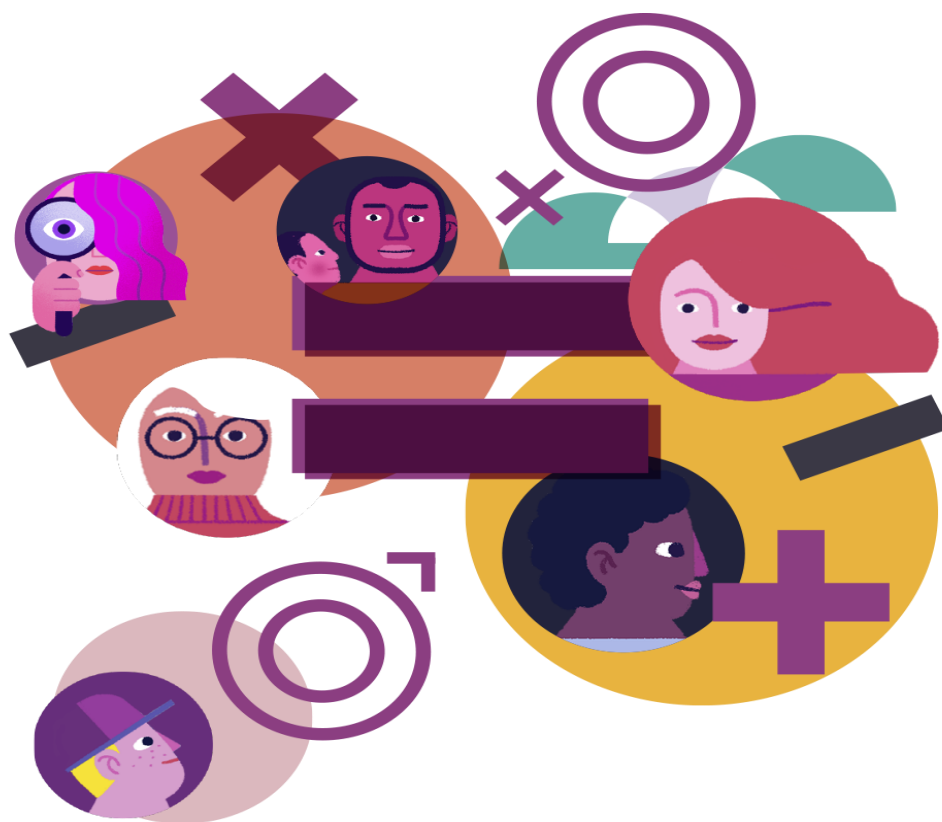


# EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA 2025-2028

## XIII. legegintzaldia

Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

TURISMO, MERKATARITZA  
ETA KONTSUMO SAILA  
DEPARTAMENTO DE TURISMO,  
COMERCIO Y CONSUMO



## AURKIBIDEA

AURKIBIDEA.....	2
1. AURKEZPENA.....	3
2. XEDEA ETA LOTURA .....	4
3. SAILAREN ESKUMEN-ESPARRUAK.....	6
.....	7
.....	7
4.- PLANA OSATZEN DUTEN ELEMENTUAK .....	7
4.1. SAILEKO PLANA EGITEKO PROZESUA.....	7
4.2 EGOERAREN DIAGNOSTIKOA.....	9
4.2.1 Gobernu Onari lotutako esku-hartzea.....	9
4.2.2. Turismoari lotutako esku-hartzea .....	17
4.2.3. Merkataritzari lotutako esku-hartzea .....	21
4.2.4 Kontsumoari lotutako esku-hartzea .....	23
5. TURISMO, MERKATARITZA ETA KONTSUMO SAILAREN PLANGINTZA ESTRATEGIKOA .....	26
6. KUDEAKETA-EREDUA .....	30
7. ERANSKINAK .....	33

## 1. AURKEZPENA



Eusko Jaurlaritzako Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailak Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako III. Plana aurkezten du, XIII. legegintzaldian berdintasunaren arloko politika publikoak bideratuko dituen tresna estrategikoa. Plan berri hau pauso sendoa da genero-ekitatearekin konpromisoa duen erakunde-eredua finkatzeko, indarrean dagoen arau-esparruarekin –1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena– eta Berdintasunerako 2030 Estrategian ezarritako helburuekin bat etorrita. Halaber, Sailaren Plan Estrategikoan erabat txertatzen da, eta berdintasunaren zeharkakotasuna indartzen da jarduketa-arlo guztietan.

Planak turismo- eta merkataritza-eredu inklusiboa, etikoa eta jasangarria sustatzen du, Garapen Jasangarrirako Helburuekin (GJH) bat etorrita, bereziki 5. GJHrekin (Genero-berdintasuna). Ikuspegi hori Turismo eta Merkataritzaren 2030 III. Euskal Estrategian eta 2023-2025 aldirako ekintza-planetan ere egituratzen da, Euskadi helmuga turistikoa segurua, jasangarria eta arduratsua izateko Nazio Batuen agindua jasotzen baitute.

XII. legegintzaldian, Eusko Jaurlaritzak hartuta zituen arlo horretako konpromisoak, hala nola turismo-enpresetan berdintasun-programak abian jartzea eta Euskadiko Turismoaren Kode Etikoa ezartzea. Kode horrek funtsezko printzipioak jasotzen ditu, esaterako inklusioa, aniztasunarekiko tolerantzia eta genero-berdintasunarekiko errespetua, turismo-jarduera guztietan.

III. Planaren helburu nagusia da Sailaren politika eta jarduera guztietan genero-ikuspegia txertatzea, egiturazko desberdintasunak ezabatzeko eta genero-arrakalei aurre egiten dieten neurriak indartzeko. Horretarako, prozesu bat garatu da bost fasetan: diagnostikoa, diseinua, helburu eta jardueren identifikazioa, tartean dauden arloekiko alderaketa eta onarpena. Prozesu horretan, Saileko arlo guztiek parte hartu dute, eta, era horretara, zeharkako eta elkarlaneko ikuspegia bermatu da.

Planaren oinarrian, lortutako aurrerapenak eta egungo gizarte-premiak aztertzen dituen diagnostiko bat dago. Hobekuntza nabarmenak egin diren arren, oraindik ere badaude premiazko arreta behar duten desberdinkeriak. Horregatik, eraginkortasunez ezartzeko beharrezkoak diren giza baliabideak, baliabide materialak eta aurrekontu-baliabideak esleitu dira.

Legegintzaldi honetako lehentasunak urteko planetan zehaztuko dira, eta ezarritako helburuak lortzeko beharrezkoak diren ekintzak garatuko dituzte. Politika publiko ekonomiko eta sozialak izango dira ardatz nagusiak, eskuratutako lorpenak indartzera eta berdintasun erreal eta eraginkorrerantz aurrera egitera bideratuta.

Berdintasun-arloan atzera egiteko zantzuek markatutako nazioarteko testuinguru batean, plan hau ezker demokratiko gisa eta giza garapen iraunkorrerako palanka gisa aurkezten da. Berdintasunak berarekin dakartza eskubideak, ikusgarritasuna, parte-hartzea eta, baliabide eta askatasunak ekitatez eskuratzeko aukera. Euskadik erreferentziazko gizartea izan nahi du berdintasunean 2030erako, eta plan honek ibilbide-orria zehazten du erabakitasunez, adostasunez eta konpromisoz lortzeko.

**Javier Hurtado Domínguez**

Eusko Jaurlaritzaren Turismo, Merkataritza eta Kontsumoko sailburua



## 2.XEDEA ETA LOTURA

Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako Plana **esparru-dokumentua** da, eta XIII. legegintzaldian Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sail honek berdintasunaren alorrean sustatuko dituen politiken gidalerroak biltzen ditu. Horretan, sailak datozen urteetan berdintasunaren arloan bere gain hartuko dituen helburu estrategikoak ezartzen dira, eta sailak pixkanaka garatuko dituen ekintzen eta jardueren oinarriak finkatzen dira.

**Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabe bizitzeko Legearen** testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuak 16. artikuluan ezartzen du Eusko Jaurlaritzaren sail bakoitzak bere jarduera-plan propioa egingo duela legegintzaldi bakoitzean, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planean ezarritako esku-hartze ildoak eta gidalerroak erreferentziazat hartuta. Lege horren xedea da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan botere publikoen jarduna gidatu behar duten printzipio orokorrak ezartzea, eta zenbait neurri arautzea bizitzaren arlo guztietan emakumeek eta gizonek aukera eta tratu berdina izan ditzaten sustatzeko eta bermatzeko, eta, bereziki, emakumeen autonomia eta ahalduntzea bultzatzeko eta emakumeek jendartearen, ekonomian zein politikan duten estatusa sendotzeko, egiturazko desberdinkeria eta sexuan oinarritutako diskriminazio modu oro ezabatzeko, baita emakumeen aurkako indarkeria matxista ere. Beraz, berdintasunaren arloko edozein politika eta plangintzarako erreferentziazko esparru giltzarria da.

Era berean, sailaren plan hau Gobernu Kontseiluak 2024ko otsailaren 13an onartutako **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiari** lotuta dago. Estrategia hori erakunde bakoitzak autonomiaz eta malgutasunez landu behar duen erreferentzia-esparru estrategikoa da, bere eskumenen, lehentasunen, ibilbidearen eta errealitatearen arabera; eta haren xedea da Eusko Jaurlaritzak emandako xedapenak finkatzea zeharkako bihurtzeko emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna, EAEko erakunde publikoek abian jarritako politiken ikuspegian, prozeduretan eta edukietan. Gainera, arreta berezia jarri beharko zaien 11 helburu identifikatzen ditu, 2030erako lortu daitezkeen.

Halaber, plana egitean, kontuan hartu dira XIII. legegintzaldiko **Gobernu Programan** ezarritako helburuak eta jarduera-arloak, bereziki berdintasunari berariaz lotutakoak, zeinak datozen urteetarako hartutako gobernu-konpromisoak zehazten baitituzte.

Azkenik, plangintza hau **Turismo eta Merkataritzaren Plan Estrategikoaren** bitartez egituratzen da alderdi sektorialean, **Turismo eta Merkataritzaren 2030 Euskal Estrategiaren** eta dagozkion **2023-2025 aldirako ekintza-planen** esparruan. Esparru estrategiko horrek aldi horretan ekin beharreko politikak lehenesten ditu, eta helburu estrategiko guztiak ebaluatu egin beharko dira, berariazko xede estrategikoak monitorizatzearen eta jarraitzearen bitartez.

### Turismoa

1.- Industriaren eta helmuga turistikoaren jasangarritasun-, erantzukizun- eta etika-printzipioetan oinarritutako turismoaren kudeaketa-eredu berri bat bultzatzea.

2.- Helmuga turistikoaren posizionamendua eta irudia sendotzea, eta askotarikoa, irisgarria, atsegina eta kalitate handikoa izateko sustatzea.



- 3.- Industriaren eta helmuga turistikoaren lehiakortasuna indartzea digitalizazioaren, berrikuntzaren, adimen turistikoaren eta negozio-eredu berrien garapenaren bidez.
- 4.- Turismo-gobernantzaren eredia sendotzea eta sektoreko eragileen koordinazio eta parte-hartze aktibo handiagoa bermatzea.
- 5.- Sektorearen errentagarritasunaren eta turismo-jardueraren inpaktu posibleen arteko oreka bermatuko duen hazkunde sozioekonomikoa sustatzea.

#### **Merkataritza**

- 1.- Sektorea: Merkataritza-sektorea finkatzea eta berriz indartzea, gure hirietan balioa, enplegua, gizarte-kohesioa eta bizi-kalitatea sortzen duen jarduera sozioekonomikoa den heinean.
- 2.- Enpresa: Merkataritza-enpresen lehiakortasuna modernizatzea eta eraldatzea, gero eta segmentatuago dauden eta zorrotzagoak diren herritarren premietara egokitzeko.
- 3.- Enplegua: Kalitatezko enplegu erakargarria sustatzea, talentua atxikitze eta erakartzeko gai dena, eta langileen errealizazio pertsonala eta profesionala bermatzen duena, egungo balioekin bat etorrira.

#### **Kontsumoa**

- 1.- Kontsumitzaileen eta enpresen arteko gatazkak doako bitartekotzaren eta arbitrajearen bidez konpontzea.
- 2.- Merkatua kontrolatzea, produktu eta zerbitzuen segurtasuna, etiketatzea eta informazioa bermatzeko.
- 3.- Herritarrak kontsumo-arloan dituzten eskubide eta betebehari buruz informatzea eta sentsibilizatzea.
- 4.- Kontsumitzaileak eta profesionalak trebatzea, ohitura kontziente eta iraunkorrak bultzatzeko.
- 5.- Beste eragile batzuekin lankidetzan aritzea (Kontsumitzailea Informatzeko Udal Bulegoa –KIUB–, elkarteak, administrazioak), kontsumitzaileen babesa indartzeko.
- 6.- Ekonomia zirkularra eta jasangarritasuna sustatzea, jarduerak EBren ardatzekin lerrokatuz.

Hortaz, estrategia horretan jasotako helburuak eta jarduketak dira berdintasunaren arloko plangintza hori egiteko iturri nagusia, eta, horrela, politika sektorial guztietan zeharka txertatzen direla ziurtatzen da.



### 3. SAILAREN ESKUMEN-ESPARRUAK

Otsailaren 11ko 38/2025 Dekretuaren arabera, Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila **eskumen-esparrutan** antolatzen da, eta horietan sartzen dira emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko jarduerak, Plana egiteko kontuan hartu direnak:

#### Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren eskumeneen egitura

##### 1.- Sailburua.

###### 1.-1- Turismo eta Merkataritza Sailburuordetza

- Turismo eta merkataritzako politikak koordinatzen ditu

###### Mendeko zuzendaritzak:

- **Turismo eta Ostalaritza Zuzendaritza**
  - Estrategia turistikoa, ostalaritza, sustapena eta jasangarritasuna
- **Merkataritza Zuzendaritza**
  - Merkataritza-estrategia, modernizazioa, ekintzaitza

###### Zuzendaritza horizontalak:

- **Zerbitzu Zuzendaritza**
  - Giza baliabideak, kontratazioa, aurrekontuak, berdintasuna
- **Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza**
  - Komunikazio instituzionala, gardentasuna, kanpo-harremanak

###### Organo periferikoak:

- Lurralde historiko bakoitzeko Turismo eta Merkataritzako lurralde-bulegoak

###### Sailari atxikitako sektore publikoko entitateak:

- **Kontsumobide** – Kontsumoko Euskal Institutua, ekainaren 29ko 9/2007 Legeak sortua.
- **Basquetour** – Turismoaren Euskal Agentzia SA, uztailaren 26ko 159/2006 Dekretuaren bidez sortua.

###### Sailari atxikitako kide anitzeko organoak:

- Merkataritzako Aholku Batzordea
- Merkataritza Establezimendu Handien Batzordea
- Euskadiko Prezioen Batzordea
- Euskadiko Turismo Mahaia
- Merkataritza Banaketaren Behatokia

**TURISMOA**

Turismo Jasangarriaren 2030  
Euskal Estrategia, laguntzak,  
sustapena, Kode Etikoa, araudia,  
lehiakortasuna, Helmugako  
Turismo Jasangarritasuneko  
Lurralde Plana

**MERKATARITZA**

Merkataritzaren 2030  
Estrategia, laguntzak,  
merkataritzako bulego  
teknikoak, Merkataritzaren  
Behatokia...

**KONTSUMOBIDE**-Kontsumoko Euskal  
Institutua  
  
-Kontsumitzaileak eta erabiltzaileak  
defendatzea eta babestea

## 4.- PLANA OSATZEN DUTEN ELEMENTUAK

### 4.1. SAILEKO PLANA EGITEKO PROZESUA

Lan-prozesuan, saileko zuzendaritza guztiek parte hartu dute, bai eta berdintasunerako neurriak sustatzen parte hartzen duten organismo eta ente atxikiek ere.

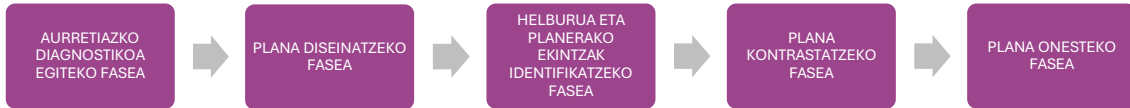
Planean parte hartu duten sailburuordetzak, zuzendaritzak, organismoak eta enteak

- Merkataritza eta Turismo Sailburuordetza.
- Turismo eta Ostalaritza Zuzendaritza.
- Merkataritza Zuzendaritza.
- Zerbitzu Zuzendaritza.
- Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza.
- Kontsumobide.
- Basquetour.



Lan-prozesua **bost lan-fasetan** egituratu da. Fase horiek gidatu dute Plan honen prestaketa, eta zenbait ekintza garatu dira horietan:

### Plana prestatzeko gauzatu diren faseak eta ekintzak



FASEAK	JARDUKETAK	PARTE HARTU DUTEN ERAGILEAK
AURRETZAKO DIAGNOSTIKOA EGITEKO FASEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emakunderi igorritako urteko ebaluazioak.</li> <li>- Sailaren urteko txostenak.</li> <li>- Saileko berdintasun Planaren (2022-2024) ebaluazioa.</li> <li>- Sailak argitaratutako datuak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berdintasunerako unitatea.</li> <li>- Zuzendaritza guztiak</li> </ul>
PLANA DISEINATZEKO FASEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zuzendaritzei lan-prozesuaren berri ematea.</li> <li>- Lan-prozesua eta planaren egitura planifikatzea.</li> <li>- Prozesua jorratzeko oinarriko dokumentuak prestatzea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berdintasunerako unitatea.</li> </ul>
HELBURUA ETA PLANERAKO EKINTZAK IDENTIFIKATZEKO FASEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berdintasunaren 2030 Estrategia alderatzea Turismoaren eta Merkataritzaren 2030 Plan Estrategikoarekin.</li> <li>- Lan-bilerak eta zuzendaritzekin alderatzea, adosteko.</li> <li>- Helburuen eta jarduketaren lehenengo zirriborroa prestatzea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berdintasunerako unitatea.</li> <li>- Zuzendaritza guztiak.</li> </ul>
PLANA KONTRASTATZEKO FASEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berdintasunerako Saileko Talde Teknikoarekin alderatzea.</li> <li>- Zuzendaritza guztiekin alderatzea.</li> <li>- Alderatze politikoa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berdintasunerako unitatea.</li> <li>- Zuzendaritza guztiak.</li> </ul>
PLANA ONESTEKO FASEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sailak onartzea.</li> <li>- Emakunderi bidaltzea, nahitaezko txostena egin dezan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berdintasunerako unitatea.</li> <li>- Zuzendaritza guztiak.</li> </ul>



## 4.2 EGOERAREN DIAGNOSTIKOA

Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planari ekiteko, oinarrizko diagnostiko bat egin da, sailen esku-hartzeen ardatz nagusiak kontuan hartuta (turismoa, merkataritza eta kontsumoa). Halaber, Gobernu Onari buruzko esku-hartze espezifikoak aztertu da, sail osoaren zeharkako ardatza baita. Hori izango da jarraian aurkezten den abiapuntua, eta esku hartzeko ardatz espezifikoak helduko zaie ondoren.

- Gobernu Onari lotutako esku-hartzea
- Turismoari lotutako esku-hartzea
- Merkataritzari lotutako esku-hartzea
- Kontsumoari lotutako esku-hartzea

Aztertutako bloke bakoitzerako, horri buruzko informazio garrantzitsuena eta etorkizuneko erronka nagusiak izan litezkeenak adierazten dira.

### 4.2.1 Gobernu Onari lotutako esku-hartzea

Berdintasunerako 2030 Estrategiak Gobernu Onaren ardatzean ezartzen dituen helburu estrategiko nagusiak erreferentziatzen hartuta, zeharkako izaera duen gai horretan sailak izandako garapenaren diagnostikoa egin da.

Ondoren, Gobernu Onari lotutako erronka nagusiak jasotzen dira, Berdintasunerako 2030 Estrategiaren helburu estrategiko bakoitzaren arabera ordenatuta.

#### Diagnostiko orokorra eta erronkak, Gobernu Onari dagokionez

#### 1. HELBURU ESTRATEGIKOA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATzea

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna oinarrizko printzipioa da kalitate demokratikorako eta gobernu onerako. Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailak konpromiso hori hartu du bere gain, genero-ikuspegia txertatuta bere politika guztietan, Garapen Jasangarrirako Helburuekin bat etorrira, bereziki 5. GJH-arekin. Ikuspegi horrek ekintza zehatzak dakartza berekin, hala nola Berdintasun Programa garatzea turismo-enpresetan, berdintasun-klausulak sartzea kontratuetan eta dirulaguntzetan, eta enpresen gizarte-erantzukizuna sustatzea. Konpromiso politikoak araudia betetzetik ekintza eraldatzailera igarotzea dakar, eta berdintasuna eguneroko plangintzan, aurrekontuan eta kudeaketan ardatz gidari izango dela ziurtatzea. Helburu estrategiko horrekin lotutako adierazle nagusiak adierazten dira (1. eranskinean jasota daude guztiak).

Eusko Jaurlaritzari dagokio lan-eremuan berdintasunerako barne-planak egitea eta sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa onartzea eta aplikatzea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Indarkeria Matxistatik Gabe Bizitzeko Legea betez. Sail guztiek egokitu behar dute arau-esparru horretan ezarritako irizpide eta jarraibideetara, eta beren jarduketan eremuetan benetan aplikatzen direla bermatu behar dute.



Testuinguru horretan, Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailak legezko aginduak bete ditu, eta berdintasun-planak diseinatu eta gauzatu ditu, Legearen 16.4 artikuluko gutxieneko betekizunen arabera. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. plan hau sailaren politika eta jarduera guztietan genero-ikuspegia eraginkortasunez sartzten dela bermatzeko tresna estrategikoa da, eta zeharkako ikuspegi bat finkatzen du, enpleguaren, lanbide-heziketaren, gobernantza parte-hartzailearen eta erakunde-kalitatearen eremuak barne hartzen dituena.

2024-2028 Gobernu Programarekin eta indarrean dauden plan sektorialekin bat etorritik, III. Planak lehentasunezko ekintza ildoak zehazten ditu:

- **Berdintasuna sartzea esparru arauemaile eta etiko sektorialetan**, berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioak barne Turismoaren Kode Etikoa eta merkataritzaren eta ostalaritzaren gobernantza-tresnetan.
- **Genero-ikuspegia duten plan sektorialak bultzatzea**, erabaki-organoetan eta plangintza estrategikoko prozesuetan parte-hartze orekatua eta emakumeen ordezkariak eraginkorra bermatuz.
- **Kontziliaziarako eta erantzukidetasunerako neurriak**, enpleguan eta prestakuntzan genero-arrakalak murriztera bideratuta, lan-ingurune inklusiboak eta jasangarriak sustatuz.
- **Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloak**, sailarekin lotutako entitate eta enpresa guztietan ezartzen direla bermatuz.
- **Berdintasunaren arloko prestakuntza indartzea**, bai barne-mailan bai sektore estrategikoetan (turismoa, merkataritza, kontsumoa), berriazko programen eta sentsibilizazio-ekintzen bitartez.

Plangintzak aldizkako txostenetan eta aginte-tauletan oinarritutako jarraipen- eta ebaluazio-sistema bat du, Garapen Jasangarrirako Helburuekin eta Gobernu Programaren konpromisoekin bat datozen adierazleekin. Nolanahi ere, berdintasunean eragina duten berriazko adierazleak definitzean aurrera egin behar da, hartutako neurrien betetze-maila eta eraginkortasuna modu objektiboan neurtu ahal izateko.

Sailak Berdintasunerako Administrazio Unitate (BAU) bat dauka, lanpostuen zerrendan sartua, langile espezializatuekin eta arduraldi eskusiboarekin. Erakunde atxikiek, hala nola Kontsumobidek eta Basquetourek unitate propiorik ez badute ere, aktiboki parte hartzen dute Saileko Talde Teknikoan (STT) eta plan nagusiarekin lerrotutako urteko planak garatzen dituzte.

Ia bi urtez, berdintasun-teknikariaren lanpostua hutsik egon zen, lan-poltsa agortu zelako, eta horrek zaildu egin zuen planak aurrera egitea. 2025eko urrian egin zen estaldura inflexio-puntu bat izan da, berdintasuna bermatzeko behar den egikaritzea berraktibatze eta egitura finkatzeko. Gainera, berriki egindako hautaketa-prozesuek aldaketa nabarmenak eragin dituzte saileko langileengan; hori dela eta, Berdintasunerako Saileko Talde Teknikoa berrosatu behar da. Talde hori funtsezkoa izango da barneko koordinazioa hobetzeko eta saileko arlo guztietan berdintasun-politiken sustapena indartzeko.

Langileen prestakuntza funtsezko beste oinarri bat da: helburua da langileen % 100ek berdintasuneko trebakuntza izatea. Prestakuntzari buruzko diagnostikoa 2025ean egin ondoren, egiaztatu da langileen % 37,33k bakarrik dutela arlo horretako prestakuntza, eta horrek agerian uzten du parte-hartzea handitzeko beharra, bereziki gizonen artean. 2021az geroztik, 7.556,75 € inbertitu dira ikastaroetan, eta ekintza espezifikoak antolatu dira, hala nola kontratu eta dirulaguntzetako berdintasun-klausulei buruzko prestakuntza. Ahalegin horrek antolakuntza-kultura inklusiboa sendotzea eta kudeaketan kalitate estandarrak bermatzea ditu helburu.



Berdintasunera bideratutako aurrekontuari esker, prestakuntza eta ekintza espezifikokoak finantzatu ahal izan dira. Baliabide ekonomikoak areagotzeko erronka nagusia sailaren arlo guztietan genero-ikuspegidun jarduketa gehiago planifikatzea da eta integrazio horrekin lotutako gastu-egozpenean aurrera egitea. Legegintzaldi honetako erronka honako hau izango da: aurrekontu-esleipena optimizatzea eta emaitza errealak ekarriko dituela ziurtatzea.

Jarraian, EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA helburu estrategikoari lotutako erronka nagusiak aurkezten dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian zehaztutakoaren arabera.

Lehenengo erronka borondate politikoa ekintza jasangarri eta neurgarri bihurtzea da. Planak eta arauak onartu badira ere, 2030 Estrategiak nabarmentzen du konpromisoa erakunde guztietan finkatu behar dela, nahikoa baliabide dituzten berdintasunerako planen bitartez. Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren kasuan, horrek berarekin dakar araudia betetzetik ekintza eraldatzailerara igarotzea, genero-ikuspegia txertatuz plangintzan, aurrekontuan eta eguneroko kudeaketan, eta bermatuz berdintasuna turismo eta merkataritza sektoreko gobernu onaren eta lehiakortasun arduratsuaren printzipio gidaria dela.

Bigarren erronka berdintasunerako arkitektura instituzionala eta antolakuntza-arkitektura sendotzea da. Legeak eta Estrategiak berriazko administrazio-unitateak eta teknikari espezializatuak edukitzeko beharra ezartzen dute. Sailak Berdintasunerako Administrazio Unitate bat finkatu duen arren, teknikariaren lanpostua betetzeko atzerapenak izan dira 2025eko urrira arte; horrek agerian jartzen du egonkortasuna eta kalitate-estandarrak bermatu beharra dagoela. Gainera, erakunde atxikiek, hala nola Kontsumobideak eta Basquetourrek, lan egiten eta hobetzen jarraitu behar dute berdintasuna txertatzeko, zeharkakotasuna mekanismo egonkor eta eraginkorren bidez finkatzen dela bermatuz.

Hirugarren erronka gaikuntzarekin eta antolakuntza-kulturarekin lotuta dago. 2030 Estrategiak langile publikoek nahitaezko prestakuntza iraunkorra jasotzea planteatzen du. Sailaren diagnostikoak ezagutzera ematen du langileen % 37,33k daukala bakarrik berdintasunaren arloko prestakuntza, eta arrakala argia dagoela emakumeen eta gizonen artean. % 100en helburura iristeko, prestakuntza-eskaintza sendotu, hautaketa-prozesuetan gaikuntza-betekizunak sartu eta berdintasunak administrazio-jarduna eta politika sektoriala blaitzen dituela bermatu behar da.

Azkenik, baliabide ekonomiko nahikoa dagoela eta egonkorrek direla ziurtatzea gakoa da berdintasuna ez dadin baztertuta geratu beste lehentasun batzuen aldean. 2030ean berdintasun-politiketarako aurrekontu publikoaren % 1era iristeko helburuak plangintza, jarraipena eta kontuak ematea eskatzen du. Sailean, horrek berarekin dakar partida espezifikokoak areagotzea eta arlo guztietan genero-ikuspegia txertatzearen ondoriozko gastuaren egozpena baloratzea. Horrela bakarrik, berdintasuna ardatz estrategikoa izatea lortuko da, eta ez elementu osagarri bat.

## 2. HELBURU ESTRATEGIKOA: BERDINTASUNA ADMINISTRAZIO-JARDUERAN TXERTATZEA



Helburu horrekin, genero-ikuspegia sailaren administrazio-prozesu eta -jarduketa guztietan bermatzea lortu nahi da. Kontua ez da soilik araudia betetzea, politika publikoen plangintzan, kudeaketan eta ebaluazioan berdintasuna printzipio gidari gisa sartzea baizik. Horretarako, kontratazioan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan berdintasun-irizpideak txertatzea, komunikazio instituzionalean hizkera inklusiboa erabiltzea eta langileei berdintasunaren arloko etengabeko prestakuntza ematea sustatzen da. Era horretara, administrazio-jarduera tresna eraginkor bihurtzen da desberdintasunak murrizteko eta gobernantza bidezkoago eta ekitatiboago baterantz aurrera egiteko.

Sailaren estatistika-jardueran, genero-ikuspegia txertatzea funtsezkoa da politika publikoen plangintzan, gauzatzean eta ebaluazioan berdintasuna bermatzeko. Informazio estatistikoak errealitatea deskribatzen du, eta, gainera, erabakiak hartzeko orientazioa ematen du, eta jarduketan eragina neurtzea ahalbidetzen du. Horregatik, sexuaren arabera bereizitako datuak izatea oinarritzkoa da arrakalak identifikatzeko, neurri zuzentzaileak diseinatzeko eta gizarte bidezkoago baterantz aurrera egiteko.

Sailak estatistika-sistema irmoa du, berdintasuna turismoaren, merkataritzaren eta kontsumoaren esparruetan zeharka txertatzen duena. Informazio hori guztia sailaren webgunean dago eskuragarri, eta horrek gardentasuna eta sarbide publikoa bermatzen ditu. Turismoan, IBILTUR eta beste ikerketa batzuek, Espainiako merkatuko bidaiak eta turismo hartzailearen turismo-ohiturei eta pertzepzioari buruzko inkestek sexuaren araberako datuak biltzen dituzte, eta horri esker, portaera, motibazio eta gastuan dauden aldeak aztertzei aukera ematen da. Gainera, turismo-industriaren profilak enpleguaren sexuaren araberako banaketa jasotzen du, eta desberdintasunak detektatzen dira okupazioan eta erantzukizunean.

Merkataritzan eta kontsumoan, kontsumo-ohiturei buruzko inkestak sexuaren arabera bereizitako adierazleak eskaintzen ditu, eta Txikizkako merkataritzaren barometroak enpleguaren banaketari eta erantzukizun-postuen aldeei buruzko funtsezko datuak ematen ditu, nahiz eta ez izan berdintasunari buruzko berriazko azterlanak. Halaber, Gizarte Segurantzaren afiliazio-datuak aztertzen dira, emakumeek turismoaren eta merkataritzaren enpleguan duten parte-hartzea ebaluatzeko, eta gizona/emakumea ratioak eta denboran izan duten bilakaera eskaintzen dituzte. Garrantzitsua da adieraztea sailak ez dituela berdintasunari buruzko azterlan eskusiboak egiten, baina txertatzen du ikuspegi hori bere eragiketa estatistiko ofizialetan. Azterlan horiek guztiak Enfokatur eta Enfokamer behatokiaren bitartez zabaltzen dira, eta, horrela, gardentasuna eta kontuak ematea indartzen dira. Estatistika-eragiketen multzo hori oinarritzko tresna da berdintasuna administrazio-jardueran txertatzeko; izan ere, aukera ematen du ebidentzian oinarritutako politikak diseinatzeko, haien eragina ebaluatzeko eta berdintasunaren arloko arau-konpromisoak betetzeko.

Komunikazioaren arloan, sailak ekintzak bultzatzen ditu mezu inklusiboak eta estereotiporik gabekoak bermatzeko, eta berdintasunaren ikuspegia txertatzen du euskarri eta kanal guztietan. Berdintasunaren arloko aurrerapenak ikusarazten dituzten eta, emakumeak eta gizonak modu ez estereotipatuan aurkezten dituzten edukien kopurua handitu da, bai argitalpenetan bai kanpaina eta informazio-materialetan. Halaber, barne- eta kanpo-komunikazioan hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista hobetu da, eta mezuek ekitate- eta errespetu-balioak transmititzen dituztela ziurtatu da.

Webgunean berdintasunari buruzko edukien presentziari dagokionez, sailak Berdintasun Plana eta plan horren garapenarekin lotutako informazioa argitaratzen ditu, eta, horri esker, herritarrek arlo horretan hartutako konpromisoak eta aurrerapausoak ezagutu ditzakete.



Sailak genero-ikuspegia txertatu du bere jarduera arauemailean, eta ziurtatu du onartutako xedapenek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari mesede egiten diotela Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko Harremanetarako zuzendariaren abuztuaren 21eko 40/2012 Ebazpenean ezarritakoarekin bat etorritik. Ebazpen horren bitartez, Jaurlaritzaren Kontseiluaren Erabakia argitaratu zen, genero-eraginaren aurreko ebaluazioa gauzatzeari buruzko jarraibideak onartzeko. Erabaki horrek arautzen duenaren arabera, genero-eraginari buruzko txostenak egin behar dira proiektu arauemaileetan, eta salbuespenak ezartzen ditu emakumeen eta gizonen egoeran eraginik ez duten edo ia ez duten kasuetan.

Esparru horretan, genero-eraginari buruzko lau txosten egin dira, proiektu arauemaile esanguratsuekin lotuta. Txosten horietako bitan berdintasuna lortzeko berariazko neurriak sartu dira, hala nola genero-ikuspegia sistematikoki txertatzea arauaren diseinuan eta garapenean, dauden desberdintasunak zuzentzera bideratutako ekintza positiboko neurriak hartzea eta araudiak araututako arloetan emakumeen eta gizonen parte-hartze eta ordezkariak orekatua sustatzeko jarduketak egitea. Horrek guztiak erakusten du sailak konpromisoa duela genero-zeharkakotasunarekin eta berdintasun-printzipioa bere politika eta erregulazio guztietan eraginkortasunez aplikatzearekin, eta zuzenean laguntzen du 2. helburu estrategikoa betetzen: berdintasuna administrazio-jardueran txertatzea.

Enplegu publikora sartu eta bertan mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetan berdintasunarekin lotutako edukiak txertatzeari dagokionez, nabarmendu behar da Gobernantza, Administrazio Digital eta Autogobernu Sailaren mendeko Funtzio Publikoko Zuzendaritzak duela, Eusko Jaurlaritzaren barruan, enplegu publikoa eskuratzearen arloko eskumena. Bestalde, Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren ardura barne-promozioko kasuetara mugatzen da, baita zerbitzu-eginkizunak hornitzera eta izendapen askeko postuak betetzera ere.

Organo erabakitzaileetako ordezkariari dagokionez, administrazio-jardueran berdintasuna txertatzean aurrera egiteko erronketako bat da erabaki estrategikoak hartzen diren espazioetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua ziurtatzea. Saileko langile gehienak emakumeak diren arren (% 70) eta emakumeek barneko erantzukizun-postu gehienak betetzen badituzte ere (7tik 6), banaketa hori ez da modu baliokidean islatzen goragoko gobernu-mailetan. Zuzendaritzek osadera orekatua dute (3 emakume eta 3 gizon); hala ere, maila handieneko bi karguak —Saila eta Sailburuordetza— gizonak betetzen jarraitzen dute.

Sektoreko kide anitzeko organoetan ere ikusten da arrakala hori. Euskadiko Turismo Mahaian parekidetasun formala betetzen da (2 emakume eta 2 gizon): lehendakaritza, ordea, Sailburuordetzak dauka. Basquetourreko Administrazio Kontseiluan, gehiengoa emakumeak izan arren (16tik 12), Zuzendaritza Nagusia gizon batek betetzen du, eta hiru zuzendaritza estrategikoetako baten bakarrik dago emakumea lidergoan.

Kontratazioari eta dirulaguntzen kudeaketari dagokienez, sailak sistematikoki txertatu ditu berdintasun-irizpideak formalizatutako kontratu guztietan, eta % 100eko betetze-maila lortu du aztertutako aldian. Hitzarmenen kasuan, berdintasun-klausulak txertatzearen ehuneko % 82koa da; aurrerapauso esanguratsuak islatzen du horrek, baina hobetzeko tartea ere badago. Dirulaguntza eta laguntzei dagokienez, 309 eman dira guztira, eta horietako % 36k berdintasun-irizpideak jasotzen dituzte. Egiteke dagoen erronkatzat antzeman da kontratazio publikoan berdintasun-klausulak benetan betetzen direla bermatuko duen jarraipen-sistema bat ezartzea.



Plan estrategikoei eta sektorialeki dagokienez, aztertutako aldian hiru plan onartu dira, baina genero-ikuspegiaren txertaketa mugatuta dago oraindik. Heren batek bakarrik ditu berdintasunerako berariazko helburuak eta ekintzak, eta horietako batean bakarrik sartu da emakumeen eta gizonen arteko aldeak aztertzeko diagnostiko bat. Berdintasun-unitateak ez du parte hartu plan horien prestaketan eta jarraipenean, eta bakar batek ere ez du genero-adierazlerik aurreikusten horiek ebaluatzeko. Horrek nabarmentzen du zeharkakotasuna indartu behar dela plangintza estrategikoan.

Jarraian, ADMINISTRAZIO-JARDUERAN BERDINTASUNA TXERTATZEA helburu estrategikoari lotutako erronka nagusiak aurkezten dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian zehaztutakoaren arabera.

Erronka garrantzitsua da estatistika-arloan egindako lana finkatzea, sailaren eragiketa eta azterlan guztietan sexuaren aldagaia sistematikoki txertatzeko aurrera eginez. Helburua da generoak jarduketa-eremu guztietan —turismoa, merkataritza eta kontsumoa— eragiten duen modua hobeto ulertzea eta informazio hori erabakiak hartzea orientatzeko baliatzea. Gainera, funtsezkoa da ikuspegi intersektionala txertatzea pixkanaka, askotariko desberdinkeriak aztertu eta diagnostiko osoagoak eskaini ahal izateko.

Komunikazioaren esparruan, helburua da hizkuntza inklusiboaren erabileran eta irudikapen ez-estereotipatuan lortutako aurrerapenei eustea, euskarri eta kanal guztien koherentzia indartuz, berdintasun- eta errespetu-balioak helarazten dituzten mezuak bermatzeko.

Jarduera arauemaileari dagokionez, genero-ikuspegia xedapen guztietan txertatzen jarraitzea da erronka, baita eraginari buruzko txostena nahitaezkoa ez denean ere. Txostenen kalitateari eta koherentziari eustea da xedea, nahitaezkoak direnean, aurreikusitako salbuespenak behar bezala justifikatzea eta, nolabehar ere, berdintasun-ikuspegia idazketan eta hartzen diren neurrietan presente dagoela ziurtatzea.

Organo erabakitzaileetako ordezkariari dagokionez, hierarkia-maila handieneko lanpostuetan presentzia orekatuago baterantz aurrera egitea da erronka; izan ere, lanpostu horietan emakumeen parte-hartze txikiagoa ikusten da oraindik, Saileko langile gehienak emakumeak izan arren. Beste arlo batzuetan, hala nola kide anitzeko organoetan eta epaimahaietan, emakumeen presentzia gehiengo da, eta horrek abiapuntu positiboa erakusten du.

Kontratazioan eta dirulaguntzetan, berdintasun-irizpideen txertaketa finkatzea da helburua, jada kontratu guztietan aplikatzen baitira, eta sistematikoki hedatzea hitzarmenetara eta laguntzetara, benetan betetzen direla bermatzeko jarraipen-mekanismoak ere sartuz.

Azkenik, plangintza estrategikoan, genero-ikuspegia plan sektorialetan eta zeharkakoetan modu sistematikoago batean txertatzean aurrera egitea da erronka. Dokumentu horietan, emakumeen eta gizonen arteko aldeak aztertuko dituzten diagnostikoak sartu behar dira, baita berdintasun-politiken benetako eragina neurtzea ahalbidetuko duten helburuak, ekintzak eta adierazleak ere.

### **3. HELBURU ESTRATEGIKOA: INSTITUZIOEN GOBERNANTZA-EREDUA ALDATZEA**

Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailak erakunde-koordinazioarekin duen konpromisoa indartzen du, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VIII. Planaren barruan,



gobernantza kolaboratiboago, gardenago eta eraginkorrago baten alde egiten baitu. Helburu estrategiko horren helburua da berdintasuna zeharkako printzipioa izatea sailaren politika guztietan, koordinazio-egitura egonkorren eta jarraipen-mekanismoen bidez.

Legegintzaldian zehar, sailaren barruko egitura finkatu da; egitura horretan, atxikitako arlo eta erakunde guztiek parte hartzen dute, eta 28 barne-bilera egin dira 2021etik 2024ra, politiken plangintzan eta gauzatzean genero-ikuspegia txertatzeko. Gainera, sailak aktiboki parte hartzen du Berdintasunerako Sailarteko Batzordean eta haren Talde Teknikoan. Talde tekniko hori 31 aldiz bildu da legegintzaldi honetan, eta sailen arteko koherentziari eta jardunbide egokien trukeari mesede egin zaio. Koordinazio horri esker, genero-ikuspegia integratu daiteke plangintza estrategikoan eta erabakiak hartzean, jarduketak Berdintasunerako VIII. Planarekin bat etorrarazita.

Sailak Eusko Jaurlaritzako beste arlo batzuekiko lankidetzak bultzatzen du, turismo, merkataritza eta kontsumoko politika sektorialek berdintasuna printzipio gidari gisa txertatzen dutela bermatzeko. Lankidetzak hori zeharkako lantaldeetan parte hartuz eta plan estrategikoetan eta araudi sektorialetan berdintasun-irizpideak txertatuz gauzatzen da. Legegintzaldi honetan nazioarteko lankidetzarik ezarri ez bada ere, saila prest dago Euskadik berdintasunean duen esperientziari balioa emango dioten sare eta foroetan parte hartzeko, bereziki turismo jasagarriarekin eta arduratsuekin lotutako esparruetan.

Berrikuntzaren eta etengabeko hobekuntzaren esparruan, 2022an turismo-enpresetako emakumeen eta gizonen egoerari buruzko azterketa diagnostikoa egin izana nabarmendu behar da, etorkizuneko ekintzak bideratzeko oinarri gisa balioko baitu.

Gardentasunari eta kontuak emateari dagokionez, aurreko planaren ebaluazioa berriaren diagnostikoan txertatu da, nahiz eta ez den dokumentu independente gisa argitaratu sailaren webgunean. Emakundek, bere aldetik, hedatzen ditu sail bakoitzaren eraginari buruzko txostenak bere atarian. Erregistratutako lau ekintzak sail bakoitzak egin eta Emakundera bidali behar dituen urteko planak dira, Berdintasunerako VIII. Planak ezartzen duen moduan, horrela jarraipena eta kontuak ematea bermatzen delako.

Berdintasunaren ikuspegi konplexuagoari dagokionez, ez da neurri espezifikorik edo aldaketa estatistikorik sartu legegintzaldi honetan askotariko diskriminazioei heltzeko, eta ez da maskulinitateen ikuspegia edo gizonei zuzendutako neurriak txertatzera bideratutako ekintzarik garatu.

Euskararen biziberritzeari dagokionez, sailak hizkuntza-eskubideak bermatzeko eta ekimen guztietan euskararen erabilera sustatzeko ekintzak bultzatu ditu urtero. 2024ko abenduaren 17an, sailak Euskararen Plan Estrategikoa eta Hizkuntza Ofizialak Erabiltzeko Irizpideak onartu zituen 2023-2027 aldirako. Ondoren, 2025eko ekainaren 30ean, Euskararen Normalizazioaren Jarraipen Batzordea eratu zen, konpromiso horiek betetzea bultzatzeko eta ebaluatzeko.

2025eko azaroaren 20an egindako bileran, Batzordeak erabaki zuen 2026ko Euskararen Kudeaketa Plana gauzatzeko "Zuk zer egingo duzu" sistema ezarriko dela saileko zerbitzu guztietan, etengabeko hobekuntzara bideratutako metodoa. Sistema horrek berarekin dakar hiru hilean behin arduradun eta langile bakoitzeko gutxienez ekintza bat egiteko konpromisoa hartzea, euskararen kudeaketa eta erabilera eguneroko jardunean integratzeko asmoz.



Ezarpenaren eta jarraipenaren ardura zerbitzu bakoitzaren arduradunena izango da, eta arduradun horiek ebaluatuko dute hiru hilean behin, langileekin batera, betetze-maila. Horren bidez, euskararen normalizazioaren bi ardatzak —kudeaketa eta erabilera— sistematizatzea eta eguneroko lanean txertatzea lortu nahi da.

Lehentasunezko jarduketan artean, honako hauek sartzen dira:

- Arduradunek parte hartzea langile berrien hizkuntza-harreran (lidergoa eta transmisioa).
- Euskaraldiaren ariketa egunero praktikatzea (ahobizi eta belarriprest rolak), erabilera sustatzeko.
- Planak eta erabilera-irizpideak zabaltzea eta azaltzea (kontzientziazioa eta transmisioa).
- Prestakuntza espezifiko komunikazio-egoeretan eta terminologia profesionalean (hizkuntza-gaitasuna).

Turismo eta Merkataritzaren 2030 Euskal Estrategian, ez da aurreikusten berariazko apartaturik genero-ikuspegia eta ingurumena modu integratuan lotzeko. Bi eremuak zeharkako ildo gisa agertzen dira: berdintasunari 5. GJHarekin lotuta ekiten zaio, sektorean emakumeen parte-hartzea eta lidergoa bultzatuz, eta ingurumen-jasangarritasuna 7., 13. eta 15. GJHen esparruan garatzen da, trantsizio energetikora, ekonomia zirkularra eta ekosistemen babesera bideratutako ekintzen bidez. Nolanahi ere, ikuspegi bateratu bat ez izatea aukera estrategikoa da aurrera egiteko jasangarritasun-jarduketetan berdintasuna txertatuko duten politiketarantz, 2030 Agendarekiko eta Berdintasunerako VIII. Planarekiko koherentzia sendotuz. Ikuspegi hori txertatzeak ingurumen- eta gizarte-helburuen artean sinergiak sortzea ahalbidetuko du, turismo- eta merkataritza-eredu inklusiboagoa, erresilienteagoa eta arduratsuagoa indartuz.

Gobernantza sektorialaren esparruan, sailak sendotu egin du sexu- eta genero-aniztasuna turismoko politika publikoetan integratzea, kalitate inklusiboko nazioarteko estandarrak ezarriz. Basquetourren bitartez, 180 euskal enpresak baino gehiagok *Queer Destinations Committed* zigilua eskuratu dute, eta 59 enpresak eta 457 profesionalak “Hospitality meets diversity” prestakuntza osatu dute, turismo-arreta segurua, errespetuzkoa eta diskriminaziorik gabea bermatzera bideratua, Euskadiko Turismoaren Kode Etikoaren esparruan. Halaber, *LGBT+ Travel Symposium Basque Country 2025* foroaren antolakuntzak lankidetzaren publiko-pribatua eta turismo inklusiboaren euskal ereduaren nazioarteko proiektzioa indartu ditu, eta sailak berdintasun, aniztasun eta jasangarritasunaren printzipioekin bat datorren turismoaren eragile egiturazaila gisa duen zeregina sendotu du.

Jarraian, ERAKUNDEEN GOBERNANTZA-EREDUA ALDATZEA helburu estrategikoari lotutako erronka nagusiak aurkezten dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian zehaztutakoaren arabera.

Erronka nagusia da erakundeen koordinazioa finkatzea eta indartzea, egungo egiturek modu sistematikoagoan eta jarraipen-mekanismo argiekin funtzionatzen dutela bermatuz. Aldizka bilerak egin eta sailaren barneko egitura aktiboa izan badira ere, Sailarteko Batzordeko parte-hartzea indartu behar da, eta erabakiak emaitza neurgarri bihurtzen direla bermatzea.

Beste erronka bat da sailarteko lankidetzaren bultzatzea eta nazioarteko lankidetzari bide ematea. Legegintzaldi honetan ez da lankidetzarik egin beste autonomia-erkidego batzuekin, ezta nazioarteko sareekin ere; horrek aukera bat dakar Euskadik berdintasunean duen esperientzia foro globaletan kokatzeko, bereziki turismo jasangarriarekin eta arduratsuekin lotutako esparruetan.



Gardentasunari eta kontuak emateari dagokionez, erronka nagusia da jarraipen eta ebaluaziorako barne-mekanismoak indartzea, eta emaitzak etengabe hobetzeko eta erabaki estrategikoak hartzeko erabiltzen direla ziurtatzea. Sistema argiagoetarantz eta homogeneoagoetarantz aurrera egin behar da, berdintasun-politiken benetako eragina neurtzea eta Berdintasunerako VIII. Planaren helburuekiko koherentzia bermatzea ahalbidetuko dutenetarantz.

Lehentasunezkoa da, halaber, berdintasunaren ikuspegi konplexuagoa garatzea. Ez da intersektionalitateari eta maskulinitateei buruzko berariazko neurririk sartu, eta horrek ikuspegi horiek sailaren politika eta ekintzetan integratzeko erronka planteatzen du, askotariko diskriminatze moduei erantzuteko eta kultura-aldaketak sustatzeko.

Azken urteotan euskara biziberritzeko urteko ekintzak bultzatu diren arren, emaitzak sistematizatu eta kuantifikatzeko premia identifikatu da, jarraipen eraginkorra eta eraginaren ikusgarritasun handiagoa bermatzeko. Erronka hori lehentasun estrategiko bihurtu da, ez bakarrik hizkuntza-normalizazioan aurrera egiteko, baizik eta baita euskara sailaren berdintasun-estrategiaren eta hizkuntza-aniztasunaren zati gisa finkatzeko ere.

Ikuspegi horri esker, ekintza puntualetatik kudeaketa sistematiko eta neurgarri batera igaro ahal izango da, eta euskararen normalizazioa sailaren hizkuntza-politikaren eta berdintasun-estrategiaren zeharkako ardatz gisa sendotzen dela ziurtatuko da.

Azkenik, Turismo eta Merkataritzaren 2030 Euskal Estrategiak ez du berdintasuna eta ingurumena lotzen dituen berariazko atalik jasotzen; hala ere, bi gaiak zeharkako ildo gisa agertzen dira. Gabezia hori jasangarritasun eta trantsizio ekologikoko politiketan genero-ikuspegia txertatzeko aukera estrategikoa da, 2030 Agendarekiko eta Berdintasunerako VIII. Planarekiko koherentzia indartuz. Bi ikuspegiak txertatzeak ingurumen- eta gizarte-helburuen artean sinergiak sortzea ahalbidetuko du, turismo- eta merkataritza-eredu inklusiboagoa, erresilienteagoa eta arduratsuagoa indartuz.

## 4.2.2. Turismoari lotutako esku-hartzea

### Diagnostiko orokorra eta erronkak, Turismoari dagokionez

Euskadiko turismoa une onenean dago. 2024an, 3,76 milioi sarrera eta 7,46 milioi ostatu-gau erregistratu ziren; eta nazioarteko turismoa eta egonaldien batez besteko iraupena nabarmen hazi ziren. 2025eko maiatzera arteko datuen arabera, sarrerak % 4,5 handitu dira, eta ostatu-gauak % 4,8. Aste Santuak joera hori bultzatu zuen, eta hiriek bisitariak jasotzeko modu desberdinak izan zituzten. Halaber, ostatuen eskaintza areagotu zen eta okupazio handia izan zen; horrek erakusten du sektore sendoa dela.

Urtariletik eta maiatzera bitartean, bisitariak Madril, Euskadi, Frantzia, Katalunia eta Erresuma Batukoak dira batez ere. Nazioarteko turismoaren pisu handiagoak turisten profila aldatzen du; izan ere, garrantzitsua da eskaintza bidaiari-motara egokitzea. Donostiak eta Bilbok hartzen dituzte atzerriko turista gehien, eta horrek prezioei eta okupazioari eragiten die.



Hotelen prezioak igo egin dira 2024an eta 2025ean. Gipuzkoa dago tarifen buruan, Bilbok errentagarritasuna handitu du eta Gasteizek prezioei egonkor eutsi die, okupazio onarekin. Urtean zehar bisitarien banaketa berdinagoa izatearekin batera, zerbitzuaren kalitatea hobetzeko eta jasangarritasunean aurrera egiteko aukerak irekitzen dira, soilik goi-denboraldietan arreta jarri gabe.

Gizonen eta emakumeen arteko aldeak markatuta daude. Plangintzan eta erreserban, emakumeen % 55ak bitartekariak edo paketeak erabiltzen ditu; gizonek, aldiz, nahiago dituzte zuzeneko kanalak. Mugikortasunean, emakume gazteen % 50ak garraio publikoa erabiltzen du egunero, gizonek, baina, gutxiago erabiltzen dute.

Jardueretan, emakumeen % 60k museoak edo ondarea bisitatu dute; gizonen % 45ak egiten du hori, ordea, eta azken horiek gehiago gastatzen dute esperientzia gastronomikoetan.

Erosketei dagokienez, emakumeen % 55ak arropa edo osagarrietan inbertitzen du; gizonen % 35ak egiten du hori. Gizonek gehiago gastatzen dute elikagaietan, hala nola gazta, ardo eta kontserbetan. Sare sozialei dagokienez, emakumeen % 55ak Instagram erabiltzen du, gizonen % 43ren aldean; gizonak, berriz, presenteago daude Xn (Twitter) % 10,5ak erabiltzen baitu. Emakumeen % 6k erabiltzen du sare sozial hori. Datu horiek profil bakoitzaren inspiratzeko eta erabakiak hartzeko kanaletan eragiten dute.

Gainera, datu berriek beste alde batzuk ikusteko aukera ematen dute. Bidaiatzeko moduan, emakumeek zertxobait gehiago bidaiatzen dute helduen taldeetan (% 25,48), eta gizonek apur bat gehiago bikotean (% 52,57); bakarrik egindako bidaietan antzeko kopuruak dituzte (% 7,55 emakumeek; % 8,14 gizonek). Adinak ere aldeak ezartzen ditu: emakumeek pisu handiago dute 60 urtetik gorakoetan (% 26,95) eta zertxobait gehiago 18–39 adin-tartean; gizonak gehiago nabarmentzen dira, berriz 50–59 adin-tartean (% 25,78). Hona hemen adin-tarteen arabera banaketa osoa: 18–24 (% 3,51 emakumeak; % 2,74 gizonak), 25–29 (% 6,24 emakumeak; % 5,82 gizonak), 30–39 (% 18,48 emakumeak; % 17,34 gizonak), 40–49 (% 22,58 emakumeak; % 23,14 gizonak), 50–59 (% 22,24 emakumeak; % 25,78 gizonak), 60+ (% 26,95 emakumeak; % 25,18 gizonak).

Gastuetan ere alde esanguratsuak daude:

- Pertsonako eta eguneko gastua guztira: 168,87 € emakumeek eta 163,02 € gizonek.
- Pakete turistikotik kanpoko jardueretako gastua: 101,13 € emakumeek eta 112,55 € gizonek.
- Euskadin erosketetan egindako gastua: 63,18 € emakumeek eta 58,72 € gizonek.

Turista bakoitzeko batez besteko gastua 612 eurokoa da, eta % 99ko asebetetasuna eta % 66ko leialtasuna erakusten dute. Zifra horrek, ordea, aldeak ezkutatu ditu: emakumeek gehiago gastatzeko joera dute kulturaren eta erosketetan (+% 15 inguru), eta gizonek gehiago bideratzen dute garraio pribatura eta jatetxeetara, ostaturtik kanpo egindako otorduetan % 20 gehiago gastatzen baitute.

Jasangarritasunari dagokionez, emakumeek ohitura arduratsuagoak dituzte: % 25 joera handiagoa dute tokiko produktuak lehenesteko, berrerabili eta birziklatu egiten dute, eta garraio pribatuak eragindako kutsadura baztertzen dute. Gizonek, aldiz, intentsitate handiagoz kontsumitzen dituzte ingurumen-inpaktu handiagoa duten zerbitzuak, hala nola alokairuko autoak eta aisialdi masiboko jarduerak.



Euskal turismo-industria gehienbat emakumeena da: enpleguaren % 69 inguru emakumeek betetzen dute, 40 eta 54 urte bitartean daude eta prestakuntza-maila handia. Enpresen % 50ek baino gehiagok digitalizazioa eta merkaturatzea txertatu dituzte azken urteetan. Enpresa-konfiantzaren indizeak altu egoten jarraitzen du, eta itxaropen positiboak islatzen ditu.

Nolanahi ere, oraindik ere lan-arloko desberdinkeriak daude. Emakumeen lanaldi partzialeko enplegu-tasa % 29,9koa da, eta gizonena, berriz, % 8,2. Horrek diru-sarrerak, egonkortasuna eta sustapen-aukerak murrizten ditu. Gainera, emakumeek presentzia txikiagoa dute zuzendaritza-postuetan, eta soilik Europako finantzaketa-erronden % 7 bideratzen da bakarrik emakumezkoak diren taldeek gidatutako proiektuetara, eta, beraz, emakumeek sustatutako turismo-ekimenen hazkundera mugatuta dago.

Euskadin, ostalaritzaren sektoreak hirurogei mila pertsona baino gehiagori ematen zien lana 2023an, eta marka historikoa lortu zuen negozio-zifran, aurreko urtearekin alderatuta igoera nabarmena izanik. Nolanahi ere, hazkunde ekonomiko horrek ez dakar lan-arloko berdintasunik, oraindik ere alde nabarmenak baitaude emakumeen eta gizonen artean. Erkidegoko soldata-arrakala orokorra ehuneko hamabi ingurukoa da, hau da, emakumeek urtean hainbat mila euro gutxiago jasotzen dituzte. Alde hori, batez ere, emakumeek lanaldi partzialen maiztasun handiagoa izateari zor zaio, urtean askoz ordu gutxiago lan egiten baitituzte; faktore horrek biltzen du soldata-desberdinkeriaren zati handiena. Emakumeen artean lanaldi partzialeko enplegu-tasa gizonena baino ia lau bider handiagoa da, eta horrek diru-sarrerak, egonkortasuna eta sustapen-aukerak murrizten ditu. Gainera, emakumeek presentzia txikiagoa dute zuzendaritza-postuetan, eta emakumeek gidatutako enpresa-ekimenez zailtasun handiagoak dituzte finantzaketa lortzeko, eta, beraz, horrek mugatu egiten du emakumeek sustatutako turismo-proiektuak haztea.

Ostalaritzan, egoera hori bereziki nabarmena da. Sektoreko kontratu berrien zati handi bat lanaldi partzialekoak dira, eta horiek eskuratzen dituzten emakumeen ia erdiak beste aukerarik ez izateagatik edo zaintza-beharrengatik egiten dute. Partzialtasun horrek diru-sarrerak murriztea ez ezik, garapen profesionala eta karrera finkatu baterako sarbidea ere mugatzen ditu. Azken hamarkadan lan egindako ordu bakoitzeko arrakala murriztu egin den arren, oraindik ere alde dago, eta lan-baldintza desberdinak islatzen ditu. Arrakala horiei azpisektore batzuen berezko baldintzak batzen zaizkie, ezaugarri hauek dituztenak: lanaldi luzeak, ordutegi irregularrak asteburuetan eta oporraldietan, eta karga fisiko eta emozional handia. Dinamika horiek prekaritate-arriskua handitzen dute, batez ere kolektibo kalteberetan, hala nola gazteengan, immigranteengan eta emakumeengan. Ingurune batzuetan, konbinazio horren ondorioz, lan-baldintza okerragoak dituzten espazio oso feminizatuak sortzen dira, eta horietan, hiru kalteberatasun-faktore elkartzen dira: emakumea, gaztea eta etorkina izatea.

Horrek guztiak nabarmentzen du, enpresen dinamismoa eta enpleguaren hazkundera gorabehera, emakume langileek egiturazko desabantaila ekonomikoan egoten jarraitzen dutela. Nahi gabeko partzialtasuna murriztea, lanaldi osoa sustatzea eta soldata-baldintzak hobetzea funtsezko neurriak dira sektorean benetako berdintasunerantz aurrera egiteko. Enpleguaren kalitateak egiturazko erronka izaten jarraitzen du, behin-behinekotasun eta partzialtasun maila altuek markatuta, bereziki azpisektore feminizatuenetan, hala nola jatetxe-arloan eta ostatuetan. Egoera horrek egonkortasunari, errentari eta profesionalizazioari eragiten die, eta talentua atxikitzea baldintzatzen du, nazioarteko eskariak kalitate- eta jasangarritasun-estandar altuak eskatzen



dituen testuinguru batean. Lan-baldintza duinak bermatzea gakoa da turismo-eredu lehiakor eta inklusiboa sendotzeko.

Hitz batean, euskal turismoa une ezin hobean dago, eskariaren, kalitatearen eta nazioarteko hedapenaren arloko datu onak baititu. Erreserbatu, mugitu, gastatu, erosi eta sareak erabiltzeko moduari dagokionez, alde argiak daude gizonen eta emakumeen artean, eta produktuen, komunikazio-estrategien eta zerbitzu berezien diseinua gidatu behar dute. Bestalde, sektorean gehienbat emakumeek lan egiten badute ere, egonkortasunean, lidergoan eta baliabideak eskuratzeko aukeran dauden desberdinkeriei heldu behar zaie. Sexuaren arabera bereizitako datuak aprobeztatzeak aukera emango dio sailaren III. Planari turismoa inklusiboagoa, ekitatiboagoa eta jasangarriagoa izateko berriazko neurriak orientatzeko.

Jarraian, Turismoa helburuari lotutako erronka nagusiak aurkeztuko dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian eta Gobernu Programan adierazitakoaren arabera.

Turismo inklusiboago eta bidezkoago baterantz aurrera egiteko, berdintasunaren arloan jarraitzen duten eta bidaiariaren esperientzia nahiz sektorearen egitura baldintzatzen duten erronkei heldu behar zaie. Erronka horiek politika publikoen erdigunean daude, eta plangintza estrategikoan txertatu behar dira, turismoaren hazkundeak desberdinkeriak errepikatzen ez dituela bermatzeko.

Soldata-arrakala da oraindik ere oztopo nagusietako bat. Turismoaren sektorea oso feminizatuta badago ere, emakumeek soldata txikiagoak jasotzen dituzte eta partzialtasun eta behin-behinekotasun tasa handiagoak jasaten dituzte; horren ondorioz, beren autonomia ekonomikoa eta garapen profesionalerako gaitasuna mugatzen dira. Arrakala hori murrizteak berriazko neurriak hartzea eskatzen du kontratazioan, ordainsarien gardentasunean eta lan-baldintzen hobekuntzan.

Zuzendaritza-postuetan eta erabakitzeke guneetan emakumeek duten presentzia oraindik ere ez da nahikoa. Turismo-sektorean emakumeen lidergoa funtsezkoa da erabakiak hartzean genero-ikuspegia txertatzeko eta politikek eta estrategiek pertsona guztien benetako beharrei erantzuten dietela bermatzeko. Prestakuntza-, mentoretza- eta sustapen-programak bultzatu behar dira, erantzukizuneko posizioetara errazago iristeko.

Kontziliazioa eta zaintzaren erantzukidetasuna egiturazko beste erronka bat dira. Emakumeek beren gain hartzen jarraitzen dute etxeko lanen eta zaintzaren zama handiagoa, eta horrek enpleguan eta bizitza publikoan duten erabateko parte-hartzea baldintzatzen du. Turismo-sektoreak, ordutegien eta mugikortasunaren arloan intentsiboa izategatik, malgutasuna eta berdintasuna erraztuko duten neurriak hartu behar ditu erantzukizunak banatzeko.

Sektorearen digitalizazioak eta eraldaketa teknologikoak arriskuak eta aukerak planteatzen dituzte. Genero-ikuspegiarekin jarduten ez bada, eten digitala areagotu egin daiteke, eta, bereziki, landa-inguruneetako emakumei edo prestakuntza teknologikoa eskuratzeko aukera gutxiago dituzten emakumei eragin diezaieke. Ezinbestekoa da gaikuntza digital inklusiboa bermatzea eta berrikuntza- eta ekintzailtza-proiektuetan emakumeen parte-hartzea sustatzea.

Jasangarritasunari eta trantsizio ekologikoari ere berdintasunetik ekin behar zaie. Emakumeek jardun arduratsuekin konpromiso handiagoa erakusten dute, baina haien ahotsak hain ikusgarria ez izaten jarraitzen du ingurumen- eta turismo-politikak zehazten diren espazioetan. Ikuspuntu



ekofeminista txertatzea eta turismoaren gobernantzan parte-hartze orekatua ziurtatzea eredu bidezkoagoa lortzeko beharrezkoak diren pausoak dira.

Azkenik, sektorearen antolakuntza-kulturak diskriminaziorik eta indarkeria matxistarik gabeko inguruneetarantz eboluzionatu behar du. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean zero tolerantzia izatea eta protokolo argiak eta nahitaezko prestakuntza izatea ezinbesteko baldintzak dira espazio seguruak eta errespetuzkoak bermatzeko.

### 4.2.3. Merkataritzari lotutako esku-hartzea

#### Diagnostiko orokorra eta erronkak, Merkataritzari dagokionez

Merkataritza sektore estrategikoa da Euskadiko ekonomiarako eta gizarte-kohesiorako, baina bere lan-egiturak emakumeei bereziki eragiten dieten desberdinkeria iraunkorrak islatzen ditu. Sektorea homogeneoa ez bada ere, txikizkako merkataritzak feminizazio handia du —afiliatutako pertsonen % 70 inguru emakumeak dira—, eta beste azpisektore batzuetan, hala nola handizkako merkataritzan edo ibilgailuen salmenta eta konponketan, gizonak dira nagusi. Hala ere, eremu feminizatuenetan ere, soldata-arrakalek, nahi gabeko partzialtasunak eta erantzukizun-postuetan emakume gutxi egoteak emakumeen autonomia ekonomikoa eta garapen profesionala baldintzatzen jarraitzen dute.

Desberdinkeria horiek egiturazkoak dira: lanaren antolamenduarekin, zaintzarako erantzukidetasun-gabeziarekin eta balio erantsi txikiagoko jardueretan emakumeak kontzentratzearekin lotzen dira. Gainera, eraldaketa digitalak eta eredu jasangarriagoetaranzko trantsizioak erronka berriak planteatzen dituzte, eta, genero-ikuspegiarekin heltzen ez bazaie, dauden desberdinkeriak areagotu ditzakete.

Euskadin, Soldata Egiturari buruzko Inkestaren arabera (2023), urteko batez besteko irabazia 31.038,84 eurokoa da emakumeen kasuan eta 35.600,45 eurokoa gizonen kasuan, hau da, % 12,81eko arrakala dago. Lan egindako ordu bakoitzeko arrakala, EBko erreferentziazko adierazlea, % 3,6koa da. Arrakala osoaren zati handiena emakumeek ordaindutako lanaldi txikiagoa izateari zor zaio, urtean batez beste 152 ordu gutxiago lan egiten dutelako, eta, beraz, soldata-aldearen % 72 inguru benetan lan egindako denborarena da. Sektoreen arabera, zerbitzuen urteko irabazietan (merkataritza barne) % 10,5eko arrakala dago, eta industrian % 6,9koa da. Kualifikazio txikieneko lanbideetan daude alde handienak, % 40,8raino iristen baita. Enplegu-baldintzetan, partzialtasunak emakumeen % 26,5ari eragiten dio, eta gizonen % 7,7ri; behin-behinekotasunak, berriz, emakumeen % 24,4ri eta gizonen % 16,0ri. Gainera, emakumeek egunero denbora gehiago igarotzen dute zaintzak eta etxeko lanak egiten, eta horrek enpleguan duten parte-hartzea eta garapen profesionalerako aukerak baldintzatzen ditu.

Sektorearen feminizazioa, ordea, ez da ikusten erabakiak hartzean. Emakumeak ez daude nahikoa ordezkaturik zuzendaritza-postuetan eta enpresa-gobernantzako organoetan, bai azalera handietan bai merkataritza-kateetan. Gabezia horrek soldata-arrakala indartzen du, eta sustapeneko eta ikusgarritasun profesionala izateko aukerak murrizten ditu. Emakumeek lidergorik ez izateak, halaber, barne-politikak eta negozio-estrategiak genero-ikuspegia erabat txertatu gabe diseinatzea dakar.

Desberdinkeriak areagotu egiten dira landa-inguruneetan, merkataritza-dentsitatea txikia delako eta mikroenpresak nagusitzen direlako. 2008tik 2022ra bitartean, udalerrri txikiak saltokien



kopurua % 22,7 murriztu zen, eta kontziliaziorako laguntza-egiturarik ez egoteak soldaten arteko ezberdintasunak indartzen ditu eta emakumeek garatzeko aukerak lortu ahal izatea mugatzen du. Lurralde-arrakala horiek emakume langileen lan-egonkortasunari eta gaitasun ekonomiko eta sozialari eragiten diete.

Merkataritzaren eraldaketa digitala aurrera egiten ari da, baina ez homogeneouski. Txikizkako establezimenduen % 13k linean saltzen duten arren, moda eta antzeko sektoreetan eta hiriguneetan kontzentratzen da bide hori. Emakumeek gidatutako ETEek, bereziki landa-inguruneetan, zailtasun handiagoak dituzte tresna digitalak txertatzeko, eta horrek lehiakortasuna eta merkatu berrietarako sartzeko duten aukera mugatzen ditu. Arrakala teknologiko hori desberdinkeraren faktore osagarri bihur daiteke, baldin eta gaitzeko eta laguntzeko berariazko neurriak ezartzen ez badira.

Desberdinkeria horiek lan-eremuan ez ezik, kontsumoan eta bizi-kalitatean ere eragiten dute. Errenta txikiagoak eta lan ezegonkorrekiko esposizioak emakumeen erosteko ahalmena murrizten dute, eta ekonomian eta gizartean duten erabateko parte-hartzea baldintzatzen dute. Egoera hori iraultzeko, ezinbestekoa da genero-ikuspegia txertatzea merkataritza-politika guztietan, lan-erregulaziotik hasi eta digitalizaziora arte, baita prestakuntzan, kontziliazioan eta emakumeen lidergoaren sustapenean ere.

Jarraian, Merkataritza helburuari lotutako erronka nagusiak aurkeztuko dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian eta Gobernu Programan adierazitakoaren arabera.

Merkataritzako emakume langileen soldata-arrakala ixtea eta autonomia ekonomikoa hobetzea lehentasuna da. Alde hori murrizteko, kausa nagusian jardun behar da, hau da, urteko lanaldi txikiagoan eta partzialtasunean, eta, gainera, ordainsarien gardentasuna, lanbide-sailkapena eta sustapen-aukerak indartu behar dira. Berdintasun-baldintzetan enplegu duin baterantz aurrera egin behar da, lanaldi osoko kontratuak handituz eta enpresa-politikek soldata-berdintasunerako mekanismo eraginkorrak txertatzen dituztela bermatuz.

Merkataritzako nahi gabeko partzialtasuna eta behin-behinekotasuna murriztea da funtsezko beste erronka bat. Emakumeen partzialtasunak azaltzen du soldata-arrakalaren zati handiena, eta karrera profesionala eta errenta mugatzen ditu. Ezinbestekoa da nahi gabeko partzialtasuna lanaldi oso bihurtzea pizgarrien, laguntzetako klausulen, negoziazio sektorialaren eta zaintzan laguntzeko zerbitzuen bidez, eta kontziliazioa benetako erantzukidetasun bihurtuko dela ziurtatzea.

Emakumeen lidergoa eta emakumeek erabaki-postuetan presentzia handiagoa izatea funtsezkoa da sektorearen feminizazioa enpresa-gobernantzan isla dadin. Mentoretza-programak, lidergoko prestakuntza, erreferenteen ikusgarritasuna eta zuzendaritza-organoetara eta elkarte sektorialetara iristea errazten duten neurriak bultzatu behar dira, eta politikak eta estrategiak genero-ikuspegiarekin diseinatzen direla bermatu.

Digitalizazio inklusiboa bultzatzea eta genero-ikuspegia duten ETEen arrakala teknologikoa murriztea da beste erronka bat. Merkataritza elektronikoa eta tresna digitalak hiri-eremuetan eta azpisektore zehatzetan baliatzen dira gehienbat, eta emakumeek zuzendutako enpresa asko atzean geratzen dira. Langileek eta enpresaburuek prestakuntza, aholkularitza eta finantzaketa digitala eskuratzen dutela ziurtatu behar da, eraginkortasunez parte hartzen dutela neurtzeko adierazleekin.



Ezinbesteko baldintza da lan-ingurune seguruak bermatzea, sexuan oinarritutako jazarpenaren eta indarkeria matxistaren aurrean zero tolerantzia izanez. Sektoreak protokolo espezifikoak, kanal konfidentzialak eta nahitaezko prestakuntza izan behar ditu langile eta agintarientzat, enpresa-gobernantzan eta laguntza publikoetan integratuta, espazio seguruak eta errespetuzkoak bermatzeko.

Kontziliazioa, merkataritza, erantzukidetasun eraginkor bihurtzeko, ordutegiak, txandak eta malgutasun-sistemak berrantolatu behar dira, karrera profesionalak zigortu gabe. Laguntza-zerbitzuak sartu behar dira, hala nola zaintza-bonuak eta akordioak tokiko baliabideekin, eta neurri horien eragina genero-ikuspegitik ebaluatu behar da, emakumeei eta gizonei onura berdintasunez ekarriko diela bermatzeko.

Enpleguaren kalitatea hobetzea, belaunaldien arteko erreleboa ziurtatzea eta emakume gazteen talentua erakartzea erronka estrategikoak dira. Sektoreak karrera-planak, gaitasunen egiaztapena, kualifikazioari lotutako soldatak, genero-ikuspegia duen enpresa-transmisioa eta merkataritzaren irudia emakume gazteentzako gune erakargarri gisa indartuko duten kanpainak behar ditu.

Lurralde-arrakala ixtea eta landa-merkataritza eta merkataritza-dentsitate txikiagoko auzoetan berdintasuna bermatzea funtsezkoa da gizarte-kohesiorako. Beharrezkoa da tokiko ekosistemak indartzea, zerbitzu anitzeko soluzioak, zaintza-sareak eta garraioa bultzatzea, eta ekintza horiek emakumeen parte-hartzean eta enpleguan duten eragina neurtzea.

Funtsezko beste erronka bat da gobernantza feministaren bidez politika komertzial osoan genero-ikuspegia txertatzea. Laguntzek, erregulazioak, prestakuntzak, digitalizazioak eta plangintza estrategikoak sektorean zeharkakotasuna eta benetako berdintasuna bermatuko duten adierazleak, auditoretzak eta kontuak emateko mekanismoak eduki behar dituzte.

Laguntzak eta laguntza-programak berdintasunean egiazta daitezkeen emaitzekin lotzea ezinbestekoa da aurrera egiteko. Modernizazio-, digitalizazio- eta dinamizazio-ildoak soldata-arrakala murrizteko konpromiso zehatzen, lanaldi osoko emakumeen kontratuen hazkundearen, lidergoaren eta jazarpenaren aurkako protokoloen baldintzapean egongo dira, eta horiek betetzea saritzen duten pizgarriak eta klausulak izan behar dituzte.

## 4.2.4 Kontsumoari lotutako esku-hartzea

### Diagnostiko orokorra eta erronkak, Kontsumoari dagokionez

Erosteko jarraibideek alde nabarmenak erakusten dituzte emakumeen eta gizonen artean, eta horiek kontuan hartu behar dira neurriak eta mezuak diseinatzeko. Elikagai freskoetan, emakumeek gehiago jotzen dute denda espezializatueta; gizonek, aldiz, gehiago dibertsifikatzen dute azalera handiko formatuetarantz. Lehenetsun hori izateko arrazoia da hautemandako kalitatea, arreta pertsonalizatua eta hurbiltasuna bilatzea, faktore horiei emakume kontsumitzaileek pisu erlatiboki handiagoa ematen baitiete. Era berean, erosketak egitera joateko joan-etorrietan, emakumeek gehiago joaten dira oinez eta garraio publikoz, eta gizonak ibilgailu pribatua gehiago erabiltzen dutela adierazten dute, horrek establezimenduetara sartzeko denboretan eta kostuetan duen inpaktuarekin. Alde horiek 2024ko Kontsumo Ohiturei buruzko Inkestan jaso dira, eta iradokitzen dute ordutegiak, arreta-puntuak, informazio-euskarriak eta salmenta-formatuak egokitu behar direla sexuaren arabera desberdinak diren mugikortasun- eta aukera-erduetara.



Arropa, oinetakoak eta gauza pertsonalak erosteko ere aldeak daude. Emakumeek maizago erosten dute urtean zehar, eta nahiago dituzte tokiko merkataritza eta hiriguneko dendak. Gizonek, berriz, gehiago gastatzen dute aldirietako merkataritza-guneetan. Eredu hori antzeko kategorietan errepikatzen da, hala nola edertasunean eta zaintza pertsonalean. Kategoría horietan, emakumeek erosketa eta gastu gehiago bideratzen dituzte kate espezializatueta eta hurbileko merkataritzara, eta gizonek, berriz, merkataritza-zentro integratueta. Hautaketa horiek eragina dute eskaintzak eskuratzeko aukeran, aldaketak eta itzulketak egiteko baldintzetan eta jasotako aholkularitza-mailan. Kanpainetan, materialetan eta prestakuntzetan alde horiek kontuan hartzeak kontsumitzaileen babesa eraginkorragoa eta berdintasun-ikuspegiduna izaten laguntzen du.

Kontsumoaren eten digitala garbi ikusten da kategoría teknologikoetan. Informatikan, telefonian eta etxeko elektroniketan, gizonek gehiago erabiltzen dute lineako kanala, eta erosteko erreferentzia nagusizat hartzen dute; emakumeen artean, berriz, kanal digitalaren pisu erlatiboa txikiagoa da. Gainera, gizonek proportzio handiagoan adierazten dute gastu handiagoa egiten dutela Interneten kategoría horietan. Alde horren ondorioz, gizonek Internet bidezko erosketetako ohiko arazo gehiago dituzte, hala nola atzerapenak, iristen ez diren produktuak edo deskribapenarekin bat ez datozen artikulua. Berdintasuna bermatzeko, garrantzitsua da prestakuntza digital erraza eta emakumeentzako berariazko edukiak eskaintzea, batik bat denbora edo baliabide gutxiago dituzten etxeetan eta guraso bakarreko familietan.

Establezimendua aukeratzeko irizpideei dagokienez, kalitatea, neurriko prezioa, erosteko erosotasuna eta arreta pertsonala nabarmentzen dira herritarrentzako faktore erabakigarritzat, eta enfasi handiagoa emakumeen artean, 2024ko inkestaren azterketa kualitatiboaren arabera. Emakumeek hurbileko dendetan eta eguneroko hornidurarako gehiago erosten dutenez, funtsezkoa da prezioei eta baldintzei buruzko informazioa ulertteraza izatea eta erreklamatzeko bideak guztien eskura egotea. Alderdi horiek kanpainetan, materialetan eta prestakuntzetan sartzeak lagundu egiten du kontsumitzaileen babesa eraginkorragoa izaten eta berdintasuna kontuan hartzen.

2024an, kontsumo-gatazken mapa aldatzeak agenda hori indartzen du. Banku-sektorea igaro da Euskadiko kontsulta eta erreklamazioen buru izatera, telekomunikazioen aurretik, hipoteka-gastuekin lotutako hazkundera izan baita. Bitartekaritzak akordioak lortzen ditu kasuen ia erdietan, eta gero eta jende gehiagok aukeratzen du erreklamazioak Internetez aurkeztea, eta hori bihurtu da bide ohikoena. Testuinguru hori kontuan hartuta, aholkatzen da oinarritzko finantza-informazioa eta erreklamazio-ibilbideak genero-ikuspegiarekin segmentatzea, hizkuntza eta formatuak zainduz kanal digitalen erabilera intentsibo txikiagoa eta zaintzen zama handiagoa aitortzen dutenentzat, horien artean emakume asko daudelako eta, modu seinatuan, guraso bakarreko familietako emakumeak.

2024an, ikuskaritzek eta zigorrek prebentzioa eta kontsumitzaileen babesa indartu dituzte. Ehunka espediente ebatzi ziren, milioi eta erdi eurotik gorako zehapen-bolumenarekin, etxetresna elektrikoetan (kontsumoko elektronika barne), ibilgailuen konponketan eta ehungintzan kontzentratuta. Zehapen larriak argitaratzeak gardentasuna finkatzen du eta disuasio-efektuak ditu, bereziki negoziatorako edo alfabetatze digitalerako gaitasun txikiagoa dituztenak babesten dituztenak. Ikuskapen-kanpainak lehenestean eta emaitzen komunikazio publikoan genero-ikuspegia txertatzeak emakumeen eta gizonen kontsumo-esperientzian benetako arrakalak ixten laguntzen du.



Jarraian, Kontsumoa helburuari lotutako erronka nagusiak aurkeztuko dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian eta Gobernu Programan adierazitakoaren arabera.

Kontsumoaren arloko erronka nagusietako bat da merkataritza elektronikoaren erabilera eta urrutiko kontratazioan emakumeei eragiten dien eten digitala murriztea. Lineako kanala erreklamazioak aurkezteko eta erosketak egiteko lehentasunezko bide gisa finkatu den arren, aldeak daude oraindik eskubideak urratzeko arriskua areagotzen duten gaitasun digitaletan. Ingurune digitaletarako sarbide segurua eta ekitatiboa bermatzen duten prestakuntza-programa espezifikoak diseinatu behar dira, eta kolektibo kalteberak lehenetsi, hala nola guraso bakarreko familiak.

Funtsezko beste erronka bat da kontsumitzaileen eskubideei buruzko informazioaren eskuragarritasuna eta ulermena hobetzea. Kanpainak eta materialak sexuaren eta adinaren arabera hautemandako kontsumo-ereduetara egokitu behar dira, eta ziurtatu behar da emakumeek, eguneroko erosketetan eta etxeko horniduran zama handiagoa hartzen dutenek, baliabide argi eta praktikoak dituztela beren eskubideak baliatzeko. Horrek berarekin dakar aurrez aurreko kanaletan eta kanal digitaletan komunikazioa indartzea, mezu inklusiboekin eta hizkuntza errazarekin.

Halaber, lehentasunezkoa da sexuaren arabera bereizitako adierazleak sartzeari kontsulta, erreklamazio eta bitartekaritzetan, desberdintasunak identifikatzeko eta politika publikoak ekitaterantz bideratzeko. Datu espezifikorik ez egoteak mugatu egiten du benetako beharrezanetara egokitutako esku-hartzeak diseinatzeko gaitasuna, eta, beraz, jarraipen-sistema bat ezarri behar da, ekintzen eragina neurtzeko eta balizko arrakalak zuzentzeko aukera emango duena.

Beste erronka bat da kontziliazioa eta erantzukidetasuna kontsumo-zerbitzuak eskuratzean. Emakumeek denbora gehiago ematen dute erosketak egiten eta etxeko lanetan, eta horrek baldintzatu egiten du izapideak egiteko eta kanal jakin batzuetara sartzeko aukera. Kontziliazioa erraztuko duten neurriak bultzatu behar dira, hala nola prozeduren sinplifikazioa, arreta digital segurua eta koordinazioa tokiko sareekin, zerbitzuak herritarrei hurbiltzeko.

Halaber, merkataritza-publizitatean eta -komunikazioan genero-estereotipoak egoten jarraitzeari aurre egin behar zaio. Kanpaina instituzionalek eta sentsibilizazio-ekintzek balio berdinezaleak transmititu behar dituzte, eta rol tradizionalak indartzen dituzten errepresentazioak saihestu. Ikuspegi horrek kontsumo-ingurune bidezkoagoa eta aniztasunarekiko errespetuzkoagoa sortzen laguntzen du.

Azkenik, funtsezkoa da zehatzeko eta merkatua kontrolatzeko jarduketek emakumeengan eta gizonengan duten eragin bereizita kontuan hartzen dutela bermatzea, bereziki sektore kritikoetan, hala nola telekomunikazioetan, energian eta bankuetan. Sektoreen araberrako zehapenak eta trazabilitatea ikusaraztea gehiegizko jardunbideei aurrea hartzera bideratu behar dira, gehiago eragiten baitiete negoziatorako edo alfabetatze digitalerako gaitasun txikiagoa dutenei.



## 5. TURISMO, MERKATARITZA ETA KONTSUMO SAILAREN PLANGINTZA ESTRATEGIKOA

SAIL-ESPARRUAK, ARLOAK, ZUZENDARITZAK ETA ABAR	HELBURU ESTRATEGIKOAK	Arduraduna (arloa, zuzendaritza eta abar)	Kronograma				BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIA					GOBERNU- PROGRAMA		BERDINTASUNERA KO LEGEA (art.)	SOLDATA- ARRAKALA RI BURUZKO PLANA	III. AKORDIOA
			2025	2026	2027	2028	1. ARDATZA	2. ARDATZA	3. ARDATZA	4. ARDATZA	JOMUGAK	HELBURUA K	KONPROMI SOAK			
SAIL GUZTIRAKO BARNE- PROZEDUREI ETA GOBERNU ONERAKO PROZEDUREI LOTUTAKO NEURRIAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>I-1. Genero-ikuspegia txertatzen dela bermatzea sailaren administrazio-, arau- eta aurrekontu-prozesu guztietan.</li> <li>Berdintasuneko Administrazio Unitateak finkatzea eta Saileko Talde Teknikoa sendotzea.</li> <li>Saileko langile guztiak berdintasunaren arloan prestatzea, politikariak barne.</li> <li>Berdintasun-politika garatzeko beharrezkoak diren baliabide ekonomikoak esleitzea eta zehaztea urtero aurrekontu-partidetan.</li> </ul>	Sailari atxikitako zuzendaritza eta entitate publiko guztiak	X	X	X	X	X						129 130 145 147	5,11,15,18,57		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1-2. Informazioaren bilketan, tratamenduan, analisisian eta zabalkundearen genero-ikuspegia kontuan hartzen duten estatistiken eta azterlanen ehunekoa handitzea.</li> <li>Komunikazio-euskarrietan, berdintasunari buruzko edukien kopurua handitzea.</li> <li>Berdintasuna sustatzeko neurriak dituzten arauen kopurua handitzea.</li> <li>Eragin positiboa duten berdintasun-klausulak dituzten kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenen ehunekoa handitzea.</li> </ul>	Sailari atxikitako zuzendaritza eta entitate publiko guztiak	X	X	X	X	X						125 126 129 130	3,17, 19,20,22,23,24,25 ,26		



SAIL-ESPARRUAK, ARLOAK, ZUZENDARITZAK ETA ABAR	HELBURU ESTRATEGIKOAK	Arduraduna (arloa, zuzendaritza eta abar)	Kronograma				BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIA					GOBERNU- PROGRAMA		BERDINTASUNERA KO LEGEA (art.)	SOLDATA- ARRAKALA RI BURUZKO PLANA	III. AKORDIOA
			2025	2026	2027	2028	1. ARDATZA	2. ARDATZA	3. ARDATZA	4. ARDATZA	JOMUGAK	HELBURUA K	KONPROMI SOAK			
SAIL GUZTIRAKO BARNE- PROZEDUREI ETA GOBERNU ONERAKO PROZEDUREI LOTUTAKO NEURRIAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genero-ikuspegia txertatzea plan sektorialetan eta zeharkako planetan.</li> </ul>															
	<ul style="list-style-type: none"> <li>I-3. Berdintasunerako sailarteko koordinazio-egitura indartzea eta finkatzea.</li> <li>Gizonen berdintasunaren aldeko inplikazioa sustatzea.</li> <li>Hizkuntza-eskubideak bermatzea eta euskararen erabilera sustatzea ekimen guztietan.</li> </ul>	Sailari atxikitako zuzendaritza eta entitate publiko guztiak	X	X	X	X	X						10 43 44 123 125 129 147 148	3,13		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>I-2. Turismo-sektorearen diagnostikoaren azterlana eguneratzea, genero-desberdinkeriak identifikatzeko eta esku-hartzeak bideratzeko</li> <li>II-4. Turismo-sektoreko soldata-arrakala eta nahi gabeko partzialtasuna murriztea, laguntzetan eta kontratuetan berdintasun-klausulak jasoz.</li> <li>Lan-baldintzak hobetzea sustatzea.</li> <li>Enplegua eta ekintzailatza sustatzen duten emakumeen kopurua handitzea.</li> <li>Turismoaren digitalizazioan eta jasangarritasunean genero-ikuspegia sartzea, proiektu berritzaileetan parte-hartze orekatua bermatuz.</li> </ul>	Turismo eta Ostalaritza Zuzendaritza	X	X	X	X		X					91 105 106 107 126	39,41,42	3.2	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>II-5. Emakumeen ikusgarritasuna handitzea eta ekarpeni balioa ematea.</li> <li>Emakumeek turismoko gobernantza-organoean eta sektoreko zuzendaritza-</li> </ul>	Turismo eta Ostalaritza Zuzendaritza	X	X	X	X		X					66 105 129 130	3,27,39,41,42,43		



SAIL-ESPARRUAK, ARLOAK, ZUZENDARITZAK ETA ABAR	HELBURU ESTRATEGIKOAK	Arduraduna (arloa, zuzendaritza eta abar)	Kronograma				BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIA					GOBERNU- PROGRAMA		BERDINTASUNERA KO LEGEA (art.)	SOLDATA- ARRAKALA RI BURUZKO PLANA	III. AKORDIOA	
			2025	2026	2027	2028	1. ARDATZA	2. ARDATZA	3. ARDATZA	4. ARDATZA	JOMUGAK	HELBURUA K	KONPROMI SOAK				
	postuetan duten lidergoa sustatzea, mentoretza- eta prestakuntza-programekin.																
	▶ II-6. Kanpainak egitea Euskadi helmuga turistikoa inklusibo eta diskriminaziorik gabeko helmugatzat posizionatzeko.	Turismo eta Ostalaritza Zuzendaritza	X	X	X	X		X					105 130	3,54			
MERKATARITZA ZUZENDARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK	▶ I.2. Merkataritza-sektorearen diagnostikoaren azterlan bat egitea, genero-desberdinkeriak identifikatzeko eta esku-hartzeak bideratzeko.	Merkataritza Zuzendaritza	X	X	X	X		X					66 69 101 125 126 130	39,41,42	4,3		
	▶ II-4. Merkataritzako soldata-berdintasuna eta erantzukidetasuna sustatzea, laguntzak arrakalak murrizteko ahaleginen emaitza egiaztagarrii lotuz.																
	▶ Emakumeak buru dituzten ETEetan digitalizazio inklusiboa sustatzea, prestakuntzarekin eta finantzaketa eskuratzeko aukerekin.																
	▶ Merkataritzan lan-ingurune seguruak bermatzea, jazarpenaren aurkako protokoloen eta sentsibilizazio-kanpainen bitartez.																
	▶ II-5. Merkataritza-sektorean emakumeen lidergo-programak eta belaunaldi-erleboia sustatzea.	Merkataritza Zuzendaritza	X	X	X	X		X				66 69 76	3				
KONTSUMO-ARLOARI LOTUTAKO NEURRIAK (KONTSUMOBIDE)	▶ Kontsumoko eten digitala murriztea, emakumeentzako eta kolektibo kalteberentzako berariazko prestakuntzarekin.	Kontsumobide	X	X	X	X	X						84 85 109 110 111 129	3,18,57			
	▶ Berdintasuneko prestakuntza-eskaintza ez-espezifiko aztertzea eta egokitzea, genero-ikuspegia txerta dezan zeharka.																



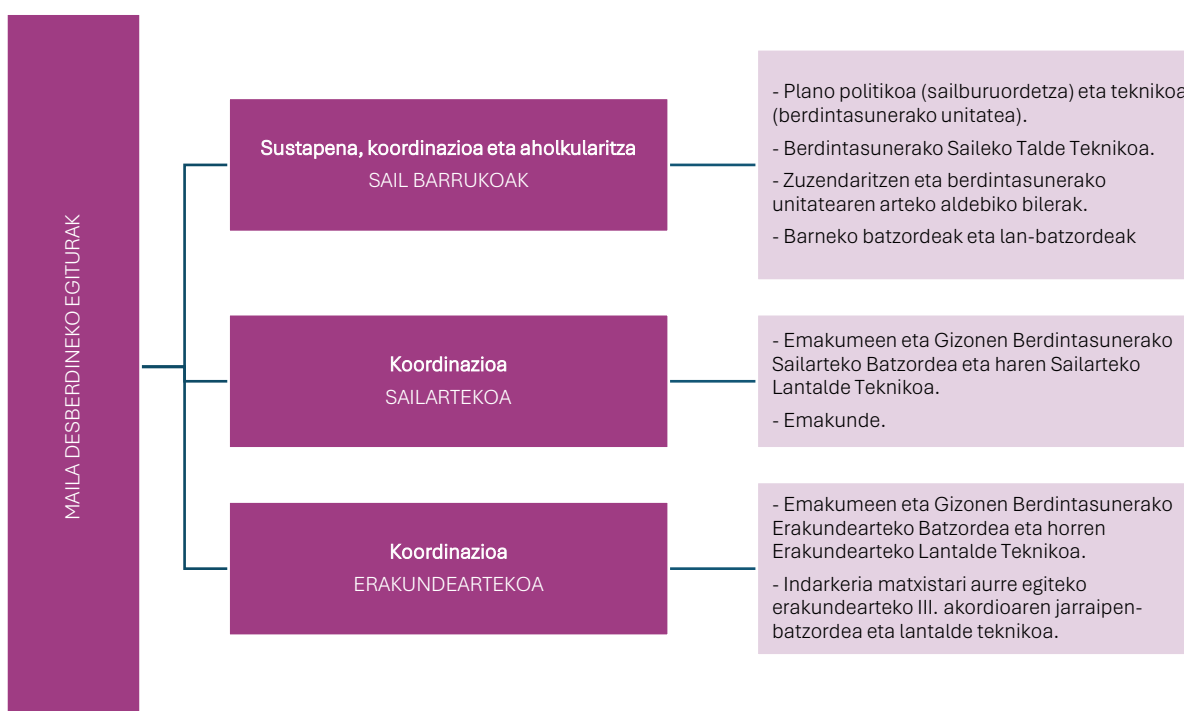
SAIL-ESPARRUAK, ARLOAK, ZUZENDARITZAK ETA ABAR	HELBURU ESTRATEGIKOAK	Arduraduna (arloa, zuzendaritza eta abar)	Kronograma				BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIA					GOBERNU- PROGRAMA		BERDINTASUNERA KO LEGEA (art.)	SOLDATA- ARRAKALA RI BURUZKO PLANA	III. AKORDIOA	
			2025	2026	2027	2028	1. ARDATZA	2. ARDATZA	3. ARDATZA	4. ARDATZA	JOMUGAK	HELBURUA K	KONPROMI SOAK				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sexuaren arabera bereizitako adierazleak sartzea erreklamazioetan eta bitartekarizetan, politika publikoak orientatzeko.</li> <li>Kontsumoarekin lotura duen eta genero-ikuspegia duen informazioa eta prestakuntza areagotzea.</li> </ul>	Kontsumobi de	X	X	X	X	X							129 148	3,17		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genero-estereotipoei aurre egitea merkataritza-publizitatean eta -komunikazioan, mezu inklusiboak sustatuz.</li> <li>Kontsumitzaileen eskubideei buruzko sentsibilizazio-kanpainak egitea, berdintasun-ikuspegiarekin.</li> </ul>	Kontsumobi de	X	X	X	X	X							105 129 130 133	3,19,26		

## 6. KUDEAKETA-EREDUA

### HEDAPENERAKO EGITURA INSTITUZIONALAK

Legegintzaldiko Berdintasunerako Plana **bultzatzea** Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saileko emakumeen eta gizonen berdintasunerako administrazio-unitateari dagokio. Hori da plana egikaritzeaz, haren jarraipena egiteaz eta ebaluatzeaz arduratuko den unitatea, eta Saileko organoei eta langileei aholkularitza eskainiko diena.

Hala ere, plana hedatzeko ondo **koordinatu** behar da, eta horrek hainbat eragile eta egitura inplikatzeko ditu, bai sailtakoak bai kanpokoak:



### PROGRAMAZIOA/PLANGINTZA

Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren legegintzaldiko Berdintasunerako Plana ezartzeko sistema **urteko planak** eginez garatzen da. Plan horiek, sailaren legegintzaldiko Berdintasunerako Planean ezarritako helburu estrategikoekin lotuta, urtero gauzatu beharreko ekintzen berri ematen dute. Urteko plan bakoitzean, dagozkion jarduerak eta horiek garatzeko arduradunak zehaztuko dira, baita jarduerak horiek gauzatzeko kronograma eta horietara bideratutako zenbatekoa ere.

Urteko planen sorburu den legegintzaldiko Berdintasunerako Plana onartu baino lehen jakinarazten zaio Emakunderi, haren edukiak Legean xedatutakora eta Berdintasunerako 2030 Estrategian adierazitako esku hartzeko ildoetara eta jarraibideetara egokitzen diren balioztatzeak, Berdintasunerako Legearen 16.6 artikuluan ezartzen den bezala.



### JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

- Urteko planen jarraipena egiteko, urteko planaren jarraipena egiten da, eta horietako bakoitzean aurreikusitako jardueren betetze-maila aztertzen da. Horri esker, aurrerapenak eta lorpenak neurtu ahal izango dira, eta hobekuntzak identifikatu, hurrengo urteko planak lantzeko, legegintzaldiko helburu estrategikoetatik aldendu gabe.

Urteko planaren jarraipenerako, hurrengoa definitzeko, kontrastatzeko eta komunikatzeko, honako urrats hauek egingo dira:

- Berdintasunerako administrazio-unitateak, sailen sustapen- eta koordinazio-egiturekin batera, Planaren ezarpenaren jarraipena egingo du urtean zehar, eta, urtearen amaieran, hurrengo urterako plan operatiboa zehaztuko du.
- Bai plan operatiboaren urteko jarraipena, bai hurrengo urterako plan operatiboa, maila politikoan alderatuko dira berdintasunerako administrazio-unitatearen arduradun politikoarekin edo Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen arduradunarekin.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordeko ordezkari politikoak emango du (beharrezkoa bada) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen urteko jarraipenaren berri.
- Legegintzaldi-planaren jarraipena egiteko, bigarren eta laugarren urteen amaieran, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordeko sail-ordezkaritza politikoak eta Emakundek bilera bat egingo dute, egin diren aurrerapenak eta garatu beharreko ekintza-ildoak identifikatze aldera.
- Horrez gain, berdintasunerako administrazio-unitateak legegintzaldiko Berdintasunerako Planaren azken ebaluazioa egingo du, agintaldiaren balantze orokorra egiteko.
- Berdintasunerako 2030 Estrategiaren jarraipenerako informazio egokia emateko, Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailak informazio zehatza ematen dio urtero Emakunderi, helburu estrategikoen betetze-mailari dagokionez.
- Erakundearteko III. Akordioaren garapenean presentzia duten sailei dagokienez, Soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiaren kontu-emateko esparruan, esku hartzen duten sailek garatutako ekintzei buruzko informazioa eman beharko dute urteko jarraipen-txostenaren bidez.

### AURREKONTUGINTZA



Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legeak ezartzen duenaren arabera, autonomia-, foru- eta toki-administrazioek, urtero, lege horretan jasotako eginkizunak betetzeko eta neurriak egikaritzeko behar dituzten ekonomia-baliabideak esleitu eta zehaztuko dituzte bakoitzaren aurrekontuetan. Bestalde, administrazio autonomikoak aktiboki eta era mailakatuan aurrekontu orokorren % 1, gutxienez, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiketara bideratuko duela sustatuko du, helburua izanik % 1,5 izatea, 2030erako, hargatik eragotzi gabe aurrekontu-helburu hori lehenago gauzatzea (Berdintasunerako Legearen Seigarren xedapen gehigarria).

Planari loturiko baliabide ekonomikoak modu xeheagoan esleitu beharko dira urteko planetan, legegintzaldi-plan hau horietan zertuko baita. Nolanahi ere, azpimarratzekoa da honela banatuko dela aurrekontua: batetik, berdintasunerako administrazio-unitate baterako partida espezifiko bat, eta, bestetik, urteko planetan aurreikusitako ekintzak ezartzeko aurrekontu propio bat.

### ADIERAZLE-SISTEMA

Berdintasunerako 2030 Estrategiak adierazle-sistema bat eskaintzen du, plan honen garapena aztertzeko neurketa-oinarria dena.



## 7. ERANSKINAK

### 1. LERROA. ARAUDIA ETA PLANGINTZA

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEINTZALD IKO DATUA
I-1.1 ARAUDIA	Sailean onartutako arauen kopurua (legeak, dekretuak, aginduak eta abar)	3	2	0	1	6
	Sailean onartutako arauetatik (legeak, dekretuak, aginduak eta abar), ehuneko zenbatek kontuan hartzen duten genero-ikuspegia	% 100	% 100	-	% 100	% 100
I-1.2 PLANGINTZA BERRIA	Berdintasunerako plana egotea sailean	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
	Indarrean dagoen legegintzaldiko plan-kopurua	1º	2º	2º	2º	2º
	Indarrean dagoen plana webgunean agertzea	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
	Indarrean dagoen planaren garapenean egindako jarraipen-sistema egotea	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
I-1.3 ERAKUNDE-PLANGINTZAREN KULTURA	Sailean plan estrategikoan berdintasunerako plan edo programaren oinarritzko helburuak, ekintzak eta adierazleak txertatzea	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
	Berdintasunerako Legean ezarritako gutxienezko edukiak planetan txertatzea	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
I-1.4 BARNEKO PLANAK	Sailean berdintasunerako barne-plana egotea	EZ	EZ	EZ	EZ	EZ
	Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa egotea sailean	EZ	EZ	EZ	EZ	EZ

### 2. LERROA. ANTOLAKETA-BALIABIDEAK: BERDINTASUNERAKO UNITATEAK

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEINTZALD IKO DATUA
I-1.5 EAE-KO ADMINISTRAZIOKO BERDINTASUNERAKO UNITATEAK	Sailean berdintasunerako zerbitzua edo unitatea egotea	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
	Berdintasunerako zerbitzuan edo unitatean lan egiten duten pertsonen kopurua	1	1	1	1	1
	Berdintasunerako zerbitzuan edo unitatean lan egiten duten eta dedikazio eskusiboa duten pertsonen ehunekoa	100	100	100	100	100
	Sailari atxikita dauden eta berdintasunerako unitatea duten ente publikoen ehunekoa, saileko ente publiko guztiekiko	0	0	0	0	0
I-1.8 KALITATEZKO ESTANDARRAK	Berdintasuneko teknikarien plazei kalitate-estandarrak aplikatzea (lanpostu-zerrendetan sartzea, lanbide-sailkapeneko A taldea, dedikazio eskusiboa eta lanaldi osoa, eta prestakuntza espezializatua).	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI

### 3. LERROA. BALIABIDE TEKNIKOAK: GAIKUNTZA



HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEGINTZALDIKO DATUA
I-1.9 PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA	Prestakuntza-diagnostikoa egotea	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
	Sailean emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza-plan bat egotea	EZ	EZ	EZ	EZ	EZ
	Sailak / berdintasunerako unitateak sustatutako emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntzan parte hartu duen pertsona kopurua, guztira	-	20	-	-	20
	Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntzan parte hartu duten emakumeen ehunekoa, sailak/berdintasunerako unitateak sustatutako prestakuntzetan parte hartu duten pertsona guztiekiko	-	% 90	-	-	% 90
	Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntzan parte hartu duten arduradun politikoaren ehunekoa, sailak/berdintasunerako unitateak sustatutako prestakuntzan parte hartu duten arduradun politiko guztiekiko	-	-	-	-	-
	IVAP Saileko langileek parte hartu duten eta IVAPek kudeatu dituen berdintasunari buruzko prestakuntzen kopurua	5	6	4	4	19
	IVAP - IVAPek kudeatutako berdintasunari buruzko prestakuntzetara joan diren pertsonen kopurua	10	17	13	8	48
	IVAP - IVAPek kudeatutako berdintasunari buruzko prestakuntzetara joan diren emakumeen ehunekoa, bertaratutako pertsona guztiekiko	% 60	% 70	% 69	% 87	% 71
I-1.10 PRESTAKUNTZA EZ-ESPEZIFIKOA	Berdintasunari buruzko ikastaro ez-espezifikoetan berdintasunari buruzko moduluak txertatzea	EZ	EZ	EZ	EZ	EZ
	Berdintasunari buruzko moduluak txertatu diren ikastaro ez-espezifikoaren ehunekoa	-	-	-	-	-
I-1.11 GAIKUNTZARAKO BALDINTZAK	Berdintasunari buruzko ezagutzen baldintza espezifikoak ezartzea, gai horri buruzko aholkularitza teknikoak emateko eginkizuna duten lanpostuak eskuratzeko edo haietara igo ahal izateko.	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
I-1.12 BALIABIDE DIDAKTIKOAK ETA METODOLOGIKOAK	EAEko erakunde publikoen jardunean emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioaren ezarpenean aurrera egiteko materialak, tresnak eta metodologiak sortzea.	EZ	EZ	EZ	EZ	EZ
	EAEko erakunde publikoen jardunean emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioaren ezarpenean aurrera egiteko sortu diren material, tresna eta metodologiaren kopurua	-	-	-	-	-

**4. LERROA. BALIABIDE EKONOMIKOAK**

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEINTZALDIKO DATUA
I-1.14 AURREKONTU ESPEZIFIKOAK	Sailak berdintasunerako esleitutako aurrekontu espezifikoa	57707	96350	57669	54897	266623
	Emakumeen eta gizonen berdintasunera esleitutako urteko aurrekontua egotea	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
	Sailak egikaritutako aurrekontua	98780428	109106616	108590871	54834139	371312054
	Saileko emakumeen eta gizonen berdintasunera espezifikoki bideratutako aurrekontu exekutatuak	52707	88182	52669	18563	212121
	Berdintasunerako exekutatu den aurrekontuaren ehunekoa, sailaren aurrekontu exekutatu guztizkoarekiko	% 0,053	% 0,080	% 0,048	% 0,033	0,057
	Urteko aurrekontuak emakumeen eta gizonen berdintasunean duen eraginaren aurretiazko balorazioa egitea	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
	Genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzen aurrera egiteko jarduerak garatzea	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
I-1.15 BERDINTASUNERAKO UNITATEEN AURREKONTUAK	Berdintasunerako unitatean aurrekontu-partida espezifikoa izatea	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
	Berdintasunerako unitatearen aurrekontu- partida espezifikoaren zenbatekoa	5000	35000	5000	5000	50000



## 2. HELBURU ESTRATEGIKOA: BERDINTASUNA ADMINISTRAZIO-JARDUERAN TXERTATzea

## 5. LERROA. ADMINISTRAZIO-PROZEDURAK

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEGINTZALDIKO DATUA
I-2.1 ESTATISTIKAK ETA AZTERLANAK	Sailean estatistiken eta azterlanen ardura duten arloak egotea	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
	<i>Sexuaren aldagaia txertatzea estatistiken eta azterlanen ardura du(t)en alor horrek/horiek egindako estatistika, inkesta eta datu-bilaketetan</i>	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
	<i>Estatistiken eta azterlanen ardura du(t)en alor horrek/horiek informazioa ustiatu eta interpretatzean, sexuaren aldagaia eta askotariko desberdintasun-egoeretako beste aldagai batzuk (hala nola, adina, errenta, jatorria, desgaitasuna...) gurutzatzea</i>	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
	<i>Genero-arrakala identifikatzea eta aztertzea estatistiken eta azterlanen ardura du(t)en alor horrek/horiek informazioa interpretatzean</i>	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
	<i>Estatistiken eta azterlanen ardura du(t)en alor horretan/horietan emakumeen eta gizonen balio, rol, egoera, behar eta abarren aldeak hobeto ezagutzen laguntzen duten genero-adierazleak txertatzea</i>	EZ	EZ	EZ	EZ	EZ
	<i>Emakumearen egoerari buruz edo berdintasunaren arloan argitaratutako azterlan espezifikoen kopurua</i>	-	1	-	-	1
	Genero-ikuspegia sailean egiten diren estatistiken eta azterlanetan txertatzea	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
	Berdintasunari loturik egindako azterlanen kopurua	-	1	-	-	1
I-2.2 KOMUNIKAZIOA	Komunikazio-euskarrietan, emakumeak eta gizonak modu ez-estereotipatuan aurkezten dituzten berdintasunaren arloko aurrerapenak agerian jartzen dituzten edukien kopurua handitzea	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
	Sailean hizkera eta irudi ez-sexisten erabilera areagotzea	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
	Berdintasunari buruzko edukia egotea webgunean	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
I-2.3 ARAUEN EBALUAZIOA	Genero-eraginari buruz egindako txostenen kopurua, guztira	1	2	1	0	4
	Generoaren araberako eragina aurretiaz ebaluatzeko gidalerroak edo bestelako jarraibideak edo akordioak onartzea	EZ	EZ	EZ	EZ	EZ
	Generoaren araberako eraginaren alde aurreko ebaluazioak egiteko jarraipen-sistema izatea	EZ	EZ	EZ	EZ	EZ
I-2.4 HAUTAKETA-PROZESUAK	Enplegu publikoan sartzeko, lanpostu horiek hornitzeko eta enplegu publikoan mailaz igotzeko egindako hautaketa-prozesuetatik, ehuneko zenbatek sartu dituzten gai-zerrendetan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko edukiak	-	-	-	-	-



	Enplegu publikoan sartzeko, lanpostu horiek hornitzeko eta enplegu publikoan mailaz igotzeko egindako hautaketa-prozesuetatik, ehuneko zenbatak duten emakumeen ordezkariak % 40tik beherakoa den kidego, eskala, maila eta kategorietan berdinketa emakumeen alde hausteko klausula (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 20.4.a artikulua).	-	-	-	-	-
<b>I-2.5 ZUZENDARITZA-ORGANOAK ETA EPAIMAHAIK</b>	Erakundeko kide anitzeko zuzendaritza-organoen guztizko kopurua	5	5	5	5	5
	Entitateko kide anitzeko zuzendaritza-organoeetatik, ehuneko zenbatak duten sexuaren arabera ordezkariak orekatua	0	0	0	0	0
	Entitateko zuzendaritza-organoeetan dauden emakumeen ehunekoa	% 62	% 64	% 72	% 63	% 65
	Epaimahai edo antzeko organoetarako egindako deialdien kopurua (administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako sariak emateko, kultura-ondasunak eta artikulak eskuratzeko eta abar).	0	3	3	3	9
	Epaimahai edo antzeko organoetarako egindako deialdietan, horietako ehuneko zenbatak duten sexuaren arabera ordezkariak orekatua	-	% 67	0	% 33	% 33
	Epaimahai edo antzeko organoetarako egindako deialdietatik (administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako sariak emateko, kultura-ondasunak eta artikulak eskuratzeko eta abar), zenbatak duten ordezkariak orekatuaren klausula	-	0	0	0	0
	Saileko epaimahaietan edo antzeko organoetan parte hartu duten emakumeen ehunekoa (sariak emateko...)	-	% 57	% 57	% 65	% 60
	Saileko zuzendaritza-organoeetan dauden emakumeen ehunekoa	% 45	% 45	% 45	% 45	% 45
	Saileko beste parte-hartze gune garrantzitsu batzuetan dauden emakumeen ehunekoa	% 50	% 50	% 50	% 50	% 50
<b>I-2.6 KONTRATAZIOA ETA DIRULAGUNTZAK</b>	Sailak egindako kontratuen kopurua, guztira (kontratu txikiak kontuan hartu gabe)	7	5	12	2	26
	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako irizpideak kontuan hartzen dituzten kontratuen ehunekoa, kontratu guztiekiko	% 100	% 100	% 100	% 100	% 100
	Sailak egindako hitzarmen kopurua	50	56	14	14	134
	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako irizpideak kontuan hartuta egin diren hitzarmenen ehunekoa, hitzarmen guztiekiko	% 82	% 73	% 100	% 100	% 82
	Sailak emandako dirulaguntzen eta laguntzen kopurua	43	44	111	111	309
	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako irizpideak dituzten dirulaguntzen eta laguntzen ehunekoa, dirulaguntza eta laguntza guztiekiko	% 79	% 64	% 22	% 23	% 36
	Kontratazio publikoan berdintasunari buruzko klausulak betetzen diren jakiteko jarraipen-sistema bat egotea	EZ	EZ	EZ	EZ	EZ
<b>I-2.7 PLAN ESTRATEGIKOAK ETA SEKTORIALAK</b>	Onartutako plan edo programa estrategiko sektorialen eta zeharkako kopurua, guztira	1	-	2	-	3
	Onartutako plan edo programa estrategiko sektorial eta zeharkakoetatik, diagnostikoan	0	-	% 50	-	% 33



	ehuneko zenbatak jasotzen duten emakumeen eta gizonen arteko aldean bilketa eta azterketa					
	Onartutako plan edo programa estrategiko sektorial eta zeharkakoetatik, ehuneko zenbatak dituzten emakumeen eta gizonen berdintasunerako helburuak	0	-	% 50	-	% 33
	Onartutako plan edo programa estrategiko sektorial eta zeharkakoetatik, ehuneko zenbatak dituzten emakumeen eta gizonen berdintasunerako ekintzak	0	-	% 50	-	% 33
	Onartutako plan edo programa estrategiko sektorial eta zeharkakoetatik, ehuneko zenbaten prestaketan parte hartu duen berdintasunerako unitateak edo eragileak	0	-	0	-	0
	Ebaluazio-urtean onartutako plan edo programa estrategiko sektorial eta zeharkakoetatik, ehuneko zenbaten jarraipenean eta ebaluazioan parte hartu duen berdintasunerako unitateak edo eragileak	0	-	0	-	0
	Ebaluazio-urtean onartutako plan edo programa estrategiko sektorial eta zeharkakoetatik, ehuneko zenbaten jarraipenean eta ebaluazioan kontuan hartuko diren genero-adierazleak	0	-	0	-	0

## 3. HELBURU ESTRATEGIKOA: INSTITUZIOEN GOBERNANTZA-EREDUA ALDATZEA

**6. ILDOA. KOORDINAZIOA, LANKIDETZA ETA NAZIOARTEKOTZEA**

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEINTZALDIKO DATUA
I-3.1.- ERAKUNDEEN KOORDINAZIOA	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako sailarteko koordinazio-egitura egotea	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
	Sailarteko koordinazio-egitura horretako langileek legeintzaldian egindako bilera kopurua	10	14	3	4	31
	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako sail barneko koordinazio-egitura egotea	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
	Sail barneko koordinazio-egitura horretako langileek legeintzaldian egindako bilera kopurua	6	14	4	4	28
	Saileko arlo edo zuzendaritza guztiek parte hartzea	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
I-3.2 POLITIKEN ARTEKO LANKIDETZA	Beste koordinazio-egitura batzuk egotea	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
I-3.3 NAZIOARTEKOTZEA	Lankidetzak egotea beste autonomia-erkidego batzuekin, Espainiarekin eta nazioarteko esparruarekin, eta balioa ematea berdintasunaren arloko eronka globalei erantzuten EAEk egin duen ibilbideari eta esperientziari.	EZ	EZ	EZ	EZ	EZ

**7. LERROA. PARTE-HARTZEA, BERRIKUNTZA, GARDENTASUNA ETA KONTUAK EMATEA**

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEGINTZALDIK O DATUA
I-3.4 PARTE-HARTZEA	Mugimendu feministak eta emakumeen elkarteek parte hartzeko eta hitz egiteko lan-espazio aktiboak izatea	EZ	EZ	EZ	EZ	EZ
	Parte-hartze prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea	EZ	EZ	EZ	EZ	EZ
I-3.5 BERRIKUNTZA ETA ETENGABEKO HOBEKUNTZA	Berdintasunerako politiken berrikuntza eta etengabeko hobekuntza sustatzeko ekintza kopurua	-	1	-	-	1
I-3.6 GARDENTASUNA ETA KONTUAK EMATEA	Berdintasunerako politiken eragina ezagutzeko, ebaluatzeko eta kontuak emateko ekintzen, neurrien eta tresnen kopurua	1	1	1	1	4
	Webgunean argitaratzea berdintasunerako plana	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI
	Webgunean argitaratzea planaren ebaluazioaren emaitzak	BAI	BAI	BAI	BAI	BAI

**8. LERROA. BERDINTASUNAREN IKUSPEGI KONPLEXUAGOA. POLITIKA PUBLIKOETAN**

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEGINTZALDIK O DATUA
I-3.7 INTERSEKZIONALITATEA	Ikuspegi interseksionala txertatzeko ekintza edo neurri kopurua	-	-	-	-	-
	Estatistiketan aldatetako egitea, emakumeek adina, desgaitasuna, landa-izaera, arraza, jatorri etnikoa edo soziala, sexu- edo genero-identitatea, sexu-orientazioa, migrazio-egoera, gurasobakartasuna, seropositiboa izatea eta beste inguruabar batzuk direla-eta jasan ditzaketen diskriminazio ugariak aztertzeak.	EZ	EZ	EZ	EZ	EZ
I-3.8 GIZONAK ETA MASKULINITATEAK	Maskulinitateen ikuspegia txertatzeko ekintzen edo neurrien kopurua	-	-	-	-	-
	Gizonei berariaz zuzendutako ekintzen edo neurrien ehunekoa	-	-	-	-	-
I-3.9 EUSKARA BIZIBERRITZEA	Euskara sustatzeko eta hizkuntza-eskubideak babesteko ekintzen edo neurrien kopurua	30	30	30	30	120
I-3.10 INGURUMENA ETA LARRIALDI KLIMATIKOA	Ikuspegi bikoitza (generoa eta klima-aldaketa) bermatzeko informazioa, prestakuntza eta tresnak areagotzeko ekintzen edo neurrien kopurua	-	-	-	-	-



## **EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANA**

### **XIII. legegintzaldia**



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

**TURISMO, MERKATARITZA**  
**ETA KONTSUMO SAILA**  
**DEPARTAMENTO DE TURISMO,**  
**COMERCIO Y CONSUMO**