak eta hitzarmenak	Defentsa-erakundeak lankidetzak eta hitzarmen ugari ditu, eta horiei esker, Defentsa Erakundearen izapideetan inplikaturako eragileen artean ezagutza handiagoa eta harreman arinagoa dago.	Emakunde	Hasieratik	

213 Honako hauek jasotzen ditu: arauak/planak; organismoak/kontseiluak/behakokiak; prestakuntza; azterlanak; finantzaketa-lerroak; programak; zerbitzuak; baliabide espezifikoak edo tresnak (protokoloak, eskuliburuak, gidak, plataformak, material didaktikoak...).

214 Bereziki garrantzitsutzat jo dira honelako ekimenak: elementu berritzaileen bat edo egiten ari zirenak aldaketaren bat ekarri dutenak; pisua edo garrantzia dutenak, konprometitzen duten baliabideen garrantziari eta bolumenari, dedikazioari eta abarri dagokienez; edo eragin handia izan dutenak edo aurrerapena ekarri dutenak aurreko egoerarekin alderatuta.

4

ONDORIOAK

2020ko ebaluazio honekin, 2005ean indarrean jarri zen legea oinarritzat hartu duten ebaluazioen aldi bat itxi da. Ondorengo ebaluazioen ezaugarri nagusia 2022an indarrean jarri zen legearen aldaketa izango da; izan ere, aldaketa horren ondorioz, aldaketa nabarmenak egin ziren araudi osoan zehar, bereziki indarkeriari buruzko apartatuan.

2005eko legea lege-esparru sendoa da EAEko botere eta administrazio publikoen jarduketan genero-ikuspegia txertatzeko neurriak eta esku hartzeko arloetan berdintasuna sustatzeko neurriak hedatzeko. Gainera, Emakunde sortu zuen 2/1988 Legeak berdintasun-politikak ikuspegi estrategiko eta egonkor batetik garatzea sustatzen du.

Esparru horrek atal honetan nabarmentzea merezi duten lorpen espezifikoak garatzen eta hedatzen lagundu du. 15 urteko ibilbidearen ondoren, aurrerapen handiak egin dira, batez ere sendotzeari dagokionez. Aurreko ebaluazio batzuetan azpimarratu zituzten ondoren zehaztuko diren garapenetako batzuk, baina garapen horiek lortu duten egonkortasuna, bere horretan, nabarmendu beharreko lorpena da.

Gainera, urte hauetan izandako ibilbidea eta aurreratutako bidea agerian geratu dira gizarteak; izan ere, legea izatearen eta hura aplikatzearen onuradun nagusiak emakumeak izan badira ere, arauaren garapenak gizarte osoari egiten dio mesede, giza eskubideak eta gobernu ona sustatzen baititu.

Atal honetan, legea indarrean jarri zenetik gaur egun arte legeak lortutako emaitza nabariek eta haren elementu garrantzitsuenak aipatuko ditugu, ebaluazio honetan aztertutako aginduak oinarri hartuta. Informazioa hiru multzo handitan antolatu dugu, legearen I., II. eta III. tituluekin bat etorriz; hala eta guztiz ere, lehen multzoan xedapen orokorrei edo azken xedapenei lotutako alderdi batzuk ere aipatuko ditugu:

1. Legearen oinarriak (eskumenak, eginkizunak, antolaketa eta finantzaketa).
2. Botere eta administrazio publikoen jarduketan genero-ikuspegia txertatzeko neurriak.
3. Zenbait esku-hartze arlotan berdintasuna sustatzeko neurriak.

Legearen norabidea ezartzen duten oinarriak

Lege honen dohainetako bat da berritzailea dela genero-mainstreamingari dagokionez. Genero-zeharkakotasuna txertatzeko beharrezkoak diren betekizun eta baldintza mesedegarriak nola ezarri behar diren arautzen jakin du. Berdintasun-printzipioa ikuspegi global batetik txertatzearen aldeko apustua egiten du. Ikuspegi horrek administrazioaren politika, programa eta ekintza guztiak barne hartuko ditu bere administrazio maila guztietan. Eusko Jaurlaritzak Emakumeentzako Ekintza Positiboaren II. Plana onartu zuen 1995ean. Plan hori, gainerako Ekintza Positiboaren Planekin batera, EAEko legearen atarikoa da, ikuspegi horren aipamen esplizitua Espainian lehen aldiz jasotzen duen lehen testua da.

Ikuspegi horrekin batera, honako hauek dira emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan EAEko botere publikoen jarduketa gidatu duten eta legearen norabidea ezarri duten printzipioak: tratu-berdintasuna; aukera-berdintasuna; dibertsitatea eta ezberdintasuna errespetatzea; genero-ikuspegiaren integrazioa; ekintza positiboa; sexuaren arabeko rola eta estereotipoak desagerraraztea; ordezkaritza orekatua, koordinazioa eta lankidetzak. Interseksionalitatea funtsezko printzipioa da gaur egun, eta arreta berezia jarri behar zaio horri.

Gainera, formalki onartutako berdintasunaren aurrean, beharrezkoa da berdintasun-eskubidearen aplikazio praktikoa eta eraginkorra egiten jarraitzea eta egiturazko desberdintasun hori desagerrarazteko lan egiten jarraitzea.

Finkatutako erakunde-arkitektura

Berdintasuna zeharka sartzeko, erakunde-arkitektura berrikusi eta egituratu da, eta horretarako hainbat egitura sortu behar izan dira, hala nola berdintasun-unitateak edo sail arteko eta erakunde arteko batzordeak. Egitura horiek zeharkakotasuneko, koordinazioko eta lankidetzako formula aitzindariak dira Espainian, eta jarraitu beharreko eredu izan dira beste erkidego batzuentzat. Gaur egun, formula horiek oso finkatuta daude.

- Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioaren esparruan sortutako berdintasun-unitateekin, beste lurralde batzuetan nagusi ziren berdintasun-unitateen eredu zentralizatuak alde batera utzi nahi izan ziren eta gobernu-arlo bakoitzean mota hartako unitateak sartu nahi izan ziren. Euskal Autonomia Erkidegoa izan zen formula hori legearen bidez aplikatu zuen lehen erkidegoa.

Gaur egun, Eusko Jaurlaritzako sail guztiek eta zenbait organismo autonomok edo ente publikok berdintasun-unitateak dituzte, eta, legea indarrean jarri zenetik, hirukoitze egin da unitate horietan berdintasuna sustatzeko asmoz lan egiten duten langileen kopurua. Azken urteetan, organismo autonomoetako eta ente publikoetako unitateen eta pertsonen kopurua igo egin da.

Hiru aldundietan ere badaude egitura horiek, eta toki-mailan 147 udalerrik dituzte mota horretako administrazio-unitateak, propioak edo mankomunatuak (legearen hasieran baino hiru aldiz gehiago). Zehazki, 20.000 biztanle baino gehiago dituzten EAEko udalerrri guztiek dituzte berdintasunerako administrazio-unitateak, eta EAEko biztanleen % 90 berdintasunerako administrazio-unitatea duen udalerrri batean bizi dira.

EAEko administrazio publikoetako berdintasun-egiturak eta haiei atxikitako langileak pixkanaka areagotu dira, eta unitateak eta langileak bikoiztu egin dira 2005az geroztik. Gaur egun, 100 berdintasunerako organismo daude administrazio mailetan, eta 200 pertsona inguruk lan egiten dute aktiboki berdintasuna sustatzeko.

- Legeari esker, administrazioaren hiru mailetakako erakundearen arteko koordinazioarako gune egonkorak ez ezik, erakunde bereko sailen edo arloen arteko barne-koordinazioarako guneak ere sortu eta finkatu ahal izan dira. Sail arteko eta erakunde arteko koordinazioek ibilbide luzea dute, eta garapen-mekanismo egonkorak dituzte. Erakunde arteko Batzordea 2007an eratu zen formalki, legearen aginduari erantzuteko, baina 1991z geroztik modu informalean biltzen ziren autonomia-, foru- eta toki-mailako ordezkariak. EAE da beste lurralde batzuetan hain ohikoak ez diren erakunde arteko egitura mota horietan ibilbide luzeena duen erkidegoa. Bestalde, Sail arteko Batzordeak egitura handiagoa lortu zuen legearekin, nahiz eta Ekintza Positiboko Planen esparruan sailen arteko koordinazioak zeuden laurogeita hamarrekoko hamarkadaz geroztik.

Gainera, genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna edo mainstreaminga errazten duten beste koordinazio-gune batzuk ere badaude. Berdintasun-teknikariak toki-mailan koordinatzen dituen Berdintasun-eremua edo aldundien eta udalen arteko koordinazioarako lurralde-sareak legean ezarritakoaz gain identifikatutako premia zehatzen ondorioz sortutako hedapenaren adibide argiak dira. Ildo beretik, aipatzekoak dira azken urteetan garatu diren nazioarteko harremanak eta koordinazioak, EAE gure mugetatik haragoko gogoeta- eta lidergo-guneetan kokatzen baitute.

Koordinazio- eta lankidetzak egituretan argi eta garbi aurrera egin bada ere, beharrezkoa da lanean jarraitzea, ibilbide luzea duten egitura horiek sortu zirenean zeukatzen zentzuari eta indarrari eusten jarrai dezaten, eta ahalik eta eraginkortasun handiena lor dezaten, baita egitura horietan parte hartzen dutenentzako gogobetetze handiena ere.

Kalitate-estandarrak ezartzea

Berdintasuna bultzatzeko funtsezko egiturak finkatzeaz gain, kalitate-estandarrak ezartzeko ere lan egin da, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politika publikoen efizientzia eta eraginkortasuna hobetzeko. Estandar horiek aukera ematen dute berdintasun-politikek lortu nahi den eragina izateko beharrezkoak diren baldintzak identifikatzeko, bai berdintasun-politika publiko egokiak diseinatzeko, ezartzeko eta garatzeko egitura-baldintzei dagokionez, bai genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez.

Hala ere, oraindik egiteko asko dago ildo horretan, administrazio maila guztietan bikaintasunerako eta etengabeko hobekuntzarako bidea ezartzen duten jarraibide homogeenak bete daitezen.

Finantzaketa gorantz

Legeak indartu egin du berariazko baliabideak edukitzeak duen garrantzia berdintasun-politikak egiteko, eta nabarmendu du genero-ikuspegia sartu behar dela baliabide guztiak planifikatzeko eta gauzatzeko garaian.

Ezinezkoa izango litzateke koordinaziorako egiturak eta guneak garatzea urteetan zehar areagotuz joan den finantzaketarik gabe. Legeak administrazio guztiei eskatzen die beren aurrekontuetan urtero izenda eta zehaztu ditzatela lege horretan jasotzen diren eginkizunak betetzeko eta neurriak egikaritzeko behar dituzten ekonomia-baliabideak.

Bestalde, legea onartu zenetik arreta berezia jarri da generoaren ziozko desparekotasunak desagerrarazten lagunduko duten aurrekontuak egiteko irizpideak eta prozedurak zehazteko, baita informazio koherentea eta homogeneoa emateko ere, erakunde publikoek berdintasunaren arloan egiten duten inbertsioari dagokionez.

Aurrekontuak egiteko garaian genero-ikuspegia aplikatzeak nabarmen egin du aurrera administrazio autonomikoan eta foru-aldundietan, eta, pixkanaka, aurrekontuak egiteko garaian beste ohiko prozedura bat gehiago da.

Berdintasunaren arloan dagoen arkitektura-sare osoari eta sareko lankidetzak guztiari erantzuteko, ezinbestekoa da finantzaketa areagotzea administrazio maila guztietan.

Ebaluazio-sistemen garapena

Aditu askok adierazi dutenaren arabera, oso zaila izan da mainsteamingaren garapena berdintasun-politika publikoetan ebaluatzea. Ikuspegi hori praktikan jartzea garestia da, erretrikoki onartzen da, baina hura ezartzeko eragozpenak daude, aldez aurretik sortutako egitura sektorialak aldatu behar baitira, eta, horretarako, konpromisoa eta borondate politikoa eta teknikoa behar dira.

Dena den, legeak jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistemak eman ditu, ezarritako helburuen irismena zein den eta arauaren aginduak bete diren jakin ahal izateko. 2005az geroztik, legea bost urtean behin ebaluatzen da. Ebaluazio hori egiteko, informazioa sistematizatzeko prozesu konplexu bat behar da eta azterketa-ikuspegiak denboran konparazioa egitea ahalbidetu behar du; horri esker, neurriak bete diren ikus daiteke, baita neurri horiek zer bilakaera izan duten ere. Gainera, legegintzaldiko Berdintasun Planaren ekintzen garapena ebaluatzen da urtero, eta informazio-bilketak, zeinetan esku hartzen duten eragile guztiek parte hartzen duten, sistematizatu ahal izateko tresnak sortu dira.

Plangintza kohesionatua

Berdintasun-politiken garapenari euskarria eta esparrua ematen dion arau bat sortu ahal izan da plangintza kohesionatua, koherentea, lotua eta osagarria eraiki delako botere publikoen artean. Legeari esker, berdintasunaren eremuan planifikatzeko eta ebaluatzeko kultura zabal sortu da eta berdintasunaren zeharkakotasunean aurrera egin ahal izan da.

Eusko Jaurlaritzaren legegintzaldi bakoitzean Plan orokor bat onartzen da. Plan horrek EAEko administrazioen jarduera bideratu behar duten esku-hartze ildoak ezartzen ditu, eta gainerako planen ardatz nagusia izateaz gain, hogeita hamar urtetik gorako ibilbidea du Ekintza Positiboaren I. Plana abian jarri zenetik. Plan orokorra oinarritzat hartuta, foru-aldundietako eta tokiko administrazioek eta sailek gidalerro horiek hedatu eta zehazten dituzte. Esparrua ematen duen lege bat izateak lagundu du legearen ondoren sortutako planak kudeaketa-tresna gisa garatzea eta berdintasuna lortzeko helburu espezifikoak izatea, eta, gainera, neurriak ezartzeko apartatuak izatea.

Eusko Jaurlaritzak berdintasunaren arloari buruz duen plan orokorra, sailetako berdintasunerako planak eta foru-planak oso estandarizatuta daude. Toki-mailan, Berdintasun Plana (propioa edo mankomunatua) duten udalerrien kopuruak gora egin du pixkanaka eta, gaur egun, EAEko hamar udalerritik ia seik dute Plan bat. Beraz, EAEko biztanleen % 92 berdintasun-plana duen udalerriri batean bizi dira (2010ean, % 82). Bai Emakundek, diagnostikoak eta planak egiteko urtero ematen dituen dirulaguntzen bidez, bai aldundiek, planen programa eta jarduera espezifikoetarako dirulaguntzaren bidez, tokiko planek aurrera egin dezaten laguntzen dute. Mota horretako planen kopurua nabarmen igo da 2005etik gaur egun arte.

Plangintzari dagokionez, aurrerapenak ukaezinak dira, baina ahalegina egiten jarraitu behar da berdintasuna helburu estrategiko eta lehentasunezkoa izan dadin EAEko aginte eta administrazio publiko guztientzat.

Estatistiketan eta azterlanetan izandako aurrerapena

Legeak ezartzen du, halaber, estatistikak eta azterlanak egokitu egin behar direla emakumeen eta gizonen arteko errealitate desberdinari buruzko informazio garrantzitsu bereizia eta datuak izateko, politika publikoen jarduketa eraginkorragoa izan dadin. Jardun hori gero eta sistematikoagoa da Eusko Jaurlaritzaren eta foru-aldundien sailetan, eta urratsak egiten jarraitzen da udaletan jardun orokortua sortzeko. Aurreko ebaluazioei dagokienez, ikusten da hobekuntza izan dela genero-arrakalaren azterketa sistematikoan eta genero-adierazleen definizioan.

Legeari esker, sexuaren arabera banakatutako estatistikak garatu eta finkatu dira. Horrez gain, generoa kontuan hartzen duten azterlanak egin dira eta azterlan horiei esker emakumeen eta gizonen desberdintasunei, premiei eta berariazko interesei buruzko ezagutza handiagoa da.

Gainera, Eustat funtsezko erakundea da berdintasunaren arloko estatistiketan aurrera egingeko. Urte horietan, besteak beste, sexuaren arabera bereizitako informazioa bermatu du, estatistika-eragiketa desberdinetan adierazle berriak sartu dira, emakumeen eta gizonen errealitatera eta diskriminazio desberdinetara hobeto hurbildu ahal izateko, eta emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko webgunean atal espezifiko bat dago hainbat gairi buruz. Eustat EBko Genero Berdintasunaren Indizea kalkulatzeko duen organoa ere bada. EAE da hori egin duen lehen eskualdea eta bakarra.

Zeharkakotasunera bideratutako gaikuntza

Langileen gaikuntza da legearen funtsezko beste neurrietako bat. Berdintasun-politiken zeharkakotasunak edo genero-mainstreamingak (zuzenean inplikatzeko dituzten administrazioaren baliabideak eta eragileak) berekin dakar berdintasunaren arloko ezagutza sortzeko eta transmititzeko formulak sortzea maila eta gune guztietan. Horrekin lortzen da eragile bakoitzak genero-ikuspegia sartzea bere lan-ohituran eta bere jarduketaren esparruan garatzen dituen dinamiketan. Legeari esker, langileak trebatzeko prestakuntza orokorra nahiz espezifikoa eman ahal izan da eta estrategia zehatz bat hedatu.

Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen zerbitzura dauden langileentzako Berdintasunari buruzko Zeharkako Prestakuntza Plana 2008tik dago indarrean, eta administrazio publikoko langile guztiak prestatzea du helburu handitzat. Gainera, estrategia sektorial bat prestatzen ari dira, sail bakoitzak bere prestakuntza-plana diseina dezake, prestakuntza-beharrak bere jardun-eremura egokituz, ezagutza moldatuagoak eskaini ahal izateko. Berdintasunari buruzko prestakuntza edozein lanposturen zeharkakotzat jotzen da, eta prestakuntza hori aplikatzen dela bermatzeko, prestakuntza horretan emandako orduak ez dira zenbatzen pertsona bakoitzari urtero esleitutako orduen guztizko zenbaketan.

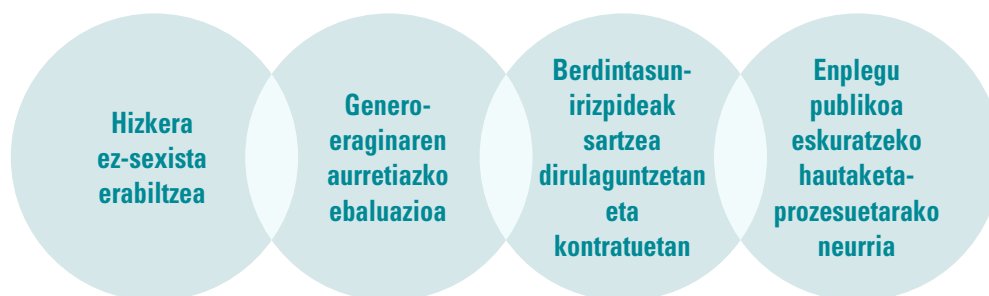
Gainera, legeak ezartzen duen bezala, lanpostu-harremanei buruz 2008an egindako aldaketaren ondorioz, beren eginkizunen artean berdintasunaren arloko sustapena, diseinua edo aholkularitza ematea dituzten lanpostuetan ezagutzaren inguruko baldintza espezifiko bat eskatzen da lanpostua lortzeko (zehazki, berdintasunaren arloko 150 prestakuntza-ordu).

Bestalde, legeak eskatzen du berdintasun-printzipioari eta horren aplikazioari dagozkion edukiak sartzea enplegu publikoa eskuratzeko hautaketa-prozesuen gaien artean. Gaur egun, hautaketa-prozesuen % 67k sartzen dituzte berdintasunari lotutako edukiak (2005ean % 17k sartzen zituzten).

Administrazio publiko osorako berdintasunaren arloko prestakuntza mailakatua eta iraunkorra eskaintzea da, zalantzarik gabe, datozen urteetan aurre egin beharko zaion erronka nagusietako bat, legearen aginduak betetzeko eta genero-ikuspegia jarduketara publikoko eremu guztietan sartzen dela bermatzeko.

Administrazioaren araudian eta jarduketan lortutako emaitza adierazgarriak

Legeak hainbat alderdi gehitu ditu emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa administrazioaren araudian eta jarduketan txertatzeko, eta horiek guztiek erakusten dute hobekuntza nabarmenak izan direla legea indarrean jarri zenetik gaur arte. Zehazki, legeak neurri hauetan jarri du arreta:



Hizkera ez sexistaren erabilera: Neurri horrek nabarmen egin du aurrera legea indarrean jarri zenetik, eta, beraz, emakumeak ikusarazten dira eta hain sexista ez den iruditeria sustatzen da. Gaur egun, administrazio publikoetako aldizkari ofizialetako dokumentuen % 70ek ez dute erabilera sexista egiten (dokumentuen % 3 2005ean).

Genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioa: Politikak prestatzean genero-ikuspegia txertatzeko nabarmen ezarrita dauden tresnetako bat, dirudienez, genero-eraginari buruzko txostenak egitea da. Txosten horiei esker jakin daiteke arau edo administrazio-egintza batek zer ekarpen egiten duen desberdintasunak ezabatzeko eta zer eragin izan dezakeen hura aplikatzeak. Araua bultzatzen duen sailak berdintasun-organoaren parte-hartzearekin egiten du txostena, eta horrek berdintasunaren arloko ezagutza eta esku hartzen duten arloek duten ezagutza espezifikoa bateratzen laguntzen du. Txosten horiek nahitaez egin behar direnez, genero-ikuspegia orain dela gutxi arte lehentasunen artean aintzat hartzen ez zuten arloetan txerta daiteke. Gainera, txosten horien gutxieneko baldintzak arautzen dituen arau espezifiko bat egotea gai horri eman zaion garrantziaren erakusgarri da. 2006tik gaur egun arte, Emakundek genero-eraginari buruzko ia 1400 espedienteren txostena egin du. Gainera, foru-aldundiek ere nabarmen egin dute aurrera gai honetan.

Berdintasun-irizpideak sartzea dirulaguntzetan eta kontratazioetan: Diruz lagundutako entitateek berdintasuna sustatzen dutela bermatze aldera, formulak erantsi dira diruz lagundutako proiektuetan genero-ikuspegia txertatzen dela bermatzeko. Gaur egun, dirulaguntzen deialdien % 60k (2005ean % 13) eta azterketa egitea, laguntza tekniko ematea edo aholku ematea xede duten kontratazioen % 86k (2005ean % 10) berdintasun-irizpideren bat sartzeko dute. Garapenerako Banku Interamerikarrak 2016an adierazi zuenaren arabera, klausula horiek EAEko administrazio publikoetan ezartzeko prozesua izan zen berdintasuna lortzeko jardunbide onenetako bat Europan.

Enplegu publikoa eskuratzeko hautaketa-prozesuei dagokienez abian jarritako neurriak: Emakumeek ordezkari gisa izatea guneetan emakumeek presentzia izatea sustatu nahi da (bikoiztu egin da horrelako klausula bat jasotzen duten hautaketa-prozesuen kopurua), eta epaimahai orekatuak bermatu nahi dira (gaur egun, hautaketa-prozesuen % 61 inguruk horrelako klausulak dituzte).

Tresna horiek guztiak funtsezkoak dira aurrera egiteko, eta pixkanaka gehitu dira. Erronka, orain, tresna horietako bakoitzetik abiatuta eragin garrantzitsua eta eraldatzailea lortzea da, baita horien benetako eragina neurtu ahal izatea ere.

Legeak hainbat neurri ezartzen ditu araua betetzeko garrantzitsuak diren esku-hartze arlo batzuetan emakumeen eta gizonen berdintasun benetakoa eta eraginkorra sustatzeko: partaidetza soziopolitikoa; kultura eta komunikabideak; hezkuntza; lana; oinarritzko beste gizarte-eskubide batzuk; bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea; eta emakumeen aurkako indarkeria. Arlo horietan guztietan aurrerapenak egin dira. Aurrerapen horiek atal honetan laburbildu ditugu, baina ebaluazio honen atal batean (III. tituluaren azterketari buruzkoan) jaso ditugu luze eta zabal.

Emakumeen partaidetza: genero-ikuspegia txertatzeko baldintza

Legea funtsezko tresna izan da emakumeen ahalduntzea sustatzeko eta haien partaidetza sozial eta politikoa indartzeko. Legearen bidez ezarri zen Eusko Legebiltzarrerako eta batzar nagusietarako hauteskundeetako hautagai-zerrendetan % 50, gutxienez, emakumeak izango zirela. Halaber, EAEko botere publikoetako zuzendaritza-organoetan eta kide anitzeko organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izatearen printzipioa ezartzen du, eta, bere eskumenen esparruan, entitate pribatuen eragin-organoetan eragiten saiatzen da.

Europako Kontseiluak 1998an erabaki zuen²¹⁵ emakumeek erabakiak hartzean parte hartzea aurretiazko betekizunetako bat edo aldeko baldintzetako bat izango zela administrazioaren jardunean genero-ikuspegia txertatzeko. Eta horrela jasota geratu da arauan ere; araua abian jarri zenetik aurrerapen handia lortu baita emakumeen parte-hartze politiko eta sozialari dagokionez.

Legearen ondorioz, Eusko Legebiltzarreko eta Batzar Nagusietako hauteskunde-legeak aldatu egin ziren, hautagai-zerrendetan % 50 gutxienez emakumeak zirela ziurtatzeko, eta, beraz, **organo betearazleen eta legegileen arteko oreka bermatzeko**. Legea onartu ondoren egin ziren lehenengo hauteskunde autonomikoetan, jauzi kuantitatibo historiko bat egin zen emakumeek hautagai, hautetsi, eta legebiltzarkide gisa zuten parte-hartzearen ehunekoetan, eta, hurrengo urteetan eutsi egin zaio emakumeen eta gizonen arteko parekotasunari. Emakumeek Eusko Legebiltzarrean duten parte-hartzea ehuneko 15,7 puntu igo da, legearen aurretik zegoen egoerarekin alderatuta.

Gainera, jardun garrantzitsuak egin dira emakumeen prestakuntza eta ahalduntzea sustatzeko, emakumeek kargu publikoetan duten presentzia sendotzeko. Horren adibide argia **Virginia Wolf Basqueskola** da, 2012az geroztik abian dagoena.

Botere publikoetako **goi-mailako zuzendaritza-karguetan eta kide anitzekoetan** emakumeak sustatzea ere legean ezarritako araua da, eta arau horrek aurretik zegoen oreka baino oreka handiagoa izatea bermatu du. Legea izan aurreko egoerari dagokionez, Eusko Jaurlaritzako goi-karguetan, emakumeen ehunekoa 22 puntu hazi da, eta 37 puntu aldundietako zuzendaritza-karguetan.

²¹⁵ Europako Kontseilua. Genero-mainstreaminga. Esparru kontzeptuala, metodologia eta jardunbide egokien aurkezpena. Estrasburgo, 1998.
<https://eige.europa.eu/library/resource/cid.001050447cid>

Bestalde, entitate pribatuetako zuzendaritza-organoetan (organo horiek ere kontuan hartu dira legean) emakumeen presentziak bilakaera motelagoa izan du, baina, zalantzarik gabe, hobera egin du emakumeek legea izan aurretik zuten pisuarekin alderatzen badugu. Emakumeen presentzia 7 puntu igo da sindikatuen erabaki-organoetan, 8 puntu patronaletan eta 12 puntu finantza-entitateetan. EAEn egoitza duten IBEX 35eko enpresen aurrerapena apalagoa izan da.

Legeak, halaber, **politikak diseinatzean eta erabakiak hartzean** emakumeek duten parte-hartzea sustatu behar dela ezartzen du; horretarako, elkarte-sarea sustatu eta indartu behar da. Helburu horrekin, elkarte eta erakundeen arteko truke-mekanismo egonkorrak sortzen lagundu du legeak, hala nola Berdintasun Kontseiluak.

Emakumeen elkartze-mugimenduaren eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko lanean diharduten beste entitate batzuen **bultzada** garrantzitsua izan da legea abian jarri zenetik. Emakundek eta EAEko beste erakunde publiko batzuek laguntza eman diete antolakunde horiei dirulaguntza-lerroen eta laguntza eta aholkularitza emateko zerbitzuen bidez. Horiek guztiak lagungarri izan dira entitate horiek indartzeko eta, azken batean, emakumeek hainbat eremutan parte har dezaten sustatzeko. Gainera, emakumeen etxeen eta jabekuntza-eskolen inguruan sortutako tokiko garapena ere ahalduztearen eta emakumeen partaidetza bidez gauzatu diren jardun garrantzitsuen adibide argia da.

Emakumeek politika publikoak egiten parte hartzea zeharkakotasunaren elementu argia da, eta partaidetza mota hori bideratzeko guneak egotea defendatu du legeak. Horren adibide da Aholku Batzordea, emakumeen elkartearen eta administrazio publiko orokorren arteko elkarriketarako organoa (Emakunde). Foru-aldundiek ere badituzte formulak herritarrek eta berdintasunaren arloko eragile politiko eta teknikoek elkarriketak izateko, eta udal-mailan ere ibilbide luzea duten berdintasun-kontseilu asko daude.

Partaidetza soziopolitikoaren arloko **ertronketako** bat da, oraindik ere, tokiko gobernuen buru diren emakumeen proportzioa handiagoa izan dadin lortzea, baita autonomia- foru- eta toki-erakundeetako organo betearazleen buru diren emakumeena ere. Aldi berean, esparru pribatuari lotutako ekintzak sustatzen jarraitu behar da, enpresetan erabakiak hartzen diren guneetan oraindik ere urria den ordezkartza orekatuak urria izateari utz diezaion. Arlo sozialenean, garrantzitsutzat hartzen da egungo partaidetza moduetara egokitutako bideak bilatzea, herritarren partaidetza bermatuko dutenak, baita administrazio publikoen eta emakumeen kolektiboen arteko elkarriketa-bideak hobetzea ere.

Emakumeek kultura-ondareari egiten dioten ekarpena

Legean ezartzen denaren arabera, neurriak hartu behar dira, bai sexuaren ziozko bereizkeria saihesteko, bai emakumeek eta gizonen kultura-jardueretan partaidetza orekatua izan dezaten sustatzeko. Agindu horren garapena beste batzuen baina mantsoagoa izan dela dirudien arren, sumatzen da ahalegin handiak egin direla **emakumeen presentzia ikusarazteko eta** emakumeek kulturaren esparruan **parte har dezaten sustatzeko**; eta emakumeek kultura-ondareari egiten dioten ekarpena zertxobait aitortzen da araudi berrietan.

Egoeraren diagnostikoei dagokienez, nabarmen egin da aurrera. Zehazki, Kultura Auzolanean tresnaren esparruan, «Genero programak eta politikak» izeneko proiektuaren helburua dantzaren, liburuaren eta literaturaren, musikaren eta antzerkiaren sektoreetan dagoen emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko azterketa informatua ematea da, bai sor-kuntzaren ikuspegitik, bai industriaren ikuspegitik; ondoren, antzemandako genero-arrakalak desagerrarazteko programak eta ekintzak diseinatu ahal izateko.

Herri-jaien esparruan hainbat ekimen jarri dira abian, esate baterako, jaietako berdintasunari erreferentzia egiten dioten tokiko planak eta ordenantzak edo jai-esparru diskriminatzaileak ezabatzeko hainbat erakundek argitaratutako gomendioak eta gidak. Halaber, Berdinsarearen esparruan lantaldeak jarri dira abian tokiko jaiei ikuspegi berdintzaletik heltzeko. Ildo horretan, masa sozialak, eta, zehazki, mugimendu feministak egindako lana funtsezkoa izan da tokiko jaietan hobekuntzak izan daitezen bultzatzeko.

Hizkuntza-politikan ere aurrerapen garrantzitsuak egin dira azken urteetan, eta hizkuntza-politikan genero-ikuspegia sartzeko gakoak identifikatu dira. Duela gutxi, Hizkuntza eta Genero Batzordea eratu da Euskararen Aholku Batzordearen esparruan, Berdintzen programaren deialdiak sortu dira (hizkuntzaren eta genero-berdintasunaren eremuko ikerketa sustatzeko bekak) eta hizkuntzaren eta generoaren arteko harremanari buruz hausnarketa egiteko guneak sortu dira.

Etorkizuneko **erronken** artean, nabarmendu behar da garrantzitsua dela memoria soziala genero-ikuspegitik berreraiki dadin sustatzea, baita emakumeek ondareari eta kulturari egiten dizkieten ekarpenak ikusaraztea ere. Funtsezkoa da, halaber, berdintasuna sustatzea funts publikoekin finantzatutako guneetan, hala nola museoetan eta arte-zentroetan.

Genero-ikuspegia kirolean garatzea

Legeari esker, kirol-modalitate guztietan tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko neurriak hartu dira, baita emakumeen eta gizonen kirol-jarduerak babesteko neurriak ere, emakumeen parte-hartzea txikia den modalitateetan.

Ildo horretan, batez ere azken hamarkadan, berdintasunezko kirolaren alde egiten duten **araudiak eta planak** garatu dira. Kirol-esparruan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko I. planak (2014) esku hartzeko zenbait ildo eta jarraibide ezarri zituen EAEko botere publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango duten jarduera zuzentzeko; horretarako, esku-hartze publikoa izateko beharrezkoak diren ekintzak eta helburuak zehaztu zituen. Bestalde, Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren Genero-ikuspegia kirolean txertatzeko Estrategiak (2017-2020) genero-ikuspegia txertatu eta bermatu nahi du bere plan eta programa guztietan. Duela gutxi, 2021ean, EAEko Kirolaren eta Jarduera fisikoaren lege-proiektua onartu da. Proiektu horrek zeharka jasotzen ditu genero-ikuspegia eta genero-dibertsitatea, arlo horretako politika publiko guztiak gidatu behar dituzten printzipio gisa.

Begirada kirolean jartzeak **kirolean emakumeen aurkako sexu-jazarpena eta -abusua prebenitzeko neurriak** garatzea ere ekarri du. Bereziki honako hauek nabarmendu behar dira: alde batetik, Zure Taldekoak Gara, Kirol-arloan ematen diren sexu-abusua eta sexu-jazarpena eta sexuagatik jazarpena artatzeko eta horri buruzko informazioa emateko zerbitzu espezializatua, 2018an sortu zena, eta bestetik, «Kirolean emakumeen kontrako sexu-jazarpena eta abusuak prebenitzeko gida. Protokoloa egiteko jarraibideak», 2015ean argitaratu zena.

Esparru horretan sortzen ari diren legegintza-eskaera berriei erantzutea izango da arlo horretan etorkizunean izango den **lehentasunetako** bat.

Komunikazio eta publizitate ez-sexista lortzeko aurrerapen handiak

Komunikabideei eta publizitate ez-sexistari buruzko apartatu bat duen lege bat egotea berria eta garrantzitsua da, berez. Legearen bidez, ahaleginak egin dira EAEn diharduten komunikabideek emakumeak sexu-objektu huts edo beheragoko gisa ez aurkezteko, eta debekatu egin dira ikuspegi hori duten edo emakumeen aurkako indarkeria justifikatu, horri garrantzia kendu edo horretara bultzatzen duten iragarkiak.

Legearen babesean, komunikabideetan **indarkeria matxistaren tratamenduari** heltzeko urratsak egin dira, nahiz eta ez den erraza esparru horretako jardunbide egokiak berehala eta audientzia-indizeekin uztartzea. Horren adibide da azken gida: «Nola komunikatu emakumeen aurkako sexu-indarkeriako kasuetan».

Legeak ezartzen duenaren arabera, EITBk eta Emakundek lankidetzaz hitzarmenak dituzte, **Emakundek** bere eskumen-eremuarekin lotutako herritarrak kontzientziatzeko mezuak zabaltzeko **egindako kanpainen euskarria** bermatzeko.

Bereziki garrantzitsua da **Begira / Publizitate eta komunikazio ez-sexista erabiltzeko Aholku Batzordea** sortu izana. Batzorde hori publizitatea kontrolatzeko organoa eta komunikabideetan eta publizitatean berdintasuna sustatzeko erakunde arteko mekanismoa da. Hausnarketa egiteko, neurri zuzentzaileak ezartzeko eta hedabideekin hitz egiteko gune bat da, sentsibilizatzeko eta jarraibide egokiak gomendatzeko; horrez gain, herritarrek gai horri buruz dituzten kexak helarazteko foroa ere bada. «Publizitate eta komunikazio ez sexistarako kode deontologikoa eta autoerregulaziokoa» batzorde honen lorpen garrantzitsuenetako bat da, eta, gaur egun, 57 entitatek hartu dute kode horrekiko konpromisoa. Begira Sarea, hots, Kode Deontologikoari eta Autoerregulaziokoari atxikitako entitateen sarea berriagoa da, 2016koa, hain zuzen ere. Sare hori dauden zailtasunak lan-tresnak praktikoak erabiliz diagnostikatzeko eta elkarrekin konpontzen laguntzeko da.

Hezkidetzaz-eredua: berdintasunerako gida

Hezkuntza-eremuari buruz legean dauden aginduak hezkuntza-politika publikoak hezkidetzarako eredu bat lortzera bideratzen dira, pertsonaren garapen integralean oinarrituta, sexua-ren araberrako estereotipoak eta rolak alde batera utzita. Legeak eraldaketa horretan laguntzeko funtsezko eragile sozializatzaileak hartzen ditu ikastetxeak eta jarraibideak ezartzen ditu unibertsitateaz kanpoko irakaskuntzan zein unibertsitate-irakaskuntzan.

Unibertsitateaz kanpoko irakaskuntzan, bereziki nabarmendu behar da **hezkidetzaz-ereduaren** alde egiten dutela arau-mailan (Hezkuntza Sailaren hezkidetzaz-planen bidez). Hezkuntza-sistemak indartu egin ditu ikastetxeei laguntzeko egiturak eta baliabideak, eta eskatu du ikastetxeek beren hezkidetzaz-planak egiteko eta hezkidetzaz arduratuko den pertsona finkatzeko. Kalkulatzen da ikastetxeen % 83 ari direla nola edo hala hezkidetzaz eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzen, eta ikasturtea antolatzeari buruz berriki emandako ebazpenen bidez, ikastetxe guztiek hezkidetzaz arduratuko den pertsona espezifiko bat izatea bermatzeko ahaleginak egiten dira.

Gainera, EAEko Berritzeguneek gaiari buruzko prestakuntza ematen diete irakasleei (legea betez), ikastaro espezifikoan, monografikoan edo mintegien bidez. Irakasleen % 60k gutxi gorabehera jaso dute sentsibilizazioari buruzko oinarritzko prestakuntza (10 orduko modulua), eta ikastetxeen % 30ek prestakuntza espezifiko jaso dute eskola mistoa

genero-indarkeriaren inguruan hezteko eta genero-indarkeria prebenitzeko eskola bihurtzeko prozesuak hasteko.

Era berean, nabarmendu behar da, hezkidetza sustatzeko ahaleginekin bat etorriz, ekimen zehatzak egin direla hezkidetzan lan espezifikoak duen garrantzia balioesteko. Ekimenen artean **Nahiko** programa, lehen hezkuntzako ikasleei bideratutakoa, nabarmendu behar da.

Legea abian jarri zenetik, lan egin da, halaber, indarkeriazko jokabideak **prebenitzeari eta identifikatzeari** dagokionez eta sexuen arteko berdintasuna eta dibertsitatea errespetatzean oinarritutako bizikidetzak-ereduei dagokienez. Euskal Autonomia Erkidegoko Eskola Bizikidetzaren Behatokia, Berdindu eskolak programa eta Bizikasi ekimena sortu dira, besteak beste. Gero eta *bullying* kasu gehiago detektatzen dira eta protokoloen bidez artatzen dira.

Unibertsitate-esparruan berdintasun-egiturak sortu dira. Gainera, EAEko unibertsitateek apustu garbia egin dute abusuen aurkako prebentzioaren alde; horretarako, sexu-abusuak edo sexuagatiko abusuak prebenitzeko protokoloak ezarri dituzte edo emakumeak ahalduntzeko eta gizonak kontzientziatzeko prestakuntza eman dute.

Legeak **partaidetza orekatua** izatea defendatzen du eta hori ere landu da urte hauetan. Alde batetik, ahaleginak egin dira emakumeak erabakiguneetan sar daitezen laguntzeko. Beste alde batetik, ahaleginak egin dira ikasleek, sexuaren arabera, diziplina eta jakintzarlo guztietan partaidetza orekatua izatea sustatzeko. EAEn, goi-mailako hezkuntzan tituludun emakumeen ehuneko orokorraren bilakaera oso positiboa izan da; hala ere, oraindik nabarmena da ikasleen sexuaren arabera segregazioa prestakuntza-ibilbidea aukeratzekoan.

Unibertsitateek ere bete dute emakumeen eta gizonen berdintasun-agenterako **prestakuntza espezializatua** modu egonkorrean emateari buruzko agindua, eta urteekin sendotu egin da: UPV/EHUren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko Masterra, Deustuko Unibertsitatearen Emakumeen kontrako indarkerian esku hartzeari buruzko Masterra, UPV/EHUren Ikasketa Feministak eta Generokoak Masterra edo izen bereko Doktorego Programa.

Emakumeek ordezkaritza txikia duten **ikerketa-adarretan emakumeen presentzia** indartzeari buruz eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzen duten proiektuak egiten laguntzeari buruz legeak xedatzen duenari dagokionez, unibertsitateek hainbat laguntza-lerro dituzte eta genero-ikuspegia txertatzen duten lan akademikoak saritzen dituzte.

Ikastetxeetan baliabide ekonomikoak eta giza baliabideak handitzea **erronka** handia da etorkizunerako, hezkidetza-planetan definitutako ekintzen eta konpromisoen hedapena bermatzeko, baita irakasleekin lanean jarraitzeko ere, ezagutza eta sentsibilizazioa oinarri hartuta lan egin dezaten. Bestalde, unibertsitateetan beharrezkotzat jotzen da genero-ikuspegia diziplina akademiko guztietan txertatzea, baita irakaskuntzako ikasketa-programa guztietan eta ikerketa-lerroetan, proiektuetan eta argitalpenetan txertatzea ere. Halaber, erronka bat da emakumeen jakintza eta gizadiaren garapenari egiten dioten ekarpen sozial eta historikoa integratzea, baita etxeko lanekin eta zaintzarekin lotutako ezagutzak sartzea eta horiei balioa ematea ere. Horrekin batera, esparruen arabera segregazioa gainditzea eta ikasleei gaitasuna ematea beren bizitza-, ikasketa- eta lanbide-ibilbidea aukera-aniztasunarekin eta genero-baldintzarik gabe hauta dezaten etorkizuneko ekintza-ildoak dira oraindik ere.

Oztopoak gainditzea lanaren esparruan

Legeak neurri ugari eta askotarikoak ezartzen ditu Lanari buruzko apartatuan. Neurri horiek, legearen jarduera-esparrua baldintzatzen duten EAEko enpleguaren arloko eskumen-mugak izan badituzte ere, bilakaera ona izan dute, eta eragin nabarmenak izan dituzte.

Aipatu behar den lehen elementu garrantzitsuetako bat da **legeak Lanari buruzko ikuskera tradizionala alde batera uzten duela**; hori, berez aurrerapena da, aukera ematen baitu legearen helburua lan-esparruan, etxeko lanetan eta zaintza-lanetan dauden desberdintasunak desagerraraztea izateko. Eustaten Etxeko lanari buruzko kontu satelitea argitaratu izana etxeko ekoizpenaren balioa eta bolumena ikusarazteko eta kalkulatzeko dagoen interesaren adibide bat da.

Era berean, gizonek mota horretako lanetan **erantzunkidetasuna** izatera bideratutako ekintzak (jaiotzagatiko baimena, gurasoen arteko kontziliazio-baimenak parekatzea, kontziliaziorako laguntza publikoak eta abar) izan dira arlo horretan emandako aginduak lortzeko ildoetako batzuk. Horri dagokionez, ez da ahaztu behar **Gizonduz** sentsibilizazio- eta prestakuntza-programa —Emakundek bultzatzen duena 2007az geroztik—, honako honen alde egiten baitu: administrazio publikoek sustatu behar dute gizonak etxeko lanetan eta zaintza-lanetan kontzientziaztea, parte hartzea eta inplikaztea.

Lana eskuratzeko berdintasuna eta lan-baldintzetan berdintasuna izatea sustatzeko agindua betetze aldera, genero-ikuspegia jarduteko printzipio gisa txertatzen duten politika publikoen sare bat garatu da, baita enplegua lortzen, sustatzen eta mantentzen laguntzen duten zeharkako beste politika publiko batzuk ere.

Enplegu-zerbitzuak ere egokitu dira berdintasun-printzipiora, arauak ezartzen duen beza-lari: enplegu-eskaintzen edukiak egokitu dira, eta, beraz, ezin da izaera edo eduki sexistako eskaintzarik argitaratu; enplegu-zerbitzuetako langileen gaikuntzan aurrera egin da, enplegu mota jakin bat berdintasunez eskuratzeko eragozten duten mekanismo informalak ezabatzeke; enplegu-zerbitzuek EAEko enpresa-sareari zuzendutako prestakuntza-planak garatu dituzte eta abar. Gainera, Lanbidek Berdintasunerako Unitatea du 2012az geroztik, eta Lanbideko Kabinete Teknikoak emakumeen egoerari edo berdintasunari buruzko azterlan espezifikoak egiten ditu aldizka.

Legearen babesean, aurrerapen bat ere egin da emakumeen **enplegagarritasuna hobetzeko ekintza positiboko irizpideak** enpleguari laguntzeko gero eta programa eta neurri gehiagotan txertatzeari dagokionez, hainbat modalitatearen bidez (kontratazioaren bidez edo emakumeen ekintzailatza sustatuz): emakumeak kontratatzeke laguntzen zenbatekoa handitzea dakarten programak; emakumeak kontratatzeke gutxieneko kupo bat gordetzea; emakumeek ordezkariak txikia duten eremuetan haiek kontratatzearen aldeko berdinketa hausteko irizpideak; lanbide maskulinizatuetan emakume langabeak prestatzeko eta kontratatzeke proiektuetara bideratutako dirulaguntzak; emakumeek aurkeztutako eskaerei emandako balorazioa handitzea, emakumeen ekintzailatza bultzatze aldera; emakume ikertzaileekiko diskriminazio positiboa jasota duten programak, eremu horretako genero-arrakala murrizte aldera; berdintasuneko gizarte-klausulak kontratazio publikoan, etab.

Legearen elementu garrantzitsuenetako bat da **enpresetan berdintasun-planak eta -programak** garatzearen alde egiten duela, baina muga batzuk daude autonomia- eta estatu-eskumenen banaketa dela eta. Gero eta entitate pribatu gehiago hasi dira beren entitateetan berdintasuna ezartzeke duen balioa ikusten, eta enpresei laguntzeko urtero egiten diren deialdiei esker (aholkularitza-enpresa homologatu bat kontratatzeke, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko diagnostiko eta plan bat egiteko enpresan), 211 enpresak jaso dute orain arte Emakunderen dirulaguntza. Gainera, erakundeak enpresei arreta emateko

zerbitzu bat du, berdintasun-planak egitearen eta abian jartzearen gainean sentsibilizatzeko, aholkatzeko eta laguntzeko.

Ilido horretan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan zerbitzuak ematen dituzten **entitate pribatuak homologatzea** ere jasotzen du legeak. Gaur egun, 34 aholkularitza-enpresa homologatuk betetzen dituzte enpresei planak ezartzen laguntzeko beharrezkoak diren baldintzak.

Era berean, esparru soziolaboralean aukera-berdintasunaren alde sor daitezkeen ekimenei bultzada emateko asmoz, Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko **entitate laguntzailetzat** hartu ahal izango ditu entitatean bertan berdintasunerako politikak garatzen dituzten entitateak, betiere erregelamenduz ezarritako baldintzetan. Guztira 114 enpresak dute entitate laguntzailearen ziurtagiria. Gainera, Emakundek berdintasunaren aldeko konpromisoa duten enpresen sareak sortzea bultzatzen eta, halaber, laguntzen du Bai Sarearen bidez. Sare hori 66 entitatek osatzen dute.

Enpresen arteko topaguneak (esate baterako, **Bai Sarea**, edo kontziliazio erantzunkidearen eta kultura soziolaboral berrien alde egiten duten **enpresen lurralde-sareak**, genero-ekitateari dagokionez), egiten ari diren urratsen adibide argiak dira. Harremanetan jartzeko eta berdintasunaren aldeko konpromisoa hartzeko gune horietan gero eta enpresa gehiagok hartzen dute parte, eta gune horiek balio handiko aurrerapen kualitatiboak dira, kontzientziazioaren, ekitearen eta motibazioaren, apustu politikoaren, interes partekatuen eta gertatu den aldaketa sozialaren ondorioz lortu direnak.

Jazarpen **sexistari** ere heldu behar zaiola ezartzen da legean, baina bertako aginduak administrazio publikoen jarduketa-esparruarekin lotuta daude. Hori dela-eta, agindu batzuk prestatu ahal izan dira. Agindu horiek laneko jazarpen moral eta sexuala gertatzen den kasuetan hartu beharreko prebentzio-neurriak eta jarduteko prozedura arautzen dituzte, baita administrazio publikoaren esparruan sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak gertatzen direnean jarduteko prozedura ere. Halaber, laneko sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloak garatu dira enpresentzat, baita entitate pribatuen lan-eremuan sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzeko orientabideak ere.

Soldata-arrakala (soldatak parekatzea, partzialtasuna murriztea, enplegu feminizatuaren kalitatea hobetzea, ekonomiaren funtsezko esparruetan eta sektore maskulinizatuetan emakumeak sustatzea, etab.) da azken urteetan lantzen ari den **erronka** handietako bat, baina administrazio publikoan nahiz gizarte- eta enpresa-sarean asko hedatu behar da oraindik ere, are gehiago EAE Europa mailan soldata-arrakala txikiena duten eskualdeen artean kokatzeko asmo handiko helburua lortu nahi bada.

Gizarte-eskubideen garapenaren aldeko apustua

Osasunarekin, gizarteratzearekin, ingurumenarekin eta etxebizitzarekin lotura duten beste oinarritzko gizarte-eskubide batzuei dagokienez administrazio publikoek sustatu behar dituzten jarraibideak eta ekintzak jasotzen ditu legeak. Ondorioei buruzko apartatu honetan ez ditugu jarraibide eta ekintza guztiak aipatuko, baina, oro har, honako hauek nabarmenduko ditugu:

- **Osasunaren arloan** funtsezko egiturak garatu dira berdintasuna sustatzeko. Osakidetza berdintasunerako unitatea sortu zuen 2015ean eta I. Plana 2021ean. Osasun-arrazoiak dituzten pertsonak zaintzearen ondoriozko lan-karga (normalean emakumeek hartzen dute beren gain) arintzeari lotutako araudiari dagokionez, zaintzaileentzako laguntza- eta atsedeen-programak eta -baliabideak bultzatu dira Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren esparruan. Eta sexu- eta ugalketa-eskubideak betetzeari dagokionez, aurrerapen garrantzitsuak egin dira arreta-programetan, orientazio-zerbitzuetan, eta aldaketak izan dira sexualitatearen eta harreman afektibo-sexualen ikuspegian. Era berean, nabarmendu behar da aurrerapenak izan direla emakumeen gaitz espezifikoekin lotura duten edo emakumeengan eta gizonengan dituzten eraginak modu bereizian aztertzen dituzten azterlan eta ikerketetan.
- **Gizarteratzearen arloan**, esan behar da, agindu zehatzei dagokienez, legeak emakumeen pobrezia eta gizarte-bazterketako egoerei buruz egiten dituen aipamenei esker, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemak bere arauaren garapenean ezarri duela emakumei gizarteratzen lagunduko dieten jarduerak eta zerbitzuak sustatzea, bereziki bazterketako, babesgabetasuneko, tratu txarren eta indarkeriako egoerei heltzen dietenak. Horri buruzko azterlanak eta estatistikak asko ugartu dira, baita kalteberatasun bereziko eta diskriminazio anizkoitzeko egoerak jasaten dituzten emakumeak gizarteratzea sustatzeko sortutako programa espezifikoak ere. Bestalde, legearen babesean, ekintza ugari hedatu dira (bereziki toki-mailan) adineko emakumeen gizarteratzea bermatzeko (bizitza politikoan, ekonomikoan, sozialean eta kulturean parte hartzea). Eta prostituzioarekin lotutako aginduei dagokionez, horri buruzko hausnarketak egin dira, prostituzioan aritzen diren emakumeekin lan egiten duten elkarteekin lankidetzan, eta duela gutxi Sexu Esplotaziorako Gizaki Salerosketaren aurkako Ekintza Plana eta Sexu-esplotaziora bideratutako emakumeen eta neskatuen salerosketaren aurkako Mahaia garatu dira.
- **Ingurumenaren eta etxebizitzaren arloan**, gai horri buruzko artikulua espezifiko bat izateak lagundu du orain arte oharkabea edo bigarren mailako lehentasunzat jotzen zen gai horretan arreta jartzea. Hirigintza-politiketan eta lurralde-antolamenduan berdintasuna zeharkakotzeko politikak sustatzen lagundu da, emakumeen premiak eremu horietan txertatzeari begira, eta errealitate horiek aztertzerakoan ikuspegi desberdinak txertatu dira. Gainera, araudi garrantzitsuan aurrera egin da. Horren adibide da genero-ikuspegia zeharkako eremu gisa sartu dela Lurralde Antolamenduaren Gidalerroetan (LAG). Adierazi behar da, halaber, hiri-mugikortasunaren eta berdintasunaren arloko azterlanak eta jarduketak egin direla, eta gero eta ohikoagoa dela genero-ikuspegia ingurumenari buruzko azterlanetan txertatzea.

Politika publikoetan intersektionalitatea kontuan hartzea datozen urteetako **erronketako** bat izango da ziurrenik, eta funtsezko alderdia pertsonetik esku-hartzean, emakumei eragiten dieten faktore ugari izanik. Bestalde, prostituzioak eztabaidagai izaten jarraitzen du gaur egun, bai gizartearen, bai erakundeetan. Horren inguruan aurrerapenak egiten diren bitartean, beharrezkoa izango da, gutxienez, eskubide horiek erabiltzen dituztenen giza eskubideak errespetatzen direla bermatzea. Beste ildo batean, baina testuinguru soziopolitiko eta klimatiko delako eta oso garrantzitsua dena, nabarmendu behar da ingurumenari eta klimari buruzko politikak genero-ikuspegitik koordinatu behar direla.

Kontziliazioa: gizarte-eredua aldatzeko bitartekoa

Legeak kontziliazioa eta erantzunkidetasuna izateko premia dagoela agerian jartzen lagundu du, ikuspegi orokor batetik; zailtasunak, orain, ez daude eremu pertsonalera eta familiara mugatuta, baizik eta familiako kideei, enpresei eta gizarte osoari eragiten diete.

Ibilbide luzea egin da horri buruzko **laguntza-neurriak eta -lerroak** sartuz eta areagotuz. Batzuk administrazioetako funtzionarioei zuzenduta daude (lanaldi- eta ordutegi-malgutasuna, telelana, etab.), eta beste batzuk, berriz, herritar guztiei oro har: jaiotzagatiko eta adingabeak zaintzeagatiko, haurdunaldi-ariskuagatiko edo bularreko haurrak zaintzeko baime-nagatiko ordainsari-baimenak; seme-alabak edo ahaideak zaintzeko lanaldi-murrizketarekin eta eszedentziarekin, lanaldia egokitzearekin eta borondatezko eszedentziarekin lotutako neurriak; bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko dirulaguntzen lerroak, etab. Betiere, familiei laguntzeko dekretu, plan eta arauen eta familia- eta lan-bizitza bateragarri egiteko egin den ahaleginaren oinarri diren legeen **legegintza-esparruaren** inguruan.

Gaur egun, sexuaren araberako arrakalak nabarmena izaten jarraitzen du zaintzagatiko **eszedentziei** dagokienez (eszedentzia hartzen duten hamar pertsonatik bederatzi emakumeak dira), baina gizonen eskaeren hazkunde-erritmoa emakumeena baino handiagoa da. Zehazki, emakumeek hartzen dituzten eszedentziak 2,5 aldiz biderkatu dira, eta gizonek baliatutakoak, berriz, 7,3 aldiz.

Bateragarritasunari begira bilakaera esanguratsua izan duten **beste neurri batzuen** artean, zerbitzu komunitarioen garapena nabarmendu behar da (haurreskolak, eskola-jantokiak, mendeko pertsonentzako zerbitzuak eta baliabideak, etab.). Gainera, azken urteetan gurasotasun positiboarekin lotutako ekimenak egin dira edo gizarte-antolamendu erantzunkidearen alde egiten duten enpresa-sareak sortu dira.

Ikusten da **enpresetan** ere hobekuntza nabarmena izan dela esparru horretan, eta gai horri buruzko azken arauketak enpresetan berdintasunerako diagnostikoak eta planak jaso behar dituzten gutxieneko edukia ezartzen ditu, eta xedatzen du apartatu espezifiko bat jaso behar dutela, «Bizitza pertsonal, familia eta laneko eskubideen gaineko erantzunkidetasuna» izeneko. Ildo horretan, azken urteetan, erakunde sozial erantzunkidearen alde egiten duten enpresa-sareak sortu dira.

Erantzunkidetasuna maila eta eragile desberdinen aldetik lortzea ezinbesteko eta funtsezko **erronka** da lanean jarraitzeko. Zaintzei buruzko ikuspegi zabalagoa izatea, ardurak hartzeko eta sektoreek lankidetzan jarduteko, lidergo publikoan eta ikuspegi komunitarioan oinarrituta. Hori lortzeko, funtsezkoa da enpresa-ehuna inplikatzeko eta antolamendu-kultura aldatzea enpresetan eta gizarte osoan, eta, beraz, enpleguaren egiturak egokitzea eta enpresa-jarduna aldatzea.

Emakumeen aurkako indarkeria desberdintasunen ardatzean

Legearen babesean gehien garatu den alorretako bat emakumeen aurkako indarkeria izan da, zalantzarik gabe. 2005eko legea anbizio handikoa izan zen, eta emakumeen aurkako indarkeriaren izaera estrukturala eta indarkeria horrek berdintasunarekin, diskriminazioarekin eta desberdintasunarekin zuen lotura islatzen jakin zuen. Bat zectorren indarkeriaren definizio integralaren alde egiten zuten nazioarteko jarraibideekin, baita gaur egungo ikuspegiarekin ere, hots, indarkeriari ematen zaion erantzuna berdintasunerako lege bakar baten esparruan indartzen jarraitzeko ikuspegiarekin.

Legearen aginduek hainbat erakunde-eremu eta -maila aipatzen dituzte, erakundeen arteko koordinazioaren eta lankidetzaren alde egiten dute, eta erakundeen erantzunaren integraltasunean jartzen dute arreta, indarkeria gai konplexua baita. Gainera, indarkeriari buruzko kapitulua osatzen duten artikuluen bidez, ikerketarekin, prebentzioarekin eta prestakuntzarekin lotutako alderdiei eta arretarekin eta babesarekin lotutakoei erantzuna eman nahi zaie neurri zehatzen bidez.

Legea indarrean jarri zenez geroztik, indarkerian espezializatutako **ikerketa** izugarri hazi da, eta azterketa egiteko beharrezkoak diren lanak eta informazioa biltzeko sistemak finkatu dira: emakumeen jarduketan eta esku-hartzean inplikaturako baliabideei buruzko ebaluazioak, erakundeek emandako erantzunari buruzko urteko txostenak, intzidentziaren eta prebalentziaren azterketa, lurralde-diagnostikoak, etab.

Prebentzioaren arloan, emakumeen elkarteek eta mugimendu feministak nahiz administrazio publikoek (bai Emakundetik, bai foru- eta toki-administrazioetatik, bai Emakumeen Etxeetatik eta Jabekuntza Eskoletatik) ahalegin handiak egin dituzte ildo horretan. Nabarmentzekoak dira etengabe egin diren sentsibilizazio- eta salaketa-kanpainak, bereziki azaroaren 25aren inguruan egin direnak, eta ibilbide luzea duten zenbait ekimen instituzional oso ezagunak eta aitortuak dira, hala nola Beldur Barik programa, nerabeei eta gazteei zuzenduta dagoena. Bestalde, legeak ezartzen duen beste ardatzetako bat **prestakuntza-ren** arloa da, eta arlo horretan, Jabetuz programa indarkeriaren arloko eremu eta sistema guztietako profesionalen prestakuntza espezializatuaren ezinbesteko erreferentzia da.

Legearen artikuluek **neurri zehatzak ezartzen dituzte biktimei laguntza eta babesa emateko** (kasu honetan, etxeko tratatu txarrak eta sexu-erasoak mugatuz), eta, horretarako, honako gai hauei buruzko aginduak ezartzen ditu: polizia-babesa, aholkularitza juridikoa, laguntza psikologikoa, harrera-etxeak eta larrialdi-zerbitzuak, prestazio ekonomikoak, etxebizitza, laneratzea, hezkuntza eta erakundeen arteko koordinazioa. Gai horietan guztietan aurrerapen handiak egin dira:

- *Polizia-babesa*: arreta espezifikoa emateko prozedurak Ertzaintzan, baita Genero Indarkeria eta Etxeko Indarkeria Atala izenekoa, biktimaren arriskua balioestea, babes-neurrien jarraipena egitea, kasuak erregistratzeko aplikazio informatikoa eta estatistika-produkzioa, Bortxa app-a eta abar.
- *Aholkularitza juridikoa*: aholkularitza juridikoa arautzea, doako sarbide espezializatua, berehalakoa, integrala eta eskuragarria biktima diren emakume guztientzat, baliabide judizialen eta abokatu-laguntzaren ebaluazioak, ofiziozko txanda espezifikoak eta baliabide espezifikoak sortzea Eusko Jaurlaritzaren esparruan (BLZ, EAIKZ, Zurekin eta abar)
- *Asistentzia psikologikoa*: Indarkeriaren Biktima diren Emakumeentzako Telefono Bidezko Arreta Zerbitzua (SATEVI), foru-aldundiek eskaintzen duten arreta psikologikoa Gizarte Zerbitzuen EAEko Sistema osatzen duten zerbitzuen eta prestazioen bidez, udalerrri batzuetan ematen duten laguntza psikologiko espezializatua eta abar.
- *Harrera-etxeak eta larrialdi-zerbitzuak*: berehala hartzeko zerbitzuak eta egoitza-zenetroak, aldundiek eskaintzen dituztenak, eta harrera-etxeak, udalerrri eta mankomunitate batzuetan eskaintzen dituztenak.
- *Prestazio ekonomikoak*: indarkeria-egoeran dauden emakumeentzako ekintza positiboak DSBEa edo «ordainketa bakarreko» laguntza jasotzeko baldintzei dagokienez.

- *Etxebizitza*: baremazio gehigarria babes publikoko alokairuko etxebizitzaren sustapenean eta alokairu-erregimeneko etxebizitzaren adjudikazio zuzenekoak, kasu larrietan eta apartekoetan.
- *Laneratztea*: Lan Bitartekotzarako Zerbitzua. Zerbitzu horrek laneratzeko plan bat diseinatzeko aholkularitza eskaintzen die enplegua eskatzen duten eta genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeak. Horrez gain, genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeak arreta emateko tutoreak ere eskaintzen dira Lanbideren bulegoetan.
- *Hezkuntza*: unibertsitateko zerbitzu akademikoak emateagatik prezio publikoak ordaintzeko salbuestea, osagarrietarako (joan-etorriak, jantokia edo materiala) bekak eta espediente akademikoaren lekualdaketa.

Bereziki nabarmendu behar da legeak **erakunde arteko koordinazioari** legezko estaldura ematearen alde egin duela. Koordinazio hori 2001ean hasi zen gauzatzen, Etxeko Tratu Txarrak eta Sexu Erasoak Jasaten dituzten Emakumeak Laguntza Hobe emateko Erakunde arteko I. Hitzarmena (I. Hitzarmena) sinatu zenean. Arauak ezartzen du akordio instituzionalak bultzatu behar direla, akordio horiek jarduteko jarraibide edo protokolo homogeneoak finkatu behar dituztela kasu horietan esku hartzen duten profesionalentzat, eta foru- eta toki-mailan jardura-protokoloak ere sustatu behar direla.

Zalantzarik gabe, I. Hitzarmenak, legearen aurretik egin zenak, bidea ireki zuen eta erakunde arteko koordinazioaren oinarriak ezarri zituen. Horietako asko indarrean daude oraindik ere, eta erakunde guztientzat ezinbesteko erreferentzia izaten jarraitzen dute. Gainera, Jarraipen Batzorde bat sortu zen, hitzarmenak sinatu zituzten erakundeetako gorenko agintariak biltzeko gunea. Erakunde arteko Talde Teknikoa ere sortu zen, eta talde horrek emakumeen aurkako indarkeriaren eremuko gai espezifikoak buruzko baterako lana erraztu du. Biek mar txan jarraitzen dute gaur egun II. Hitzarmenaren esparruan. Hitzarmen horren bidez, erakunde arteko koordinazio-eredua zabaldu, indartu eta finkatu da, eta, gainera, erreferentziako eredua da tokiko koordinazio-akordioetarako.

Nazioartean aurrerapen garrantzitsuak egin dira indarkeriaren eta arreta eman behar zaion pertsonaren definizioari dagokionez, eta ezinbestekoa da aurrerapen horiek kontuan hartzea. Indarkeria matxista zentzurik zabalenean ulertzea eta indarkeria hori gauzatzeko moduak aintzat hartzea ez da **erronka** hutsa, betebeharra ere bada, argi eta garbi. Ikuskera-aldaketa hori eta ikuspegi integrala izateko beharra indarkeria matxistaren arloan esku hartzen duten eragilearen konpromiso ukalezina da, haien egiturak edo esku hartzeko moduak berrikusteko. Aldi berean, indarkeriaren arloan esku hartzen duten eragile guztiei etengabeko prestakuntza ematea eta intersektionalitatea eta erreparazioa kontuan hartzea dira gogotik lantzen jarraitu beharreko alderdietako batzuk. Gainera, indarkeriaren zuzeneko biktimak diren adingabeak arreta eta laguntza emateko eremu garrantzitsua ireki da, eta horri aurre egiteko zerbitzu eta laguntza berriak sortu beharko dira.

Berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioaren defentsa sektore pribatuan

Arauan xedatutakoa betetzeko, Emakunde diskriminazio egoeren aurreko defentsa-zerbitzua du tratu-berdintasunaren printzipioa betetzen ote den zaintzeko. Zerbitzu horrek bermatzen du aholkularitza emango dela sektore pribatuan gertatzen diren sexuaren ziozko ustezko diskriminazio-egoeren aurrean. 2015az geroztik gaur egun arte, 1.722 berehalako aholkularitza eman dira, bai aurrez aurre, bai telefono bidez. 2006az geroztik, 876 kontsultari

idatziz erantzun zaie eta aurretiko azterketa egin behar izan zaie; horrez gain, 537 kexa eta 258 salaketa izapidetu dira²¹⁶. Gainera, 247 gomendio eman dira.

Lanean jarraitu behar da zerbitzu hori ikusgarriagoa eta eskuragarriagoa izan dadin, eta, era berean, sexu-diskriminazioko egoerei arreta ematen dieten beste zerbitzu batzuekin koordinatzen eta aliantzak egiten jarraitu behar da.

216 2019az geroztik, salaketak ez dira kuantifikatzen.

5.

ERANSKINAK

FITXA: Erakundea

00. Galdetegia beteko duen erakundea:

- ☐ Eusko Jaurlaritza
- ☐ Foru-aldundia
- ☐ Udala
- ☐ Kapital publikoko enpresak
- ☐ Organismo autonomoak edo ente publikoak
- ☐ Beste batzuk

FITXA: Plana edo programak

1.G. Ebaluazioa egin den urtean, berdintasunerako plan edo programaren bat duzue indarrean?

- ☐ Bai
- ☐ Ez
- ☐ ED/EE

Erantzuna ezezkoa edo ED/EE bada, joan 5. galderara.

2.G. Berdintasun-plana edo -programa aurreko planaren ebaluazioan eta/edo aurretiaz egindako diagnostiko batean oinarritu da? (Azterlanak egin edo berrikustea, estatistika-datuak biltzea, aurreko programak ebaluatzea edo esku hartzeko beharrak identifikatzeko beste ekimen batzuk)

- ☐ Bai
- ☐ Ez
- ☐ ED/EE

3.G. Berdintasun-plana edo -programa egin zenean, sartu al zen herritarrek parte hartzeko mekanismo edo prozesurik?

- ☐ Bai, maila indibidualean eta/edo kolektiboan, eta, gainera, berariaz aurreikusi zen emakumeek eta/edo kolektibo feministek eta emakumeen elkarteek parte hartzea.
- ☐ Bai, maila indibidualean edo kolektiboan.
- ☐ Ez
- ☐ ED/EE

4.G. Berdintasun-planak edo -programak ba al du jarraipena eta/edo ebaluazioa egiteko sistemarik?

- ☐ Bai, ebaluazio bat egiten da edo egingo da.
- ☐ Bai, jarraipena egiteko sistema bat dago.
- ☐ Bai, biak.
- ☐ Ez
- ☐ ED/EE

5.G. Ba al duzue emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako gaietan jarduteko beste plan edo programarik? Adibidez, erantzunkidetasuna, enplegua, emakumeen aurkako indarkeria eta abar jorratzeko.

Zehaztu zein: _____ (irekia)

FITXA: Zerbitzua, organoa edo unitatea

6.G. Ba al duzue berdintasunerako administrazio-zerbitzurik, -organorik edo -unitaterik?

- ☐ Bai
- ☐ Ez
- ☐ ED/EE

*Erantzuna baiezkoa bada, 7., 8., 9., 10., 11. eta 12. galderak zabalduko dira.
Erantzuna ezezkoa edo ED/EE bada, 13. galdera zabalduko da.*

7.G. Zerbitzu, organo edo unitate hau funtzionalki zein sail edo arlo sektorialen mende dago?

- ☐ Lehendakaritza edo antzekoa
- ☐ Administrazio publikoa eta Kudeaketa
- ☐ Berdintasuna
- ☐ Hezkuntza
- ☐ Kultura, Euskara eta Kirola
- ☐ Enplegua
- ☐ Osasuna eta Kontsumoa
- ☐ Ekonomia (Sustapen Ekonomikoa, Berrikuntza, Ikerketa, Merkataritza, Informazioaren Gizartea, Turismoa, Landa Garapena...)
- ☐ Habitata (Azpiegiturak eta Obra Publikoak, Lurralde Antolamendua, Hirigintza, Etxebizitza, Mugikortasuna eta Garraioak, Ingurumena)
- ☐ Gizarte-politika
- ☐ Segurtasuna eta Justizia
- ☐ Besteren bat
- ☐ Ez dakit

8.G. Adieraz ezazu, lanaldi motaren eta sexuaren arabera sailkatuta, zenbat pertsona ari ziren berdintasunerako administrazio-zerbitzu, -organo edo -unitate horretan lanean, ebaluazioa egin den urtean:

Oharra: Lanaldi motaren arabera esaten dugunean, lanpostu horri lotutako lanaldi mota zein den adierazi nahi dugu, ez langileek une jakin batean izan dezaketen lanaldi espezifikoa (eszedentziagatik, etab.).

- | | |
|---|-------|
| ☐ Emakumeak, lanaldi osoan | _____ |
| ☐ Gizonak, lanaldi osoan | _____ |
| ☐ Lanaldi osoan diharduten langileak guztira | _____ |
| ☐ Emakumeak, lanaldi partzialean | _____ |
| ☐ Gizonak, lanaldi partzialean | _____ |
| ☐ Lanaldi partzialean diharduten langileak guztira | _____ |

9.G. Adieraz ezazu, lanbide-kategorien arabera sailkatuta, zenbat pertsona ari ziren berdintasunerako administrazio-zerbitzu, -organo edo -unitate horretan lanean, ebaluazioa egin den urtean:

- | | |
|---|-------|
| ☐ A mailako lanpostuan | _____ |
| ☐ B mailako lanpostuan | _____ |
| ☐ C mailako lanpostuan | _____ |
| ☐ D mailako lanpostuan | _____ |
| ☐ Beste batzuetan | _____ |

10.G. Adieraz ezazu, berdintasunaren arloan duten prestakuntza-mailaren arabera sailkatuta, zenbat TEKNIKARIK zeukaten beren eginkizunen artean berdintasuna sustatzeko eginkizuna berdintasunerako administrazio-zerbitzu, -organo edo -unitate horretan, ebaluazio hau egin den urtean:

- | | |
|--|-------|
| ☐ Berdintasun-teknikariak, guztira | _____ |
| ☐ 150 ordutik gorako prestakuntza duten teknikariak | _____ |
| ☐ 150 ordutik beherako prestakuntza duten teknikariak | _____ |

11.G. Adieraz ezazu, kontratu motaren arabera sailkatuta, zenbat TEKNIKARIK zeukaten beren eginkizunen artean berdintasuna sustatzeko eginkizuna berdintasunerako administrazio-zerbitzu, -organo edo -unitate horretan, ebaluazio hau egin den urtean:

- | | |
|--|-------|
| ☐ Aldi baterako lan-kontratua duten berdintasun-teknikariak | _____ |
| ☐ Lan-kontratu mugagabea duten berdintasun-teknikariak | _____ |

12.G. Ebaluazio hau egin den urtean berdintasunerako administrazio-zerbitzu, -organo edo -unitate horretan zihardutela beren eginkizunen artean berdintasuna sustatzeko eginkizuna zuten TEKNIKARIEN artetik, zenbat aritzen dira eskusiboki arlo horretan?

- | | |
|--|-------|
| ☐ Arduraldi eskusiboa duten lanaldi partzialeko berdintasun-teknikariak | _____ |
| ☐ Arduraldi eskusiboa duten lanaldi osoko berdintasun-teknikariak | _____ |
| ☐ Arduraldi eskusiborik ez duten berdintasun-teknikariak | _____ |

6. galderan EZ edo ED/EE erantzun dutenentzat bakarrik.

13.G. Berdintasunerako administrazio-unitate edo -organo bat eratzen ari zarete?

- ☐ Bai
- ☐ Ez
- ☐ ED/EE

FITXA: Koordinazio-egiturak

14.G. Ba al dago emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari lotutako sailen arteko koordinazio-egiturarik?

- ☐ Bai
- ☐ Ez
- ☐ ED/EE

Erantzuna ezezkoa edo ED/EE bada, joan 16. galderara.

15.G. Funtzionalki, noren mende dago sailen arteko koordinazio-egitura hori?

- ☐ Lehendakaritza edo antzekoa
- ☐ Administrazio publikoa eta Kudeaketa
- ☐ Berdintasuna
- ☐ Hezkuntza
- ☐ Kultura, Euskara eta Kirola
- ☐ Enplegua
- ☐ Osasuna eta Kontsumoa
- ☐ Ekonomia (Sustapen Ekonomikoa, Berrikuntza, Ikerketa, Merkataritza, Informazioaren Gizartea, Turismoa, Landa Garapena...)
- ☐ Habitata (Azpiegiturak eta Obra Publikoak, Lurralde Antolamendua, Hirigintza, Etxebizitza, Mugikortasuna eta Garraioak, Ingurumena)
- ☐ Gizarte-politika
- ☐ Segurtasuna eta Justizia
- ☐ Besteren bat
- ☐ Ez dakit

16.G. Ba al dago emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari lotutako sail barneko koordinazio-egiturarik?

- ☐ Bai
- ☐ Ez
- ☐ ED/EE

17.G. Ba al dago emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari lotutako beste gai batzuetarako koordinazio-egiturarik (sail artekoa zein sail barnekoa izan)? Adibidez, emakumeen aurkako indarkeria, erantzunkidetasuna, enplegua etab. jorratzeko.

- ☐ Bai
- ☐ Ez
- ☐ ED/EE

Erantzuna ezezkoa edo ED/EE bada, joan 19. galderara

18.G. Zehaztu ezazu koordinazio-egituraren gaia.

Zehaztu: _____ (irekia)

19.G. Baduzue emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean jarduteko protokolorik?

- ☐ Bai
- ☐ Ez
- ☐ ED/EE

FITXA: Aurrekontua

20.G. Zure erakundearen/entitatearen urteko aurrekontu betearazia, eurotan (osoko zenbakiak, hamartarik, punturik eta ikurrik gabe):

_____ (irekia)

21.G. Baduzue emakumeen eta gizonen berdintasunera bideratutako urteko aurrekontu espezifikorik?

- ☐ Bai
- ☐ Ez
- ☐ ED/EE

Erantzuna ezezkoa edo ED/EE bada, joan 23. galderara.

22.G. Adieraz ezazu aurrekontu horren zenbatekoa, eurotan (jarri osoko zenbakiak bakarrik, hamartarik, punturik eta ikurrik gabe):

_____ (irekia)

23.G. Identifika daiteke entitateak emakumeen eta gizonen berdintasunera bideratutako urteko aurrekontu betearazia?

- ☐ Bai
- ☐ Ez
- ☐ ED/EE

Erantzuna ezezkoa edo ED/EE bada, joan 25. galderara.

24.G. Adieraz ezazu aurrekontu horren zenbatekoa, eurotan (jarri osoko zenbakiak bakarrik, hamartarik, punturik eta ikurrik gabe):

_____ (irekia)

25.G. Ahal bada, banakatu ezazu ebaluazioa egin den urtean entitateak emakumeen eta gizonen berdintasunera bideratutako aurrekontu betearazia, eurotan, honen arabera:

- ☐ Berdintasunerako erakunde, unitate edo zerbitzuetako langileen aurrekontua _____
- ☐ Berdintasunerako plan edo programen aurrekontua (barnean dira jarduketak, esku-hartzeak...) _____
- ☐ Berdintasunerako egituren eta zerbitzuen aurrekontua (berdintasunera bideratuta dauden beste zerbitzu iraunkor batzuk) _____
- ☐ Berdintasunerako erakunde, unitate edo zerbitzuen aurrekontua (jarduketak egiteko): _____
- ☐ Sartu ez diren edo banakatu ezin diren beste batzuk: _____

Eskerrik asko parte hartzeagatik!

ALDIZKARI OFIZIALETAN LORTUTAKO INFORMAZIOA HUSTEKO FITXAK - ERREGISTROA

5.2.

ALDIZKARIEN AZTERKETA: ENPLEGUA ESKURATZEKO HAUTAKETA-PROZESUAK

Langileek berdintasunaren arloan duten gaitzuntasun eta gai-zerrendak ebaluatzeko fitxa

DIMENTSIOA	ERANTZUTEKO AUKERA
KODEA	<i>Dokumentuaren izena</i>
ALDIZKARIAREN DATA	<i>Adib.: 2020/04/01</i>
ALDIZKARIAREN ZENBAKIA	216
Lurraldea	1. EAE 2. Araba 3. Bizkaia 4. Gipuzkoa
01.G. PROZESU MOTA	1. Enplegu Eskaintza Publikoa 2. Lan-poltsak 3. Betetzea 4. Sustapena
02.G. ERAKUNDEAREN ADMINISTRAZIO-MAILA	1. Administrazio orokorra 2. Foru-administrazioa 3. Toki-administrazioa
03.G. ERAKUNDEAREN IZENA	—

DIMENTSIOA	ERANTZUTEKO AUKERA
04.G. ESKU-HARTZEAREN ARLOA	1. Kultura 2. Euskara 3. Kirola 4. Esku-hartze soziala / Gizarte Zerbitzuak 5. Garapenerako lankidetzak 6. Hezkuntza 7. Enplegua/ Ekonomia-sustapena 8. Nekazaritza, abeltzaintza eta arrantza 9. Gazteria 10. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna 11. Segurtasun Saila 12. Osasun Saila 20. Beste bat 99. Zehaztugabea
04.a.G. Beste bat (20. erantzuna). Zein?	
05.G. LANGILEAK HAUTATZEKO SISTEMA	1. Oposizioa 2. Lehiaketa 3. Lehiaketa-oposizioa 4. Barne-igoera 5. Izendapen askea 6. Beste batzuk
Beste batzuk (6. erantzuna). Zein?	
06.G. LANPOSTUA (eskala)	1. Karrerako funtzionarioak 2. Bitarteko funtzionarioak 3. Lan-kontratu mugagabea 4. Behin-behineko lan-kontratua 5. Beste batzuk 99. Zehaztugabea
06.G. LANPOSTUA (taldea)	1. A 2. B 3. C 4. D 5. E 6. Beste talde batzuk 99. Zehaztugabea
06.G. LANPOSTUA (maila: 1-30)	
Hautaketa-sistema guztietarako, oposizioetarako izan ezik. 07.G. (new) BERDINTASUNAREN ARLOKO MEREZIMENDUAK ESKATZEN DIRA ALA BALORATZEN DIRA?	1. Eskatzen dira 2. Baloratzen dira 3. Ez dira eskatzen, ezta baloratzen ere, ez da berdintasunaren arloko baldintzarik zehazten 4. Ez dagokio
08.a.G. ADIERAZI LANPOSTUA ESKURATZEKO ZER MEREZIMENDU ESKATZEN DIREN BERDINTASUNAREN ARLOAN: Generoaren arloko prestakuntza?	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio
08.b.G. ADIERAZI LANPOSTUA ESKURATZEKO ZER MEREZIMENDU ESKATZEN DIREN BERDINTASUNAREN ARLOAN: Generoaren arloko esperientzia administrazioan?	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio

DIMENTSIOA	ERANTZUTEKO AUKERA
08.c.G. ADIERAZI LANPOSTUA ESKURATZEKO ZER MEREZIMENDU ESKATZEN DIREN BERDINTASUNAREN ARLOAN: Generoaren arloko esperientzia orokorrean?	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio
08.d.G. ADIERAZI LANPOSTUA ESKURATZEKO ZER MEREZIMENDU ESKATZEN DIREN BERDINTASUNAREN ARLOAN: Bestelakoak?	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio
09.a.G. ADIERAZI LANPOSTUA ESKURATZEKO ZER MEREZIMENDU BALORATZEN DIREN BERDINTASUNAREN ARLOAN: Generoaren arloko prestakuntza?	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio
09.b.G. ADIERAZI LANPOSTUA ESKURATZEKO ZER MEREZIMENDU BALORATZEN DIREN BERDINTASUNAREN ARLOAN: Generoaren arloko esperientzia administrazioan?	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio
09.c.G. ADIERAZI LANPOSTUA ESKURATZEKO ZER MEREZIMENDU BALORATZEN DIREN BERDINTASUNAREN ARLOAN: Generoaren arloko esperientzia orokorrean?	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio
09.d.G. ADIERAZI LANPOSTUA ESKURATZEKO ZER MEREZIMENDU BALORATZEN DIREN BERDINTASUNAREN ARLOAN: Bestelakoak?	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio
Oposiziorako, oposizio-lehiaketarako eta barne-igoerarako: 10.G. ENPLEGU PUBLIKOA ESKURATZEKO HAUTAKETA-PROZESUETAN, GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUN-PRINTZPIOAREN INGURUKO GAIK SARTU DIRA, BAITA PRINTZPIO HORI ADMINISTRAZIOAN APLIKATZEARI BURUZKOAK ERE	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio
11.a.G. ZEHAZTU EDUKI MOTA 4/2005 Legea, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio (7. galderaren erantzuna EZ denean)
11.b.G. ZEHAZTU EDUKI MOTA: 4/2005 Legearen printzipio orokorrak.	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio (7. galderaren erantzuna EZ denean)
11.c.G. ZEHAZTU EDUKI MOTA: Genero-indarkeria. Tratu txarren aurrean jarduteko protokoloa.	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio 7. galderaren erantzuna EZ denean)
11.d.G. ZEHAZTU EDUKI MOTA: Beste batzuk.	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio (7. galderaren erantzuna EZ denean)
11.e.G. Berdintasunari lotutako beste gai-zerrenda batzuk. Zein?	

**ALDIZKARIEN AZTERKETA: ENPLEGUA ESKURATZEKO
HAUTAKETA-PROZESUAK**

**20. artikularen 4. apartatuaren a) eta b) letretan zehaztutako klausulak sartu diren
ebaluatzeko fitxa**

DIMENTSIOA	ERANTZUTEKO AUKERA
KODEA	<i>Dokumentuaren izena</i>
ALDIZKARIAREN DATA	<i>Adib.: 2020/04/01</i>
ALDIZKARIAREN ZENBAKIA	<i>216</i>
Lurraldea	<i>1. EAE 2. Araba 3. Bizkaia 4. Gipuzkoa</i>
00.G. PROZESU MOTA	<i>1. Enplegu Eskaintza Publikoa 2. Lan-poltsak 3. Betetzea 4. Sustapena</i>
01.G. ERAKUNDEAREN ADMINISTRAZIO MAILA	<i>1. Administrazio orokorra 2. Foru-administrazioa 3. Toki-administrazioa</i>
02.G. ERAKUNDEAREN IZENA	
03.G. ESKU-HARTZEAREN ARLOA	<i>1. Kultura 2. Euskara 3. Kirola 4. Esku-hartze soziala / Gizarte Zerbitzuak 5. Garapenerako lankidetzak 6. Hezkuntza 7. Enplegua/ Ekonomia-sustapena 8. Nekazaritza, abeltzaintza eta arrantza 9. Gazteria 10. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna 11. Segurtasun Saila 12. Osasun Saila 20. Beste bat 99. Zehaztugabea</i>
03.a.G. Beste bat (20. erantzuna). Zein?	
04.G. LANGILEAK HAUTATZEKO SISTEMA	<i>1. Oposizioa 2. Lehiaketa 3. Lehiaketa-oposizioa 4. Barne-igoera 5. Izendapen askea 6. Beste batzuk</i>

DIMENTSIOA	ERANTZUTEKO AUKERA
Beste batzuk (6. erantzuna). Zein?	
06.G. LANPOSTUA (eskala)	1. Karrerako funtzionarioak 2. Bitarteko funtzionarioak 3. Lan-kontratu mugagabea 4. Behin-behineko lan-kontratua 5. Beste batzuk 99. Zehaztugabea
06.G. LANPOSTUA (taldea)	1. A 2. B 3. C 4. D 5. E 6. Beste talde batzuk 99. Zehaztugabea
05.G. LANPOSTUA (maila: 1-30)	
06.G. EMAKUMEEI LEHENTASUNA EMATEKO KLAUSULA SARTU DA (LEGEAREN 20.4.a ARTIKULUA)	1. Bai (joan 7.1 eta 7.2 galderetara) 2. Ez (joan 8. galderara)
07.1.G. AZALDU NOLA SARTU DEN KLAUSULA HORI ENPLEGU PUBLIKOA ESKURATZEKO HAUTAKETA-PROZESUETAN	1. Hautaketa-prozesua arautzen duten oinarrietan jaso da klausula 2. Klausula hori zehazten duen araua aipatu da 3. Bestelakoak 4. Ez dagokio
07.1.a.G. Beste batzuk (3. erantzuna). Zein?	
07.2.G. ZEHAZTU NOLAKO GARRANTZIA DUEN KLAUSULAK, BERDINKETA GERTATZEN BADA ADMINISTRAZIO PUBLIKORAKO LANGILEAK HAUTATZEKO OINARRI ESPEZIFIKOETAN	1. Lehena 2. Bigarrena 3. Hirugarrena 4. Laugarrena 5. Bosgarrena 6. Bestelakoa (zehaztu) 7. Ez dagokio
07.2.a.G. Beste batzuk (6. erantzuna). Zehaztu	
08.G. EPAIMAHAIETAN ORDEZKARITZA OREKATUA IZATEKO KLAUSULA SARTU DA (LEGEAREN 20.4, b ARTIKULUA)	1. Bai (joan 8.1 galderara) 2. Ez
08.1.G. AZALDU NOLA SARTU DEN KLAUSULA HORI ENPLEGU PUBLIKOA ESKURATZEKO HAUTAKETA-PROZESUETAN	1. Hautaketa-prozesua arautzen duten oinarrietan jaso da klausula 2. Klausula hori zehazten duen araua aipatu da 3. Bestelakoak 4. Ez dagokio

ALDIZKARIEN AZTERKETA: SARIAK

Hautaketa-epaimahaietan ordezkaritza orekatua izango dela bermatzen duen klausula bat sartu den ebaluatzeako fitxa

DIMENTSIOA	ERANTZUTEKO AUKERA
KODEA	<i>Dokumentuaren izena</i>
ALDIZKARIAREN DATA	<i>Adib.: 2020/04/01</i>
ALDIZKARIAREN ZENBAKIA	<i>216</i>
02.G. ERAKUNDEAREN ADMINISTRAZIO-MAILA	<i>1. Administrazio orokorra</i> <i>2. Foru-administrazioa</i> <i>3. Toki-administrazioa</i>
03.G. ERAKUNDEAREN IZENA	
04.G. ESKU-HARTZEAREN ARLOA	<i>1. Kultura</i> <i>2. Euskara</i> <i>3. Kirola</i> <i>4. Esku-hartze soziala / Gizarte Zerbitzuak</i> <i>5. Garapenerako lankidetzak</i> <i>6. Hezkuntza</i> <i>7. Enplegua/ Ekonomia-sustapena</i> <i>8. Nekazaritza, abeltzaintza eta arrantza</i> <i>9. Gazteria</i> <i>10. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna</i> <i>11. Segurtasun Saila</i> <i>12. Osasun Saila</i> <i>20. Beste bat</i> <i>99. Zehaztugabea</i>
04.a.G. Beste bat (20. erantzuna). Zein?	
05.G. SARIAREN EZAUGARRIAK	<i>1. Aintzatespen ekonomikoa (joan 5.1 galderara)</i> <i>2. Aintzatespen soziala (joan 6. galderara)</i> <i>3. Argitalpena</i> <i>4. Beste batzuk (zehaztu)</i> <i>99. Ez da zehazten</i>
Beste batzuk (3) Zehaztu eta joan 06. galderara	
05.1.G. EMANDAKO KOPURU EKONOMIKOA	
06.G. SARIA SEKTORE HAUEI ZUZENDUTA DAGO:	<i>1. Enpresak</i> <i>2. Gizarte-erakundeak</i> <i>3. Pertsona indibidualak</i> <i>4. Pertsona indibidualak eta erakundeak</i> <i>5. Beste batzuk</i> <i>99. Ez da zehazten</i>
Beste batzuk (5. erantzuna). Zehaztu	
07.G. ERREGULAZIO-ARAUETAN KLAUSULA BAT GEHITU DA, HAUTAKETA-EPAIMAHAIETAN GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO ORDEZKARITZA OREKATUA DELA BERMATZEKO	<i>1. Bai</i> <i>2. Ez</i>

DIMENTSIOA	ERANTZUTEKO AUKERA
08.1.G. HAUTAKETA-EPAIMAHAIETAN DAUDEN EMAKUMEEN KOPURUA	
08.2.G. HAUTAKETA-EPAIMAHAIETAN DAUDEN GIZONEN KOPURUA	
08.3.G. EPAIMAHAIETAN DAUDEN PERTSONAK, GUZTIRA	
08.3.G. EMAKUMEEN EHUNEKOAK	
NEW 09.G. HERRI-AUZITEGIAK ERE BARNE HARTZEN DIRA?	1. Bai 2. Ez
NEW 09.1.G. EZARRI AL DA IRIZPIDERIK HERRI-AUZITEGIETAN OREKA BERMATZEKO?	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio

ALDIZKARIEN AZTERKETA: DIRULAGUNTZAK ETA KONTRATAZIOAK

Dirulaguntzetan eta kontratazioetan genero-ikuspegia ebaluatzeko fitxa
(20.2 artikulua)

DIMENTSIOA	ERANTZUTEKO AUKERA
KODEA	<i>Dokumentuaren izena</i>
ALDIZKARIAREN DATA	<i>Adib.: 2020/04/01</i>
ALDIZKARIAREN ZENBAKIA	216
Lurraldea	1. EAE 2. Araba 3. Bizkaia 4. Gipuzkoa
02.G. DEIALDI MOTA	1. Dirulaguntza 2. Kontratazioa
03.G. ERAKUNDEAREN ADMINISTRAZIO MAILA	1. Administrazio orokorra 2. Foru-administrazioa 3. Toki-administrazioa
04.G. ERAKUNDEAREN IZENA	

DIMENTSIOA	ERANTZUTEKO AUKERA
05.G. ESKU-HARTZEAREN ARLOA	1. Kultura 2. Euskara 3. Kirola 4. Esku-hartze soziala / Gizarte Zerbitzuak 5. Garapenerako lankidetzak 6. Hezkuntza 7. Enplegua/ Ekonomia-sustapena 8. Nekazaritza, abeltzaintza eta arrantza 9. Gazteria 10. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna 11. Segurtasun Saila 12. Osasun Saila 20. Beste bat 99. Zehaztugabea
05.a.G. Beste bat (20. erantzuna). Zein?	
06.G. AURKEZTUTAKO ESKAINTZA EDO DIRUZ LAGUNDUTAKO JARDUERA HAUTATZEKO MODUA	1. Norgehiagoka 2. Lehiaketa publikoa 3. Beste batzuk 99. Ez da zehazten
DIRULAGUNTZETARAKO BAKARRIK 15.G. HONAKO HAU BETETZEA ESKATZEN DA: AZKEN XEDAPENETAKO SEIGARRENA <i>(bereizkeriagatik zigorrik izanez gero, ezin izango da aurkeztu)</i>	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio
07.G. DIRULAGUNTZA ETA KONTRATAZIOETARAKO, AURKEZTUTAKO ESKAINTZAN EDO DIRUZ LAGUNDUTAKO JARDUERAN SARTU AL DA IRIZPIDERIK GENERO-IKUSPEGIA EDO BERDINTASUN-IRIZPIDEAK EDUKITZEA BALORATZEKO?	1. Bai (joan 8. eta 9. galderetara) 2. Ez (joan 10. galderara)
07. galderaren erantzuna BAI bada: 08.1.G. ZEHAZTU IRIZPIDEAK: Legearen printzipioak eta/edo erabilera ez-sexista	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio
07. galderaren erantzuna BAI bada: ZEHAZTU IRIZPIDEAK: Erabakiak hartzeko garaian orekarik dagoen baloratzeko batzorde paritarioa	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio
07. galderaren erantzuna BAI bada: 08.3.G. ZEHAZTU IRIZPIDEAK: Sustapena entitatearen helburu gisa	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio
07. galderaren erantzuna BAI bada: 08.4.G. ZEHAZTU IRIZPIDEAK: Prestakuntzarako jarraipen-batzordea	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio
07. galderaren erantzuna BAI bada: 08.5.G. ZEHAZTU IRIZPIDEAK: CVa aztertzea	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio
07. galderaren erantzuna BAI bada: 08.6.G. ZEHAZTU IRIZPIDEAK: Inpaktuaren aurretiazko ebaluazioa	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio

DIMENTSIOA	ERANTZUTEKO AUKERA
07. galderaren erantzuna BAI bada: 08.7.G. ZEHAZTU IRIZPIDEAK: Baldintza bereziak betetzea kontratuak irauten duen bitartean	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio
07. galderaren erantzuna BAI bada: 08.8.G. ZEHAZTU IRIZPIDEAK: Tratu-berdintasuna eta enplegua lortzeko aukera bermatzea	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio
07. galderaren erantzuna BAI bada: 08.9.G. ZEHAZTU IRIZPIDEAK: Berdintasun Plana dago	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio
07. galderaren erantzuna BAI bada: 08.10.G. ZEHAZTU IRIZPIDEAK: Familia-erantzunkidetasuna sustatzen duten jarreraren garapena	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio
07. galderaren erantzuna BAI bada: 08.11.G. ZEHAZTU IRIZPIDEAK: Emakumeari lehentasuna ematea berdinketa badago	1. Bai 2. Ez 3. Ez dagokio
07. galderaren erantzuna BAI bada: 08.12.G. ZEHAZTU IRIZPIDEAK: Beste batzuk 1	
07. galderaren erantzuna BAI bada: 08.13.G. ZEHAZTU IRIZPIDEAK: Beste batzuk 2	
09.G. AURKEZTUTAKO EDO DIRUZ LAGUNDUTAKO ESKAINTZAN GENERO-IKUSPEGIA SARTZEKO ZEHAZTUTAKO ETA BALORATUTAKO IRIZPIDEAK <u>ESKAKIZUN-MAILA</u> HAU ZUTEN:	1. Nahitaezko betekizuna 2. Balorazio-irizpidea 3. Nahitaezkoa nahiz baloraziokoa 4. Irizpide erretorikoa 5. Ez da zehazten 6. Ez dagokio
DIRULAGUNTZETARAKO BAKARRIK 10.G. DIRULAGUNTZEN ONURADUNEK BETE BEHARKO DITUZTEN BALDINTZEN ARTEAN BALORATUKO DA (nahitaezkoa nahiz baloraziokoa) ONURADUN HORIEK GIZONEN ETA EMAKUMEEN BERDINTASUNAREN ALDEKO POLITIKEN EDO EKINTZEN GARAPENEAN EGIN DUTEN IBILBIDEA	1. Bai (joan 11. eta 12. galderetara) 2. Ez (joan 13. galderara) 3. Ez dagokio
11.1.G. ZEHAZTU BETEKIZUNAK (1)	
11.2.G. ZEHAZTU BETEKIZUNAK (2)	
12.G. IBILBIDEARI BURUZ ZEHAZTUTAKO ETA BALORATUTAKO IRIZPIDEAK <u>ESKAKIZUN-MAILA</u> HAU DUTE:	1. Nahitaezko betekizuna 2. Balorazio-irizpidea 3. Nahitaezkoa nahiz baloraziokoa 4. Irizpide erretorikoa 5. Ez da zehazten 6. Ez dagokio

DIMENTSIOA	ERANTZUTEKO AUKERA
DIRULAGUNTZETARAKO BAKARRIK 13.G. DIRULAGUNTZEN LIZITATZAILEEK BETE BEHARKO DITUZTEN BALDINTZEN ARTEAN BALORATUKO DA (nahitaezkoa edo baloraziokoa) HAUTAGAIEN GAITASUN TEKNIKOA	1. Bai (joan 14. galderara) 2. Ez 3. Ez dagokio
14.G. GAITASUN TEKNIKOARI BURUZ ZEHAZTUTAKO ETA BALORATUTAKO IRIZPIDEK <u>ESKAKIZUN-MAILA</u> HAU DUTE:	1. Nahitaezko betekizuna 2. Balorazio-irizpidea 3. Nahitaezkoa nahiz baloraziokoa 4. Irizpide erretorikoa 5. Ez da zehazten 6. Ez dagokio

ALDIZKARIEN ETA WEBGUNEEN AZTERKETA: ERABILERA EZ-SEXISTA

Erabilera ez-sexista ebaluatzeko fitxa (18.4 artikulua)

DIMENTSIOA	ERANTZUTEKO AUKERA
KODEA	<i>Dokumentuaren izena</i>
ITURRIA	1. Aldizkaria 2. Webgunea
ALDIZKARIRAKO BAKARRIK ALDIZKARIAREN DATA	<i>Adib.: 2020/04/01</i>
ALDIZKARIRAKO BAKARRIK ALDIZKARIAREN ZENBAKIA	<i>216</i>
ALDIZKARIRAKO BAKARRIK DOKUMENTU MOTA	1. Lan publikoa eskuratu, bete eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuak 2. Sariak 3. Dirulaguntzak eta kontratazioak
WEBGUNERAKO BAKARRIK WEBGUNEAREN IZENA	<i>Adibidez: Enplegu Sailaren webgunea, Lanbideren webgunea eta abar.</i>
WEBGUNERAKO BAKARRIK WEBGUNEAREN ESTEKA	
WEBGUNERAKO BAKARRIK DOKUMENTUAREN EDO FITXAREN IZENA	<i>Adibidez: Plan estrategikoa, hasierako fitxa eta abar</i>
Lurraldea	1. EAE 2. Araba 3. Bizkaia 4. Gipuzkoa
01.G. ERAKUNDEAREN ADMINISTRAZIO MAILA	1. Administrazio orokorra 2. Foru-administrazioa 3. Toki-administrazioa
02.G. ERAKUNDEAREN IZENA	

DIMENTSIOA	ERANTZUTEKO AUKERA
03.G. ESKU-HARTZEAREN ARLOA	1. Kultura 2. Euskara 3. Kirola 4. Esku-hartze soziala / Gizarte Zerbitzuak 5. Garapenerako lankidetzak 6. Hezkuntza 7. Enplegua/ Ekonomia-sustapena 8. Nekazaritza, abeltzaintza eta arrantza 9. Gazteria 10. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna 11. Segurtasun Saila 12. Osasun Saila 20. Beste bat 99. Zehaztugabea
03.a.G. Beste bat (20. erantzuna). Zein?	
MODU EZ-SEXISTEN KOPURUA	
MODU SEXISTEN KOPURUA	
MODU DESEGOKIEN KOPURUA	
MODUAK, GUZTIRA	
MODU SEXISTEN ETA DESEGOKIEN KOPURUA	
MODU SEXISTEN ETA DESEGOKIEN EHUNEOA	
04.G. ERABILITAKO HIZKERA	1. Hizkuntzaren erabilera ez-sexista 2. Hizkera sexista 3. Erabilera desagokia

AZTERTUTAKO WEBGUNEEN ZERREDA

5.3.

2015ean KONTSULTATUTAKO WEBGUNEAK	2020an KONTSULTATUTAKO WEBGUNEAK
• Etxebizitza, Herri Lan eta Garraio Saila • Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila • Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantza Saila • IVAP, Administrazio Publikoaren Euskal Institutua • Euskal Herriko Unibertsitatea • Arartekoa • Arabako Foru Aldundia • Bizkaiko Foru Aldundia • Gipuzkoako Foru Aldundia • Bilboko Udala • Gasteizko Udala • Donostiako Udala	• Euskadi.eus • Osakidetza (Osasun Sailari lotuta) • Lanbide (Lan eta Enplegu Sailari lotuta) • IVAP - Administrazio Publikoaren Euskal Institutua • Euskal Herriko Unibertsitatea • Arartekoa • Arabako Foru Aldundia • Bizkaiko Foru Aldundia • Gipuzkoako Foru Aldundia • Bilboko Udala • Gasteizko Udala • Donostiako Udala

ELKARRIZKETATUTAKO ERAGILEAK

5.4.

Eremuak	Erakundearen/ entitatearen izena	Saila eta zuzendaritza edo arloa edo taldea
Kontziliazioa	Eusko Jaurlaritza	Hezkuntza Saila. Haurreskolak partzuergoa
Kultura eta komunikabideak	Eusko Jaurlaritza	Kultura eta Hizkuntza Politika Saila. Euskal Irrati Telebista erakunde publikoa Berdintasunerako unitatea
Kultura eta komunikabideak	Eusko Jaurlaritza	Kultura eta Hizkuntza Politika Saila. Etxepare Euskal Institutua
Kultura eta komunikabideak	Eusko Jaurlaritza	Kultura eta Hizkuntza Politika Saila. HABE (organismo autonomoa). Berdintasunerako unitatea.
Kultura eta komunikabideak	Eusko Jaurlaritza	Kultura eta Hizkuntza Politika Saila. Hizkuntza Politikarako sailburuordea. Kultura Sustatzeko Zuzendaritza. Berdintasunerako unitatea.
Kultura eta komunikabideak	Eusko Jaurlaritza	Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila. EMAKUNDE. Begira / Publizitate eta komunikazio ez-sexista erabiltzeko aholku-batzordea.
Hezkuntza	Eusko Jaurlaritza	Hezkuntza Saila. Euskadiko Eskola Kontseilua
Hezkuntza	Eusko Jaurlaritza	Hezkuntza Saila. Aniztasunerako eta Hezkuntza Inklusiorako Zuzendaritza. II. Hezkidetza Planaren arduraduna.

Eremuak	Erakundearen/ entitatearen izena	Saila eta zuzendaritza edo arloa edo taldea
Hezkuntza	Eusko Jaurlaritza	Hezkuntza Saila. Euskal Herriko Unibertsitatea. Berdintasunerako unitatea
Hezkuntza	Mondragon Unibertsitatea	Berdintasun Zerbitzua
Hezkuntza/indarkeria	Eusko Jaurlaritza	Hezkuntza Saila
Inklusioa	Eusko Jaurlaritza	Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila. Migrazio eta Asilo Zuzendaritza
Inklusioa	EAPN Euskadi (Euskadiko pobrezia-aren eta gizarte-bazterketaren aurka borrokatzeko Europako Sarea)	
Inklusioa	Elkartean	
Inklusioa/Kontziliazioa/Indarkeria	Eusko Jaurlaritza	Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila. Gizarte Politiketako Sailburuordetza (Zuzendaritza Kontseilua) eta Berdintasunerako unitatea.
Inklusioa/Indarkeria	Eusko Jaurlaritza	Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila. Gizarte Zerbitzuen Zuzendaritza
Beste batzuk	Eusko Jaurlaritza	Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila. Merkataritza eta Turismo Sailburuordetza. (Sail arteko Batzordea)
Beste batzuk	Eusko Jaurlaritza	Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Saila.
Beste batzuk	Eusko Jaurlaritza	Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Saila.
Beste batzuk/indarkeria	Eusko Jaurlaritza	Segurtasun Saila.
Partaidetza soziopolitikoa	Eudel	Berdintasun Arloa. Virginia Woolf Basqueskolaren arduradunak
Partaidetza soziopolitikoa	Eusko Legebiltzarra	Eusko Legebiltzarraren Giza Eskubide, Berdintasun eta Justizia Batzordea
Partaidetza soziopolitikoa	Eusko Jaurlaritza - Emakunde	Aholku Batzordea (Emakumeen elkartearen partaidetza organoa)
Partaidetza soziopolitikoa / Lana eta enplegua	Bizkaiko Emakumezko Enpresari eta Zuzendarien Elkarte (EEZE)	
Partaidetza soziopolitikoa / Lana eta enplegua	LAB sindikatua	Berdintasun Arloa
Partaidetza soziopolitikoa / Lana eta enplegua	CCOO sindikatua	Berdintasun Arloa
Partaidetza soziopolitikoa / Lana eta enplegua	UGT sindikatua	Berdintasun Arloa
Partaidetza soziopolitikoa / Lana eta enplegua	Confebask	
Osasun Saila	Aditua	OSAKIDETZA
Osasun Saila	Eusko Jaurlaritza	Osasun Saila. Berrikuntza eta Ikerkuntza Sanitariorako Euskal Fundazioa.

Eremuak	Erakundearen/ entitatearen izena	Saila eta zuzendaritza edo arloa edo taldea
Osasuna/indarkeria	Eusko Jaurlaritza	Osasun Saila. Osasun Sailburuordetza (ordezko sailartekoa) Berdintasunerako unitatea.
Osasuna/indarkeria	Eusko Jaurlaritza	Osasun Saila. OSAKIDETZA Berdintasunerako unitatea.
Lana eta enplegua	Eusko Jaurlaritza	Lan eta Enplegu Saila. Enplegu eta Gizarteratze Zuzendaritza eta Berdintasunerako Unitatea.
Lana eta enplegua	Eusko Jaurlaritza	Lan eta Enplegu Saila. LANBIDE. Berdintasunerako unitatea
Lana eta enplegua	Eusko Jaurlaritza	Lan eta Enplegu Saila. OSALAN (Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea). Berdintasunerako unitatea.
Lana eta enplegua	Eusko Jaurlaritza	Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila. Berdintasunerako unitatea.
Lana eta enplegua	Eusko Jaurlaritza	Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila. EAEko Administrazio Orokorreko eta haren Erakunde Autonomoetako emakume eta gizonen berdintasunerako I. Plana Berdintasunerako unitatea.
Lana eta enplegua	Eusko Jaurlaritza	Euskadiko Lan Harremanen Kontseilua
Lana eta enplegua	Eusko Jaurlaritza	Laneko Ikuskatzailatza
Lana eta enplegua	Euskalit	
Zeharkakoa	Eusko Jaurlaritza	Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila. EMAKUNDE (organismo autonomoa). Erakunde arteko lankidetzarako arloa.
Zeharkakoa	Eusko Jaurlaritza	Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila. EMAKUNDE (organismo autonomoa). Programak eta prestakuntza arloa.
Zeharkakoa	Eusko Jaurlaritza	Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila. EMAKUNDE (organismo autonomoa). Berdintasun eskubideak defendatzeko arloa.
Zeharkakoa	Aditua	Berdintasun-aditua
Zeharkakoa	Aditua	Berdintasun-aditua
Zeharkakoa	Aditua	Berdintasun-aditua
Zeharkakoa	Aditua	Berdintasun-aditua
Zeharkakoa	Aditua	Berdintasun-aditua
Zeharkakoa	Aditua	Berdintasun-aditua
Zeharkakoa	Aditua	Berdintasun-aditua
Zeharkakoa	Aditua	Berdintasun-aditua
Zeharkakoa	Aditua	Berdintasun-aditua
Zeharkakoa	Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Kontseilua	
Zeharkakoa	Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoa	
Zeharkakoa	EAEko Kontratazio Publikoaren Aholku Batzordea	

Eremuak	Erakundearen/ entitatearen izena	Saila eta zuzendaritza edo arloa edo taldea
Zeharkakoa	Eusko Jaurlaritza	Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila. EMAKUNDE (organismo autonomoa). Erakunde arteko lankidetzarako arloa.
Zeharkakoa	Eusko Jaurlaritza	Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila. EMAKUNDE (organismo autonomoa). Erakunde arteko lankidetzarako arloa.
Zeharkakoa	Eusko Jaurlaritza	Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila. EMAKUNDE (organismo autonomoa). Programak eta prestakuntza arloa.
Zeharkakoa	Eusko Jaurlaritza	Ekonomia eta Ogasun Saila
Zeharkakoa	Aditua	Berdintasun-aditua
Zeharkakoa	Eusko Jaurlaritza	Ekonomia eta Ogasun Saila. EUSTAT (organismo autonomoa). Berdintasunerako unitatea.
Zeharkakoa	Eusko Jaurlaritza	Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila. EMAKUNDE. Zuzendaritza.
Zeharkakoa	Arabako Foru Aldundia	Diputatu Nagusiaren Saila. Berdintasun eta Giza Eskubideen Arloa.
Zeharkakoa	Gipuzkoako Foru Aldundia	Diputatu Nagusiaren Arloa. Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako Organoa/Zuzendaritza.
Zeharkakoa	Eusko Jaurlaritza	Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila. EMAKUNDE (organismo autonomoa). Azterlan, dokumentazio eta plangintza arloa.
Zeharkakoa/Indarkeria	Aditua	Berdintasun-aditua
Indarkeria	Emakunde	Emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko arloa.
Indarkeria	Arabako Foru Aldundia	Gizarte Politiken Saila