

EAĒko emakumeen eta gizonen berdintasunerako V. Plana

IX. legealdirako
jarraibideak



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN ELISKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Aut3nomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako V. Plana

IX. legealdirako jarraibideak



Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

IZENBURUA:	<i>EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako V. Plana - IX. Legealdiko Jarraibideak</i>
ARGITALDARIA:	Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea. Manuel Iradier, 36. 01005 Gasteiz
LAGUNTZA TEKNIKOA:	Kualitate Lantaldea, Helena Ortiz de Lejarazu eta Maru Sarasola
DISEINU-GRAFIKO ETA	
MAKETAZIOA:	Arrin
ALE KOPURUA	2.000
DATA:	2010eko azaroa
ADIERAZLEAK:	Ekintza planak, administrazio autonomikoa
INPRIMAKETA:	Sacal
ISBN:	84-89630-24-0 978-84-89630-24-6
L.G.:	VI-507/10

Salneurria: 18 euro

Jaurlaritzaren Kontseiluak, 2010eko ekainaren 29an egindako bilkuran, Jaurlaritzako Lehendakariak proposatuta, erabaki hau hartu du:

ERABAKIA

Lehenengoa.- *EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana - IX. Legealdiko Jarraibideak* onartzea, zeinak eta IX. Legealdiari dagokion indarraldia izango duen. Erabaki honen eranskinean dago.

Bigarrena.- *EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana - IX. Legealdiko Jarraibideak* plana orokorki koordinatzeko eta sustatzeko eginkizunen ardura ematea Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari, jarraibide hauen arabera:

1.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eremuan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen baitan egingo da *EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana - IX. Legealdiko Jarraibideak* planeko programen sustapena eta koordinazioa, eta planetik abiatuta arloaren organo eskudunek garatzen dituzten emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan estrategikoena. Batzorde horrek Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen laguntza izango du, eta horretaz gain, Sailarteko Talde Teknikoaren babes eta laguntza teknikoa, eta hala behar denean, beste lantalde tekniko batzuen ere bai.

2.- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordearen baitan egingo da, Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan Autonomia Erkidegorako egindako plangintzatik abiatuta Foru eta toki administrazioetako organoek –arloaren eta lurraldearen arabera eskudun diren aldeti– Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako garatzen dituzten plan estrategikoen koordinazioa. Batzorde horrek Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen laguntza izango du, eta horretaz gain, Erakundearteko Talde Teknikoaren babes eta laguntza teknikoa, eta hala behar denean, beste lantalde tekniko batzuen ere bai.

Hirugarrena.- Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak egingo du EAEko administrazio publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunerako egindako jardueraren jarraipena eta ebaluazio orokorra, jarraibide hauen arabera:

1.- Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak, ekitaldia itxi ondoren, *EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana - IX. Legealdiko Jarraibideak* planaren esparruan EAEko botere publikoek egindako jardueraren memoriari buruzko ebaluazio-dokumentu bat egingo du.

2.- *EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana - IX. Legealdiko Jarraibideak* planaren indarraldia amaitu ostean, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak planaren ebaluazio orokorra egingo du, urtero egindakoetan oinarrituta.

3.- Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen Zuzendaritza Kontseiluak onartuko ditu nola urteko ebaluazio-dokumentuek hala ebaluazio orokorreko dokumentuak, guztiak *EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana - IX. Legealdiko Jarraibideak* planaren baitan EAEko botere publikoen jarduerari buruzko memoriaren gainekoak. Horren berri emango zaie Jaurlaritzaren Kontseiluari eta Legebiltzarrari.

4.- Ebaluazio horien osagarri, *EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana - IX. Legealdiko Jarraibideak* planaren eraginaren azken ebaluazio bat egingo da. Horren berri emango zaie Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen Zuzendaritza Kontseiluari, Jaurlaritzaren Kontseiluari eta Legebiltzarrari.

5.- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordeak eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordeak parte hartuko dute *EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana - IX. Legealdiko Jarraibideak* planaren urteko ebaluazioak eta ebaluazio orokorrak egiten, nor bere eremuan eta bakoitzak bere antolamendu eta funtzionamendu arauen arabera.

Laugarrena.- *EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana - IX. Legealdiko Jarraibideak* planaren aurrekontu-gauzapena planetik eratortzen diren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan Estrategikoen bitartez egingo da, eta Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorren Legeetan jaso beharko da, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak finantzatzutako ekintzei dagokienez.

Bosgarrena.- *EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana - IX. Legealdiko Jarraibideak* planaren onarpena eta edukiak Legebiltzarrari, foru aldundiei eta Euskadiko udalei jakinaraztea, jakinaren gainean egon daitezen eta dagozkion ondorioetarako.

AURKIBIDEA

Aurkezpena	9
SARRERA	21
I. EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO V. PLANAREN PROFILAREN DESKRIBAPENA	23
II. PLANA PRESTATZEKO METODOLOGIA	27
1. KAPITULUA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO GOBERNANTZA	31
I. <i>MAINSTREAMINGA</i> ETA GOBERNANTZA	33
II. BERDINTASUNAREN ALDEKO GOBERNANTZA HOBETZEKO NEURRIAK ..	38
2. KAPITULUA: BERDINTASUN GAIETAN ESKU HARTZEKO ARDATZAK	67
I. EMAKUMEEN AHALDUNTZE ETA BALIOAK ALDATZEAREN ARDATZA ...	74
II. ANTOLAKETA SOZIAL ERANTZUKIDEAREN ARDATZA	128
III. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN ARDATZA	150
3. KAPITULUA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO V. PLANA KUDEATZEKO EREDUA EAEn	177
I. KUDEAKETA EGITURAK	181
— SUSTAPENERAKO ETA ERAKUNDEEN ARTEKO KOORDINAZIORAKO EGITURAK	182
— ERAKUNDEEN ARTEKO LANKIDETZARAKO ETA KOORDINAZIORAKO EGITURAK	185
— LANKIDETZARAKO ETA GIZARTEAK PARTE HARTZEKO EGITURAK ...	187

II. KUDEAKETA FASEAK	189
— 1. FASEA: PLANGINTZA	189
— 2. FASEA: EZARPENA	194
— 3. FASEA: EBALUAZIOA	199

Aurkezpena

Emakumeek eta gizonen gizaratean bete izan dituzten rola errotik aldatzen ari dira azken hamarkadetan: gizaratean aldaketak gertatu dira emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunerako bidean, nola esparru publikoan hala pribatuan. Aldaketa horiek gertatzeko funtsezkoa izan da mugimendu feministaren eta emakume-elkarteen ekarpena eta aldaketak bultzatzen eta gauzatzen isilean aritu diren emakumeen eta gizonen konpromisoa. Berdintasuna emakumeentzat ez ezik gizonentzat ere onuragarri da, eta gizarate zuzenago eta berdinzaleago baten aldeko apustu sendoa da.

Lorpenak aintzat hartzea beharrezkoa den arren, berdintasun-adierazleek erakusten dutenaren arabera, harreman pertsonalak eta sozialak asimetrikoak dira botereari dagokionez, eta ondorioz, emakumeak desberdintasun-egoeran jarraitzen dute gizonen aldean. Asimetria horren erakusle ditugu onura sozial eta ekonomikoak, boterea, baliabideak eta eskubideak eskura izatea, kontrolatzea eta erabiltzea; emakumeen eta gizonen garapen pertsonala; ongizatea eta indarkeriarik gabeko bizitza; erabakiak hartzeko ahalmena; lan-merkatua; arlo soziopolitikoan parte hartzea; etxeko lanak eta zaintza-lanak eta denboraren erabilerak, besteak beste.

Hori kontuan hartua, dokumentu honetan erakusten diren datuen bidez, egiaztatu daiteke berdintasuna oraindik ere ameskeria dela, aurrerapenak aurrerapen. Berdintasun formala legez aitortu izana erabakigarria izan bada ere, ez da aski izan. Izan ere, emakumeen eta gizonen arteko aldea bizitzaren edozein alorretan dago, eta horregatik, berdintasuna arauetan aldarrikatzera mugatu gabe, berdintasun-politikak abian jarri behar dira, bizitza publiko zein pribatuko arlo guztietan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna benetan eta eraginkortasunez ezartzeko erronka bere egingo dutenak.

Bestalde, berdintasun-politikek kontuan hartu behar dute sexuaren araberako desberdintasun eta bereizkeriaz gain, beste inguruabar batzuk ere egon daitezkeela (maila, adina, desgaitasuna, sexu-aukera, inmigrazioa, etnia, eta abar) eta horiek aldi berean gertatzen direnean, askotariko bereizkeria sortzen dela edo sor daitezkeela, eta horrek kalte egiten diela emakumeen posizioari eta bizi-baldintzei, eta ondorioz, herritar gisa dagozkien eskubideak osoki baliatzeari. Horrenbestez, berdintasuna lortzeko bidean ez dute berdin aurrera egingo emakume guztiek, ezta gizon guztiek ere.

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana – IX. Legealdiko Jarraibideak planean askotariko bereizkeria helburu guztietan txertatzeko ahalegina egin da, batzuetan modu esplizituan eta beste batzuetan modu inplizituan, baina beti gogoan izanda berdintasun-politikan askotariko bereizkeria askoz hobeto txertatu beharra. Horrek eskatzen du aniztasuna aintzat hartzea eta eskuragarritasunaren printzipioa benetan betetzea lan-prozesu eta jarduera guztietan.

Euskal Autonomia Erkidegoan berdintasun-politikak garatzeko, beharrezkoa ikusi zen emakumeen eta gizonen berdintasunean espezializatutako erakunde bat sortzea Eusko Jaurlaritzaren baitan. Horrela, otsailaren 5eko 2/1988 Legearen bidez (1), Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortu zen, xede nagusia izanik emakumeen eta gizonen artean berdintasuna lortzea, benetakoa eta eraginkorra, Euskal Autonomia Erkidegoko politikagintza, ekonomia, kulturgintza eta gizartearen alor guztietan. Emakunderen helburuak dira, beraz, sexuen arteko berdintasuna bideratzeko baldintzak sustatzea; berdintasun hori, izatez eta zuzenbidez, bere osotasunean garatzeko dauden oztupoak kentzea; eta emakumea baztertzeko edozein modu deuseztatzea.

Horretaz gainera, bai Eusko Jaurlaritzako sailek bai Foru Aldundiek eta udal kopuru esanguratsu batek berdintasunerako administrazio-unitateak sortu dituzte, nork bere eskumen-eremuan eta lurralde-eremuan berdintasun-politikak bultzatzeko.

Esan beharra dago Euskal Autonomia Erkidegoan berdintasun-politiken garapena indartu egin zela 2005ean: Eusko Legebiltzarrak otsailaren 18ko 4/2005 Legea onartu zuen, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa (2). Mugarri historikoa izan zen gure erkidegoan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko helburuan aurrera egiteko.

Lege horretan, euskal herri-aginteentzako manu eta lan-oinarri batzuk ezartzen dira; horretaz gainera, 15.1 artikuluan esaten denez, Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onetsi behar du Legealdi bakoitzean, eta bertan, euskal herri-aginteek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dira.

Hori jasota geratu zen Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeari buruzko otsailaren 5eko 2/1988 Legearen 4. artikuluan: Erakundeak emakumeen eta gizonen benetako eta egiazko berdintasuna lortzeko Autonomia Erkidegoan aplikatu beharreko neurrien plan bat aurkeztuko dio Jaurlaritzari, legealdi bakoitzean onartzeko.

4/2005 Legearen 9. artikulua araberak, Emakunde da Euskal Autonomia Erkidegoaren esparruan emakume eta gizonen berdintasun-politikak bultzatu, aholkatu, planifikatu eta ebaluatzeko erakunde arduraduna; beraz, Emakunderi dagokio plan orokor hori egin dadin sustatzea.

(1) 2/1988 Legea, otsailaren 5ekoa, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzekoa (EHAA, 45 zk., 1988ko martxoaren 4koa); 4/2005 Legeaz aldatua.

(2) 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa (EHAA, 42 zk., 2005eko martxoaren 2koa).

Emakundek berdintasunaren alorreko plangintza egin behar du, eta Eusko Jaurlaritzari aurkeztu behar dio, onartzeko. Horretaz gain, 4/2005 Legeak adierazten duenez, plangintza horren esparruan, Eusko Jaurlaritzako sailek (15.2 artikulua), foru aldundiek eta udalek (15.3 artikulua) berdintasunerako planak egin behar dituzte, eta horiek bat etorri behar dute plangintzan adierazitako jarraibide eta gidalerroekin. Horretarako, onartu baino lehen, plan horiei buruzko txostenak egin behar ditu Emakundek (15.4 artikulua).

Baina Berdintasunerako V. Planak, 2/1998 Legearen eta 4/2005 Legearen manuei erantzuteaz gain, IX. Legealdirako Eusko Jaurlaritzaren jarraibideen berri ere ematen du. Jarraibide horiek bat datoz Estatuko, Europako eta munduko berdintasun-politikekin, erabakiekin eta tresna juridikoekin. Horri dagokionez, nabarmentzekoa da:

1. 1/2004 Lege Organikoa (3), abenduaren 28koa, Genero Indarkeriaren aurkako babes osorako neurriei buruzkoa.
2. 3/2007 Lege Organikoa (4), martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen artean Benetako Berdintasuna lortzekoa.

Bestalde, edukiak bat datoz Estatuko Administrazioiko berdintasun-politiken lan-helburuekin. Horiek Estatuko Administrazio Orokorrak 2008-2011 aldirako ezarritako lankomentuaren bidez zehaztu dira (Aukera-berdintasunerako Plan Estrategikoa, 2007ko abendua).

Patxi Lopez lehendakariak adierazitako helburuak berdintasunaren alorrean Europar Batasunaren politiketan ere landu dira arian-arian. 1975az geroztik, Europar Batasunaren ondare komunitario garrantzitsu bat sortu da berdintasunaren alorrean, eta jatorria Erromako Itunaren 119. artikuluan (5) kokatu ohi da. Zuzentarau, erabaki, ebazpen eta gomendio ugari ezarri dira, eta horiei eta Europako Erkidegoetako Justizia Auzitegiko Jurisprudenziari esker, Europar Batasunaren politika definitu da berdintasunaren alorrean.

(3) 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, Genero indarkeriaren aurkako babes osorako neurriei buruzkoa (BOE, 313 zk., 1994ko abenduaren 29koa).

(4) 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen artean benetako berdintasuna lortzekoa (BOE, 71 zk., 2007ko martxoaren 23koa).

(5) EEB eratzeko Itunaren 119. artikuluan (1957ko martxoaren 25ekoa), lan berbera egiteagatik emakumei eta gizoni berdin ordaintzeko printzipioa ezartzen da (BOE, 1986ko urtarrilaren 1a). Gero, ordaintza-beraren printzipioa Amsterdamgo Itunean jasotzen da "lan berbererako edo balio bereko lan baterako" (119.1 art.).

Berdintasunerako eskubidea eta bereizkeriarik ezaren eskubidea Europar Batasuneko eta estatu kideetako tresna juridikoetan sartzeaz gain, Europar Batasunak 80ko eta 90eko hamarkadetan, ekintza komunitarioko programa batzuk garatu zituen, emaitzen berdintasunean oinarrituta eta ekintza positiboa desberdintasunari aurre egiteko estrategiatzat hartuta. Lan horrek ahalbidetu zuen emakumeen eta gizonen berdintasunerako helburuan aurrera egiteko estrategiak eta edukiak garatzea. Esan daiteke azken urratsa Amsterdamgo Itunaren sinadura (6) izan zela. Izan ere, berdintasunaren printzipioa enpleguarekin zerikusia ez zuten eremuetan bultzatzen hasi zen, ordura arte ez bezala, eta lehenengo aldiz, Europar Batasunaren misio (7) eta ekintza (8) zeharkako baten modura, itun batean genero-zeharkakotasuna sartu zen aurreneko aldia izan baitzen.

Gaur egun, Europar Batasuna emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako lan-plana (2006-2010) ezartzen ari da. Plan horretan sei lehentasunezko jarduera-arlo ezarri dira:

1. Independentzia ekonomiko bera emakumeentzat eta gizonentzat.
2. Bizitza pribatua eta jarduera profesionala uztartzea.
3. Ordezkaritza bera erabakiak hartzerakoan.
4. Emakumeen aurkako indarkeria modu oro erauztea.
5. Estereotipo sexistak deuseztatzea.
6. Berdintasuna sustatzea kanpo politikan eta garapenean.

(6) Amsterdamgo Itunak Europar Batasunaren Ituna eta Europako Erkidegoak eratzeko Itunak aldatu zituen, bai eta horiekin lotuta zeuden zenbait ekintza ere; 1997ko urriaren 2an sinatu zen (EEAO, 340, 1997ko azaroaren 10a; BOE, 1998ko abenduaren 17a).

(7) Amsterdamgo Itunaren 2. artikuluan ezartzen denez, "Batasunaren misioa izango da (...) emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea (...)".

(8) 3. artikulua aldatu da, eta beste idatz-zati bat gehitu da, 3.2:"artikulu honetan jasotako jarduera guztietan, Batasunaren helburua izango da emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak deuseztatzea eta berdintasuna sustatzea".

Azkenik, interesgarria da Batzordearen *Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasuna – 2010* txostenean (9) aipatzen diren erronka eta orientabideak adieraztea. Txostenean adierazten denez, 2010ean Europako Batzordeak berretsi egingo du emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko konpromisoa, eta aipatu lan-planaren ordeztan (2006-2010) beste estrategia bat hartuko du genero-berdintasunerako. Halaber, adierazten du beharrezkoa dela genero-berdintasuna finkatuta geratzea Hazkunderako eta Enplegurako Lisboako Estrategia eguneratzerakoan eta Europar Batasunaren 2020rako Estrategian.

Azkenik, adierazi beharra dago Nazio Batuen jardueraren baitan hitzartutako akordioekin bat datozela Eusko Jaurlaritzak berdintasunaren alorrean IX. Legealdirako ezarri dituen jarraibideak, eta ondorioz, Berdintasunerako V. Planaren helburuak.

Nazio Batuen Gutunetik eta Giza eskubideen Adierazpen Unibertsaletik abiatuta, NBK hartu dituen akordio batzuen ondorioz, estatu kideak behartuta edo premiatuta daude berdintasunaren printzipioa eta sexuaren araberako bereizkeriarik ezaren printzipioa bermatzera. Euskal herri-aginteentzat erreferentzia garbia diren tresna nagusien artean, aipatu beharrekoak dira:

- Emakumearen eskubide politikoei buruzko konbentzioa (10).
- Emakumeen aurkako bereizkeria modu oro deuseztatzeari buruzko konbentzioa (11) eta Konbentzioaren Hautazko Protokoloa (12).

(9) Batzordearen txostena, Kontseiluari, Europako Parlamentuari, Europako Ekonomia eta Gizarte Komiteari eta Eskualdeetako Komiteari, Brusela, 2009ko abenduaren 18a, COM(2009)694 amaiera. Urtero, Europako Batzordeak Udaberriko Europar Kontseilua informatzen du EBko estatu kideek emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean lortutakoaren gainean, eta etorkizuneko erronkak eta lehentasunak aurkezten ditu.

(10) Nazio Batuen Biltzar Orokorra onartua 640(VII) Ebazpenean, 1952ko abenduaren 20an. Sinatzeko eta berresteko irekia. 1954ko uztailaren 7an sartu zen indarrean. Espainian 1974ko apirilaren 14an izenpetu zen.

(11) Nazio Batuen Biltzar Orokorra onartua 34/180 Ebazpenean, 1979ko abenduaren 18an. Sinatzeko eta berresteko edo atxikitzeko irekia; 1981eko irailaren 3an sartu zen indarrean. Espainiako Estatuak 1983ko abenduaren 16an berretsi zuen Konbentzioa.

(12) 1999ko urriaren 6an, A/54/4 Ebazpenaz, Nazio Batuen Biltzar Orokorra emakumearen aurkako bereizkeria modu oro deuseztatzeari buruzko Konbentzioaren Hautazko Protokoloa onartu zuen.

— Emakumeen aurkako indarkeria ezabatzeari buruzko adierazpena (13).

— Beijingo Adierazpena eta Nazio Batuen Emakumeei buruzko IV. Mundu-konferentziako Ekintzarako Plataforma (14) eta ondorengo saioak Beijing+5 (New York, 2000), Beijing+10 (New York, 2005) eta Beijing+15 (New York, 2010).

Halaber, esan beharra dago esparru juridiko eta soziopolitiko hau kontuan hartu dela Berdintasunerako V. Plana Eusko Jaurlaritzaren IX. Legealdirako gobernu-plantzat hartzeko, beste 22 planekin batera eta beste 51 jarduera esanguratsurekin batera. Eta hala adierazten da IX. Legealdiko Planen eta Jarduera Esanguratsuen Egutegian, zeina 2010eko apirilaren 13an onartu baitzuen Eusko Jaurlaritzak.

Berdintasunaren alorrean, EAEko administrazioek dituzten eskumenen eta egitekoen esparrua

Euskal Herriaren Autonomia Estatutuak (15), 9.1. artikuluan, Espainiako Konstituzioan xedatutakora igorrita, berdintasunerako eta sexuaren araberako bereizkeriarik ezaren eskubidea aldarrikatzen du, eta 9.2.d artikuluan xedatzen duenez, euskal herri-agintek neurriak hartuko dituzte gizakien eta gizataldeen askatasuna eta berdintasuna zinezko eta benetakoak izateko baldintzak eragiteko eta oztupoak desagerrarazteko.

Bestalde, Gernikako Estatutuan, Euskal Herriaren eskumen eskusiboen artean, "Emakumeen egoera" jasotzen da, 10.39 artikuluan.

Estatuko Administrazioaren eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren arteko eskumen-esparru honetatik abiatuta, berdintasunaren alorrari dagokionez eta EAEko erakunde komunei eta EAEko Lurralde Historikoen (16) organo komunei dagozkien

(13) Emakumearen aurkako indarkeria deuseztatzeko Adierazpena Biltzar Orokorrak onartu zuen 48/104 Ebazpenaz, 1993ko abenduaren 20an.

(14) Nazio Batuek Emakumeei buruzko IV. Mundu Konferentzia antolatu zuen; Beijingen (Txina) egin zen, 1995eko irailaren 4tik 15era. 189 estaturen ordezkariak izan ziren (horien artean, Espainiakoa), eta bi dokumentu garrantzitsu adostu zituzten: Beijingo Adierazpena eta Ekintzarako Plataforma.

(15) 3/1979 Lege Organikoa, abenduaren 18koa, Euskal Herrirako Autonomia Estatutuarena (BOE, 306 zk., 1979ko abenduaren 22koa).

(16) 27/1983 Legea, azaroaren 25ekoa, Autonomia Elkarte Osorako erakundearen eta bertako lurralde historikoetako foru-organoen arteko harremanei buruzkoa (EHAA, 182 zk., 1983ko abenduaren 10ekoa).

eskumenen esparruan, 4/2005 Legeak berdintasunaren alorrean EAEko herri-aginteei dagozkien eskumenak ezartzen ditu:

— Euskal Autonomia Erkidegoko osorako erakundeei dagokie, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, bai legegintzako eskumena, bai arauak garatzeko eskumena, bai eta zuzeneko ekintza (17) ere.

— Euskal Autonomia Erkidegoko osorako erakundeek zuzeneko ekintzak abiarazi baditzakete ere, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko arauak betearaztea lurralde historikoetako foru-organoei eta tokiko administrazioari dagokie.

Toki Administrazioari dagokionez, Toki Araubidearen oinarriak arautzen dituen Legeak (18) 28. artikuluan (19) ezartzen duenez, berez beste herri-administrazio batzuei bada-
gozkie ere, udalerriek haien jarduera osagarri batzuk egin ditzakete, bereziki, emaku-
mearen sustapenari buruzkoak, besteak beste.

Eskumenen banaketa honetatik abiatuta eta Euskal Autonomia Erkidegoko Adminis-
trazioari, Foru Administrazioari eta Toki Administrazioari dagozkien egitekoen ingu-
ruan, adierazi behar da horiek 4/2005 Legean ezarrita daudela, hurrenez hurren 5., 6.
eta 7. artikuluetan.

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioari, Foru Administrazioari eta Toki
Administrazioari dagozkien eskumenak eta egitekoak garatzeko, Berdintasunerako V.
Planean, *EAE En Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana Kudeatzeko Eredua*
atalean azaltzen diren erakunde, zuzendaritza, unitate eta lan-batzordeez baliatzen
dira aipatu administrazioak.

(17) Lege honen ondorioetarako, honako hau da zuzeneko ekintza: interes orokorra dela-eta edo baldin-
tza tekniko, ekonomiko edo sozial bereziak direla-eta, Euskal Autonomia Erkidegoaren lurralde osoan
modu bateratuan bete behar diren eginkizunak, programak edo zerbitzuak eskaintzeko eskumena.

(18) 7/1985 Legea, apirilaren 2koa, Toki Araubidearen Oinarriak arautzekoa (BOE, 80 zk., 1985eko apirila-
ren 3koa).

(19) Artikulu horri dagokionez, aipagarria da Konstituzio Epaitegiaren 214/1989 Epaia, abenduaren 21ekoa,
1.2 oinarri juridikoa, non honako hau argitzen den: 28. artikulua eskumen-klausula generiko gisa konfigu-
ratzen da; Legearen 2.1 eta 25. artikuluen agintez, sektoreko legegileak udal-erakundeei aitortu behar diz-
kien eskumenetatik haratago, udalerriei gaikuntza ematen die beste administrazio batzuen berezko jar-
duerak osatzeko jarduerak egiteko. Esan nahi da, jarduera osagarri horiek ez dutela trabarik edo kalterik
sortzen Estatuari edo autonomia erkidegoei dagozkien eskumenei dagokienez.

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana – IX. Legealdiko Jarraibideak planaren izaera eta lan-estrategia

Esan bezala, munduko, Europako, Estatuko eta autonomiako esparru juridiko eta sozio-politikoan, Eusko Jaurlaritzak zenbait plangintza onartu ditu berdintasunaren alorrean. Horiek egokituz joan dira -berdintasunaren alorrari dagokionez- erakundeen eta entitateen lanera, legegintza-garapenera eta gizarte-beharretara:

— *EAEko Emakumeentzako Ekintza Positiboko Plana (1991-1994)*, Eusko Jaurlaritzak 1991ko maiatzaren 7an onartua.

— *EAEko Emakumeentzako Ekintza Positiboko II. Plana*, Eusko Jaurlaritzak 1995eko abenduaren 29an onartua.

— *EAEko Emakumeentzako Ekintza Positiboko III. Plana. Genero-ikuspegia politika publikoetan*, Eusko Jaurlaritzak 1999ko abenduaren 21ean onartua.

— *EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana. VIII Legealdirako Jarraibideak*, Eusko Jaurlaritzak 2006ko irailaren 26an onartua.

Beraz, Eusko Jaurlaritzak berdintasunaren alorrean egindako plangintzen tradizio luze baten oinordeko da Berdintasunerako V. Plana.

Bestalde, 4/2005 Legearen 15. artikuluan adierazitakoarekin bat etorritik, Berdintasunerako V. Plana orokorra da, helburu estrategikoak eta operatiboak adierazten ditu, eta horiek betetzeko, EAEko herri-aginte guztiek parte hartu behar dute IX. Legealdian.

Berdintasunerako V. Plana, horrenbestez, gidaplan izateko asmoz sortu da. Hau da, planaren xedea ez da berdintasun-politikak nola garatu adieraztea, IX. Legealdian gizartean zein aldaketa lortu nahi diren jakitera ematea baizik. Izan ere, gerora, Jaurlaritzako sailetako, foru aldundietako eta udaletako berdintasun-plan estrategikoek zehaztuko dituzte esku hartzeko estrategiak, planteatutako aldaketak lortzeko garatu beharreko jarduerak eta lan-prozesuak, bakoitzak bere esku-hartze eremuan, eskumen-eremuan eta jarduteko lurralde-eremuan.

Lanerako estrategia –Berdintasunerako V. Planaren egiturari jasotzen da– berdintasun-politika publikoek bultzatutakoa da, alegia, estrategia duala:

1. Zeharkako berdintasun-politikak; hau da, genero-ikuspegia euskal politika publikoetan txertatzea.

2. Berdintasunerako berariazko politikak, emakumeen eta gizonen berdintasunaren helburua betetzen aurrera egiteko berariazko neurrien edo ekintza positiboan bidez.

Beraz, Berdintasunerako V. Planaren izaera eta lan-estrategia kontuan hartuta, adierazi behar da zer lortu nahi den Berdintasunerako V. Planarekin:

1. Berdintasunerako politika zeharkakoak gara daitezen bultzatzea, hau da, genero-ikuspegia txertatzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako, Foru Administrazioako eta Toki Administrazioako politika publikoetan.

Berdintasunerako V. Planak hasierako arlo bat du: *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunaren aldeko Gobernantza*; berdintasunaren aldeko gobernantza hobetzeko helburuak aipatzen dira. Berdintasunerako V. Planaren xedea ez da erakundeek berdintasunaren alorrean nola lan egin behar duten esatea. Hala ere, 4/2005 Legeak oinarritzko betekizun batzuk ezartzen dizkie erakundeek, ez bakarrik berdintasunaren alde lan egiteko moduan egoteko, baizik eta berdintasunaren printzipioa erakundearen bertan, erakundearen funtzionamenduan eta jardueran txertatzeko, politika publikoen garapena hobetuz eta berrantolatuz. Horrela, Eusko Jaurlaritzako sailek, foru aldundiek eta udalek abiarazitako politiketan genero-ikuspegia txertatzeko alderdirik oinarritzkoenak jasotzen eta zabaltzen ditu hasierako arloak.

2. Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioek berdintasunerako politika berariazkoak ezartzea, nork bere esku-hartze eremuan, eskumen-eremuan eta jarduteko lurralde-eremuan.

Berdintasunerako V. Planean, berdintasunerako berariazko politiken garapenean, esku hartzeko 3 ardatz aipatzen dira (emakumeen ahalduntze eta balioen aldaketa; antolaketa sozial erantzukidea eta emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko helburuak). Ardatzak programetan eta helburu estrategiko eta operatiboetan banatuta daude.

Adierazi beharra dago Eusko Jaurlaritzak berdintasunaren alorrean onartu duen plangintzaren esparruan –lehen aipatu dugu–, Foru Administrazioak berdintasunerako foru-plan estrategikoen bitartez zehaztu duela aipatu plangintza. Hain zuzen ere, gaur egun:

— Arabako Foru Aldundia: *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Arabako III Foru Plana* egiten ari da.

— Bizkaiko Foru Aldundia: *Emakumeen eta Gizonen arteko Aukera-berdintasunerako Bizkaiko III. Plana (2009-2011)* ezartzen ari da.

— Gipuzkoako Foru Aldundia: *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Gipuzkoako Foru Plana (2008-2011)* garatzen ari da.

Toki Administrazioari dagokionez, 4/2005 legearen ezarpenari buruz 2008an egindako tarteko ebaluazioan adierazten denez, 47 udalerrri eta 2 mankomunitate ari dira berdintasunerako plan estrategikoak ezartzen.

EAEko herri-aginteen politika eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzea 4/2005 Legeak aipatzen du 3.4 artikuluan; herri-aginteen jarduera arautu eta bideratu behar duten printzipio orokorretariko bat da. Hain justu ere, politika publikoek gizarte-kohesioa eta gizarte berdinzaleago bat eraikitzea ahalbidetu behar dute, politika publikoen antolamendu eta garapena hobetzearekin batera.

Politika publikoetan genero-ikuspegia txertatzearen indarretako bat eraginkortasuna da, alegia, esku hartu beharreko gizarte-testuinguruari buruz zehatz eta sakon jakitea eragiten du, eta ondorioz, politiken kudeaketa eraginkorragoa eta efizienteagoa izatea ahalbidetzen du, eta horrenbestez, gai publikoak egoki gobernatzea.

Ikuspuntu horretatik, genero-zeharkakotasunaren edo genero-*mainstreaming*aren politikak zuzen-zuzenean lotuta daude gobernantzaren ideiarekin. Kontzeptu hori gero eta gehiago erabiltzen da herri-aginteen esku-hartzearen kalitatea, eraginkortasuna, efizientzia eta orientabide ona izendatzeko, eta batzuetan "gobernatzeko modu berri bat" gisa definitzen dena legitimatzeko baliatzen dute herri-agintek.

Horregatik, hain zuzen ere, ez da harrizkoa zeharkako genero-politiketan espezialista direnen Taldeak (EG-S-MS), Europako Kontseiluak deituta 1995ean bildu zenean, honela definitzea zeharkakotasuna edo genero-*mainstreaming*a:

"Prozesu politikoak antolatzea, hobetzea, garatzea eta ebaluatzea da; beraz, neurri politikoak hartzen parte hartzen duten eragileek genero-berdintasunaren ikuspegia sartu behar dute politika guztietan, maila guztietan eta urrats guztietan".

Horregatik, EAEko administrazio publikoen eskumen-esparrutik abiatuta, Berdintasunerako V. Plana Eusko Jaurlaritzako sail guztientzat, foru aldundientzat eta udalentzat da. Berdintasunerako V. Planeko helburu operatiboetan, horietako bakoitzean inplikaturik dauden administrazioak identifikatu dira. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioari dagokionez, inplikaturik dauden sailak aipatu dira; ez dira zehaztu, ordea, hel-

buruen arabera sail bakoitzean inplikaturaren geratzen diren sektore publikoa eta zuzendaritzak.

Eusko Jaurlaritzako sailen, foru aldundien eta udalen plan estrategikoei xehetasun handiagoz zehaztu beharko dute, zein zuzendaritza, arlo, zerbitzu eta sektore publiko geratuko diren zuzenean edo zeharka inplikaturaren planetan adierazten diren helburu operatiboetan.

Berdintasunerako V. Planerako baliabide ekonomikoak eta giza baliabideak

Berdintasunerako V. Planak, gidaplana den aldetik, koordinaturaren eta orokorki adierazi behar ditu EAEko herri-aginteen jardueraren bideratu behar duten jarraibideak eta gidalekorrak, eta aipatu den bezala, berdintasunaren helburuan aurrera egiteko ezinbestekotzat jotzen diren helburu estrategikoak eta operatiboak adierazten ditu. Halaber, datoren lau urteetarako lehentasunez jotzen diren aldaketa sozialak aipatzen ditu, ezarri beharrekoak diren prozesuak eta jardueraren zehatzak zehaztu gabe.

Berdintasunerako V. Planak, gidaplan orokorra denez, ez du esku hartzeko estrategiarik nahiz jarduerarik aipatzen. Beraz, ez du eragin ekonomikorik.

Eusko Jaurlaritzako sailerako, Foru Aldundietako eta udaletako berdintasun-planetan adieraziko da, hain zuzen ere, Berdintasunerako V. Planean ezartzen diren helburuak betetzeko zein jardueraren egin behar diren eta nola, eta aipatu helburuak lortzeko behar diren baliabide ekonomikoaren aurreikuspena. Plan horiek, bestalde, Berdintasunerako V. Plana onartu ondoren egin behar dira, 4/2005 Legearen 15.2 eta 15.3 artikuluetan adierazitakoaren arabera.

Horregatik hain zuzen, Berdintasunerako V. Planak ez ditu aipatzen helburuak lortzeko behar diren giza baliabideak. Zehaztuta daude, ordea, *EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana Kudeatzeko Ereduari* buruzko atalean ikusten den bezala, Berdintasunerako V. Plana garatzeko beharrezko diren erakundeak, zuzendaritzak, unitateak... eta lan-egiturak (erakundearteko eta sailarteko koordinaziokoak, eta gizarte partaidetza eta lankidetzakoak); horiek Jaurlaritzako sailen, foru aldundien eta udalen plan estrategikoen bidez zehaztuko dira.

Plan estrategiko horietan adieraziko dira zein giza baliabide behar diren Berdintasunerako V. Planean aipaturako helburuak betetzeko beharrezko diren lan-prozesuak eta jarduerak abian jartzeko.

Sarrera



I. EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO V. PLANAREN PROFILAREN DESKRIBAPENA

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana (aurrerantzean, Berdintasunerako V. Plana) **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak, otsailaren 18koak**, agindutakoaren ondorio da. Horrela, IX. legegintzaldi honetan, «euskal botere publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dira».

Eusko Jaurlaritzaren berria eratu den honetan prestatuko da plana, eta aurreko legealdia-rekin alderatuta aldaketa eta hobekuntza nabarmenak egiteko asmoa dute. Nahi horrek berdintasun politiketan ere izango du eragina.

Horrek, baina, ez du esan nahi EAEn orain arte egindako ibilbidea arbuiautuko duenik. Aitzitik, dokumentu hau egiteko, sakonki aztertu ditu bideko indar eta ekarpenak, orain arte lortutakoa kapitalizatzeko eta helburuak betetzeko estrategiak optimizatzeko.

Berdintasun politiken garapena Euskal Autonomia Erkidegoan

Bilakaera garrantzitsua izan dela adierazten digu 4/2005 Legea eta berdintasunerako lau plan autonomiko onartu izanak (1991-1994, 1995-1998, 1999-2005, 2006-2009), baita hainbat mailatako erakundeetan gero eta plangintza estrategiko gehiago gauzatzeak eta gizartean zein enpresa pribatuaren esparruan plan espezifikoak sortu izanak. Horri guztiari esker, gainera, zabaldu egin dira gizarte eragileen eta erakundeen jakintza eta autonomia berdintasunaren arloari dagokionez.

Berdintasunerako IV. Planak –4/2005 Legea onartu ostean egindako lehendabizikoak–, aurrerapen nabarmenak ekarri zituen besteekin alderatuta, hainbat lehentasun finkatu zituelako berdintasun arloan aurrera egiteko eta, aldi berean, plangintzaren eraginkortasuna hobetu zuelako.

Planaren egiturak, ardatz estrategikoetan eta lehentasunetan oinarrituta, berebiziko garrantzia izan zuen Legearen eta emakume zein gizonen berdintasun plangintzaren arteko harremana koordinatzean eta fintzean. Bestalde, zehaztutako helburuei eta programei esker, erakundeen plangintza are homogeenagoa izan zen.

Kudeaketari dagokionez, Berdintasunerako IV. Planak ahalegin berezia egin zuen lan egiteko moduak sistematizatzen. Hori horrela, adierazle ugari eta kudeaketarako hainbat tresna aurreikusi zituen, berdintasuna lortzeko bidean oihartzun eta eragin handiagoa izateko.

Hala ere, beti izaten da hobetu beharreko esparrurik, baita erakundeen eta eragile sozialen eskakizunik ere. Eta horiei guztiei erantzuna ematea da Berdintasunerako V. Plan honen eta, oro har, IX. legegintzaldiaren berdintasun politiken abiapuntua.

- Lehenik eta behin, bizkorrago egin behar da plangintza prozesua. Plangintza xumeago, operatiboago eta zehatzagoak egin behar dira, planak eraginkorragoak izan daitezten. Era berean, EAEko berdintasun politiken dokumentu gidaria sinpleagoa eta erabilerrazagoa izatea komeni da.
- Emakumeek bizi duten desberdinik gabeko egoera ez da aldagaitza; konplexua eta hainbat dimentsiotakoa baizik. Hortaz, sailen eta erakundeen arteko elkarlana bultzatu beharra dago, helburuak erdiestera bideratutako estrategiak eta ekimenak zehaztuta. Gainera, administrazioetako zenbait sailek ere esku hartu behar dute, betiere koordinatuta.
- Berdintasunerako IV. Planean jasotako adierazleak hobekuntzaren ispilu diren arren, nahitaezkoa da adierazle horiek zehazten jarraitzea eta, batez ere, horien eraginkortasuna areagotzea. Horren guztiaren bidez, berdintasun politiken nondik norakoa zehazteko erraztasunak eman nahi dira; hots, berdintasuna erdiesteko elementu egokienak zein diren, zein arlotan ematen diren aurrerapausoak azkarren, zein diren oztopo nagusiak, etab. Berdintasun politikak zer-nolako eragina duten jakinda, hobeto finkatu ahal izango ditugu eraginkortasun handieneko estrategiak eta tresnak, baita erakundeen esku-hartzea indartu beharra dagoen esparruak ere.
- Zaila denez berdintasun politikak arestian aipatutako irizpideen arabera kudeatzea, garrantzitsua da elkarlanean sakontzea eta sailen zein erakundeen arteko koordinazioa sustatzea. Hori guztia ez da inposizioaren, errezeta errazen edota ohiko tresnen bidez etorriko; erakunde bakoitzaren esperientziaren, ezagutzaren eta elkarlanaren bitartez baizik.
- Azkenik, esan dezagun aurreko legegintzaldian ugaritu egin direla berdintasun arloko plangintzak, eta sendotu egin direla lan egiturak. Horri esker, berdintasun politika osoagoak presta ditzakete administrazioek; laguntza eta aholkua emateko tresna hobeak dituzte eskura, eta elkarlanean eta koordinatuta modu azkarragoan eta eraginkorragoan aritzeko lan egiturak eta prozesuak.

Berdintasunerako V. Planaren profila

Esandako guztia aintzat hartuta, Plan honen ekarpen nagusia gidari modukoa izatea da. Izan ere, berdintasuna erdiesteko beharrezko diren helburu estrategiko eta operatiboa zehazten baititu, baina esku hartzeko eta jarduteko estrategiak finkatu gabe, erakunde bakoitzaren esku utzi baitu jardunbidea diseinatzeko zeregina, horien kanpo zein barne errealitatean oinarrituta.

Beraz, Berdintasunerako V. Planak ez du aurreko planen kutsu estrategikoa. Lehena-goko planek xehetasunez zehazten zituzten jarraitu beharreko estrategia eta helburuak erdiesteko egin beharreko jarduerak.

Dokumentu honen helburua, beraz, legegintzaldi honetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean botere publikoek egin beharreko lana bideratuko duten esku-hartze ildoak eta jarraibideak ezartzea da. Horretarako, agiri honetan daude bilduta datozen lau urteotan lehentasuna eman behar zaien gizarte aldaketak. Nolanahi ere, dokumentu honetan ez daude zehaztuta adierazitako helburuak lortzeko beharrezko prozesuak eta jarduerak. Laburbilduz, galdera honi erantzuten dio: emakumeen eta gizonen arteko zein hutsunek dute lehentasuna datozen lau urteotarako?

Berdintasunerako V. Planaren helburua ez da denek lana modu berean egitea, baina bai norabide berean.

Abantaila nabarmena da hori. Horretarako, baina, ahalegin berezia egin behar izan da ondorengo arlo hauetan:

- Berdintasunaren arloko lehentasunak sailkatzen eta kontzeptuak egituratzen.
- EAEko administrazioen helmugak edo egoerak argitzen.
- Esku-hartzearen zentzua arintzen eta sinpletzen, logika bateratua izan dezan. Horrela, diagnostiko zehatzetan oinarrituta daude jarraibideak, arlo jakin horiek zergatik landu behar diren azaltzen baitute.
- Berdintasun politiken kudeaketa hobetzen, ekintzen eragina hobeto neurtuta. Horretarako, ezinbestekoa da berdintasun gaien inguruko informazioa partekatzeke sistema eraginkorra sortzea, baita ebaluazio tresnak gainbegiratzea eta optimizatzea ere.

Hala ere, administrazioetan plangintza edo programazio estrategikoak diseinatzean sor daitezkeen beharrak asetzeko gauza izan behar du eredu horrek; hots, helburuak, lorbideak eta kronograma zehazteko lagungarria.

Zeregin hori erraztearren, gehiago landu behar dira kudeaketa tresnak; alde horretatik, hainbat tresna, prozesu eta egitura lagungarri sortuko ditugu legegintzaldi honetan:

- erakunde bakoitzak proposatutako helburuak betetzeko jardunbide egokienak zein diren zehazten laguntzeko;
- eguneroko plangintza finkatzeko lanetan laguntzeko, sailen eta erakundeen arteko elkarlana indartuz.

Dokumentuaren egitura

Dokumentuak argi eta garbi bereizitako hiru zati ditu:

- Lehen kapituluak, berdintasunaren aldeko gobernantza hobetzeko neurriak proposatzen dira. Nahiz eta Berdintasunerako V. Planaren helburua ez den erakundeek berdintasunaren arloan nola aritu behar duten azaltzea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak erakundeek bete beharreko oinarrizko baldintza batzuk ezartzen ditu; ez soilik berdintasunaren alde lan egiteko moduan egoteko, baizik eta berdintasunaren printzipioa erakundeetan bertan eta bere funtzionamenduan txertatzeko ere. Kapitulu honetan, erakundeak ezarritako politiketan genero ikuspegia txertatzeko beharrezkoak diren oinarrizko arloak azaltzen dira.
- Bigarren kapituluak, IX. legegintzaldirako proposatutako gizarte aldaketaren erronkak azaltzen dira. Hiru ardatz dituzte: Emakumeen ahalduntze eta beren balioak aldatzea, Erantzukidetasunean oinarritutako gizartearen antolakuntza eta emakumeen aurkako indarkeria. Ardatz horietako bakoitzean, lana egiteko modua egituratzeko bizpahiru programa proposatzen dira. Gizarte diagnostikoek programen helburu estrategikoak marrazten dituzte, eta gizon-emakumeen arteko desberdintasun nagusiak identifikatzen dituzten helburu operatiboetan zehazten.

Lehen eta bigarren kapituluak bereizi izanak ez du esan nahi, inolaz ere, batak besteak baino garrantzi handiagoa duenik. Biak dira oinarrizkoak berdintasun politika eraginkorrek garatzeko. Batetik, administrazio guztiei dagozkien zeharkako neurriak daude, eta, bestetik, administrazioen arlo bakoitzaren eskumenen eta herritarren beharren arabera esleitu beharrekoak.

- Hirugarren kapituluak proposaturiko kudeaketa ereduari egiten dio erreferentzia. Horrek garrantzia berezia du, erraztu egiten duelako aurreko kapituluetan zehaztutako helburuak lortzeko lan prozesua. Kapitulu horretan, kudeaketarako egiturak eta hiru faseak datoz azalduta (plangintza, ezarpen eta ebaluazio faseak).

II. PLANA PRESTATZEKO METODOLOGIA

Dokumentua prestatzeko, kontsultak egin dizkiegu EAEko administrazio publikoei eta gizarte eragileei, eta ondoren haien ekarpenak alderatu eta proposamenak eskatu dizkiegu.

Behin proiektua abian jarri ostean, lehen urratsa Berdintasunerako V. Planaren oinarriko ildoak definitzea izan zen. Emakundeko buruekin eta teknikariek osatutako lantaldeen bitartez, aurreko berdintasunerako planen alde onak eta hobetzeko modukoak aztertu genituen, eta Berdintasunerako V. Planaren egitura eta eredia prestatu. Planaren egitura nagusiaren lehen zirriborroa sortu genuen beraz; ardatz, programa eta helburu estrategikoen lehen proposamena jasotzen zuena. Zirriborro eskematiko eta ireki horrek ondorengo faseetarako lan tresna gisa balio izan zigun.

Irailean eta urrian, Emakundeko Zuzendaritzak alde biko bilerak egin zituen Gobernuoko sailekin, gorpuzten ari zen prozesuari buruz informazioa emateko eta lankidetzarako akordioak lortzeko.

Arlo teknikoari dagokionez, berdintasun gaietan espezializatutako Eusko Jaurlaritzako, Foru Aldundietako eta udaletako hainbat sailetako teknikariek deialdi irekiak egin ziren: planaren egitura nagusia jasotzen zuen zirriborroa aurkeztu zitzaizkien teknikariei eta gogoeta eta ekarpenak egitera bideratutako bitartekoak eta materialak jarri ziren haien esku. Bakoitzak bere kabuz landu zituen material horiek, hilabetez, eta gero, bigarren deialdi batean, denen artean aztertu zituzten. Berdintasunerako V. Planari egingo lizkioketen aldaketak, ekarpenak eta hobekuntzak izan zituzten mintzagai. Amaitzeko, prozesuaren emaitzaren berri emateko azken bilera bat deitu zuten.

Zirriborroa emakumeen elkarteei, sindikatu eta berdintasun batzordeei eta beste hainbat elkarteri ere aurkeztu genien, plana lantzeko prozesuan parte hartzeko aukera izan zezaten.

Hilabete baino gehiagoz, erakundeen zein gizarte eragileen iritziak eta ekarpenak jasotzeko gune bat egon zen martxan Emakunderen web orrian. Ekarpen horiek guztiak eztabaida taldeetan aztertu genituen gero. Era berean, elkarten barnean hausnartze prozesuak bultzatu genituen, parte hartzen zuten erakundeen eta pertsonen kopurua handitzeko asmoz. Deialdi horien ondorioz, 150 pertsona baino gehiagok hartu zuten parte eta 275 ekarpen egin zituzten orotara. Ekarpen horiek berraztertu eta azken deialdi bat egin genuen, ekarpen horietatik zein sartu genituen, zein ez, eta zergatik azaltzeko.

Zirriborro hori Emakundeko Zuzendaritza Kontseiluan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundeen Arteko Batzordean, eta Eusko Jaurlaritzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailen Arteko Batzordean aurkeztu zen eta gero, ekarpen eta gomendioak jasotzeko tartea ireki zen eta horiek aztertu ostean, II. zirriborroan txertatu ziren.

Testua berrikusi ondoren, Eusko Jaurlaritzaren web orriko «Irekoa» gunean argitaratu zen. Gune horrek ekarpenak egiteko eta elkarlanerako blog bat eskaintzen du. Ondorioz, zazpi agiri sortu ziren 21 ekarpenekin, blogean zazpi iruzkin jaso ziren eta Emakundek, beste bide batzuetatik, 106 ekarpen jaso zituen; hau da, 134 ekarpen guztira.

Jendaurrean jartzetik lortutako ekarpenekin III. zirriborroa prestatu zen eta Emakunderen Zuzendaritza Batzordeari igorri zitzaion onar zezan. Azkenean, Gobernu Kontseiluak izenpetu zuen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planaren behin betiko testua.

BERDINTASUNERAKO V. PLANA EGITEKO PROZESUAREN LABURPEN TAULA

1. Planaren oinarrizko orientazioa: egituraren analisi orokorra eta definizioa	Irailaren 1etik 18ra
2. Proiektuaren aurkezpen politikoa	Iraila eta urria
3. Proiektua erakundeei aurkeztea eta ekarpenak jasotzea	Urriaren 7tik azaroaren 13ra
4. Proiektua elkarteei aurkeztea eta ekarpenak jasotzea	Urriaren 6tik azaroaren 13ra
5. Helburu operatiboak zehaztea	Urriaren 14tik azaroaren 13ra
6. Helburu operatiboak alderatzea eta erakundeen eskumenak zehaztea	Urriaren 7an Azaroaren 26an Abenduaren 2an
7. Emakundeko teknikariek barne lana	Azaroaren 20tik abenduaren 3ra
8. V. Planaren I. zirriborroa prestatzea	Abenduaren 9tik 18ra
9. I. zirriborroa Emakundeko Zuzendaritza Kontseiluari aurkeztea	Urtarrilaren 11n
10. I. zirriborroa Berdintasunerako Erakundearen Arteko Batzordeari aurkeztea	Urtarrilaren 14an
11. I. zirriborroa Berdintasunerako Sailen Arteko Batzordeari aurkeztea	Urtarrilaren 26an
12. Ekarpenak jasotzea	Otsaila
13. V. Planaren II. zirriborroa idaztea	Martxoaren 1etik 18ra
14. Jendaurrean erakustea	Apirilaren 22tik maiatzaren 17ra
15. V. Planaren III. zirriborroa idaztea	Maiatzaren 18tik 27ra
16. III. zirriborroa Emakundeko Zuzendaritza Kontseiluari aurkeztea	Ekainak 9
17. Gobernu Kontseiluak onestea	Ekainaren 29an _____

1. KAPITULUA:
**Emakumeen
eta gizonen
berdintasunerako
gobernantza**



I. MAINSTREAMINGA ETA GOBERNANTZA

Gaur egungo egoeran (krisi ekonomikoan murgilduta, administrazioa konplexua eta hedatzeko joera duena izanik, eta herritarrek erakundeekiko gero eta mesfidantza handiagoa duten honetan), beharrezkoa da Gobernuaren ekintzak sakon ezagutzea, hobetu ahal izateko. Ez da nahikoa erakundeen egiturak eta prozedurak ondo diseinatzea; horrez gain, prozesu errealak eta emaitza eraginkorrak izango dituzten politika publikoak behar ditugu. Plangintza eta kudeaketa publikoaren ardatz bihurtu zaizkigu Administrazioaren modernizazioa, eraginkortasuna (bai helburuak lortzeari begira, bai eraginkortasun ekonomikoa) eta, batik bat, gobernuen legitimitate demokratikoa.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikek ezin diote planteamendu horri ihes egin. Politika publikoetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeko ikuspegi berriena *mainstreaming*a delakoa da. Ikuspegi horren arabera, pixkanaka txertatu behar da genero ikuspuntua erabaki publikoak hartzeko prozesuaren fase guztietan, eta prozesuan zeresana duten eragile eta partaide guztien inplikazioa behar dira horretarako. Ikuspegi horren helburua berdintasun politikek gizartean benetako eragina izatea da, aginte publiko guztiak elkarrekin koordinatuta berdintasunezko gizartea eraikitze bidean bat eginda.

Mainstreaming kontzeptua hasiera batean Nazio Batuetako Emakumearen Egoera Juridikoaren eta Sozialaren Batzordeak proposatu zuen lehen aldiz, 1987an. Ondoren, estrategia orokor moduan hartu zuen *Emakumeen eta Gizonen Aukera Berdintasunerako Europar Batasuneko Epe Ertainerako III. Ekintza Programak (1991-1995)*. Dena den, 1995ean sartu zen *mainstreaming* kontzeptua nazioarteko politikagintzan; hain zuzen ere, Nazio Batuen Erakundeak antolatuta Pekinen egin zen Emakumeari buruzko IV. Mundu Batzarrean onartutako *Ekintza Plataformaren* bitartez; bertan, gobernuen beren ekimenetan genero ikuspegia kontuan har zezatela eskatu zitzaien.

Mainstreaming kontzeptuak esanahi desberdinak hartzen ditu, definizioan azpimarratzen dituen osagaien arabera: emakumeen eta gizonen artean ezberdintasunak daudela aitortzen duen ikuspegi gisa uler daiteke (bizi baldintzetan, egoera sozial, ekonomiko eta kulturean eta beharretan) eta, beraz, politika publikoak erabakitzean, antolatzean, gauzatzean ere ebaluatzean ere islatzen direla, berdintasuna lortze aldera. Era berean, estrategia gisa uler daiteke, berdintasuna agintari publikoen jardueretako esparru eta ekintza guztietan aplikatu nahi duena. Estrategia hori prestatzeko prozesua konplexua da, eta beharrezkoa da erabakiak hartzeko orduan eragile instituzionalen eta sozialen lankidetzeta eta adostasuna jasotzea, eta prozesu horretan emakumeek ere parte hartzea. Hori guztia kontuan hartuta, honela definitu ohi da *mainstreaming*a:

«Prozesu politikoak antolatzea, hobetzea, garatzea eta ebaluatzea, neurri politikoak hartzeko orduan zeresana duten aktore guztiek politika, maila eta etapa guztietan sar dezaten genero berdintasunaren ikuspegia» (Europako Kontseilua, 1998).

Mainstreaminga, beraz, helburu eta tresna da aldi berean: emakumezkoen eta gizonzkoen berdintasuna lortzeko helburua da batetik, eta erabakiak hartzerako orduan hobekuntzarako tresna bestetik. Prozesu politiko eta prozedura tekniko gisa ulertu behar da, beraz.

Mainstreamingerako baldintzak

Badira baldintza orokor batzuk, genero ikuspegia erakunde publikoen jardueran sartzeko lagungarri direnak. EAEko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako V. Planak hain zuzen ere baldintza horiek bultzatu nahi ditu, ikuspegi horrek arrakasta izateko ahalik eta aukera gehien izan ditzan.

- Berdintasunaren jakintza eta neurria: abiapuntuak holistiko eta integrala izan behar du, gizarteko eta ekonomiako alderdi desberdinak uztar ditzan; esaterako, familia, lana, politika, kultura, sexualitatea, indarkeria eta abar. Horretarako, ezinbestekoa da gizarteko egoera behar beste ezagutzea; hots, generoen arteko harremanak benetan nolakoak diren eta gizon-emakumeak gizartean zein baldintzetan bizi diren. Aintzat hartu behar da politika publikoek pertsonengan duten eragina; horretarako, batetik, beharrezkoa da esparru sozial desberdinetan ikerketak eta azterketak egitea, eta, bestetik, estatistika eta datu fidagarrien bitartez esanguratsua den informazio guztia jasotzea.
- Agenda politikoaren arlo guztietan txertatzea: ezinbestekoa da erakunde publikoek sexuen arteko berdintasunaren aldeko konpromiso politiko irmoa hartzea. Horretarako, ardura politikoa duten pertsonak argi erakutsi behar dute berdintasuna eragozten duten oztopo guztiak kentzeko borondatea dutela eta eraldaketa prozesu horretan erantzukizuna daukatela. Era berean, moldatu egin behar dituzte berdintasunerako politika espezifikoak, konplexutasunari erantzuteko gai izateko.
- Emakumeen parte-hartzea erabakiak hartzeko orduan: sekulako garrantzia du emakumeek erabaki publikoak hartzeko prozesu osoan parte hartzeak. Parte-hartzea emakumeen interesak kontuan hartuko direla bermatzeko ezinbesteko baldintza da. Premisa horrek gogoeta egitea eskatzen du erakundeetan eta erabakiak hartzeko eremuetan emakumezkoek duten ordezkariari eta emakumeen eta gizonen presentziaren parekotasunari buruz, berdintasun legea aplikatuz.

- Jarraipena egiteko eta koordinaziorako mekanismoa: mainstreamingak erabakiak hartzeko prozesu politikoan prozedura espezifikoak diseinatzea eskatzen du, baita bertan inplikaturako aktore sorta zabaltzea ere. Bestalde, edozein helburu gauzatzeko, giza baliabideak eta materialak behar dira. Baliabide ekonomikoak izateak esan nahi du erakundeek, aurrekontuetan, aintzat hartzen dituztela berdintasunaren aldeko politika publikoak, eta partidak zuzentzen dituztela xede horretara. Giza baliabideak ezinbestekoak dira jarduera publikoaren arlo guztietan genero ikuspegi sartzeko; hori horrela, ahalegin handia egin behar da langileei prestakuntza egokia emateko.

Mainstreamingaren egungo balorazioa

Martxan jarri zenetik hamarkada bat baino gehiago pasatu den honetan, *mainstreaming*a aplikatu den moduei buruz hausnartzeko ordua da. Ildo horretatik, egin beharreko oinarritzko galderak honakoak dira: baliagarria izan al da *mainstreaming*a gizar-teak berdintasunaren bidean urratsak emateko? Hobetu egin al ditu emakumeen bizi baldintzak? Nola neur daiteke kasu konkretu bakoitzean izan duen arrakasta edo porrota? Hala ere, beste galdera hauek egin beharko genituzke aurrez: nola ulertu da *mainstreaming*a? Gizartea eraldatzeko tresna gisa? Agenda politikoan sartzeko prozesu gisa? Kudeaketa burokratikorako tresna gisa?

Oro har, gobernuek tresna gisa definitu eta erabili dute *mainstreaming*a. Ikuspegi horretatik, honako hauek dira *mainstreaming*aren estrategia osatzen duten elementuak: sustatze-lanak egiteko egitura espezifikoak sortzea; bere ezarpenerako koordinazio mekanismoak lantzea; ezagutza teknikoa, datuak eta estatistikak egitea; lanerako jardunbideak eta gidaliburuak egitea, eta abar. Eredu horren alderdirik onena bere eraginkortasuna da, hainbat arrazoiengatik: testuinguru soziala sakonki ezagutzeko bidea ematen duelako, berdintasuna emakumeentzat zein gizonentzat positiboa dela erakusten duelako, gizarte zuzenagoak eraikitzen laguntzen duelako, produktibitatea eta hazkunde ekonomikoa hobetzen dituelako, pertsonen alderdi guztiak garatzen laguntzen duelako, eta erakundeetan kudeaketa hobeto egiteko baliagarria delako. Funtsean, gai publikoak modu egokian kudeatzeko erabilgarria delako.

Programetan edo politiketan emaitzak lortzeko eraginkortasuna edo gaitasuna izateko, xede den herritar taldeak ondo zehaztuta egon behar du eta, programak nahiz politikak diseinatzerakoan eta ezartzerakoan, emakumezkoak eta gizonezkoak bereizten dituzten ezaugarriak jakin behar dira. Gobernantza eta kezka zein interes ezberdinak bateratzea aipatzen dugunean, komeni izaten da gogoraraztea emakumezkoak eta beren lehentasunak ez direla gutxiengoa, baizik gehiengo zilegia eta isildua; egungo garapen eta hazkuntza eredu murriztaileetatik askatu nahi duen taldea, hain zuzen.

Ikuspegi horretatik, *mainstreaming*ak bat egiten du gobernantzaren ideiarekin. Azken kontzeptu hori gero eta gehiagotan erabiltzen da herri-agintarien esku hartzearen eraginkortasuna, kalitatea eta ildo egokia adierazteko, eta beren zilegitasunaren oinarria ematen die herri-agintariei. «Gobernatzeko modu berria» esaten zaio batzuetan. Gobernantza kontzeptuak erabakiak hartzeko eta erabaki horiek gauzatzeko prozesuan jartzen du arreta; hau da, administrazioak berdintasunerako politikagintzan ildo ona ziurtatzeko abian jartzen dituen mekanismoak aztertzen ditu.

Horregatik zuzendu dio EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planak bere lehen atala berdintasunaren aldeko gobernantza hobetzeari: *mainstreaming*a gauzatzeko oinarrizko alderdiak jasotzearen, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak ezarritakoa betez.

Bere printzipio orokorren artean, 4/2005 Legeak genero ikuspegia herri-aginteek aurre-ra eramaten dituzten politika eta ekintza guztietan txertatzeko aldarrikapena egiten du, desberdintasunak ezabatzeko eta gizon-emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko (3. artikulua). Legearen ondorioei begira, honako hau da genero ikuspegia txertatzea: «*Emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian ezberdinak modu sistematikoan aintzat hartzea, eta politika eta jarduera guztietan, maila guztietan eta haien plangintza, egikaritze eta ebaluazio fase guztietan, desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburu eta ekintza zehatzak gauzatzea*».

Horretarako, 4/2005 Legeko II. Tituluan hainbat neurri ezarri dira, EAEko administrazio publikoen jardunean genero ikuspegia txertatzeko: bigarren kapituluan, genero ikuspegia estatistiketan eta azterlanetan benetan kontuan hartzen dela bermatzeko hainbat xedapen daude; hirugarren kapituluak administrazio langileei berdintasun alorrean eman beharreko trebakuntza arautzen du, guztia ere genero ikuspegia administrazioaren egunerokoan txertatu ahal izateko ezagutza praktikoa bermatze aldera; laugarren kapituluan, araugintzan eta administrazioaren jardunean berdintasuna sustatzeko neurriak daude jasota. Honako hauek, esaterako: generoaren araberrako eragina aldeztetik ebaluatzea, herri aginteek hizkuntza modu ez-sexistan erabiltzea, dirulaguntzak ematerakoan eta kontratazioetan genero ikuspegia balorazio irizpidetzat hartzea, eta hautaketa prozesu ez-baztertzaileak egitea.

Berdintasunerako V. Planaren lehen atal honetan, jaso eta garatu egin ditugu genero ikuspegia EAEko administrazio publikoaren jardun orokorrean txertatzeko prozesua bultzatzeko eta indartzeko neurri horiek. Prozesuak etengabea izan behar du, eta pixkanaka-pixkanaka indartu beharrekoa. Neurri horiek pixkanaka ezartzean, etorkizuneko politika publikoak desorekak prebenitzera egongo dira zuzenduta, diseinatzen direnetik ebaluatzen diren arte, eta gizon-emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko neurriak ezarriko dituzte.

BERDINTASUNAREN ALDEKO GOBERNANTZA HOBETZEKO EDUKIEN LABURPENA

- G1.** Udal administrazioetan eta nagusiki kapital publikoa duten enpreetan egindako berdintasunerako planak.
- G2.** Berdintasunerako unitate administratiboak.
- G3.** Koordinaziorako egiturak.
- G4.** Genero ikuspegia duten estatistikak eta azterketak.
- G5.** Genero ikuspegia duten administrazioen trebakuntza ekintzak eta berdintasunari buruzko trebakuntza ekintzak.
- G6.** Berdintasun alorreko edukiak enplegu publikorako aukeraketa prozesuetan eta berdintasunean espezializatutako trebakuntza.
- G7.** Hizkuntzaren edo/eta beste elementu komunikatiboen erabilera sexistarik egiten ez duten aldizkari ofizialak eta web orriak.
- G8.** Generoaren eraginari buruzko aldez aurreko ebaluazioa duten arauak.
- G9.** Genero ikuspegia duten arauak eta aurrekontu programak, eta bereziki berdintasunera bideratutako aurrekontuak.
- G10.** Genero ikuspegia duten sektorekako planak eta alor guztiak barne hartzen dituzten planak.
- G11.** Kontratazioetako, diru-laguntzetako eta hitzarmenetako berdintasun irizpideak.
- G12.** Emakumeen eta gizonen partaidetza orekatua duten epaimahaiak.
- G13.** Berdintasunerako parte-hartze organoak, eta partaidetzako organo zein prozesu kontsultiboetan emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua.

II. BERDINTASUNAREN ALDEKO GOBERNANTZA HOBETZEKO NEURRIAK

G1. UDAL ESPARRUKO ADMINISTRAZIOETAN ETA NAGUSIKI KAPITAL PUBLIKOA DUTEN ENPRESETAN EGINDAKO BERDINTASUN PLANEN KOPURUA HANDITZEA.

Plangintzak sekulako garrantzia du berdintasun politikak lantzeko prozesuan. Alde batetik, hausnarketa egiteko guneak artikulatzen dituztelako, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna errealitatean nolakoa den ikusteko, berdintasun horren bilakaera nolakoa izan den jakiteko, eta zer aldaketa gertatu diren eta zergatik aztertzeke; eta, beste aldetik, *mainstreaminga* ezartzeari begira, erakundeei berdintasunerako helburretan trebatzen laguntzen dietelako, administrazioen barruan politikak ezartzeko aliantzak eta lantaldeak sortzeko eta, oro har, berdintasun politiken eraginkortasuna areagotzeko.

Plangintzak egin aurretik, baina, beharrezkoa da ordura arte egindako ekintzak ebaluatzea; batetik, lorpenak ezagutzeko, bestetik, etorkizuneko erronkak zehazteko, eta azkenik kudeaketan zein koordinazioan dauden indarguneak eta hobetu beharreko arloak aztertzeke.

Hori guztia dela-eta, 4/2005 Legeak hainbat artikulutan xedatzen du emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak egiteko beharra. Hala, zera dio 15. artikuluko aurreneko hiru paragrafoetan:

15. artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak.

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 jarduketaprogramak 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 materialak eta ekonomi eta giza baliabideak eskainita, beren sail, erakunde autonomo eta menpean edo lotuta dituzten gainerako erakunde publikoetan aipatutako planek eta lege honek jasotzen dituzten neurriak benetan eta modu koordinatuan betetzen direla bermatuko dute. Udalek banaka, zein kide diren, edo horretarako osa ditza-keten mankomunitateen bidez egin ditzakete jarduketa horiek. Horretarako, Eusko Jaurlaritzaren laguntza teknikoa eta dagokion Foru Aldundiaren laguntza ekonomiko izango dituzte, batez ere ahalmen ekonomiko eta kudeaketa-ahalmen txikia dutenek.

Berdintasun alorreko plangintzak egiteko betebeharra ez dute administrazio publikoek bakarrik; nagusiki kapital publikoa duten enpresek ere egin behar dituzte. Zera dio 40. artikuluaurren aurreneko paragrafoak:

40. artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak.

1. Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresak (...), hala enpresa barruan nola kanpoko jardunean emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko neurri zehatzak eta eraginkorrak biltzen dituzten planak edo programak egin behar dituzte.

Euskal Autonomia Erkidegorako berdintasun arloko bosgarren plangintza lantzen duen dokumentu honek 4/2005 Legeko 15. artikuluaurren aurreneko paragrafoan xedatutakoari erantzuten dio. Era berean, hiru Foru Aldundiek dute Berdintasunerako Plana. Tokiko administrazioei dagokienez, 47 udal eta 2 mankomunitate dira Legeak 15.3 artikuluan xedatutakoa betetzen dutenak, 2008an egin zen 4/2005 Legearen ezarpenari buruzko Ebaluazioan zehaztutakoaren arabera.

Testuinguru horretan, hauek dira legegintzaldi honetarako erronkak:

- Lehendabizi, Berdintasunerako Plana duten tokiko administrazioen kopurua handitzea, 4/2005 Legeko 15.3 artikuluari jarraiki.
- Bigarrenik, berdintasunerako planak prestatzeko eta ebaluatzeko prozesuetan kalitate irizpideak sartzea. Egia da antolatzeko eta ebaluatzeko prozesua konplexua dela, antolakuntza inplikatu eta sentsibilizatu behar baita zeharkako politikan lan egitearen beharraz, askotan horretarako baliabide gutxi izanda. Hala ere, gaitzitu egin behar ditugu prozesuan sor daitezkeen oztopoak, eta horietatik ikasi, prozesuen kalitatea hobetzeko lanean tinko ekinez, politiketan behar-beharrezkoak baitira. Berdintasunerako V. Planak berdintasun politika publikoak kudeatzeko kapitulu bat du, Eudelek eta Emakundek 2008an landutako dokumentua osatzen duena (*Berdintasunerako udal planak diseinatzeko, kudeatzeko eta ebaluatzeko gida*).

- Hirugarrenik, beharrezkoa da berdintasunerako planak nagusiki kapital publikoa duten enpresetan sartzen jarraitzea, berdintasunera bidean aldaketa sozialean aurrera egiteko oinarrizko mekanismo gisa.

Inplikaturako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

EAEko tokiko eta foru administrazioen, Eusko Jurlaritzako sailen eta atxikitako erakundeen kopurua.

Nagusiki kapital publikoa daukaten EAEko enpresen artean, Berdintasun Plana daukatenen kopurua.

G2. BERDINTASUNERAKO UNITATE ADMINISTRATIBOEN KOPURUA HANDITZEA.

Bistan denez, plangintza, ezartze eta ebaluazio prozesuek aurreko atalean adierazitako erronkak lortu ahal izateko, ezinbestekoa da baliabide eta egitura egokiak izatea. Oinarrizkoa da berdintasunerako entitate, organo edo unitateak sortzea, eta badira kontuan hartu beharreko beste alderdi batzuk ere: erakunde organigraman zer kokapen duten, zenbat pertsona dituzten eta pertsona horien profila.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeko 11. artikuluko aurreneko paragrafoaren arabera:

11. artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako unitateak.

1. Autonomia Erkidegoko Administrazioak bere egiturak egokitu beharko ditu, eta horren bidez, Eusko Jurlaritzako sail bakoitzean administrazio-unitate bat egongo da, eginkizun hauek betetzeko: saileko zuzendaritza eta arloak eta horri atxikitako erakunde autonomo, erakunde publiko eta organoak sustatzea, koordinatzea eta horiekin elkarlanean aritzea, horrela lege honetan eta Eusko Jurlaritzak 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.

Azaroaren 27ko 213/2007 Dekretuak sortu eta arautu ditu unitate horiek; era berean, barnean osatu beharreko erakunde autonomo, sozietate eta gainontzeko erakunde publikoak finkatzen ditu.

Bestalde, 10. artikuluaurreneko paragrafoak foru eta tokiko administrazioetako egoera arautzen du:

10. artikulua. Foru- eta toki-administrazioak.

1. Foru- eta toki-administrazioek, bakoitzak bere burua antolatzeko dituen eskumeneren 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.

Eusko Jaurlaritzako sailetan egun dagoen egoera aztertuta, ikusten da Lehendakaritzak eta Gobernuak hamar sailek betetzen dutela Legeko 11.1 artikuluan xedatutakoa, baina ez 213/2007 Dekretuaren mende dauden gainerako erakundeek.

Era berean, 2008an 4/2005 Legearen ezarpenari buruzko Ebaluazioan azterketaren emaitzak erakutsi zuen foru administrazio guztietan dagoela berdintasunerako unitate bat erabateko arduraldian, eta trebakuntza espezifikoa duen pertsona bat dutela gutxienez horietako bakoitzean.

Tokiko administrazioei dagokienez, datuek erakusten dute ebaluazioan parte hartu zuten 31 udal eta 2 mankomunitateetatik 16 udalek eta 2 mankomunitatek dutela emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak sustatzeko, programatzeko, aholkatzeko eta ebaluatzeko zeregin eskusiboa duen unitate administrazioa, eta beste 14tan funtzio eskusiborik gabeko erakunde bat dutela.

Unitate administrazio horiek izen ezberdin ugari hartzen dituzte (arloan, departamentua, ordezkari, zerbitzua, saila); dena den, batek izan ezik, beste guztiek «berdintasun» edo «emakume» kontzeptuak hartzen dituzte, eskusiboki edo beste kontzepturen batekin batera.

Horien ardura duten sailak ere askotarikoak dira, batez ere funtzio eskusiboak dituzten unitateen kasuan. Funtzio eskusiborik ez duten unitateen kasuan, ia erdiak Gizarte Ekintza/Gizarte Ongizate Sailaren mende daude.

Guztira 62 lagun ari dira lanean 32 unitate administrazio horietan (%91,9 emakumeak dira). Unitate horietako langile kopurua ez da beti berdina: kasuen %46,9an (k=15) langile bakarra dago; %21,9an (k=7), bi langile; %18,8an (k=6) hiru langile, eta gainerako %12,5ean (k=4) lau lagun edo gehiago.

32 unitate administratibo horietan aritzen diren 62 langileetatik erdiak baino gehiagok (n=34; %54,8) «berdintasunerako teknikari, eragile edo aholkulari» gisa egiten dute lan, seik (%9,7) zerbitzulalorlataleko arduradun edo buruzagi kargua daukate, lauk (%6,5) dinamizatzaile gisa egiten dute lan, beste lauk (%6,5) gizarte langile gisa, zazpik bestelako lanpostua daukate (psikologoa, abokatua, garapen eta enplegu teknikaria, esku-hartze soziokomunitariorako teknikaria), eta beste zazpi laguntzaile administratiboak dira (%11,3).

Unitate horietan lan egiten duten langileen ia erdia (%45,2) karrerako funtzionarioak edo bitarteko funtzionarioak dira; %75 administrazioko A edo B Taldeko kideak dira, eta gehienak lanaldi osoan aritzen dira lanean.

Nabarmentzeko moduko beste datu bat lan esparru horretako behin-behinekotasuna da (%43,6).

Aurreko guztia kontuan hartuta, hurrengo legegintzaldirako erronkak honakoak dira:

- Berdintasunerako unitate administratiboak dituzten udalen kopurua handitzea.
- Berdintasunerako unitateak dituzten organismo autonomoen, erakunde publikoen eta Eusko Jaurlaritzako sailei atxikitako organoen kopurua handitzea.
- Berdintasunerako unitate administratiboek organigraman daukaten tamaina eta antolakuntza dauden beharretara egokitzea.

Inplikaturako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

EAEko tokiko eta foru administrazioen, Eusko Jaurlaritzako sailen eta atxikitako erakundeen artean, berdintasunerako unitate administratiboak edo berdintasunerako teknikariak dituztenak.

EAEko tokiko, foru eta autonomia administrazioetan, berdintasun politikaz arduratzen diren teknikarien arduraldiaren ehunekoa.

EAEko administrazioetan (tokikoa, foruduna eta autonomikoa) berdintasun politikaz arduratzen diren teknikarien profil profesionala, kontratu harreman motaren eta administrazio eskalako mailaren arabera.

G3. KOORDINAZIORAKO EGITUREN KOPURUA HANDITZEA.

Berdintasun politikak eraginkor izan daitezzen, eta bereziki mainstreaming estrategia, dibertsifikatu egin behar dira ardurak eta funtzioak, bai administrazio maila guztien artean, bai maila horietako bakoitzaren barnean ere, departamentu, esparru edo/eta zerbitzuen artean. Egoera horretan, funtsezkoa da koordinazioa: esku-hartzearen eraginkortasuna areagotzen du, herri-aginteen jardueran bikoizketak eta hutsuneak ekiditen, lanean esanahiak eta orientabideak batzen, eta, oro har, baliabideen erabileran koherentzia eta optimizazioa sustatzen.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak EAEko berdintasun politike-tarako oinarritzko bi egitura aurreikusten ditu 12. eta 13. artikuluetan:

12. artikulua. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea.

1. 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.

2. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea Emakunderi, Emakumearen Euskal Erakundeari atxiki zaio.

3. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordearen osaera, eginkizunak, antolaketa eta funtzionamendu-araubidea erregelamenduz ezartzen direnak izango dira. Eusko Jaurlaritzak, Foru Aldundiek eta udalek ordezkari-kopuru bera izango dute batzordean.

13. artikulua. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail arteko Batzordea.

1. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail arteko Batzordea Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan egiten dituen jarduketak koordinatzeko organoa da; batzordea Emakunderi, Emakumearen Euskal Erakundeari, atxikiko zaio.

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

Legeak agindutakoa betez, 2006an Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailen Arteko 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.

Hala ere, beharrezkoa iruditzen zaigu foru eta toki administrazioetan sailen arteko koordinaziorako erakundeak sortzea. Erakunde horiek osatzeko, bakoitzaren ezaugarriei eta kasu bakoitzeko errealitateari egin beharreko egokitzapenei kalterik egin gabe, erreferentzia gisa har daitezke emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako Euskal Autonomia Erkidegoko sail arteko batzordearen osaketa eta funtzioak. Bide horretan, komenigarria litzateke, halaber, udalen arteko koordinaziorako tresnak sustatzea. Beharrezkoa da egitura horiek eskaintzen dituzten aukerak baliatzea, eta berdintasun unitateak bideratzeko eta laguntzeko tresna gisa indartzea.

Komenigarria litzateke, era berean, sailen barruko koordinazioa sustatzea (sailtako talde teknikoak), batez ere, neurriagatik edo funtzio asko izateagatik koordinazio horren beharra duten alorretan.

Emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko erakundearen jarduerari dagokionez, 4/2005 Legeak koordinazio mekanismoak aurreikusten ditu. Zera dio 62. artikulua:

62. artikulua. Erakundearen arteko koordinazioa.

1. Autonomia Erkidegoko Administrazioak gai honetan eskumenak dituzten gainerako euskal herri-administrazioekin erakunde arteko lankidetzak akordioak egin daitezkeen 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 homogeneousak izango diren jarduketak irizpideak edo -protokoloak finkatuko 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 errealitateari egokituko dituzten lankidetzak akordioak eta protokoloak har daitezela beren lurralde-eremuan.

2009ko otsailaren 3an sinatu zen Etxeko tratu txarren eta sexu indarkeriaren biktimei diren emakumei arreta hobea emateko erakundearen arteko II. Akordioa, biktimei arre-

ta eskaintzen dieten talde profesionalen jarduera EAE osoan bateratua eta koordinatua izan dadin. Erakundeen arteko II. Akordioak Jarraipen Batzorde bat sortzea aurreikusten du, Akordioan bertan jasotzen diren neurriak ezartzen direla bermatzeko eta jarduera bateratuak zein hobekuntzak proposatzeko. Barne Sailari atxikita egongo litzateke Genero Indarkeriaren biktimei arreta emateko Zuzendaritza, IX. legegintzaldian sortuz gero, eta berrantolatu egin beharko litzateke Eusko Jaurlaritzak genero indarkeriaren alorrean daukan antolakuntza. Aipatutako Zuzendaritzak hartuko luke bere gain Batzordea koordinatzeko eta sustatzeko ardura.

Euskal Autonomia Erkidego osorako jarduera protokoloa ezarri duen Erakundeen Arteko II. Akordio horrez gain, nabarmentzekoa da udaletako 32k indarkeriaren biktimei beren esparruan arreta hobea emateko koordinazio akordioak egin dituztela edo egiten ari direla. Foru Aldundiei dagokien esparruan, aldiz, jarduera protokolorik ez dago gaur egun.

Horregatik, hurrengo legegintzaldirako erronkak hauek izango dira:

- Berdintasun politikak garatzeko departamentuen arteko koordinazio organoak dauzkaten foru eta tokiko administrazioen kopurua handitzea.
- Berdintasun politikak koordinatzeko tresnen eraginkortasuna areagotzea.
- Indarkeriaren biktimei arreta hobea emateko jarduera protokoloak dauzkaten foru eta tokiko administrazioen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

Departamentuen arteko koordinaziorako organoak dauzkaten EAEko tokiko eta foru administrazioen kopurua.

Sailen arteko talde teknikoak dituzten Eusko Jaurlaritzako sailen eta organismo autonomoen kopurua.

G4. GENERO IKUSPEGIA DUTEN ESTADISTIKEN ETA AZTERLANEN EHU-NEKOA HANDITZEA.

Berdintasunerako politika publiko eraginkorrak gauzatzeko, ezinbestekoa da emakumeen eta gizonen arteko desorekak hautematea eta kuantifikatzea, eta horien ezaugarriak finkatzea. Gizarteko esparru guztietan dagoen berdintasunari eta desberdintasunari buruzko azterlanak egiteaz gain, administrazioak egiten dituen estatistika eta azterlan guztietan generoaren ikuspegia txertatu behar da, bizitzako arlo guztietan berdintasunaren bilakaerari jarraipena egiteko eta balizko desorekak hautemateko.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeko 16. artikulua honako hau dio herri-agintek estatistika eta azterlanak egiteari dagokionez:

16. artikulua. Estatistiken eta azterlanen egokitzapena.

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 elkarrenergina 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 ustiatu eta aztertzeko adinako lagin zabalak aurkeztu.

e. Dauden datuak ustiatu; 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.

Artikulu horiek onartu zituztenetik, hainbat aurrerapen izan dira. Eustat bere estatistika eta azterlanak genero ikuspegira moldatzen ari da. Lan horren emaitza esanguratsuenetako bat bere web orriko Emakume eta gizonen arteko berdintasuna atala da, 2008an Emakunderekin elkarlanean sortutakoa. Atal horren helburua Euskal Estatistika

Erakundeak emakumeen eta gizonen egoerari buruz sortutako informazio estatistikora erraz jotzeko aukera ematea da, eta beste lurraldeekin eta urteekin konparazioak egin ahal izateko elementuak eskaintzea.

Hala ere, ekoizpen estatistikoan parte hartzen duten erakunde guztiek (Eustatek eta Eusko Jaurlaritzako, Foru Aldundietako eta udaletako departamentuetako organo estatistikoek) sakontasun handiagoz garatu behar dituzte Legean agertzen diren neurri batzuk; hala nola: adierazle berriak diseinatzea, taldeen egoera hobeto ezagutzeko aukerak baliatzea, definizio estatistikoak genero azterketara moldatzea...

Gainera, Euskal Estatistika Erakundeak, 4/2005 Legeko 16. artikuluan xedatutakoa ahalik eta ondoen betetzeko, lan estrategiak susta eta antola ditzake, bere bi organo kontsultiboen bidez (Euskal Estatistika Batzordea eta Euskal Estatistika Kontseilua). Organo horiek horrela osatuta daude:

1. Euskal Estatistika Batzordea: Legeak estatistika ofizialak egiteko eskumenaren dien erakundeak osatzen dute; hots, Jaurlaritzako sailek, Foru Aldundietako zein udaletako departamentuek, eta Eustatek.
2. Euskal Estatistika Kontseilua: erakunde ekoizleen (Batzorde kideak) eta organismo zein erakunde erabiltzaileen (Eusko Legebiltzarra, Batzar Nagusiak, unibertsitateak, enpresa elkarteak, sindikatuak, merkataritza gaberak eta kontsumitzaileen elkarteak) arteko topagunea da organo aholkuemaile hau.

Estatistika alorreko erronkak betetzeko, gomendagarria dirudi Espainian eta euskal sistema estatistikoan dauden tresnak eta egiturak erabiltzeak; esaterako, Emakumearen Erakundeak 2009an egindakoa (*Genero ikuspegiaren analisia Espainiako estatistika batzuetan eta hobetzeko proposamenak*). Horrela, estrategia bateratuak antolatu ahal izango dira, eta estatistikak genero ikuspegira egokitzeko jardunbide egokiak sortu.

Inplikaturako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

Informazio estatistiko ofiziala sexuaren arabera banatuta daukaten EAEko administrazioen (EAEko hiru administrazio mailetakoa) webguneen kopurua.

EAEko administrazioek egindako estatistiken eta azterketen ehunekoa, txostenek genero desberdintasunak azaltzen dituztenak, esparruka banatuta (tokikoa, foruduna eta autonomikoa).

G5. GENERO IKUSPEGIA TXERTATUTA DAUKATEN ADMINISTRAZIOEN TREBAKUNTZA EKINTZEN EHUNEKOA HANDITZEA, BERDINTASUN ALORREKO PRESTAKUNTZA EKINTZEN KOPURUA ETA MAIZTASUNA AREAGOTZEA, ETA PRESTAKUNTZA JASOTZEN DUTEN TALDEAK DIBERTSIFIKATZEA.

Politika publikoetan genero ikuspegia txertatzeko, ezinbestekoa da administrazioari langile guztiek arlo horretan oinarrizko prestakuntza izatea.

Oinarrizko prestakuntza horren bidez, genero berdintasunaren arloan dauden hutsune nagusiak ezagutu behar dira, eta gizarteko zer alorretan dauden emakumeen eta gizonen arteko desoreka gehien. Egoera ezagutzea funtsezkoa da «berdintasuna lortu izanaren irudipena» okerra dela ikusteko. Izan ere, gizarteko alor guztietan –baita administrazioan ere–, jende askok uste baitu gaur egungo gizartean jada lortua dela edo lortzekotan dela emakumeen eta gizonen arteko berdintasun formala, eta, beraz, ez dela lehentasunezkoa bide horretan lan egitea. Horregatik, prestakuntzak askotan ezezaguna den errealitate batez edo egoera jakin baten garrantziaz ohartzeko aukera ematen du.

Oinarrizko prestakuntza hori emateko, beharrezkoa da administrazio publikoko prestakuntza orokorreko planek berdintasun arloko edukiak izatea.

Baina, oinarrizko prestakuntza horrez gain, beharrezkoa da berdintasunaren arloko prestakuntza jardura espezifikoak antolatzea; ez soilik berdintasun politikak sustatzeko, koordinatzeko eta ebaluatzeko ardura duten teknikarientzat, baizik eta baita antolakuntzan erantzukizun politikoa duten pertsoneri eta politika publikoak diseinatzen, kudeatzen eta ebaluatzen aritzen diren teknikarier ere. Horrela, politika publikoen fase eta esparru guztietan hartuko lirateke kontuan emakumeen eta gizonen errealitate anitzak.

Garrantzitsua da prestakuntza hori Plan baten barruan antolatzea, berdintasun politiken beharrei eta antolakuntzak edo elkarte profesionalak politika horiek garatzeko orduan dituzten beharrei erantzuteko eta, era berean, eguneroko lanean eraginkorra eta praktikoa izan dadin. Plan horrek honako alderdi hauek zehaztu beharko ditu, besteak beste: prestakuntzaren bidez ase nahi diren beharrak, prestakuntza emateko neurriak, eta horien jarraipena eta ebaluazioa egiteko modua.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeko 17. artikulua araberaz:

17. artikulua. Euskal herri-administrazioetako langileen gaikuntza.

1. Euskal herri administrazioek neurri egokiak hartu behar dituzte beren langileei emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan oinarrizko prestakuntza mailakatu eta iraunkorra eskaintzeko (...).

2. (...) 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.

Horrenbestez, oinarrizko bi tresna daude pertsonak trebatzeko: alde batetik, administrazioaren prestakuntza plan orokorretan desberdintasun egoerari buruzko gaiak sarzea, eta, bestetik, berdintasunaren alorreko prestakuntza plan espezifikoak prestatzea.

4/2005 Legea ezartzeari buruzko bitarteko ebaluazioaren (2008) arabera, EAEko administrazioak Berdintasunean Hezteko Plana onartu zuen 2008an, administrazio orokorreko eta bere erakunde autonomoetako langileentzat. Aurrez, administrazioek (orokorrak, forudunak eta tokikoak) teknikariei zuzendutako prestakuntza jarduera espezifikoak antolatu zituzten. Hala, 78 trebakuntza ekintza egin zituzten 2007an: EAEko Administrazioan %48,7; Foru Administrazioan %21,8; eta Tokiko Administrazioan %29,5. Batez beste, trebakuntza ekintza bakoitza 22,6 ordukoa izan zen.

2007an, administrazioan lan egiten zuten 3.351 lagunek jaso zuten emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko prestakuntza motaren bat. Haietatik %47,6 ziren gizonezko. Pertsona horietako asko ikastetxe eta heziketa zerbitzuen taldekoak (n=1.054; %31,4) eta polizietako profesionalen taldekoak (k=970; (%28,9) ziren.

Beraz, datorren legegintzaldirako erronka bikoitza da:

- Alde batetik, berdintasunari buruzko prestakuntza eta sentsibilizazio jarduerak aurreikusten dituzten prestakuntza plan orokor gehiago egin behar dira. Pertsonak trebatzerakoan, kontuan izan behar da sektore administratiboan aniztasuna, eta diskriminazio anitza duten emakumeekin lan egiten duten pertsonak trebatzeko planei eman behar zaie lehentasuna.
- Bestetik, berdintasunari buruzko trebakuntza jardueren ordu kopurua eta maiztasuna handitu behar da, lanean genero ikuspegia kontuan hartu behar duten pertsonak ere jaso dezaten prestakuntza. Trebakuntza jarduera hori talde bakoitzaren behar espezifikoetara moldatu behar da. Sexu arrazoiengatik egiten den diskriminazioari egin behar zaio aurre, baita diskriminazioa eragiten duten beste faktore batzuei ere, horrela behar bada.

Adierazleak

EAEko Administrazioetan emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean egindako trebakuntza ekintzen kopurua, esparruka banatuta (tokikoa, foruduna eta autonomikoa).

Trebakuntza programen edukietan genero ikuspegia aintzat hartzen duten Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioen trebakuntza ekintzen ehunekoa, esparruka banatuta (EAEko hiru administrazio mailak).

G6. ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEKO EDO BERTAN SUSTATZEKO BERDINTASUN PRINTZPIOARI BURUZKO EDUKIAK DITUZTEN EDOTA BERDINTASUNARI BURUZKO PRESTAKUNTZA BEREZIA ESKATZEN DUTEN HAUTAKETA PROZESUEN EHUNEKOA HAN-DITZEA.

Politika publikoetan genero ikuspegia txertatzeko berdintasun gaietako prestakuntza funtsezkoa denez, administrazioak antolatutako prestakuntza jarduerak bat etorri beharko dute enplegu publikorako hautagaien ezagutzei lehentasuna emateko irizpideekin. Alderdi hori Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeko 17. artikuluan 3. eta 4. paragrafoan dator araututa. Bertan esaten denaren arabera:

17. artikulua. Euskal herri-administrazioetako langileen gaikuntza.

3. 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.

4/2005 Legearen ezarpenari buruzko ebaluazioak (2008) jasotako datuen arabera, euskal administrazioetan dauden berdintasunerako 32 unitate administratiboetan lan egiten duten 62 pertsonetatik %69,3k (n=43) berdintasun arloko prestakuntza espezifiko dauka, eta %64,5ek eskarmentua dauka aipatutako arloan.

Ebaluazioak, bestalde, erakusten du nabarmen hazi dela emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko edukia daukaten aukeraketa prozesuen kopurua: 2005ean %17,6 izatetik 2008an %60,7 izatera igaro dira.

Hala ere, oraindik lortu gabe dauden hainbat erronkaren bidean aurrera egin beharra dago; hala nola:

- Aukeraketa prozesu guztietan berdintasun arloko prestakuntza edo/eta eskarmen-tua izatea eskatzea beste eskakizunen artean, berdintasun politikak diseinatu, sustatu eta ebaluatu, eta berdintasun alorrean aholkularitza tekniko emateko funtzioak dituzten lanpostuetarako.
- Administrazio publikoen hautaketa prozesuetarako deialdi guztiek berdintasun printzipioari buruzko edukiak jasotzea.

Horretarako, hainbat material eta gida lagungarri daude.

Esaterako, Emakundek *Udaletan eta udalaz gaindiko lurralde erakundeetan berdintasunerako teknikariak kontratatzeke oinarrien orientazio eredu* sortu zuen Funtzio Publikoaren Zuzendaritzarekin, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearekin (IVAP) eta Eudelekin batera. Eredu horrek aipaturiko teknikariak kontratatzeke eskatu beharko liratekeen titulazio akademikoa eta baldintzak azaltzen ditu, baita merezimenduak baloratzeko irizpideak, hautaketa prozesuan sar litezkeen gaiak eta bete beharreko funtzioak ere.

Bestalde, Emakundek *Hautaketa prozesu ez diskriminatzailea burutzeko gida* argitaratu zuen 2004an. Gida hori Emakunderen webean eskura daiteke eta era askotako elkarte-entzat da baliagarri.

Inplikaturako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

Gaietan, orokorretan eta espezifikotan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko edukiak dituzten EAEko administrazioetako hautaketa prozesuen kopurua eta ehunekoa, esparruka banatuta (EAEko hiru administrazio mailetakoa).

Berdintasunaren alorrean gutxienez 150 orduko prestakuntza espezifikoa eskatzen duten EAEko administrazioetako berdintasun eragileak hautatzeko prozesuen kopurua eta ehunekoa, esparruka banatuta (EAEko hiru administrazio mailetakoa).

G7. ALDIZKARI OFIZIALETAN ETA WEB ORRIETAN HIZKUNTZAREN ETA GAINONTZEKO KOMUNIKAZIO ELEMENTUEN ERABILERA SEXISTARIK EGITEN EZ DUTEN TESTUEN EHUNEKOA GEHITZEA.

Gaur egungo gizartean, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean aurrerapenak egiten ari diren arren, balio, jarraibide eta rol ezberdinak ematen zaizkie emakumei eta gizonari, eta horrek eragotzi egiten du pertsonak eta berdintasun printzipioa osotasunean garatzea, euren sexua edozein dela ere.

Hizkuntzak eta, oro har, komunikazio elementuek (irudiek, mezuek, igorlearen eta har-tzailearen kontzeptualizazioak...) egungo desberdintasun egoera islatzen dute, eta are-agoitu ere bai. Baina, era berean, aldaketarako tresna gisa ere balio dezakete, pentsa-menduarekin lotura estua izatean sekulako garrantzia dutelako pertsonen garapenean. Gainera, errealitatea izendatzeaz gain, interpretatu eta kontzeptuen bidez sortu ere egiten dute. Horregatik, funtsezkoa da gure hitz egiteko, idazteko eta komunikatzeko modua aldatzea, bai emakumeek zein gizonek gure gizarteari egin eta egiten dizkioten ekarpenak ikusarazteko, errespetatzeko eta onartzeko, bai gizarte berdinzaleagoa erai-kitzen laguntzeko.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeko 18.4 artikulua araberak:

18. artikulua. Xedapen orokorrak.

4. Euskal herri-aginteek ez dute hizkera sexista erabiliko, ez zuzenean, ez beste per-sona edo erakunde batzuen bitartez sortzen dituzten dokumentuetan eta euska-rrietan.

4/2005 Legearen ezarpenari buruzko ebaluazioa egiteko (2008), hainbat motatako dokumentuak aztertu zituzten: EAEko eta hiru lurralde historikoetako aldizkari ofizia-letan jasotako deialdiak, lizitazioak, ebazpenak..., eta zenbait erakunde publikoren web orrietan argitaratutako dokumentuak.

Emaitzek erakusten dutenez, hizkera sexista erabiltzen ez duten dokumentuen ehune-koa nabarmen handitu da 2005etik (2005ean %2,5 eta 2008an %68,8). Administrazio maila dagokienez, EAEko administrazioak sortu du hizkera sexistarik gabeko dokumen-tu gehien (%78). Foru Aldundietan eta udaletan oso hazkunde handia izan da, eta gaur egun %64ko eta %63ko ehunekoak dituzte, hurrenez hurren.

Gauza berbera gertatu da web orriekin: 2005ean %17 izatetik 2008an %69 izatera igaro dira. Dena dela, kasu honetan banaketa ez da hain berdintsua: hizkuntzaren erabilera sexistarik egiten ez zuten testuak %94 ziren EAEko Administrazioaren webguneetan, %56 foru administrazioen webguneetan, eta %68a tokiko administrazioen webguneetan.

Alde horretatik, ezinbestekoa da:

- Hizkuntzaren eta gainerako elementu komunikatiboen erabilera sexista inongo dokumentutan ez egitea; hots, ez aldizkari ofizialetan, ez webguneetan. Ahalegin berezia egin beharko da Foru Aldundien eta udalen web orrien kasuan.

Bide horretan laguntzeko, badira hainbat dokumentu, eta horien artean ondokoak azpimarra ditzakegu:

- *Kirolean erabiltzeko hizkuntza jarraibideak* – Emakunde, 2009
- *Osasun arloan erabiltzeko hizkuntza jarraibideak* – Emakunde, 2009
- *Hezkuntzan erabiltzeko hizkuntza jarraibideak* – Emakunde, 2008
- *Euskararen erabilera ez sexista* – Emakunde, 2008
- *Genero ikuspegia duten web orriak sortzeko eta jarraipena egiteko gida* – Bilboko Udala, 2008
- *Genero ikuspegia komunikazio eta irudi korporatiboan* – Emakunde eta Europako Erkidegoa/Europako Gizarte Funtza, 2004
- *Nombra en Red*: Doaneko software librea, bi datu-basez eta kontsulta tresna batez osatua. Hainbat dokumentu idaztean, hizkuntza bateratzailea erabiltzeko erraztasunak eta proposamenak aurkezten ditu.

(*Nombra en Red* deskargatzeko esteka - Emakumearen Erakundea
<http://www.migualdad.es/mujer/descarga/NombraEnRedSetup.exe>)

Inplikaturako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

Hizkuntza ez-sexista erabili duten EAEko administrazioen aldizkari ofizialen ehunekoa, esparruka banatuta (EAEko hiru administrazio mailetakoa).

Hizkuntza ez-sexista erabili duten EAEko administrazioen web orrietako argitalpenen ehunekoa, esparruka banatuta (EAEko hiru administrazio mailetakoa).

Mezuetan eta irudietan komunikazio ez-sexista erabili duten EAEko administrazioen web orrien ehunekoa, esparruka banatuta (EAEko hiru administrazio mailetakoa).

G8. GENERO ERAGINAREN ALDEZ AURREKO EBALUAZIOA AINTZAT HARTZEN DUTEN ETA BERDINTASUNA SUSTATZEKO NEURRIAK DITUZTEN ARAU KOPURUA AREAGOTZEA.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak berdintasunaren aldeko gobernantza hobetzeko xedearekin aurreikusten duen tresnetako bat da genero eraginari buruzko aldez aurretiko ebaluazioa. Arau edo egintza administratibo batean jasota jarduera emakumeen eta gizonen arteko desorekak ezabatzeari eta haien arteko berdintasuna sustatzeari begira onuragarria edo kaltegarria izan daitekeen aztertzea du helburu.

Beste faktore batzuen artean, arauak diseinatzen dituztenak haiek berdintasunean duten eraginaz gogoeta egitera behartzen dituztelako da hain garrantzitsua eta, horrez gainera, ebaluazioa ex ante egin beharra ezartzen duelako. Horrela, arau edo egintza administratiboa indarrean jarri aurretik zuzen litezke haren balizko ondorio negatiboa, hautemandako desorekak murrizteko edo deuseztatzeko, eta sexuen arteko berdintasuna bultzatzeko. Zehazki, 4/2005 Legearen 19. artikulua ondokoa dio:

19. artikulua. 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 gizonek kolektibo gisa bizi duten egoeran izan lezakeen eragina (...).

2. Eusko Jaurlaritzak, Emakundek (Emakumearen Euskal Erakundea) 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 (...).

Horri 20. artikuluko aurreneko paragrafoan esaten dena gehitu behar zaio:

20. artikulua. Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

1. Eraginaren ebaluazioa kontuan hartuta, administrazio-arau edo -egintzaren proiektuan neurriak sartuko dira, emakumeek eta gizonek kolektibo modura hartuta bizi duten egoeran neurriok izan dezaketen eragin negatiboa ahalik eta gehien neutralizatzeko, antzemandako ezberdintasunak gutxitu edo ezabatzeko eta sexu berdintasuna sustatzeko.

Gobernu Kontseiluak, 2007ko otsailaren 13ko bileran, Genero eraginari buruzko aldez aurreko ebaluazioa egiteko eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ezabatu eta berdintasuna sustatzeko jarraibideak onartu zituen. Ordutik 4/2005 Legearen

ezarpenari buruzko ebaluazioa (2008) egin zen arte, 151 txosten egin dira; horietatik %16 lege mailako araei buruzkoak ziren, % 41 dekretuei buruzkoak, %40 aginduei buruzkoak eta %2 ebazpenei buruzkoak. Emakundek egin eta 2010eko urtarrilean Arartekoari igorritako jarraipenaren arabera, 2009ko ekitaldian 91 txosten gehiago izan ziren.

Legealdi honetarako erronka Autonomia Erkidegoko, Foru Aldundietako eta udaletako administrazioetan 4/2005 Legea garatzeko eta betetzeko aurrerapausoak ematen jarraitzea da; ez soilik diagnostikoak eginda, baizik eta, batik bat eta bereziki, 20. artikulua 1. paragrafoa betez; hots, jarduera bakoitzari dagokion esparruan ikusitako desberdintasunak zuzentzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzen.

Inplikaturako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

Generoaren arabera eraginaren aurretiko ebaluazioa egiten duten arau edo egintza administrazioen kopurua eta maila, esparruaren arabera (EAEko hiru administrazio mailetakoa).

Berdintasuna sustatzeko neurriak dituzten arauen edo administrazio egintzen izaera eta maila, esparruka banatuta (EAEko hiru administrazio mailetakoa).

Genero eraginaren ebaluazio ildoak dauzkaten EAEko administrazioen kopurua, esparruaren arabera (EAEko hiru administrazio mailetakoa).

G9. GENERO IKUSPEGIA SARTUTA DAUKATEN AURREKONTU ARAU-EN ETA PROGRAMEN EHUNEKOA HANDITZEA, BAITA BERDINTASUNERAKO AURREKONTU BEREZITUAK DITUZTEN ADMINIS-TRAZIOEN KOPURUA ERE.

Aurrekontu arau eta programak genero ikuspegia aintzat hartuta prestatzean, errazago ikus daiteke berdintasun helburua lortzeko izandako eragina, baita aurrekontu publikoak emakumeen eta gizonen bizi baldintzetan dituen eraginak ere.

Garrantzitsua da desagregazio hori egitea, aurrekontu publikoak ez baitira neutroak generoari dagokionez. Gastu publiko orok du nolabaiteko eragina, eta ez da halabeharrez berdina izaten emakumeentzat eta gizonentzat. Gainera, berdintasunaren helburuari ere eragiten dio.

Aurrekontu publikoak egiteko moduak, oro har, ez ditu kontuan hartzen emakumeen eta gizonen, nesken eta mutilen rola, ardurak eta beharrak. Alde horiek egituratuta dauden moduarengatik, normalean emakumeak desabantaila egoeran egoten dira, baliabide ekonomiko eta sozial eta botere politiko gutxiagorekin. Eta alde horiek politikan, programetan eta baliabideen esleipenean ere islatzen dira, nahiz eta ez apropos.

Azken azterketa hauen helburua politika publikoa emakumeen eta gizonen arteko berdintasun helburuarekin koherenteagoa bihurtzea da. Aurrekontuak generoaren ikuspegitik aztertzean ikusten dira emakumeen eta gizonen gaitasun pertsonalak zein sozialak garatzeko dauden aukeren arteko aldeak murriztera zuzendutako baliabide publikoak, komunitatearen ongizatearen sorreran eta banaketan ekitatiboki parte hartzeko. Gabeziak hautemanaz gero, hobetu egin beharko da politika publikoen kalitatea. Izan ere, genero ikuspegia duten aurrekontuak lagungarriak izan ohi dira ekintza publikoen hartzaila diren talde sozialak hobeto ezagutzeko, baita politiken segimendua hobeto egiteko ere, azterketa horri esker erantzun egokiagoa jasoko baitute herritarren beharrek. Tradizioz emakumei eta gizonei ezarri zaizkien rola daudela eta emakumeek hainbat jardura alorretan oztopoei aurre egin behar dietela kontuan hartuta, politikak emakumeen eta gizonen bizi kalitatea modu eraginkorragoan eta neurgarrian hobetzea da helburua.

Bestalde, aurrekontu arauen alderdi inplizituak ez ezik, esplizituak ere aztertu behar dira; zehazki, berdintasun politiketara bideratutako aurrekontua.

Genero ikuspegia agintari publikoen jardunean txertatzeak desorekak deuseztatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak sortzea du helburu. Hala ere, neurri horiek ezin

izango dira hartu, behar beste baliabidez hornituta ez badaude. Ildo horretatik, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeko 14. artikulua araberaz:

14. artikulua. Xedapen orokorra.

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.

2008ko 4/2005 Legearen ezarpenari buruzko ebaluazioan zehaztutakoaren arabera, berdintasunerako egituretara eta zerbitzuetara bideratutako aurrekontuan hazkunde nabaria izan zen, bai Foru Aldundietan (3.231.822 euro), bai tokiko administrazioetan. Azken horiek asko handitu zuten berdintasun sailen aurrekontua. Izan ere, 2005ean, haietatik erdiak 60.000 euro baino gutxiagoko aurrekontua zuen. Eta 2008an heren batek 50.000 euro baino gutxiagoko aurrekontua zuen arren, beste heren batek 50.000 euro eta 100.000 euro artekoa zuen. Gainera, 2005ean 200.000 euro baino gehiagoko aurrekontua zuten %10,3k, eta 2008an %15ek.

EAEko administrazioan gertatu den aldaketa nagusia Eusko Jaurlaritzako sailek berdintasun politiketara bideratutako aurrekontuetan eman da. Oso irizpide ezberdinak erabili dituztenez aurrekontuak egiteko orduan, Sail bakoitzeko berdintasun alorrak urteko dokumentu-programak aurkeztean erabiltzeko irizpide komunak prestatzen aritu da 2008an Emakundek koordinatzen duen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailen Arteko Batzordeko Talde Teknikoa.

Datorren legegintzaldirako erronkak bi izango dira:

- Alde batetik, genero ikuspegia duten aurrekontu arauen kopurua handitzea.
- Bestetik, Berdintasunerako V. Plana krisi ekonomiko egoeran egin dela kontuan hartuta, garrantzitsua litzateke epe motzean berdintasun politikari zuzendutako aurrekontuak mantentzea, eta epe ertainean goranzko joerari berriro eustea eta berdintasun politiketarako aurrekontu berezituak dituzten administrazioen kopurua handitzea.

Askotan, baliabideak falta direnean, enplegua sustatzeko eta gizarte babeserako politikak dira ondorioak pairatzen dituztenak. Hala ere, ez da ahaztu behar pobrezia batez ere emakumeei eragiten diela. Horrenbestez, egoera horrek ez du eragin berbera izango emakumeengan eta gizonengan, eta kaltegarriagoa izango da emakumeentzat. Horregatik, berdintasun politikak ahalegin handiagoa egin beharko du krisi ekonomikoak kaltetutako emakumeen egoera zehatza arintzeko eta emakumeen zein gizonen arteko berdintasun egoera orokorrari heltzeko.

Adierazleak

EAEko administrazioetan berdintasunerako egitura eta zerbitzuei esleitutako aurrekontua, administrazioaren esparruka (EAEko hiru administrazio mailetakoa).

Aurrekontu partida daukaten EAEko administrazioetako berdintasunerako planen ehunekoa, administrazioaren esparruka (EAEko hiru administrazio mailetakoa).

EAEko administrazioetan berdintasunerako planei esleitutako aurrekontuarekiko ehunekoaren batez besteko hazkunde, administrazioaren esparruka (EAEko hiru administrazio mailetakoa).

Genero eraginari buruzko alde aurreko ebaluazioa egin zaien eta neurriak txertatu dituzten EAEko administrazioen aurrekontuen ehunekoa.

G10. BEREN DISEINU, EBALUAZIO ETA KUDEAKETA PROZESUETAN GENERO IKUSPEGIA KONTUAN HARTZEN DUTEN SEKTOREKAKO ETA ZEHARKAKO PLANEN EHUNEKOA HANDITzea, BEREZIKI BEHAR BEREZIAK DITUZTEN TALDEAK ETA ASKOTARIKO DISKRIMINAZIOA JASATEKO ARRISKUA DUTENAK AINTZAT HARTUTA.

Plan bat dokumentu bat da, non erakunde bateko arduradunek epe ertainean bete beharreko helburuak edo/eta estrategiak zehazten dituzten. Azken urteotan politika publikoak diseinatzeko eta ezartzeko gehien erabilitako tresnetako bat dira planak; hots, erakundeen jarduna egituratzeko eta antolatzeko.

Horrek politika publikoen kudeaketa eraginkorrari hobekuntzak ekarri dizkion arren, oraindik ere erakundeen planak koordinatzea erronka nagusietako bat da. Koordinazioa ekintza bateratuak edo/eta osagarriak gauzatzeko egiturak sortzean datza, baina, horrez gain eta batez ere, lanerako prozesuak sortzean. Eta koordinazioa funtsezkoa da sinergia positiboak bultzatzeko eta lanak bikoitz daitezen saihesteko, eta erakundeen esku-hartzearen beharra izanda halakorik ez duten esparru sozialei erantzuna emateko.

Politiken hartzaileak eta politika horiek ezartzeko arduradunak zenbat eta gehiago izan, orduan eta garrantzi handiagoa du koordinazioak. Eta hain zuzen ere horixe da berdintasun politiken kasua.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeko 3.4 artikuluaaren arabera:

3. artikulua. Printzipio orokorrak.

4. Euskal herri-aginteeek genero-ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekintza guztietan, halako moduz non horietan guztietan ezberdintasunak ezabatze-ko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarriko duten.

Lege honen ondoreetarako, honakoa da genero-ikuspegiaren integrazioa: emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian ezberdinak modu sistematikoan kontsideratzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketak zehatzak txertatzea.

Horretarako, oso garrantzitsua da berdintasun politiketan ardura politikoa eta teknikoa duten pertsonak beste planak diseinatzeko, ezartzeko eta ebaluatzeko ardura dutenekin koordinatuta aritzeko mekanismoak antolatzea. Zehazki, berdintasun politikez arduratzen direnen eta sektorekako beste politika batzuek arduratzen direnen artean lan prozesuak ezartzea da kontua. Horrela, neurri zehatzak aztertu, ezarri eta ebaluatuko dira urteroko plan operatiboetan, bai berdintasun politiken arloan, nola beste sektore batzuetan.

Bestalde, berdintasunaren arloko plan asko daudenez gaur egun, baina baliabide pertsonalak mugatuekin, beharrezkoa izango da koordinazioari dagokionez lehentasuna duten esparruak zein diren zehaztea. Arreta berezia eskaini behar zaie askotariko diskriminazioa pairatzen duten emakume taldeei buruzko politikei, beren bizi baldintzei eta mailari dagokienez ahultasun egoera berezian baitaude.

Azkenik, euskal politika publikoen eta plangintzen hartzaileei dagokienez, kontuan hartu behar da horiek ez zaizkiela euskal herritarrei soilik zuzentzen eta ez direla EAEko lur esparruan bakarrik gauzatzen. Garapenerako kooperazio politikak batez ere beste errealitate soziopolitiko, kultural eta ekonomikoak bizi dituzten emakume eta gizonen daude zuzenduta. Esku-hartze hori antolatzean, genero ikuspegia txertatu beharra dago, genero eta garapen alorreko politika espezifikoak ezartzeaz gain. Hala xedatzen du, espresuki, Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoak bere 32. artikuluan. Eta, modu orokorragoan, 4/2005 Legeko 3. artikulua,

EAEko agintari publikoek berdintasun alorrean izan beharreko jarduera zuzenduko eta bideratuko duten printzipio orokorrak jasotzen dituenak.

Inplikaturako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

Genero ikuspegia aintzat hartzen duten EAEko administrazioetan indarrean dauden plan estrategikoen ehunekoa, eta emakumeen eta gizonen egoera desberdinaren diagnostikoak ezartzen dituztenak, berdintasunaren onurarako neurrien eta diskriminazio faktore desberdinen arabera.

G11. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO NEURRIAK TXERTATUTA DITUZTEN KONTRATUEN, DIRU-LAGUNTZEN ETA HITZARMENEN EHUNEKOA HANDITZEA.

Kontratuak, diru-laguntzak eta hitzarmenak administrazioaren eta gizartearen artean lotura ekonomikoak ezartzeko mekanismoak dira; horregatik, funtsezko tresna dira gizartea berdintasunerako bidean bultzatzeko.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak berdintasuna sustatzeko eta desberdintasunak desagerrarazteko bi neurri jasotzen ditu 20.2 artikuluan: bata, aurkeztutako eskaintza ekonomikoari (kontratazioak) eta diruz lagundutako proiektuari edo jarduerari buruzkoa da, eta bestea pertsona edo enpresa hautagaien edo eskaintzaileen gaitasun teknikoari (kontratazioak) edota diru-laguntzak jasotzen dituzten erakundeek bete beharreko baldintzen ingurukoa.

20. artikulua. 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 lizitatzaileen gaitasun teknikoa baloratzeko irizpideen artean eta, hala badagokio, diru-laguntzen onuradunek bete behar dituzten baldintzen artean, pertsona horiek

emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken edo jarduketan garapenean izan duten ibilbidea baloratuko da.

Orobat, kontratuen legediari eta hurrengo paragrafoan jasotakoari men eginez, kontratua betetzeko baldintzen artean esleipendunak izango duen betebeharrak jasoko da: obra egin edo zerbitzua ematerakoan, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak aplikatzea.

Artikulu horri dagokionez, Eusko Legebiltzarreko osoko bilkurak, 2007ko ekainaren 8ko saioan, kontratazio prozeduretan klausula sozialak sartzeko ez-legezko proposamena onartu zuen (Eusko Legebiltzarraren Aldizkari Ofiziala, 107. zk., 2007ko ekainaren 15ekoa). Proposamen horren bidez, Batzorde Tekniko batek –enplegu, gizarte gai, kontratazio eta ogasun arloko zerbitzu juridikoetako kideek osatutakoa– kontratazio prozeduretan eta kontratuen gauzapenean klausula sozialak sartzeko aukera azter zezala eskatu zion Eusko Jaurlaritzari; baita beste politika publiko batzuekin uztartzea azter zezala ere: ingurumen politikarekin, lan segurtasun eta osasun arloko politikarekin, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun politikarekin, eta kalitatea eta lan baldintza politikarekin, adibidez.

Batzorde Teknikoak, osatu zenean, proposamen bat prestatu zuen 30/1992 Legeko 21.1 artikuluan xedatutakoari jarraiki (30/1992 Legea, azaroaren 26koa, Administrazio Publikoen Araubide Juridikoa eta Administrazio Prozedura Bateratua arautzen dituena). Proposamen hori ekainaren 2ko 6/2008 Ebazpenaren bidez gauzatu zen –Legebiltzarreko Harremanetarako eta Jaurlaritzaren Idazkaritzako zuzendariak eman zuen ebazpen hori–, eta bertan esaten da argitaratu egingo dela Gobernu Kontseiluak 2008ko apirilaren 29an egindako bileran onartutako akordioa, Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta bere sektore publikoaren kontratazioan irizpide sozialak, ingurumen irizpideak eta beste politika publiko batzuk sartzeari buruzkoa.

Erabaki honen bidez zehazten da, erkidegoko autonomiari eta sektore publikoari dagokionez, 4/2005 Legearen 20. artikuluan kontratazioari buruz jasotako aurreikuspenak nola gauzatu behar diren. Erabakiak kontratazio prozesuaren hainbat fasetan berdintasuna sustatzeko neurriak txertatzea proposatzen du; hau da, onarpen eta balorazio irizpideei eta kontratua gauzatzeko baldintzei dagozkien neurriak txertatzea.

Bestalde, 4/2005 Legearen ezarpenari buruzko ebaluazioak diru-laguntzei buruz eskainitako datuen arabera, erakunde publikoek kasuen %25,8an sartu zuten genero ikuspegia diru-laguntzak esleitzeko irizpideetan; 2005ean, %13,5en. Kontratazioen kasuan ere igoera izan da. 2005ean %10 ziren eta 2008an %23; horietatik %87 nahitaezko baldintza ziren; 2005ean, berriz, %50 ziren nahitaezkoak.

Legealdi honetarako erronka, beraz, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurriak txertatzen dituzten kontratu, diru laguntza eta hitzarmen kopurua

areagotzea eta neurri horiek behar bezala aplikatzeko jarraipena egiteko mekanismoak ezartzea da.

Inplikaturako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

EAEko erakunde publikoek kontratatzeke egindako deialdien ehunekoa, 4/2005 Legeko 20. artikuluko 2. eta 3. puntuak betez berdintasuna bultzatzeko klausulak dituztenak, esparru administratiboaren eta eskaera mailaren arabera.

EAEko erakunde publikoek diru-laguntzetarako egindako deialdien ehunekoa, 4/2005 Legeko 20. artikuluko 2. eta 3. puntuak betez berdintasuna bultzatzeko klausulak dituztenak, esparru administratiboaren eta eskaera mailaren arabera.

Berdintasuna bultzatzeko klausulak dituzten EAEko organismo publikoen arteko hitzarmenen ehunekoa.

G12. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PARTAIDETZA OREKATUA DUTEN EPAIMAHAIEN EHUNEKOA HANDITZEA.

Administrazioak garrantzi handia du berdintasuna sustatzeko orduan, eredu modura aritzen delako. Eta hori argi ikusten da administrazioak antolatutako edo diruz lagundutako edozein sari emateko sortutako epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua bultzatzen duenean.

Enplegu publikoan sartzeko, hornitzeko eta aurrera egiteko hautaketa prozesuei dagokienez, zera dio 4/2005 Legeko 20.4 b) artikulua prozesu horiek xedatu behar dituzten arauari buruz:

20. artikulua. Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

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

Aipaturako artikuluko 5. atalak honako neurri espezifiko hau jasotzen du:

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 ordezkariak orekatua izango dela bermatzeko.

Azkenik, adierazi beharra dago Legeko 20.6 artikulua honakoa esaten duela:

6. Aurreko bi paragrafoetan adierazitakoaren ondoretarako, ordezkariak orekatua izango da lau kide baino gehiago dituzten epaimahaietan edo antzeko organoetan sexu bakoitzak gutxienez %40ko ordezkariak baldin badu. Gainerako kasuetan, bi sexuak ordezkariak daudenean izango da orekatua.

4/2005 Legearen ezarpenari buruzko ebaluazioaren (2008) arabera, epaimahaiak gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakume eta gizonen kopuru orekatua izango dute la bermatzeko klausula duten sarien ehunekoa nabarmen handitu da 2005eko datuekin alderatuta; izan ere, 2005ean % 9 izan ziren, eta 2008an %40. Hala ere, kontuan izanda Legeko 20.5 artikuluan xedatutakoa bete zuten sari guztiak EAEko Administrazio Orokorrek sustatu zituela, arlo horretan dagoen gabezia handia da oraingoz.

Horrenbestez, datorren legegintzaldirako erronka emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua duten epaimahaien ehunekoa handitzea izango da, eta xedapen hori gainerako administrazioei jakinaraztea eta betearaztea.

Inplikaturako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

EAEko administrazioen sariak emateko epaimahaien eta funts kulturalak edo artistikoak bultzatzeko epaimahaien ehunekoa, 4/2005 Legeko 20. artikulua 5. puntuan aurreikusitakoak, emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua bermatzen dutenak, esparru administratiboaren arabera (EAEko hiru administrazio mailetakoa).

G13. BERDINTASUNERAKO PARTE-HARTZE ORGANOEEN KOPURUA HANDITZEA, ETA PARTE-HARTZE ZEIN KONTSULTA PROZESU ETA ORGANOETAN ORDEZKAPEN OREKATUA AREAGOTZEA.

Parte-hartze prozesuak gero eta gehiagotan erabiltzen dira politika publikoen diseinua eta kudeaketa hobetzeko eta legitimatzeko, eta herritarrak aktiboago izateko bide ere badira.

Sektore eta esparru ugarian erabiltzen dira prozesu horiek, politika publikoak herritarrengana eta eragile sozialengana hurbiltzeko, eta bertan parte hartu dezaten errazteko. Funtsezko tresna dira parte-hartze soziopolitikoak bultzatzeko. Batzuetan organo fin-koen bidez bideratzen da partaidetza hori, eta besteetan aldi baterako organoen bidez.

Berdintasunerako V. Plan honetan, bi mota bereiztu ditugu: batetik, espezifikoki berdintasuna sustatzeko parte-hartze organoei erreferentzia egiten dietenak –hots, administrazioek berdintasuna lortzeko ezartzeko sortu dituztenak–; eta bestetik, beste organo eta prozesu guztiak, kontsultarakoak zein parte-hartzekoak, administrazioan dagoeneko txertatuta daudenak eta emakumeen eta gizonen presentzia orekatuagoa behar dutenak.

Lehenbizikoei dagokienez, zera dio Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeko 24.5 artikulua:

24. artikulua. Elkarteak eta erakundeak.

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.

Hain zuzen ere 1998an sortu zen Kontsulta Batzordea, ekainaren 9ko 103/1998 Dekretuaren bitartez. Batzorde hori Emakunderi atxikita dago eta EAEko erakundeei informazioa, aholkuak eta proposamenak luzatzen aritzen da, emakumeen eta gizonen artean berdintasuna lortzeko.

Batzorde horren lanari eta EAEko berdintasun politikei esker, aurrerapenak egin dira elkarteen arteko lankidetzaren eta parte-hartzearen alorra diseinatzeko orduan. Hori horrela, Emakundek Berdintasunerako Emakumeen Euskal Kontseilua sortzeko lege aurreproiektua prestatu du, emakumeen elkarteen partaidetzarekin eta gizarteari kontsulta publikoa egin ondoren. Aurreikusita dagoenaren arabera, Eusko Legebiltzarrak legealdi honetan bertan emango dio onespena aurreproiektu horri.

Foru Aldundi mailan, 4/2005 Legeko 6 k) artikulua dio foru administrazioei dagokiela:

6. artikulua. Foru administrazioen eginkizunak.

k) Erakunde publiko zein pribatuekin harremanak finkatzea eta partaidetza eta lankidetzarako bideak ezartzea, baldin eta erakundeon xedeek edo eginkizunek lurralde-eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesten laguntzen badute.

Era berean, 7.1 k) artikulua dio udalei dagokiela, bakarka edo mankomunitateen bitartez, honakoa:

7. artikulua. Tokiko administrazioaren eginkizunak.

1. k) Erakunde publiko zein pribatuekin harremanak finkatzea eta partaidetza eta lankidetzarako bideak ezartzea, baldin eta erakundeon xedeek edo eginkizunek toki-eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesten laguntzen badute.

4/2005 Legearen ezarpenari buruzko ebaluazioak jasotako datuen arabera, Foru Aldundi eta udal batzuek dagoeneko badauzkate Berdintasunerako Kontseiluak edo emakumeen parte-hartzea bultzatzeko antzeko organoak, baina berdintasun politikak garatzen aritzen diren beste elkarte batzuk ere. 2008an 24 udal edo mankomunitatek dauzkate parte-hartzea bultzatzeko horrelako egiturak; 2005ean baino zazpi gehiagok, beraz. Hala ere, lan eskerga egin behar da oraingoz herritarrak aktibo bihurtzeko bide gisa orokortu eta indartu daitezten.

Beraz, beharrezkoa da Berdintasunerako Tokiko eta Foru Kontseiluak indartzea edo, ez dauden lekuetan, sortzea; baina lanerako beste egitura eta prozesu batzuk ere, erakunde bakoitzaren eta dagokion lur esparruan dauden emakumeen eta bestelako elkarten beharrei, interesei eta egoerei erantzuteko egoki jotzen badira.

Gainerako organo eta prozesuei dagokienez, kontsultakoak zein parte-hartzeakoak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak zera dio 23. artikuluan:

23. artikulua. Xedapen orokorra.

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 erakundeon zuzendaritzako organoetan. Horretarako, gehitu edo egokitu ahal izango dituzte elkarte eta erakundeoi adierazitako helburua betetzearen arabera dagozkien diru-laguntzak.

Oro har, berdintasun politiketan emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua dagoela esaten da sexu bakoitzak gutxienez %40ko partaidetza duenean.

Emakumeek erabakiak hartzeko prozesuetan parte hartzeko aukera izango dutela bermatzeko, presentzia orekatua sustatu beharko da partaidetzarako organoetan eta prozesuetan.

Esparru horiek, parte hartzeko prozesu bihurtzen direnean edota kide anitzeko organo gisa taxutzen direnean, gizartean aldaketak eragiteko diagnostikoak, helburuak eta tresnak eskaintzen dizkiete politikari publikoari; eta kontsulta, aholkularitza, kooperazio eta ebaluazio funtzioak izaten dituztenez, ezinbestekoa da horietan emakumeen ikuspegia, beharrak eta egoerak presente egotea.

EHUko Zientzia Politikoen eta Administrazio Zientzien Saileko Genero Azterketen Taldeak 2009an Emakunderentzat egindako azterlanaren arabera (Emakume eta gizonen presentzia Euskadiko erabakiguneetan), aztertutako kide anitzeko 84 organoetatik 26tan %40ko edo gehiagoko ordezkariak zuten emakumeek, eta soilik 24 zeuden emakumeen gidaritzapean. Organo horien osaketa, normalean, ez da nominala izaten; hots, kargu jakin batzuk dituzten pertsonak osatzen dituzte. Baina partaidetza prozesuetan dagoen desoreka egoera islatzen dute nolana ere.

Bestalde, Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko zifren txostenak diotenez, ezberdina da emakumeek eta gizonen parte-hartzeari eskaintzen dioten denbora: emakumeak kanpora begirako lana egiten eta pertsonen arreta zuzenean eskaintzeko jardura boluntarioetan aritzen dira gehienbat; gizonak, aldiz, erakunde barruko jardura boluntarioetan.

Ilido horretatik, legealdirako erronkak hauek dira:

- Emakumeek eta gizonen elkartegintzan dituzten eginkizunak dibertsifikatzea eta emakumeek partaidetza prozesuetan duten presentzia bultzatzea.
- Osaera paritarioa duten edo/eta emakumeek zuzentzen dituzten kide anitzeko organoen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

Emakumeen eta gizonen ordezkariak paritarioa daukaten kide anitzeko organoen kopurua eta ehunekoa, esparru administratiboaren arabera (EAEko hiru administrazio mailetakoa).

EAEko administrazio publikoek bultzaturako parte-hartze prozesuen ehunekoa (herritarrei, elkarrekin edo/eta adituei egindako kontsultak), emakumeen eta gizonen presentzia orekatua dutenak, esparru administratiboaren arabera (EAEko hiru administrazio mailetakoa).

2. KAPITULUA:

Berdintasun gaietan esku hartzeko ardatzak



Kapitulu honen xedea IX. legegintzaldiak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna erdiesteko gizartean egin beharreko aldaketak zehaztea da.

Garrantzitsua da emakumeek eta gizonek bizitzako alor guztietan aukera berdinak izateko eta tratu bera jasotzeko lehentasunak zehaztea; batez ere, emakumeen autonomia eta egoera sozial, ekonomiko eta politikoa bultzatzeko, jasaten duten diskriminazioa dela-eta. Horretarako guztirako, gainera, kontuan izango dira emakumeen eta gizonen aniztasuna eta beren arteko aldeak biologiari, bizi baldintzei, nahiei eta beharrei dago-kienez, baita emakumeen eta gizonen taldeen aniztasuna eta aldeak ere.

Berdintasunerako V. Planaren xedea berdintasun politiken helburu nagusia betetzea da. Eta helburu hori, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen arabera, honako hau da: «*Berdintasunezko gizartea lortzea, non pertsona oro libre izango den, hala eremu publikoan nola pribatuan, bere gaitasun pertsonalak gartu eta erabakiak hartzeko, ohiko rolek sexuaren arabera ezartzen dituzten mugak izan gabe; gizarte bat non berdin aintzat hartu, baloratu eta bultzatuko diren emakumeek eta gizonek dituzten portaera, jomuga eta beharrianak*».

Horretarako, generoarekin lotutako zer hutsunetan esku hartu behar den adierazi eta aztertu da. Eta lehentasuna eman zaie emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko eragin handiena izan ditzaketenei, balioen, iritzien, jokabideen eta jarrerren alorretan, banakakoak eta taldekoak, eta antolaketa sozialaren egiturakoak eta motetakoak.

EGITURAZKO ELEMENTUEN DESKRIBAPENA

Berdintasunerako V. Planak, hasierako zatian, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko gobernantza hobetzearekin lotutako helburuak zehazten ditu. Planaren bigarren zatia, berriz, lau elementu nagusiren inguruan dago egituratuta: ardatzak, programak, helburu estrategikoak eta helburu operatiboak. Atal honetan, elementu bakoitza zer den, zer funtzio betetzen dituen eta nola zehazten den azaltzen da.

Emakumeen eta gizonen berdintasun gaitan esku hartzeko ardatzak

Datozen lau urteotan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzean lehentasunez jorratu beharreko gaiak zehazten dituzte ardatzek.

Honako irizpide hauen arabera eman diegu lehentasuna:

- 4/2005 Legeak adierazten ditu.
- Azken urteotan udalerrietan, Autonomia Erkidegoan, Estatuan eta Europan egindako hausnarketa eta partaidetza foroetan berdintasun politiken funtsezko erronkatzat jo dituzte, gizarteak berak horien beharra ikusi duelako eta/edo emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko bidean eragin handiena izango dutelako.
- Alor guztiak hartzen dituzte barne; beraz, esku hartzea eraginkorragoa izango da eta hainbat sailen eta erakunderen partaidetza beharko dute.

Zehazki hiru ardatz zehaztu dira: emakumeak ahalduntzea eta balioak aldatzea, gizartea emakumeen eta gizonen erantzukizun bateratuan oinarrituta antolatzea, eta emakumeen indarkeriari aurre egitea. EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planean lehentasuna zuten ardatzekin alderatuta, nabarmendu behar da oraingoan *mainstreaminga* ez dugula ardatz bezala hartu, baizik eta antolakuntzan berdintasunaren aldeko gobernantza bultzatzeko eta hobetzeko alor berezitu bezala. Bestalde, birmoldatu egin dugu Berdintasunerako IV. Planean «Bateragarritasuna eta erantzunkidetasuna» deitutako ardatza, eta «Antolakuntza sozial erantzukidea» izendatu dugu. Izan ere, gizonen, erakunde publikoen, erakunde pribatuen eta gizartearen inplikazioak mesede egingo baitio arlo pertsonaletik, gizartetik, familiarik eta enplegutik eratorritako beharren eta erantzukizunen arteko orekari. Eta horrela errazagoa izango da espazio bakoitzak eskatzen duen denboraren arteko oreka lortzea.

Programak

Berdintasunaren alorreko ardatzen xehetasunak ematen dituzten lan ildoak dira programak.

Berdintasun gaietan hautemandako beharren arabera eta gizarteko egoera aldatzeko duten ahalmenaren arabera zehaztu dira; betiere, 4/2005 Legearen edukia kontuan hartuta. Ondokoak dira:

PROGRAMEN ZERRENDA

EMAKUMEAK AHALDUNTZEA ETA BALIOAK ALDATZEA	1. programa: autonomia perstonala eta balioak aldatzea 2. programa: baliabide ekonomikoak eta sozialak lortzea eta kontrolatzea. 3. programa: partaidetza soziopolitikoak eta eragina.
ANTOLAKUNTZA SOZIAL ERANTZUKIDEA	4. programa: erantzukidetasuna eta denboraren erabilera berriak. 5. programa: kontziliazio erantzukidea.
EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA	6. programa: sentsibilizazioa eta prebentzioa. 7. programa: arreta.

Helburu estrategikoak

Helburu estrategikoek programetako helburu orokorren artean lehentasuna dutenak zein diren adierazten dute. Gizarteko egoera hainbat eremu edo esferatan banatzen da, eta helburuak ezartzen dira horietan. Horrek programa bakoitzari globalki eta koherentziaz heltzeko aukera ematen du, eta errazagoa suertatzen da ondoren zehaztea edo eraginkortasuna bultzatzea.

Helburu operatiboak

Helburu operatiboek unitate exekutiboetan banatzen dute helburu estrategikoa, esku hartzea ahalbidetzeko.

Helburu operatiboek gizarteko egoera zehatzak dituzte oinarrian, batez ere generoen arteko aldeak eta emakumeen diskriminazio zein desoreka egoerak. Horiei aurre egitea lehentasunezkoa izango da legegintzaldi honetan, zenbait erakundek eta bigarren mailako informazio iturriek emandako datuetatik abiatuta egindako diagnostikoa aintzat hartuta. Helburu operatiboen funtzioa lehentasuna izango duten eginbeharrak zehaztea eta lortutako emaitzen arrakasta baloratzea da. Helburuek zehatzak eta neurgarriak izan behar dute, operatiboak eta ulergarriak, egokiak eta garai jakin bati egokituak. Hainbat alderdi jasotzen dituzte: zer helburu bete nahi dituzten, zergatik den hain garrantzitsua egoera jakin horretan esku hartzea, zein diren helburu horren lorpenean inplikaturako administrazioak, eta zein diren eragin sozialaren adierazleak.

Berdintasunerako V. Planaren eragina ebaluatzeko proposatutako adierazleei dagokie-nez, ahalegin berezia egin dugu adierazle horiek erraz eskuratzeko modukoak izan dai-tezen. Horregatik, azterketa bat egin dugu eskuragarri daudenak zein diren jakiteko –eragiketa estatistikoan edo aldizkako azterketa ofizialen bidez–, eta letra etzanez mar-katu ditugu.

Gainerakoak, berriz, datu egonkorak lortu ahal izateko landu egin beharko dira lege-gintzaldian, orain bertan azterlan edo estatistika zehatz batzuetatik eratorritako infor-mazioa dagoelako edota, alderantziz, inongo informaziorik ez dagoelako. Horregatik, inplikaturata dauden administrazioek, helburuak betetzera bideratutako jarduerak gau-zatzeaz gain, proposatutako adierazleak neurtzeko mekanismoak sortu beharko dituzte.

MATRIZEAREN DESKRIBAPENA: ARDATZAK, PROGRAMAK ETA HELBURU ESTRATEGIKOAK

Hona EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planaren ardatz, programa eta helburu estrategikoen laburpena, koadro batean jasota.

I. EMAKUMEEN AHALDUNTZE ETA BALIOAK ALDATZEAREN ARDATZA			II. ANTOLAKETA SOZIAL ERANTZUKIDEAREN ARDATZA		III. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN ARDATZA	
1. PROGRAMA AUTONOMIA PERTSONALA ETA BALIOAK ALDATZEA	2. PROGRAMA BALIABIDE EKONOMIKOAK ETA SOZIALAK LORTZEA ETA KONTROLATZEA	3. PROGRAMA PARTAIDETZA SOZIOPOLITIKOA ETA ERAGINA	4. PROGRAMA ERANTZUKIDETASUNA ETA DENBORAREN ERABILERA BERRIAK	5. PROGRAMA KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA	6. PROGRAMA SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA	7. PROGRAMA ARRETA
1.1. Emakumeen autonomiaren garapena eta genero kontzientzia bultzatzea.	2.1. Emakumeen laneratzea eta lan baldintzak eta mailaz igotzeko aukerak hobetzea, taldeen eta egoera aniztasuna kontuan hartuta.	3.1. Emakumeek elkarteen mugimendua eta horretan parte hartzea bultzatzea.	4.1. Erantzukidetasuna eta zainketaren etika sustatzea.	5.1. Enpresen kultura kontziliazio erantzukiderantz aldatzea.	6.1. Indarkeriarik gabeko portaera ereduak bultzatzea.	7.1. Portaera bortitzak garaiz hautematea eta informazioa zabaltzea.
1.2. Balioen aldaketa bultzatzea, sexuaren araberako rol sozialak eta estereotipoak deuseztatuta.	2.2. Pobrezia edo/eta bazterketa arriskuan edo egoeran dauden emakumeen egoera hobetzea.	3.2. Erabaki eta eragin alorreterako emakumeen irismena handitzea.	4.2. Emakumeek aisialdiak gozatzera eta autonomia/independentzia ekonomikoa lortzera bideratutako denbora handitzea.	5.2. Zerbitzuen ordutegien estaldura eta malgutasuna areagotzea.	6.2. Portaera bortitzen prebentzioa hobetzea.	7.2. Biktima diren emakumeen babes eta arreta osoa bermatzea.
	2.3. Baliabide sozialetarako sarbidea hobetzea, batez ere, diskriminazio anitzeko egoeren arretari dagokionez.			5.3. Hirigintzako plangintza eta herritarrei zuzendutako zerbitzuak aldatzea kontziliazio erantzukidea errazteko.		

I. EMAKUMEEN AHALDUNTZE ETA BALIOAK ALDATZEAREN ARDATZA

Gure gizartean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean aurrerapen handiak egin diren arren, oraindik ere desoreka nabarmenak daude euren artean esku-bideak, boterea, baliabideak eta onurak lortzeko, gauzatzeko eta kontrolatzeko orduan.

Patriarken sistemak botere harreman asimetrikoak bultzatzen ditu emakumeen eta gizonen artean: menderatze jarrera esleitzen die gizonezkoei, eta mendetasunezkoa emakumezkoei. Botere harreman horiek bizitzako alor guztietan agertzen zaizkigu, hainbat modutan: eremu pribatuan, adibidez, etxeko tratu txarrak emakumeak menderatzeko eta kontrolatzeko mekanismo bezala erabiltzen dira; eremu publikoan, berriz, pobrezia feminizazioan, parte hartzeko eta erabakiak hartzeko prozesuetan emakumeak automatikoki baztertzeko joeran, baliabideak lortzeko ezintasunean eta abarretan ikus ditzakegu. Emakumeen Garapena Sustatzeko Nazio Batuen Funtzaren (UNIFEM) arabera, hain zuzen ere emakumeek erabakiguneetan duten presentzia da herrialdeen baliabide ekonomikoaren arabera aldatzen ez den genero desorekaren adierazle bakarra.

Emakumeen eta gizonen harreman pertsonaletan eta sozialetan oreka handiagoa lortzeko, emakumeek genero harremanak berreraikiz lortu behar dute botere, erabateko autonomia eta herritartasuna lortuta.

«Ahalduntze» hitza ingelesezko *empowerment* terminoaren itzulpen literala da, eta «boterea areagotzea» esan nahi du; hots, pertsonal bezala indartzea eta norberaren egoera sozial, ekonomiko eta politikoa sendotzea.

Ahalduntzearen estrategia Emakumeari buruzko Nazio Batuen III. Mundu Batzarrean jada erabili zuten arren (Nairobi, 1985), IV. Mundu Batzarrean garatu eta sendotu zen (Pekin, 1995).

Honela definienezake ahalduntzea: pertsonak bere bizitzari eragiten dioten baliabide eta erabakiei buruzko autoritatea eta boterea areagotzea.

Emakumeak, banaka eta talde gisa, euren egoeraren jabe egitearekin dago lotuta, horrela areagotu egingo dutelako erabakiak hartzeko prozesuetan duten parte-hartzea, bai eta boterea erabiltzeko eta eragina izateko ahalmena ere.

Banakakoa, emakumeek beren mendetasunari buruzko kontzientzia hartzeko prozesu pertsonala delako. Emakume bakoitzak ezagutzen ditu bere eskubideak, indarguneak

eta interesak, eta horrela indartu egiten ditu bere autonomia eta botere pertsonala, eragina izateko eta erabakiak hartzeko ahalmena erabiltzeko asmoz.

Taldekoa, prozesu horretan emakumeen interesak lotzen direlako, eta taldearen egoera sendoagoa izanik, baliabide materialetara eta sinbolikoetara errazago iritsi daitezkeelako. Horrez gain, eragina izateko ahalmen handiagoa izango dute eta erabakiak hartzen eta gizartea aldatzen parte hartu ahal izango.

Ildo horretatik, prozesua ez da banakora mugatzen; taldearen eremura ere zabaltzen da. Emakumeek banan-banan egindako lana lagungarria izango da interes kolektiboen alde borrokatzeko; hau da, genero interesen alde.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeko 1. artikulua araber, beharrezkoa da *«bizitzaren arlo guztietan emakumeek eta gizonek aukera eta tratu berdinak izan ditzaten sustatzea eta bermatzea, eta, bereziki, emakumeen autonomia bultzatzea eta emakumeek gizartean, ekonomian zein politikan duten posizioa sendotzea»*. Gainera, 3. artikuluan Euskadiko botere publikoen jarduna zuzendu behar duten printzipio nagusiak daude jasota, eta horien araber, botere publikoek *«neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeek eta gizonek eskubide politikoak, zibilak, ekonomikoak, sozialak eta kulturalak, eta arauetan aitortu lekizkiekeen gainerako oinarrizko eskubideak, aukera berdinekin baliatzen dituztela bermatzeko, boterea eta baliabide eta etekin ekonomikoak eta sozialak eskuratu eta kontrolatzea barne»*. Legeak horren bidez adierazi nahi duena da aukeren berdintasunak ez duela eskubide, botere, baliabide eta onurak eskuratzeko baldintzetara mugatu behar, baizik eta horiek guztiak behar bezala erabiltzeko eta eraginkortasunez kontrolatzeko baldintzei ere eragin behar diela. Ildo horretatik, emakumeek horiek eraginkortasunez erabiltzeko eta kontrolatzeko neurriak ezartzeko beharra jaso du. Legean «ahalduntze» hitza agertzen ez den arren, inplizituki prozesu hori adierazten du. Halaber, III. Tituluko I. kapituluaren emakumeen partaidetza soziopolitikoaren bultzatzeko neurriak jasotzen ditu.

Ahalduntzea, beraz, boterea eskuratzeko estrategia bat da, erabateko autonomian eta herritartasunean oinarrituta dagoena. Era berean, emakumeek eta gizonek aukera berdinak izateko eta tratu berbera jasotzeko ezinbestean jarraitu beharreko prozesua da, berdintasun hori lortzeko beharrezkoa delako emakumeek eta gizonek alor publikoan eta pribatuan berdintasunez parte hartzea eta harreman ez-hierarkizatua izatea.

Helburu hori lortzeko, emakumeak ahalduntzeaz gain, formulak eta guneak sortu behar dira gero eta gizonezko gehiagok gune publiko zein pribatuetan maskulinitasunaren eredu tradizionala zalantzan jar dezaten, berdintasunaren aldeko jarrerak izan ditzaten, eta emakumezkoekin batera gizonak eta emakumeak batera garatzeko eta guztientzat mesedegarria den gizarte justuago eta parekatuagoa lortzeko konpromisoa har dezaten.

ARDATZARI LOTUTAKO PROGRAMAK

Ardatz hau osatzen duten eremu eta alderdi guztietan batera aurreratzeko, hiru programa proposatu ditugu:

1. Autonomia pertsonala eta balioak aldatzea

Programa honen helburua emakumeei autonomia pertsonala egikaritzeko erraztasunak ematea da, bakoitzaren balioa eta autoestimua sendotuta. Horretarako, emakumeen autonomia indartu behar da, bai alor psikologikoan eta erabaki pertsonalak hartzeko alorrean, bai alor fisikoan eta gorputza zaintzeko alorrean. Alor psikologikoan, bizitzari eragiten dioten erabakiak hartzean emakumeek euren interes eta beharrak aintzat hartzea da helburua. Autonomia fisikoaren alorrean, emakumeek bere burua zaintzeko denbora eta ohitura hartzea bultzatu behar da. Horretarako, askotan inguruan dituztenak zaintzeko baztertzan dituzten ohitura osasungarriei eutsi beharko diete. Alor fisikoan eta psikologikoan, harreman afektiboen, sexualitatearen eta ugalkortasunaren gainean botere eta kontrol handiagoa izatearekin lotuta dago autonomia pertsonala.

Emakumeen autonomia eta generoaren kontzientzia bultzatzeko, funtsezkoa da, halaber, gizartean zabaldua dauden sinesmen, jarrera eta jokaerak aldatzeko lan egitea. Eta horrek balioak, rolak eta genero estereotipoak eraldatzera garamatza, bai alor publikoan, bai pribatuan.

Horretan guztian oinarritzakoa da emakumeek emakumeen egoerari buruz sortutako jakintza sustatzea, aintzat hartzea eta zabaltzea. Emakumeek sortutako jakintza areagotzean, bultzada handia ematen zaio emakumeek egindako lanari, eta ahalduntzeko oinarritzakoa den esparrua sustatzen da. Emakumeen egoerari buruzko jakintza zabaltzea lagungarria izango da balioak aldatzeko eta berdintasuna bultzatzeko.

2. Baliabide ekonomikoak eta sozialak lortzea eta kontrolatzea

Autonomia ekonomikoak hainbat ondorio ditu; besteak beste, baliabide ekonomikoak eta ondasunak erabiltzea eta kontrolatzea –enplegura berdintasunez jartzeko aukera emanda, laneko eskubideak gauzatuta eta pobreziaren feminizazioa murriztuta– eta

gizarte baliabideak erabili ahal izatea (garraioa, teknologia berriak, osasun baliabideak eta kultur, arte eta kirol eskaintza).

Emakume guztiek baliabide horiek guztiak eskuratzeko, erabiltzeko eta kontrolatzeko aukera dutenean –eta, bereziki, beren egoera pertsonalarengatik diskriminazio anitza jasaten dutenek– izango da alor honetako berdintasuna erabatekoa. Horregatik, bi alderdi nabarmendu behar ditugu: alde batetik, baliabideak eskuratu ahal izateko printzipioa eta, bestetik, baliabideek emakumeen beharrak, bizi baldintzak eta jarrerak aintzat hartzeko beharra.

3. Partaidetza soziopolitiko eta eragina

Autonomia sozial eta politikoa oinarrizko eskubide politikoak aitortuta izatearekin eta eraginkortasunez egikaritzearekin dago lotuta. Ondorioz, emakumeek alor soziopolitikoan eta erakundeen partaidetza prozesuetan parte hartzeko eskubidea bultzatu behar da. Horretarako, emakume mugimenduen eta berdintasunaren aldeko elkarten presentzia bultzatu behar da alderdi politikoetan, sindikatuetan eta parte hartzeko prozesu eta egitura publikoetan. Halaber, emakumeen partaidetza soziopolitiko erabatekoa izan dadin, parekotasuna lortu behar da herri administrazioaren, enpresa pribatuen eta irabazi asmorik gabeko erakundeetako erabakiguneetan.

I. EMAKUMEEN AHALDUNTZE ETA BALIOAK ALDATZEAREN ARDATZA

1. PROGRAMA: AUTONOMIA

PERTSONALA ETA BALIOAK ALDATZEA

1.1. EMAKUMEEN AUTONOMIAREN GARAPENA ETA GENERO KONTZIENTZIA BULTZATZEA.

1. Independentziaren autopertzepzioa handitzea.
2. Erabakiak hartzeko autonomia handitzea.
3. Norberaren burua zaintzeko ohitura sustatzea.
4. Harreman afektibo-sexualetan kontrola handitzea.

2. PROGRAMA: BALIABIDE EKONOMIKOAK

ETA SOZIALAK LORTZEA ETA KONTROLATZEA

2.1. EMAKUMEEN LANERATZEA ETA LAN BALDINTZAK ETA MAILAZ IGOZKEKO AUKERAK HOBETZEA, TALDEEN ETA EGOERA ANIZTASUNA KONTUAN HARTUTA.

1. Kalitateko enpleguetan lan tasa handitzea.
2. Emakume sustatzaileen kopurua eta haien proiektuen bideragarritasuna handitzea.
3. Soldaten arteko aldea murriztea.
4. Lanean mailaz igotzen diren emakumeen kopurua handitzea.
5. Baztertutako taldeentzako estaldura hobetzea.
6. Ikasketak aukeratzeko garaian sexuen arteko aldea murriztea.
7. Enpresa pribatuetan berdintasunerako planen kopurua handitzea.

1.2. BALIOEN ALDAKETA BULTZATZEA, SEXUAREN ARABERAKO ROL SOZIALAK ETA ESTEREOTIPOAK DEUSEZTATUTA.

1. Funtzio sozialak sexuaren arabera esleitzeko joera aldatzea.
2. Lan alorreko balioak aldatzea.
3. Etxearen alorreko balioak aldatzea.
4. Berdintasunaren aldeko jarduerak ugartzea.
5. Hezkidetzatza sustatzea.

3. PROGRAMA: PARTAIDETZA

SOZIOPOLITIKOA ETA ERAGINA

3.1. EMAKUMEK ELKARTEEN MUGIMENDUA ETA HORRETAN PARTE HARTZERA BULTZATZEA.

1. Berdintasunerako elkarteen kopurua eta bazkideetako emakumeen kopurua handitzea.
2. Elkarteen mugimenduan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea.
3. Formula berrien eta sareen bitartez parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea.
4. Berdintasunerako jarduerak gauzatzen dituzten gizarte erakundeen kopurua handitzea.

3.2. ERABAKI ETA ERAGIN ALORRETARAKO EMAKUMEEN IRISMENA HANDITZEA.

1. Sektore publikoan erabakiak hartzeko postuetan emakume gehiago egotea.
2. Sektore pribatuan erabakiak hartzeko postuetan emakume gehiago egotea.
3. Elkarteetako, irabazi asmorik gabeko erakundee-tako eta erakunde politikoetako erabakiguneetan dagoen emakumeen kopurua handitzea.

2.3. BALIABIDE SOZIALETARAKO SARBIDEA HOBETZEA, BATEZ ERE, DISKRIMINAZIO ANITZKO EGOEREN ARRETARI DAGOKIONEZ

1. Teknologia berriak.
2. Garraioa.
3. Osasuna
4. Kirola.
5. Kultura.

1. PROGRAMA: AUTONOMIA PERTSONALA ETA BALIOAK ALDATZEA

HELBURU ESTRATEGIKOA: 1.1. EMAKUMEEN AUTONOMIAREN GARAPENA ETA GENERO KONTZIENTZIA BULTZATZEA.

Helburu estrategiko honen xedea emakumeen ahalduntze pertsonala areagotzea da. Norberaren eskubideak, balioa eta autoestimua indartzean datza prozesu hau. Horrek generoaren arabera moldatuta dagoen gizartea berrantolatzea eskatzen du neurri batean eta, beraz, emakumeek jasaten duten diskriminazio eta desoreka egoeraz jabetzea.

Emakumeek beren bizitza kontrola dezaten eta, hortaz, eremu pertsonalean erabakiak hartzeko aukera izan dezaten, beharrezkoa da banakoen emantzipazio prozesuak bultzatzea, genero kontzientzia eta sistema patriarkala aldatzeko lana ahaztu gabe. Horretako, ezinbestekoa da hainbat alorretan lan egitea:

- Norberaren balioa sustatzeko prozesuetan jarrerak eta portaerak aldatzen. Hala, berehala hobetuko dira norberaren irudi positiboa, estimua, eskubideak eta genero kontzientzia.
- Emakumeen lidergoa indartzen eta norberaren hautematea garatzen. Ondorioz, emakumeek independentzia handiagoarekin hartuko dituzte erabakiak, euren eta besteen interesetan oinarrituta, bizitza pertsonalaren alor guztietan (hezkuntza, lana, osasuna, aisialdia, partaidetza soziala...).
- Nork bere burua zaintzeko jarrerak eta ekintzak bultzatzen, elikadurari eta ariketa fisikoari arreta eskainita eta osasunerako kaltegarriak diren substantzien kontsumoa baztertuz.

Adibidez, Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailak 2007an kaleratutako Osasun inkestaren arabera, gorputz masa indize normala duten emakumeen ehunekoa gizonetzkoena baino handiagoa den arren (emakumeen %55 eta gizonen %41), emakume gehiagok izaten dituzte elikadura arazoak. Gazteriaren Euskal Behatokiaren arabera, EAeko ospitaleetan 2005ean anorexiagatik edo bulimiagatik alta jaso zuten 15 eta 29 urteko 22 lagunetatik 20 emakumeak ziren, eta 2 gizonak.

Eusko Jaurlaritzako Kultura Saileko Kirol Zuzendaritzak 2008an argitaratutako EAeko kirol ohiturei buruzko inkestaren arabera, emakumeen %45ek soilik egin zuten ariketa fisikoa –paseoak barne– azken hilabetean; gizonetzkoen kasuan, berriz, %65ek.

Osasunerako kaltegarriak diren substantzien kontsumoari dagokionez, 2008ko Euskadi eta drogak txosteneko datuen arabera, helburuak psikofarmakoen kontsumoa jaitea izan behar du. Inkestek erakusten dutenez, gehienbat emakumeek kontsumitzen dituzte halako farmakoak, maila orotan (modu esperimentalean, azkenaldian eta gaur egun). Mediki errezetarik gabeko psikofarmakoen kontsumoari buruzko datuak alde batera utzita –ezinezkoa zaigu horien kontsumoaren inguruko zehaztapen gehiago egitea–, aztertutako gainerako kontsumoei dagokienez, esan dezakegu emakumeen kontsumoak ia bikoiztu egiten duela gizonezkoena. Kontsumo diferentzialaren ratioa (2:1) antzeko ezaugarriak dituzten azterlan epidemiologikoek eskaintzen dutenaren oso antzekoa da.

Oso konplexuak dira kontsumoan dagoen aldea azaltzen duten arrazoiak. Ikuspuntu organikoarekin lotuta daude batzuk, faktore psikologikoekin beste batzuk, eta gizonen eta emakumeen bizimodu ezberdinaren ezaugarri soziokulturaletan beste hainbat. Azken urteetan genero ikuspegitik egindako azterlanek beste arrazoi batzuk ere aipatzen dituzte; hala nola, medikuntzako profesionalek psikofarmakoak errezetatzeko orduan generoaren arabera joera ezberdina izatea.

Bestalde, errezetarekin emandako psikofarmakoen erabilerari buruzko datuek bi alderdi esanguratsu erakusten dizkigute:

— *Aurrenekoa aztertutako botika motekin lotuta dago: emakumeen eta gizonen kontsumoari dagokionez alde handiena dutenak antidepresiboak dira. Kasu honetan, kontsumo esperimentalean eta azkenaldikoan ikusitakoaren arabera, emakumeek gizonek baino ia hiru aldiz gehiago hartzen dituzte (%3,8 eta %2,3).*

— *Bigarrenak kontsumo mailekin du zerikusia (esperimentala, azkenaldikoa eta gaur egungoa), eta erakusten du aztertutako kontsumo mota denboran zenbat eta gertuagokoa izan, orduan eta handiagoak direla sexuen arteko aldeak.*

- *Azkenik, aldatu egin behar da sexualitatea amatasunarekin lotzen duen iritzia, lehen bezainbesteko indarra ez badu ere. Horretarako, bereizi egin behar dira emakumeen sexualitatea eta ugalketa, eta nork bere burua zaintzean oinarritutako jarduera sustatu.*

Ildo horretatik, funtsezkoa da emakumeak –eta bereziki gazteak– sexu harremanetan preserbatiboak edo/eta bestelako antisorgailuak erabiltzeak duen garrantziaz jabetzea, sexuaren bidez transmititzen diren gaixotasunak eta nahi ez diren haurdunaldiak ekiditeko. Emakundek 2009an kaleratutako EAEko nerabeak. Hurbilketa ahalduztetik abiatuta txostenaren arabera, nesken %20k preserbatiboa ez den beste antisorgailuaren bat erabiltzen dute haurdun ez gelditzeko, eta bigarren metodo erabiliena (%6,5) «atzera egitea» izenez ezagutzen den teknika da.

Sexualitatearen garapenaren beste alderdi garrantzitsu bat sexu aukera askatasunez eta modu irekian bizitzea da. Aipatutako azterketak berak adierazten du gure Autonomia Erkidegoko nerabeek «ezkutatu» egiten dituztela praktika homosexual batzuk. Mutilek gehiago onartzen dute –%4,0k adierazi dute sexu bereko bikote egonkorrekin edo pertsonekin dituztela harremanak– neskek baino –ia %1ek ditu sexu harremanak sexu bereko bikote egonkorrekin eta inork ez sexu bereko beste pertsona ezagun batekin–.

Hori guztia aintzat hartuta, lau **helburu operatibo** finka ditzakegu, oinarrizkoak direnak norberaren autonomiaren garapena bultzatzeko:

- 1.** Autonomia, independentzia eta erabakiak hartzeko botere gehiago dutela nabari duten emakumeen kopurua handitzea.
- 2.** Bizitzaren hainbat alorrei (osasuna, lana, prestakuntza, aisia) buruzko erabakiak hartzean, irizpideen, interesen eta beharren arabera informazio eta gaitze prozesuak gauzatzen dituzten emakumeen kopurua handitzea.
- 3.** Bere burua zaintzeko ohitura duten (behar pertsonaletara eta bizitza estilora egokitutako elikadura orekatua, jarduera fisikoa, arrisku jarrerak murriztea, besteen artean) emakume ume, gazte eta helduen kopurua handitzea.
- 4.** Nahi gabeko haurdunaldiak ekiditen eta afekzio-sexu harremanak eta jokabideak beren behar eta interesetara egokitzen dituzten –betiere, aniztasun sentimentaletik eta sexualetik– emakumezko gazteen eta helduen kopurua handitzea.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 1.1. EMAKUMEEN AUTONOMIAREN GARAPENA ETA GENERO KONTZIENTZIA BULTZATZEA.

■ Helburu operatiboak:

1.1.1. Autonomia, independentzia eta erabakiak hartzeko botere gehiago dutela nabari duten emakumeen kopurua handitzea.

Inplikatutako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

EAEko hamabost urtez gorako emakumeen ehunekoak, azken lau urteotan erabaki pertsonalak hartzeko boterea handitu izana islatzen duten portaerak garatu dituztenak. Orotara eta portaera motaren arabera.

EAEko hamabost urtez gorako herritarrek nabaritutako kontrol maila eguneroko jardueretan eragina duten erabakiak hartzerakoan, sexuaren arabera.

1.1.2. Bizitzaren hainbat alorrei (osasuna, lana, prestakuntza, aisia) buruzko erabakiak hartzean, irizpideen, interesen eta beharren araberako informazio eta gaitze prozesuak gauzatzen dituzten emakumeen kopurua handitzea.

Inplikatutako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

EAEko hamabost urtez gorako emakumeen ehunekoak, azken urtean osasun, lan, etxebizitza, prestakuntza, aisialdi edo kultura arloetan erabaki pertsonalak hartzeko informazio bila aritu direnak, esparru administratibo, informazio mota eta iturriaren arabera.

EAEko hamabost urtez gorako emakumeen ehunekoak, azken urtean osasun, lan, prestakuntza, aisialdi edo kultura arloetan erabaki pertsonalak hartzerako bideratutako prestakuntza jaso dutenak EAEko administrazioen zerbitzu publikoetan, esparru administratiboaren eta prestakuntza motaren arabera.

1.1.3. Bere burua zaintzeko ohitura duten (behar pertsonaletara eta bizitza estilora egokitutako elikadura orekatua, jarduera fisikoa, arrisku jarrerak murriztea, besteen artean) emakume ume, gazte eta helduen kopurua handitzea.

Inplikatutako erakundeak

Sailak:

- Herrizaingo Saila
- Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza
- Enplegua eta Gizarte Gaiak
- Osasuna eta Kontsumoa
- Kultura

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

EAEko hamasei urtez gorako biztanleen ehunekoa, normalean ariketa fisikoa egiten duena, sexuaren arabera.

EAEko hamasei urtez gorako herritarren ehunekoa, osasunerako potentzialki arriskutsuak diren substantziak hartzen dituztenak (alkohola, tabakoa, drogak, hipnolasaigarriak eta barbiturikoak), sexuaren arabera.

EAEko hamasei urtez gorako herritarren ehunekoa, elikatze arazoak dituztenak, sexuaren eta arazo motaren arabera.

EAEko hamasei urtez gorako herritarren ehunekoa, egunean sei ordu baino gehiago lo egiten dutenak, sexuaren eta adinaren arabera.

EAEko hamasei urtez gorako herritarrak medikuaren kontsultara joaten diren maiztasuna, sexuaren eta espezialitatearen arabera.

EAEko hemezortzi urtez gorako herritarren ehunekoa, modu arriskutsuan gidatzen dutenak, sexuaren arabera.

1.1.4. Nahi gabeko haurdunaldiak ekiditen eta afekzio-sexu harremanak eta jokabideak beren behar eta interesetara egokitzen dituzten –betiere, aniztasun sentimentaletik eta sexualetik– emakumezko gazteen eta helduen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak

Sailak:

- Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza
- Enplegua eta Gizarte Gaiak
- Osasuna eta Kontsumoa
- Kultura

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

EAEko hamabost urtez gorako emakumeen ehunekoa, beren harreman afektibo-sexualak askatasunez bizitzeko nahikoa leku dutela uste dutenak, aukera afektibo-sexualaren eta adin tartearen arabera.

EAEko hamabost urtez gorako emakumeen ehunekoa, beren harreman afektibo-sexualetan bikotearen aldetik jelskortasuna eta beren jardueren eta ekintzen kontrola neurri onartezinean edo/eta kezkarrian nabari dituztenak, aukera afektibo-sexualaren eta adin tartearen arabera.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 1.2. BALIOEN ALDAKETA BULTZATZEA, SEXUAREN ARABERAKO ROL SOZIALAK ETA ESTEREOTIPOAK DEUSEZTATUTA

Berdintasuna lortzeko eremu publikoan eta pribatuan, banakoen artean zein taldeen artean hainbat jarrera aldatu behar diren arren, horrekin batera balioak, portaerak eta sinesmenak ere aldatu behar dira, baita sexuei esleitutako roletan hautematen diren eta erabat barneratuta ditugun estereotipoak ere.

2004an Eusko Jaurlaritzako Lehendakartzaren Prospekzio Soziologikoen Zerbitzuak egindako EAEko biztanleek gizon eta emakumeen arteko berdintasunari buruz dituzten iritziak azterketaren arabera, herritarren %81ek garrantzia handia edo nahiko handia ematen dio emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari, eta ia gehienek uste dute gizakien arteko harremanen kalitatea hobetzeak gizonen eta emakumeen garapen pertsonala errazten eta demokrazia indartzen duela.

Hala ere, subkontzientean eta diskurtso esplizituan oraindik ere bizi-bizirik daude sexuaren araberako estereotipoak; horiei jarraiki, gizonei lan produktiboa dagokie –ordaindua, normalean– eta emakumeei ugalketa eta zaintza lana –ordaindu gabea, normalean–. Hala erakusten du herritarren ehuneko batek, txikia izan arren, lanpostu gutxi daudenean gizonek emakumeek baino eskubide gehiago izan behar dutela pentsatzeak.

Lanaren arloan rola sexuaren arabera bereizteari dagokionez, estereotipoen ondorioz kategoria profesional ezberdinetan sailkatzen diren emakumeak eta gizonak, eta itxurazkoa baino ez da izaten berdintasuna; horregatik, alor horretan aurrerapausoak emateko beharrik ez dagoela irizten dute askok. Emakumeen %20k eta gizonen %31k uste dute ez dela egia baldintza berberetan (adinari, prestakuntzari eta eskarmentuari erreparatuta) gizonek emakumeek baino aukera gehiago dituztenik enplegua lortzeko. Bestalde, %24k uste dute berdintasuna lortzeko ez dagoela zertan lanaren antolaketa berrantolatu. Emakumeek lan munduan egin ahal edo nahi dituzten funtzioei dagokionez, herritarren %14k oraindik uste dute emakumeak ez dutela gizonek adina interes ardura handiko postuak hartzeko.

Etxearekin lotutako balioen kasuan, emakumeen eta gizonen arteko erantzukidetasuna aitortzeko beharra dagoela onartzen dute herritarren %93k, baina benetako banaketaren datuak ez datoz horrekin bat. Oro har, gizonek emakumeek baino gehiagotan esaten dute etxeko lanak erdibanatzen dituztela (%39 eta %26, hurrenez hurren). Emakumeek, ordea, gizonek baino ardura gehiago dituztela adierazten dute. Alor honetan ere aurrerapausoak eman beharrik ez dagoela iruditzen zaie herritarrei: %29ren ustez, berdintasuna lortzeko ez dago familiako harremanak aldatu beharrik, eta %46ren iritziz ez du zailtasunik sortuko eguneroko bizitzaren antolaketan.

Azkenik, hezkuntzaren alorrari lotuta, hezkuntza formaleko eta ez-formaleko guneetan, lehen mailako sozializaziorako prozesuetan oinarritzko eragileek sexu-genero sistema sortzeko oinarritzko rola dute, eta neskei eta mutileri sexuaren araberako rol, balio eta gaitasunak erakusten dizkiete.

Hezkuntzaren alorrean genero rola nabarmen aldatu diren arren, gaur egun oraindik curriculumaren hainbat eduki androzentrikoak dira; neskei eta mutileri balio eta nahi ezberdinak transmititzen zaizkie eta, inplizituki, rol maskulinoak femeninoak baino gehiago balioztatzen dira. Horrenbestez, ezinbestekoa da hezkuntzaren alorrean egin beharreko ahaleginak ez zuzentzea emakumeen irismenera bakarrik; batez ere funtzio sozialei lotutako edukietara bideratu behar dira.

Oro har hartuta, kontzientzia kolektiboan aldatu behar dira balioak, lanaren eta etxearen esparruko roletan, berdintasunean proaktiboak diren pertsonen promozioan, eta helduen, haurren zein nerabeen hezkuntzan. Horretarako, beharrezkoa da herritarrei informazioa helaraztea, alor guztietan benetako berdintasuna lortzeko dauden arazoez jabe daitezen eta zer neurri hartu behar diren jakin dezaten. Areagotu egin behar da errealitateko egoera ezagutzen duten eta berdintasunaren alde lan egiten duten pertsonen kopurua, maila eta adin guztietan.

Horrenbestez, balioak aldatzeko proposatu ditugun **helburu operatiboak** ondoko hauek dira:

1. Erantzukizun ekonomikoa gizonekin eta familiaren ardura emakumeekin lotzen duten umeen, gazteen eta helduen kopurua txikitzea.
2. Enpleguaren arloan rola sexuaren arabera esleitzen dituzten neska, mutil, gazte eta helduen kopurua murriztea (sexuaren arabera kategoria profesional, funtzio eta lan-esparruen asignazioa).
3. Gazteek eta helduek etxeko lanak eta zaintza gizarte behar bezala hartzea, eta arlo horretan gizonen, erakundeek, merkatuak eta gizarte zibilak ere parte hartu behar dutela ikustea.
4. Berdintasunaren aldeko pertsona proaktiboaren kopurua handitzea, bereziki adingabeen kargu badaude edo adingabeentzat eredu badira, eta berdintasunaren alde dauden gizon gazteen zein helduen kopurua handitzea.
5. Sail guztiak barne hartzen dituen lanerako printzipio moduan, urteko lan programetan hezkidetzak sartzen duten ikastetxe formalen eta ez formalen kopurua handitzea.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 1.2. BALIOEN ALDAKETA BULTZATZEA, SEXUAREN ARABERAKO ROL SOZIALAK ETA ESTEREOTIPOAK DEUSEZTATUTA.

Helburu operatiboak:

1.2.1. Erantzukizun ekonomikoa gizonekin eta familiaren ardura emakumeekin lotzen duten umeen, gazteen eta helduen kopurua txikitzea.

Inplikatutako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

Etxeko erantzukizun ekonomikoagizonei emakumeei baino gehiago esleitzen dioten EAEko herritarren ehunekoa, sexuaren, adinaren, prestakuntzaren eta lan-egoeraren arabera bereizita.

Etxeko lanen erantzukizuna emakumeei gizonei baino gehiago esleitzen dioten EAEko herritarren ehunekoa, sexuaren, adinaren, prestakuntzaren eta lan-egoeraren arabera bereizita.

1.2.2. Enpleguaren arloan rolak sexuaren arabera esleitzen dituzten neska, mutil, gazte eta helduen kopurua murriztea (sexuaren arabera kategoria profesional, funtzio eta lan-esparruen asignazioa).

Inplikatutako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

EAEko hamabost urtez gorako herritarren ehunekoa, Lan esparruan gizonei eta emakumeei rol eta funtzio espektatiba desberdinak ematen dizkieten EAEko herritarren ehunekoa, sexuaren, adinaren eta lan-esparruaren arabera.

EAEko herritarrek soldatetan dauden aldeei ematen dien garrantzia (administrazioak esku hartu behar lukeen arazotzat hartu behar den edo ez), adinaren eta sexuaren arabera bereizita.

1.2.3. Gazteek eta helduek etxeko lanak eta zaintza gizarte behar bezala hartzea, eta arlo horretan gizonek, erakundeek, merkatuak eta gizarte zibila ere parte hartu behar dutela ikustea.

Inplikaturako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

EAEko hamabost urtez gorako herritarren ehunekoak, etxeko lanei eta zaintza lanei ordaindutako lanaren garrantzi berdina edo handiagoa ematen diena, adinaren eta sexuaren arabera.

EAEko hamabost urtez gorako herritarren ehunekoak, gizonek etxeko lanetan eta zaintza lanetan parte hartzeari garrantzia ematen diotenak, adinaren eta sexuaren arabera (balioen eta jarreraren eskala).

1.2.4. Berdintasunaren aldeko pertsona proaktiboen kopurua handitzea, bereziki adingabeen kargu badaude edo adingabeentzat eredu badira, eta berdintasunaren alde dauden gizon gazteen zein helduen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

EAEko hamabost urtetik gorako herritarrek berdintasun politikei ematen dieten garrantzia, beste politika sozialekin alderatuta, sexuaren, adinaren, prestakuntzaren eta adingabeekiko egoeraren arabera.

EAEko hamabost urtetik gorako herritarren ehunekoak, berdintasunaren alde proaktibo direnak (manifestazioetara joaten direnak, elkarteetako kide direnak edota azken urtean jarduera publikoren baten parte hartu dutenak), sexuaren, adinaren, prestakuntzaren eta adingabeekiko egoeraren arabera.

1.2.5. Sail guztiak barne hartzen dituen lanerako printzipio moduan, urteko lan programetan hezkidetza sartzten duten ikastetxe formalen eta ez formalen kopurua handitzea.

Inplikatutako erakundeak

Sailak:

- Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza
- Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantza Sails
- Kultura

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

EAEko diruz lagundutako ikastetxe kopurua, beren urteko lan programetan hezkidetza txertatzen dutenak, Lurralde Historikoaren, ikastetxe motaren eta ikasleen adinaren arabera.

Irakasleei laguntzeko zerbitzuen kopurua, hezkidetzan espezialista den pertsona bat dutenak.

EAEko hezkuntza esparru ez-formalak, beren urteko lan programetan hezkidetza txertatzen dutenak, Lurralde Historikoaren, ikastetxe motaren eta ikasleen adinaren arabera.

2. PROGRAMA: BALIABIDE EKONOMIKOAK ETA SOZIALAK LORTZEA ETA KONTROLATZEA

HELBURU ESTRATEGIKOA: 2.1. EMAKUMEEN LANERATZEA ETA LAN BALDINTZAK ETA MAILAZ IGOTZEKO AUKERAK HOBETZEA, TALDEEN ETA EGOERA ANIZTASUNA KONTUAN HARTUTA.

Enpleguaren munduan emakume gehiago sartzea, lanari eusten dioten emakumeen kopurua handitzea eta maila profesionalez igotzen direnak gehiago izatea funtsezkoa da berdintasuna lortzeko, horren bidez autonomia ekonomikoa, boterea, baliabideak eta onurak lortzen baitituzte emakumeek.

- *Emakumeak lan merkatuan etengabe sartzen ari diren arren, Emakundek 2008an egindako Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko zifren txostenari jarraiki, emakumeen eta gizonen lan tasen artean alde nabarmenak daude oraindik; hau da, ezberdina da oso lan merkatuan ari diren sexu bakoitzeko pertsonen ehunekoak. Hala, emakumeen batez besteko lan tasa %44koa da, eta gizonezkoena %62koa. Aldea % 17koa da, beraz. Eta 45 eta 54 urte artekoen artean, %25ekoa.*

Sektoreei erreparatuta, hamar emakumetatik ia bederatzik zerbitzuen sektorean egiten du lan. Hortaz, sektoreko fluktuazioek eragin nabarmena dute emakumeengan. Emakumeen jarduera nagusiak merkataritza, ostalaritza eta administrazio publikoa dira, lanean ari diren emakumeen %55 baino gehiagok arlo horietan egiten baitute lan.

Nekazaritza eta eraikuntza bezalako sektoreak oso maskulinizatuta daude oraindik. Gauza berbera gertatzen da ikerketa zientifikoaren eta garapen teknologikoaren sektoreetan. Horietan, enpresetan eta administrazio publikoan (goi hezkuntzako ikerketa zentroetan, adibidez) langile guztien herena besterik ez dira emakumeak (Eustat, 2008).

Ilido horretatik, ezinbestekoa da emakumeen okupazio tasa handitzea, sektore estratagikoetan batez ere. Hala ere, sortutako enpleguak kalitatezkoa izan behar du; hau da, iraunkortasun mugagabekoa eta lanaldi osokoa.

Izan ere, Emakunderen Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko zifren txostenaren arabera (2008), lanaren ezengonkortasunak eta behin-behinekotasunak emakumeei eragiten die batez ere, egoerak hobera egin duen arren. Kontratu egonkorra duten pertsonetan sexuaren araberako desoreka (emakumezkoen eta gizo-

nezkoen arteko desberdintasunak) ia bederatzi puntukoa da; gizonetzkoena %81 eta emakumezkoena %72. Horrez gain, Euskadin lanaldi partzialeko kontratua dutenen %83,6 emakumeak dira. Eta zifra horrek gainditu egiten du Espainiako batez bestekoa.

Lanaren alorrean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko beste modu batzuk autoenplegua bultzatzea eta enplegua sustatzen duten emakumeen kopurua handitzea izango lirateke. *Gaur egun, autonomoen %32 soilik dira emakumeak, eta enplegatzaileei erreparatzen badiegu, ehunekoak %23,5eraino gutxitzen da. Kooperatibak osatzen dituzten pertsonen artean, zifra %35 ingurukoa da.* Horregatik, alor hau bultzatzeko lanaz gain, enpresen lehiakortasuna eta iraunkortasuna hobetu behar dira.

- Bestalde, ezin da ahaztu baliabideak eskuratzeko aukerak handitzeaz gain, garrantzitsua dela baliabide horiek erabiltzeko eta kontrolatzeko orduan ere berdintasuna lortzea, eta bereziki erosketa ahalmena parekatzea. Horretarako, ezinbestekoa da emakumeen eta gizonen soldatak berdintzea. Are gehiago kontuan hartzen badugu Euskadi dela adierazle honetan gizonen eta emakumeen artean alde handien duen autonomia erkidegoa, nahiz eta, Nafarroarekin eta Madrilekin batera, hileko soldata gordin handienak dituen ere baden. *Emakumeen hileko batez besteko soldata gordina gizonena baino %37 txikiagoa da; horrek esan nahi du emakumeek gizonek baino 7.365,90 euro gutxiago irabazten dutela urtean batez beste. Alde hori zerbitzuen sektorean dago batik bat; hots, emakume gehien enplegatzen dituen sektorean (8.196,60 euro). Aldea handitzen duten beste faktore batzuk adina -25 urte baino gutxiagokoen artean da aldea handien- eta kategoria profesionala dira -maila zenbat eta txikiagoa izan, orduan eta handiagoa da aldea-.*
- Aurreko guztiaz gain, emakumeak enpresa munduan mailaz igotzeko aukera bultzatu behar da. Alde batetik, erabaki postuetara iristeko garrantzitsua delako, eta bestetik, emakumeen ahalduentzea bultzatzeko tresna delako. Izan ere, baliabide gehiago emateaz gain, erakundeetan kokapen hobea ematen du. *Emakundek 2009an egindako txosten baten arabera (EAEko emakumeen ibilbide eta egoera profesionaleko desberdintasuna. Emakumezkoen talentua alferrik galtzearen kostu erlatiboa), inkesta erantzun duten emakumeen %33k eta gizonen %42k behin edo gehiagotan igo dute euren maila profesionala, eta alde horretarako arrazoi nagusiak zaintza ardura gehiago hartzea, lanaldi partziala eta ibilbide profesionala etetea dira.*
- Edonola ere, enpleguaren alorrean gizon-emakumeen artean dauden aldeak saihesteko eta, batez ere, hainbat sektoretako maskulinizazioa baztertzeko, lagungarria izango da genero estereotipoak ezabatzea, horrek ikasketa ezberdinak aukeratzera

eramaten baititu neska-mutilak. *Izan ere, Emakunderen Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko zifren txostenari jarraiki (2008), eutsi egiten baitzaio aurreko urteetako joerari: arteen batxilergoan matrikulatutako ikasleen %76,9 emakumeak dira, eta batxilergo zientifiko-teknikoko ikasleen artean %32,7 besterik ez. Lanbide heziketan, berriz, gizonen kopurua handiagoa da, batez ere erdi mailako heziketan. 2007-2008 ikasturtean matrikulatutakoen %60 gizonak dira, irudi personalaren, osasunaren, zerbitzu soziokulturalen eta komunitateari zuzendutako zerbitzuetan izan ezik, horietan ez baitira %10era iristen. Unibertsitatean, lizentziaturetan eta diplomaturetan, gizonetzkoak ez dira %36ra eta %30era iristen, hurrenez hurren. Baina ingeniaritza eta arkitektura ikasketetan alderantzizkoa gertatzen da: ingeniaritzan eta arkitekturan matrikulatutakoen artean %34 dira emakumeak, eta ingeniaritza eta arkitektura teknikoetan %26.*

- Azkenik, enpresa pribatuek garrantzi berezia daukate emakumeak enpleguratzeko eta mailaz igotzen orduan berdintasuna sustatzeari dagokionez, baita emakumeen lan baldintzak hobetzeari begira ere. Lan esparruan tratu eta aukera berdintasuna errespetatzera behartuak daude enpresa pribatuak, eta horretarako emakumeen eta gizonen arteko lan diskriminazio mota oro ekiditeko neurriak hartu beharko dituzte. Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako 3/2007 Legeak zehaztu egiten du zein enpresa dauden Berdintasunerako Plan bat egitera behartuta, baina, hala ere, edozein enpresak egin dezakeela Berdintasunerako Plan bat, legez derrigortuta ez egon arren. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak ere aipatzen du enpresa pribatuetan Berdintasunerako Planak ezartzeko beharra. *Euskal Autonomia Erkidegoan, dagoeneko 44 dira berdintasun planak dituzten enpresak edo elkarteak, eta 424/1994 Dekretuaren arabera berdintasunaren aldeko erakunde laguntzaile gisa homologatuta daudenak.*

Aurreko guztia kontuan hartuta, ondoko **helburu operatibo** hauek izango dira IX. legegaldian enpleguaren alorrean:

1. Emakume taldeen okupazio tasa handitzea, kalitatezko lanpostuetan (mugagabeak eta lanaldi osokoak) lan egiten dutenen kopurua areagotuta. Lehentasunezkoa da:
 - Zientzia, teknologia, ekonomia eta finantza alorretan emakume ikertzaileen kopurua handitzea.
 - Teknologiako sektore aurreratuenetan eta intentsiboenetan lan egiten duten emakumeen kopurua handitzea.
2. Enplegua eta autoenplegua sustatzen duten emakumeen kopurua handitzea, baita beren proiektuen bideragarritasuna ere; hots, emakumeek sortutako enpresek lanean ematen duten urte kopurua, lehiakortasuna eta nazioartekotasuna areagotzea.

- 3.** Emakumeen eta gizonen batez besteko urteko soldata gordinen arteko aldea txikitzea, batez ere aldea handien den sektoreetan.
- 4.** Lantokietan sustapen profesionala izaten duten emakumeen ehuneko handitzea, batik bat feminizatutako sektoreetan.
- 5.** Emakume behartsuenen lan baldintzak eta estaldura soziala hobetzea, bereziki lehenengo sektorean lan egiten dutenenak, etxeko lanak egiten dituztenenak eta ezkutuko ekonomian lan egiten dutenenak.
- 6.** Neska-mutilen ikasketak aukeratzeko garaian sexuen arteko desberdintasun kuantitatiboa murriztea, eta lehentasuna ematea sexuen araberako alde handiagoa duten ikasketei edota etorkizunerako aukera gehiago ematen dituztenei.
- 7.** Enpresa pribatuetan berdintasunerako planen kopurua gehitzea.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 2.1. EMAKUMEEN LANERATZEA ETA LAN BALDINTZAK ETA MAILAZ IGOTZEKO AUKERAK HOBETZEA, TALDEEN ETA EGOERA ANIZTASUNA KONTUAN HARTUTA.

Helburu operatiboak:

2.1.1. Emakume taldeen okupazio tasa handitzea, kalitatezko lanpostuetan (mugagabeak eta lanaldi osokoak) lan egiten dutenen kopurua areagotuta. Lehentasunezkoa da:

- Zientzia, teknologia, ekonomia eta finantza alorretan emakume ikertzaileen kopurua handitzea.
- Teknologiako sektore aurreratuenetan eta intentsiboenetan lan egiten duten emakumeen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak

Lehendakaritza

Sailak:

- Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza
- Etxebizitza, Herri Lanak eta Garraioa
- Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismoa
- Enplegua eta Gizarte Gaiak
- Osasuna eta Kontsumoa
- Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantza Saila
- Kultura

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

EAEko biztanleen okupazio tasa, sexuaren, adinaren eta JESNen arabera.

EAEko hamasei urtez gorako biztanleen ehunekoa, Besteen-tzako lanean kontratu mugagabearekin ari diren EAEko biztanleen ehunekoa, sexuaren, adinaren eta JESNen arabera.

EAEko hamasei urtez gorako biztanleen ehunekoa, Besteen-tzako lanean lanaldi partzialeko kontratuarekin ari diren EAEko biztanleen ehunekoa, sexuaren eta JESNen arabera.

2.1.2. Enplegua eta autoenplegua sustatzen duten emakumeen kopurua handitzea, baita beren proiektuen bideragarritasuna ere; hots, emakumeek sortutako enpresek lanean ematen duten urte kopurua, lehiakortasuna eta nazioartekotasuna areagotzea.

Inplikatutako erakundeak

Lehendakaritza

Sailak:

- Ekonomia eta Ogasuna
- Etxebizitza, Herri Lanak eta Garraioa
- Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismoa
- Enplegua eta Gizarte Gaiak
- Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantza Saila
- Kultura

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Jarduera ekintzaileen tasa, sexuaren arabera.

Sendotutako negozio eta enpresa ekimenen ehunekoa, enplegatutako pertsonak dituztenak, sexuaren eta enplegatutako pertsonen kopuruaren arabera.

Ernaltze aldian dauden enpresetan, finkatutako enpresetan, eta enpresen itxieratan dauden EAEko pertsona helduen ehunekoa, sexuaren arabera.

Sozietate anonimo laboraletako bazkideak abenduaren 31n, sexuaren eta motaren arabera (bazkide langileak edo kapitalistak).

2.1.3. Emakumeen eta gizonen batez besteko urteko soldata gordinen arteko aldea txikitzea, batez ere aldea handien den sektoreetan.

Inplikaturako erakundeak

Lehendakaritza

Sailak:

- Ekonomia eta Ogasuna
- Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismoa
- Enplegua eta Gizarte Gaiak

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

EAEko biztanle okupatuaren urteko batez besteko soldata gordina, sexuaren eta JESN okupazioaren arabera.

EAEko biztanle okupatuaren batez besteko errenta erabilgarria, sexuaren, lanbidearen eta errenta motaren (euroak) arabera.

2.1.4. Lantokietan sustapen profesionala izaten duten emakumeen ehunekoa handitzea, batik bat feminizatutako sektoreetan.

Inplikaturako erakundeak

Lehendakaritza

Sailak:

- Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza
- Justizia eta Herri Administrazioa
- Enplegua eta Gizarte Gaiak
- Osasuna eta Kontsumoa

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

EAEko herritarren ehunekoa, ibilbide profesionalean mailaz behin edo gehiagotan igo direnak, sexuaren eta JESN okupazioaren arabera.

2.1.5. Emakume behartsuenen lan baldintzak eta estaldura soziala hobetzea, bereziki lehenengo sektorean lan egiten dutenenak, etxeko lanak egiten dituztenenak eta ezkutuko ekonomian lan egiten dutenenak.

Inplikaturako erakundeak

Sailak:

- Enplegua eta Gizarte Gaiak
- Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantza Saila

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Kontraturik izan gabe soldata jasotzen duten EAEko 16 eta 64 urte bitarteko biztanleen ehunekoak, sexuaren, adinaren eta JESN sektorearen arabera.

Nekazaritza ustiaketetako familia lanak: pertsona fisiko titularrak eta ustiaketa buruak, adinaren eta sexuaren arabera; ezkontideak eta ustiaketa buruak, adinaren eta sexuaren arabera.

Ustiaketako titularrak lanean emandako egunak eta ezkontideak ustiaketan lanean emandako egunak.

Familia lana: justiaketako ardura nagusia.

EAEko nekazaritza ustiaketetako soldatapeko lan finkoa. Pertsona kopurua, adinaren, sexuaren eta lan egindako denboraren ehunekoaren arabera.

Gizarte Segurantzako araubide berezien estaldura, araubide orokorreko estaldurarekin alderatuta.

2.1.6. Neska-mutilen ikasketak aukeratzeko garaian sexuen arteko desberdintasun kuantitatiboa murriztea, eta lehentasuna ematea sexuen arabera-ko alde handiagoa duten ikasketei edota etorkizunerako aukera gehiago ematen dituztenei.

Inplikaturako erakundeak

Sailak:

– Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Heziketa profesionaleko ikasketa adarrak, gizonen edo emakumeen presentzia ehuneko 75 baino handiagoa dutenak, ikasle kopuruaren arabera.

Heziketa profesionaleko ikasketetan genero distantzien eboluzioa, gizonen edo emakumeen presentzia ehuneko 75 baino handiagoa dutenak, ikasle kopuruaren arabera.

Gizonen edo emakumeen presentzia ehuneko 75 baino handiagoa duten unibertsitate tituluak, ikasle kopuruaren arabera.

Gizonen edo emakumeen presentzia ehuneko 75 baino handiagoa duten unibertsitate tituluetan genero distantzien eboluzioa, ikasle kopuruaren arabera.

2.1.7. Enpresa pribatuetan berdintasunerako planen kopurua gehitzea.

Inplikaturako erakundeak

Lehendakaritza

Sailak:

– Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismoa

– Enplegua eta Gizarte Gaiak

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Berdintasun plana duten enpresa edo elkarten kopurua, Emakunderen erakunde kolaboratzaile gisa homologatuta daudenak.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 2.2. POBREZIA EDO/ETA BAZTERKETA ARRISKUAN EDO EGOERAN DAUDEN EMAKUMEEN EGOERA HOBETZEA.

Pobrezian bizi diren emakumeek, askotan, ez dute funtsezko baliabideak eskuratzeko aukerarik izaten; adibidez, maileguak, lurrak eta oinordekotzak. Inork ez du haien lana saritzen, ez aintzat hartzen. Osasuna eta elikadura zaintzeko behar handiagoa daukate, ez dute hezkuntza eta babes zerbitzuak lortzeko behar bezalako aukerarik, eta apenas hartzen dute parte etxean eta komunitatean erabakiak hartzeko prozesuetan. Pobrezian bizi diren emakumeek ez dute haien egoera aldatu ahal izateko baliabideak eta zerbitzuak erabiltzeko aukerarik.

Pekinen 1995ean Nazio Batuetako Emakumeari buruzko IV. Mundu Batzarrak onartutako Ekintza Plataformak emakumeek pairatzen duten pobrezia aipatu zuen kezka berezia eragiten duten hamabi alderdien artean. Kontu horrek arreta berezia eskatzen du beraz, eta gizarte zibilak, gobernuek eta nazioarteko komunitateak neurriak hartu behar dituzte horren inguruan. Hala ere, eta NBERen datuen arabera, egun oraindik ere emakumeak dira gehien egunean dolar batekin edo gutxiagorekin bizi diren 1.500 miloi pertsonen artean.

Gainera, azken hamarkadan egoera okertu egin da, eta fenomenoari «pobreziaren feminizazioa» deitzen zaio.

- *Euskadin, pobrezia emakume aurpegia du. Hala adierazten du Justizia, Enplegu eta Gizarte Gaietarako Sailak 2008an Oinarrizko errenta jasotzen zuten pertsonen buruz egindako azterlanak. Horren arabera, oinarrizko errenta jasotzen duten gehien-gehienak emakumeak dira (bi heren baino gehiago). Egoeran sakonduta, eta Eusko Jaurlaritzako Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantzako Sailak 2008an argitaratutako Pobrezia eta desberdintasun sozialen inkestaren arabera, emakumeak dira gehien talde pobreenetan (%53,1), baita, modu orokorragoan, pobrezia arazoak dituzten edota ongizaterik gabeko pertsonen artean ere (%57,3).*

Sexuen arteko aldea asko murrizten da pertsonen ezaugarri pertsonalak aintzat hartuz gero, eta ez pertsona nagusiarenak; hala ere, emakumearen prekariotasun egoera mantendu egiten da. Ezberdintasuna askoz ere argiago ikusten da ongizate falta eta pobrezia tasak batera hartzean: %16,3koa da emakumeen kasuan, eta %12,8koa gizonengan. Emakumeen eta gizonen pobrezia tasak nahiko parekatua agertzen zaizkigu (%4,3 eta %4, hurrenez hurren), nahiz eta emakumeen kasuan pixka bat altuagoa den.

Gizonak buru dituzten etxeak gehiago direnez, etxe horietako pertsonak gehiago dira beti, baina ongizate egoera hobetzen den heinean, pertsona horien pisu erlatiboa handitu egiten da. Alde horretatik, emakumeak buru dituzten etxeetako per-

tsonen ehunekoa beti minoritarioa bada ere, nabarmen igotzen da ongizate egoera okertzen doan heinean. Horrela, emakumeak buru dituzten etxeetan pertsonen proportzioa ongizate egoeran dauden pertsonen %13,5 baino ez den bitartean, ongizate falta kasuetan %31ra igotzen da, eta %32ra pobrezia arrisku egoeratan.

Aztertutako arazoei dagokienez, 2004. urtera arte indar handia zuen genero osagaiak bakarrik zeuden pertsonen zegoenez, eta 2008an mantendu egin da joera hori. Pobrezia arriskuaren eta ongizate faltaren tasak gizonen artean ere altuak diren arren (%7,3 eta %19,7 hurrenez hurren, beti EAEko batez bestekoaren gainetik), arriskua bakarrik dauden emakumeen artean hazten da batik bat, bereziki ongizate faltari lotutako arazoei dagokienez (%41,3, eta pobrezia arriskuaren tasa %8,2an kokatzen da). Aipatu beharra dago bakarrik dauden emakumeak direla ongizate egoerak %60tik beherako erakusleak dituen talde bakarra (guztien %58,7).

Aldiz, guraso bakarreko familietan genero faktoreak ez du, 2008an, eragin desberdintzaile bera, ezta zentzu berdina ere. Pobrezia arriskuaren eragina, gaur egun, handiagoa da gizonak buru dituzten familietan (%16,5), emakumeen kasuan baino (%10,8). Hala ere, pobrezia eta ongizate faltari lotutako arazoen eragina handiagoa da guraso bakarreko familian pertsona nagusia emakumea denean (%25,7) gizonezkoen kasuan baino (%21,1). Hala ere, alde hori askoz txikiagoa da bakarrik dauden pertsonen artean ikusitakoa baino.

Familia ardurak dituzten emakumeen menpeko pertsonen pobrezia eta ongizate faltaren arriskua ere adierazgarria da mantenuaren prekaritasuna aztertzean. Ongizaterik ez izateko arriskua bi aldiz baino handiagoa da emakume baten menpe dauden pertsonen artean (%28,1), gizonen menpe daudenen kasuan baino (%12). Gauza bera geratzen da pobrezia arriskuari dagokionez, baina askoz ere alde handiagoarekin: pobrezia arriskua %8,2koa da emakume bat buru duten etxeetan bizi diren pertsonen artean, eta %3,3koa pertsona nagusia gizonezkoa denean.

- *Pobreziaren zirkuluan sartuta dauden pertsonen laguntzeko, ezinbestekoa da faktore ekonomikoa indartzea. Emakumeei aukera ekonomikoak eta hezkuntza jasotzeko aukerak emanez gero, baita aukera horiek aprobetxatzeko beharrezko autonomia ere, haien pobrezia baztertzeko oztopo nagusi bat desagerraraziko litzateke. Hori baino lehen, ordea, emakumeen jarduera tasa handitu beharko litzateke, eta zailtasun ekonomikoak prebenitzeko enplegua bilatzen lagundu.*
- *Dena den, ez da ahaztu behar ezinbestekoa dela bestelako baliabideak eskuratzeko aukerak areagotzea ere; adibidez, gizarte segurantzak, justizia, etxebizitza eta gizarteratzea. Emakundek 2007an kaleratutako Euskadiko emakumeen eta gizonen ego-*

erari buruzko zifrak txostenari jarraiki, EAEk guztira 46.417.283 euro zuzentzen ditu hainbat talde gizarteratzeko programetara. Emakumeak dira guztira eta per capita diru gutxien jasotzen dutenak (23.637 euro), beste talde batzuetan sartutako emakumeak kontuan hartu gabe, noski.

Aurreko guztia kontuan hartuta, ondoko hauek dira ardatzaren **helburu operatiboak**:

1. Pobrezia edo/eta bazterketa arriskuan edo egoeran dauden emakumeen ehunekoa murriztea.
2. Emakumeen jarduera tasa handitzea eta enplegua uzten duten emakumeen tasa murriztea.
3. Erakundeek eskainitako erantzunak eta baliabideak baztertzeko arriskuan dauden emakumeen beharretara hobeto egokitzea (zerbitzu sozialak, ekonomikoak, osasuna, hezkuntza, enplegua, justizia, segurtasuna eta etxebizitza).

HELBURU ESTRATEGIKOA: 2.2. POBREZIA EDO/ETA BAZTERKETA ARRISKUAN EDO EGOERAN DAUDEN EMAKUMEEN EGOERA HOBETZEA.

■ Helburu operatiboak:

2.2.1. Pobrezia edo/eta bazterketa arriskuan edo egoeran dauden emakumeen ehunekoa murriztea.

Inplikaturako erakundeak

Lehendakaritza

Sailak:

– Enplegua eta Gizarte Gaiak

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Mantenu eta metatze pobrezia tasen bilakaera, etxeko familiaburuaren sexuaren arabera, EAEn.

Etxeko diru-sarreraren eta ongizate faltaren mugen arteko aldea, herrialdearen eta sexuaren arabera. 2008.

Oinarrizko errenta jasotzen duten biztanleen ehunekoa, sexuaren arabera.

2.2.2. Emakumeen jarduera tasa handitzea eta enplegua uzten duten emakumeen tasa murriztea.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza Sailak: <ul style="list-style-type: none">– Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza– Justizia eta Herri Administrazioa– Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismoa– Enplegua eta Gizarte Gaiak Foru Aldundiak Udalak
---------------------------------	--

Adierazleak	<i>Biztanleen jarduera tasa, sexuaren, adinaren eta prestakuntzaren arabera.</i> <i>Etxeko lanak egiten aritzen den biztanleria inaktiboaren ehunekoa, sexuaren arabera.</i>
--------------------	---

2.2.3. Erakundeek eskainitako erantzunak eta baliabideak baztertze arriskuan dauden emakumeen beharretara hobeto egokitzea (zerbitzu sozialak, ekonomikoak, osasuna, hezkuntza, enplegua, justizia, segurtasuna eta etxebizitza).

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza Sailak: <ul style="list-style-type: none">– Herrizaingo Saila– Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza– Justizia eta Herri Administrazioa– Etxebizitza, Herri Lanak eta Garraioa– Enplegua eta Gizarte Gaiak– Osasuna eta Kontsumoa– Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantza Saila Foru Aldundiak Udalak
---------------------------------	---

Adierazleak	<i>EAEn gizarteratzeko programetan egiten den gastu orokorra eta per capita gastua, programaren arabera.</i> <i>Baztertze arriskuan dauden pertsonentzako zerbitzuen eskaintzaren eta eskariaren arteko aldea, sexuaren arabera.</i>
--------------------	---

HELBURU ESTRATEGIKOA: 2.3. BALIABIDE SOZIALETARAKO SARBIDEA HOBETZEA, BATEZ ERE, DISKRIMINAZIO ANITZEKO EGOEREN ARRETARI DAGOKIONEZ.

Emakumeek baliabide ekonomikoetarako sarbidea izatea funtsezkoa izateaz gain, beste eremu batzuetan lan egitea ere nahitaezkoa da, hain zuzen ere ondasunetarako eta baliabide sozialetarako sarbidea izan dezaten, eta haiek baliatu eta kontrolatu ditzaten, bereziki hainbat motatako bazterkeria eragin dezaketen bestelako faktoreak jasateagatik ahulezia egoeran dauden emakumeen kasuan.

- Informazioaren eta komunikazioaren teknologien alorrean emakumeen egoera ere ahulagoa da. *Eustaten Informazioaren Gizartearen Panorama: Euskadi 2007-2008 txostenaren arabera, Internet erabiltzen duten gizonen portzentajea (%53) emakumeena (% 45,9) baino %7,1 gehiago da. Interneteko konexiorik ez duten pertsonen profila honako hau da, haien egoera soziodemografikoei erreparatuta: isolatuta bizi dira, 55 urte edo gehiago dituzte, hezkuntza maila txikia dute, langabezia daude edo biztanleria ez aktiboaren parte dira. Horrenbestez, egoera horretan dauden emakumeak lehentasunezko taldea dira.*

Bestalde, ordenagailuaren erabilerari dagokionez, erabiltzaileak ez diren taldean, emakumeen portzentajea gizonena baino handiagoa da, %57,6 eta %42,4, hurrenez hurren. Gainera, nagusien eta biztanleria ez aktiboaren artean, genero desorekak ere handiagoak dira.

Alor horretan jardutea garrantzitsua da gaur egungo gizartean informazioaren teknologiak oinarritzekoak baitira komunikatzeko (posta elektronikoa, txatak eta foroak), informazioa bilatzeko (ondasunak eta zerbitzuak, informazio baliabideak, administrazio publikoaren baliabideak edo osasun arazoak) edo askotariko zerbitzuak bilatzeko (aisia, kultura, kontsumoa eta jarduera ekonomikoak).

- Garraioaren alorrean ere beharrezkoa da emakumeen eta gizonen arteko aldeak aintzat hartzea. *Bi sexuek antzerako denbora ematen dute joan-etorriak egiten, baina erabiltzen duten garraioa ez da bera. Eustaten 2008ko Denbora Aurrekontuen Inkestaren arabera, gizonen %47k eta emakumeen %27k autoz egiten dituzte joan-etorriak. Bestalde, emakumeen %17k eta gizonen %11k garraio kolektiboa erabiltzen dute egunean behin. Garraiatzeko arazoak ere ezberdinak dira. Lantokira joaten diren gehienak gizonak dira eta zaintza edo laguntza lanak egiteara joaten diren gehienak, emakumeak. Ildo horretatik, beharrezkoa da garraio publiko horien beharretara egokitzea, batez ere, landa inguruetan, konplexuagoa baita garraio publikoa kudeatzea.*
- Baliabide sozialekin loturiko lehentasunezko beste jarduera-eremu bat osasuna da.

Emakumeek eta gizonak arrisku-faktore bereizgarriak dituzte, bai sexu arrazoiengatik –biologikoak– bai generoaren egitura sozialarengatik. Lanik txarrenak eta soldatarik baxuenak, erabakiak hartzerakoan autonomia txikiagoa, desabantaila sozialik handienak, lanaldi bikoitzak eragindako estres fisikoa eta mentala, eta familia osoaren zaintzaile izaki, lan emozionalak sorturiko estresa izatearen ondorioz, ariketa fisiko gutxiago egiten dute, ordu gutxiago ematen dituzte lotan eta aisialdiaz gozatzeko denbora gutxiago dute.

Hori dela-eta, emakumeak eta gizonak ez dira prozesu berberetara gaixotzen, ezta maiztasun berarekin ere, ez dute sintomatologia bera adierazten eta tratamenduei ez diete berdin erantzuten. Emakumeei edo gizonetara eskusiboki eragiten dieten kontsulta arrazoiez gain, hala nola, sexu bakoitzeko berezko ezaugarri biologikoen loturiko osasun-prozesuak, emakumeek erikortasun bereizgarri bat pairatzen dute, hots, maizagoa den gaixotasun multzoa: arazo osteomuskularrak, mina eta neke kronikoa, gaixotasun autoimmuneak, asaldura endokrinoak, buruko osasunaren eta elikatze jokaeraren nahasmenduak, beste batzuen artean.

Gainera, 2009-2012 aldirako Eusko Jaurlaritzaren Emakumeen Osasun Programaren arabera, emakumeentzako kaltegarriak diren genero joerak identifikatu dira osasun arretan, diagnosi eta terapia esfortzuan eta ikerketan. Horiek gizartean eta osasunaren arloko profesionalen artean oraindik indarrean dauden genero-estereotipoetara zor zaizkie. Adibiderik ezagunena emakumeen patologia koronarioarena litzateke. Programa horren arabera, Euskal Autonomia Erkidegoan egindako ikerketek agerian utzi dute lehen mailako arretan emakumeei ez zaiela beren bizimoduaren gainean gizonetara bezainbeste galdetzen. Hortaz, ezin dira prebentziorako eta osasuna sustatzeko sistemaren gaitasunaz baliatu. Are gehiago, beren burua erretzaile eta edaletzat duten biztanleen artean, EAEko emakumeek aholku gutxiago jasotzen dute erretzeari uzteko edo alkohol gutxiago kontsumitzeko.

Horren guztiaren ondorioz, beharrezkoa da zenbait arlotan jarduten jarraitzea:

Lehenengoa, genero-ikuspegia osasunaren arloan txertatzea da. Osasunaren barruan generoaren ikuspuntuak zientifikoago bilakatzen du medikuntza eta gizon zein emakumeetara zuzenduriko osasun interbentzioen kalitatea eta eraginkortasuna hobetzen du. Osasun jardueren zeharkako ikuspuntu honek ez du soilik emakumeek eta gizonak gizartean dituzten genero rolen ondoriozko ezberdintasunak agerian jartzen, baizik eta gizonak, beren rolen interpretazio soziala dela-eta, aurre egin jasan behar dituzten osasun arazoak ere identifikatzen ditu. Osasun arloan esku-hartzeak gizonen eta emakumeen osasun beharrei arreta egokia eskain diezaieten, beharrezkoa da osasunaren kontzeptu integraletik abiatzea, modu ezberdinean eragiten dieten faktore biologikoak zein sozialak, ahultasun psikosozialeko eta bizitako esperientzia subjektiboko faktoreak, kontuan hartzen dituenak.

Bigarrena, osasun sexual eta erreproduziozkoari dagokio. Hain zuzen ere, funtsezkoa da jaiotza tasa kontrolatzeko baliabideetarako sarbidea, amatasuna eta aitatasuna libreki eta kontzienteki hautatzeko aukera, haurdunaldian, erditzean eta erditu ondorengo aldian arreta hobea izatea, eta emakumeak erabaki gehiago hartu ahal izatea erditze eta jaiotza prozesuetan.

Nahigabeko haurdunaldiei dagokionez, hauexek dira datu adierazgarrietako batzuk: 2006an haurdunaldiaren borondatezko eteteak (HBE) egin zitzaizkien EAEn bizi diren 2.586 emakumeri; gazteen artean, haurdunaldien %96 nahigabekoak dira eta eskola-ibilbidea edo ibilbide profesionala sustraitik eteten dute eta, kasu askotan, ahalduz gabetze prozesuak dituzte ondorio; gainera, 2006an abortatu zuten nerabeen %86k ez zuen aurreko bi urteetan metodo antisorgailuak erabiltzeko edo kontrolatzeko osasun-zerbitzuetara jo. Horregatik, egun koito osteko pilula doan ematearekin batera 1.000 haurdunalditatik 53 ekiditen diren arren eta metodo antisorgailuen erabilerraztasuna hobetzeko lanean ari den arren, alor horretan jarduteak oinarritzkoa izaten jarraitzen du.

Erditzeari dagokionez, Osakidetzak 2007an 18.134 erditze artatu zituen –EAEko erditzeen %88, alegia– eta zesarea tasa %13,23koa izan zen, Osasun Sistema Nazionalaren (%25,8) eta EAEko sektore pribatuaren (%29,6) batez bestekoaren oso azpitik eta zesarea kopurua %15 baino handiagoa ez izateko OMEk egindako gomendioari egokituta. Hala ere, beharrezkoa izaten jarraitzen du eta Osakidetzak eta Osasun Sailak konpromisoa hartu dute erditzean eta jaiotzean ematen den arreta hobetzeko. Horrek arreta pertsonalizatua ematea dakar berekin, ebidentzia zientifikoan eta emakume bakoitzaren eta bere haurraren beharretan oinarrituta, eta fisiologia eta emakumeen protagonismoa nahiz autonomia errespetatzen dituen.

Hirugarrena, utero-lepoko eta bularreko minbizia da. *Utero-lepoko minbizia Euskal Autonomia Erkidegoan eragin txikia duen neoplasia da: 83 kasu berri 2006an eta 29 emakumetik heriotza bakarra.* Hala ere, diagnostiko goiztiarrarekin senda daiteke eta, batez ere, ekidin daiteke egungo ezagutzak arazoa goiz detektatzea ahalbidetzen baitu. Egiaztatu da prebentziorako programei esker, utero-lepoko minbiziaren eragina %80 baino gehiago murrizten dela, betiere programa antolatua bada, fase guztietan kalitate maila altua badute eta xede den publikoari ondo zuzenduta badaude. Hortaz, EAEk bere egin du esparru horretan eraginkortasunez lan egiteko konpromisoa. Bestalde, bularreko minbizia diagnostikatu zaien emakumeek arreta integrala eta kalitatezkoa behar dute, punta-puntako aurrerapen zientifikoak erabiltzen eta haien beharrak asetzen dituen. Profesional ugari parte hartzea nahitaezkoa denez eta bularreko minbiziak hainbat tratamendu behar dituzenez, hala nola tratamendu kirurgikoa, onkologikoa, erradioterapiakoa, errehabilitaziokoa, psikologikoa, eta abar, komenigarria da arreta-zirkuitu guztiak berrikustea horiek optimizatze eta beren koordinazio egokia bermatze aldera.

Laugarrena buruko osasunaren alorrari dagokio. OMEk 2002an eginiko *Buruko osasunari eta generoari* buruzko txostenaren arabera ohiko buruko nahasmenduak (depresioa, antsietatea, kexa psikologikoak eta somatikoak) emakumeengan bi aldiz gehiago ematen dira gizonengan baino eta emakumeengan bilakaera okerragoa dute. Gainera, nahasmendu horietako asko, %13 emakumeen kasuan, ez datoz bat ezagutzen diren diagnosi-kategoriekin. Eragin handiagoa izatea faktore psikosozia- lekin eta genero-faktoreekin loturik dago, bai eta profesionalek prozesu horiek emakumeengan gizonetzkoengan baino gehiagotan diagnostikatzea eragiten duten genero-estereotipoekin ere. Frogatu denez, erkidegoaren azterketetan erabili ohi diren diagnosi-galdeketez genero joerak dituzte. Hala, depresioa hautemateko sin- tomen artean negarra eta tristura agertzen dira, gizarteak emakumeen kasuan onar- tuta dituen bi ezaugarri; eta ez dituzte aipatzen, ordea, depresioa duten gizonen artean ohikoenak diren beste batzuk, hala nola, suminkortasuna, agresibitatea, alko- holaren eta toxikoen kontsumoa. Beraz, gerta daiteke gizonengan depresio kasu gutxiago diagnostikatzea. Bestalde, gizonengan ohikoenak diren buruko gaixotasu- nak bilatzen ez direnez, nortasun-nahasmendua eta mendekotasuna sortzen duten jokaerak kasu, buruko osasunarekin loturik pairatzen dituzten arazoak bi aldiz gu- txiago diagnostikatzen dira.

Gainera, bai buruko nahasmendu ohikoenak bai sindrome somatiko funtzionalak eta espezifikatu gabeko eta gaizki zehaztutako sintomak farmakologikoki modu berean tratatzen dira, antidepresibo eta ansiolitikoekin. Era berean, emakumeei gizonetz- koei baino kasu gehiagotan ematen zaizkie horiek.

Bosgarren eta azken jokaera-puntua diskriminazio anitzeko egoerak pairatzen dituzten emakumeei dagokie. Talde horren barruan, emakume immigranteek berez- ko behar espezifikoak azaltzen dituzte, gizon immigranteenen eta immigranteak ez diren emakumeenen ezberdinak. Horrek tratamendu berezitua eskatzen duenez, beharrezkoa da osasun-sistema egokitzea. Bestalde, *Emakume ezinduen ekintza Planak* dioenaren arabera, talde horrek pairatzen duen diskriminazioa ezintasunaren eta generoaren ondoriozko diskriminazioak batzearen emaitza izateaz gain, bi alda- gaiak elkartzen direnez, egoera ezberdina eta berezia sortzen da. Izan ere, beha- rrezkoa da egoera hori ezagutzea aukera-berdintasunaren alde egiteko eta emaku- me horiek beren eskubide guztiez gozatzeko.

Ezintasuna duten emakumeen osasunaren alderdi asko ez dira ongi ezagutzen edo ez dute behar adina arreta jasotzen. Egoera hori hobetzeko prebentzioaren eta osa- sunaren promoziorako programa espezifikoak behar dira, haien beharretara egoki- tutako arreta obstetrikoko eta ginekologikoko zerbitzuak, bai eta profesionalak senti- bilizatzea ere.

- *Kirolari dagokionez, Kultura Saileko Kirol Zuzendaritzak 2009an Kirol ohiturei buruzko inkesta egin zuen EAEn eta horren arabera, ezberdintasun nabariak ikus daitezke kirol praktikan sexuen artean: gizonen kasuan %65ek praktikatzen du kirola eta emakumeen kasuan, ordea, %45ek. Emakumeek, funtsean, sasoiari egoteko praktikatzen dute kirola (emakumeen %36) eta, neurri txikiagoan, dibertitzeko (%26); gizonek, bestalde kirola batez ere dibertitzeko egiten dute (%50) eta, neurri txikiagoan, sasoiari egoteko (%17).*

Kirolari dagokionez, Emakunderen Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko zifren 2006ko txostenaren arabera, emakumeek gizonek baino denbora gutxiago ematen dute kirola egiten: astean batez beste 66 minutu eta gizonek, 97 minutu. Eustatek egindako Osasun inkesta abiaburu izanda, 2002ko eta 2007ko datuak erkatuz gero, adieraz daiteke gutxi mugitzen diren pertsonen proportzioak behera egin duela. Hala ere, beherakada antzekoa izan da gizonen zein emakumeen kasuan, hortaz, generoen arteko bereizketari (emakumeen eta gizonen arteko aldeak) eusten zaio. 2007ko datuen arabera, oraindik ere emakumeen %57k ez du bere aisialdian jarduera fisikorik egiten; gizonen kasuan, ordea, %48k.

Adin taldeka, 16 eta 24 urteko mutilen kasuan ikusten da gutxi mugitzeko joera nabarmen murriztu dela; izan ere %39ko proportzioa du eta sexu eta adinaren arabera gehien mugitzen den taldea da. Adin-segmentu bereko nesken kasuan, ordea, kopurua %58ra igotzen da. Datu horrekin lotuta, Emakundek 2009an egindako azterlanak EAeko nerabeak. Hurbilketa ahalduzetatik abiatuta, erakusten du neska nerabeek kirol jarduerak egiteari uztearen arrazoi nagusia jarduera horiek garatzeko azpiegituren gabezia dela. Alderdi hori ez da mutilen kasuan agertzen.

2002an Itxaso proiektuaren baitan egindako azterlanak barnean hartzen zituen gazteek kirola uzteari buruzko zenbati ondorio. Horien artean honako hauek dira azpimarratzekoak:

- *Kirolaren munduak egitura maskulinizatua du.*
- *Egituraren aldetik zaila da kirola praktikatzen jarraitzea adin jakin batera helduz, eskola-kirol federatutik, 13-14 urterekin, kadete kategoriara pasatzerakoan.*
- *Ez dago mutilentzat pentsatutako kirol antolaketa aldatzeko programa espezifikorik, eta egin den gauza bakarra egitura hori bera neskei aplikatzea izan da.*
- *Eskola-kirola praktikatzaren eta klubetan kirol antolatua praktikatzaren arteko lotura ahula izan ohi da, batez ere praktika federatura pasatzeari buruzko informazioari dagokionez, etsipenak eta bertan behera uzteak ekiditeko.*

— *Gazteen artean praktika sustatzen duten eredu nahiz estimulu positibo gutxi dago.*

— *Orientazio profesionala eskuratzea helburu duen jardueraren eta kirola uztearen artean erlazioa dago, emakume gazteek kirola egitea eskolaz kanpoko beste ekin-tzak baino gutxiago baloratuta baitago.*

— *Kirolak ez ditu emakume gazteak dibertitzen, beren emoziozko mundua ez da kirol praktikan inplikitzen.*

Horregatik, beharrezkoa da ahalegina egitea, emakumeek ariketa fisikoa egiteko instalazioak, baliabideak eta zerbitzuak erabiltzeko aukera gehiago izan ditzaten. Ahalegin horri emakumeen lehentasunak eta beharrak aintzat hartuko dituen ikus-pegia zabal eta anitzetik heldu behar zaio. Aintzat hartu beharrekoak dira, halaber, oztopo arkitektonikoak kentzea, instalazioak egokitzea eta egokitutako makinak eta laguntza teknikoak izateko beharra.

Aldi berean, osagarri gisa, kirola egin nahi duten emakumeei edozer kirol egiteko aukera eman behar zaie, maskulinizatutako guneak ekidin behar dira, eta emakumeen presentzia bultzatu behar da kirolaren sektoreetan eta eskala hierarkikoan.

Kirol Zuzendaritzak emandako informazioaren arabera, gizonak gehien praktikatzen duten kirola futbola da (gizonen %16), bestalde, emakumeen artean kirol praktikatuen mantentze-gimnasia da (emakumeen %33).

Emakunderen Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko zifren 2008ko txostenaren arabera, Kirolaren Euskal Eskolan matrikulatutako ikasleen artean emakumeak ez dira herenera iristen eta oraindik diziplinen araberako bereizketari eusten diote. Ikasle gehien dituen kirolean, piraguismoa, gizonak dira nagusi eta urpeko igeriketan ez dago emakumerik. Gimnasia erritmikoan, ordea, ikasle guztiak bat izan ezik emakumeak dira.

Beste alde batetik, eta berriz ere Kirol Zuzendaritzaren datuei jarraiki, 2008ko lizentzia federatuei dagokionez, emakume gutxiagok praktikatzen dute kirol federatua eta segregazio horizontal argia dago oraindik gizonezkoengan edo emakumeengan ohikoagoak diren praktiken kasuan. Euskal kirol federazio gehienetan emakumeen proportzioa txikiagoa da, kasu batzuetan %10etik beherakoa: automobilismoa, ehiza, txirringarritza, areto-futbola, halterofilia, motoziklismoa, euskal pilota, arrantza, squash, urpeko jarduerak, billarra, bola-jokoa, boxeoa, futbola, herri-kirolak, arraunketa, errugbia, surfa, mahai gaineko tenisa, triatloia, ukipen kirolak eta jaurtiketa olinpikoa. Federazio horiek guztizkoaren %42 dira.

Gainerako ia federazio gehienetan emakumeak gutxiengoan daude, %10 eta %40 arteko ehunekoekin: atletismoa, badmintona, saskibaloia, eskubaloia, judoa eta kirol elkartuak, karatea, borroka eta samboa, mendizaletasuna, igeriketa, padela, patinajea, petanka, piraguismoa, taekwondo, tenisa, arku-tiroa, bela, boleibola. Federazio horiek guztizkoaren %38 dira.

Kategoria gutxi batzuetan soilik emakumeen presentzia orekatuagoa da federazioetan, alegia, %40 eta %55 artekoa (neguko kirolak, hipika eta jockeya). Federazio horiek guztizkoaren %6 ordezkatzen dute.

Azkenik, emakumeek hiru federaziotan soilik dute gehiengo, guztien %6, eta portzentajea %64 eta %100 artekoa da (beisbola eta softbola, aireko kirolak eta gimnasia).

- Kulturaren alorrean ere aldeak daude, bai jarduera kulturaleri dagokienez, bai kulturaren sorreran emakumeen presentziari dagokionez ere.

Praktika kulturaleri dagokienez Eusko Jaurlaritzako Kultura Sailak 2007-2008an egindako inkestan ikus daiteke praktika kultural gehienetan interes-mailaren adierazleak, ehunekotan, altuagoak izan ohi direla emakumeen kasuan. Hala ere, bertaratzea hizpide denean, portzentajea altuagoa da gizonengan –arte eszenikoetan izan ezik, bai interesa bai bertaratzea altuagoak direlako emakumeengan–.

Hala gertatzen da Internet edozein motatako kontsumo kulturalerako erabiltzen dutenen artean (%34,2 emakumeak, %44,3 gizonak); museoetara joan ohi diren pertsonen artean (%17,9 emakumeak eta %18,3 gizonak); arte galerietara joan ohi diren pertsonen artean (emakumeen batez bestekoa %9,1ekoa da, gizonena %10,2koa); musika entzun ohi duten pertsonen artean (%71,5 emakumeak eta %75,1 gizonak); musika erosi ohi duten pertsonen artean (emakumeen batez bestekoa %27,7koa da, gizonena %33,0koa); musika-kontzertuetara joan ohi diren pertsonen artean (emakumeen batez bestekoa %15ekoa da, gizonena %18,3koa) eta zinera joan ohi diren pertsonen artean (emakumeen batez bestekoa %37,9koa da, gizonena %42,2koa)

Emakumeak produkzio kulturean duten presentziari dagokionez, eskura dauden azkeneko datuak 1994koak direnez, beharrezkoa litzateke horiek eguneratzea egungo egoera ezagutzeko.

Argi ikusten da emakumeek gutxiengo presentzia dutela eremu kultural guztietan (zinea, antzerkia, musika, dantza, arte plastikoak eta literatura) eta maila eta funtzio gehienetan, bereziki zuzendaritza, ekoizpen eta sorkuntza artistikoan. Beraz, baliabideetara sartzeko eta horiek kontrolatzeko zailtasuna egiaztatu da sorkuntzari eta

produkzio kultural eta artistikoari dagokionez. Era berean, aipatzekoa da produkzioan estereotipo sexistak gainditzeko beharra argia dela, bai gizonen bai emakumeen aldetik.

Gainera, garrantzitsua da kultura emakumeen ekarpenak aintzat hartuta ulertzea eta berdefinitzea –oraingo emakumeak, zein etorkizunekoak, baita iraganekoak ere–. Ondare historiko artistikoari dagokionez, ezin izan dira datu kuantitatiboak bildu, baina gogoeta kualitatibo batzuk jaso dira, genero joera garrantzitsuenak non gertatzen diren adierazten dutenak.

Generoari eta kulturari buruzko hainbat azterlanen arabera, arkeologiaren eta haren ikerketaren alorreko ondorioen balizko objektibotasunak argi utzi du, behin eta berriz, arkeologia praktikek iragan kulturalaren adierazpenak eraikitzerakoan joera sexistak eta androzentrikoak dituztela, ikertzeko gaien aukeraketatik hasita, haien azterketara eta emaitzen hedapenera arte. Horren ondorioz, gaur egungo gizartean zabaltzen den ideia da iraganean emakumeek rol jakin batzuk betetzen zituztela, eta horrek guztiak estereotipoak sortzen eta zenbait jarrera eta balio justifikatzen laguntzen du gaur egun. Gauza bera gertatzen da historiografiarekin eta giza eta gizarte zientziekin loturiko beste diziplina batzuekin.

Gainera, aipamen berezia merezi duen beste alor bat museoen edo bestelako ondare-zentro edo agiritegien kudeaketa da. Ikerketa batzuen arabera, programak eta ekintzak berrikusi behar dira ondare kulturalerako sarbidea berdintasunean oinarritzeko. Ekitate kulturalaren alde egiteko gogoak eta botere gutxiago duten taldeak kultura garapenaren subjektu aktibo gisa aitortzeko gogoak, kulturarako sarbidea demokratizatzeko ahaleginak harago eramatea du helburu. Beharrezkoa da beraz, emakumeek eta gizonen memoria historikoan eta kultur ondarean duten presentziari buruzko eztabaida aberastea.

Modu horretan, kudeaketa kulturalaren eremu jakin batzuetan emakume eta gizonen arteko ezberdintasunak eguneratzen edo neutralizatzen diren moduari buruzko gogoeta instituzionaleko prozesuaren bidez, gizarte aberatsagoa eta anitzagoa eraikitzeke jardutea proposatzen da. Emakume edo gizon unibertsalaren ideien eta haren identitatearen, mailaren eta egoeraren aldaezintasunaren aurrean, genero-konzeptuak errealitateak zehazteko eta miatzeko erronka mahaigaineratzen du, haiek emantzat hartu gabe.

Beraz, ondokoak dira proposatutako **helburu operatiboak**:

1. Teknologia berriak erabiltzen dituzten emakume kopurua handitzea; bereziki, nagusien artean eta horretarako zailtasunak dituzten taldeen artean.

2. Aniztasunari eta beharrei egokitutako garraio eta ekipamendu publikoaren estaldurarekin pozik dauden emakumeen kopurua handitzea, batez ere, landa eremuetakoak.
3. Osasun-baliabideak emakumeen beharretara hobeto egokitzea eta genero-ikuspegia lehenetasunez barneratzea baliabide horietan:
 - Osakidetzaren plan, programa eta protokoloen genero azterketa gauzatzea eta osasunarekin loturiko esku-hartzeetan genero-ikuspegia barneratzea helburu duten neurriak proposatzea.
 - Sexu eta ugalketa osasunaren hobekuntza sustatzea.
 - Utero-lepoko minbiziaren prebentzioa eta bularreko minbizia diagnostikatu zaien emakumeei ematen zaien arreta hobetzea.
 - Genero-baldintzatzaileekin loturik, emakumeek pairatzen dituzten buruko osasun-arazoan gainean arreta hobe sustatzea.
 - Diskriminazio anitzeko egoeran dauden emakumeen osasuna hobetzearen alde egitea.
4. Kirol baliabideak erabil ditzaketen emakumeen kopurua handitzea, eta kontuan hartzea taldeen aniztasuna eta beharrak, bereziki:
 - Ariketa fisikoa egiten duten eta kirola praktikatzen duten emakumeen ehunekoak handitzea, bereziki emakume gazteenen kasuan.
 - Emakumeek kirolerako eta aisialdirako espazioen inguruan duten poztasuna handitzea, eta haien beharretara egokitzea.
 - Emakumeei zein gizonei kirola egiteko zailtasunak sortzen dizkieten oztopoak kentzea, honakoak aintzat hartuta: sarrerak eta sarbideak, makinak egokitzea, bainugelak, laguntza teknikoak egokitzea...
 - Sektore eta kirol maila guztietan emakumeen presentzia handitzea.
5. Produkzio kultural eta artistikoko lekuetan emakumeen presentzia handitzea, kulturaren arlo eta maila guztietan, eta emakumeen sarbidea eta emakume-kolektiboen gogobetetzea areagotzea arlo horiek haien beharretara, gustuetara eta interesetara egokitzeari dagokionez.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 2.3. BALIABIDE SOZIALETARAKO SARBIDEA HOBE-TZEA, BATEZ ERE, DISKRIMINAZIO ANITZEKO EGOEREN ARRETARI DAGOKIONEZ.

Helburu operatiboak:

2.3.1. Teknologia berriak erabiltzen dituzten emakume kopurua handitzea; bereziki, nagusien artean eta horretarako zailtasunak dituzten taldeen artean.

Inplikaturako erakundeak

Lehendakaritza

Sailak:

- Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza
- Etxebizitza, Herri Lanak eta Garraioa
- Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismoa
- Enplegua eta Gizarte Gaiak
- Osasuna eta Kontsumoa
- Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantza Saila

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Interneteko sarbidea duen biztanleriaren ehunekoa, sexuaren, adinaren eta nazionalitatearen arabera.

Ordenagailua erabiltzen duen biztanleriaren ehunekoa, sexuaren, adinaren eta nazionalitatearen arabera.

Interneten erabilera nagusiak, sexuaren arabera.

Kzgunea erabiltzen duen biztanleriaren ehunekoa, sexuaren, adinaren, nazionalitatearen eta ezintasunaren ondoriozko egoeraren arabera.

2.3.2. Aniztasunari eta beharrei egokitutako garraio eta ekipamendu publikoaren estaldurarekin pozik dauden emakumeen kopurua handitzea, batez ere, landa eremuetakoak.

Inplikatutako erakundeak

Sailak:

- Herrizaingo Saila
- Justizia eta Herri Administrazioa
- Etxebizitza, Herri Lanak eta Garraioa
- Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismoa
- Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantza Saila

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Joan-etorriak egiten dituen EAEko biztanleriaren ehunekoak, sexuaren, garraiobidearen eta helburuaren arabera.

Ekipamendu, zerbitzu eta garraio publikoarekin loturiko beharrak asetuta dituzten landa-eremuko biztanleriaren ehunekoak, sexuaren eta eskualdearen arabera.

2.3.3. Osasun-baliabideak emakumeen beharretara hobeto egokitzea eta genero-ikuspegia lehentasunez barneratzea baliabide horietan:

- Osakidetzaren plan, programa eta protokoloen genero azterketa gauzatzea eta osasunarekin loturiko esku-hartzeetan genero-ikuspegia barneratzea helburu duten neurriak proposatzea.
- Sexu eta ugalketa osasunaren hobekuntza sustatzea.
- Utero-lepoko minbiziaren prebentzioa eta bularreko minbizia diagnostikatu zaien emakumeei ematen zaien arreta hobetzea.
- Genero-baldintzatzaileekin loturik, emakumeek pairatzen dituzten buruko osasun-arazoen gainean arreta hobea sustatzea.
- Diskriminazio anitzeko egoeran dauden emakumeen osasuna hobetzearen alde egitea.

Inplikaturako erakundeak

Sailak:

– Osasuna eta Kontsumoa

Adierazleak

Genero ikuspuntua txertatu zaien Osakidetzako plan, programa eta protokolo kopurua eta egindako aldaketa kopurua.

Utero-lepoko minbiziaren eragina Euskal Autonomia Erkidegoko biztanleengan.

Bularreko minbiziaren gaineko arreta eta hura jasaten duten emakumeen bizi-kalitatea hobetzeko azken lau urteotan txertaturako baliabide kopurua eta haien tipologia.

Euskal Autonomia Erkidegoan egindako HBEak.

Erditzeetan egindako zesarea eta episotomia kopurua Euskal Autonomia Erkidegoan, erakunde publiko/pribatuaren arabera.

Antisorgailuak erabiltzen dituzten eta ugaltzeko adina duten emakumeen ehunekoa, adinaren eta antisorgailu motaren arabera.

Tokoginekologiazko zerbitzuetan jasotako osasun-arretaren balorazioa, diagnosi motaren eta kontsultaren xedearen araber (prebentziozkoa edo tratamendua).

Buruko osasun arazo kopurua Euskal Autonomia Erkidegoan, sexuaren arabera.

Aldaketak buruko osasun arazoen diagnosi eta tratamendu prozeduran.

Emakume immigranteek jasotako osasun-arretaren balorazioa.

Ezintasuna duten emakumeek jasotako osasun arretaren balorazioa.

2.3.4. Kirol baliabideak erabil ditzaketen emakumeen kopurua handitzea, eta kontuan hartzea taldeen aniztasuna eta beharrak, bereziki:

- Ariketa fisikoa egiten duten eta kirola praktikatzen duten emakumeen ehunekoa handitzea, bereziki emakume gazteenen kasuan.
- Emakumeek kirolerako eta aisialdirako espazioen inguruan duten poztasuna handitzea, eta haien beharretara egokitzea.
- Emakumeei zein gizonei kirola egiteko zailtasunak sortzen dizkieten oztopoak kentzea, honakoak aintzat hartuta: sarrerak eta sarbideak, makinak egokitzea, bainugelak, laguntza teknikoak egokitzea...
- Sektore eta kirol maila guztietan emakumeen presentzia handitzea.

Inplikaturako erakundeak

Sailak:

– Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza

– Kultura

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Ariketa fisikoa egiten duen biztanleriaren ehunekoa, sexuaren eta adinaren arabera.

Biztanleen gogobetetzea kirolguneen egokitasunarekiko, gune motaren, adinaren eta sexuaren arabera.

Ariketa fisikoa egiten duen biztanleriaren ehunekoa, sexuaren eta adinaren arabera.

Kirol federatua egiten duten emakumeen tasa, adinaren eta kirol diziplinaren arabera.

Kirol profesionala egiten duten emakumeen tasa, kirol esparruaren arabera.

2.3.5. Produkzio kultural eta artistikoko lekuetan emakumeen presentzia handitzea, kulturaren arlo eta maila guztietan, eta emakumeen sarbidea eta emakume-kolektiboen gogobetetzea areagotzea arlo horiek haien beharretara, gustuetara eta interesetara egokitzeari dagokionez.

Inplikatutako erakundeak Lehendakaritza

Sailak:

- Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza
- Kultura

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Produkzio kultural edo/eta artistikoarekin loturiko enpleguetan jarduten diren emakumeen tasa, ekintza kultural eta okupazio motaren arabera.

Aisialdiko ekintza kultural edo artistikoak egiten dituen biztanleriaren ehunekoak, sexuaren eta ekintza motaren arabera.

3. PROGRAMA: PARTAIDETZA SOZIOPOLITIKOA ETA ERAGINA

HELBURU ESTRATEGIKOA: 3.1. EMAKUMEEK ELKARTEEN MUGIMENDUA ETA HORRETAN PARTE HARTZERA BULTZATZEA.

Feminismoak emakume askoren bizitzan hobekuntzak lortu ditu, baina herrialde aurreratuenetan ere, genero ezberdintasuna dago oraindik. Berdintasunerako emakumeen mugimenduak beraz funtzio garrantzitsua du oraindik. Taldean, beharrezkoa da agerian jartzea zergatik edo nola jarraitzen duten gizonak botere politikoa eta soziala izaten. Azter ditzagun gertakari batzuk:

- *Eustatek elkarten erregistroari buruz dituen datuen arabera (2009), Euskadin emakumeen sustapenerako kategorian sailka daitezkeen 321 elkarte ditugu. Horietatik 59 Araban daude (%18), 169 Bizkaian (%53) eta 93 Gipuzkoan (%29). Talde feministen kategoriari dagokionez, guztira 54 talde daude EAEn. Horietako 8 Araban daude, 29 Bizkaian eta 17 Gipuzkoan.*

Haiekin kolaboratzen aritzen diren berdintasun eragileen arabera, emakume gazteak erakartzea da haien erronka. Belaunaldi gazteek berdintasunari buruzko eduki batzuk bere egin dituzte eta lorpenei etekina atera diote, baina ez dira identifikatzen feminismoaren enuntziatuetan eta teorietan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortuta dagoela uste baitute. Modu batean, ez da feminismoaren benetako esanahia ezagutzen eta batzutan, postulatuak ez dira ondo interpretatzen.

Ildo horretatik garrantzitsua da mugimendu feministari eta emakumeen elkarte mugimenduari belaunaldi gazteenekin eta bestelako mugimendu sozialekin komunikatzeko kanalak eta hizkuntzak sortzen laguntzea. Hala, berdintasunaren inguruko helburuak helaraziko dizkiete emakume eta gizon gazteei eta horien elkarteei. Horren helburua emakume gazteek emakumeen mugimenduan parte har dezaten bultzatzea da, beren ikuspuntuak ekarri ditzaten eta berdintasunaren aldeko elkarre lanaren iraupena bermatzeko.

Bestalde, beharrezkoa da emakumeek elkarte mugimendu orokorrean parte har dezaten sustatzea, emakumeen jabeakuntzarako eta alor publikoan lider izateko ezinbestekoa baita. Ildo horretatik, helburua emakumeak diskriminatzen dituzten alorrak deuseztatzea eta emakumeek gizartearen garapenean parte hartzen dutela lortzea da. Partaidetza sozialaren barruan, hainbat alorrek lehentasuna dute.

Sindikatuak ezinbestekoak dira ekoizpen sarean eta gizartearen egiturari. Emakumeak ordaindutako lanak egiten hasi izanaren ondorioz, aldatu egin dira lan horien egitura eta erabakitzeko organoak. *EHUK egindako* Emakume eta gizonen presentzia Euskadiko erabaki guneetan 2008 txostenaren arabera, *sindikatuaren guztizko afiliatuaren artean gutxi gorabehera heren bat emakumeak dira. Zifra hori murriztu egiten da sindikatuaren ordezkari organoak aztertzen ditugunean, idazkari orokorra emakumea den kasu bat salbu (LAB), gainerakoak gizonak dira eta gainera, batzorde betearazlearen osaketan emakumeen presentzia %25 (ELA) eta %33 (UGT) artekoa da.*

Ekoizpenaren alorrean eragina duten beste egitura garrantzitsu batzuk enpresen organizazioak eta profesionalen elkarteak dira. Gizartean eta instituzioen artean ekonomian erabaki eragile gisa jotzen dituzte, beraz, erabaki organo garrantzitsuak dira. *Erakunde horiek osatzen dituzten emakumeen eta gizonen inguruko datu homologaturik ez dagoen arren, emakume buruzagien portzentajea oso txikia da bietan.*

Bestalde, alderdi politikoak ere gizartearen garapenean eragina duen egiturak dira eta horietako kide diren emakumeak gizonak baino gutxiago dira. Euskal Herriko Unibertsitateko Genero Ikerketa Taldeak hainbat datutan oinarrituta ondorioztatu zuen EA eta EB-Berdeak alderdiek soilik dutela osaera parekidea (kideen %40 emakumeak), PSE-EE eta EAJ osaera parekidera gerturatzen direla (%38 eta %36, hurrenez hurren) eta Aralar parekidetasunetik urrun dagoela, kideen %19 besterik ez direlako emakumeak (ezin izan zuten PPri buruzko informaziorik lortu).

Edozer kasutan, besteak beste, partaidetza eta eragin alor horietan bultzatu behar da ordezkari organoak. Baina beste batzuk ere izan daitezke eta badira; horregatik informazio gehiago bildu behar da erakundearen jardunean lehentasunak zehazteko.

Gainera, aintzat hartu behar dugu edozein motatako elkarteetan parte hartzen duten emakumeen ehunekoa areagotzeko premia, batez ere diskriminazio anitza jasaten duten emakumeena, horixe jabekuntza pertsonalerako edo kolektiborako tresna paregabea baita.

Horretarako, aintzat hartu behar dira, halaber, kolektibo horiek parte hartzeko dituzten baldintzatzaileak eta mugak. Emakume immigranteen kasuan, adibidez, bai egoera administratiboak (irregularitasuna, hasierako baimena, berritzeak...) bai lan-merkatuaren segmentazioak inposatzen dituzten zailtasun berezien ondorioz, emakumeen tradiziozko rolen jarraipen hutsa diren sektoreetan (etxeko zerbitzua, mendekotasuna duten pertsonen zaintza, eta abar) sartzen dira emakume asko;

horrek ezkutuko enplegu tasa altua du ezaugarri. Emakume immigrante askorentzat ikuspen eskasa duten lanaldi luzeko enpleguak dira, hemen irauteko eta beren jatorrizko herrialdean dituzten senideei dirua bidaltzeko. Ondorioz, sare sozialak eta abar garatzea zaila izaten da haientzat eta askotan oso defizitarioa da haiek inguruaren, baliabideen, beren eskubideen eta abarren gainean duten ezagutza. Beraz, partaidetza soziopolitikoaren eta eraginaren gakoa oso mugatuta dago eta beharrezkoa da beren egunerokotasuna eta elkarteen partaidetza bateragarriak izatea. Izan ere, alderdi hori kontuan hartu beharko da, adibidez, bai elkarteen eta partaidetza prozesuen bai elkartekidetzak susta dezaketen baliabide sozialen ordutegiak malgutuz.

- Oro har, partaidetza sustatzeko tresna garrantzitsua esku-hartze eta parte-hartze modu berriak bultzatzea da. Internet eta sare sozialak iritzia emateko gunez osatuta daude, eta aldaketarako eta iritzia adierazteko eta sortzeko tresna izateko ahalmen handia dute; baita antolaketa sozialerako egitura berritzaileak sortzeko ahalmena ere, bestelako eta gaur egungo gizarteari egokitutako partaidetza soziopolitikoaren ereduak bideratzeko.
- Ildo horretatik, erakunde sozialek berdintasuna bultzatzeko eta beren jardunean genero ikuspegia txertatzeko gero eta jarduera ildo gehiago ezartzen dituzte. Generoa administrazioko sail guztietara eta politika publikoetara iritsi da, eta hurrengo pausoa elkarre mugimenduaren alor guztiek eta gizarteko eragileek ere berdintasunaren alde lan egitea da. Horrek hainbat metodo sortzea behar du, erakundeei laguntza eta aholkularitza emateko genero ikuspegia txerta dezaten edo berdintasun gaitako ekintza zehatzak gauza ditzaten.

Aurreko guztia kontuan hartuta, legegintzaldirako **helburu operatiboak** hurrengoak dira:

1. Berdintasunaren alde lan egiten duten emakumeen elkarteen kopurua eta elkarteetan parte hartzen duten kideen kopurua handitzea.
2. Elkarre mugimenduko hainbat taldetan, bereziki, sindikatuetan, alderdi politikoetan eta enpresen erakundeetan, parte hartzen duten emakumeen (batez ere, diskriminazio anitza jasaten dutenak) kopurua handitzea.
3. Alor politikoan eta sozialean parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea, parte hartzeko formula berrien bidez, esaterako, sareak sortzea edo sareetan kolaboratzea.
4. Egitarauetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko helburuak dituzten erakunde sozialen kopurua handitzea.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 3.1. EMAKUMEEK ELKARTEEN MUGIMENDUA ETA HORRETAN PARTE HARTZERA BULTZATZEA.

Helburu operatiboak:

3.1.1. Berdintasunaren alde lan egiten duten emakumeen elkarteekin kopurua eta elkarteetan parte hartzen duten kideen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	Lehendakaritza Sailak: <ul style="list-style-type: none">– Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza– Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantza Saila Foru Aldundiak Udalak
---------------------------------	--

Adierazleak	<i>Berdintasuna sustatzen duten emakumeen elkarte kopurua Euskal Autonomia Erkidegoan, elkarte motaren arabera.</i> <i>Berdintasuna sustatzen duten emakumeen elkarteetako kide diren emakumezkoen ehunekoa Euskal Autonomia Erkidegoan.</i>
--------------------	---

3.1.2. Elkarte mugimenduko hainbat taldetan, bereziki, sindikatuetan, alderdi politikoetan eta enpresen erakundeetan, parte hartzen duten emakumeen (batez ere, diskriminazio anitza jasaten dutenak) kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak	ERAKUNDE GUZTIAK
---------------------------------	------------------

Adierazleak	<i>Sindikatuetan parte hartzen duten pertsonen ehunekoa Euskal Autonomia Erkidegoan, sexuaren eta partaidetza motaren (diru-laguntza, jardueraren bat egitea edo nonbait afiliatuta egotea) arabera.</i> <i>Erakunde politikoetan parte hartzen duten pertsonen ehunekoa Euskal Autonomia Erkidegoan, sexuaren eta partaidetza motaren (diru-laguntza, jardueraren bat egitea edo nonbait afiliatuta egotea) arabera.</i> <i>Enpresa erakundeetan edo erakunde profesionaletan parte hartzen duten pertsonen ehunekoa Euskal Autonomia Erkidegoan, sexuaren eta partaidetza motaren (diru-laguntza, jardueraren bat egitea edo nonbait afiliatuta egotea) arabera.</i>
--------------------	--

3.1.3. Alor politikoan eta sozialean parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea, parte hartzeko formula berrien bidez, esaterako, sareak sortzea edo sareetan kolaboratzea.

Inplikaturako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

Administrazioak sortutako edo sustatutako partaidetza-sare kopurua, administrazio eremuaren arabera.

Administrazioak sortutako edo sustatutako partaidetza-sareetako parte-hartzaile kopurua, sexuaren eta partaidetza eremuaren arabera.

3.1.4. Egitarauetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko helburuak dituzten erakunde sozialen kopurua handitzea.

Inplikaturako erakundeak Lehendakaritza

Sailak:

- Justizia eta Herri Administrazioa
- Etxebizitza, Herri Lanak eta Garraioa
- Enplegua eta Gizarte Gaiak
- Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantza Saila
- Kultura

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Azkeneko urtean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea helburuetako bat duten Euskal Autonomia Erkidegoko elkarten ehunekoa, elkarte feministak eta emakumearen promoziorako elkarteak salbu.

Azkeneko urtean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko ekintzak egin dituzten Euskal Autonomia Erkidegoko elkarten ehunekoa, elkarte feministak eta emakumearen promoziorako elkarteak salbu.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 3.2. ERABAKI ETA ERAGIN ALORRETARAKO EMAKUMEEN IRISMENA HANDITZEA.

Emakumeek espazio publikoan bete-betean parte hartzeko, sektore publikoaren eta pribatuaren, elkarte mugimenduaren eta erakundeen erabaki postuetara iritsi behar dira, eta parekotasuna lortu behar dute. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legearen arabera, emakumeen eta gizonen presentzia orekatua da kideen gutxienez %40 sexu batekoak edo bestekoak direnean. Gainera, administrazioaren eta politikaren espazio zehatz batzuetan parekotasun hori betearazteko neurri bat du.

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioari dagokionez, Eusko Jaurlaritzaren osararak hobera egin du 2008 eta 2010 artean. Eusko Jaurlaritza osatzen duten sailburu kopuruak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea betetzen du. Hala ere, sailburuordetza eta idazkaritzatan gizonen kopurua oraindik %71 baino handiagoa da (2008an %86koa zen). Beste alde batetik, Eusko Jaurlaritzako sailak antolatuturik dauden 120 zuzendaritzen artean, 68tan gizonak dira bertako buru, hots guztizkoaren %56,67 (%63 aurreko legegintzaldian).

Illo horretatik, Emakundek ahalegin handiak egin ditu 4/2005 Legea noraino betetzen den jakiteko eta erabaki-eremutzat jotzen dena hainbat alorretara zabaldu du, hala nola sozialera, ekonomikora eta politikora. Emakundek 2009an argitaratutako Emakume eta gizonen presentzia Euskadiko erabaki guneetan txostenetik ateratako datuen arabera, lanean jarraitu behar da erakundeetako erabaki postuetara emakumeak eramateko, administrazio publikoan, finantza erakundeetan, enpresa pribatuetan eta elkarte zein erakunde sozial nagusietan.

Foru Aldundien esparruan, 2007an egindako azken hauteskundeetan emakumeen presentzia nabarmen areagotu zela antzeman genuen, foru diputatuen artean parekotasun printzipioa lortu baitzen. Dena dela, emakumeei dagokien ehunekoa 2004. urtearekin alderatuta bikoiztu den arren –%32,4koa da– zuzendaritza postuetan oraindik asko falta da gizonak bezain beste emakume egoteko. Era berean, horri hiru Aldundiek buru gisa gizon bat dutela gehitu behar zaio.

Udaletan, ardura politikodun karguak dituzten emakumeen kopurua (adibidez, alkateak) oraindik oso txikia da. Izatez, 2007an, EAEko udalen %19,9an bakarrik agintzen zuten emakumeek.

Hala ere, 2003ko egoerarekin alderatzen badugu, datuak gora egin zuten azken hauteskundeetan eta hamahiru udalerrik gehiagok aukeratu zuten emakume bat alkate gisa. Udaleko azken hauteskundeetan alkate gisa emakume bat aukeratu zuten 50 udalrik EAEko 2007ko biztanleriaren %11,5 osatzen zuten. 2003an, aldiz, %6,5 ziren.

Euskal unibertsitate publikoa ere botere publikoa denez, aurreko erakundeek bezala bete behar du 4/2005 Legearen III. tituluko 23. artikulua. Izan ere, horren bidez, «Euskal herri aginte guztiek, beren zuzendaritza organoetako eta organo 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».

Horrek ez die eragiten zuzenean EAEn dauden bi unibertsitate pribatuei, Deustuko Unibertsitateari eta Mondragon Unibertsitateari, alegia. Hala ere, 4/2005 Legearen 2.3 artikulua ondoko hau zehazten du: «*Lege honetako 3. artikuluko eta 16, 18.4 eta 23. artikuluetako printzipio orokorrak Euskal Autonomia Erkidegoko herri aginte guztiei aplikatuko zaizkie. Erakunde pribatuei ere aplikatuko zaie, baldin eta Erkidegoko herri aginteetako batekin kontratuak edo lankidetzak hitzarmenak sinatzen badituzte, edo herri aginte horiek emandako laguntzen edo diru-laguntzen onuradunak badira*».

Horregatik, lehenik esan behar da hiru unibertsitateetako zuzendariak beti izan direla gizonezkoak. Idazkaritza nagusiak, aldiz, ordezkariak parekoak dira, eta EHU eta Mondragon Unibertsitatean emakumeek zuzentzen dituzte, baina ez da gauza berbera gertatzen zuzendaritzako kontseiluetan. Emakumeak kideen %40 baino gutxiago dira, eta Deustuko Unibertsitatean desoreka are handiagoa da, emakumeak %20 besterik ez baitira.

4/2005 Legeak alor publikoan emakumeen eta gizonen parekotasuna lortzeko aurrerapenak ekarri baditu ere, alor pribatuan lorpenak askoz gutxiago dira, eta legegintzaldi honetarako erronka nagusietako bat izango da. Izan ere, EAEn egoitza soziala duten finantza erakunde guztietako presidentek gizonak dira. Zuzendaritzako kontseiluei dagokienez, emakumeak gutxiengoak dira, nahiz eta zenbait erakundetan, adibidez, Kutxan, BBKn eta Vital Kutxan, zuzendaritza kontseiluko kideen laurdena emakumeak izan. Beste muturrean, Banco Guipuzcoano dago. Banku horretan ez dago emakume bakar bat ere erabaki guneetan.

Bestalde, Eusko Jaurlaritzako Ekonomia eta Ogasun Saileko Finantza Zuzendaritzak emandako datuen arabera, EAEn gizarte aurreikuspeneko 181 erakundeetatik, 12k bakarrik dituzte emakumezkoak lehendakari. Beraz, erakunde horien %93k gizonak dituzte lehendakari eta %7k emakumeak.

Lehendakariorde karguan askoz gehiago dira gizonezkoak emakumezkoak baino. Kargu horien %85 gizonezkoek betetzen dituzte, eta %13 emakumezkoek. Idazkarietako karguei dagokienez, gizonen eta emakumeen arteko aldea txikiagoa da. Hala ere, emakumeen kopurua gizonena baino %20 txikiagoa da.

Ibex35-aren parte diren euskal enpresei (BBVA, GAMESA eta IBERDROLA) dagozkien datuek erakusten dutenez, buruzagi guztiak eta administrazioko kontseiluetako kideen %85 baino gehiago gizonak dira.

Erakunde sozialen kasuan, egoera bera da, oro har eta gizartean errekonozimendu eta babes handiena dutenen kasuetan. Euskadiko sindikatu nagusietako batzorde exekutiboetako kide gehienak ere gizonak dira, LABen kasuan salbu. Azken horretan, zuzendaritzako kide diren emakumeen kopurua orekatua ez ezik, gizonena baino handiagoa ere bada (%58).

Azterketa horrek beste desoreka nabarmen bat hauteman du Euskadiko enpresen erakundeetan. Gizonak dira presidente eta, zuzendaritza batzordeetan, kasu onenean, emakumeak %20 dira (Adegi).

Hiru lurralde historikoetako 103 elkarte profesionaletako zuzendaritzeari, lehendakaritzeari edo ordezkartzeari dagokienez, aztertutako elkarten %12,6 soilik dute emakume bat presidente bezala.

Horregatik guztiagatik, ondoko **helburu operatiboak** planteatu ditugu legegintzaldirako:

1. Sektore publikoko zuzendaritza postuetan emakumeen presentzia handitzea, bereziki, desoreka handiena dagoen alorretan.

Horien artean, hurrengo hauek dute lehentasuna:

- Ekonomikoak, finantzarioak eta enpresakoak.
 - Unibertsitatea eta ikerketa erakundeak.
 - Erakunde akademikoak, artistikoak eta kulturalak.
 - Komunikabideak.
2. Sektore pribatuko enpresetako erabaki alorretan eta zuzendaritza postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea.

Ondoko jarduera sektore hauek jotzen dira lehentasunezkoak:

- Hirugarren sektoreko enpresak (batez ere finantzarioak eta bitartekaritza ekonomikokoak).
- Unibertsitate eta ikerketa zentro pribatuak.
- Jarduera artistikoetako eta kulturaletako enpresak.
- Komunikabideak.

3. Elkarte mugimenduko, irabazi asmorik gabeko erakundeetako eta erakunde politikoetako erabaki postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 3.2. ERABAKI ETA ERAGIN ALORRETARAKO EMAKUMEEN IRISMENA HANDITZEA.

Helburu operatiboak:

3.2.1. Sektore publikoko zuzendaritza postuetan emakumeen presentzia handitzea, bereziki, desoreka handiena dagoen alorretan.

Horien artean, hurrengo hauek dute lehentasuna:

- Ekonomikoak, finantzarioak eta enpresakoak.
- Unibertsitatea eta ikerketa erakundeak.
- Erakunde akademikoak, artistikoak eta kulturalak.
- Komunikabideak.

Inplikaturako erakundeak

ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

Alkate diren emakumeen kopurua Euskal Autonomia Erkidegoko udalerrietan.

Emakumeak buru dituzten Eusko Jaurlaritzako sailen eta zuzendaritzen ehunekoa, egitura motaren arabera.

Emakumeak buru dituzten Euskal Autonomia Erkidegoko entitate edo elkarte publikoen ehunekoa.

Emakumeak buru dituzten Euskal Autonomia Erkidegoko hiru Foru Aldundietako sailen eta zuzendaritzen (edo egitura baliokidea) ehunekoa, egituraren arabera.

Emakumeak buru dituzten Euskal Autonomia Erkidegoko udaletako sailen eta zuzendaritzen (edo egitura baliokidea) ehunekoa, egituraren arabera.

3.2.2. **Sektore pribatuko enpresetako erabaki alorretan eta zuzendaritza postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea.**

Ondoko jarduera sektore hauek jotzen dira lehentasunezkoztat:

- Hirugarren sektoreko enpresak (batez ere finantzarioak eta bitartekaritza ekonomikokoak).
- Unibertsitate eta ikerketa zentro pribatuak.
- Jarduera artistikoetako eta kulturaletako enpresak.
- Komunikabideak.

Inplikaturako erakundeak

Sailak:

- Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza
- Ekonomia eta Ogasuna
- Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismoa
- Enplegua eta Gizarte Gaiak
- Kultura

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Emakumeek betetzen dituzten zuzendaritza-karguen ehunekoak euskal enpresetan, EJSNren arabera.

Zuzendaritza-karguak (errektoretza, idazkaritza nagusia edo zuzendaritza kontseilua) betetzen dituzten emakumeen kopurua Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeen ehunekoak.

EAEko enpresaburuen elkarteetako buru diren emakumeen kopurua, buru diren presidentetzaren edo zuzendaritza batzordearen arabera.

3.2.3. Elkarte mugimenduko, irabazi asmorik gabeko erakundeetako eta erakunde politikoetako erabaki postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea.

Inplikatutako erakundeak

ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

Euskal Autonomoa Erkidegoko sindikatuetao idazkaritza orokorretan eta batzorde betearazleetan dauden emakumeen ehunekoa.

Euskal Autonomoa Erkidegoko alderdi politikoen idazkaritza orokorretan eta batzorde betearazleetan dauden emakumeen ehunekoa.

Emakume bat buru duten eta EAEn egoitza duten elkarte nagusien ehunekoa.

Emakume bat buru duten eta EAEn egoitza duten enpresa-elkarteen eta elkarte profesionalen erregistroan dauden elkarten ehunekoa.

II. ANTOLAKETA SOZIAL ERANTZUKIDEAREN ARDATZA

Lana eta familia bizitza bateratzeko «arazoa» pertsonen hainbat alorretan (pertsonala, familiartekoa, soziala eta lanekoa) beren beharrak asetzeko duten premiari uko egitearen edo ez ikustearen ondorioz sortzen da, alegia, errealitate zehatz bat ez ikustearen ondorioz: pertsonen oinarritzko beharrak asetzeak eskatzen duen denbora eta lana. Sozialki nahitaezkoa den denbora eta lana ikusgai egiten da soilik emakumeak –isilean horretaz arduratzen zirenak– ordaindutako lanari ekiten diotenean eta ondorioz, etxe-ko lanez arduratzen jarraitu behar dutenean, askotan bakarrik. Horren ildotik aipatu beharra dago lan erreproduktiboari buruzko gogoetak izan duen garrantzia eta mugimendu feministak eta emakumeen elkarteek egindako lan bikoitza.

Egoera hau lan-kontzeptuaren ikuspegi androzentriko eta mugatuaren ondorio zuzena da, industrializazio garaian sortutakoari dagokiona. Une horretan, zereginen sexukako banaketa finkatu zen gaur egun ezagutzen dugun moduan: gizonek lan ordaindua izango dute eta haiek izango dira baliabide materialen hornitzaile ofizialak; emakumeek etxe-ko eta zainketa lanetan jardungo dute eta ez dute ordainsaririk jasoko, haien emetasunarekin loturiko lantzat hartuko dira («bere» lanak) eta hortaz ez dute inolako balio sozialik edo, ekonomikorik izango. Hala, produkzioaren alorreko lana enpleguaren kontzeptuarekin lotuko da, eta horregatik, ordaindutako lana izango da; etxe-ko eta zainketa lanetan jarduten diren pertsonak, ordea, «inaktibotzat» eta «mendekotzat» hartuko dira. Ikuspegi horren ondorioz, etxe-ko eta zainketa lana baliorik eta identitate-terik gabeko lantzat hartu izan da, eta sistematikoki lanaren edozein diseinutik eta kudeaketatik kanpo geratu da, eta gauza bera gertatu da, hezkuntzarekin, hiri-planeamenduarekin, gizarte zerbitzuen sistemarekin.

Etxeko eta zainketa lanen balorazio eskasak edo baloraziorik ezak eragin dituen ondorio garrantzitsuenetako bat lan horiek ikusezin bilakatu izana da. Ez da kasualitatea emakumeen lan-merkaturatzea areagotzearekin batera kontziliazioa agenda publikora gehitu izana. Hortaz, emakumeek nahiz gizonek bizitzaren hainbat alorretan hartu beharreko erantzukizunei ezin dietenez aurre egin arazo sozial bilakatu da eta horrek jaiotza-tasa murriztea, familiaren eta lanaren esparruan gatazkak areagotzea eta emakumeek pairatzen dituzten zama psikologiko, ekonomiko eta sozialak handitzea ekarri du. Ildo horri jarraiki, nabarmentzekoa da gatazka horiek gutxitzen direla, berriz ere, etxe-ko eta zainketa lanak egiteko emakumeak kontratatzen direnean prekariedade handiko baldintzatan. Gaur egun emakume immigrante askok dihardu mota horretako lanetan, bertakoak ordezkatzeko. Beraz, beharrezkoa da kontziliazioari eta erantzukidetasunari buruzko planteamendu orotan jasotzea emakume immigranteek egiten dituzten lan prekarioek ez dituztela aurrerapenak eta gatazka eza erlatiboa eutsi behar.

Ez da kasualitatea ere «kontziliazio» izena bera hartu izana, bi eremutaz hitz egiten ariko bagina legez: publikoa eta pribatua, hermetikoak, bananduak eta bateratu behar direnak. Ordea, egokiagoa litzateke gizartea antolatzeko eredu berri baten premia hitz egitea, pertsonak, emakumeak nahiz gizonak, beren behar guztiak asetzeko aukera izan dezaten, bizitzaren arlo guztietan, eta eremu pribatuan eta publikoan dituzten erantzukizunei aurre egin diezaieten. Antolaketa sozialaren eredu berriak bizitzaren esfera ezberdinen harmonizazioa izan beharko luke oinarri eta horrela egungo egoera ekidin ahalko litzateke, esfera guztiak bakar batera egokitu behar baitira: lanekoa. Etxeko eta zainketa lanak behar diren neurrian baloratzea funtsezkoa da gure gizarteen funtzio-namendurako eta erreprodukziorako, baita haiei eusteko ere. Gainera, produkzio lanei bezain beste garrantzi aitortu behar zaie, edo gehiago, eta bestalde, pertsonak beren denbora eta sozializatzeko denbora behar dutela aitortzea ere funtsezkoa da.

Kontziliazioa baino haratago joan beharra dago eta erantzukidetasuna berdintasun-politiken printzipio gisa ezarri, hau da, emakumeak zein gizonak eremu publikoan eta pribatuan erantzukizuna hartzea eta, batez ere, gizonak etxeko lanei eta zainketa lanei dagokien eremuan duten partaidetza areagotzea. Eta zerbait gehiago. Ardatz honen gako estrategikoa ez datza soilik gizonen erantzukidetasunean, baita Estatuaren, merkatuaren eta, oro har, gizartearen erantzukidetasunean ere. Beraz, kontziliazio erantzukidea errazteko enpresa kultura aldatu behar da, zerbitzu publikoen estaldura eta malgutasuna areagotu, eta hirigintza plangintza aldatu.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak, III. tituluaren alor guztietan emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra sustatzea xede duten hainbat neurri arautzen ditu, bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateratzea lehentasunezko esku-hartzea dela nabarmenduta. Hori bultzatzeko titulu horretarako IV. kapituluaren aldarrikatutako neurriak daude eta beste batzuk gehitu zaizkie hirugarren titulu hori osatzen duten gainerako sei kapituluei.

Kapitulu horretan ezarritakoa betez, Euskadiko administrazio publikoek bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateratzearen alde egin behar dute hiru neurriren bidez: etxeko lanetan gizonen erantzukidetasuna sustatzea, enpleguaren egiturak bizitza pertsonalaren eta familiakoaren beharretara egokitzea eta, azkenik, zerbitzu soziokomunitarioak, prestazio ekonomikoak eta neurri fiskalak sortzea edo egokitzea.

Erantzukidetasuna sustatzeari dagokionez, 4/2005 Legeak hezkuntza-administrazioa ikasleei jakintza multzo bat ematera behartzen du, haiek etxeko lanekin eta pertsonen zaintzarekin loturiko premiak eta erantzukizunak, gaurkoak zein etorkizunekoak, beren gain har ditzaten. Era berean, Euskadiko administrazio publikoari ere eskatzen dio lan egin dezala gizonak etxeko lanen ardura har dezaten bultzatzeko, eta kontziliazioaren

helburua lortzeko zerbitzu soziokomunitarioak barnean hartzen dituzten arauak gizonak arlo horretan erantzukide izateko neurriak izan ditzaten.

Enplegu-baldintzei dagokienez, 4/2005 Legeak eskatzen du Euskadiko administrazio publikoek neurriak ezartzea lanaldia malgutzeko eta berrantolatzeko, eszedentziak hartzen dituzten langileentzako laguntzak ematea, etxeko lanak eta mendekotasun egoeran dauden pertsonak zaintzeko beharrak asetzeko baimenak ematea eta lanaldia murriztea, bai eta enpresei laguntzak ematea ere lanaldia malgutu eta berrantolatu dezaten eta kontziliazioa helburu duten bestelako neurriak har ditzaten.

Azkenik, zerbitzu soziokomunitarioen egokitasunari dagokionez, Legeak arautzen du administrazioek zerbitzu eskuraerazak, malguak, kalitatezkoak eta sarbide errazekoak ezarri behar dituztela autonomia funtzional nahikoa ez izateagatik eguneroko jarduerak beren kaxa egin ezin dituzten pertsonak zaintzeko beharrak asetze aldera. Beste alde batetik, eskatzen du haurrei zuzenduriko hezkuntzako eta laguntzako arreta zerbitzuak, eskola-jantokien zerbitzu osoa, curriculumetik kanpoko eta eskolaz kanpoko arreta osagarria, zerbitzu enpresentzako laguntzak eta azkenik, zainketa lanak egiten dituzten pertsonentzako lasaialdi-programak eta laguntza ekonomiko, tekniko eta psikosozialeko zerbitzuak bermatzea.

ARDATZAREKIN LOTURIKO PROGRAMAK

Ardatz honek proposatzen dituen eremu eta alderdi guztietan batera lan egiteko asmoz, bi programatan lan egitea proposatzen da:

4. Erantzukidetasuna eta denboraren erabilera berriak

Gizarte erantzukide batek behar duena da giza behar guztiak balio maila berean kontuan hartzea, bai bizitzari eusteko beharrak bai mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko eta horiei arreta emateko beharrak, bai eta mendekotasun ekonomikoa sortzen duen produktiozko lanari dagozkionak ere. Hori guztia behar pertsonalak eta sozialak ahaztu gabe.

Programa honek funtsezko alderdi bat lantzea du xede: emakumeak eta gizonak modu orekatuan produktiozko eta erreproduktiozko lanean parte hartzea, denboraren erabilera emakumeen eta gizonen artean modu berrian banatze aldera.

Eta horretarako bi helburu estrategiko planteatu ditu. Lehen, gizonen partaidetza areagotzea sustatzea etxeko eta zainketa lanetan; hala, ardura horiek emakumeentzat izan direla eta direla ezarri duen lanaren sexukako banaketa neutralizatuko da.

Bigarrena, aurrekoaren osagarria, emakumeek produkziozko lanean eta harreman eta aisialdirako esparruan erabateko partaidetza izan dezaten sustatzea. Hori errazagoa izango da gizonak etxeko eremuko zeregin eta arduretan parte hartzen badu, bestek beste.

5. Kontziliazio erantzukidea

Programa honen xedea da Estatuaren eta merkatuaren aldetik erantzukidetasun handiagoa lortzeko neurriak ezartzea, batez ere, etxeko lanei eta zaintza lanei dagokien eremutik eratorritako erantzukizunak bere egiteari dagokionez. Hori guztia, emakumeak nahiz gizonak, berdintasunean, produkziozko eta erreproduktziozko lanean eta gizartean oro har parte hartzeko aukera izan dezaten.

Gizonek eta emakumeek produkzioaren eta erreproduktzioaren esferak partekatzen badituzte eta, orokorrean, esparru publikoa eta pribatua partekatzen badute, behar beharrezkoa da kontziliazio neurriak ezartzea horiek bateragarri egiteko. Gaur egun kontziliazio neurriek emakumeen enplegu baldintzen gainean duten eragin negatiboa saiheste aldera, benetako modu erantzukidean erabili behar dira, hau da, gizonek eta emakumeek proportzio berean baliatu behar dituzte. Beraz, erakundeen kultura kontziliazio erantzukiderantz aldatu beharko da, zerbitzu soziokomunitarioen estaldura handitu beharko da eta horietan nahiz biztanleentzako gainerako zerbitzuetan ordutegi malguagoak ezarri beharko dira, pertsonen beharretara egokitzeko eta langileen kontziliazioa ere bermatzeko.

Produkzioaren eta erreproduktzioaren esferen banaketa ere leku fisikoaren antolaketan islatzen da. Ezarritako muga gizartearen antolaketa erantzukidea lortzea baldin bada, hiriko plangintza eta garraio publikoa ere egokitu beharko dira kontziliazioa errazteko. Horretarako joan-etorrietarako behar den denbora murriztuko duten zerbitzuak eskainiko dira, eguneroko bizimoduaren jarduerak gauzatzeko.

II. ANTOLAKETA SOZIAL ERANTZUKIDEAREN ARDATZA

4. PROGRAMA: ERANTZUKIDETASUNA ETA DENBORAREN ERABILERA BERRIAK

4.1. ERANTZUKIDETASUNA ETA ZAINKETAREN ETIKA SUSTATZEA.

1. Amatasun eta aitatasun baimenak parekatzea.
2. Kontziliazio neurriei heltzen dieten gizonen kopurua areagotzea.
3. Generoen arteko desoreka murriztea, etxeko eta zainketa lanetan emandako denborari dagokionez
4. Neska-mutilen erantzukidetasuna areagotzea.

4.2. EMAKUMEEK AISIALDIAZ GOZATZERA ETA AUTONOMIA / INDEPENDENTZIA EKONOMIKOA LORTZERA BIDERATUTAKO DENBORA HANDITZEA.

1. Generoen arteko desoreka murriztea bizitza sozialari eskainitako denboran.
2. Generoen arteko desoreka murriztea lan ordainduari eta prestakuntzari eskainitako denboran.

5. PROGRAMA: KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA

5.1. ENPRESEN KULTURA KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERANTZ ALDATZEA.

1. Kontziliazio erantzukiderako neurriak areagotzea enpresa pribatuetan (handiak eta txikiak bereiziz).
2. Kontziliazio erantzukiderako neurriak areagotzea administrazioan.
3. Biztanleen gogobetetzea areagotzea kontziliazio erantzukiderako neurriekiko.

5.2. ZERBITZUEN ORDUTEGIEN ESTALDURA ETA MALGUTASUNA AREAGOTZEA.

1. Zerbitzu soziokomunitarioen ordutegien malgutasuna areagotzea, langileen kontziliazio erantzukidea bermatuz.
2. Zerbitzu soziokomunitarioen estaldura maila areagotzea, langileen kontziliazio erantzukidea bermatuz.

5.3. HIRIGINTZAKO PLANGINTZA ETA HERRITARREI ZUZENDUTAKO ZERBITZUAK ALDATZEA KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA ERRAZTEKO.

1. Eguneroko bizimoduaren jarduerak egiteko joan-etorrietan emandako denbora gutxitzea.
2. Hirigintzako plangintza eta garraioaren diseinua hobetzea autonomia eta kontziliazio erantzukidea errazteko.

4. PROGRAMA: ERANTZUKIDETASUNA ETA DENBORAREN ERABILERA BERRIAK

HELBURU ESTRATEGIKOA: 4.1. ERANTZUKIDETASUNA ETA ZAINKETAREN ETIKA SUSTATZEA.

Antolaketa sozial erantzukidearen ideia funtsa da gizarte osoa gizakien bizitzaren sostenguaren erantzule dela, eta horrek esan nahi du behar guztiak hartu beharko direla aintzat: erreprodukzio beharrak (gizakien bizitza zaintzea eta pertsonen arreta ematea) eta independentzia ekonomikoari dagozkionak, pertsonen eremu pertsonaletik eta sozialetik eratorritako dituzten beharrak ahaztu gabe. Hala ere, bizi garen gizartearen eremuan bizitzaren gainerako esfera guztiak produkziozko lanaren mende daude, eta hortaz, gainerako denbora sozialak (pertsonala, familiara eta soziala) minimizatuta geratzen dira. Hau da lehenengo oinarritzko arazoa.

Gainera, oraindik ere lana sexuaren arabera banatzen da, eta horrenbestez, emakumei etxeko eta mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko lanen ardura ematen zaie soilik. Beraz, funtsezko bigarren arazoa da emakumeek etxeko eta zainketa esparrutik eratorritako erantzukizunak hartzen jarraitzen dutela, eta haiek egiten dutela erreprodukzio lanaren zatirik handiena. Eta oraindik ere hala da, azken urteotan familia ereduetan eta bizikidetzako moduetan aldaketa garrantzitsuak ikusi ditugun arren eta sexu bati eta besteari emandako rola malgutu diren arren.

Emakumeen lan merkaturatzeak bi alderdiak islatzen ditu; alde batetik, laneko esparruak ez dituelako bere funtzionamendu ereduak aldatzen, eta ondorioz, ez du aintzat hartzen erreprodukziozko lana dagoenik; eta, bestetik, ideia batek bere horretan dirau, alegia, emakumeak lanean hasi izanagatik familia erantzukizunez arduratzen jarraitu behar dutela.

Bi alderdiak islatuta daude mundu produktiboa eta erreproduktiboa bateragarri egitera bideraturiko neurrietan: familiara eta laneko bizitza eta bizitza pertsonala bateratzeko abiarazi diren amatasun eta aitatasun baimenak eta kontziliazio neurriak.

Amatasunagatiko eta aitatasunagatiko baimenek iraupen ezberdina dutenez, emakumeen eta gizonen artean dagoen genero desoreka areagotu egiten da laneko esparruan. Izan ere, denbora luzez lanetik kanpo egotea zigortzen da eta, hortaz, emakumeak zigortzen dira. Lotura dago, halaber, baimen horien eta emakumeen lan merkatura sartzeko aukera ezberdintasunaren artean; izan ere, enpresariak nahiago dute

gizonak kontratatu haiek zaintzaile lanak egingo ez dituztela uste dutelako, eta hortaz, lanetik kanpo denbora gutxiago igaroko dutela aurreikusten dutelako.

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak egindako 2006-2008 aldirako, familiei laguntzeko erakundeen arteko II. planaren tarteko ebaluazioaren arabera, seme-alabak edo senideak zaintzeko hartzen diren eszedentzien %94 eta lanaldi murrizketen %93,4 emakumeei dagozkie.

Gauza bera gertatzen da beste kontziliazio neurriekin. Kontziliazioaren xedea da familia izateko eta zaintzeko aukera ahalbidetzea, baita lan merkatutako sarbidea ematea ere, bai gizonei bai emakumeei. Eta gainera, norberarentzako denbora eta denbora soziala izatea. Hala ere, batez ere emakumeei zuzendu zaizkie, emakumeak etxeko eremuko beharrak asetzeko arduradun bakarrak bailiran, eta gehienbat emakumeak dira baliatzen dituztenak. Ondorioz, lortzen ari garena kontziliazioa emakumeena baino ez den arazotzat hartzea da, horrek enplegua lortzeko, lan merkatuan irauteko eta lanpostuz igotzeko dakartzan ondorioekin. *Emakundek egindako EAEko emakumeen lanbide ibilbide eta egoerako desberdintasuna. Emakumezkoen talentua alferrik galtzearen kostu erlatiboa (2009) azterlanak horren gaineko datu aipagarri bat eskaintzen du: sektorerik maskulinizatuetan, erakuntza kasu, kontziliazio neurri gutxiago ezartzen dira eta emakumeek bete ohi dituzten administrazio postuetara mugatzen dira.*

Gizonek seme-alaben, pertsona gaixoen, pertsona ezinduen edo mendekotasuna duten adinekoen zaintza eta etxeko lanak beren gain hartzen dituztenean eta emakumeen proportzio berean kontziliazio neurriak erabiltzen hasten direnean soilik sartu ahal izango dira emakumeak lan merkatuan kalitatezko enpleguekin, lanpostua galtzeko inolako beldurrik gabe eta beren ibilbide profesionalaren garapena bermatuta.

Kontrakoa gertatuz gero, emakumeen lanaldi luzeen egoerari eutsiko zaio, horrek dakarren narriadura fisiko eta psikikoarekin, beren laneko promozioa asko zailduko du eta beren bizitzako beste alderdi batzuen garapena mugatuko –kultura, aisia edo harremanak–. Ondorioz, lanaren eta gainerako jardueren artean desoreka handia sortuko da. Datu batzuek desoreka hori erakusten dute.

Eustatek eginiko Denbora aurrekontuei buruzko inkestaren (2008) arabera, emakumeek egunero batez beste 3 ordu eta 33 minutu ematen dituzte etxeko lanak egiten, gizonek ematen duten denboraren (ordu 1 eta 29 minutu) bikoitza baino apur bat gehiago. Etxean pertsonak zaintzeko (haurrak eta mendekotasuna duten helduak) emakumeek batez beste 2 ordu eta 18 minutu behar dituzte egunero, gizonek eskaintzen duten denbora, ordea, ordu 1 eta 41 minutukoa da.

Portaera hori aldatu egiten da asteburuetan: emakumeek etxeko lanei eskaintzen dieten denbora apur bat gutxitzen da, baina 30 minutu gehiago ematen dituzte mendeko-

tasuna duten pertsonak zaintzen. Bestalde, gizonen kasuan arinki areagotzen da bi jardueri eskaintzen dieten denbora. Hala ere, datuek adierazten dutenez, laneko edo prestakuntzako jardueretatik kanpo geratzen zaien denbora gehiena ez dute etxeko lanak egiten ematen, aldiz, aisialdian eta bizimodu sozialean inbertitzen dute.

Gauzak horrela, datuen arabera, gizonen portaera dela-eta haien eta emakumeen arteko desberdintasunek nabarmenak izaten jarraitzen dute etxeko eta zaintza lanetan parte-hartzeari dagokionez, eta hortaz, oraindik ere erantzukidetasunetik oso urrun gaude. Izan ere, erantzukidetasunak ez su soilik partaidetza, ekarpena edo laguntza esan nahi, baizik eta beharren antolaketaz, kudeaketaz eta mantentzeaz arduratzea, hau da, erreprodukziozko lanaren ardura izatea.

Baina, zer gertatzen da belaunaldi gazteenen kasuan? Emakunderen EAEko nerabeak. Hurbilketa ahalduntzetik abiatuta (2008) azterlanetik lortutako datuek adierazten dute neskek mutilek baino etxeko jarduera gehiago egite dituztela, nahiz eta nesken partaidetza ere ez den oso handia.

Hala, komenigarria litzateke etorkizuneko belaunaldietan erantzukidetasuna eta zainketaren etika sustatzea eta haiengan ideia bat barneratzea lortzea, alegia, etxeko ingurunearen mantentzea eta pertsonen zainketa ez direla aukera pertsonalak, baizik eta bakoitzaren eta gizartearen erantzukizunak.

Aurreko guztia kontuan hartuta oinarrizko lau **helburu operatibo** identifikatzen dira eta beharrezkoa da horiek legegintzaldi honetan sustatzea erantzukidetasunaren bidean aurrera egiteko:

- 1.** Amatasun eta aitatasun baimenen parekatzea sustatzea, iraupen bera izan dezaten eta besterenezinak izan daitezen.
- 2.** Kontziliazio neurriei heltzen dieten gizonen ehunekoa handitzea.
- 3.** Generoen arteko desoreka murriztea, gizonek eta emakumeek etxeko eta zainketa lanetan emandako denborari dagokionez.
- 4.** Neskek eta mutilek etxeko eta zainketa lanaren erantzukidetasunari eskaintzen dioten denbora areagotzea, bereziki mutilen gainean eraginda.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 4.1. ERANTZUKIDETASUNA ETA ZAINKETAREN ETIKA SUSTATZEA.

Helburu operatiboak:

4.1.1. Amatasun eta aitatasun baimenen parekatzea sustatzea, iraupen bera izan dezaten eta besterenezinak izan daitezen.

Inplikaturako erakundeak

Lehendakaritza

Sailak:

- Justizia eta Herri Administrazioa
- Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismoa
- Enplegua eta Gizarte Gaiak

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Aitatasun eta amatasun baimenen parekatzea sustatzeko Euskal Autonomia Erkidegoan egindako proposamenen edo neurrien kopurua.

Aitatasun baimenari dagozkion egunen eta amatasun baimenari dagozkionaren artekoa aldea.

4.1.2. Kontziliazio neurriei heltzen dieten gizonen ehuneko handitzea.

Inplikaturako erakundeak

ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

Aitatasunagatiko eszedentziak hartzen dituzten gizonen ehuneko Euskal Autonomia Erkidegoan.

Aurreko eta ondorengo ahaideak zaintzeko lanaldi-murrizketei heltzen dieten gizonen ehuneko Euskal Autonomia Erkidegoan.

Noizbait kontziliazio neurri bati edo batzuei heldu dieten pertsonen ehuneko, okupazio sektorearen, sexuaren eta neurri motaren arabera.

4.1.3. Generoen arteko desoreka murriztea, gizonek eta emakumeek etxeko eta zainketa lanetan emandako denborari dagokionez.

Inplikatutako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

Pertsona bakoitzak etxeko lanetan ematen dituen batez besteko ordu kopurua, sexuaren arabera.

Pertsona bakoitzak etxean pertsonak zaintzen ematen dituen batez besteko ordu kopurua, sexuaren arabera.

Lana duten pertsonak etxeko lanetan jarduten diren maiztasunaren arabera.

4.1.4. Neskek eta mutilek etxeko eta zainketa lanaren erantzukidetasunari eskaintzen dioten denbora areagotzea, bereziki mutilen gainean eraginda.

Inplikatutako erakundeak Sailak:
– Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza
– Kultura
Foru Aldundiak
Udalak

Adierazleak

Gazteek etxeko lanetan ematen dituzten batez besteko ordu kopurua, sexuaren arabera.

Gazteek etxeko lan bakoitza egiteko erabilitako ordu kopurua.

Etxeko pertsonen zainketak biltzen dituen jardueratan gazteek emandako ordu kopurua.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 4.2. EMAKUMEEK AISIALDIAZ GOZATZERA ETA AUTONOMIA / INDEPENDENTZIA EKONOMIKOA LORTZERA BIDERATUTAKO DENBORA HANDITZEA.

Helburu estrategiko honen asmoa produkziozko lanean eta aisialdirako guneetan emakumeen partaidetza areagotzea da, hau da, aurreko helburuaren ordaina da. Etxeko esparruan gizonen erantzukidetasuna sustatzeak berekin dakar emakumeek kalitatezko enplegua lortzeko aukera gehiago izatea, baita haiek berentzako denbora izatea ere, harremani edo aisiari eskaintzeko, aukera berdintasunean.

Emakumeak produkziozko lanean hasteak, eta beraz, burujabetasun ekonomikoa izateak, oztopo zail bat izan du bidean, lanaren sexukako banaketa eta erreprodukziozko lana tradizioz emakumeei esleitzea, alegia.

EAE n gaur egungo egoera da emakumeen jarduera-tasa gizonena baino hamazazpi puntu beherago dagoela. Eustatek 2009ko III. hiruhilabeterako Biztanleriaren jardueraren arabera inkestan / BJA adierazitako datuen arabera, emakumeen jarduera tasa Euskadin %47,3koa da eta gizonena %64koa. Aipatzekoa da, halaber, enpleguaren segregazio horizontala, hau da, emakumeen lehentasuna eremu pribatuaren eta etxeko eremuaren luzapena diren eta zainketa lanarekin oso estuki lotuta dauden enpleguetara sartzeko. Gainera, aldi baterako kontratazioak, lanaldi murriztukoak eta azpienpleguak, gehienbat emakumeen kasuan gertatzen dira. Hori guztia azaltzeko aipatu beharra dago emakumeek tradizioz izan duten zaintzaile rola oztopo galanta dela, beste batzuen artean, lan munduan sartzeko. Era berean, familiaz arduratu beharra kasu askotan lan merkatua uzteko arrazoia da. Emakundek egindako EAEko emakumeen lanbide ibilbide eta egoerako desberdintasuna. Emakumezkoen talentua alferrik galtzearen kostu erlatiboa (2009) azterlanaren arabera, enplegua uzten duten emakumeen %14k dio lana uzteko arrazoia adingabekoen edo pertsona ezinduen zainketa dela, eta arrazoi hori ez da inoiz ere gizonen kasuan eman.

Aurreko helburu estrategikoan emakumeek etxeko eta zainketa lanak egiten denbora gehiago ematen dutela aipatzen bada, lan ordaindurako eta prestakuntzarako emandako denboraren kasuan, kontrakoa gertatzen da.

Eustatek egindako Denbora aurrekontuei buruzko inkestaren (2008) arabera, emakumeek, batez beste, egunero 6 ordu eta 47 minutu ematen dituzte lan ordainduran eta prestakuntzan, gizonek ordea 7 ordu eta 51 minutu; ia ordubete gehiago.

Gizonek lan jarduerari eskaintzen dioen denborarekin parekatuz gero, emakumeek beren mendekotasun ekonomikoa murriztuko lukete. Baina ez edozein preziotan. Helburua guztizko lan zama ez handitzea da. 2003an emakumeen guztizko lan zama 6

ordu eta 2 minutukoa zen (asteko 7 egunetan), gizonena, ordea, 5 ordu eta 3 minutukoa. Lanegunetan gizonen partaidetza merkatu-lanean handiagoa zenez, horrek nolabait konpentsatu egiten zuen etxeko erantzukizunetik inplikaziorik eza. Hala ere, gizonen inplikazio falta hori agerian geratzen zen asteburuetan, lan zama ez izateagatik lortutako denbora hori ez baitzen etxeko lanei eta zaintzari eskainitako denborarekin konpentsatzen.

Interesgarria da lan zamaren egiturak 1993tik 2008ra izan duen bilakaerari erreparatzea. Aldi horrekin lotuta Eustatek egindako Denbora aurrekontuei buruzko inkestean arabera, emakumeek lan ordainduari 39 minutu gehiago eskaintzen dizkiote eta etxeko lanetan ematen duten denbora 45 minutu gutxitzen da; zainketan emandako denborak ez du aldaketarik izan. Gizonen kasuan lan ordainduari eskaintzen dioten denbora apur bat murriztu da, etxeko lanetarako denbora 9 minututan areagotu eta zainketan emandako denbora ia berdina da. Horrek esan nahi du emakumeak etxeko lanetarako emandako denbora murriztea ez dela gizonezkoek zeregina beren gain hartu izanaren ondorio.

Logikoa da pentsatzea emakumeek lan zama handiagoa badute, aisialdirako edo beste jardueretarako denbora gutxiago izango dutela.

2008an emakumeek egunero batez beste ordu 1 eta 57 minutu erabiltzen zituzten aisialdi aktiborako eta kiroleterako, gizonek, ordea, 2 ordu eta 28 minutu. Ordu erdi bat baino gehixeagoko aldea, azken hauen mesedetan. Eta emakumeak baino 22 minutu gehiago aisialdi pasibora. Hau da, aisialdirako ia ordu erdi bat gehiago zuten.

Kontuan hartu beharko litzateke harremanak pertsonen harremanen kapitala osatzen dutela, eta horixe oso baliagarria dela lan bizitzaren eta bizitza profesionalaren kudeaketarako eta garapenerako. Zentzu horretan, gizonek batez beste eguneko 8 minutu gehiago eskaintzen diete ekintza horiei.

Gauzak horrela, legegintzaldi honetarako proposatzen diren **helburu operatiboak** ondokoak dira:

- 1.** Generoen arteko desoreka murriztea emakumeek eta gizonen aisialdiari eta bizitza sozialari eskaintzen dioten denboran.
- 2.** Generoen arteko desoreka murriztea emakumeek eta gizonen lan ordaindurako eta prestakuntzarako ematen duten denboran, osoko lan zama handitu gabe.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 4.2. EMAKUMEEK AISIALDIAZ GOZATZERA ETA AUTONOMIA / INDEPENDENTZIA EKONOMIKOA LORTZERA BIDERATUTAKO DENBORA HANDITZEA.

Helburu operatiboak:

4.2.1. Generoen arteko desoreka murriztea emakumeek eta gizonek aisialdiari eta bititza sozialari eskaintzen dioten denboran.

Inplikaturako erakundeak

ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

Bititza sozialaren jarduera bakoitzean emandako batez besteko denbora, parte-hartzaile eta tasaren, bititza sozialaren jarduera motaren eta sexuaren arabera.

Aisialdi aktiborako batez besteko denbora soziala, parte-hartzaile eta tasaren, aisialdi aktiboko jarduera motaren eta sexuaren arabera.

Aisialdi pasiborako batez besteko denbora soziala, parte-hartzaile eta tasaren, aisialdi pasiboko jarduera motaren eta sexuaren arabera.

4.2.2. Generoen arteko desoreka murriztea emakumeek eta gizonek lan ordaindurako eta prestakuntzarako ematen duten denboran, osoko lan zama handitu gabe.

Inplikaturako erakundeak

ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

EAEko biztanleriaren jarduera tasa, sexuaren arabera.

Lanerako prestakuntzarako batez besteko denbora soziala, parte-hartzaile eta tasaren, laneko prestakuntzako jarduera motaren eta sexuaren arabera.

Lan ordainduan eta ordaindu gabean emandako batez besteko denbora soziala, parte-hartzaile eta tasaren eta sexuaren arabera.

5. PROGRAMA: KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA

HELBURU ESTRATEGIKOA: 5.1. ENPRESEN KULTURA KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERANTZ ALDATZEA.

Antolaketa sozial arduratsua lortzeko, emakumeek eta gizonek lekuak eta denborak partekatzeko beharraz gain –bereziki etxeak eta mendekotasun egoeran dauden pertsonak zaintzekoak–, enpresen inplikazioa ere beharrezkoa da. Produkzio eremuaren hegemonia berrikusi beharra dago denbora sozialen banaketa berria erreproduktziozko lanean ere barnera dadin. Antolaketaren kultura kontziliazio erantzukiderantz zabaltzea da helburua. Adierazitakoa gertatzeko kontziliazio neurriak ezarri behar dira, enpresek beren erabilera erraztu behar dute eta, funtsean, gizonek beren gain hartu behar dituzte.

Hala ere, batzuetan kontziliazio neurriak enpresaren kudeaketa edo kanpoko irudia hobetzera bideratzen dira, autonomia, lanerako motibazioa edo langileen gogobetetzea benetan errazten dituzten estrategiak martxan jarri gabe.

Emakundek egindako Ezberdintasuna emakumeen ibilbide eta egoera profesionalean EAEn (2008) azterlanean ondorioztatzen da elkarrizketatutako enpresen artean kontziliazio neurrien norainokoari eta tipologiari buruzko ezjakintasuna nabarmena dela. Galdetutako enpresen %60k ez du batere ezarri edo ez ditu neurriok ezagutzen, kontziliazio neurri gisa identifikatzen ez direlako. Enpresei zergatik ez dituzten ezarri galdetu zaienean, %51,9k erantzun du ez direla behar edo langileek ez dituztela eskatu. Oso adierazgarria da EDI/EDE erantzunei dagokien indizea %29,4koa izatea. Hala, azterlanak ondorioztatzen duen moduan, kontziliazioa ez da enpresen arauen artean dagoen jokabide-ildo.

Enpresen tamainaren arabera ezartzen dira kontziliazio neurriak. Enpresa txikienek zailtasun handiagoak dituzte neurri batzuk ezartzeko eta abiarazteko orduan; baliabide gutxiago dituzte eta neurrietako batzuek beren produktibitateari eragin diezaiokete. Azterlan berebetean ere adierazten da 10 langile baino gutxiagoko enpresen artean, %20,7k ez duela neurririk ezarri; ehuneko hori %8,2ra jaisten da 50 langile baino gutxiago dituzten enpresetan.

Izan ere, aintzat hartu beharra dago emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ezartzen duenez, beharrezkoa dela 250 langile baino gehiago dituzten enpresek berdintasunerako planak ezartzea eta plan horiek kontziliazio neurriak jaso behar dituztela berdintasunari dagokionez.

Hala ere, kontziliazio neurriak ezartzea ez da baldintza nahikoa erantzukidetasuna ezartzeko eta aipatu kontziliazio planetan jasotzen diren neurri guztiak ez dira benetan kontziliazio neurriak, emakumeen garapen profesionala eta burujabetasun ekonomikoa mugatzen baitituzte.

Erreferentziazko azterlanak behin eta berriz aipatzen du kontziliazio neurriak gehienbat emakumeek erabiltzen dituztela. Gainera aipaturiko neurrien erabilera bultzatzeari dagokionez, enpresa-pentsamoldean dauden oztopoak eta horrek emakumeen ibilbide profesionalak garatzeko dakarren penalizazioa aipatzen ditu. Horietako bat erantzukidetzeko lanpostua eduki ahal izateko erabateko prestasuna eta dedikazioa eskatzen zaiela da, eta adierazten duenez, prestasun baldintzen parekotasuna apurtu egiten da emakumeentzat haurra izaten duten unean.

Alderdi horrek lanera ez joateari eta produktibitatea galtzeari buruzko enpresaren aurreiritziari egiten dio erreferentzia; bai gizonak bai emakumeak alderdi horretaz jabetzen direnez, gizonak atzera egiten dute erantzukidetasuna erraztuko luketen neurriak hartzerakoan. Faktore horri beste bat gehitu behar zaio, alegia, kontziliazioaren aldeko neurriek gainerako langileen lan-zama areagotzen dutela eta erakundeetan gatazkak sortzen dituztela ustea.

Kontu horiek guztiak ere erakunde publikoetan islatzen dira, beraz, erakunde-kultura aukera berdintasuneratz eta kontziliazio erantzukiderantz aldatzearen erronka inposatzen da, gaur egun dauden oztopoak kenduz.

Aurreko guztia kontuan hartuta oinarritzko hiru **helburu operatibo** identifikatzen dira:

1. **Sektore pribatuko enpresen kontziliazio neurriak areagotzea, ondokoa eginda:**
 - Legeak eskatzen dituen gutxienekoak gainditzen eta kontziliazio erantzukidearen aldeko neurriak edo jarduerak gauzatzen dituzten enpresa handien –250 pertsona enplegatu baino gehiago– kopurua areagotuta.
 - Kontziliazio erantzukidea lortzeko neurriak ezartzen dituzten enpresa txiki eta ertainen kopurua areagotzea.
2. **Administrazio publikoak eta sektore publikoko bestelako enpresek hartutako kontziliazio erantzukiderako neurrien kopurua areagotzea.**
3. **Emakumeen eta gizonen poztasun maila areagotzea kontziliazio erantzukiderako dauden neurriei dagokienez, eta gizonak eta emakumeak kontziliazio neurriak hartzeko duten zailtasun maila murriztea.**

HELBURU ESTRATEGIKOA: 5.1. ENPRESEN KULTURA KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERANTZ ALDATZEA.

Helburu operatiboak:

5.1.1. Sektore pribatuko enpresen kontziliazio neurriak areagotzea, ondokoa eginda:

- Legeak eskatzen dituen gutxienekoak gainditzen eta kontziliazio erantzukidearen aldeko neurriak edo jarduerak gauzatzen dituzten enpresa handien –250 pertsona enplegatu baino gehiago– kopurua areagotuta.
- Kontziliazio erantzukidea lortzeko neurriak ezartzen dituzten enpresa txiki eta ertainen kopurua areagotzea.

Inplikaturako erakundeak

Sailak:

- Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismoa
- Enplegua eta Gizarte Gaiak

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Kontziliazio neurriren bat edo batzuk ezarri dituzten EAEko enpresen ehunekoa, neurri motaren eta enpresaren tamainaren arabera.

EAEko enpresetan gehien ezartzen diren kontziliazio neurrien rankinga.

Beren enpresaren kontziliazio neurri espezifikoak (ez instituzionalak) hartzen dituzten biztanleen ehunekoa, sexuaren eta neurri motaren arabera.

5.1.2. Administrazio publikoak eta sektore publikoko bestelako enpresek hartutako kontziliazio erantzukiderako neurrien kopurua areagotzea.

Inplikaturako erakundeak

ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

Kontziliazioa lortzeko neurriak baliatzen dituen administrazio publikoko langileen ehunekoa, sexuaren, neurri motaren, langile motaren eta administrazioaren eskalan duen mailaren arabera.

5.1.3. Emakumeen eta gizonen poztasun maila areagotzea kontziliazio erantzukiderako dauden neurriei dagokienez, eta gizonen eta emakumeen kontziliazio neurriak hartzeko duten zailtasun maila murriztea.

Implikatutako erakundeak

ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

Kontziliazio neurriak hartzen dituzten pertsonen beren enpresan lanpostuz igotzeko edo soldata igotzeko aukerak murrizten zaizkiela uste duten biztanleen ehunekoak, sexuaren, neurri motaren eta enpresa kontratatzaileen ekonomia jardueren sailkapen nazionalaren (EJSN) arabera.

Kontziliazio neurriak hartzen dituzten pertsonen beren enpresan kaleratzeko edo erantzukizun gutxiago izateko aukera gehiago dutela uste duten biztanleen ehunekoak, kontziliazio neurri motaren, sexuaren eta enpresa kontratatzaileen EJSNaren arabera.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 5.2. ZERBITZUEN ORDUTEGIEN ESTALDURA ETA MALGUTASUNA AREAGOTZEA.

Antolaketa sozial erantzukideak administrazio publikoen inplikazioa ere behar du kontziliazioaren aldeko zerbitzuak eskaintzeko. Gizonen eta emakumeen eremu pribatua eta publikoa partekatzen badute eta, beraz, produkziozko eta erreproduktiozko lana, beharrezkoa izango da mendekotasuna duten pertsonen zaintza babesten duten gizarte eta komuniteterako zerbitzuak izatea: haur-eskolak, egoitzak, eguneko zentroak, etxez etxeko zerbitzua... Horrelako zerbitzuak biltzen dituen sare egokia sortzea behar beharrezkoa da, eta funtsezkoa da, halaber, zerbitzu horien ordutegiek eta egutegiek gurasoen edo/eta zaintzaileen ordutegiekin bat egitea. Era berean, zerbitzu horietako langileen kontziliazio beharrak ase behar dira.

Garrantzi handia du, gainera, zerbitzuak malgutzea, hainbat egoera eta behar ezberdin erantzuteko dibertsifikatuz.

Zainketaren ondorioak. Kontziliazio estrategiak emakume eta gizonen eguneroko bizitzan EAEn (*Emakunde, 2007*) azterlanak adierazten duenez, azterlanean parte hartu zuten pertsona gehienek uste dute gaur egun eskasak direla mendekotasun egoeran

dauden pertsonak zaintzeko zerbitzuak eta zerbitzuok ez dutela dagoen eskaria asetzen. Nabarmendu dute haur-eskolen eskaintzak ez duela biztanleen eskaria estaltzen, udalerraren tamaina edo EAeko zein lurralde historikotan kokatzen diren alde batera utzita. Aldagai ekonomikoa faktore garrantzitsua dela ere aipatu dute. Aurrekontu txikiak dituzten ekonomiatan zerbitzu horien kostua handia delako ikuspegia erabakigarria da. Aipatzekoa da, bestalde, ikastetxeen ordutegiak eta lan-ordutegiak ez datozelabat.

Administrazio publikoek familiak eta mendekotasuna duten pertsonak laguntzeko programen eta zerbitzuen sarea dute, hainbat premiari egokitutakoa; programa eta zerbitzu horiek berebiziko garrantzia dute kontziliazio aukerak zabaltzeko garaian. Hala ere, Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak egindako 2006-2008 aldirako, familiei laguntzeko erakundeen arteko II. planaren tarteko ebaluazioak onartzen du administrazioek ahaleginak egin behar dituztela kontziliazioaren arazoarentzat erantzunak bilatzeko.

Beharrezkoa da, halaber, herritarrei zuzenduriko bestelako zerbitzu publikoak, hala nola, enplegu-zerbitzuak, administrazioko izapideak egiteko bulegoak, informazio-bulegoak, ekitaldi edo zerbitzu kulturalak, pertsonen kontziliazio beharretara egokitzea eta haien ordutegiak malgutzea.

Hala ere, gizonei dagokie zerbitzu horiek guztiak modu erantzukidean erabil daitezen lortzea eta horretarako, beren inplikazioa handituko dute haiek eguneroko bizimoduan erabilia. Izan ere, egun emakumeak dira gehienbat beharrezko baliabideak identifikatzen dituztenak eta haien erabilera kudeatzen dutenak.

Aurreko guztia kontuan hartuta oinarrizko bi **helburu operatibo** identifikatu dira:

- 1.** Mendekotasun egoeran dauden pertsonen arreta emateko zerbitzu soziokomunitarioen eta herritarrei eskaintzen zaizkien zerbitzuen ordutegien malgutasuna areagotzea, langileen kontziliazio erantzukidea bermatuta.
- 2.** Mendekotasun egoeran dauden pertsonen arreta emateko zerbitzu soziokomunitarioen estaldura maila areagotzea, bertako langileen kontziliazio erantzukidea bermatuz.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 5.2. ZERBITZUEN ORDUTEGIEN ESTALDURA ETA MALGUTASUNA AREAGOTZEA.

Helburu operatiboak:

5.2.1. Mendekotasun egoeran dauden pertsoneri arreta emateko zerbitzu soziokomunitarioen eta herritarrei eskaintzen zaizkien zerbitzuen ordutegien malgutasuna areagotzea, langileen kontziliazio erantzukidea bermatuta.

Inplikatutako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

Mendekotasun egoeran dauden pertsoneri arreta emateko ordutegiaren aldetik malgutasuna duten zerbitzu soziokomunitario kopurua, administrazio eskaintzailearen esparruaren arabera.

Ordutegi malguagoa izateko neurriak jasotzen dituzten eta herritarrei zuzendurik dauden administrazio publikoen zerbitzu kopurua, administrazio eskaintzailearen esparruaren arabera.

5.2.2. Mendekotasun egoeran dauden pertsoneri arreta emateko zerbitzu soziokomunitarioen estaldura maila areagotzea, bertako langileen kontziliazio erantzukidea bermatuz.

Inplikatutako erakundeak Sailak:

- Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza
- Enplegua eta Gizarte Gaiak
- Osasuna eta Kontsumoa
- Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantza Saila

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Mendekotasun egoeran dauden pertsoneri arreta emateko zerbitzu soziokomunitarioen eskariari dagokion estalduraren ehunekoa, zerbitzu motaren eta mendekotasun motaren arabera.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 5.3. HIRIGINTZAKO PLANGINTZA ETA HERRITARREI ZUZENDUTAKO ZERBITZUAK ALDATZEA KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA ERRAZTEKO.

Lanaren sexukako banaketa eta ondoriozko produkzio eta erreprodukzio jardueren arteko banaketa espazioaren antolamenduan ere islatzen da. Hirigintzaren eta garraio publikoaren plangintza funtsezko alderdia da bi jardueretan kontziliazio erantzukidearen alde egiten duen antolaketa soziala lortze aldera.

Zerbitzuen kokapenak eta, beraz, hurbiltasunak edo urruntasunak, irisgarritasunak edo irisgarritasunik ezak pertsonen bizimodua baldintzatzen du. Zonakatze oso espezializatu duen hiri batek kontziliazioa zailtzen du egiten den jardueraren arabera (lan egin, erosi, ikasi, aisialdiaz gozatu, eta abar), etengabeko joan-etorriak behar direlako. Bestalde, funtzio anitzeko guneak diseinatzearen aldeko apustuak zerbitzuen edo eguneroko bizimodurako leku guztien hurbiltasuna bermatzen du.

Denbora ongi kudeatzea eta, beraz, joan-etorriak murriztea, funtsezkoa da hainbat jarduera bateratzen saiatzerakoan sortutako gatazkak konpontzeko. Zentzu horretan, hirigintzako plangintza ona eta garraio publikoaren plangintza egokia konbinatu behar dira. Horretarako, beharrezkoa da laneko eta familiako bizimodua uztartzen denean egiten diren joan-etorri motak ezagutzea, haiek ezberdinak izango baitira denbora lanari guztiz eskaintzen diogunean egiten ditugun joan-etorriekiko. Kasu guztietan garrantzitsua da inguruaren ezaugarriak kontuan hartzea, batez ere, hiri edo landa eremua baldin bada. Oso bestelako errealitateak dituztenez, egokitutako soluzioak behar dituztelako.

Eustatek egindako Denbora aurrekontuei buruzko inkestaren (2008) arabera, biztanleek, batez beste, egunean 1 ordu eta 12 minutu behar dituzte joan-etorrietarako, partaide bakoitzeko; gizonak emakumeak baino apur bat gehiago. Ibilbidean itxaron beharreko denbora 17 minutukoa da, 19 minutukoa gizonen kasuan eta 15 minutukoa emakumeen kasuan. Ibilbidearen zioaren arabera ezberdintasunak interesgarriak dira. Gizonek egunero denbora gehiago ematen dute erakunde-zerbitzuetara, lanera eta ikastera joaten eta emakumeek, ordea, denbora gehiago erabiltzen dute besteak eramateko, laguntzeko eta beste etxe batzuetan laguntzeko asmoz egin beharreko joan-etorrietan. Mugikortasun ereduak ezberdinak dira gizonen eta emakumeen artean. 2003an egindako inkesta berdinean adierazten da aldeak nabarmenagoak direla autoaren eta garraio publikoaren erabilerari dagokionez. Gizonen %47,6k autoa erabiltzen du eguneroko joan-etorrietarako, emakumeen artean, ordea, %27,4k. Hala ere, gizonen %11,1ek soilik erabiltzen du garraio publikoa, emakumeen artean %17,4k. Oinezko edo bi gurpildun ibilgailuetan egiten diren leku-aldaketei dagokienez, ehunekoak antzekoak dira sexu bietan.

Oro har, badirudi gizonak urrunago joaten direla, batez ere autoan; guztira bidaia gutxiago egiten dituzte eta bidaia kateatuen kopurua txikiagoa da, beste pertsona batzuk laguntzeko bidaia gutxiago egiten dituzte eta batik bat lanagatik lekualdatzen dira. Emakumeek, batez ere, garraio publikoa erabiltzen dute, maiztasunez laguntzen diete mendekotasuna duten pertsoneri, erosketako poltsak eramaten dituzte eta bidaia laburragoak egiten dituzte.

Hiriko diseinuaren mende dagoen beste faktore bat irisgarritasuna da, bai dauden lekuak hobetzeari bai hirigune berriak eraikitzeari dagokionez. Arkitektura-oztopo oro kentzeak pertsonen autonomiari mesede egiten dio, bereziki ezintasunen bat duten pertsoneri, eta, aldi berean, zaintzaileen edo laguntzaileen lan-zama murriz dezake.

Garraioari dagokionez, bi dira kontuan hartu beharreko alderdiak: ibilbideen eta ordu-tegien egokitasuna eta ibilgailuen egokitzapena. Bi alderdi horiek kontuan hartuta joan-etorrietarako erabiltzen den denbora optimizatu ahalko litzateke eta mendekotasuna duten pertsoneri autonomia gehiago eman ahalko litzateke, baita mendekotasun egoeran dauden edo erantzukizunak dituzten pertsonekin bidaiatzen dutenei garraioa erraztu ere.

Esku-hartze horiek abian jartzearekin batera, antolaketa sozial erantzukidearen alde egingo duen hirigintzako plangintzarako aurrerapausoa egingo da eta horrek, biztanleen bizi kalitatea orokorrean hobetuko du.

Horrenbestez, hauexek dira oinarrizko **helburu operatiboak**:

1. Eguneroko bizimoduko jarduerak egiteko biztanleek joan-etorrietan ematen duten denbora murriztea.
2. Kontziliazio erantzukidea eta pertsonen autonomia erraztuko duten hirigintzako plangintzarako eta garraioaren diseinurako irizpideak identifikatzea eta aplikatzea.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 5.3. HIRIGINTZAKO PLANGINTZA ETA HERRITARREI ZUZENDUTAKO ZERBITZUAK ALDATZEA KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA ERRAZTEKO.

Helburu operatiboak:

5.3.1. Eguneroko bizimoduko jarduerak egiteko biztanleek joan-etorrietan ematen duten denbora murriztea.

Inplikatutako erakundeak

Sailak:

- Etxebizitza, Herri Lanak eta Garraioa
- Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismoa
- Osasuna eta Kontsumoa

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Pertsona bakoitzak joan-etorriei egunero eskaintzen dien batez besteko denbora, sexuaren arabera.

Pertsona bakoitzak joan-etorrietan itxaron beharreko batez besteko denbora, sexuaren arabera.

Egunero autoa edo garraio publikoa erabiltzen duen biztanleriaren ehunekoa, sexuaren arabera.

5.3.2. Kontziliazio erantzukidea eta pertsonen autonomia erraztuko duten hirigintzako plangintzarako eta garraioaren diseinurako irizpideak identifikatzea eta aplikatzea.

Inplikatutako erakundeak

Sailak:

- Etxebizitza, Herri Lanak eta Garraioa
- Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismoa

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Beren mugikortasun planetan kontziliazio eta pertsonen autonomiarako neurriak jaso dituzten EAEko administrazio kopurua, administrazioaren esparruaren (tokikoa, Foru Aldundia edo erkidegoa) eta neurri motaren arabera.

Beren hirigintzako planetan kontziliazio eta pertsonen autonomiarako neurriak jasotzen dituzten tokiko administrazio kopurua, neurri motaren arabera.

III. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN ARDATZA

Emakumeen aurkako indarkeria, gizon eta emakumeen arteko desberdintasunaren adierazpen larrienetako bat da. Zentzu horretan, ezinbestekoa eta premiazkoa da giza eskubideen urraketa larri eta onartezin horren aurka lan egitea. Horretarako, epe laburrean aritzea ezinbestekoa da, biktimak babesteko eta haiei arreta eskaintzeko neurriak eta baliabideak sortuz. Gainera, emakumeen aurkako indarkeria gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunaren ondorio dela erakusten duten sentsibilizazio eta prebentzio ekintzek lehentasuna dute hura erabat desagerrarazteko bidean.

Hiru jokabide horiek (biktimen babesa eta arreta osoa, sentsibilizazioa eta prebentzioa), Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean daude bilduta.

Lege horren artikuluetan zenbait neurri ezartzen dira emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko, emakumeen aurkako edozein indarkeria prebenitzeko oinarriko eta funtsezko alderdi gisa. III. Tituluko (Zenbait interbentzio gunetan berdintasuna sustatzeko neurriak) VII. atalean (Emakumeen aurkako indarkeria) arazo horri aurre egiteko zenbait alderdi arautzen dira.

Lehenik eta behin, 4/2005 Legearen 50. artikulua lege horrek emakumeen aurkako indarkeriatzat zer hartzen duen definitzen du labur: *sexu arrazoiatik egindako edozein ekintza bortitz, ondorioz, min fisikoa, sexuala edo psikologikoa dakarrena edo ekar dezakeena edo emakumeari sufrimendua eragin diezaiokeena, horrelako ekintzak egiteko mehatxua, derrigortzea edo askatasun arbitrarioa ukatzea ere barnean hartuta, bai bizitza publikoan bai pribatuan.*

Ondoren, kapitulu horrek bi atal ditu eskumena duten Euskadiko administrazio publikoek esku hartzeko neurriak biltzen dituztenak. Lehenengoa (51-53 art.) ikerketari, prebentzioari eta emakumeen aurkako indarkerian parte hartzen duten langileen trebakuntzari dagokiona; eta bigarrena (54-62 art.), etxeko tratu txarrak eta sexu erasoak jasan dituzten biktimei arreta osoa eta babesa ematera zuzendutakoa, baita gai horretan eskumena duten euskal administrazio publikoen arteko koordinazioa bultzatzeari buruzkoa ere, ekintza eraginkorrak bideratzeko asmoz.

Emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko prozesuan eta une honetara arte egindako lanaren garapenean oinarrituta komenigarria da IX. legegintzaldian Genero Indarkeriaren Biktimei Arreta Emateko Zuzendaritza sortzea, Eusko Jaurlaritzako Herrizaingo Sailaren baitan, sail honek zuzentzen eta koordinatzen baitu Eusko Jaurlaritzak gai horren inguruan duen politika. Era berean, horren inguruan legegint-

tzako esparru espezifiko baten beharra dago, aipatu indarkeriaren hainbat adierazpe-
nei aurre egingo dieten neurriak arautzeko asmoz.

Zentzu horretan, Eusko Jaurlaritzak, 2009ko azaroaren 17an egindako saioan, legegintzaldi honen (2009-2013) egutegia onartu zuen. Bertan, genero indarkeriaren biktimei arreta osoa emateko gobernuak gauzatu beharreko lege ekimen bat azaltzen da.

ARDATZARI LOTUTAKO PROGRAMAK

Ardatz honek proposatzen dituen eremu eta alderdi guztietan batera lan egiteko asmoz, bi programatan lan egitea proposatzen da:

6. Sentsibilizazioa eta prebentzioa

Sentsibilizazioa eta prebentzioa oinarritzko osagaiak dira emakumeen aurkako indarkeria murrizteko, hura guztiz desagerrarazi arte. Sentsibilizatzeko eta prebenitzeko lanik egin gabe indarkeria horri aurre egitea, haren eraginen aurka lan egitea litzateke, baina ez haren arrazoiaren aurka, eta are garrantzitsuagoa dena, prebentzioa eta sentsibilizazioa beharrezkoak dira indarkeria errepika ez dadin.

Lehen pausoa, beraz, erakundeen parte-hartzea arazoaren sustraietan ardaztea izango da. Horregatik, programa honen helburua, batetik, edozein genero indarkeria agerian uzteko lan egitea da, eta bestetik, gizarteari emakumeek bizitzako alor guztietan pairatzen duten desberdintasun eta diskriminaziotik sortzen den arazoa dela ikusaraztea eta portaera bortitz horiek bultzatzen dituzten balio, jarrera era estereotipo sozialak ezabatzea.

Gainera, beharrezkoa da emakumeen segurtasuna handitzea, bai hiri diseinuari dagokionez, beren diseinuagatik edo argi ezagatik edo isolatuta daudelako arriskutsuak diren edo segurtasun sentsazioa sortzen duten tokiak kenduz, bai prebentzio prozedurak edo protokoloak ezarriz.

Arlo honekin loturiko prebentzioak, indarkeria mota ezberdinen kausei, eraginei eta ondorioei buruzko jakintza areagotzea eskatzen du, baita biktimei errealitateari eta premiei buruzko jakintza areagotzea ere, diskriminazio anitza aintzat hartuta. Halaber, beharrezkoa izango da abian dauden ekintzen eragin maila aztertzea, bere eraginkortasuna handitzeko asmoz.

7. Arreta

Programaren helburua indarkeria egoerei era oso eta eraginkorren aurre egitea da, biktimei administrazio publikoetatik ematen zaien arreta hobetuz.

Ildo horretan, indarkeria egoeretatik irten nahi duten emakumeen kopurua handitzea da helburua, eta egoera horretan ematen duten denbora gutxitzea, egoera goiz antze-manetz, zerbitzuetara eta baliabideetara iristeko bidea erraztuz eta arreta eraginkorra goa emanez.

Halaber, arreta hobetzeak esan nahi du protokoloen norainokoa handitu egingo dela indarkeria egoera edo kasuetan, biktima diren emakumeen arreta osoaren prozesuko zerbitzu eta laguntzen estaldura eta eraginkortasuna hobetuko dela, eta prozesuaren aldi guztietan beren segurtasuna bermatuko dela.

Halaber, esan nahi du hala eskatzen duten pertsona guztiek eskuratu ahal izango dituztela zerbitzuak, beraz, diskriminazio anitzeko kasuak kontuan hartu beharko dira. Horretarako, beharrezkoa izango da arreta zerbitzuetako bulegoetan ez arkitektura oztoporik izatea, eta bestelako trabak ere ezabatzea. Hortaz, beharrezkoa izango da zerbitzuek zenbait baliabide izatea, hala nola, zeinu hizkuntza, interpretazio zerbitzua, kultur bitartekaritza edo beste era batekoa.

III. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN ARDATZA

6. PROGRAMA: SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA

6.1. INDARKERARIK GABEKO PORTAERA EREDUAK BULTZATZEA.

1. Emakumeen aurkako indarkeria iraunarazten duten irudi eta edukiak ezabatzea.
2. Indarkeria hori agerian jartzen duten programa eta jardueretan gero eta pertsona gehiagok parte hartzea.
3. Sentsibilizazio eta prebentzio jardueretan gizonak gehiago parte hartzea.
4. Gizarteak genero indarkeria mota ezberdinei buruz duen pertzepzioa areagotzea, batez ere gazteen artean.

6.2. PORTAERA BORTITZEN PREBENTZIOA HOBETZEA.

1. Informazioa biltzeko sistemak eta haien homogeneizazioa hobetzea.
2. Azterketak eta ikerketak egitea.
3. Emakumeek segurtasun eza nabaritzen duten lekuak identifikatzen dituzten eta haiak egokitzten dituzten udalerrien kopurua handitzea.
4. Sexu jazarpena prebenitzeko protokolo gehiago ezartzea.

7. PROGRAMA: ARRETA

7.1. PORTAERA BORTITZAK GARAZI HAUTEMATEA ETA INFORMAZIOA ZABALTZEA.

1. Indarkeria kasuak garaizago hautematea.
2. Biktima diren emakumeei erabakiak hartzen laguntzea.
3. Zerbitzu eta baliabideak erabiltzea erabakitzen duten emakume biktimen kopurua handitzea.

7.2. BIKTIMA DIREN EMAKUMEEN BABES ETA ARRETA OSOA BERMATZEA.

1. Arreta protokoloek ematen duten babesa erabil dezaketen pertsonen kopurua handitzea.
2. Diskriminazio anitza jasaten duten edo jasateko arriskua duten emakumeak zaintzeko nahikoa baliabide dituzten arreta zerbitzuak ugaritzea.
3. Biktima diren emakumeei laguntza ekonomikoak ematea.
4. Genero indarkeria egoeraren iraupena laburtzea.
5. Biktima diren emakumeen segurtasuna bermatzea.
6. Biktima diren emakumeentzako etxebizitza eskaerak betetzea.
7. Gizarteratze eta laneratze bermea ematea, programak egokituz.
8. Arreta prozesuetako kalitate sistema bermatzea.
9. Lurraldeen eta udalerrien artean arreta zerbitzuen eta baliabideen kalitateari eta estaldurari dagokionez dauden desberdintasunak murriztea.

6. PROGRAMA: SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA

HELBURU ESTRATEGIKOA: 6.1. INDARKERIARIK GABEKO PORTAERA EREDUAK BULTZATZEA.

Emakumeen aurkako indarkeria era askotakoa izan daiteke, eta hainbat azterketak eta ikerketak erakutsi duten moduan, adin guztietako emakumeei eragiten die, baita edozein egoera ekonomiko, kultura maila, herrialde edo kulturako emakumeei ere, minusbaliotasunak izan ala ez. Baina, salatzen diren gertaerak eta haien larritasuna fenomeno honen zati txiki bat baino ez dira; icebergaren punta baino ez. Emakumeen aurkako indarkeria erak, bai eremu pribatukoak bai publikokoak isilpean gordetzen dira oraindik kasu askotan, beraz, datuek benetako eraginaren zati txiki bat besterik ez dute erakusten.

Emakumeen aurkako indarkeriak haiek gizarte barruan jasaten duten egiturazko desberdintasun egoeran du jatorria, eta arazoaren neurriak eta hura isilpean gordetzeak esan nahi du indarkeriarekiko tolerantzia maila handia dela gizartean, eta bortizkeriazko portaerak bultzatzen dituzten balioak eta jarrerak indarrean daudela oraindik.

Azken urteetan erakunde publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko sentsibilizazio, dibulgazio eta informazio kanpaina ugari abiarazi dituzte, baita emakumeenganako indarkeriaren berri emateko, prebenitzeko eta deuseztatzeko kanpainak ere. Kanpaina horiek eraginkorrak direla ikusi da, arazoari buruzko kontzientziazioa eta gaitzespena areagotzeko eta arazoa konpontzeko partaidetza bultzatzeko.

Horregatik, ezinbestekoa da sentsibilizazio, informazio eta trebakuntza kanpainak egiten jarraitzea, emakumeenganako indarkeria mota guztiak agerian jartzeko eta haien jatorria emakumeek jasaten duten desoreka eta diskriminazio egoeratik datorrela ulertarazteko, eta nola ez, egoera horiek prebenitzeko.

Hala ere, jarraibide hauek sortzeko Euskadiko erakunde publikoek abiarazitako parte hartzeko prozesuan bildutako informazioaren arabera, oro har, jarduera horietan batez ere emakumeek hartzen dute parte. Horrenbestez, emakumeen aurkako indarkeriaren sentsibilizazio eta prebentzio jardueretan gizonen partaidetza bultzatzeko, gizonezko erreferente berriak eta maskulinitasun erreferente berriak sortu beharko dira, eta horrek jardueren eraginkortasuna handituko du.

Garrantzi berezia du jarduera horiek herritar gazteenei zuzentzeak, ondorioz generoarekin lotutako estereotipoak eta rola ezagutarazteko, horien inguruan hausnartzeko

eta haiek aldatzeko. Hala, harreman berdintsuagoak sortuko dira, eta indarkeria motak hasieratik identifikatu ahalko dira. Alde batetik arazoa gainditzen eta biderka dadin saihesten lagunduko duelako, eta bestetik, datuek erakusten dutelako arazoa berdin ematen dela adin guztietan. *Eusko Jaurlaritzako Barne Sailari atxikita dagoen Genero Indarkeriaren Biktimei Arreta Emateko Zuzendaritzaren arabera, 2009an bikoteak edo bikote ohiak eragindako indarkeriaren ondorioko izandako biktimen %35 (n=1.222) 18 eta 30 urteko emakumeak ziren; familia barruko indarkeriaren (bikotearen edo bikote ohiarena izan ezik) biktimen %18 (n=189) hemezortzi urtez azpiko emakumeak; eta askatasun sexualaren aurkako delituen biktimen %68 (n=163) hogeita hamar urtez azpiko emakumeak; horietatik %37 hemezortzi urtez azpikoak eta %31 hemezortzi eta hogeita hamar urte artekoak.*

Testuinguru horretan kokatu behar dugu Emakundek antolatutako NAHIKO programa. Ikasleek etorkizunean izango dituzten bikote harremanetan tratu txarrak saihesteko programa da hori, 10-12 urteko neska-mutilei zuzenduta dagoena. Programa 2003an jarri zen abian, proba moduan. Ordutik 2007. urtera arte, 37 ikastetxek, hezkuntzako ehun profesional inguruk eta ia 1.500 ikaslek eta haien familiek hartu dute parte.

Azken urteotan hedabideek erakusten duten emakumeen irudia nabarmen aldatu den arren, emakumeak diskriminatzen dituzten irudiak eta edukiak argitaratzen dituzte oraindik ere, edo emakumeak objektu sexual gisa aurkezten dituztenak. Irudi horiek gizartean hainbat genero diskriminazio mota sortzen laguntzen dute, eta horien artean larriena emakumeen aurkako indarkeria da. 4/2005 Legeko 26. artikulua arabera, hedabideek ezingo dituzte pertsonen arteko duintasun maila handiagoak edo txikiagoak erakutsi haien sexuaren arabera, eta ezingo dituzte, halaber, pertsonak objektu sexual huts gisa aurkeztu, ezta emakumeen aurkako indarkeria justifikatzen, hura arinkeriaz hartzen edo bultzatzen duten edukiak erakutsi ere. Hori bera xedatzen du 27. artikulua publikitatearen arloari dagokionez.

Alde horretatik, EAEn Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana betearazte lanetan botere publikoen jardunaren memorien arabera, jakin badakigu gai horren inguruan 41 sentsibilizazio kanpaina egin zirela Erkidegoan 2006an, eta 42 kanpaina 2007an. Kanpaina horien bidez, emakumeen aurkako indarkeria eta bere adierazpenen jatorria ikusarazi nahi izan zizkieten herritarrei, bereziki gizarte, kultura eta komunikabideen alorrean, irudi eta eduki sexistak identifikatzeko eta salatzeke. Datozen urteotan indartu egin beharko dira era horretako ekintzak, komunikabideetatik eta publizitatearik aipatutako eduki eta irudiak ezabatu ahal izateko.

Alor horretan, beraz, honako **helburu operatibo** hauek lortu behar dira:

1. Pertsonak euren sexuaren arabera giza duintasun gehiago edota gutxiago dutela adierazten duten irudi eta eduki mediatikoak ezabatzea, bai eta pertsonak sexu

objektu huts bezala aurkezten dituztenak edota emakumeen aurkako indarkeria justifikatzen, arinkeriaz hartzen edota nolabait bultzatzen dituztenak ere.

2. Emakumeen aurkako indarkeria agerrarazten duten programa eta jardueretan parte hartzen duten pertsonen kopurua handitzea, baita prebenitzen laguntzen dutenena eta indarkeriarik gabeko gatazken konponbidea sustatzen dutenena ere.
3. Sentsibilizazio eta prebentzio jardueretan gizonak gehiago parte hartzea.
4. Gizarteak, eta bereziki gazteenek, genero indarkeriaz duen pertzepzioa areagotzea, batez ere indarkeria mota sotilenei eta gutxien ikusten direnei dagokionez (mikroindarkeria).

HELBURU ESTRATEGIKOA: 6.1. INDARKERARIK GABEKO PORTAERA EREDUAK BULTZATZEA

Helburu operatiboak:

6.1.1. Pertsonak euren sexuaren arabera giza duintasun gehiago edota gutxiago dutela adierazten duten irudi eta eduki mediatikoak ezabatzea, bai eta pertsonak sexu objektu huts bezala aurkezten dituztenak edota emakumeen aurkako indarkeria justifikatzen, arinkeriaz hartzen edota nolabait bultzatzen dituztenak ere.

Inplikaturako erakundeak

Lehendakaritza

Sailak:

- Herrizaingo Saila
- Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza
- Osasuna eta Kontsumoa
- Kultura

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

EAEen emakumeen aurkako indarkeriarekin lotuta abian jarritako sentsibilizazio kanpainen kopurua.

6.1.2. Emakumeen aurkako indarkeria agerrarazten duten programa eta jardueretan parte hartzen duten pertsonen kopurua handitzea, baita prebenitzen laguntzen dutenena eta indarkeriarik gabeko gatazken konponbidea sustatzen dutenena ere.

Inplikaturako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

Emakumeen aurkako indarkeria agerrarazten eta prebenitzen duten programa zein jardueretan parte hartzen duten EAEko pertsonen kopurua, sexuaren arabera.

Emakumeen aurkako indarkeria agerrarazten duten programa eta jardueretan parte hartzen duten EAEko elkarten kopurua.

Emakumeen aurkako indarkeria agerrarazteko eta prebenitzeko EAEn egiten diren programen eta ekintzen kopurua.

6.1.3. Sentsibilizazio eta prebentzio jardueretan gizonak gehiago parte hartzea.

Inplikaturako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

Emakumeen aurkako indarkeria agerrarazten eta prebenitzen duten programa zein jardueretan parte hartzen duten EAEko gizonen ehunekoa.

Gizonduz ekimenean parte hartzen duten gizonen kopurua, ikastaroetan, gutuna sinatzen edo sare sozialean parte hartuz.

6.1.4. Gizarteak, eta bereziki gazteenek, genero indarkeriaz duen pertzepzioa areagotzea, batez ere indarkeria mota sotilenei eta gutxien ikusten direnei dagokionez (mikroindarkeria).

Inplikaturako erakundeak

Lehendakaritza

Sailak:

- Herrizaingo Saila
- Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza
- Kultura

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Sexu jazarpenaren kasuetarako prebentzio protokoloak dituzten EAEko erakunde publiko kopurua (administrazioak edo erakunde autonomoak), eremuka bereizita (EAEko hiru administrazio mailetan).

Jazarpen sexista prebenitzeko protokoloak dituzten EAEko enpresen kopurua, esparruaren arabera (tokikoa, foruduna eta autonomikoa).

HELBURU ESTRATEGIKOA: 6.2. PORTAERA BORTITZEN PREBENTZIOA HOBETZEA.

Emakumeen aurkako indarkeriaren arloan prebentzioa areagotzeko, lehenik eta behin horren zergatiak, eraginak eta ondorioak ezagutu behar dira, baita horien biktima diren emakumeen egoerak, baldintzak eta beharrak ere, diskriminazio anitza kontuan hartuta. Halaber, garrantzitsua da monitorizazio eta ebaluazio prozesuen bidez abian jarritako ekintzen emaitzak ezagutzea, horrela eraginkortasun handiagoarekin diseinatu edo/eta birdiseinatu ahal izango baitira programak, baliabideak eta zerbitzuak. Horretarako, baina, ezinbestekoa da informazioa biltzeko sistema homogenea izatea, arazo honen eraginari eta ematen zaion erantzunari buruzko datu eguneratuak izateko.

Dagoeneko ahalegin handia egin dugu informazioa biltzeko sistema egituratzen eta homogeneizatzen, baina, hala ere, oraindik bide luzea dago egiteko.

Emakundeek 2006an egindako *Emakumeen kontrako etxeko tratu txarren arloko gizarte zerbitzuen ebaluazioa* txostenak datuak hobeto biltzea gomendatzen du.

Horretarako, arreta zerbitzuetara teknologia berriak hedatu behar direla eta datuen heterogeneitatea gutxitu behar dela adierazten du, tresnak, ereduak eta informazio sistemak bateratuta. Gainera, datuak monitorizatu egin behar direla zehazten du, eta informazioa beharra duten zerbitzuei luzatu. Era horretan, gizartean arreta ematen duten zerbitzuek duten eraginaren gaineko ikuspegi orokorra izango da, eta hobeto ikusi ahal izango da emakumeen aurkako indarkeriaren arazoa izaten ari den bilakaera, gerora erabakiak hartzeko.

Arreta zerbitzuetan parte hartzen duten polizia, epaitegi eta osasun zerbitzuek ere aitortzen dute emakumeen aurkako indarkeriarekin lotutako datuen kalitatea hobetzeko eta datu horiek erakundeen artean banatzeko beharra.

Bestetik, emakumeen aurkako indarkeria arlo pribatuan ez ezik publikoan ere gertatzen denez, ezinbestekoa da indarkeria horren prebentzioa enpleguaren eta hiriaren esparrura hedatzea.

Enpleguaren esparruari dagokionez, sexu jazarpena prebenitu beharra dago. 4/2005 Legeak, 43. artikuluan sexu jazarpenzat jotzen du pertsona batek bere sexua dela-eta nahi izan gabe jasan behar duen edozein portaera, hitzezkoa, ez hitzezkoa ala fisikoa, pertsona horren duintasunaren aurka joateko asmoz egindakoa, edo egoera beldurgarri, zakar, iraingarri, mingarri edo laidogarria sortzeko asmoz egindakoa. Gainera, portaera horrek sexu izaera duenean sexu jazarpenzat joko dela adierazten du.

Emakumeen aurkako edozein indarkeria bezala, sexu jazarpeneko egoerak ikusezinak dira, izan ere, ez baitago gizarte kontzientziarik jazarpenaren nondik norakoez, haren egoeraz eta eraginez, batez ere jasaten dituztenek egoera hori ez salatzeko jasotzen dituzten presioak direla-eta. Dauden datu urriek agerian uzten dute uste baino ohikoagoak diren egoerak direla indarkeriazkoak. Arazoari aurre egiteko gizarte guztiari jakinarazi beharko zaio sexu jazarpena zer den eta, bereziki, enpresariei, sindikatuei eta lankideei, eta erakunde guztietan arazoa prebenitzeko eta tratatzeko protokoloak ezarri beharko dira, haren benetako eragina azalertzeko, biktimei laguntzeko eta hura desagerrarazteko.

Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioari dagokionez, *Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legearen ezarpenaren erdibideko ebaluazioa* txostenaren arabera, 2006an Ogasun eta Herri Administrazio Sailak sexu jazarpen kasuen aurrean erabiltzeko prebentzio protokoloa eta jokabide protokoloa ezarri zuen, Autonomia Erkidegoko administrazioan eta bere Erakunde Autonomoetan. 2007an, Herrizaingo Sailak Segurtasun Administrazio Zerbitzu Laguntzaileen eta Euskal Herriko Polizia Ikastegiaren esparruko prebentzio neurriak eta jokabide prozedura arautu zituen, baita Ertzaintzako langileen artean ere.

Ez daukagu beste erakundeetan sexu jazarpenera prebenitzeko abian jarritako ekintzen inguruko daturik, ezta sektore pribatuan egindakoez ere. Dena den, beharrezkoa dirudi sexu jazarpenera prebenitzeko prozesuak indartzea, bai eremu publikoan, bai pribatuan.

Beharrezkoa da, halaber, emakumeen aurkako indarkeria hiri esparruan prebenitzea. Hiriaren diseinuak eragina izan dezake indarkeria egoerak sortzearekin eta emakumeek segurtasun eza sentitzearekin. Ikerketa ugarik erakusten dutenaren arabera, emakumeek segurtasun falta sumatzen duten lekuak daude herri eta hirietan, bai lekuaren ezaugarriek indarkeria ekintzak gertatzea errazten dutelako (adibidez, erasotzaileei ezkutatzeko edo biktima isolatzeko aukera ematen dieten leku ilunak), bai beldurra sortzen duten ezaugarriak dituztelako (adibidez, leku isolatuak, gaizki argiztatutakoak edo zikinak).

Benetako segurtasun ezak (indarkeria ekintza baten biktima izateko aukerak) eta segurtasun ezaren sentazioak (erasoa pairatzeko beldurra, eraso hori gertatu ala ez) asko gutxitzen dute emakumeek hiriaz gozatzeko aukera eta haien mugitzeko askatasuna. Hiriak diseinatzeko orduan segurtasun gutxiko lekuak neutralizatzeak, eraso gertatzeko benetako aukerak gutxitzeaz gain, gune publikoaz gozatzeko eta mugikortasuna handitzeko aukera ematen die emakumeei.

Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko 2006ko zifrak *txostenean biltzen eta aztertzen dira Eusko Jaurlaritzak 2006an egindako EAEko biztanleriaren segurtasun pertzepzioa inkestaren datuak. Datu horiek erakusten dutenez, segurtasun sentazioa pixka bat jaitsi egin da aurreko urteekiko (2004an zein 2005ean %88 eta 2006an %84), eta gainera, segurtasun sentazioa baxuagoa da emakumeen artean gizonen artean baino. Inkestari erantzun dioten emakumeen %20k segurtasun gutxi edo batere segurtasunik ez du. Gizonen kasuan, aldiz, %10ek.*

Alde horretatik, zenbait udalerritan «beldurraren mapa» izeneko ekimena antolatu dute azken urteotan, emakumeek segurtasunik ez duten eta erraz eraso ditzaketen lekuak identifikatzeko.

Alor honetan, beraz, ezinbestekoa da ondoko **helburu operatiboak** lortzea:

1. Informazioa biltzeko eta homogeneousatzeko sistemak hobetzea, EAEn gertatutako genero indarkeria kasuei buruzko datu eguneratuak izateko eta gai horretan parte-hartze publikoa hobetzeko.
2. Emakumeen aurkako indarkeriaren ezagutza handiagoa erraztuko duten azterketak eta ikerketak egitea, programa eta neurri berriak diseinatzea eta indarkeria deusezteko abian jarritako neurrien eraginkortasuna aztertzea, diskriminazio anitzarekin zerikusia duten faktoreak kontuan hartuta.

3. Emakumeak seguru sentitzen ez diren lekuak identifikatzen dituzten eta horiek kontrolatzeko neurriak hartzen dituzten udalerrien kopurua handitzea, eta emakumeak seguru sentitzen ez diren leku berriak sortzea saihesteko irizpideak ezartzea.
4. Eraso sexisten alorrean prebentzio eta ekintza protokoloak ezartzen dituzten erakunde pribatu eta publikoak gehitzea, biztanleria okupatuko proportzio handienak dituzten jarduerak lehenetsiz, sexu jazarpen hori azaleratzeko eta deusezteko.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 6.2. PORTAERA BORTITZEN PREBENTZIOA HOBETZEA.

Helburu operatiboak:

6.2.1. Informazioa biltzeko eta homogeneizatzeko sistemak hobetzea, EAEn gertatutako genero indarkeria kasuei buruzko datu eguneratuak izateko eta gai horretan parte-hartze publikoa hobetzeko.

Inplikaturako erakundeak

Sailak:

- Herrizaingo Saila
- Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza
- Justizia eta Herri Administrazioa
- Etxebizitza, Herri Lanak eta Garraioa
- Osasuna eta Kontsumoa

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Indarkeriaren biktimei arreta emateko zerbitzuetan teknologia berriak erabiltzea.

Indarkeriaren (soziala, osasun arlokoa, poliziarena eta juridikoa) biktima diren emakumeei arreta eskaintzeko zerbitzuetan lan egiten duten pertsonen zerbitzuen arteko koordinazioari buruz eginiko balorazioa, zerbitzu motaren eta lurralde historikoaren arabera bereizita.

6.2.2. Emakumeen aurkako indarkeriaren ezagutza handiagoa erraztuko duten azterketak eta ikerketak egitea, programa eta neurri berriak diseinatzea eta indarkeria deusezteko abian jarritako neurrien eraginkortasuna aztertzea, diskriminazio anitzarekin zerikusia duten faktoreak kontuan hartuta.

Inplikaturako erakundeak

Lehendakaritza

Sailak:

- Herrizaingo Saila
- Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza
- Justizia eta Herri Administrazioa
- Etxebizitza, Herri Lanak eta Garraioa
- Osasuna eta Kontsumoa

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

EAEen genero indarkeria kasuak prebenitzeko eta jarduteko protokoloen kopurua.

Eusko Jaurlaritzan emakumeen aurkako indarkeria kasuak prebenitzeko eta jarduteko protokoloen kopurua.

6.2.3. Emakumeak seguru sentitzen ez diren lekuak identifikatzen dituzten eta horiek kontrolatzeko neurriak hartzen dituzten udalerrien kopurua handitzea, eta emakumeak seguru sentitzen ez diren leku berriak sortzea saihesteko irizpideak ezartzea.

Inplikaturako erakundeak

Sailak:

- Herrizaingo Saila
- Etxebizitza, Herri Lanak eta Garraioa

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

EAEko biztanleek segurtasunaren gainean duten pertzepzioa, sexuaren arabera.

6.2.4. Eraso sexisten alorrean prebentzio eta ekintza protokoloak ezartzen dituzten erakunde pribatu eta publikoak gehitzea, biztanleria okupatuko proportzio handienak dituzten jarduerak lehenetsiz, sexu jazarpen hori azalertzeko eta deusezteko.

Inplikatutako erakundeak ERAKUNDE GUZTIAK

Adierazleak

Sexu jazarpena prebenitzeko protokoloak dituzten EAEko erakunde publikoen kopurua.

Sexu jazarpena prebenitzeko protokoloak dituzten EAEko erakunde pribatuen kopurua.

7. PROGRAMA: ARRETA

HELBURU ESTRATEGIKOA: 7.1. PORTAERA BORTITZAK GARAIZ HAUTEMATEA ETA INFORMAZIOA ZABALTZEA.

Goiz antzematea izan behar da lehentasuna emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta arreta emateko ekintzetan; alde batetik, arazoaren benetako eragina azalerraten laguntzen duelako, eta bestetik, goiz esku-hartzea ahalbidetzen duelako, gatazkak bortitzagoak edo traumatikoagoak izatea eragotziz eta egoera horien irtenbidea ez gehiago korapilatuz edo luzatuz.

Indarkeriaren biktima izandako emakumeei arreta emateko dauden zerbitzuen eta baliabideen gaineko ebaluazioek egoerari buruzko informazioa ematen digute.

Emakumeen aurkako etxeko indarkeriaren polizia baliabideen azterketa (2007) dokumentuan datu esanguratsuak azaltzen dira salaketa jartzen den uneaz. Hortik ondoriozta daiteke indarkeria egoerak ez direla, gehienetan, garaiz antzematen. 2007an, salaketen %9 (n=314) polizien esku-hartze zuzenaren ondoriozko atestatuaren bidez egin zen, %7 (n=237) lesioak zirela-eta osasun arlotik igorritako jakinarazpenen bitartez eta %3 (n=89) gizarte zerbitzuetatik.

Gizarte Zerbitzuen ebaluazioa emakumeen etxeko tratu txarren alorrean dokumentuak adierazten duenez, galdeketan parte hartu zuten lehen mailako arretako gizarte zerbitzuen %66k ez du emakumeen aurkako indarkeria antzemateko parte-hartze komunitarioko jarduerarik. Jarduera horiek ez ezartzeko arrazoi nagusiak baliabide falta eta haien ardura nagusienetakoa ez dela pentsatzea dira.

Bestetik, Emakumeen aurkako etxeko tratu txarren arloko baliabide sanitarioen ebaluazioa (2008) dokumentuaren arabera, 2007an 693 lesio-agiri igorri zituzten epaitegira lehen arretako zerbitzuetatik eta ospitale saretik. 2008an partean kopurua 716ra igo zen, horrek esan nahi du aurreko urtearekiko %3,32 igo zela. Ospitaleko sarean erregistratutako informazioak emakumeen aurkako indarkeria susmo kopurua ere biltzen du eta oro har oso txikia da: 10 kasu 2006an, 13 kasu 2007an, eta 299 2008an. Susmo kopurua izugarri hazi izana, Bizkaian izan duen igoeraren ondorio da, izan ere, 2007an 2 kasu izatetik, 2008an 274 izatera igaro baita. Ildo horretan, argi geratu da gaur egun jokabide sanitarioa erreaktibo dela, nagusiki, eta arreta proaktibo bat izateko egin behar duela aurrera, indarkeria kasuak goiz antzemateko. Batez ere, kontuan hartzen bada osasun zerbitzuak benetan egokiak direla era horretako kasuak antzemateko.

Hezkuntza arloa, halaber, gune egokia da indarkeria egoerak antzemateko, hala, behin igarrita, behar bezala artatu daitezke. Horretarako, beharrezkoa da irakasleei nola eta noiz esku hartu irakastea, bai adostutako protokoloen bidez, bai trebakuntza emanda.

Dauden baliabide eta zerbitzuei buruzko kalitatezko informazioa emateak, baita informazio hori eskuratzeko aukerak hobetzeak ere, arreta zerbitzuetara hurbiltzen den emakume kopurua handitzeko aukera emango du, eta beraz, emakumeen aurkako indarkeriaren arazoaren benetako eragina azaleratzen lagunduko du. Informaziorako sarbidearen hobekuntzan emakumeen egoera eta baldintza desberdinak hartu beharko dira kontuan, eta arreta berezia emango zaie arriskuan dauden edo diskriminazio anitz jasaten duten emakumeei.

Aipatutako azterketek informazioari dagokion beste gai garrantzitsu bat erakusten dute. Polizia alorrean zein gizarte zerbitzuetan, biktima diren emakumeek dauden baliabide eta prozedurei buruzko informazioa eskatzen dute, erabakiak hartu ahal izateko. Zentzu horretan, indarkeriaren biktima diren emakumeen %36k uste du prozesua hasi aurretik jasotako informazioa ez zela nahikoa izan. Haien arabera, ondoko gaietan izan zuten informazio gabezia handiena: prozesuaren iraupena (%60), zigor motak (%49), tratu txarren kasuan Ertzaintzaren edo Udaltzaingoaren zeregina (%48), epaia (%47), epaiketa azkarra (%47) babesteko agindua (%46) eta abegi-etxeak (%43).

Prozesua baino lehen, prozesuan zehar eta ondoren informazio nahikoa eta egokia izatea ezinbestekoa da indarkeriaren biktima diren emakumeek parte-hartze aktiboa izan dezaten, egokienak iruditzen zaizkien erabakiak har ditzaten eta beren aurreikuspenak gizarteak, poliziek eta epaitegiek ematen dizkieten baliabideetan oinarrituta har ditzaten.

Alor horretan, beraz, honako **helburu operatibo** hauek lortu behar dira:

1. Emakumeen aurkako indarkeriaren hautemate goiztiarra handitzea era proaktiboa jardungo duten hezkuntza, osasun, polizia, epaitegi eta gizarte zerbitzuetako profesional kopurua areagotuta, eta ezarritako protokoloen arabera parte-hartzea eginez.
2. Indarkeriaren biktima diren emakumeei babesa eskaintzea erabakiak hartu eta itxaropenak egokitu ditzaten, arreta integraleko prozesua baino lehen, prozesua gauzatzen den bitartean eta ondoren, laguntza baliabideei eta prozesuei, prozesu juridikoei, sanitarioei eta poliziarekin loturikoei buruzko informazioa hizkera argi eta ulergarrian emateko gai diren profesionalen kopurua areagotuta.
3. Administrazioek eskaintzen dituzten zerbitzuak eta baliabideak erabiltzea erabakitzen duten emakumeen kopurua areagotzea, arreta berezia eskainita zerbitzuak eta baliabideak erabiltzeko zailtasun handienak dituztenei, haien informazioarekiko eskuragarritasuna areagotuta eta hobetuta.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 7.1. PORTAERA BORTITZAK GARAIZ HAUTEMATEA ETA INFORMAZIOA ZABALTzea.

Helburu operatiboak:

7.1.1. Emakumeen aurkako indarkeriaren hautemate goiztiarra handitzea era proaktiboan jardungo duten hezkuntza, osasun, polizia, epaitegi eta gizarte zerbitzuetako profesional kopurua areagotuta, eta ezarritako protokoloen araberrako parte-hartzea eginez.

Inplikaturako erakundeak

Lehendakaritza

Sailak:

- Herrizaingo Saila
- Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza
- Justizia eta Herri Administrazioa
- Enplegua eta Gizarte Gaiak
- Osasuna eta Kontsumoa

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

EAEEn genero indarkeria dela-eta urtero jartzen den salaketa kopurua.

EAEEn epaitegietara eramandako lesioen parteen kopurua.

EAEEn genero indarkeria kasuez dauden susmoen kopurua.

7.1.2. Indarkeriaren biktima diren emakumeei babesa eskaintzea erabakiak hartu eta itxaropenak egokitu ditzaten, arreta integraleko prozesua baino lehen, prozesua gauzatzen den bitartean eta ondoren, laguntza baliabideei eta prozesuei, prozesu juridikoei, sanitarioei eta poliziarekin loturikoei buruzko informazioa hizkera argi eta ulergarrian emateko gai diren profesionalen kopurua areagotuta.

Inplikaturako erakundeak Lehendakaritza

Sailak:

- Herrizaingo Saila
- Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza
- Justizia eta Herri Administrazioa
- Osasuna eta Kontsumoa

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

EAEko emakumeek genero indarkeriaren kasu batean arreta eskaintzeko prozesua abiarazitakoan emandako informazioaren inguruan egindako balorazioa.

Jasotako informaziotik emakumeak gutxien asetzen dituzten gaiak.

Jasotako informaziotik emakumeak gehien asetzen dituzten gaiak.

Asetasun adierazleen eboluzioa.

7.1.3. Administrazioek eskaintzen dituzten zerbitzuak eta baliabideak erabiltzea erabakitzen duten emakumeen kopurua areagotzea, arreta berezia eskainita zerbitzuak eta baliabideak erabiltzeko zailtasun handienak dituztenei, haien informazioarekiko eskuragarritasuna areagotuta eta hobetuta.

Inplikaturako erakundeak

Sailak:

- Herrizaingo Saila
- Justizia eta Herri Administrazioa
- Etxebizitza, Herri Lanak eta Garraioa
- Osasuna eta Kontsumoa

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Administrazioen zerbitzu eta baliabideetara jotzeko aukera duten EAEko genero indarkeriaren biktima izandako emakumeen kopurua.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 7.2. BIKTIMA DIREN EMAKUMEEN BABES ETA ARRETA OSOA BERMATZEA.

Arestian aipatu bezala, arreta edo babes neurriak eskatzen dituzten emakumezko biktimak kasu askotan ezkutuan dagoen errealitatearen zati bat baino ez dira. Nolanahi ere, interesgarria da aurkezturiko salaketei eta babesteko aginduen eskaerei buruzko datuak ezagutzea.

Genero indarkeriagatiko biktimizazioei dagokienez, azken urteetan hazi egin dira EAEn; 2009an, esaterako, 4.859 biktimizazio izan ziren Eusko Jaurlaritzako Herrizaingo Saileko Genero Indarkeriaren Biktimei Arreta Emateko Zuzendaritzak emandako datuen arabera. Gure Erkidegoan ere gora egin dute babes eskaerek: 2006an 1.110 agindu eskatu zituzten, eta 2009an 1.950.

Bestalde, komeni da indarkeria egoeran egoten diren edo egon daitezkeen denbora jakitea, biktima diren emakumeek behar duten arretari eta babesari begira. *Ez dago gai horri buruzko datu zehatzik, aintzat hartu behar baitugu emakumeen aurkako indarkeria hainbat eratan ager daitekeela. Nolanahi ere, komenigarria da Emakundek eginiko eta 2009ko apirilean eguneraturiko Emakumeen aurkako indarkeria txostenean jasota-*

ko hurrengo datuak aztertzea. Bertan jasota daude etxeko tratu txarreko egoeren iraupenari buruzko datuak. Datu horiek etxeko tratu txarren eta sexu erasoen biktima direnei arreta psikologikoa eskaintzako programen 2008ko memoriei dagozkie; programa horiek, bestalde, Bizkaiko eta Arabako Foru Aldundiek gauzaturikoak dira. Bizkaiko eta Arabako lurraldeei dagozkien datu horien arabera, artatutako etxeko tratu txarren kasuen %43k 10 urte baino gehiagoko batez besteko iraupena dute, %22k 5 eta 10 urte artekoa, %27,5ek 1 eta 4 urte artekoa, eta %7,5ek baino ez du batez besteko urtebeteko iraupena.

Ikusi dugun bezalaxe, salaketa kopuruak zein babes aginduen eskaerek gora egiten dute urtetik urtera, eta horrek esan nahi du arreta integraleko zerbitzuetara jotzen duten emakumeen proportzioak ere gora egiten duela. Hortaz, eskaintzen diren zerbitzuak eta baliabideak ere egokitu egin beharko dira hazten ari den eskaerari, horregatik arretaren kalitatea edo eraginkortasuna murriztu gabe.

Arreta prozesu guztietan funtsezko elementua izan ohi da indarkeriaren biktimen babesa. Horrekin lotuta, beharrezkoa izango da babes aginduen koordinazioa eta babes neurrien eraginkortasuna hobetzea. Era berean, eraikin judizialetan –haien sarreretan eta egongeletan– biktimen eta erasotzaileen arteko banaketa fisikoa hobetu beharko da, eta biktimen segurtasuna bermatu beharko da prozesuaren fase guztietan.

Nahikoa baliabide ekonomiko ez duten emakumeentzako prestazio ekonomikoei dago-kienez, haiek gizarteratze lortzeko behar adinako baliabideak eman behar dira, eta, gainera, izapideak ahalik eta azkarren egin behar dira, prestazioak ahalik eta azkarren baliatu ahal izateko. Gauza bera gertatzen da etxebizitzarekin. Beharrezkoa da arreta eskaintzeko prozesu osoan zehar biktima diren emakumeek dituzten etxebizitza beharrak asetzea, aniztasun funtzionalari dagozkion gainerako egokitze beharrak ere aintzat hartuta.

Emakumeak kalitateko lanpostuetan laneratzeko neurriak indartzea ere beharrezkoa da, langabezia edo lan ezegonkortasun egoeran dauden emakumeen kasuan.

Dauden diagnostikoetan erreparatuta, laneratze prozesuak indarkeriaren biktima diren emakumeen egoera espezifikotara egokitzeko eta malguagoak izateko ahalegina ere eskatzen du. Emakume gehienek zaintza lanak egiten dituztela aintzat hartuta, biktima diren emakumeen ardurapean dauden mendeko pertsonen zerbitzu eta baliabide sozio-komunitarioak eskuratzeko mekanismoak garatzea eta areagotzea da eskaera garrantzitsuenetako bat.

Baina, horretaz gain, emakume, egoera eta baldintza aniztasunari behar bezalako erantzuna emateko bitartekoak dibertsifikatu eta eman beharko dira. Horri dagokionez, adierazi beharra dago lehen mailako arretako gizarte zerbitzuek bestelako arazoak

dituztela. *Etxeko tratu txarren gaiarekin lotutako gizarte zerbitzuen ebaluazioaren arabera oztopo arkitektonikoak daude kontsultaturiko zentroetan, 10 zentrotik 4tan hain zuzen ere. Kontsultaturiko zentroen %2k bakarrik ditu zeinu hizkuntzan komunikatzeko gaitasuna duten langileak eta %7an bakarrik dago kultur bitartekaria. Bi baliabide horiek 50.000 biztanletik gorako udalerrietan daude batik bat.*

Zerbitzu judizialei dagokienez, egindako ebaluazioak adierazi du komunikazio oztopo nagusia ulertzeko zaila den hizkera teknikoegia erabiltzea dela. Justizia administrazioak laguntza teknikoa eskaintzeko zerbitzuak ditu, eta itzulpengintza zerbitzuak hizkuntza guztietan, zeinu hizkuntza barne. Justizia Jauregiek ez dute mugikortasun murriztua duten pertsonen bertan sartzea galarazten dieten oztopo arkitektonikorik. Nolanahi ere, elkarriketaturiko operadoreek nabarmendu dute, oro har, Epaitegi Bateragarrietara zuzenduriko baliabideak ez direla nahikoa.

Polizia zerbitzuen ebaluazioaren arabera, kontsultaturiko langileek ez dute gabeziarik ikusten aniztasun funtzionala edo zeinu hizkuntza bitartez komunikatzeko beharra duten pertsonen eskaintako arretan, eta gabezia handiena duen baliabidea kultur bitartekotzarena dela diote. Hortaz, beharrezkoa izango da egoera berezietatik edo diskriminazio aniztetik eratorritako egoerei erantzuteko behar adinako baliabideak dituzten zerbitzuak pixkanaka areagotzea.

Indarkeriaren biktima diren emakumeen arreta eskaintzeko EAEn abian jarritako funtsezko tresnetako bat emakumeen aurkako indarkeria kasuetan arreta eskaintzeko eta jarduteko protokoloak dira. *Gaur egun, Eudelen eta Genero Indarkeriaren Biktimei Arreta Emateko Zuzendaritzaren datuen arabera, koordinaziorako akordioak prestatu dituzten edo horretan ari diren udalerriei buruzko informazioa 32 udalerriri dagokie. Gai horri dagokionez, jarraibideak egiteko prozesuetan parte hartu duten Udaletako eta Foru Aldundietako langileekin eginiko lan saioetan bildutako informazioaren arabera komenigarria litzateke protokolo horiek emakume gazteen egoera berezietara egokitzea.*

Azkenik, emakumeen aurkako indarkeria kasuetan eskaintako arretaren kalitatean eta baliabideen eta prestazioen hornikuntzan udalerrien artean dauden ezberdintasunak murrizteko lanekin jarraitu beharra dago, erkidego osoan eskaintako arreta eraginkorra eta kalitatekoa dela bermatzeko. Adierazitakoari dagokionez, arreta berezia eskaini behar diegu udalerritxikienei, haietan baliabide gutxiago baitago eta zerbitzuak eskuratzeko zailtasunak handiagoak baitira. Alor horretan, beraz, honako **helburu operatibo** hauek lortu behar dira:

- 1.** Emakumeen aurkako indarkeria kasuetan arreta eta jardun protokoloen eraginpean dauden pertsonen kopurua handitzea, emakumeen egoerei egokituta, eta emakume gazteen egoerari arreta berezia eskainita.
- 2.** Hortaz, beharrezkoa izango da arriskua duten taldeen premia egoeretatik edo diskriminazio anitzetik eratorritako egoerei erantzuteko behar adinako baliabideak dituzten zerbitzuak pixkanaka areagotzea.
- 3.** Emakumeen aurkako indarkeria biktimen laguntza ekonomiko beharren estaldura bermatzea, haien izapideak arinduz.
- 4.** Emakumeek genero indarkeria egoeran ematen duten denbora murriztea.
- 5.** Edozein genero indarkeriaren biktima diren emakumeen segurtasuna bermatzea arreta integralaren fase guztietan.
- 6.** Indarkeriaren biktima diren eta hala eskatzen duten emakumeen etxebizitza eskararak estaltzea, babes ofizialeko etxebizitza lortzeko lehentasuna emanaz edota etxebizitza lortzeko bestelako edozer abantailaren bitartez.
- 7.** Indarkeriaren biktima diren emakumeen laneratzea bermatzea, hala behar badute, laneratzeko programak haien premiatara egokituz eta beren zaintzapean dauden pertsonak zerbitzu soziokomunitarioetan sartzeari lehentasuna emanaz.
- 8.** Genero indarkeriaren biktimei arreta emateko prozesuetan kalitate sistema bat ezartzea, haien eraginkortasunaren eta emaitzen jarraipena eta ebaluazioa eginez.
- 9.** Lurraldean eta udalerrien artean arretaren kalitatean eta emakumeen aurkako indarkeriarekin loturiko laguntzetan eta baliabide hornikuntzan dauden ezberdintasunak murriztea, arreta berezia jarrita landaguneetako udalerriei.

HELBURU ESTRATEGIKOA: 7.2. BIKTIMA DIREN EMAKUMEEN BABES ETA ARRETA OSOA BERMATZEA.

Helburu operatiboak:

7.2.1. Emakumeen aurkako indarkeria kasuetan arreta eta jardun protokoloen eraginpean dauden pertsonen kopurua handitzea, emakumeen egoerei egokituta, eta emakume gazteen egoerari arreta berezia eskainita.

Inplikaturako erakundeak

Sailak:

- Herrizaingo Saila
- Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza
- Justizia eta Herri Administrazioa
- Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismoa
- Osasuna eta Kontsumoa

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

EAEen genero indarkeria dela-eta urtero jartzen den salaketa kopurua.

EAEen genero indarkeria dela-eta egiten den babes eskaera kopurua.

Indarkeria jasuetan arreta eskaintzeko eta jarduerak egiteko protokoloen eraginpean dauden EAEko udalerrri kopurua.

7.2.2. Hortaz, beharrezkoa izango da arriskua duten taldeen premia egoeretatik edo diskriminazio aniztetik eratorritako egoerei erantzuteko behar adinako baliabideak dituzten zerbitzuak pixkanaka areagotzea.

Inplikaturako erakundeak

Sailak:

- Herrizaingo Saila
- Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza
- Justizia eta Herri Administrazioa
- Etxebizitza, Herri Lanak eta Garraioa
- Enplegua eta Gizarte Gaiak
- Osasuna eta Kontsumoa

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Arrisku talderen batekoa izateagatik edo hainbat motatako diskriminazioa jasateagatik sortutako beharrei erantzuteko beharrezko baliabideak eskaintzen dituzten genero indarkeriaren biktimei arreta eskaintzeko zentro kopurua (oztopo arkitektonikorik ez egotea, keinu hizkuntzan komunikatzeko gai diren langileak eta kultura bitartekaria).

7.2.3. Emakumeen aurkako indarkeria biktimen laguntza ekonomiko beharren estaldura bermatzea, haien izapideak arinduz.

Inplikaturako erakundeak

Sailak:

- Herrizaingo Saila

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Genero indarkeriaren biktima izan eta genero indarkeriaren biktimei zuzendutako laguntza ekonomikoa eskatu duen emakume kopurua.

Genero indarkeriaren biktima izan eta genero indarkeriaren biktimei zuzendutako laguntza ekonomikoa jaso duen emakume kopurua.

Genero indarkeriaren biktimei zuzendutako laguntza ekonomikoa kobratzeko behar izan duten denbora, batez beste.

7.2.4. Emakumeek genero indarkeria egoeran ematen duten denbora murriztea.

Inplikaturako erakundeak

Sailak:

- Herrizaingo Saila
- Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza
- Justizia eta Herri Administrazioa
- Osasuna eta Kontsumoa

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

EAEEn emakume biktimek jasandako etxe tratu txarrek iraun duten denbora.

7.2.5. Edozein genero indarkeriaren biktime diren emakumeen segurtasuna bermatzea arreta integralaren fase guztietan.

Inplikaturako erakundeak

Sailak:

- Herrizaingo Saila
- Justizia eta Herri Administrazioa

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Genero indarkeriaren biktime diren emakumeak EAEEn, arreta jasotzeko prozesuaren faseren batean daudenak eta eraso-tzailearen erasoak jasaten dituztenak.

7.2.6. Indarkeriaren biktime diren eta hala eskatzen duten emakumeen etxebizitza eskaerak estaltzea, babes ofizialeko etxebizitza lortzeko lehen-tasuna emanaz edota etxebizitza lortzeko bestelako edozer abantailaren bitartez.

Inplikaturako erakundeak

Sailak:

- Herrizaingo Saila
- Etxebizitza, Herri Lanak eta Garraioa

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

EAEEn genero indarkeriaren biktime diren emakumeen etxebizitza eskaera bete den kasuen ehunekoa.

7.2.7. Indarkeriaren biktimei diren emakumeen laneratzea bermatzea, hala behar badute, laneratzeko programak haien premiatara egokituz eta beren zaintzapean dauden pertsonak zerbitzu soziokomunitarioetan sartzeari lehentasuna emanaz.

Inplikaturako erakundeak

Sailak:

- Herrizaingo Saila
- Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerkuntza
- Enplegua eta Gizarte Gaiak

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Lanean ari diren eta indarkeriaren biktimei diren EAEko emakumeen ehunekoa.

Indarkeriaren biktimei izanik, lan munduratzeko prozesuetan parte hartu duten emakumeen satisfazioa, erakundeek eskaintutako zerbitzuei dagokienez.

7.2.8. Genero indarkeriaren biktimei arreta emateko prozesuetan kalitate sistema bat ezartzea, haien eraginkortasunaren eta emaitzen jarraipena eta ebaluazioa eginez.

Inplikaturako erakundeak

Lehendakaritza

Sailak:

- Herrizaingo Saila
- Justizia eta Herri Administrazioa
- Etxebizitza, Herri Lanak eta Garraioa
- Osasuna eta Kontsumoa

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Kalitatezko sistema bat sortzeko neurriak: biktimei arreta eskaintzeko zerbitzuen ebaluazioak eta lortutako emaitza kualitatiboak eta kuantitatiboak bilakaera.

7.2.9. Lurraldeen eta udalerrien artean arretaren kalitatean eta emakumeen aurkako indarkeriarekin loturiko laguntzetan eta baliabide hornikuntzan dauden ezberdintasunak murriztea, arreta berezia jarrita landaguneetako udalerriei.

Inplikaturako erakundeak

Lehendakaritza

Sailak:

- Herrizaingo Saila
- Justizia eta Herri Administrazioa
- Etxebizitza, Herri Lanak eta Garraioa
- Osasuna eta Kontsumoa

Foru Aldundiak

Udalak

Adierazleak

Udalen arteko azterketa konparatiboa, indarkeriaren biktimei eskainitako arretaren kalitateari buruzkoa.

3. KAPITULUA:

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako V. Plana kudeatzeko eredua EAEn



EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planak nabarmen aldatzen du aurrekoetan finkatutako plangintza eredua.

Aldaketa nagusia Berdintasunerako V. Planak duen xedean eman da, gizartean zer aldatu nahi duen zehazten baitu, eta helburu horretara zuzentzen baititu berdintasun politiken plangintzak. Horregatik, erakunde bakoitzeko plan estrategikoak izango dira aldaketa horiek gauzatzeko lan prozesuak eta jarduerak zehaztuko dituztenak.

Eredu honen bitartez, errazago ikusarazi nahi ditugu legealdi honetan gizartean egin beharreko aldaketak eta euskal agintari publikoek izango dituzten lehentasunak. Horrela, erakunde maila desberdinen arteko elkarlana bultzatu nahi dugu, emakumeen eta gizonen berdintasunaren helburuan eragin handiagoa izateko. Horretarako, sinplifikatu egin dugu Berdintasunerako V. Plana; argiagoa da orain. Horrela, erakundeei errazago izango zaie helburu komunak betetzeko egin dezaketen ekarpena zehaztea.

Dokumentu hau hain sakona ez bada ere, abian jartzeko hainbat auzi zehazteko eta koordinatzeko ahalegina egin behar da eta, beraz, eraginkorragoa izango da Eusko Jaurlaritzako sailen, foru aldundien eta udalen arteko lankidetzarako aukera emango duten sinergiak sortzea lortutakoan. Horregatik, Berdintasunerako V. Plan honen helburua sailen eta erakundeen arteko harremanak sakontzea da, funtsezkoak baitira erakunde horiek hemen aipatutako egiturazko eta dimentsio anitzeko fenomenoak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun falta, alegia, eraginkortasunez konpontzeko.

Hori horrela, kudeaketa eredua funtsezko elementua da. Berdintasunerako antolaketa egiturak indartzea zein dinamizatzea eta lanerako prozesuak sortzea du xede, Berdintasunerako V. Planean ezarritako helburuak betetzeko beharrezkoak diren plangintza, gauzatze, segimendu eta ebaluazio lanak errazago egiteko.

Horrenbestez, EAEn berdintasunerako politikak erdietsitako garapena aprobetxatu behar da, bai parte hartzen duten pertsonen eta erakundeen jakintzari eta esperientziari dagokionez, bai sortutako lanerako egiturei eta ezarritako lanerako prozesuei dagokienez. Politika horietan lortutako garapen mailari esker, antolaketarako kultura berria izan dezakegu. Parte hartzaileen eta erakundeen hazkundeak zein dibertsifikazioak eragindako deszentralizazioari esker, politikak gauzatzeko orduan esku hartzeak koordinatzea errazagoa da, besterik gabe modu indibidualean garatutako ahalik eta politika gehien sortu beharrean.

Horretarako, dokumentu honek EAEn berdintasun politikak behar bezala kudeatzeko hainbat elementu ditu. Horietako batzuk beharrezko edo nahitaezko baldintza dira (lege mandatuetatik eratorritakoak edo oso garrantzitsutzat hartutakoak), eta beste batzuk gomendioak eta jardunbide egokien ideiak.

Horrenbestez, dokumentu honetan deskribatzen dira Berdintasunerako V. Plana garatzeko antolaketazko egiturak eta kudeaketa prozesuaren hiru fase nagusiak: plangintza, txertatzea eta ebaluazioa.

Plangintza: berdintasun politikak abian jartzeko lanerako prozesua diseinatzean datza. Hau da, helburu estrategikoak eta operatiboak nola lortuko diren, zer eta nola egingo den, jarduera bakoitza noiz jarriko den abian, nork eta zer erantzukizunekin, zer baliabide material eta ekonomikorekin, zein helburu lortzeko asmotan, eta abar. Gainera, funtsezko beste bi proiektuak (txertatzea eta ebaluazioa) eta horiei laguntzeko prozesuak nola eta noiz gauzatuko diren ere identifikatu behar da.

Txertatzea: txertatzeko prozesuak adierazi behar du plangintzan aurreikusitakoa abian jartzeko koordinazio eta segimendu prozesuak nola gauzatuko diren. Dauden egiturak nola eta zein helbururekin dinamizatuko diren zehaztu behar da. Prozesu honetan parte hartzen dute komunikazioa, partaidetza eta trebakuntza oinarrizko funtzio dituzten pertsonak, sailak eta arloak.

Segimendua eta ebaluazioa: plangintza abian jarri eta horren segimendua egitea da helburua; hau da, programatutako jardueren eta gauzatu diren moduaren segimendua eta, finkatutako helburuekin alderatuta, lortutako emaitzen balorazioa. Beraz, emaitzak baloratu eta zailtasunak zein jardunbide egokiak identifikatzen dira izandako esperientzian ikasitakoaren ikuspegitik. Horri esker, hobetzeko estrategiak ezartzeko aukera izango dugu.

Fase bakoitzean zer egin behar den finkatuko da eta 4/2005 Legeak ezarritako betebeharra edo gomendioa den adieraziko da, baita horretarako proposatutako prozedurak ere.

Dokumentu honetan komunikazioa eta partaidetza txertatze fasean garatu diren arren, abiapuntua da biak direla herritar aktiboak izateko eta berdintasun politikak ahalik eta ondoen garatzeko lanerako printzipioak. Beraz, kudeaketa prozesuko fase guztietan aintzat hartzea gomendatzen da.

I. KUDEAKETA EGITURAK

Ondoren aipatuko ditugu Emakumeen eta Gizonen berdintasuneko EAEko V. Plan hau garatzeko antolaketa egiturak. Kasu batzuetan 4/2005 Legeak jasotako egiturak dira eta beste batzuetan, berriz, Legean jasota egon ez arren, ezarrita daudenak edo ezartzeko bidean daudenak. Berdintasun politikak behar bezala kudeatzeko komenigarritzat jotzen direnak ere badira. Kasu batzuetan zein besteetan, egitura horiek sortu edo indartu egin behar dira Berdintasunerako V. Planaren indarraldian. Gobernantzaren lehen kapituluan dago jasota xede hori.

SUSTAPENERAKO ETA ERAKUNDEEN ARTEKO KOORDINAZIORAKO EGITURAK

I. Autonomia Erkidegoko Administrazioa

- Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea
- Genero Indarkeriaren Biktimei Arreta Emateko Zuzendaritza
- Gizonen eta emakumeen berdintasunerako unitate administratiboak
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako sail arteko Batzordea

II. Foru Administrazioa

- Berdintasunerako foru organoak edo unitate administratiboak
- Koordinaziorako berdintasuneko foru organoak

III. Tokiko Administrazioa

- Berdintasunerako tokiko organoak edo unitate administratiboak
- Koordinaziorako berdintasuneko tokiko organoak
- Udalerrien arteko koordinazioa

ERAKUNDEEN ARTEKO LANKIDETZARAKO ETA KOORDINAZIORAKO EGITURAK

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundeen Arteko Batzordea
- Etxeko tratu txarrak eta sexu erasoak jasaten dituzten emakumeei laguntza hobea emateko erakunde arteko hitzarmenaren Segimendu Batzordea EAEn
- Erakundeen arteko lurralde protokoloak indarkeriaren biktimei arreta hobea emateko

LANKIDETZARAKO ETA GIZARTEAK PARTE HARTZEKO EGITURAK

I. Autonomia Erkidegoko Administrazioa:

- Batzorde aholku emailea

II. Foru Aldundia eta Tokiko Administrazioa

- Berdintasunerako Kontseiluak edo emakumeek parte hartzeko beste organoak

SUSTAPENERAKO ETA ERAKUNDEEN ARTEKO KOORDINAZIORAKO EGITURAK

I. AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea

Otsailaren 5eko 2/1998 Legearen bidez sortu zen Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea, Jaurlaritzako Lehendakartzari atxikitako erakunde autonomo gisa. Euskal Autonomia Erkidegoko politikako, ekonomiako, kulturako eta gizarteko hainbat alorretan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzea da helburu nagusia. Otsailaren 18ko Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legearen 9. artikulua adierazten du Emakunde dela EAEn emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako politikak sustatzeaz, aholkatzeaz eta ebaluatzeaz arduratuko den erakundea. Horregatik dagokio Emakunderi adierazitako legearen 15.1. artikuluan jasotako EAerako berdintasunerako plan orokorraren prestaketa eta ezarpena sustatzea, ebaluatzea eta administrazio publiko guztiek plana ezar dezaten laguntza teknikoa eskaintzea.

Genero Indarkeriaren Biktimei Arreta Emateko Zuzendaritza

Bederatzigarren legegintzaldiko Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako sailak sortzen, ezabatzen eta aldatzen dituen maiatzaren 8ko 4/2009 Dekretuaren arabera, Herrizaingo Sailak zuzendu eta koordinatu beharko ditu genero indarkeriako biktimei artatzeko politikak. Hori dela eta, Herrizaingo Saileko egitura organiko eta funtzionari buruzko abuztuaren 28ko 471/2009 Dekretuaren bidez, Eusko Jaurlaritzaren Genero indarkeriaren Biktimei Arreta Emateko Zuzendaritza sortu zuten. Zuzendaritza hori arduratzen da genero indarkeriaren biktimei artatzeko Eusko Jaurlaritzaren politikak zuzentzeaz eta koordinatzeaz, baita biktimei emandako laguntza hobetzeko EAeko erakunde arteko koordinazioa bultzatzeaz ere. Horrek guztiak Zuzendaritza eta emakumeen aurkako indarkeriari buruzko hirugarren ardatzaren garapena lotzen ditu zuzenean, Eusko Jaurlaritzaren eskumenei dagokienez.

Gizonen eta emakumeen berdintasunerako unitate administratiboak

4/2005 Legeko 11. artikulua xedatutakoa betez, Eusko Jaurlaritzako Sail guztietan daude berdintasunerako unitate administratiboak. Horiei dagozkie, besteak beste, honako egiteko hauek: emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako politikak ezartzea eta koordinatzea beren sailean edo organismo autonomoan, sozietatean edo erakunde publikoan; Berdintasunerako V. Plana garatzeko sailen jarduera programak bultzatzea eta sortzea; eta beren saileko edo organismo autonomoko, sozietateko edo erakunde publikoko teknikariek lankidetzan aritzea beren sektoreko alorrean berdintasun printzipioa aplikatzeko.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako sail arteko Batzordea

4/2005 Legearen 13. artikuluan jasotako eta 261/2006 Dekretuaren bidez erregulatutako, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako sail arteko Batzordea, Emakumearen Euskal Erakundearen (Emakunde) mendekoa, berdintasunari buruzko Eusko Jaurlaritzaren jarduerak koordinatzen dituen organoa da. Besteak beste, Eusko Jaurlaritzaren Berdintasunerako V. Planaren sorrera koordinatu behar du, programazio, segimendu eta ebaluazio prozesuak dinamizatuta, eta sailen arteko lankidetzak eta koordinazioak bultzatuko du, berdintasunari buruzko benetako parte hartzea egin dezaten. 1993an sortutako Batzordea Eusko Jaurlaritzako sail bakoitzeko ordezkari banak, sailburuorde mailakoak, osatzen dute eta lehendakariak zuzentzen du. Aipatutako Dekretuaren bidez erregulatutako sail arteko talde tekniko baten laguntza du. Talde teknikoak berdintasunean adituak diren sail guztietako teknikariek osatzen dute. Gainera, Dekretuaren arabera, lantaldeak osatuko dituzte gai bereziak edo sektorekako gaiak jorratzeko.

II. FORU ADMINISTRAZIOA

Berdintasunerako foru organoak edo unitate administratiboak

Beren eskumeneko lurraldean eta eremuetan berdintasun politikak bultzatzea, programatzea, koordinatzea eta ebaluatzea dagokie, 4/2005 Legeko 10. artikulua arabera. Horregatik, Legearen 10. eta 15. artikuluei jarraiki, berdintasunerako foru planak sortu beharko dituzte, Berdintasunerako V. Planean ezarritako esku hartze ildoei eta jarraibi-

deei buruz, foru planak bultzatzeaz eta horien segimendua egiteaz gain. Halaber, gai horren inguruko aholkularitza eman behar diete foru administrazioa osatzen duten organoei eta erakundeei.

Koordinaziorako berdintasuneko foru organoak

Berdintasunerako V. Plana ezartzeko foru planak gauzatzean, foru aldundi bakoitzeko jarduerak koordinatzea da haien zeregina. Berdintasunari buruzko foru politiken programazioa, segimendua eta ebaluazioa behar bezala kudeatzea eta gai horren inguruko sail arteko ekintza koordinatua bultzatzea da helburua.

III. TOKIKO ADMINISTRAZIOA

Berdintasunerako tokiko organoak edo unitate administratiboak

Beren eskumeneko lurraldean eta alorretan berdintasun politikak bultzatzea, programatzea, koordinatzea eta ebaluatzea dagokie, 4/2005 Legeko 10. artikulua dioenaren arabera. Horregatik, Legearen 10. eta 15. artikuluei jarraiki, berdintasunerako tokiko planak sortu beharko dituzte, Berdintasunerako V. Planean ezarritako esku hartze ildoei eta jarraibideei buruz, tokiko planak bultzatzeaz eta horien segimendua egiteaz gain. Halaber, gai horren inguruko aholkularitza eman behar diete tokiko administrazioa osatzen duten organoei eta erakundeei.

4/2005 Legearen 15.3 artikulua arabera, udalek banaka zein kide diren edo helburu horietarako osatzen dituzten mankomunitateen bidez egin ditzakete jarduera horiek.

Koordinaziorako berdintasuneko tokiko organoak

Berdintasunerako V. Planaren bidez ezarritako tokiko planen koordinatutako sail arteko jarduera bultzatzea da bere funtzioa, tokiko berdintasun politiken programazioa, segimendua eta ebaluazioa hobeto kudeatzeko.

Udalerrien arteko koordinazioa

Garrantzitsutzat jo da udalen eta mankomunitateen arteko sareak sortzea, tokiko eremuan berdintasun politiken ezarpena eta garapena sendotzeko. Hala, antzerako ezau-garriak dituzten udalek edo mankomunitateek guztiei eragiten dieten arazoan gainean elkarrekin hausnartzeko eta lanean aritzeko gunea izango dute.

Sare horiek hausnarketarako espazioak sortuko dituzte jardunbide egokiak aztertzeko eta partekatzeko, kudeaketa tresnak garatzeko, baliabideak optimizatzeko, elkarrekin jarduerak gauzatzeko eta abarrerako. Era berean, plangintzako tresnak udalen egoera ezberdinei egokitzeko eta aplikatzeko moduei buruzko ezagutza sortzeko dinamikak sortu behar dituzte.

Nabarmentzekoa da horretarako Berdinsareak (Indarkeriaren aurkako eta berdintasunaren aldeko Euskal Herriko udalerrien sarea) egiten duen lana. Berdinsarea 2005ean sortu zuten, Emakunderen eta Eudelen (Euskadiko Udalen Elkartea) arteko hitzarmen baten bidez. Bederatzigarren legegintzaldian sortu zutenetik, Genero Indarkeriaren Biktimei Arreta Emateko Zuzendaritzak ere parte hartzen du. Udalek azkartasunez eta eraginkortasunez lan egiteko espazioa izatea du helburu, tokiko gobernuek berdintasunaren alde eta emakumeen aurkako indarkeriaren kontra kudeatzen dituzten programak eta zerbitzuak bultzatzeko, sendotzeko, koordinatzeko eta ebaluatzeko.

ERAKUNDEEN ARTEKO LANKIDETZARAKO ETA KOORDINAZIORAKO EGITURAK

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundeen Arteko Batzordea

Batzorde hau 4/2005 Legearen 12. artikuluari jarraiki sortu zen eta urtarrilaren 16ko 5/2007 Dekretuaren bidez erregulatzen da. Hala, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundeen Arteko Batzordeak, Emakumearen Euskal Erakundearen (Emakunde) mendekoak, erkidegoko, foru eta udal erakundeek berdintasun gaietan sortzen dituzten politikak eta programak koordinatzen ditu. Ildo horretatik eta erakunde horien eskumenen markoan, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioak abiarazitako berdintasun politikak eta planak koordinatu behar ditu, Legearen 15. artikulua erregulatzen dituenak, baita erakunde eta organo erantzuleekin lankidetzan aritu ere, politika eta plan horiek aplikatu dituzten.

Bestalde, EAEko erakunde publikoen arteko elkarrizketa organoa da emakumeen eta gizonen arteko gaietara dagokienez. Esperientziak eta proposamenak bateratzeko espazioa ere bada, erakundeen arteko lankidetzaren prozesuak sortzeko, berdintasun politiken kudeaketa eta emaitzak optimizatze aldera.

Halaber, EAEko erakunde publikoen esku-hartzeak eta jarduerako koordinatzeko berdintasun jarraibideak proposatzen eta ezartzen ditu, bai politika zehatzei dagokienez, bai politika publikoetan berdintasun printzipioa txertatzeari dagokionez.

Erakunde arteko Batzordeak, gainera, 4/2005 Legea betetzean EAEko erakundeen artean sor daitezkeen eskumen gatazkak konpontzeko irizpideak ere proposatu behar ditu, eta proposamenak egin behar dizkie Legean ezarritakoa betetzen edo garatzen laguntzen duten arauak hartu edo bestelako ekintzak gauza ditzaten.

EAEko hiru erakunde mailetako ordezkariak osatzen dute, proportzio berean. Guztiek sailburuorde maila edo antzerakoa dute. Aipatutako 5/2007 Dekretuak Batzordeari laguntzeko Erakunde arteko Talde Teknikoa, teknikari adituz osatutakoa –erakunde bakoitzeko ordezkari kopuru berbera–, eta gai bereziak edo sektorekako gaiak lantzeko lan taldeen sorrera ere erregulatzen ditu.

Etxeko tratu txarrak eta sexu erasoak jasaten dituzten emakumeei laguntza hobea emateko erakunde arteko hitzarmenaren Segimendu Batzordea EAEn

4/2005 Legearen, 62.1 artikuluari jarraiki, EAEko administrazioak genero indarkeriaren gaietan eskumenak dituzten erakunde publikoen arteko lankidetzaren hitzarmenak sustatu behar ditu, emakumeen aurkako indarkeriaren arazoari aurre egiteko jarduerak koordinatu eta eraginkorren bidez. Legea onartu aurretik, 2001eko otsailaren 18an, *Etxeko tratu txarrak eta sexu erasoak jasaten dituzten emakumeei laguntza hobea emateko erakunde arteko hitzarmena* sinatu zuten. Ondoren, hitzarmena arreta hobetzeko sortutako beharretara egokitzeko, 2009ko otsailaren 3an beste hitzarmen bat sinatu zuten, *Etxeko tratu txarrak eta sexu erasoak jasaten dituzten emakumeei laguntza hobea emateko II. erakunde arteko hitzarmena*. Horren bidez, autonomia erkidego osorako jarduerak protokolo homogeneoa eta koordinatua ezarri zuten, biktimak artatzen dituzten profesionalen kolektiboen jarduerari buruz.

Hala, erakunde arteko bigarren hitzarmenak Segimendu Batzorde baten sorrera ezartzen du, EAEn gai honen inguruan eskumenak zituzten erakundeetako ordezkariak osatzen dutena. Hitzarmenaren arabera, Segimendu Batzordearen funtzioak honako hauek dira: biltzen dituen neurriak eta jarraibideak behar bezala aplikatzen direla bermatzea; erakundeek elkarren artean egiteko jarduerak eta erakundeen arteko koordi-

nazioa hobetzeko jarduerak proposatzea; eta jarduera protokoloaren edukiak egoera berrietara eta ager daitezkeen egoeretara egokitzeko proposamenak egitea.

IX. legegintzaldian, Barne Sailari atxikitako Genero Indarkeriaren Biktimei Arreta Emateko Zuzendaritzak sortu dutenez, Eusko Jaurlaritzak genero indarkeriaren alorrean daukan egitura berrantolatu behar da. Ondorioz, Segimendu Batzordearen antolaketa ere aldatu behar da, aipatutako Zuzendaritzak har dezan bere gain Batzordea koordinatzeko eta sustatzeko ardura.

Segimendu Batzordea ez ezik, erakunde arteko hitzarmenak Erakunde arteko Talde Teknikoaren sorrera ere ezartzen du. Segimendu Batzordean parte hartzen duten erakundeetako teknikariek osatzen dute, eta batzordekideei laguntza teknikoa da haien eginkizuna.

Erakundeen arteko lurralde protokoloak indarkeriaren biktimei arreta hobea emateko

4/2005 Legearen 62.3 artikuluari jarraiki, foru eta tokiko erakundeek beren lurralde eremuan sustatuko dute EAEko erakunde arteko jarduera protokoloan adierazitako akordioak protokoloak garatuko, zehaztuko eta administrazio bakoitzaren errealitatera egokituko dituzten lankidetzak eta protokoloak har daitezela. Protokolo horiek Eusko Jaurlaritzako Genero Indarkeriaren Biktimei Arreta Emateko Zuzendaritzak jakinaraziko ditu. Indarkeriaren biktimei arreta hobea emateko, erakunde arteko hitzarmenak eta protokoloak sinatu behar dira lurralde maila guztietan, orain arte egin den bezala. Hitzarmenetan gai honetan eskumenak dituzten erakundeek hartzen dute parte eta, kasu batzuetan, jarduera lurraldeko bestelako erakunde batzuk.

LANKIDETZARAKO ETA GIZARTEAK PARTE HARTZEKO EGITURAK

I. AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

Batzorde aholku emailea

Batzorde aholku emailea 1998an sortu zuten 103/1998 Dekretuaren, ekainaren 9koaren, bidez. Batzorde hori Emakunderi atxikita dago eta EAEko erakundeei informazioa, aholkuak eta proposamenak luzatzen aritzen da, emakumeen eta gizonen artean berdintasuna lortzeko.

Batzordea Emakundeko zuzendaritzak eta teknikariek ez ezik, EAEko emakumeen elkarteek eta fundazioek, estatutuetako helburu bakartzat berdintasun printzipioa bultzatzea dutenak, osatzen dute. Batzorde aholku emailearen markoan, erakundeak eta fundazioak lau jarduera arlotan hartzen dute parte, haien helburuak kontuan hartuta, zehazki: arlo soziokulturala, hezkuntza, laguntza-osasun arloa eta hausnarketa feministaren arloa. Indarrean egongo da eta bere funtzioei eutsiko die, 4/2005 Legearen 24.5 artikulua bete arte; hau da, Berdintasunerako Emakumeen Euskal Batzordea sortu arte, emakumeen elkarteek politika publikoen garapenean parte har dezaten espazio gisa, eta berdintasunaren arloan Euskadiko herri administrazioekin hitz egiteko onargarria izango dena.

II. FORU ALDUNDIA ETA TOKIKO ADMINISTRAZIOA

Berdintasunerako kontseiluak edo emakumeek parte hartzeko beste organoak

Berdintasunerako kontseiluak edo emakumeek parte hartzeko beste organoak eta, hala dagokionean, beste elkarte batzuk bideak eskaintzen dituzte foru administrazioaren eta tokiko administrazioaren berdintasun politiketan lankidetzan aritzeko eta parte hartzeko; hala, herritarrak jarrera aktiboa izan dezaten eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzen parte har dezaten.

II. KUDEAKETA FASEAK

1. FASEA: PLANGINTZA

PLANGINTZA PROZESUAREN DESKRIBAPENA

Berdintasun politiken plangintzari dagokionez, zera dio 4/2005 Legearen 15. artikuluan:

1. Legegintzaldi bakoitzean, Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onetsi behar du. Plan horretan, hain zuzen, euskal herri-aginteeek 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. Plan hori lantzeko orduan, gainerako euskal herri-administrazioei 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.

4. Aurreko bi paragrafoetan aipatutako planak eta programak onetsi aurretik, horiei buruzko txostena eman behar du Emakundek, Emakumearen Euskal Erakundeak, zehazteko, hain zuzen, plan eta programon edukiak bat datozen legegintzaldi bakoitzaren hasieran Eusko Jaurlaritzak, 1. paragrafoan xedatutakoari jarraiki, onetsi behar dituen jarraibideekin eta gidalerroekin.

Berdintasunerako V. Planak zehaztuko ditu, beraz, euskal administrazioak IX. legegintzaldian emakumeen eta gizonen berdintasun alorrean zuzenduko dituzten jarraibideak eta gidalerroak. Dituen helburu eta edukiengatik, berdintasunaren arloko helburu estrategikoak eta operatiboak ezartzeko erreferentzia da. Aldez aurretik egindako diagnostikoetan finkatzen dira helburu horiek. Dena den, berdintasun politikak administrazioetan duten garapena eta aurrerapena ezberdina izanik, administrazio horiek zehazten dituzte adierazitako helburuak lortzeko beharrezkoak diren esku hartzeko estrategiak eta jarduera zehatzak. Dena den, beharra duten administrazioen lana errazteko asmoz, ekintzen gida ere emango zaie laguntza material moduan.

Hala, 15. artikulua bigarren eta hirugarren atalak betetz, beharrezkoa da Eusko Jaurlaritzako sailek, foru aldundiek eta udalek beren jarduera planak egiteko prozesuak prestatzea. Plan horietatik abiatuta zehaztuko dituzte ondoren, Berdintasunerako V. Planerako berdintasun politikak. Plan horiek erakunde bakoitzaren funtzionamenduari ondoen datorkion maiztasuna izan dezakete. Hala ere, planak behar bezala garatzeko eta baliabideak ahalik eta ondoen erabiltzeko, hainbat urtekoak izatea eta garapen aldia erakunde bakoitzeko gobernu organoaren agintaldiarekin bat etortzea komeni da.

BERDINTASUNERAKO HAINBAT URTETARAKO PLAN ESTRATEGIKOEN EDUKIAK

4/2005 Legeko 15.4 artikulua arabera, **Berdintasunerako hainbat urtetarako Plan estrategikoei buruz txostenak egin beharko ditu Emakundek**, eta txosten horiek zera jaso beharko dute:

- Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunei buruzko diagnostiko edo azterketa, lurralde esparruaren eta jarduteko eskumenari dagokienez.
- Berdintasunerako V. Planak izango dituen helburu estrategiko eta operatiboak.
- Helburuak lortzeko diseinatutako estrategiak eta aurreikusitako ekintzak.
- Berdintasunerako Plana ezarriko den epea eta, hala dagokionean, gomendatutako epeaz bestelakoa ezarri izanaren zergatia.
- Emaizten adierazleak.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiketan trebakuntza eta/edo esperientzia duten teknikariak, hainbat urterako Berdintasunerako Plan Estrategikoa sustatzeko, koordinatzeko eta ebaluatzeko eta berdintasun gaietan aholkuak eskaintzeko.

- Kudeaketarako egituraren zatitzat hartzen diren sailak edo arloak, estrategia eta/edo ekintza bakoitza sustatzeko eta gauzatzeko ardura dutenak.
- Jarduteko estrategien eta aurreikusitako jardueren aurreikuspena deskribatzen duen kronograma.
- Gutxi gorabeherako aurrekontua.
- Kudeaketa sistema, honakoa deskribatzen duena:
 - **Urteko programazio prozesuen** garapena nork (erakunde edo pertsona arduraduna), nola (aurreikusitako prozesuak edo lanaren garapenaren ezaugarriak), noiz (zein garaitan) eta zer emaitzarekin egingo duen.
 - **Plana ezartzeko prozesuen** garapena nork (erakunde edo pertsona arduraduna), nola (aurreikusitako prozesuak edo lanaren garapenaren ezaugarriak), noiz (zer garaitan) eta zein helbururekin egingo duen, garapen hori koordinatua, partaidetzan oinarrituta eta komunikatua izan dadin.
 - **Planaren ebaluazioa** nork (erakunde edo pertsona arduraduna), nola (aurreikusitako prozesuak edo lanaren garapenaren ezaugarriak), noiz (zein garaitan) eta zer helbururekin egingo duen.

Hainbat urterako Berdintasunerako Plan estrategikoei aukera ematen dute lan eremuak zehazteko baina zaila izaten da urtean zehar egingo den lana zuzentzeko moduko plan zehatzak egitea. Horregatik, urteko programazioa egitea eta bertan urte horretarako helburuak eta ekintzak zehaztea proposatzen da. Programazio horren berri ez du Emakundek emango, hala ere.

HAINBAT URTETARAKO BERDINTASUNERAKO PLAN ESTRATEGIKOAK PRESTATZEKO GOMENDATURIKO IRIZPIDEAK

- Proiektuaren hasierako faseetatik hartu **behar dute parte proiektuan gauzatzeko ardura dutenek, bai politikariek, bai teknikariek**. Horretarako, proiektua, faseak eta partaideen funtzioak eta interesgarri iritzitako beste jarduerak aurkeztu behar dira.
- Proiektua diseinatzeko orduan, Berdintasunerako Plan Estrategikoa prestatzea eta prozesuan elkarlanerako lan ildoak eta aliantzak sortzeak izan behar du xede. Horregatik, garrantzitsua da **sailen arteko koordinazioa erraztuko duten lanerako hainbat tresna, egitura eta gunea ezartzea**, bai Berdintasunerako Planaren edukia sortzerakoan, bai egiaztatzerakoan.

- Beraz, ez zaie helburuei, estrategiei, ekintzei, arduradunei eta kronogramei bakarrik erreparatu behar, baita **barne komunikaziorako sistemei** eta plana prestatzen eta/edo gauzatzen parte hartzen dutenen arteko lankidetzarako bideei ere. Barne komunikazioaz gain, **kanpo komunikazioa** ere oso garrantzitsua da plana prestatzeko prozesu osoan, komunikazio horri esker jakinarazten baitzaizkie herritarrei asmoak eta partaidetzarako dituzten bideak.
- Emakumeen elkarteak eta emakumeak berebiziko indarra dira berdintasuna lortzeko. Horregatik, ezinbestekoa da herritarrek diagnostikoak egiten **parte hartzeko prozesuak diseinatzea**, herritarren eremuen eta jardueren ikuspuntutik. Horri esker, aliantzak ere sortuko dira Berdintasunerako Plan Estrategikoa ezartzeko faserako. Lankidetzaren harremanak ezartzeko eta partaidetzari eusteko, garrantzitsua da parte hartu duten pertsonen eta elkarteen emaitzak itzultzea eta jakinaraztea zein ekarpen hartu diren aintzat, zein ez eta zergatik.
- Emakumeen elkarteek Berdintasunerako Plana egiten parte hartzeaz gain, garrantzitsua da beste elkarte, gizarte eragile eta gainerako herritarrek ere parte hartzeko bideak eta guneak ezartzea, horrela, prestatzeko fasean ekarpenak egiteko aukera izan dezaten.
- Berdintasunerako Plan Estrategikoa prestatzeko orduan, inguruan egiten ari direna jakitea komeni izaten da, lankidetzarako eta koordinaziorako eremuak eta/edo jardunbide egokiak bilatzeko helburuarekin. Horrez gain, baliabideak ahalik eta ondoen erabiltzeko eta administrazioen lanerako eskumenak antolatzeko, **lankidetzarako eta erakundearen arteko koordinaziorako prozesuak** abian jartzea komeni da.
- Berdintasunerako Plana prestatu ondoren, funtsezkoa da **barneko eta kanpoko komunikazio prozesuak indartzea**, antolakuntzan aritutakoek eta herritarrek prozesuaren emaitza jakin dezaten, partaide izan diren edo ez aintzat hartu gabe.

Plangintza prozesuan honako urratsei jarraitzea komeni da:

- **Berdintasunerako V. Planeko zein helburu landuko diren eta zein ez erabakitakoan, helburu bakoitza argitu behar da, zer lortu nahi den eta zergatik zehaztuz.** Horretarako, beharrezkoa da gizartearen egoera aztertzea eta erakundearen esku hartzeko eremuan zehaztea. Horrez gain, erakundeak une horretan lanerako dituen aukerak ere aztertu egin behar dira. Horretarako, bigarren mailako iturriak aztertu edo ad hoc ikerketak egin daitezke, helburuaren irismena eta edukia zehaztuz, gizartearen beharren (hainbat bazterkeria jasateko arriskuan dauden taldeen behar zehatzak aintzat hartuta) erakundearen jarduteko aukeren arabera.
- **Eskumenak eta jarduteko gaitasuna argitzea.** Horretarako, erakundearen barne azterketa edo diagnostikoa egin behar da, helburu bakoitza lortzeko eskumen eta

gaitasun handiena duten erakundearen atalak identifikatzeko eta, helburu bakoitzean zer egin behar den, zer egin daitekeen eta zer dagoen abian zehazteko. Arlo bakoitzaren eskumenak, potentzialak eta hobetu beharreko alderdiak zehaztu behar dira, baita sortutako zailtasunak eta lehentasunak eta esku hartzeko gaitasuna aintzat hartuta zer egin behar den eta egin daitekeen ere. Aurreko azterketen araberako jarduera estrategiak ere finkatu behar dira.

- **Emaitzak adostea eta gizarteari azaltzea.** Behin betiko plangintza egin aurretik, prestatzen parte hartu dute erakundeko eta kanpoko pertsonen zirriborroaren edukien berri ematea komeni da, haien inpresioak, oharrak eta hobetzeko proposamenak jasotzeko.
- **Adierazleak, esperotako emaitzak eta kudeaketarako prozedurak ezartzea.** Zer egingo den, nola eta nork egingo duen erabakitakoan, erakundeko politikariek eta teknikariek esperotako emaitzak, ebaluatzeko adierazleak, kronograma, giza baliabideak, aurrekontua eta plana kudeatzeko sistema zehaztu behar dira.

1. fasea: PLANGINTZA

- Plangintzarako erreferentzia da V. Plana. Bertan daude ezarrita euskal administrazioek IX. legealdian esku hartzeko erabili beharreko jarraibideak.
- Administrazioek zehaztuko dituzten esku hartzeko estrategiak eta jarduera espezifikoak.
- Eusko Jaurlaritzako sailek, foru aldundiek eta udalek ezarriko dituzte planak prestatzeko prozesuak.
- Hona hemen hainbat urterako plan estrategikoen izan beharreko edukiak: diagnostikoa, helburuak, estrategiak, ekintzak, kronograma, emaitzen adierazleak, teknikariak, arduradunak, aurrekontua, kudeaketa sistema.
- Hona hemen planak egiteko gomendatutako irizpideak: politikariek eta teknikariek parte hartzea, sailen eta erakundeen arteko koordinazioa, kanpoko eta barneko komunikazioa, partaidetza prozesuak elkarrekin.
- Honako urrats hauei jarraitzea gomendatzen da:
 1. Landuko diren V. Planaren helburuak finkatzea.
 2. Helburu bakoitza argitzea: zer lortu nahi da eta zergatik.
 3. Eskumenak eta jarduteko gaitasuna argitzea.
 4. Emaitzak jendarteratzea eta adostea.
 5. Adierazleak, esperotako emaitzak eta kudeaketarako prozedurak ezartzea.

2. FASEA: EZARPENA

Berdintasunerako Plan Estrategikoa diseinatutakoan, ezartzeko edo abian jartzeko fasea dator.

Fase honetan, sail, zuzendaritza, arlo, berdintasunerako unitate edo zerbitzu bakoitzak dagozkion ekintzak garatu behar ditu. Horrez gain, beharrezkoa da koordinatuta lan egiteko hainbat kudeaketa lan egin behar direla ere aintzat hartzea, esku hartzea eraginkorra izan dadin. Lan horien artean aipagarriak dira sailen eta erakundeen arteko lankidetzarako eta koordinaziorako egiturak dinamizatzea; elkarreek ezarpen fasean parte hartzeko egiturak eta bideak dinamizatzea eta komunikazioa eta trebakuntza hobetuko duten neurriak hartzea.

Alor honetarako hainbat iradokizun eskainiko ditugu.

KOORDINAZIORAKO EGITURAK DINAMIZATZEA

Sailen arteko lankidetzarako eta koordinaziorako egiturak

Berdintasunerako Plan Estrategikoa ezartzeko arduradunekin plangintza fasean edukiak, eskumenak eta emaitzak adostea funtsezkoa den aldetik, plana abian jartzekoan ere elkarlanerako dinamika horri eutsi behar zaio. Horretarako, sustatu egin behar da sail, zuzendaritza edo arlo batek baino gehiagok parte hartzen duten lanetan ekintzak batera egiteko dinamika eta helburuei lotutako lanen koordinazioa.

Hori horrela, komenigarria da aldizka koordinaziorako organoekin bilerak egitea. Batetik, maila politikoan, sustapen eta adostasun politikoa beharrezkoa denean. Bestetik, maila teknikoan; esate baterako, plana sailetan, zuzendaritzetan edo arloetan ezartzearen inguruan gogoeta eragiteko eta jakintza sortzeko, esperientziak partekatzeko, sailen arteko jarduerak koordinatzeko eta sustatzeko, elkarlanerako gaitasunak garatzeko eta tresnak sortzeko (eskuliburuak, jardunbide egokiak...) eta abarrerako.

Eusko Jaurlaritzari dagokionez, berdintasunaren arloan gobernuaren ekintza bat garatzeko sailen arteko elkarlana eta koordinazioa Emakundek sustatzen du Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail Arteko Batzordearen bidez eta Sail Arteko Talde Teknikoaren eta sail arteko beste lantalde batzuen bidez. Genero indarkeriari dagokionez, sailen arteko koordinazioa sustatzeko lanak egitea Herrizaingo Sailari atxikitako

Genero Indarkeriaren Biktimei Arreta Emateko Zuzendaritzari dagokio. Koordinazio lan horiek Dekretu bidez arautzen dira.

Foru administrazioek eta tokikoek sail arteko lanerako batzordeen bidez koordinatutako erakunde mailako jarduerak egiten dituzte.

Erakundeen arteko lankidetzarako eta koordinaziorako egiturak

Berdintasun gaietan elkarlanean eta koordinatuta lan egiteko erakundeen arteko jarduerak sustatzeko eta kudeaketarako egiturei dagokien atalean ezarrita dagoen gisan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundeen Arteko Batzordearen bidez sustatzen du Emakundek jarduera hau. Erakundeen Arteko Talde Teknikoak laguntzen dio, baita gaiak zehatzago edo sektoreka lantzeko sortutako lantaldeek ere.

Honako lanak egin ditzakete talde teknikoek besteak beste:

- Euskal administrazioetan 4/2005 Legea eta Berdintasunerako V. Plana ezartzen laguntzeko gidak edo dokumentu gidariak egitea.
- Berdintasunerako V. Plana abian jarritakoan antzemandako beharrei erantzutea.
- Berdintasunerako V. Planaren helburu estrategiak erakundeetan ezartzeko sustapen lanak egitea, honakoak sortuz:
 - Jardunbide egokiak.
 - Lan operatiboen prozesuen ereduak.
 - Euskal administrazioen eskumenen banaketa kontuan hartuta, elkarlana eta koordinatutako lanak, Berdintasunerako V. Planaren helburuak betetzeko eta, oro har, elkarlanak partaide guztiei on egiten dien alorretan (azterlanak, sentsibilizazio kanpainak, trebakuntza prozesuak...).

Genero indarkeriaren biktimei arreta eskaintzeko politikei dagokienez, Eusko Legebiltzarraren IX. legegaldian indarkeriaren biktimei arreta hobea eskaintzeko erakunde arteko akordioari jarraipena egiteko Batzordea sortzeko beharrezko urratsak eman dira. Horregatik, laster sortuko da Batzordea eta, horrekin batera, Batzordearen antolaketa Eusko Jaurlaritzak ezarritako laneko errealitate berrira egokitzeko prozesua abiaraziko da. Horretarako, Eusko Jaurlaritzako Herrizaingo Sailari atxikitako Genero Indarkeriaren Biktimei Arreta Emateko Zuzendaritza sortu da, Zuzendaritza horrek Batzordea susta-

tzeko eta koordinatzeko lanak egin ditzan. Hori guztia, Berdintasunerako V. Plana abian den bitartean indarkeriaren biktimei arreta eskaintzeko sor litezkeen beste batzorde edo talde batzuei kalterik egin gabe.

PARTAIDETZA

Berdintasunerako Plan Estrategikoa ezartzeko fasean, plangintza eta ebaluazioa egiteko faseetan bezala, garrantzitsua da partaidetzan oinarritutako prozesuak izatea emakumeen, herritarren eta elkarteen partaidetza sustatzeko, baita hainbat eratako bazterkeria jasateko arriskuan dauden taldeen elkarteen partaidetza sustatzeko eta Berdintasunerako Plan Estrategikoak ezartzeko eta garatzeko egiten dituzten ekarpenak kudeatzeko ere.

Hortaz, erakunde bakoitzak bere eremuari eta errealitateari ondoen doakion partaidetzarako egitura edo bidea ezarri behar du. Berdintasunerako Kontseiluak sortzea izaten da ohikoena. Gaur egun, **Kontsulta Batzordea** da Berdintasunerako V. Plana ezartzeko orduan emakumeen elkarteei parte hartzeko aukera eskaintzen dien lanerako egitura. Emakundek Berdintasunerako Emakumeen Euskal Batzordearen Legearen aurreproiektua prestatu du dagokien organo eskumendunei eta Legebiltzarrari bidali eta haiek egin beharreko izapideak egin ditzaten.

Planak ezartzeko fasean gizarteak parte hartzeko prozesuen helburuak hainbat motatakoak izan daitezke:

- Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko kontuetan informazioa emateko eta/edo sentsibilizatzeko jarduerak antolatzea.
- Gai espezifikoei buruzko lanerako edo trebakuntzarako saioak Partaidetza Kontseiluetan parte hartzen duten erakundeentzat. Elkarreentzat interesgarriak diren gaiei buruzkoak edo planen jarduera estrategiak ezartzen lagun dezaketenak.
- Ekintzen segimendua egiteko lantaldeak sortzea, administrazioaren zein elkarteen esku hartzeak izaten dituzten alorretan partaidetza sustatzeko.

Nolanahi ere, helburua da lanerako prozesuak diseinatzea emakumeen elkarteek berdintasun politiketarako solaskide gisa duten errekonozimendua eta emakumeek solaskide gisa duten partaidetza sustatzeko; hau da, noizbehinkako partaidetzatik harago joan eta lankidetzarako prozesu egonkorrak sortzeko.

KOMUNIKAZIOA

Berdintasun politikak behar bezala ezartzeko ezinbesteko prozesua da komunikazioa, funtsezkoa baita onuradunei zein sustatzaileei informazioa emateko, dinamizatzeko eta inplikatzeko.

Plangintza egitea eta erakundearen barneko alorretan, kanpokoetan eta gizartean erabiltzea komeni da, helburuak, bideak eta mezuak berdintasun politiken eraginpean dauden pertsonen eta taldeen beharretara eta egoeratarara egokituz. Bestalde, oso garrantzitsua da komunikazioa guztientzat irisgarria izatea eta, hala behar denean, irisgarritasun hori ziurtatzen duten neurriak hartzea.

Ezartze fasean egiten den **barneko komunikazioan**, beharrezkoa izaten da berdintasunerako unitateek edo zerbitzuek planak ezartzeko erabiltzen diren kudeaketa egitura guztiak aintzat hartzea; hau da, **plana ezartzeko erantzukizun politikoak eta teknikoak dituzten pertsonak eta, oro har, erakundeko gainerako langile guztiak ere bai**.

Honako funtzioak ditu: **erakundearen erantzukizunak dituzten pertsona guztiak planean inplikatzeko eta lankidetzarako mekanismoak eta tresnak eskaintzea**; helburu bera izango duen **lantaldea sortzea**; berdintasun politikak diseinatzeko, kudeatzeko eta ebaluatzeko **prozesuak eta horien emaitzak ezagutaraztea**; **esku hartzeko estrategiak eta ekintzak abian jartzeko informazio garrantzitsua eskaintzea** eta Planak erakundeko hainbat egituratan **ezartzeko prozesua hobetzeko etengabeko segimendua** egitea.

Komunikazio prozesuak aztertzea baliagarria izaten da, funtzionatzen dutenak eta hobekuntzak behar dituztenak detektatzeko eta **komunikazio fluxuak ezartzeko eta planifikatzeko**.

Kanpoko komunikazioaren funtzioa herritarrei edo berdintasun ezaren inguruan hartzaile zuzenak diren herritarrei informazioa ematea eta horiek sentsibilizatzea da, berdintasun ezak hor jarraitzen duela eta gizarteari kalte egiten diola frogatzeko. Beste funtzio bat ere badu, hain zuzen, berdintasunerako helburuak lortzeko herritarren partaidetza eta elkarlana sustatuko duen komunikazio gunea ezartzea, hainbat erakundetako Berdintasunerako Planetan ezarritako lehentasunetan urratsak ematea sustatuz.

Funtsezkoa da, halaber, berdintasunaren inguruan hartzen ari diren neurriak eta horien emaitzak herritarrei jakinaraztea, hala, informaziorako eskubidea bermatua egon dadin eta berdintasun politiken segimendua eta gizartearen partaidetza sustatzeko, jakintzan eta gogoetan oinarrituta.

Garrantzitsua da garatzea erabakitako komunikazio estrategian zer, zergatik, norentzat, noiz eta non argitzea. Izan ere, behar bezala planifikatu gabeko estrategiak ez dira eraginkorrak izaten.

2. fasea: EZARPENA

Plangintzan ezarritako ekintzak gauzatzen dira fase honetan eta, horretarako, honakoa garrantzitsua da:

- **Koordinaziorako** egiturak dinamizatzea:
 - Ekintzak elkarrekin egitea sustatuz.
 - Bilera politikoak eta teknikoak deituz.
 - Esperientziak eta jardunbide egokiak partekatuz.
 - Lanerako tresnak sortuz.

- **Partaidetzarako** bideei eustea:
 - Partaidetzarako egiturak zehaztuz.
 - Informazioa emateko eta/edo sentsibilizatzeko jarduerak antolatuz.
 - Lan saioak edo trebakuntza saioak sortuz.
 - Ekintzen segimendua egiteko taldeak osatuz.

- **Komunikazio** prozesuak garatzea:
 - Mezuak, bideak eta hartzaileak zehaztuz.
 - Erakundeko pertsonen partaidetza bultzatuz (barneko komunikazioa).
 - Herritarrei informazioa emanez eta horiek sentsibilizatuz (kanpoko komunikazioa).

3. FASEA: EBALUAZIOA

BERDINTASUNERAKO V. PLANAREN EBALUAZIO PROZESUAREN DESKRIBAPENA

Berdintasunerako V. Planaren ebaluazioa egiteko, **ebaluazio estrategia pluralista eta malgua** hartuko da oinarri. Planaren ezarpen urteetan konbinatuko ditu, hainbat aldi ezberdinetan:

- Plana eta Legea gauzatzearen balorazio sakona eta orokorra, batez ere, kontuak emateari eta balorazio orokorrari erreparatuz.
- Berdintasun politikak eragina izan dezaten, funtsezkotzat jotzen ditugun eta ikaste-ko eta hobetzeko erabilgarriak diren alderdi espezifikoetan azterketa fokalizatuak egitea.

Prozesuan genero berdintasunerako politikaren arloan funtsezkoak diren ebaluazio galderen inguruan hausnartzeko hainbat estrategia erabiliko dira:

Betetze mailaren ebaluazioa:

Urtean behin ebaluazioa egingo da, Berdintasunerako V. Planaren zein zati landu den eta zein ekintzaren bidez landu den baloratzeko. Emakumearen Euskal Erakundea (Emakunde) sortzeko otsailaren 5eko 2/1998 Legearen 4. artikulua betetzeari dagokio. Artikulu horren arabera, Emakundek memoria bat prestatu behar du EAEko botere publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunerako gaietan egindako plangintzaren inguruko jardueri buruz. Horregatik eta horretarako:

- Emakundek segimendua egiteko sistema bat ezarriko du, inplikaturako administrazioetan jasotako informazioaren segimendua erraz eta arin egin ahal izateko.
- Urtea amaitutakoan, EAEko administrazioen eskutik jasotako informazio osoaren azterketa egingo du Emakundek, EAEko botere publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunerako plangintza lanetan egindako lanei buruzko lehen adierazitako memoria prestatzeko.
- Berdintasunerako V. Plana ezartzeko aldia amaitutakoan, Emakundek memoria bat egingo du Berdintasunerako V. Plana zenbateraino bete den ebaluatzeko. Memoriak IX. legegaldian egindako lana jasoko du.

Koherentziaren ebaluazioa:

Metodologia kualitatibo baten bidez garatuko da eta EAEko berdintasun politiken dimentsio kontzeptual eta edukizkoa hartuko ditu aintzat. Beraz, jarduerak gauzatzeaz gain, jardueren eduki politikoak baloratuko dira eta duten kalitateari eta transformatzeko potentzialari buruz hausnartuko da.

Prozesuaren ebaluazioa:

Ezarpn prozesua sakontzeari eta erakundean eta jardueretan hedatzeari erreparatzen dio. Eragile partaideen balorazioei jarriko zaie arreta batez ere, ikuspuntu pluralistatik. Eragile horiek laguntzarako tresnek zenbateraino gogobetetzen dituzten eta baliagarritzat jotzen dituzten edo ez identifikatuko da. Ondorioz, ikaskuntzari eta hobekuntzari oso lotuta dagoen ebaluazioa izango da eta erabakiak hartzeko alderdi kualitatibo garrantzitsuak txertatzeko aukera emango du.

Eraginaren ebaluazioa:

Berdintasun politikek dituzten eraginak aztertuko ditu, bai esperotakoak, bai espero gabekoak. Bi galdera erantzun beharko dira. Nola aldatu da berdintasun politiken jomuga diren taldeen egoera? Nola aldatu da gizartean emakumeen eta gizonen arteko berdintasunik ezaren egoera? Zer eragin jasan dute esku hartzerik izan ez duten beste talde batzuk?

Horretarako, honakoetan oinarritutako metodologia erabiliko da:

- **Bigarren mailako iturriak jasotzea. Orain ditugun iturriak osatu egingo dira**, batetik, ditugun eragiketa estatistikoaren adierazleak modu egokian erabilita sortutako datuekin eta, bestetik, estatistika ofizialaren galdetegietan sar litezkeen adierazle berrietatik eratorritako datuekin. Horretarako, diseinua eta ezarpena gauzatzeko prozesua jarriko da abian.
- **Lehenengo mailako iturriak sortzea eta garatzea.** Lehen aipatutako kasuei ez dagozkien adierazleak ad hoc sortuko dira eragiketa estatistiko espezifiko batean.
- **Sintesarako adierazle multzo bat definitzea** genero berdintasunerako politiken helburuek eta sakoneko balioek izandako bilakaeraren berri emateko.

BERDINTASUNERAKO PLAN ESTRATEGIKOEN EBALUAZIOA

Ebaluazioa egitea oinarrizkoa da administrazioek euren kudeaketa ekintza eta moduen emaitzak onak ote diren ikusteko, hobetu beharreko alderdiak zein diren zehazteko eta, hori aintzat hartuta, zer ekintza abiaraz ditzaketen erabakitzeko.

Beraz, aintzat hartu beharreko jardunbide egokia litzateke, Emakundek egindako bete-tzeari buruzko ebaluazioez gain, erakunde bakoitzak bere ebaluazio propioa egitea, egoki iritzitako maiztasunez, bertako kudeaketa prozesuak eta emaitzen kalitatea aztertzeko. Botere publikoek berdintasun gaietan egindako jardueri buruzko memoria egingo du urtero Emakundek, Eusko Jaurlaritzako sailei, foru aldundiei eta udalei berdintasun gaietan egindako jardueri buruzko informazioa eskuragarri jartzeko moduan.

Berdintasunerako Plan Estrategikoen ebaluazioak aztertuko du **berdintasun politikak nola jartzen ari diren praktikan eta zer nolako emaitzak ematen dituzten**, honakoak zehaztuz:

- **Berdintasun planek urtero zer sortzen duten.** Bi galdera erantzun beharko dira: Planaren txertatzearekin zer emaitza lortu dira? Zer kalitate izan dute emaitza horiek?
- **Planak praktikan nola funtzionatzen duen**, hura gauzatzeko zer oztopo dauden, eta aurreikusitako moduan aplikatzen den.

Prozesua eta emaitzak ebaluatzean, alderdi hauek azter litezke, besteak beste:

- Aurreikusitako **ekintzak bete diren** eta espero ziren emaitzetatik asko aldendu diren: emaitzak plangintza aintzat hartuta baloratzea.
- **Estaldura maila**; hots, berdintasun politiketan zehaztutako zerbitzu, baliabide edo programen onuradunen kopurua eta eskatzaileen kopurua alderatzea.
- **Kalitatea**, gizarte beharrak asetzea, kasu honetan, kuantitatiboki (arreta jasotako pertsona kopurua) edo kualitatiboki (gogobetetzea).
- Politikak abian jartzeko erabilitako **baliabideak**; hots, giza baliabideak, baliabide teknikoak eta aurrekontuak. Berdintasunaren alorreko ekimenaren eraginkortasuna baloratzea.
- **Programa edo plana gauzatzen duen taldearen funtzionamenduari**, kudeaketa prozesuei, horretarako ezarritako koordinazioari eta praktikan jartzeko parte hartzen dutenen (erraztasunak edo zailtasunak jarriz) jarduerari buruzko balorazioa.
- **Aurreikusitako kronogramaren betetze mailaren balorazioa.**

EBALUAZIO PROZESUAK GAUZATZEKO GOMENDATUTAKO IRIZPIDEAK

Plangintza egiteko prozesuan aintzat hartu beharko liratekeen faktoreak baliagarriak dira ebaluazioa egiteko; izan ere, kudeaketa etengabeko prozesua denez, etengabe birrelikatu beharra baitago, hobetzen joan dadin.

Ekar ditzagun gogora:

- **Gauzatzeaz arduratzen diren arduradun politiko eta teknikoen** inplikazioa sustatzea, proiektuaren hasierako faseetatik ebaluazioraino. Ebaluatzen dena beren lana denez, garrantzitsua da giro baikorra sortzea eta garbi uztea helburua ez dela zigortzea, planaren kudeaketa hobetzea baizik.
- **Lanerako tresnak eta sailen arteko koordinazioa** dinamizatzea. Izan ere, funtsezkoa da ebaluazioa autoerreferentziazkoa izateaz gain, partaide guztiek batera egindako lanaren emaitza izatea.
- **Barneko komunikaziorako sistemak** eta ebaluazioan parte hartzen duten pertsonen arteko harreman fluxuak sustatzea, elkarlanean aritzeko eta beharrezko informazio trukea egiteko bidea emateko.
- **Partaidetza prozesuak** diseinatzea, ebaluazioan erabiltzaileen balorazioa eta plana ezartzearekin lotutako beste pertsona batzuen balorazioa ere sartzeko. Horren osagarri gisa, denborak eta baliabide ekonomikoek horretarako aukera eskaintzen dutenean, balorazioa aztertzea komeni da.
- Plana ebaluatutakoan, barneko eta kanpoko komunikazio prozesuen bidez **emaitzak jakinaraztea** komenigarria izaten da, lorpenen eta hobetu beharreko alderdien irudi orekatua erakutsiz.
- Ebaluazioaren emaitzak hurrengo plangintzan hobekuntzak egiteko eta plan berria abian jartzeko erabiltzea, hala, berdintasun politikei esker lortutako emaitzak hobetzeko.

3. fasea: EBALUAZIOA

Hurrengo prozedurak erabiliko dira **V. plana** ebaluatzeko:

- Betetze mailaren ebaluazioa: Emakundek urtean behin egiten duen ebaluazioa da. Botere publikoen lana baloratzen da, administrazioek emandako informazioan oinarrituta.
- Koherentziaren ebaluazioa: EAEko berdintasun politiken dimentsio kontzeptuala eta edukizkoa hartzen du aintzat.
- Prozesuaren ebaluazioa: ikaskuntzari eta hobekuntzari erreparatuta, ezartzeko prozesuak aztertzen ditu.
- Eraginaren ebaluazioa: berdintasun politikek dituzten eraginak aztertzen dituen ebaluazioa.

Erakunde bakoitzak garatutako **berdintasunerako plan estrategikoak** erakundeak berak ebaluatuko ditu. Ebaluazio horietan:

- Emaitzak eta berdintasun politikak praktikan nola jartzen ari diren aztertzen da.
- Honakoei buruzko informazioa ere eskura daiteke: betetzea, estaldura, kalitatea, baliabideak, kudeaketa...
- Hona hemen planen ebaluazioak egiteko gomendatutako irizpideak: berdintasun politikan esku hartzen duten pertsonen inplikazioa, sailen arteko koordinazioa, barne komunikazioaren sustapena, jardueren hartzaile diren taldeentzako partaidetza prozesuen diseinua, emaitzen jakinarazpena eta hurrengo plangintzan erabiltzea.

