# EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANA

# XIII. Legegintzaldia

## Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Saila

#EUSKADIBERRIA
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ONGIZATE, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILA
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO

# AURKIBIDEA

**1. AURKEZPENA** ............ 3
**2. SARRERA** ............ 4
**3. XEDEA ETA BAT-ETORTZEA** ............ 6
**4. SAILAREN ESKUMEN-ESPARRUAK** ............ 7
**5. SAILAREN PLANA EGITEKO PROZESUA** ............ 10
**6. ONGIZATE, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILAREN PLANGINTZA ESTRATEGIKOA** ............ 12
6.1. SAIL GUZTIRAKO BARNE-PROZEDUREI ETA GOBERNU ONERAKO PROZEDUREI LOTUTAKO NEURRIAK ............ 14
6.2. ZUZENDARITZEI LOTUTAKO NEURRIAK ............ 23
► ANIZTASUNEKO, BIZIKIDETZAKO ETA BELAUNALDIEN ARTEKO ELKARTASUNEKO ZUZENDARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK ............ 23
► BIZITZA BETERAKO LAGUNTZEN ZUZENDARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK ............ 25
► HIRUGARREN SEKTORE SOZIALAREN ETA EKINTZA KOMUNITARIOAREN ZUZENDARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK ............ 29
► GIZARTE-ZERBITZUEN GOI IKUSKARITZAKO ORGANOARI LOTUTAKO NEURRIAK 31
► ETORKINEN HARRERA ETA INTEGRAZIOKO ZUZENDARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK ............ 33
► HAUR, NERABE ETA FAMILIA ZUZENDARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK ............ 36
► GAZTERIA ETA EMANTZIPAZIO ZUZENDARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK ............ 40
**7. KUDEAKETA-EREDUA** ............ 42
**8. ERANSKINAK** ............ 45
8.1. I. ERANSKINA. ONGIZATE, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILAREN BERDINTASUNERAKO PLANAREN KOHERENTZIA, EAE-N BERDINTASUNAREN ETA INDARKERIA MATXISTAREN ARLOAN INDARREAN DAUDEN ARAU-ESPARRUEKIKO ............ 45
8.2. ONGIZATE, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILAREN BERDINTASUN-DIAGNOSTIKOAREN LABURPEN EXEKUTIBOA ............ 52

# 1. AURKEZPENA

Berdintasunerako planak funtsezko tresna dira arlo horretan jarduketa publikoa koordinatua, koherentea, efizientea eta eraginkorra izateko.

Dokumentu honetan Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan aurrera egiteko duen benetako konpromiso politikoa jasotzen da, bai eta horretarako beharrezkoak diren aurrekontu-baliabideak eta giza baliabideak erabiltzeko planifikazio estrategiko bat ere. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko jarduketak Sailaren nortasun-ikur dira.

Era berean, Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailak modu erantzukidean eta koordinatuan sendotuko ditu berdintasunaren eta indarkeria matxistaren arloan parte hartzen duten egitura politiko eta tekniko guztiak; eta generoaren ikuspegia sailen arteko eta erakundeen arteko harremanetan txertatuko du, bai eta hirugarren sektorearekin eta herritarrekin dituen harremanetan ere.

Azkenik, genero-ikuspegia aintzat hartzen duen plangintza horrek koherentea izan behar du Eusko Jaurlaritzaren gardentasun- eta berdintasun-politikarekin. Horregatik, herritarrei jakinarazi nahi die zein diren Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailak emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak ezartzeko dituen konpromisoak eta zein diren politika horien garapenean lortu nahi ditugun aurrerapenak, emaitzak ebaluatuta.

Izan ere, euskal gizarteak aurrera egin du emakumeen eta neskatilen egoera hobetzen, baina oraindik bidea dugu egiteko, eta, bide horretan, erakunde guztien eta, bereziki, gizonen konpromisoa eta lana ezinbestekoak dira.

Plan hau pertsona askoren konpromiso, eguneroko lan eta ahaleginaren, negoziazioaren eta lortutako adostasunaren emaitza da. Eskerrik asko pertsona horiei guztiei. Uste osoa dut prestakuntzaren eta sentsibilizazioaren arloan egiten duten lanean, ikuspegian eta ekintzan, egitura-desberdinkeriak gaindituz eta genero-ikuspegia txertatuz gure ekintza guztietan, Euskal Autonomia Erkidegoa eredu izan dadin, genero-berdintasunaren arloan eta indarkeria matxistaren aurkako borrokan erreferentziazko komunitate inklusiboa izan dadin.

Nerea Melgosa Vega
Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko sailburua

# 2. SARRERA

Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana da XIII. legegintzaldian sailaren berdintasunaren arloko jarduera bideratzen duen esparru-dokumentua.

Plan hau EAEko Administrazio Orokorraren eremuan aurreko legegintzaldietan garatutako berdintasun-politikak bultzatzeko aurretiazko ibilbidearen barruan dago kokatuta. Zehazki, XII. legegintzaldira arte Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila izan zenak modu iraunkorrean lagundu du, bere eskumen-eremutik, emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna politika publikoetan txertatzen, berdintasunaren arloan indarrean dagoen araudian ezarritakoaren arabera.

Konpromiso hori, beste tresna batzuekin batera, sailaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako ondoz ondoko planetan islatu da; berriena da Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailaren Berdintasunerako Plana (2022-2024). Urte hauetan zehar, eta Emakundek EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean zehaztutako xedeekin bat, gobernu onari eta berdintasunaren integrazioari lotutako erronkak jorratu dira, hala nola berariazko baliabideen zuzkidura, genero-ikuspegia araudian eta aurrekontuetan txertatzea, edo berdintasunaren arloko prestakuntza-ekintzak gauzatzea. Aldi berean, zenbait zuzendariren bidez, erkidegoko Planak lehentasunezkotzat jotzen dituen esku hartzeko ardatzak jorratu dira: emakumeak ahalduntzea, ekonomiak eraldatzea eta gizartea antolatzea eskubideak bermatzeko eta emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak lortzeko.

XIII. legegintzaldiaren hasieran, Administrazio Orokorraren sailen egitura berrantolatu behar izan da, Ongizate, eta Gazteria eta Erronka Demografikoaren Saila eta Justizia eta Giza Eskubideen Saila sortu dira. Sail horiek aurretik Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak zituen eskumenak eta jarduketa-eremuak hartzen dituzte beren gain. Antolamendu berri horretan, Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailak bere gain hartzen du berdintasun-politikak sakontzea eta haiei jarraitutasuna ematea, esku hartzeko berariazko eremuetan.

Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren oinarria da, halaber, aurreko lau planetan zehar (IX., X., XI. eta XII. legegintzaldikoetan) eskuratutako esperientzia.

| **Sailaren berdintasunerako planak** | **Indarraldia** |
|---|---|
| IX. legegintzaldiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Programa Dokumentua. | 2010-2013 |
| X. legegintzaldiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Programa Dokumentua. | 2014-2016 |
| XI. legegintzaldiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Programa Dokumentua. | 2018-2021 |

| | |
|---|---|
| XII. legegintzaldiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Programa Dokumentua. | 2022-2024 |

Era berean, Planaren aurretik berdintasunaren arloan sailak duen egoeraren diagnosi zehatza egin da. Diagnosi hori 2024ko irailaren eta abenduaren artean egin zen, Berdintasunerako Administrazio Unitatearekin eta saileko zuzendariekin egindako dokumentu-analisiaren, elkarrizketen eta bileren bidez. Horri esker, aurrerapenak, erronkak eta hobetzeko arloak identifikatu ahal izan dira. Sortutako informazioak balio estrategiko handia duenez, eranskin batean gehitu da egikaritze-laburpen gisa. Hala, kontsultak egitea eta egindako analisiaren eta Planean jasotako neurrien arteko trazabilitatea sendotu ahal da.

**Sailaren Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako I. Plana** zuzendarien esku hartzeko ardatzen arabera egituratzen da, administrazio orokorraren funtzionamendu-logikarekin koherentzia izan dezan. Egitura horri berari heldu diote gainerako sailek ere.

# 3. XEDEA ETA BAT-ETORTZEA

Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana Euskal Autonomia Erkidegoan berdintasun-politikak arautzen dituen sistema normatibo eta estrategikoan sartzen da.

**Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen** testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuak 16. artikuluan ezartzen du Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onartuko duela, eta, plan horretan, esku hartzeko ildoak eta gidalerroak jasoko direla, koordinatuta eta oro har, botere publikoek arlo horretan izango dituzten jarduerak gidatzeko. Halaber, xedatzen du Eusko Jaurlaritzaren sail bakoitzak bere jarduera-plan propioa egingo duela legegintzaldi bakoitzean; plan horiek behar diren baliabide pertsonal, ekonomiko eta materialez hornituta egongo direla, benetan ezarriko direla bermatzeko; eta sail bakoitzak zehaztuko duela nola koordinatu bere organismo eta atxikitako erakunde publikoekin.

Lege horrek definitzen ditu emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan botere publikoen jarduna gidatu behar duten printzipio orokorrak, eta zenbait neurri arautzen ditu bizitzaren arlo guztietan emakumeek eta gizonek aukera eta tratu berdinak izan ditzaten sustatzeko eta bermatzeko, eta, bereziki, emakumeen autonomia eta ahalduntzea bultzatzeko eta emakumeek jendartean, ekonomian zein politikan duten estatusa sendotzeko, bai eta emakumeen aurkako indarkeria matxista ezabatzeko ere.

Lege-esparru horrekin bat etorriz, sailaren Plana bat dator Gobernu Kontseiluak 2024ko otsailaren 13an onetsi zuen **EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiarekin**, zeinak jarraipena ematen baitio EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planari. Estrategia hori erreferentziazko esparru estrategikoa da berdintasuna euskal politika publikoetan txertatzeko, eta 2030erako lortu beharreko lehentasunezko hamaika helburu zehazten ditu. Helburu horiek erakunde bakoitzak landu behar ditu bere eskumenen, lehentasunen eta antolamendu-errealitatearen arabera.

Era berean, plan hau egitean aintzat hartu dira **XIII. Legegintzaldiaren Gobernu Programak** ezarritako helburuak eta jarduketa-eremuak, bereziki, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zuzenean lotutakoak, koherentzia bermatzeko sailaren plangintzaren eta gobernuaren konpromisoen artean.

Bat-etortze normatibo eta estrategiko horretatik abiatuta, Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailaren Berdintasunerako Plana da Sailak EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako helburu komunetan egiten duen ekarpen espezifikoa egituratzen duen tresna.

# 4.SAILAREN ESKUMEN-ESPARRUAK

Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Saila **eskumen-esparrutan** antolatzen da, eta horietan sartzen dira emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko jarduerak, Plana egitean kontuan hartu direnak: *Gizarte Zerbitzuak*, , *Haur, Nerabe eta Familiak*, *Harrera eta Integrazioa* eta *Gazteria*.

Lan-esparru horiek honako egitura funtzional honetan daude sartuta:

**Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailaren egitura**

| ESPARRUA/ARLOA | ARDURADUNA | XEDEA |
|---|---|---|
| **Aniztasun, Bizikidetza eta Belaunaldiarteko Elkartasunaren Zuzendaritza** | *Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailburuordetza* | Honako hauek dagozkio: elkartasunari eta belaunaldiarteko kohesioari lotutako alderdiak; migrazio-fluxuek EAEn duten eragina aztertzea eta baloratzea; diskriminazioa prebenitu, detektatu eta jorratzea prebentzio-sareak eta -programak abian jarrita; aniztasun afektibo-sexualari eta genero-aniztasunari lotutako politika proaktiboa; bizikidetza eta erlijio-aniztasuna sustatzea; eta ijito herria aitortzea eta sustatzea. |
| **Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza** | *Ongizate, Gazteria eta Erronka* | Honako hauek dagozkio: sailak komunikabideekin duen harremana kudeatzea eta herritarrei sailak eta haren organismo autonomoek gauzatzen dituzten |

| | | |
|---|---|---|
| | *Demografikoaren Sailburuordetza* | jardueren berri ematea. Horretarako, koordinatu egin behar dira saileko arloen komunikazio-premiak eta gardentasuna, eta, hala, irudi koherentea eta Gobernuaren xedearekiko osagarria ematen da. Sailburuari zuzeneko laguntza emateko organoa da. |
| **Zerbitzu Zuzendaritza** | *Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailburuordetza* | Honako hauek dagozkio: langileak, aurrekontuen kudeaketa eta kontrola, kontratazioa, hizkuntza-normalizazioa eta oro har sailari babesa ematea (estatistika-organoa, informatika, genero-berdintasuna...). Halaber, aholkularitza juridikoa gauzatzen du eta sailaren eskumenekoak diren gaien inguruko arauak garatzeko ardura du. Berdintasunerako Administrazio Unitatea Zuzendaritza horren barruan dago. |
| **Bizitza Beterako Laguntzen Zuzendaritza** | *Ongizate Sailburuordetza* | Honako hauek bermatuko dituen gizarte-zerbitzuen sistema homogeneo bat sustatzea dagokio: berdintasuna, zaintzarako zerbitzuak ematea, indarkeria matxistaren aurkako lanean aurrera egitea, mendekotasun-egoeran dauden pertsonen autonomia hobetzea, gizarte-larrialdiei erantzutea, pertsona kalteberak edo bazterketa-arriskuan daudenak babestea, eta gai horiei buruzko arau-proposamenak egitea eta aztertzea, ongizate-estatua bermatzeko. |
| **Hirugarren Sektore Soziala eta Ekintza Komunitarioa Sustatzeko Zuzendaritza** | *Ongizate Sailburuordetza* | Honako hauek dagozkio: hirugarren sektore soziala eta lankidetza publiko-soziala indartzea, boluntariotza bultzatzea eta hirugarren sektore sozialeko erakundeen interes orokorreko jarduerei lotutako proiektuak eta programak garatzeko laguntzak kudeatzea. |
| **Gizarte Zerbitzuen Goi Ikuskaritzako Organoa** | *Ongizate Sailburuordetza* | Honako hauek dagozkio: gizarte-zerbitzuetarako eskubidea bermatzen duten oinarrizko baldintzak betetzea, gizarte-zerbitzuek eskaintzen dituzten zerbitzu eta prestazioen mailak egokitzea, gizarte-zerbitzuen plangintza eta programazioa egitea eta gizarte-zerbitzuak kudeatzeko itunak eta kontratuak egokitzea. |
| **Etorkinen Harrera eta Integrazioko Zuzendaritza** | *Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailburuordetza.* | Honako hau dagokio: EAEn etorkinen integrazioaren eta parte-hartze sozialaren arloko politika integrala eta zeharkakoa bultzatzea eta koordinatzea. Bai eta atzerritarrekin lan egiteko eta gizarteratzeko estrategiak eta ekintzak diseinatzea eta dinamizatzea edo migrazioaren eta nazioarteko babesaren zeharkako ikuspegiak sustatzea ere. Arlo horretan lan egiten duten eragileak koordinatu eta antolatzeaz ere arduratzen da. |
| **Haur, Nerabe eta Familia Zuzendaritza** | *Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailburuordetza.* | Honako hauek dagozkio: politika publikoetan familia- eta komunitate-ikuspegia sustatzea, eta familien, haurren eta nerabeen politikak antolatzea, koordinatzea eta oro har ebaluatzea, eta arlo horretako erregelamendu-garapenerako arauak aztertu eta proposatzea. |

| | | |
|---|---|---|
| **Gazteria eta Emantzipazio Zuzendaritza** | *Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailburuordetza.* | Honako hauek dagozkio: gazteen emantzipazioa eta helduarora igarotzea sustatzea, beren bizi-proiektua modu autonomoan eraiki ahal izan dezaten, bai eta haien bizi-baldintzak hobetzea ere; gazteen heltze- eta garapen-prozesuan laguntzea, eta haien parte-hartze soziala bultzatzea zuzenean eragiten dieten alderdi guztietan. |

# 5. SAILAREN PLANA EGITEKO PROZESUA

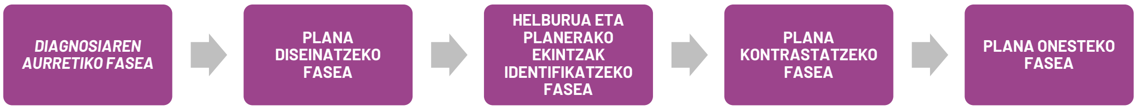
Lan-prozesuan, **saileko zuzendaritza guztiek parte hartu dute**, funtsezkoak baitira berdintasunerako neurriak sustatzeko.

### Planean parte hartu duten sailburuordetzak, zuzendaritzak, organismoak eta erakundeak

- Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailburuordetza
    - Aniztasun, Bizikidetza eta Belaunaldiarteko Elkartasunaren Zuzendaritza
    - Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza
    - Zerbitzu Zuzendaritza
- Ongizate Sailburuordetza
    - Bizitza Beterako Laguntzen Zuzendaritza
    - Hirugarren Sektore Soziala eta Ekintza Komunitarioa Sustatzeko Zuzendaritza
    - Gizarte Zerbitzuen Goi Ikuskaritzako Organoa
- Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailburuordetza.
    - Etorkinen Harrera eta Integrazioko Zuzendaritza
    - Haur, Nerabe eta Familia Zuzendaritza
    - Gazteria eta Emantzipazio Zuzendaritza

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 | EKINTZAK | PARTE HARTU DUTEN ERAGILEAK |
|---|---|---|
| *DIAGNOSIAREN AURRETIKO FASEA* | • Bibliografia berrikustea (webguneak, txostenak, memoriak eta abar arakatzea).<br>• Saileko zuzendaritzekin egindako zortzi elkarrizketa.<br>• Zuzendaritzekin jasotako informazioa egiaztatzea.<br>• Talde Eragilearekin lan-bilerak.<br>• Linean egiaztatzea.<br>• Diagnosiaren txostena egitea. | Berdintasunerako Administrazio Unitatea<br>Zuzendaritza guztiak |
| PLANA DISEINATZEKO FASEA | • Lan-prozesua aurkeztea, saileko zuzendaritzekin egindako informazio-saio baten bidez. | Berdintasunerako Administrazio Unitatea<br>Zuzendaritza guztiak |

| | | |
|---|---|---|
| | • Oinarrizko dokumentuak egitea (lan-plana eta behin betiko kronograma, funtsezko eragileen zerrenda eta harremanetarako datuak, prozesua aurkezteko materiala, etab.).<br>• Informazioa biltzeko fitxak egitea. | |
| PLANAREN HELBURUAK ETA PLANERAKO EKINTZAK IDENTIFIKATZEKO FASEA | • Berdintasunerako Unitateak ekintza identifikatzea.<br>• Zazpi lan-saio zuzendaritzekin, plangintzaren proposamena adosteko. | *Berdintasunerako Administrazio Unitatea*<br>*Zuzendaritza guztiak* |
| *PLANA KONTRASTATZEKO FASEA* | • *Linean eta aurrez aurre egiaztatzea zuzendaritzekin.*<br>• *Kontraste eta baliozkotze politikoa.* | *Berdintasunerako Administrazio Unitatea*<br>*Zuzendaritza guztiak* |
| *PLANA EMAKUNDERI BIDALTZEKO FASEA* | • *Plana Emakunderi bidaltzea.*<br>• *Emakundek egindako proposamenak txertatzea.* | *Emakunde*<br>*Berdintasunerako Administrazio Unitatea* |
| *PLANA ONESTEKO FASEA* | • *Saileko Zuzendaritza Kontseiluak onestea.* | *Berdintasunerako Unitatea*<br>*Saileko Zuzendaritza Kontseilua* |

# 6. ONGIZATE, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILAREN PLANGINTZA ESTRATEGIKOA

Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailaren Berdintasunerako Planaren plangintza hura osatzen duten neurrien izaera eta irismena aintzat hartuta egituratzen da, eta esku hartzeko bi eredu nagusi bereizten dira, antolamenduaren eta funtzioen logikari erantzuten dietenak:

- Sail guztirako barne-prozedurei eta gobernu onerako prozedurei lotutako neurriak.
- Saileko zuzendaritzei lotutako neurriak.

Lehenengo multzoan, sail osoan eragina duten eta haren barne-funtzionamenduari, erabakiak hartzeko prozesuei, baliabideen kudeaketari eta gobernu onaren printzipioei eragiten dieten **zeharkako** neurriak jasotzen dira. Neurri horiek ez dira politika sektorial zehatz batekoak, baina modu globalean eragiten dute sailaren ekintza osoan.

Neurri horiek bat datoz erabat **EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiaren 1. ardatzarekin** (*Gobernu Ona*); hortaz, haien plangintza estrategia horretan zehaztutako esku hartzeko ildoei jarraikiz egiten da, eta, hala, bi tresnen arteko koherentzia estrategikoa indartzen da.

Multzo horretan, gainera, **Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritzari** eta **Zerbitzu Zuzendaritzari** dagozkien neurriak sartzen dira. Berez saileko zuzendaritzak diren arren, atal honetan sartu dira, beren eginkizunak zeharkakoak eta laguntzakoak direlako. Bi zuzendaritzek funtsezko zeregina dute sailaren funtzionamendu orokorrean —koordinazioan, erakundearen komunikazioan, administrazio, aurrekontu eta langileen kudeaketan—, eta ez dira berariazko gai sektorialetan aritzen. Hori dela eta, beren neurriak gobernu onaren neurriekin batera txertatzen dira; izan ere, euskarria ematen diete sailaren politika publiko guztiei eta lagundu egiten dute berdintasunaren ikuspegia txertatzen.

Plangintzaren bigarren multzoa **zuzendaritzaz zuzendaritza** egituratzen da, eta bere jardun-eremu materialei lotutako berariazko neurriak jasotzen ditu. Kasu horretan, zuzendaritza bakoitzaren eskumenen eta garatzen dituen politika publikoetan berdintasunari egiten dion ekarpen zehatzaren arabera diseinatzen dira jarduketak.

Egitura bikoitz horrek —zeharkakoa eta berariazkoa— aukera ematen du berdintasuna modu integralean lantzeko, eta sailaren barne-funtzionamenduan eta Gobernu Onean nahiz zuzendaritza bakoitzari dagozkion politika publiko sektorialen garapenean txertatzeko.

Jarraian, neurrien plangintza zehatza jasotzen da zenbait taulatan. Taula horiek egitura bera dute, honako elementu hauetan oinarrituta: **helburuak, neurriak, adierazleak eta kronograma**; jarduketa bakoitzaren ezarpenaren jarraipen argia eta sistematikoa egin ahal izateko. Oinarri bateratu horretaz gain, bi zutabe espezifiko ditu **Sail osorako barne-**

**prozedurei eta gobernu onari lotutako neurriei** buruzko taulak: **helburu espezifikoak** —EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategian ezarritako esku hartzeko ildoekin bat etorriz— eta **arduradunak**, zeinak Saileko zuzendaritza guztiak biltzen baititu, Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza eta Zerbitzu Zuzendaritza berariaz sartuta. Zutabe gehigarri horiek multzo honen zeharkako izaeraren ondoriozkok dira, eta haren bat-etortze estrategikoa eta ezartzean erantzukidetasuna islatzeko aukera ematen dute.

## 6.1. SAIL GUZTIRAKO BARNE-PROZEDUREI ETA GOBERNU ONERAKO PROZEDUREI LOTUTAKO NEURRIAK[1]

| HELBURU ESTRATEGIKOAK | HELBURU ESPEZIFIKOA | NEURRIA | ARDURADUNA | ADIERAZLEA | Kronograma | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
| ► 1. Emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromiso politikoa bermatzea. | Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako **Legegintzaldiko Plan** berria ezartzea, zuzendaritza guztiak gauzatzean, jarraipenean eta ebaluazioan inplikatuko direla bermatuz | Saileko Talde Teknikoaren (STT) esparruan hainbat zuzendaritzarekin adostutako eta kontrastatutako urteko planak egitea. | Zerbitzu Zuzendaritza (Berdintasunerako Administrazio Unitatea) | Badago Plana garatzeko urteko plangintza (Bai/Ez).<br><br>STTk kontrastea egin du (Bai/Ez).<br><br>Jarraipena egin da (Bai/ez). | X | X | X | X |
| | | Planaren tarteko eta amaierako ebaluazioa egitea. | Zerbitzu Zuzendaritza (Berdintasunerako Administrazio Unitatea) | Tarteko ebaluazioa egin da, identifikatutako hobekuntza eta aldaketekin (Bai/Ez).<br><br>Azken ebaluazioa egin da (Bai/Ez). | | X | | X |
| | Antolaketa-baliabideak ezartzea berdintasunerako politika publikoak sustatzeko, **Berdintasunerako Administrazio Unitatea** indartuz. | Sailaren Berdintasunerako Administrazio Unitate sortu berriarekin harremanetan jartzeko eta komunikatzeko bideak ezartzea, ohiko koordinazioa eta genero-ikuspegia txertatzeko aholkularitza ahalbidetzeko. | Zerbitzu Zuzendaritza (Berdintasunerako Administrazio Unitatea) eta gainerako zuzendaritzak | Berdintasunerako Administrazio Unitatearen eta zuzendaritzen artean egindako koordinazio-bileren kopurua.<br><br>Sortutako edo sendotutako komunikazio-kanalen edo -tresnen kopurua. | X | X | X | X |
| | | Berdintasunerako Administrazio Unitatearen rola eta eginkizunak nabarmentzea eta ezagutaraztea saila osatzen duten zuzendaritza guztien artean. | Zerbitzu Zuzendaritza (Berdintasunerako Administrazio Unitatea) | Harrera egiteko eskuliburua eguneratu da (Bai/Ez).<br><br>Berdintasunerako Administrazio Unitatea zuzendaritzei aurkezteko edo | X | X | X | X |

[1] Multzo honetan, Gobernu Onari, Zerbitzu Zuzendaritzari eta Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritzari lotutako neurriak jasotzen dira.

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | zabaltzeko ekintzak egin dira (Bai/Ez eta kop.).<br><br>Berdintasunerako Administrazio Unitateari buruzko informazio-materialak egin eta zabaldu dira (Bai/Ez). | | | | |
| | | Saileko langileen lan-eremuan berdintasun eraginkorrari buruzko sentsibilizazio- eta kontzientziazio-ekintzak, besteak beste: genero-arrakalak lan-eremuan, gizonen kontziliazio erantzukidearen sustapena eta jazarpenari aurre egiteko barne-prozedura. | Zerbitzu Zuzendaritza (Berdintasunerako Unitatea) | Lan-eremuan berdintasun eraginkorraren eta genero-arrakalen arloan egin diren informazio- eta sentsibilizazio-ekintzen kopurua eta mota.<br><br>Jazarpenari aurre egiteko prozeduraren eta Berdintasunerako Planaren arloan egin diren informazio-ekintzen kopurua eta mota.<br><br>Zaintza-lanetan gizonen erantzukidetasuna sustatzeko berariazko ekintzen kopurua eta mota. | | X | X | X |
| | | Barne-komunikaziorako estrategia bat lantzea, sail osoari erakunde-politika eta berdintasunaren arloko jardueren berri eman eta sentsibilizatzeko. | Zerbitzu Zuzendaritza (Berdintasunerako Administrazio Unitatea) | Badago komunikazio-estrategia (Bai/Ez) | | | X | X |
| | Genero-ikuspegia txertatzeko **berdintasunaren arloko prestakuntza eta gaikuntza** duten saileko kargu publikoen eta langileen kopurua handitzea. | Saileko langile guztiek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko nahitaezko prestakuntzari buruzko lege-agindua betetzen dutela ziurtatzea | Zerbitzu Zuzendaritza (Berdintasunerako Administrazio Unitatea) | Badaude berdintasunaren arloko nahitaezko prestakuntzaren jarraipena egiteko mekanismoak (Bai/Ez).<br><br>Berdintasunaren arloko oinarrizko eta nahitaezko prestakuntza egin duten teknikarien ehunekoa, hartzaile guztiekiko (%). | | X | X | X |
| | | IVAPek berdintasunaren arloan bultzatutako prestakuntza-ibilbideak eta beste prestakuntza-tresna batzuk (jardunaldiak, gaikuntza-tresnak, etab.) saileko langileen artean modu aktiboan hedatzea. | Zerbitzu Zuzendaritza (Berdintasunerako Administrazio Unitatea) | Egindako hedapen-ekintzen kopurua eta mota. | X | X | X | X |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Prestakuntza- eta sentsibilizazio-jarduerak egitea kargu publikoentzat. | Zerbitzu Zuzendaritza (Berdintasunerako Administrazio Unitatea) | Egindako prestakuntza- eta sentsibilizazio-ekintzen kopurua eta mota.<br><br>Prestakuntza- eta sentsibilizazio-ekintzetan parte hartu duten kargu publikoen kopurua. | | X | X | X |
| | | Langileentzako eta, bereziki, saileko Talde Teknikoa osatzen duten erreferentziazko pertsonentzako prestakuntza, sailean genero-ikuspegia txertatzeko tresnei buruzkoa. | Zerbitzu Zuzendaritza | Aplikatu beharreko zeharkakotasun-tresnan oinarrituta egindako prestakuntzen kopurua.<br><br>Prestakuntzetan parte hartu duten pertsonen kopurua, sexuaren eta beren zuzendaritzaren arabera bereizita.<br><br>Prestakuntza-saioetan parte hartzen duten STTko pertsonen %.<br><br>Parte-hartzaileek jasotako prestakuntzaren gainean duten gogobetetze-maila. | | X | X | X |
| | Sailaren berdintasunerako politikak garatzeko **baliabide ekonomikoak** areagotzea. | Berdintasunerako politikak garatzeko aurrekontuaren jarraipena egitea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategian ezarritakoari erantzuteko. | Zerbitzu Zuzendaritza | Badago emakumeen eta gizonen berdintasunerako zehazki esleitutako urteko aurrekontua (Bai/Ez).<br><br>Sailak emakumeen eta gizonen berdintasunerako esleitutako aurrekontu espezifikoa (€).<br><br>Saileko emakumeen eta gizonen berdintasunerako zehazki bideratutako aurrekontu exekutatua (€).<br><br>Berdintasunerako exekutatu den aurrekontuaren ehunekoa, sailaren aurrekontu exekutatu guztizkoarekiko (%). | X | X | X | X |
| | | Berdintasunerako Administrazio Unitatearen 30.000 euroko aurrekontua mantentzea. | Zerbitzu Zuzendaritza | Badago Berdintasunerako Administrazio Unitatean aurrekontu-partida espezifikoa (Bai/Ez). | X | X | X | X |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Berdintasunerako Unitatearen aurrekontu-partida espezifikoaren zenbatekoa (€). | | | | |
| | | STTrekin lan teknikoa egitea, zuzendaritzen aurrekontuei buruzko memorietan berdintasunaren arloko jardueren identifikazioa eta zehaztapena hobetzeko, eta baliabideen esleipenaren ikusgarritasuna sendotzeko. | Zerbitzu Zuzendaritza (Berdintasunerako Administrazio Unitatea) | Irizpide eta/edo jarraibide teknikoak landu dira aurrekontuei buruzko memorietan berdintasunaren arloko jarduerak identifikatzeko (Bai/Ez).<br><br>Aurrekontuei buruzko memorietan argi eta garbi identifikatutako berdintasunaren arloko jarduerak dituzten zuzendaritzen kopurua.<br><br>Aurrekontuei buruzko memorietan berdintasun-jarduketen zehaztasun-maila handitzea, aurreko ekitaldiarekin alderatuta (balorazio kualitatiboa). | X | X | X | X |
| ► 2. Administrazio-jardueran berdintasuna txertatzea. | Pertsonei buruzko informazioaren bilketan, tratamenduan, analisian eta hedapenean genero-ikuspegia kontuan hartzen duten **estatistiken eta azterlanen** ehunekoa handitzea. | Sailaren sektore-eremuen araberako genero-adierazle espezifikoak identifikatzea, politika publikoen eragin bereizien jarraipena eta ebaluazioa egin ahal izateko. | Zerbitzu Zuzendaritza (Berdintasunerako Administrazio Unitatea) eta gainerako zuzendaritzak | Badaude estatistiketan eta txostenetan generoaren aldagaiak txertatzeko irizpide edo jarraibide komunak (Bai/Ez).<br><br>Genero-adierazleen multzo bat identifikatu da sektore-eremuen arabera (Bai/Ez).<br><br>Genero-adierazle zehaztuak dituzten sektore-eremuen kopurua.<br><br>Genero-adierazleak txertatu dira plangintza-, jarraipen- edo ebaluazio-tresnetan (Bai/Ez). | | X | X | X |
| | | Analisirako eta ikerketarako lehentasunezko eremu berriak identifikatzea, sailaren esku hartzeko sektore-eremuetan emakumeen eta gizonen desberdintasunei buruzko azterlan espezifikoak garatzeko. | Zerbitzu Zuzendaritza (Berdintasunerako Administrazio Unitatea) eta gainerako zuzendaritzak | Berdintasunaren arloko lehentasunezko azterketa-eremuen zerrenda egin da (Bai/Ez).<br><br>Sektore-eremuetan genero-desberdinkerien arloan sustatutako edo egindako berariazko azterlan edo ikerketen kopurua. | X | X | X | X |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Komunikazio-euskarrietan** egiturazko desberdinkeriak eta berdintasunaren arloko aurrerapenak ikusarazten dituzten edukiak areagotzea. | Erakundearen komunikazioan berdintasunaren ikuspegia indartzea. | Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza eta Zerbitzu Zuzendaritza (Berdintasunerako Administrazio Unitatea) | Urteko identifikatzen dira berdintasunerako komunikazio-ildo estrategikoak (Bai/Ez). | X | X | X | X |
| | | Sailaren atarian berdintasunari buruzko berariazko edukia biltzen duen web-atala sortzea eta sistematikoki eguneratzea. | Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza eta Zerbitzu Zuzendaritza | Web-atari espezifikoan berdintasunari buruzko edukiak aldian behin eguneratzen dira (Bai/Ez).<br><br>Berdintasunaren arloan urtero egiten diren eguneratzeen kopurua. | X | X | X | X |
| | | Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista bermatzea sailak hedatutako komunikazio, kanpaina, argitalpen eta material guztietan. | Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza eta gainerako zuzendaritzak | Erabilera ez-sexistaren irizpideen arabera berrikusitako materialen edo kanpainen kopurua.<br><br>Hizkuntza edo irudiak behar bezala ez erabiltzeagatik gertatutako gorabeheren kopurua edo egindako zuzenketen kopurua. | X | X | X | X |
| | **Arauen ebaluazioaren** bidez sailean genero-ikuspegia txertatzen duten arauen kopurua handitzea (legeak, dekretuak, aginduak, etab.) | Zuzendaritza bakoitzaren araudia egitean genero-eraginaren aurretiazko azterketa sistematikoki txertatzea, Berdintasunerako Administrazio Unitatearen eta sailaren aholkularitza juridikoarekin arteko eta zuzendaritza bakoitzaren organo sustatzaileen arteko koordinazio eraginkorraren bidez. | Zerbitzu Zuzendaritza (Berdintasunerako Administrazio Unitatea-Aholkularitza Juridikoa) eta gainerako zuzendaritzak | Genero-eraginari buruz egindako txostenen kopurua. | X | X | X | X |
| | | | | Garrantzirik ez duela justifikatzen duten arauen kopurua.<br><br>Neurriak txertatu dituzten arauen kopurua, motaren arabera.<br><br>Prozedura hasteko aginduaren aurretik genero-eraginaren azterketa egin duten arauen kopurua.<br><br>Badaude saileko Aholkularitza Juridikoaren, zuzendaritzen araua sustatzen duten organoen eta Berdintasunerako Administrazio Unitatearen arteko koordinazio-jarraibideak (Bai/Ez).<br><br>Berdintasunerako Administrazio Unitateak aldez aurretik genero- | X | X | X | X |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ikuspegiaren arabera berrikusitako araudien kopurua.<br><br>Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzen duten xedapen orokorren kopurua.<br><br>Berdintasunari lotutako administrazio-prozeduren eta xedapenen kopurua. | | | | |
| | Berdintasunerako neurri eraginkorrak jasotzen dituzten **kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenen** ehunekoa handitzea, egoera aintzat hartuta. | Dirulaguntzetan berdintasun-irizpideak berrikustea, xedearekin eta dagokion sektore-eremuarekin bat datozela bermatzeko | Zerbitzu Zuzendaritza (Berdintasunerako Administrazio Unitatea) eta gainerako zuzendaritzak | Berrikusi eta egokitutako irizpideen kopurua, sektoreen arabera (guztizkoaren %).<br><br>Berdintasun-irizpideak dituzten dirulaguntzen kopurua, sartu diren eremuen arabera:<br>- Dirulaguntzaren xedea.<br>- Balorazio- eta adjudikazio-prozesuak.<br>- Sartzeko betekizunak.<br>- Balorazio-irizpideak.<br>- Betearazteko baldintzen definizioa. | X | X | X | X |
| | | Berdintasun-klausulak berrikustea kontratu eta hitzarmenetan, xedearekin eta dagokion sektore-eremuarekin bat datozela bermatzeko. | Zerbitzu Zuzendaritza (Berdintasunerako Administrazio Unitatea) eta gainerako zuzendaritzak | Berrikusi eta egokitutako klausulen kopurua, sektoreen arabera (guztizkoaren %).<br><br>Berdintasun-irizpideak dituzten kontratuen kopurua, sartu diren eremuen arabera:<br>- Kontratuaren xedea.<br>- Zehaztapen teknikoak.<br>- Gaitasun teknikoaren eta profesionalaren definizioa.<br>- Adjudikazio-irizpideak.<br>- Betearazteko baldintza bereziak. | X | X | X | X |
| | | Berdintasun-klausulen eraginaren jarraipena eta egiaztapena egiteko mekanismoak garatzea. | Zerbitzu Zuzendaritza (Berdintasunerako Administrazio Unitatea) | Badago berdintasun-klausulen jarraipena egiteko sistema bat (Bai/Ez). | | | X | X |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Berdintasun-klausulen jarraipena egiten duten tresnen kopurua (kontratuak, dirulaguntzak, hitzarmenak).<br><br>Berdintasun-klausulak ez betetzeagatik gertatu diren gorabeheren kopurua eta aplikatutako jarduketa zuzentzaileen kopurua. | | | | |
| | Plangintzaren fase guztietan (diagnostikoa, diseinua, ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa) genero-ikuspegia txertatzen duten sailaren **plan estrategiko eta sektorialen** kopurua handitzea. | Sailak garatutako plan eta estrategietan genero-ikuspegia txertatzea, berdintasunaren arloko aholkularitza aditua eta/edo Berdintasunerako Administrazio Unitatearekiko koordinazio sistematikoa ziurtatuta. | Zuzendaritza guztiak | Berdintasunerako Administrazio Unitatearen aholkularitza duten planen kopurua.<br><br>Berdintasunari buruzko prestakuntza duen aholkularitza-enpresa baten aholkularitza duten planen kopurua.<br><br>Azterketa bereiziko diagnostikoa duten planen kopurua.<br><br>Berdintasunerako helburu espezifikoak dituzten planen kopurua.<br><br>Ebaluaziorako genero-adierazleak dituzten planen kopurua.<br><br>Berdintasunerako Administrazio Unitateak parte hartu duen ebaluatutako planen kopurua. | X | X | X | X |
| ► 3. Erakundeen gobernantza-eredua eraldatzea, generoaren txertaketa sistematikoa eta intersekzionala bermatzeko. | Berdintasunerako **koordinazio-egiturak** sendotzea, finkatzea eta areagotzea. | Saileko Talde Teknikoa bultzatzea eta agenda propioa duen lan-plan bat ezartzea taldea osatzen duten pertsonentzat. | Zerbitzu Zuzendaritza (Berdintasunerako Administrazio Unitatea) eta hura osatzen duten pertsonak | Badago emakumeen eta gizonen berdintasunerako sail barneko koordinazio-egitura - STT (Bai/Ez).<br><br>Badago urteko plangintza (Bai/Ez).<br><br>Egindako bileren kopurua. | X | X | X | X |
| | | Berdintasunerako Administrazio Unitateak parte hartzen zuen sailarteko eta erakundearteko koordinazio-egitura eta lantalde guztietan parte hartzen jarraitzea | Zerbitzu Zuzendaritza (Berdintasunerako Administrazio Unitatea) | Sailen arteko koordinazio-egituran egindako bileren kopurua.<br><br>Erakundeen arteko koordinazio-egituran egindako bileren kopurua. | X | X | X | X |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | (Sailarteko Talde Teknikoa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Talde Teknikoa, EAEn emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei ematen zaien arreta koordinatzeko erakundeen arteko III. Akordioaren Erakundearteko Talde Teknikoa, Migrazio Foroaren Berdintasun Batzordea, etab.). | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Politika publikoek berdintasunean **parte hartzeko, gardentasuna izateko eta kontu emateko** aukera izan dezaten beharrezkoak diren baldintzak sustatzea. | Berdintasunaren arloan kontu emateko aukera emango duen jarraipen-sistema bat garatzea. | Zerbitzu Zuzendaritza (Berdintasunerako Administrazio Unitatea) | Berdintasunerako politiken eragina ezagutzeko, ebaluatzeko eta kontu emateko ekintzen, neurrien eta tresnen kopurua.<br><br>Politika publikoen urteko ebaluazioa egin da, Emakunderen aplikazioa beteta (Bai/Ez). | X | X | X | X |
| | | Berdintasunaren aldeko emakumeen mugimendu feministak eta asoziatiboak politika publikoetan duen parte-hartzea eta eragina areagotzea. | Zuzendaritza guztiak | Badaude mugimendu feministak eta emakumeen elkarteek parte hartzeko eta hitz egiteko lan-eremu aktiboak (Bai/Ez).<br><br>Genero-ikuspegia txertatu da parte hartzeko prozesuetan (Bai/Ez). | | | | |
| | Politika publikoen **ikuspegi konplexuagoa** sustatzea. | Ikuspegi intersekzionala txertatzen duten planak, proiektuak eta ikerketak identifikatzea eta sistematizatzea, ikuspegi intersekzionalaren integrazioan hobekuntzak hautemateko. | Zerbitzu Zuzendaritza (Berdintasunerako Administrazio Unitatea) | Jarraipen-sistema definitu da (Bai/Ez).<br><br>Ikuspegi intersekzionala txertatzen duten identifikatutako ekintzen edo neurrien kopurua.<br><br>Egindako hobekuntzak identifikatu dira (Bai/Ez). | X | X | X | X |
| | | Maskulinitateen ikuspegia txertatzen duten jarduerak areagotzea, gizonak berdintasunaren alde inplikatzeko ekintzen bidez. | Zuzendaritza guztiak | Maskulinitateen ikuspegia txertatzeko ekintzen edo neurrien kopurua.<br><br>Gizonei berariaz zuzendutako ekintzen edo neurrien kopurua. | X | X | X | X |
| | | Berdintasunaren arloan euskararen sustapena barne hartzen duten eta hizkuntza-eskubideen babesa bermatzeko neurriak dituzten jarduketen kopurua handitzea. | Zerbitzu Zuzendaritza eta gainerako zuzendaritzak | Euskara sustatzeko eta hizkuntza-eskubideak babesteko ekintzen edo neurrien kopurua. | X | X | X | X |

## 6.2. ZUZENDARITZEI LOTUTAKO NEURRIAK

### ▸ ANIZTASUNEKO, BIZIKIDETZAKO ETA BELAUNALDIEN ARTEKO ELKARTASUNEKO ZUZENDARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK

| HELBURU ESTRATEGIKOAK | NEURRIA | ADIERAZLEA | Kronograma | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
| ► 1. Euskal Autonomia Erkidegoan tratu-berdintasuna areagotzea eta diskriminazioari aurre egitea. | Tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren esparruan egindako ikerketa eta sentsibilizazio-jardueretan genero-ikuspegia txerta dadin sustatzea. | Badaude tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza bultzatzeko ekintzak edo neurriak (Bai/Ez). | X | X | X | X |
| | Genero-ikuspegia eta ikuspegi feminista indartzea Tratu Berdintasunari eta Diskriminaziorik Ezari buruzko Euskal Lege Integralaren Aurreproiektuaren aurretiazko azterlan eta analisietan, bai eta etorkizuneko Legearen aplikazioan ere, arreta Kontseiluan jarrita. | Genero-ikuspegia eta ikuspegi feminista indartzea aurretiazko azterlan eta analisietan eta Legearen testu artikulatuaren proposamenean (Bai/Ez).<br><br>Aurretiazko analisietan badaude Berdintasun Unitateak egindako gomendio espezifikoak (Bai/Ez).<br><br>Kontseiluaren araudian badaude Berdintasun Unitateak egindako gomendio espezifikoak (Bai/Ez). | X | X | | |
| ► 2. Bizikidetzarako eta aniztasunerako Euskal Agendan genero-ikuspegia ikuspegi intersekzionalaren arabera txerta dadin sendotzea. | Era berean Sareko informazioa sistematikoki biltzeko diseinuan eta jarraipen estatistikoan aurrera egitea, genero-ikuspegiaren eta ikuspegi intersekzionalaren arabera helarazitako kasuak aztertzea ahalbidetzeko. | Informazioa biltzeko sisteman genero-adierazleak gehitu dira (Bai/Ez).<br><br>Kasuak genero-ikuspegiaren eta ikuspegi intersekzionalaren arabera aztertu dira (Bai/Ez).<br><br>Askotariko diskriminazio-egoerak biltzen dituzten emakumeen kasuen kopurua. | | | X | X |
| | Berdindu etengabe bultzatzea, eta LGTBI+ kolektiboko emakumeen diskriminazioa ikusarazteko eta sexu- eta genero-aniztasuna sustatzeko ekimenak garatzea. | Prestakuntzetan badaude LGTBI+ kolektiboko emakumeek bizi dituzten diskriminazioak ikusarazten dituzten eduki espezifikoak (Bai/Ez). | X | X | X | X |
| | Ijito Herriak Euskal Autonomia Erkidegoan bizi duen egoerari buruzko Azterlana bultzatzea, bereziki emakume | Azterketan emakume ijitoen behar eta egoera espezifikoak identifikatu dira (Bai/Ez). | X | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ijitoen egoera, hurrengo Ijito Herriarekiko Euskal Estrategia egiteko. | Diagnostikoari lotutako ekintza-ildoak Estrategian txertatu dira (Bai/Ez). | | | | |
| | Generoaren arloko prestakuntza ematea eta sistematizatzea, Ijito Herriaren Foroa osatzen duten batzordeentzat. | Prestakuntza eman den batzordeen kopurua.<br><br>Egindako prestakuntzak sistematizatu dira (Bai/Ez). | X | X | | |
| | EAEko Erlijioen arteko Kontseilua bultzatzea eta genero-ikuspegia txertatzea, bai esparruan, bai garatzen diren lan-guneetan. | Badago genero arloan definitutako berariazko ildoa duen lan-esparrua (Bai/Ez).<br><br>Lan-eremuetan genero-ikuspegia txertatzea sistematizatu da (Bai/Ez). | X | X | X | X |
| | Sexu- eta genero-aniztasunari buruzko estrategia garatzea, eta LGTBI+ kolektiboko emakumeek bizi izaten dituzten askotariko diskriminazioetan eragina duten ekintza-ildo zehatzak ezatzea. | Badago genero-aniztasunari buruzko estrategia (Bai/Ez).<br><br>Badaude LGTBI+ kolektiboko emakumeek bizi dituzten askotariko diskriminazioetan eragiten duten lerro espezifikoak (Bai/Ez). | | X | | |
| | Adierazleen sisteman genero-ikuspegia txertatzea, nahi ez den bakardadearen eremuan kolektibo kalteberak identifikatzeko. | Badago genero-ikuspegia barne hartzen duen adierazle-sistema (Bai/Ez).<br><br>Badaude genero-ikuspegiaren arabera identifikatutako kolektibo kalteberak (Bai/Ez). | | | X | X |
| ► 3. Belaunaldien arteko elkartasuna genero-ikuspegiaren arabera sustatzea. | Genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala indartzea belaunaldien arteko elkartasunaren kudeaketa positibora bideratutako programa eta politika publikoetan. | Belaunaldien arteko elkartasunaren kudeaketan genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatzeari buruzko azterketa egin da (Bai/Ez). | X | X | X | X |
| | Egingo diren gizarteratze- eta sentsibilizazio-kanpainetan ikuspegi hori txertatzea. | Gizarteratze- eta sentsibilizazio-kanpainetan ikuspegia txertatzeko egindako proposamenen kopurua.<br><br>Gehitutako proposamenen %. | X | X | | |

## ▶ BIZITZA BETERAKO LAGUNTZEN ZUZENDARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK

| HELBURU ESTRATEGIKOAK | NEURRIA | ADIERAZLEA | Kronograma 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ►1. Gizarte-zerbitzuen araudia egitea eta garatzea, genero-ikuspegia eta desberdinkerien prebentzioa eraginkorki txertatuta, indarrean dagoen araudia formalki betetzetik harago. | Bizimodu Independentearen Legearen eta Zaintzaileen Estatutuaren aurretiazko azterlan eta analisietan genero-ikuspegia txertatzea. | Bizimodu Independentearen Legeari dagokionez egindako genero-eraginaren aurretiazko azterketak eta analisiak.<br><br>Berdintasunerako Administrazio Unitateak egindako aholkularitza-saioen kopurua.<br><br>Araugintza-prozesuetan egindako aholkularitza- edo laguntza-saioen kopurua. | X | X | | |
| ►2. Zerbitzu zehatzak eta ekintza zuzeneko zerbitzuak ematea, genero-ikuspegiaren arabera arreta integrala eta espezializatua bermatuz, bereziki indarkeria matxistaren biktima diren emakume eta haurrei, eta emandako zerbitzuen kalitatea eta egokitasuna ziurtatzea. | Indarkeria matxistaren eta sexu-indarkeriaren biktima diren emakumeei arreta emateko prestazioen eta zerbitzuen eraginaren azterketa, neurri horiek indarkeria matxista gainditzeko duten efizientzia eta irismena ebaluatzeko. | Ordainketa bakarreko laguntzen onuradun diren emakumeen kopurua, sarbide motaren arabera.<br><br>Genero-indarkeriaz bestelako arrazoiengatik emandako laguntzen %.<br><br>Egin da azterketa espezifiko baten bideragarritasunari buruzko barne-balorazioa (Bai/Ez).<br><br>Egin da, hala badagokio, laguntzaren bilakaerari buruzko kanpo-azterlan bat (Bai/Ez). | | | X | X |
| | Familia Bitartekaritzako Zerbitzuko langileen berdintasunari eta indarkeria matxistari buruzko prestakuntza espezializatua bermatzea, agirietan ezarritako prestakuntza-baldintzei eta horien aplikazio egokiari eusten zaiela ziurtatzeko. | Zerbitzua kontratatzeko agirietan badaude berariazko prestakuntza-baldintzak (Bai/Ez).<br><br>Berdintasunaren eta indarkeria matxistaren arloko prestakuntza egiaztatua duten Familia Bitartekaritzako Zerbitzuko profesionalen %. | | | X | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Prestakuntza eguneratzeko egindako ekintzen kopurua, hala badagokio. | | | | |
| ►3. Gizarte-zerbitzuen sistema publikoaren garapenean esku hartzen duten eragile instituzional eta sozial guztiekin sareko lana sustatzea eta sendotzea, genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatuta partekatutako plan, estrategia eta diagnostiko nagusietan. | Generoa aztertzeko esparru metodologiko bat definitzea BEHATUZ – Gizarte Zerbitzuen Behatokiarentzat, Berdintasunerako Unitatearekin koordinatuta, haren jarduerarako eta etorkizunean ezagutza sortzeko erreferentzia egonkor gisa balio dezan. | Generoa aztertzeko esparru metodologiko bat definitu da BEHATUZ – Gizarte Zerbitzuen Behatokiarentzat (Bai/Ez).<br><br>Berdintasunerako Unitateak esparru metodologikoa baliozkotu du (Bai/Ez).<br><br>Badaude behatokiaren lanetan aplika daitezkeen generoaren azterketarako irizpide komunak (Bai/Ez). | | X | X | |
| | Autismoaren eremuan emakumeen berariazko beharrak kontuan har daitezen bultzatzea, lan teknikoek eta diagnostikoek genero-ikuspegia txerta dezaten laguntzeko, Autismoaren Euskal Planaren esparruan. | Badaude genero-ikuspegiari buruzko erreferentziak Autismoaren Euskal Planaren dokumentu teknikoetan (Bai/Ez).<br><br>Autismoaren Euskal Planean genero-ikuspegia duten neurri espezifikoen kopurua.<br><br>Badaude behar horiei erantzuteko proposamenak edo jarduera-ildoak (Bai/Ez). | X | X | | |
| | Genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatzea Bizitegi-bazterketa Larriaren aurkako II. Euskal Estrategiaren (2024-2028) ebaluazioan, etxegabetasun-egoeran dauden emakumeei buruzko diagnostiko espezifikoa egiteko beharra eta aukera baloratuz. | Egin da genero-ikuspegia barne hartzen duen Estrategiaren jarraipena (Bai/Ez).<br><br>Generoaren ikuspegiaren eta ikuspegi intersekzionalen arabera berrikusitako Estrategiaren eremu edo ildoen kopurua.<br><br>Badaude jarraipenetik eratorritako berdintasunaren arloko ondorioak edo ekarpenak (Bai/Ez).<br><br>Egin da emakumeen etxegabetasunari buruzko diagnostiko espezifikoa egiteko beharrari eta bideragarritasunari buruzko txostena (Bai/Ez). | | | X | X |
| ► 4. Zaintzaileei emandako laguntza hobetzea, genero-ikuspegia aintzat hartzen duen zaintza eredu ahalduntzaile eta erantzukide baterantz aurrera egiteko eta dauden desberdinkeriei eta emakumeen eta gizonen premia berezituei erantzuteko. | Genero-ikuspegia aintzat hartzen duen zaintza-eredu baterantz aurrera egitea, gehienbat emakumeei eragiten dieten egiturazko desberdinkeriak aitortzea, eta emakumeen ahalduntzea eta zaintza-lanetan gizonen erantzukidetasuna sustatzea, zainketen eta laguntzen zeharkako planaren bidez. | Genero-ikuspegia aintzat hartzen duten zainketen ereduaren esparruan garatutako jardueren kopurua.<br><br>Badaude genero-ikuspegiari eta ikuspegi feministari erreferentzia esplizituak dokumentu estrategikoetan.<br><br>Zaintzaileentzat genero-ikuspegia txertatzen duten ekintzen %. | | | X | X |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Profesionalak ez diren zaintzaileentzako prestakuntza ekintzak/pilulak diseinatzea eta berrikustea Zaindoo, Azkudean eta Zaintel zerbitzuen bidez, genero-ikuspegia eta ahalduntzeko ikuspegia txertatuz, eta zaintza-lanetan gizonen erantzukidetasuna sustatzea. | Prestakuntza-edukiak genero-ikuspegiaren arabera berrikusi dira (Bai/Ez).<br><br>Generoari eta ahalduntzeari buruzko edukiak dituzten prestakuntza-ekintzen %.<br><br>Zaintza-lanetan gizonen erantzukidetasuna sustatzeko edukiak dituzten prestakuntza-ekintzen %.<br><br>Prestakuntza-ekintzetan parte hartu duten pertsonen kopurua, sexuaren arabera bereizita.<br><br>Zaintzaileentzako prestakuntza-ekintzetan parte hartu duten gizonen %.<br><br>Ekintzetan gizonen parte-hartzea sustatzeko egindako ekintzen kopurua | | | X | X |
| ► 5. Gizarte-zerbitzuen kalitatea eta efizientzia hobetzea, berrikuntza bultzatzea (I+G+B), jardunbide egokiak genero-ikuspegiaren ikuspegi intersekzionalaren arabera identifikatzea, eta erakundeen eta Europaren arteko lankidetza indartzea. | EAEko gizarte-zerbitzuetan genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala aintzat hartzen dituzten jardunbide egoki berritzaileak identifikatzea eta sistematizatzea, horiek zabaltzeko eta transferitzeko. | Identifikatutako eta/edo dokumentatutako jardunbide egokien kopurua.<br><br>Genero-ikuspegia duten jardunbide egokiak jasotzen dituzten esku hartzeko eremuen kopurua (zaintza-lanak, bazterketa, desgaitasuna, etab.).<br><br>Egin dira identifikatutako jardunbide egokiak hedatzeko ekintzak (Bai/Ez). | | | X | X |
| ► 6 Adinekoekiko Euskal Estrategiari laguntzea, genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatu daitezen, zahartze aktiboa eta bizitza betea sustatzeko. | Genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatzea Adinekoekiko Euskal Estrategiaren garapenean, eta zahartze aktiboa bultzatzen duten eta emakumeen eta gizonen premia berezituei erantzuten dieten jarduerak sustatzea. | Genero-ikuspegiaren arabera aztertutako Estrategiaren jarduketen kopurua.<br><br>Genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatzen duten jarduera-ildoen %.<br><br>Estrategian sexuaren arabera bereizitako premiak identifikatu dira (Bai/Ez).<br><br>Zahartze aktiborako berdintasunaren ikuspegia duten ekintzen kopurua. | X | X | X | X |
| ► 7. Indarkeria matxistaren arloan sareko lanean aurrera egitea. | Indarkeria matxistaren arloko erakundeen arteko koordinazio- eta lankidetza-ekintzetan parte hartzea, eta sareko lana eta jardueren koherentzia genero-ikuspegiaren arabera indartzea. | Erakundeen arteko koordinaziorako parte hartzen den gune edo mahaien kopurua. | X | X | X | X |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Indarkeria matxistaren arloan elkarrekin egindako ekintzen kopurua. | | | | |

## ▶ HIRUGARREN SEKTORE SOZIALAREN ETA EKINTZA KOMUNITARIOAREN ZUZENDARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK

| HELBURU ESTRATEGIKOAK | NEURRIA | ADIERAZLEA | Kronograma | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
| ▶ 1. Hirugarren Sektore Sozialaren politikak eta sustapena genero-ikuspegiaren eta ikuspegi intersekzionalaren arabera garatzea. | Berdintasunari lotutako ekintza espezifiko berriak edo zeharkakoak identifikatzea, Euskal Autonomia Erkidegoan Hirugarren Sektore Soziala Sustatzeko etorkizuneko Estrategia garatzeko. | Euskal Autonomia Erkidegoan Hirugarren Sektorea Sustatzeko Estrategian sartutako berdintasunaren arloko ekintza espezifikoen kopurua.<br><br>Genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatzen duten zeharkako ekintzen kopurua. | X | X | X | X |
| ▶ 2. Hirugarren Sektore Sozialerako laguntzak eta dirulaguntzak ikuspegi intersekzionalaren arabera kudeatzea. | Hirugarren Sektore Sozialeko jarduerak sustatzeko dirulaguntzen esparruan emandako laguntzen genero-eraginaren jarraipena eta azterketa egitea. | Emakumeei erabat zuzendutako lehiarako dirulaguntzen %.<br><br>Emakumeei partzialki zuzendutako lehiarako dirulaguntzen %.<br><br>Dirulaguntza izendunak genero-ikuspegiaren arabera sistematizatu dira, jarduera-esparru estrategikoetan oinarrituta (Bai/Ez). | X | X | X | X |
| ▶ 3. Ekintza komunitarioaren eta boluntariotzaren politikak garatzea eta ekintza sustatzea. | Ekintza komunitarioa genero-ikuspegiaren arabera aztertzea, besteak beste, honako hauek hautemateko: emakumeengan duen eragina, sarea eta komunitatea sortzeko moduak eta emakumeen eta gizonen interes bereiziak. | Emakumeen parte-hartzea sustatzeko neurri espezifikoak dituzten jarduera komunitarioen %.<br><br>Ekintza komunitarioan genero-azterketaren arabera identifikatutako hobekuntza-proposamen edo -neurrien kopurua. | | X | | |
| | Berdintasunaren ikuspegia zeharka txertatzea 2025-2028 aldirako Boluntariotzaren Euskal Estrategian, jarduera garrantzitsuak identifikatze aldera. | Berdintasunari lotutako ekintza espezifiko berriak edo zeharkakoak identifikatu dira Boluntariotzaren Euskal Estrategian (Bai/Ez). | X | X | X | X |
| | Berdintasunari eta genero-ikuspegiari buruzko prestakuntza gauzatzea Boluntariotza Eskolan gaitasunei buruz egingo den prestakuntza-gunean. | Ematen da Boluntariotza Eskolan zehaztuta eta ezarrita dagoen berdintasunari eta genero-ikuspegiari buruzko prestakuntza (Bai/Ez). | X | X | X | X |
| ▶ 4. Hirugarren Sektore Sozialaren Euskal Behatokia eguneratzea eta koordinatzea. | Berdintasunaren eta intersekzionalitatearen arloko ikerketa espezifikoak egiten jarraitzea: emakumeak | Berdintasunarekin eta indarkeria matxistarekin berariaz lotutako ikerketen kopurua. | X | X | X | X |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | gizarte-erakundeetan, sektorearen feminizazioa, boluntariotzaren etika, etab. | Identifikatu dira Behatokiaren esparruan genero-ikuspegia txertatzeko ekintzak (Bai/Ez). | | | | |

## ▶ GIZARTE-ZERBITZUEN GOI IKUSKARITZAKO ORGANOARI LOTUTAKO NEURRIAK

| HELBURU ESTRATEGIKOAK | NEURRIA | ADIERAZLEA | Kronograma 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ▶ 1. EAE osoan gizarte-zerbitzuen sistema homogeneo bat ziurtatzea, herritar guztiek sistemaren zerbitzu eta prestazioak berdintasunean eskuratuko dituztela bermatuko duena, genero-ikuspegia txertatuz, sexuaren, genero-rolen edo egiturazko beste desberdinkeria batzuen ondoriozko desberdinkeriak eta arrakalak saihesteko. | Genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatzea Gizarte Zerbitzuei buruzko Legea egiteko prozedura hasi aurreko lanetan. | Genero-eraginaren aurretiazko azterketa egin da lege-aurreproiektua prestatzeko fasean (Bai/Ez). | X | X | | |
| ▶ 2. Gizarte Zerbitzuen II. Plan Estrategikoa ebaluatzea, emakumeen eta gizonen arteko inpaktu bereizia aintzat hartuta. | III. Plan Estrategikoan genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatzea. | Berdintasunerako Administrazio Unitateak gomendio espezifikoak egin ditu (Bai/Ez).<br><br>Gomendio horien txertatze-maila etorkizuneko plangintzan (%). | | | X | X |
| ▶ 3. Generoaren eta berdintasunaren ikuspegia bermatzea Gizarte Zerbitzuen Goi Ikuskaritzako Organoaren zereginetan. | Genero-ikuspegia bermatzea Goi Ikuskaritzako Organoak egindako ebaluazioetan. | Badaude Goi Ikuskaritzako Organoaren ebaluazio-sisteman definituta dauden eta genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala aintzat hartzen dituzten adierazleak (Bai/Ez).<br><br>Datuak adierazleen arabera sistematizatu dira (Bai/Ez). | | X | X | X |
| ▶ 4. Sailean etikari buruzko ildo estrategiko bat hastea, berdintasunaren ikuspegia bermatzeko. | Genero-ikuspegia bermatzea politika publikoetan etikaren ikuspegia txertatzen aurrera egiteko batzorde politiko-teknikoa sortzean. | Aintzat hartzen dira emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa eta Batzordea eratzeko dokumentuan jasotako genero-ikuspegia (Bai/Ez).<br><br>Genero-ikuspegia txertatu da Batzordearen eginkizunetan (Bai/Ez). | | X | X | X |
| ▶ 5. Tratu txarren tresna garatzea, adineko emakumeei erreferentzia berezia eginda. | Genero-ikuspegia sustatzea tratu txar fisiko, psikologiko, ekonomiko eta sexualak prebenitzeko eta detektatzeko tresnan, indarkeria horrek adineko emakumeengan duen eragina jorratzeko eta Erakundeen arteko III. Akordioko lantaldeetan kontrastatzeko. | Badago EAEn adinekoen tratu txar fisiko, psikologiko, ekonomiko eta sexualak prebenitzeko eta detektatzeko genero-ikuspegia aintzat hartzen duen prozedura (Bai/Ez). | X | X | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Tresna Erakundeen arteko III. Akordioko lantaldeetan kontrastatu da (Bai/Ez).<br>Erakundeen arteko III. Akordioko lantaldeek egindako ekarpenen %, tresnan sartu badira. | | | | |
| ► 6. Lehen mailako arretako zerbitzuetan kalitate-ereduak genero-ikuspegiaren arabera garatzea. | Genero-ikuspegia txertatzea adinekoentzako Eguneko Arreta Zerbitzuaren kalitatearen eredua osatzen duten adierazleetan eta eredu horren estandarrak hedatzen dituen gida praktikoan. | Genero-adierazleak sartu dira kalitate-ereduan (Bai/Ez).<br><br>Badago genero-ikuspegia aintzat hartzen duen gida praktikoa (Bai/Ez). | | X | X | X |

## ▶ ETORKINEN HARRERA ETA INTEGRAZIOKO ZUZENDARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK

| HELBURU ESTRATEGIKOAK | NEURRIA | ADIERAZLEA | Kronograma | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
| ▶1. 2022-2025 aldirako Herritartasunaren, Immigrazioaren eta Asiloaren VI. Planean jasotako tresnak garatzea, genero-ikuspegia, berdintasuna eta ikuspegi intersekzionala zeharka txertatuz, migratzaileei eta errefuxiatuei eragiten dieten desberdinkeriei modu efizienteagoan heltzeko. | Genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatzea 2022-2025 aldirako Herritartasunaren, Immigrazioaren eta Asiloaren Kulturarteko VI. Planaren ebaluazioan, Berdintasunerako Administrazio Unitateko teknikariak parte hartuta. | Berdintasunerako Administrazio Unitatearen aholkularitza jaso da, 2022-2025 aldirako Herritartasunaren, Immigrazioaren eta Asiloaren Kulturarteko VI. Planaren ebaluazioan genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala bermatzeko (Bai/Ez).<br><br>Berdintasunaren arloan urtean zehar egindako ekintza nagusiak identifikatu dira (Bai/Ez). | X | | | |
| | VII. Planean txertatzea aurreko plangintzaren ebaluazio-fasean genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatzeari buruz egindako ekarpenak. | Generoa aztertu da 2022-2025 aldirako Herritartasunaren, Immigrazioaren eta Asiloaren Kulturarteko VI. Planaren ebaluazioan (Bai/Ez).<br><br>Badaude Herritartasunaren Immigrazioaren eta Asiloaren Kulturarteko VII. Planaren diseinuan generoa aztertzeko gomendioak (Bai/Ez).<br><br>Badaude genero-berdintasunari buruzko erreferentzia esplizituak Herritartasunaren Immigrazioaren eta Asiloaren Kulturarteko VII. Plana prestatzeko dokumentuetan (Bai/Ez).<br><br>Badaude genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala aintzat hartzen dituzten adierazleak Herritartasunaren, Immigrazioaren eta Asiloaren Kulturarteko VII. Planean (Bai/Ez). | X | X | | |
| | Herritartasunaren, Immigrazioaren eta Asiloaren Kulturarteko VII. Planaren jarraipena egitea urtero, genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala aintzat hartzen dituzten ekintzen garapena bermatzeko. | VI. Planaren urteko jarraipena egin da eta genero-ikuspegia txertatu da (Bai/Ez).<br><br>Genero-ikuspegia txertatzen duten urteko jarraipenen kopurua. | X | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Badaude jarraipenetatik eratorritako berdintasunaren arloko ekarpenak edo gomendioak (Bai/Ez). | | | | |
| ►2. Arreta juridiko integrala eskaintzea erregularizazio- eta gizarteratze-prozesuak errazteko. | Aholku Sarearen azterketa espezifiko bat egitea, arreta emateko ibilbideetan genero-ikuspegia nola txertatzen den identifikatzeko eta zerbitzuaren erabilerari eta erabiltzaileen profilari buruzko datuak eta jarraipen-adierazleak aztertzeko, eredu bereiziak eta desberdinkeriak hautemate aldera. | Badago Aholku Sarearen ad hoc azterketa, genero-ikuspegia aintzat hartzen duena (Bai/Ez).<br><br>Zerbitzuaren sarbidean edo arretan arrakalak edo desberdintasunak identifikatu dira (Bai/Ez).<br><br>Badaude analisitik eratorritako ondorioak edo gomendioak (Bai/Ez).<br><br>Badaude analisitik eratorritako ondorioak edo gomendioak (Bai/Ez). | | | X | |
| ►3. Asiloko autonomia-fasea kudeatzea, genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala sistematikoki txertatuz, eta arreta berezia jartzea kalteberatasun-egoeran daudenei eta nazioarteko babesa eskatzen dutenei. | Genero-ikuspegia txertatzea Asiloko Autonomia Faseari lotutako arauen garapenean eta jarduketetan, nazioarteko babesa eskatzen duten emakumeen eta gizonen beharrizan eta kalteberatasun-egoera espezifikoak identifikatuz eta genero-ikuspegi intersekzionaletik egon daitezkeen arrakalak arinduz. | Asiloaren autonomia-fasean genero-ikuspegiaren arabera berrikusitako jarduketen edo gailuen kopurua.<br><br>Autonomia-fasean genero-ikuspegiaren arabera aztertutako jardueren %.<br><br>Badaude genero-ikuspegia aintzat hartzen duen berrikuspenetik eratorritako ondorioak edo hobekuntza-proposamenak (Bai/Ez).<br><br>Emakumeen eta gizonen premia berezituak identifikatzen diren esku hartzeko eremuen kopurua. | X | X | | |
| ► 4. Migratzaile kalteberak edo migratzaile iragankorrak hartzeko sistema garatzea, genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala zeharka txertatuta, premia berezituei eta kalteberatasun bereziko egoerei arreta egokia emango zaiela bermatzeko. | Harrera egiteko esku-hartzeak garatzen dituzten gizarte-erakundeentzat (Harrera programa, joan-etorriei lotutako jarduerak, harrera-zentroak) ematen diren dirulaguntza izendunetan berdintasun-irizpideak txertatuko direla bermatzea, eta irizpideen jarraipena egitea. | Txertatu dira berdintasun-irizpideak dirulaguntza izendunetan (Bai/Ez).<br><br>Genero-ikuspegia aintzat hartzen duten harrera egiteko jarduerak garatzen dituzten erakunde onuradunen kopurua.<br><br>Genero-ikuspegia txertatu da Harrera programan (Bai/Ez).<br><br>Emakumeen bazterketa larriko egoerak hautemateko jarduera espezifikoen kopurua.<br><br>Genero-ikuspegia txertatu da Suspergintzak egindako eta joan-etorriei lotutako jardueretan (Bai/Ez). | | X | X | X |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Iragankorrak diren edo kalteberatasun-egoeran dauden migratzaileei lotutako jarduketen emakume onuradunen %, pertsona guztiekiko.<br><br>Iragankorrak diren edo kalteberatasun-egoeran dauden migratzaileei lotutako jarduketen esparruan emakumeentzat sortutako neurri espezifikoen kopurua. | | | | |
| ► 5. Migratzaileen Harrerarako Euskal Eredua sustatzea: Harreragune Bilbo zerbitzua, atzerritarren autonomia pertsonala, errotzea eta integrazioa bultzatzeko eta genero-ikuspegia eta premia berezituen arreta txertatzeko. | Harreragune Bilbo zerbitzua genero-ikuspegiaren arabera ebaluatzea, aurreikusitako ebaluazio prozesua baliatuta, haren bilakaera aztertzeko, berdintasunaren arloan landu beharreko alderdiak identifikatzeko, premia espezifikoak detektatzeko —bereziki emakumeenak— eta etorkizuneko garapena bideratuko duten adierazle garrantzitsuak definitzeko. | Harreragune Bilbo zerbitzuaren ebaluazioan genero-azterketa espezifikoa egin da (Bai/Ez).<br><br>Zerbitzua erabiltzen duten emakumeen artean identifikatu diren behar espezifikoen kopurua.<br><br>Badaude zerbitzuaren jarraipena egiteko ebaluaziotik abiatuta definitutako berdintasun-adierazleak (Bai/Ez).<br><br>Emakumeen premia espezifikoak identifikatu dira (Bai/Ez). | X | | | |
| ► 6. Laguntza-sarerik ez duten gazte migratzaileen egoerari arreta ematea, esku hartzeko programek genero-ikuspegia txertatzen dutela eta errealitate desberdinei modu egokian erantzuten dietela bermatuz. | Trapezistak Programan genero-ikuspegia txertatzea, eta, horretarako, zerbitzua irisgarria, inklusiboa eta egokia izango dela bermatzea, bai eta laguntza-sarerik ez duten emakume migratzaile gazteentzat ere, eta esku-hartzearen diseinuan eta garapenean haien premia espezifikoak kontuan hartuko dituela ziurtatzea. | Badaude genero-ikuspegiari buruzko erreferentzia esplizituak Trapezistak Programaren diseinuan edo dokumentazioan (Bai/Ez).<br><br>Programan badaude emakume gazteak artatzeko egokitzapen edo neurri espezifikoak (Bai/Ez). | X | X | X | X |
| | Maskulinitateei buruzko Trapezistak Programaren esparruan ekintza pilotuak sartzea aztertzea, eta, zehazki, berdintasunaren, erantzukidetasunaren eta indarkeria matxistaren prebentzioaren aldeko inplikazioa lantzea. | Egin da Trapezistak Programan maskulinitateei lotutako ekintzak sartzeari buruzko barne-balorazioa (Bai/Ez).<br><br>Garatu dira maskulinitateei, berdintasunari, erantzukidetasunari eta indarkeria matxistaren prebentzioari buruzko ekintza pilotuak (Bai/Ez).<br><br>Badaude esperientzia pilotutik eratorritako ikaskuntzak edo ondorioak (Bai/Ez). | | X | | |

## ▶ HAUR, NERABE ETA FAMILIA ZUZENDARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK

| HELBURU ESTRATEGIKOAK | NEURRIA | ADIERAZLEA | Kronograma | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
| ▶ 1. Familiak babestu, artatu eta haiei laguntzea ekintza zuzenaren bidez, eta genero-desberdinkeriak eta familia-aniztasuna aintzat hartzen dituen emakumeen eta gizonen berdintasunaren ikuspegia bermatzea. | Kontziliaziorako zuzeneko laguntzetan erantzukidetasunaren ikuspegia bultzatzea eta zaintza-lanetan gizonen erantzukidetasuna sustatzeko arauzko pizgarrietan sakontzea. | Laguntzak berrikustean badaude genero-irizpide zehaztuak eta haiek aplikatzen dira (Bai/Ez).<br><br>Badaude genero-ikuspegia aintzat hartzen duen berrikuspenaren ondoriozko hobekuntza-proposamenak (Bai/Ez).<br><br>Laguntza horrek emakumeengan eta gizonengan duen eragina neurtzen duten adierazleak.<br><br>Erabiltzaileen profila genero-ikuspegiaren arabera aztertu da (Bai/Ez).<br><br>Badaude zaintza lanetan gizonen erantzukidetasuna sustatzeko neurri espezifikoak. | | X | X | X |
| | Guraso bakarreko familiaren aitorpenaren jarraipena egitea, genero-ikuspegi intersekzionalaren arabera duen irismena berrikusteko. | Aitortutako pertsonen profila genero-ikuspegi eta ikuspegi intersekzionalaren arabera aztertu da (Bai/Ez).<br><br>Badaude genero-ikuspegiaren eta ikuspegi intersekzionalaren arabera definitutako eta aitorpenaren berrikuspenean aplikatutako irizpideak (Bai/Ez).<br><br>Badaude genero-ikuspegia aintzat hartzen duen berrikuspenaren ondoriozko hobekuntza-proposamenak (Bai/Ez). | X | X | X | X |
| ▶ 2. Familien politikaren arloan, sentsibilizazio-, sustapen- eta prebentzio-neurriak hartu eta bultzatzea, erantzukidetasuna eta emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko. | Kontziliazioaren arloko diagnostikoak eta ekintza-planak egiteko enpresentzako dirulaguntzak berrikustea, eta genero-ikuspegia txertatzea aintzat hartzen duten adjudikazio-irizpideak eta soldata-arrakala arintzeko neurriak sartzea. | Bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egitearen arloan egoeraren diagnostikoa eta ekintza-plana egiteko edo eguneratzeko laguntzak jasotzen dituzten erakundeen kopurua. | X | X | X | X |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Laguntzaren bidez egindako, berrikusitako edo eguneratutako kontziliazio-diagnostiko eta -planen kopurua.<br><br>Egiten dira enpresentzako kontziliazioari eta berdintasunari buruzko sentsibilizazio-ekintzak (Bai/Ez). | | | | |
| | Enpresetan kontziliazio erantzukidea sustatzea genero-ikuspegiaren arabera, eta, horretarako, Kontzilia Komunitatea indartu eta kontziliazioaren arloko aintzatespen-sistema hedatzeko eta balioesteko ekintzak sustatzea, Euskaliten bidez. | Kontzilia Komunitatea osatzen duten erakundeen kopurua.<br><br>Kontzilia Komunitatea indartzeko edo hedatzeko ekintzak.<br><br>Euskaliten bidez kontziliazio-zigilua eskatzen duten enpresen edo erakundeen kopurua.<br><br>Euskalitekin aktiboki aritzen da lankidetzan ziurtapen-sistema indartzeko (Bai/Ez).<br><br>Aintzatespen- edo ziurtapen-sistema bultzatzeko eta hedatzeko ekintzak. | X | X | X | X |
| | Gurasotasun positiboko politika publikoak bultzatzea, hausnarketa-, sentsibilizazio- eta laguntza-ekintzen bidez, zaintza-lanetan jarrera erantzukideak genero-ikuspegiaren arabera sustatzeko. | Gurasotasun positiboko politika publikoak bultzatzeko gauzatutako ekintzen kopurua.<br><br>Badaude gurasotasun positiboaren eta erantzukidetasunaren arloan bultzatutako hausnarketa-guneak (Bai/Ez).<br><br>Jarrera erantzukideak sustatzeko neurrien edo jardueren kopurua. | | X | X | X |
| ► 3. EAEn familien politika planifikatu, koordinatu eta ebaluatzea, genero-ikuspegia eta aniztasuna sistematikoki integratzeko. | Generoaren arloko analisian sakontzea, Familiei, Haurrei eta Nerabeei Laguntzeko Erakunde arteko V. Planaren bidez, desberdinkeriak, premiak eta eragin bereiziak identifikatu ahal izateko, eta, horretarako, analisi espezifikoetan eta aplikatutako azterlanetan oinarritzea, beharrezkoa denean. | Plana ezartzeko fasean berdintasunari buruzko aholkularitza aditua jaso da (Bai/Ez).<br><br>Badaude V. Planaren jarraipena egiteko genero-ikuspegia aintzat hartzen duten mekanismoak (Bai/Ez).<br><br>Badaude genero-ikuspegia duten analisiak edo txostenak (Bai/Ez).<br><br>V. Plana hedatzean genero-ikuspegia aplikatzen zaien ardatz edo jarduketen kopurua. | X | X | X | X |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Badaude familia, haur edo nerabeen politikei aplikatutako genero-arloko azterlan espezifikoak (Bai/Ez). | | | | |
| ► 4. Eusko Jaurlaritzaren haur eta nerabeen zeharkako politika integrala planifikatu, koordinatu, ezarri eta ebaluatzea, berdintasunaren, inklusioaren eta genero-desberdinkeriaren prebentzioaren ikuspegiaren arabera. | Haurren eta nerabeen kontrako indarkeriari aurre egiteko euskal Estrategia (2026-2029) genero-ikuspegian eta ikuspegi intersekzionalean oinarrituta ezartzea, modu bereizian eragiten duten indarkeria moten azterketa txertatuta eta arreta berezia jarrita neskatila eta nerabeen aurkako indarkeria-arriskua areagotzen duten kalteberatasun handiagoko egoeretan. | Haurren eta nerabeen kontrako indarkeriari aurre egiteko euskal Estrategian genero-ikuspegian oinarritutako ekintzen kopurua.<br><br>Badaude genero-ikuspegiari buruzko erreferentzia esplizituak garatutako ekintzetan (Bai/Ez).<br><br>Badaude nesken eta mutilen arteko indarkeria-modu berezituei buruzko analisiak.<br><br>Badaude kalteberatasun bereziko egoerei buruzko erreferentziak (desgaitasuna, osasun mentala, jatorria, etab.) ezarritako neurrietan (Bai/Ez).<br><br>Ekintzen garapenean irizpide intersekzionalak aplikatu dira (Bai/Ez). | | X | X | X |
| | Genero-ikuspegia zeharka txertatzea Barnahusen, sexu-indarkeriaren biktima diren haur eta nerabeentzako arreta integrala emateko ereduan, generoari lotutako indarkeria moten eta arrisku maila bereizien azterketa barne. | Badago genero-ikuspegia zeharka txertatzen duen arreta-eredu bat (Bai/Ez).<br><br>Badaude genero-ikuspegia duen ereduaren protokoloak edo jarraibideak (Bai/Ez).<br><br>Genero-ikuspegia txertatzen duten ereduaren esku hartzeko eremuen kopurua.<br><br>Badaude genero-ikuspegia aintzat hartzen duten informazio-sistema, datuak eta adierazleak, sexuaren eta indarkeria motaren arabera bereizitako informazioa barne (Bai/Ez). | X | X | X | X |
| | Sexu-indarkeriaren biktimentzako arreta integraleko ereduan genero-ikuspegia aintzat hartzen duen esku hartzea bermatzea, eta ziurtatzea profesionalek sexu-indarkeriei, berdintasunari eta indarkeria matxistari buruzko prestakuntza espezifikoa dutela. | Ereduan parte hartzen duten eta berdintasunari eta sexu-indarkeriei buruzko prestakuntza duten profesionalen kopurua.<br><br>Badaude esku hartzeko berdintasunaren eta indarkeria matxistaren arloko prestakuntza-betekizunak (Bai/Ez). | X | X | X | X |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2026-2029 aldirako Haurren eta Nerabeen Partaidetzarako Estrategiaren jarraipena egitea, genero-ikuspegia zeharka txertatzen dela bermatzeko eta parte hartze inklusiboa, ekitatiboa eta haurren errealitate bereizietara egokitua bermatzeko. | Haurren Partaidetzarako Estrategia onetsi da (Bai/Ez).<br><br>Badaude genero-ikuspegiari buruzko erreferentzia esplizituak Estrategian (Bai/Ez).<br><br>Estrategian genero-ikuspegia duten jarduera-ildoen kopurua.<br><br>Badago HaurEkin Sarearen jarraipena egiteko sistema bat, genero-ikuspegia barne hartzen duena (Bai/Ez).<br><br>Badaude HaurEkin Sarearen testuinguruan udalei eta/edo toki-erakundeei aholkularitza emateko edukiak, genero-ikuspegia barne hartzen dutenak (Bai/Ez). | X | X | X | X |
| | Haurren eta Nerabeen Partaidetzarako Foroak bere erregulazioan genero-ikuspegia txertatzen duela bermatzea, haurren eta nerabeen benetako parte-hartze eraginkorra bermatuko duten mekanismoak ezarrita. | Badaude genero-ikuspegiari buruzko erreferentziak Foroaren arau-garapenean (Bai/Ez).<br><br>Arautu dira neskatoen eta nerabeen parte-hartze eraginkorra bermatuko duten mekanismoak (Bai/Ez). | | X | X | X |
| ►5. EAEko Familien Behatokia kudeatzea, eta genero-azterketa txertatzea, desberdinkeriak identifikatzeko eta politika publiko bidezkoagoak bideratzeko. | Genero-ikuspegia zeharka txertatzea Behatokiaren informazio- eta azterketa-sistemetan, familietan emakumeen eta gizonen desberdinkeriak identifikatzeko datuak eta irakurketak egingo direla bermatzeko. | Generoa aztertzeko esparru metodologiko bat definitu da Behatokiarentzat (Bai/Ez).<br><br>Berdintasunerako Unitateak esparru metodologikoa baliozkotu du (Bai/Ez).<br><br>Badaude behatokiaren lanetan aplika daitezkeen generoaren azterketarako irizpide komunak (Bai/Ez).<br><br>Behatokiak egin ditu familietan genero-desberdinkeriak identifikatzen dituzten analisiak (Bai/Ez). | X | X | X | X |

## ▶ GAZTERIA ETA EMANTZIPAZIO ZUZENDARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK

| HELBURU ESTRATEGIKOAK | NEURRIA | ADIERAZLEA | Kronograma | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
| ▶ 1. Genero-ikuspegiaren eta ikuspegi intersekzionalaren integrazioa bultzatzea gazteria- eta emantzipazio-politiketan. | Genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala Gazteriaren arloko 2030 Euskal Estrategiaren garapenean eta ebaluazioan txertatzearen jarraipena egitea, Berdintasunerako 2030 Estrategiarekiko eta Berdintasunerako eta indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen aginduekiko koherentzia bermatzeko. | Genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala barne hartzen dituzten eta gazteen arloan planifikatuta dauden ekintzen %. | X | X | X | X |
| | Gazte Planean indarkeria matxistak, ziberindarkeriak eta beste diskriminazio mota batzuk prebenitzeko ekintzak bultzatzea, bai eta genero- eta sexu-aniztasuna sustatzera bideratutako jarduerak ere, zuzendaritza eskudunarekin lankidetzan. | Gazteen arloan indarkeria matxista prebenitzeko planifikatzen diren eta urtero gauzatzen diren ekintzen % | X | X | X | X |
| | Indarkeria matxista prebenitzeko ekintzak garatzea eta bultzatzea, Emakunderekin lankidetzan, Beldur Barik programaren eta beste ekimen espezializatu batzuen bidez, sentsibilizazioa txertatuta. | Indarkeria matxista prebenitzeko egin diren eta interes kualitatiboa duten ekintzen kopurua. | X | X | X | X |
| ▶ 2. Gazteen baldintzen hobekuntza sustatzea, programa eta zerbitzu espezifikoen bidez, berdintasuna eta aniztasuna txertatuta. | Gazteaukera atariko edukiak berrikustea eta eguneratzea, Komunikazio Zuzendaritzarekin koordinatuta eta genero-ikuspegiaren integrazioa, alborapenen identifikazioa eta ordezkaritza inklusiboa bermatuko duten irizpide kualitatiboak aplikatuz. | Gazteaukera ataria genero-ikuspegiaren arabera berrikusi da (Bai/Ez). | X | X | | |
| | Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritzarekin lankidetzan, gainbegiratzea eta bermatzea gazteei lotutako ikus-entzunezko ekoizpenak ordezkaritza inklusiboko irizpideak barne hartzen dituela eta eredu estereotipatuak saihesten dituela. | Ordezkaritza inklusiboko eta estereotipatu gabeko irizpideak dituzten ikus-entzunezko baliabideak sortu dira (Bai/Ez). | X | X | X | X |
| | Astialdi Hezigarria Sustatzeko 2030 Euskal Estrategia berrikustea, honako hauek txertatuta: berdintasunerako helburu, ekintza eta adierazle espezifikoak eta begiraleentzako, aisialdiko eskolentzako eta eremuko | Gehitutako adierazle motak eta kopurua.<br><br>Generoaren arloko prestakuntzako irizpideak definitu dira begiraleentzat (Bai/Ez). | | X | | |

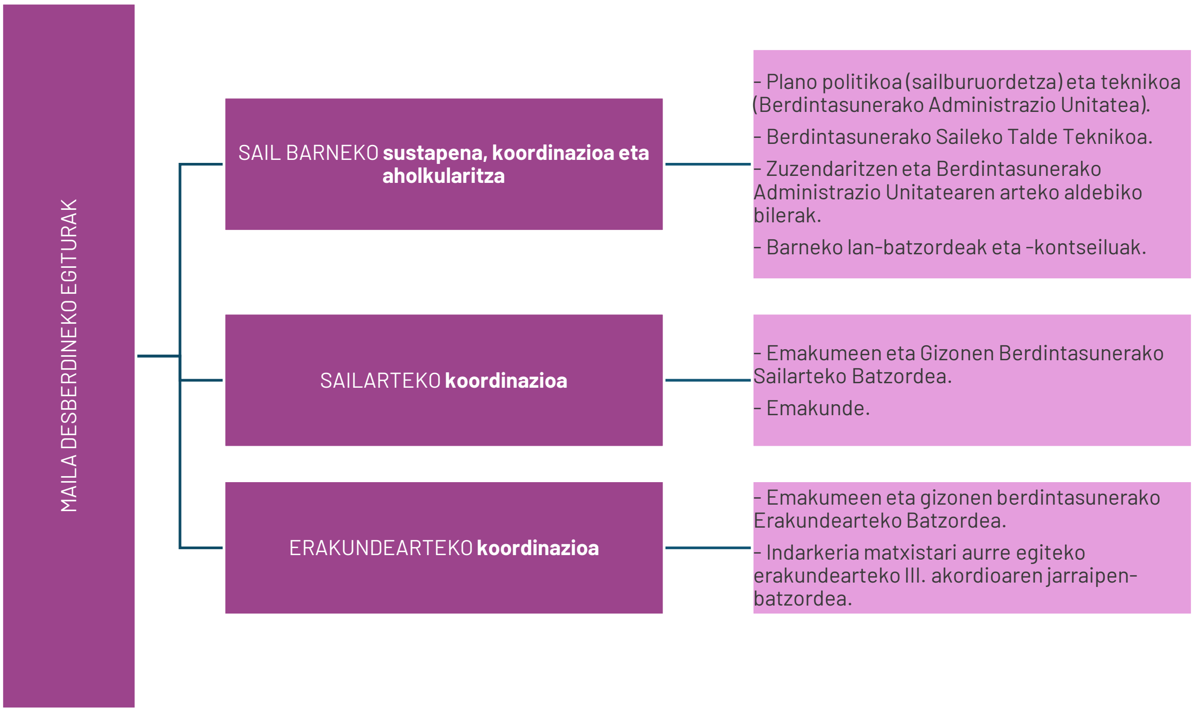
| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | erakundeentzako generoaren arloko prestakuntzako irizpideak. | | | | | |
| ► 3. Gazteen partaidetza genero-ikuspegiaren arabera sustatzea. | Indarkeria matxistaren arloan Euskadiko Gazteak Lankidetzan eta Auzolandegiak programen jarduera-protokoloak eguneratzea eta indarrean mantentzea, eta, gainera, parte-hartzaileentzako eta begiraleentzako derrigorrezko gutxieneko prestakuntza bermatzea. | Eguneratu dira Euskadiko Gazteak Lankidetzan eta Auzolandegiak programen protokoloak eta prestakuntza-ekintzak (Bai/Ez).<br><br>Indarkeria matxistaren arloan jarduera-protokoloei buruz gutxieneko prestakuntza egin da (Bai/Ez). | X | X | X | X |
| | Gaz Zerbitzuaren berdintasunari buruzko barne-prestakuntzako prozesua sendotzea eta Gazteen Euskal Behatokiaren prestakuntza-planari eustea. | Urtero egindako berdintasunari buruzko prestakuntza-ekintzen kopurua, zehaztutako edukietan oinarrituta. | X | X | X | X |
| | EGK-CJErekin lankidetzan, kanpainak diseinatzea berdintasunezko maskulinitateak sustatzeko, indarkeria matxistak prebenitzeko eta tradizionalki feminizatutako eremuetan gizon gazteen inplikazioa sustatzeko, hala nola boluntariotzan eta aisialdi hezitzailean. | Indarkeria matxistako jarrerak prebenitzeko gizonei zuzendutako kanpainen kopurua.<br><br>Tradizionalki feminizatutako eremuetan gizonen inplikazioa sustatzeko egindako kanpainen kopurua. | X | X | X | X |
| | Genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala aintzat hartzen dituzten ikerketa kualitatiboak egitea Gazteen Euskal Behatokian, politika publikoak diseinatzeko ezagutza eskainita. | Genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala aintzat hartzen dituzten ikerketa kualitatiboak egin dira Gazteen Euskal Behatokian (Bai/Ez). | | X | | X |
| | Gazteen Euskal Behatokiak bildutako gazteriari eta berdintasunari buruzko adierazleak sistematikoki argitaratu eta hedatuko direla bermatzea, politikak diseinatzeko erreferentziazko tresna gisa. | Gazteen Euskal Behatokiak urtero argitaratu eta hedatzen dituen gazteriari eta berdintasunari buruzko txostenen eta adierazleen kopurua. | | X | | X |
| ► 4. Gazteriaren arloko behaketa eta informazioa genero-ikuspegiaren eta ikuspegi intersekzionalaren arabera sustatzea. | Haurren eta Gazteen Behatokiko datuak biltzeko sistemak berrikustea eta egokitzea, aldagai intersekzionalak sartzea (adina, jatorria, dibertsitate funtzionala, egoera sozioekonomikoa) eta definizio estatistikoak eguneratzea, sexua/generoa aldagaietan aukera inklusiboak txertatzeko. | Gehitutako funtsezko aldagai motak eta definizioak doitzea. | X | X | X | X |

# 7. KUDEAKETA-EREDUA

## HEDAPENERAKO EGITURA INSTITUZIONALAK

Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Administrazio Unitateari dagokio Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailaren legegintzaldiko Berdintasunerako Plana **bultzatzea**. 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 inplikatzen ditu, bai sailetakoak bai kanpokoak:




## PROGRAMAZIOA/PLANGINTZA

Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailaren legegintzaldiko Berdintasunerako Plana ezartzeko sistema **urteko planen** bidez garatzen da. Plan horiek, Sailaren legegintzaldiko Berdintasunerako Planean ezarritako helburu estrategikoei lotuta, urtero gauzatu beharreko ekintzen berri ematen dute. Urteko plan bakoitzean, dagozkion jarduerak eta horiek garatzeko arduradunak zehaztuko dira, bai eta jarduera 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 balioztatzeko..

## 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 eta/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 laburpenaren berri.

- **Legegintzaldiko Planaren jarraipena** egiteko, indarraldiko bigarren urtearen amaieran **tarteko ebaluazio** bat egingo da. Ebaluazio hori Saileko Talde Teknikoan zehaztu eta kontrastatuko da, eta hura lortzeko planteatutako helburuak eta neurriak berrikusiko dira. Jarraipenari buruzko txosten bat egingo da, eta bilera bat egingo da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordeko ordezkaritza politikoaren eta Emakunderen artean, egindako aurrerapenak eta sendotu edo garatu beharreko ekintza-ildoak identifikatzeko.

  Horrez gain, laugarren urtea amaitzean, Berdintasunerako Administrazio Unitateak legegintzaldiko Berdintasunerako Planaren **azken ebaluazioa** egingo du, agintaldiaren balantze orokorra egiteko.

- Bestalde, legegintzaldiko lehentasunak ezartzean betetze-mailaren jarraipenaren kontu emateko, sailaren Berdintasunerako Planaren garapenaren berri emango da legegintzaldiaren bi unetan, Emakundek koordinatzen duen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako **Sailarteko Batzordearen** bidez.

- **Berdintasunerako 2030 Estrategiaren jarraipenerako** informazio egokia emateko, Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailak informazio zehatza ematen dio urtero Emakunderi, helburu estrategikoen betetze-mailari dagokionez.

- **EAEn emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei ematen zaien arreta koordinatzeko erakundearteko III. Akordioaren** kontu emateko esparruan,

Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailak ekintzen garapenari buruzko informazioa ere eskaintzen du, akordio horretan zehaztutako baldintzetan.

- **Soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiaren** kontu emateko esparruan, Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailak egindako ekintzei buruzko informazioa ematen du urteko jarraipen-txostenaren bidez.

## AURREKONTUA

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 esleituko eta zehaztuko dituzte bakoitzaren aurrekontuetan. Bestalde, administrazio autonomikoak, aktiboki eta era mailakatuan, hau sustatuko du: aurrekontu orokorren % 1, gutxienez, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiketara bideratuko dela, 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, legegintzaldiko plan hau horietan zertuko baita. Nolanahi ere, nabarmentzekoa da adieraztea aurrekontua banakatu egingo dela, batetik, Berdintasunerako Administrazio Unitatearen partida espezifiko batean, eta, bestetik, urteko planetan aurreikusitako ekintzak ezartzeko aurrekontu propio batean.

# 8. ERANSKINAK

## 8.1. I. ERANSKINA. ONGIZATE, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILAREN BERDINTASUNERAKO PLANAREN KOHERENTZIA, EAE-N BERDINTASUNAREN ETA INDARKERIA MATXISTAREN ARLOAN INDARREAN DAUDEN ARAU-ESPARRUEKIKO

**SAIL GUZTIRAKO BARNE-PROZEDUREI ETA GOBERNU ONERAKO PROZEDUREI LOTUTAKO ESKU-HARTZEA**

| HELBURU ESTRATEGIKOAK | HELBURU ESPEZIFIKOAK | BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIA | | | | | GOBERNU-PROGRAMA | | BERDINTASUNERAKO LEGEA (art.) | SOLDATA-ARRAKALARI BURUZKO PLANA | III. AKORDIOA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1. ARDATZA | 2. ARDATZA | 3. ARDATZA | 4. ARDATZA | JOMUGAK | ARDATZA | KONPROMISOAK | | | |
| ► 1. Emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromiso politikoa bermatzea. | Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako **Legegintzaldiko Plan** berria ezartzea, zuzendaritza guztiak gauzatzean, jarraipenean eta ebaluazioan inplikatuko direla bermatuz | X | | | | | V | 142, 147, | 3. artikulua<br>5. artikulua<br>16. artikulua | | |
| | Antolaketa-baliabideak ezartzea berdintasunerako politika publikoak sustatzeko, **Berdintasunerako Administrazio Unitatea** indartuz. | X | | | | | V | 142, 147 | 5. artikulua<br>11. artikulua | X | |
| | Genero-ikuspegia txertatzeko **berdintasunaren arloko prestakuntza eta gaikuntza** duten saileko kargu publikoen eta langileen kopurua handitzea. | X | | | | | V | 149 | 18. artikulua<br>57. artikulua | | |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Sailaren berdintasunerako politikak garatzeko **baliabide ekonomikoak** areagotzea. | X | | | | | V | 142, 147 | 5. artikulua<br>11. artikulua<br>15. artikulua<br>16. artikulua<br>Seigarren xedapen gehigarria | | |
| ► 2. Administrazio-jardueran berdintasuna txertatzea. | Pertsonei buruzko informazioaren bilketan, tratamenduan, analisian eta hedapenean genero-ikuspegia kontuan hartzen duten **estatistiken eta azterlanen** ehunekoa handitzea. | X | | | | | V | 147 | 3. artikulua<br>17. artikulua | | |
| | **Komunikazio-euskarrietan** egiturazko desberdinkeriak eta berdintasunaren arloko aurrerapenak ikusarazten dituzten edukiak areagotzea. | X | | | | | V | 142, 147 | 19. artikulua<br>26. artikulua | | |
| | **Ebaluazio arauemailearen** bidez Sailean genero-ikuspegia txertatzen duten arauen kopurua handitzea (legeak, dekretuak, aginduak, etab.). | X | | | | | V | 142, 147 | 20. artikulua | | |
| | Berdintasunerako neurri eraginkorrak jasotzen dituzten **kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenen** ehunekoa handitzea, egoera aintzat hartuta. | X | | | | | V | 142, 147 | 22. artikulua<br>23. artikulua<br>24. artikulua | X | |
| | Plangintzaren fase guztietan (diagnostikoa, diseinua, ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa) genero-ikuspegia txertatzen duten sailaren **plan estrategiko eta sektorialen** kopurua handitzea. | X | | | | | V | 142, 147 | 25. artikulua | | |
| ► 3. Erakundeen gobernantza-eredua aldatzea. | Berdintasunerako **koordinazio-egiturak** sendotzea, finkatzea eta areagotzea. | X | | | | | V | 142, 147 | 3. artikulua<br>12. artikulua<br>13. artikulua | | |
| | Politika publikoek berdintasunean **parte hartzeko, gardentasuna izateko eta kontu emateko** aukera izan dezaten | X | | | | | V | 148 | 3. artikulua<br>5. artikulua<br>14. artikulua<br>26. artikulua | | |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | beharrezkoak diren baldintzak sustatzea. | | | | | | | | | | |
| | Politika publikoen **ikuspegi konplexuagoa** sustatzea. | X | | | | | IV | 128, 129, 130 | 3. artikulua | | |

## ANIZTASUN, BIZIKIDETZA ETA BELAUNALDIARTEKO ELKARTASUNAREN ZUZENDARITZARI LOTUTAKO ESKU-HARTZEA

| HELBURU ESTRATEGIKOAK | BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIA | | | | | GOBERNU-PROGRAMA | | BERDINTASUNERAKO LEGEA (art.) | SOLDATA-ARRAKALARI BURUZKO PLANA | III. AKORDIOA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1. ARDATZA | 2. ARDATZA | 3. ARDATZA | 4. ARDATZA | JOMUGAK | ARDATZA | KONPROMISOAK | | | |
| ►1. Euskal Autonomia Erkidegoan tratu-berdintasuna areagotzea eta diskriminazioari aurre egitea. | | X | | | 1 | IV | 128, 130 | 3. artikulua | | |
| ►2. Bizikidetzarako eta aniztasunerako Euskal Agendan genero-ikuspegia ikuspegi intersekzionalaren arabera txerta dadin sendotzea. | | X | | | 1 | IV | 130 | 3. artikulua | | |
| ►3. Belaunaldien arteko elkartasuna genero-ikuspegiaren arabera sustatzea. | | X | | | 1 | IV | 130 | 3. artikulua | | |

## BIZITZA BETERAKO LAGUNTZEN ZUZENDARITZARI LOTUTAKO ESKU-HARTZEA

| HELBURU ESTRATEGIKOAK | BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIA | | | | | GOBERNU-PROGRAMA | | BERDINTASUNERAKO LEGEA (art.) | SOLDATA-ARRAKALARI BURUZKO PLANA | III. AKORDIOA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1. ARDATZA | 2. ARDATZA | 3. ARDATZA | 4. ARDATZA | JOMUGAK | ARDATZA | KONPROMISOAK | | | |
| ►1. Gizarte-zerbitzuen araudia egitea eta garatzea, genero-ikuspegia eta desberdinkerien prebentzioa eraginkorki txertatuta, indarrean dagoen araudia formalki betetzetik harago. | | | X | | 1 | I | 10, 11, 12, 13, 14, 15 | 3. artikulua<br>60. artikulua | | |
| ►2. Zerbitzu zehatzak eta ekintza zuzeneko zerbitzuak ematea, genero-ikuspegiaren arabera arreta integrala eta espezializatua | | | X | X | 1, 10, 11 | I<br>IV | 10, 12, 125 | 3. artikulua<br>60. artikulua | | X |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| bermatuz, bereziki indarkeria matxistaren biktima diren emakume eta haurrei, eta emandako zerbitzuen kalitatea eta egokitasuna ziurtatzea. | | | | | | | | | | |
| ►3. Gizarte-zerbitzuen sistema publikoaren garapenean esku hartzen duten eragile instituzional eta sozial guztiekin sareko lana sustatzea eta sendotzea, genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatuta partekatutako plan, estrategia eta diagnostiko nagusietan. | | X | X | | 1 | I | 10, 11, 12, 13, 14, 15 | 3. artikulua<br>60. artikulua | | |
| ► 4. Zaintzaileei emandako laguntza hobetzea, genero-ikuspegia aintzat hartzen duen zaintza eredu ahalduntzaile eta erantzukide baterantz aurrera egiteko eta dauden desberdinkeriei eta emakumeen eta gizonen premia berezituei erantzuteko. | | | X | | 1, 8 | I | 10, 11, 13 | 3. artikulua<br>37. artikulua<br>38. artikulua<br>60. artikulua | X | |
| ► 5. Gizarte-zerbitzuen kalitatea eta efizientzia hobetzea, berrikuntza bultzatzea (I+G+B), jardunbide egokiak genero-ikuspegiaren ikuspegi intersekzionalaren arabera identifikatzea, eta erakundeen eta Europaren arteko lankidetza indartzea. | X | | X | | 1 | I | 10, 13 | 3. artikulua<br>60. artikulua | | |
| ► 6. Adinekoekiko Euskal Estrategiari laguntzea, genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatu daitezen, zahartze aktiboa eta bizitza betea sustatzeko. | | X | X | | 1 | I | 10, 12, 14, 15 | 3. artikulua<br>60. artikulua | | |
| ► 7. Indarkeria matxistaren arloan sareko lanean aurrera egitea. | | | | X | 9, 10, 11 | IV | 125 | 3. artikulua<br>66. artikulua | | X |

## HIRUGARREN SEKTORE SOZIALA ETA EKINTZA KOMUNITARIOA SUSTATZEKO ZUZENDARITZARI LOTUTAKO ESKU-HARTZEA

| HELBURU ESTRATEGIKOAK | BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIA | | | | | GOBERNU-PROGRAMA | | BERDINTASUNERAKO LEGEA (art.) | SOLDATA-ARRAKALARI BURUZKO PLANA | III. AKORDIOA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1. ARDATZA | 2. ARDATZA | 3. ARDATZA | 4. ARDATZA | JOMUGAK | ARDATZA | KONPROMISOAK | | | |
| ► 1. Hirugarren Sektore Sozialaren politikak eta sustapena genero-ikuspegiaren eta ikuspegi intersekzionalaren arabera garatzea. | | | X | | 1, 5 | I | 14 | 3. artikulua<br>14. artikulua | | |
| ► 2. Hirugarren Sektore Sozialerako laguntzak eta dirulaguntzak ikuspegi intersekzionalaren arabera kudeatzea. | | | X | | 5 | I | 14 | 3. artikulua<br>14. artikulua | | |
| ► 3. Ekintza komunitarioaren eta boluntariotzaren politikak garatzea eta ekintza sustatzea. | | | X | | 5 | I | 14 | 3. artikulua<br>14. artikulua | | |
| ► 4. Hirugarren Sektore Sozialaren Euskal Behatokia eguneratzea eta koordinatzea. | | | X | | 5 | I | 14 | 3. artikulua<br>17. artikulua<br>18. artikulua | | |

## GIZARTE ZERBITZUEN GOI IKUSKARITZAKO ORGANOARI LOTUTAKO ESKU-HARTZEA

| HELBURU ESTRATEGIKOAK | BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIA | | | | | GOBERNU-PROGRAMA | | BERDINTASUNERAKO LEGEA (art.) | SOLDATA-ARRAKALARI BURUZKO PLANA | III. AKORDIOA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1. ARDATZA | 2. ARDATZA | 3. ARDATZA | 4. ARDATZA | JOMUGAK | ARDATZA | KONPROMISOAK | | | |
| ► 1. EAE osoan gizarte-zerbitzuen sistema homogeneo bat ziurtatzea, herritar guztiek sistemaren zerbitzu eta prestazioak berdintasunean eskuratuko dituztela bermatuko duena, genero-ikuspegia txertatuz, sexuaren, genero-rolen edo egiturazko beste desberdinkeria batzuen ondoriozko desberdinkeriak eta arrakalak saihesteko. | | | | X | | I | 10, 11, 12, 13, 14 | 3. artikulua<br>60. artikulua | | |
| ► 2. Gizarte Zerbitzuen II. Plan Estrategikoa ebaluatzea, emakumeen eta gizonen arteko inpaktu bereizia aintzat hartuta. | | | | X | | I | 10, 13, | 3. artikulua<br>60. artikulua | | |
| ► 3. Generoaren eta berdintasunaren ikuspegia bermatzea Gizarte Zerbitzuen Goi Ikuskaritzako Organoaren zereginetan. | | | | X | | I | 10 | 3. artikulua<br>60. artikulua | | |
| ►4 Sailean etikari buruzko ildo estrategiko bat hastea, berdintasunaren ikuspegia bermatzeko. | | | | X | | I | 10, 15 | 3. artikulua<br>60. artikulua | | |
| ► 5. Tratu txarren tresna garatzea, adineko emakumeei erreferentzia berezia eginda. | | | | X | | I | 10,15 | 3. artikulua<br>60. artikulua | | |
| ► 6. Lehen mailako arretako zerbitzuetan kalitate-ereduak genero-ikuspegiaren arabera garatzea. | | | | X | | I | 15 | 3. artikulua<br>60. artikulua | | |

# ETORKINEN HARRERA ETA INTEGRAZIOKO ZUZENDARITZARI LOTUTAKO ESKU-HARTZEA

| HELBURU ESTRATEGIKOAK | BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIA | | | | | GOBERNU-PROGRAMA | | BERDINTASUNERAKO LEGEA (art.) | SOLDATA-ARRAKALARI BURUZKO PLANA | III. AKORDIOA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1. ARDATZA | 2. ARDATZA | 3. ARDATZA | 4. ARDATZA | JOMUGAK | ARDATZA | KONPROMISOAK | | | |
| ►1. 2022-2025 aldirako Herritartasunaren, Immigrazioaren eta Asiloaren VI. Planean jasotako tresnak garatzea, genero-ikuspegia, berdintasuna eta ikuspegi intersekzionala zeharka txertatuz, migratzaileei eta errefuxiatuei eragiten dieten desberdinkeriei modu efizienteagoan heltzeko. | | X | | | 1 | I | 56 | 3. artikulua<br>49. artikulua | | |
| ►2. Arreta juridiko integrala eskaintzea erregularizazio- eta gizarteratze-prozesuak errazteko. | | X | | | 1 | I | 56 | 3. artikulua<br>49. artikulua | | |
| ►3. Asiloko autonomia-fasea kudeatzea, genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala sistematikoki txertatuz, eta arreta berezia jartzea kalteberatasun-egoeran daudenei eta nazioarteko babesa eskatzen dutenei. | | X | | | 1 | I | 56 | 3. artikulua<br>49. artikulua | | |
| ► 4. Migratzaile kalteberak edo migratzaile iragankorrak hartzeko sistema garatzea, genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala zeharka txertatuta, premia berezituei eta kalteberatasun bereziko egoerei arreta egokia emango zaiela bermatzeko. | | X | | | 1 | I | 56 | 3. artikulua<br>49. artikulua | | |
| ► 5. Migratzaileen Harrerarako Euskal Eredua sustatzea: Harreragune Bilbo zerbitzua, atzerritarren autonomia pertsonala, errotzea eta integrazioa bultzatzeko eta genero-ikuspegia eta premia berezituen arreta txertatzeko. | | X | | | 1 | I | 56 | 3. artikulua<br>49. artikulua | | |
| ► 6. Laguntza-sarerik ez duten gazte migratzaileen egoerari arreta ematea, esku hartzeko programek genero-ikuspegia txertatzen dutela eta errealitate desberdinei modu egokian erantzuten dietela bermatuz. | | X | | | 1 | I | 56 | 3. artikulua<br>49. artikulua | | |

## HAUR, NERABE ETA FAMILIA ZUZENDARITZARI LOTUTAKO ESKU-HARTZEA

| HELBURU ESTRATEGIKOAK | BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIA | | | | | GOBERNU-PROGRAMA | | BERDINTASUNERAKO LEGEA (art.) | SOLDATA-ARRAKALARI BURUZKO PLANA | III. AKORDIOA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1. ARDATZA | 2. ARDATZA | 3. ARDATZA | 4. ARDATZA | JOMUGAK | ARDATZA | KONPROMISOAK | | | |
| ►1. Familiak babestu, artatu eta haiei laguntzea ekintza zuzenaren bidez, eta genero-desberdinkeriak eta familia-aniztasuna aintzat hartzen dituen emakumeen eta gizonen berdintasunaren ikuspegia bermatzea. | | | X | | 8 | I<br>IV | 11, 54<br>126 | 3. artikulua<br>24. artikulua<br>51. artikulua | X | |
| ►2. Familien politikaren arloan, sentsibilizazio-, sustapen- eta prebentzio-neurriak hartu eta bultzatzea, erantzukidetasuna eta emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko. | | | X | | 8 | I<br>IV | 11, 54<br>126 | 3. artikulua<br>4. artikulua<br>38. artikulua<br>51. artikulua<br>52. artikulua | X | |
| ►3. EAEn familien politika planifikatu, koordinatu eta ebaluatzea, genero-ikuspegia eta aniztasuna sistematikoki integratzeko. | | | X | | 8 | I | 11, 54 | 3. artikulua<br>4. artikulua | | |
| ► 4. Eusko Jaurlaritzaren haur eta nerabeen zeharkako politika integrala planifikatu, koordinatu, ezarri eta ebaluatzea, berdintasunaren, inklusioaren eta genero-desberdinkeriaren prebentzioaren ikuspegiaren arabera. | | X | | X | 1, 9, 10 | I<br>IV | 39<br>125, 129 | 3. artikulua<br>4. artikulua<br>25. artikulua<br>56. artikulua<br>58. artikulua | | X |
| ► 5. EAEko Familien Behatokia kudeatzea, eta genero-azterketa txertatzea, desberdinkeriak identifikatzeko eta politika publiko bidezkoagoak bideratzeko. | | | X | | 1, 8 | I | 11, 54 | 3. artikulua<br>4. artikulua<br>17. artikulua | | |

## GAZTERIA ETA EMANTZIPAZIO ZUZENDARITZARI LOTUTAKO ESKU-HARTZEA

| HELBURU ESTRATEGIKOAK | BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIA | | | | | GOBERNU-PROGRAMA | | BERDINTASUNERAKO LEGEA (art.) | SOLDATA-ARRAKALARI BURUZKO PLANA | III. AKORDIOA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1. ARDATZA | 2. ARDATZA | 3. ARDATZA | 4. ARDATZA | JOMUGAK | ARDATZA | KONPROMISOAK | | | |
| ►1. Genero-ikuspegiaren eta ikuspegi intersekzionalaren integrazioa bultzatzea gazteria- eta emantzipazio-politiketan. | | X | | | 1, 5 | I | 53 | 3. artikulua<br>56. artikulua<br>57. artikulua | | |
| ►2. Gazteen baldintzen hobekuntza sustatzea, programa eta zerbitzu espezifikoen bidez, berdintasuna eta aniztasuna txertatuta. | | X | | | 1, 5, 6 | I | 53 | 3. artikulua<br>56. artikulua<br>57. artikulua | | |
| ►3. Gazteen partaidetza genero-ikuspegiaren arabera sustatzea. | | X | | | 1 | I | 53 | 3. artikulua<br>56. artikulua<br>57. artikulua | | |
| ► 4. Gazteriaren arloko behaketa eta informazioa genero-ikuspegiaren eta ikuspegi intersekzionalaren arabera sustatzea. | | X | | | 1, 5 | I | 53 | 3. artikulua<br>56. artikulua<br>57. artikulua | | |

## 8.2. ONGIZATE, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILAREN BERDINTASUN-DIAGNOSTIKOAREN LABURPEN EXEKUTIBOA

# ONGIZATE, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILAREN BERDINTASUN-DIAGNOSTIKOAREN LABURPEN EXEKUTIBOA

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ONGIZATE, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILA

DEPARTAMENTO DE BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO

# Edukien aurkibidea


1. SARRERA. 55
2. DIAGNOSTIKOAREN ONDORIO NAGUSIAK. 56
   - 2.1. Gobernu Onari lotutako esku-hartzea. 56
     - 2.1.1. Gobernu Onaren diagnostikoa 56
     - 2.1.2. Gobernu Onaren erronkak 61
   - 2.2. Zuzendaritzei lotutako esku-hartzea. 64
   - 2.2.1 Haur, Nerabe eta Familia Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea. 64
     - 2.2.1.1 Haur, Nerabe eta Familia Zuzendaritzaren erronkak 66
   - 2.2.2 Gazteria eta Emantzipazio Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea. 69
     - 2.2.2.1 Gazteria eta Emantzipazio Zuzendaritzaren erronkak 70
   - 2.2.3 Etorkinen Harrera eta Integrazioko Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea. 72
     - 2.2.3.1 Etorkinen Harrera eta Integrazioko Zuzendaritzaren erronkak 74
   - 2.2.4 Bizitza Beterako Laguntzen Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea. 76
     - 2.2.4.1 Bizitza Beterako Laguntzen Zuzendaritzaren erronkak 79
   - 2.2.5 Hirugarren Sektore Soziala eta Ekintza Komunitarioa Sustatzeko Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea. 83
     - 2.2.5.1 Hirugarren Sektore Soziala eta Ekintza Komunitarioa Sustatzeko Zuzendaritzari lotutako erronkak. 84
   - 2.2.6 Gizarte Zerbitzuen Goi Ikuskaritzako Organoari lotutako esku-hartzea. 86
     - 2.2.6.1 Goi Ikuskaritzako Organoaren erronkak. 87
   - 2.2.7 Aniztasun, Bizikidetza eta Belaunaldiarteko Elkartasunaren Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea. 88
     - 2.2.7.1 Aniztasun, Bizikidetza eta Belaunaldiarteko Elkartasunaren Zuzendaritzaren erronkak 90
   - 2.2.8 Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea. 92
     - 2.2.8.1 Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritzaren erronkak 93
   - 2.2.9 Zerbitzu Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea. 94
     - 2.2.9.1 Zerbitzu Zuzendaritzaren erronkak 95

# 1. SARRERA.

Dokumentu honetan jasotzen dira Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailaren berdintasunaren arloko diagnostikoaren **gako nagusiak**, arreta berezia jarrita **etorkizuneko erronketan**, zeinek Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan berria diseinatzen lagunduko baitute[2].

**LEGEGINTZALDI-**

18/2024 Dekretua, ekainaren 23koa, lehendakariarena, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituena eta sail bakoitzaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituena. Legegintzaldia aldatzeak Administrazio Orokorreko **sailak sortzea, ezabatzea eta aldatzea** eragin du, bai eta horien eginkizunak eta jarduketa-eremuak zehaztea ere. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren sailen egitura berrantolatuta, Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Saila eta Justizia eta Giza Eskubideen Saila sortu ziren, eta beren gain hartu zituzten aurreko legegintzaldian Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailarentzat zehaztutako eskumenak, eginkizunak eta jarduketa-eremuak.

**DIAGNOSTIKOAREN**

Diagnostikoak, alde batetik, **atzera begirako ikuspegia** eskaintzen dio garai bateko Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak XII. legegintzaldian izan zuen garapenari, eta esparru horretan garatu dira Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailak gaur egun bere gain hartzen dituen eginkizunak, fokua sail berriarentzat garrantzitsuak izan daitezkeen gaietan jarrita. Bestalde, Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Saila gidatu beharko duten **etorkizuneko ardatz edo lehentasunezko helburuak** zehaztu ahal izateko, sail berria osatzen duten zuzendaritzek etorkizunean izango dituzten erronka edo aurrerapen garrantzitsuenetan jarri da arreta.

**LAN-PROZESUA**

Lan hori egiteko, informazioa biltzeko **teknika kuantitatiboak eta kualitatiboak** konbinatu dira (dokumentuak berrikustea, elkarrizketak eta bilerak talde eragilearekin). Guztira, saileko zuzendaritzen erantzukizun tekniko desberdinak dituzten 13 pertsonak hartu dute parte. Saileko egungo berdintasun-teknikariaren eta aurreko berdintasun-teknikariaren inplikazioa ere jaso da.

Adierazi behar da legegintzaldia ixteak eta berri baterako trantsizioak eragina izan dutela Diagnostikoaren eta bere lan-prozesuaren garapenean, sailen **egitura organikoan eta funtzionalean izandako aldaketen** ondorioz eta zuzendaritzetako karguen izendapenen ondorioz.

**EDUKIA ETA EGITURA**

Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Diagnostikoa egiteko, azterketa bat egin da aintzat hartuta hura osatzen duten **zuzendaritzen esku hartzeko ardatz nagusiak** (Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritza; Zerbitzu Zuzendaritza; Aniztasun, Bizikidetza eta Belaunaldiarteko Elkartasunaren Zuzendaritza; Bizitza Beterako Laguntzen Zuzendaritza; Hirugarren Sektore Soziala eta Ekintza Komunitarioa Sustatzeko Zuzendaritza; Gizarte Zerbitzuen Goi Ikuskaritzako Organoa; Haur, Nerabe eta Familia Zuzendaritza; Gazteria eta Emantzipazio Zuzendaritza; eta Etorkinen Harrera eta Integrazioko Zuzendaritza).

Zuzendaritza bakoitzaren jarduerek egituratzen duten azterketa horretaz gain, **Gobernu Onari buruzko esku-hartze espezifikoari** buruzko datuak bildu dira. Gobernu Ona Sail osoaren zeharkako ardatza da, eta, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategian ezarritako helburuei jarraikiz, xede du emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromiso politikoa bermatzea, berdintasuna administrazio-jardueran txertatzea eta erakundeen gobernantza-eredua aldatzea.

Atal bakoitzerako informazio garrantzitsua eskaintzen da **diagnostiko (egungo egoera)**moduan, bai eta etorkizunean landu beharreko **erronka** nagusiak ere.

[2]Informazio gehiago nahi izanez gero, diagnostiko osoa kontsulta daiteke.

# 2. DIAGNOSTIKOAREN ONDORIO NAGUSIAK.

## 2.1. Gobernu Onari lotutako esku-hartzea.

### 2.1.1. Gobernu Onaren diagnostikoa[3]

**1. HELBURU ESTRATEGIKOA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA[4]**

## EGUNGO EGOERA: Zenbait gako genero-ikuspegiaren arabera

***1. ildoa: Araudia eta plangintza.***

***Araudia***

→ Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legea aldatzea da mugarririk garrantzitsuenetako bat; izan ere, datozen urteetan aukera emango du administrazio publikoek berdintasunerako politika publikoak gehiago landu ditzaten, bereziki indarkeria matxistaren arloan.

→ XII. legegintzaldian, sailak aurrerapen nabarmenak egin ditu Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legean eta autonomiaz gaindiko beste lege batzuetan xedatutakoa zehazten eta garatzen duen araudia sortzean eta ezartzean.

***Sailaren Berdintasunerako Plana eta berdintasunerako barneko beste plan batzuk***

→ Sailak ibilbide luzea du emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak garatzen. Aintzat hartuta Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen aginduak, 2010az geroztik sailen berdintasunerako planak egin dira, eta zuzendaritza guztiek hartu izan dute parte.

→ Orain arte, legegintzaldiko lau plan eta dagozkien urteko planak onartu dira. Urteetan zehar, hobekuntzak egin dira plangintzan, gai hauei dagokienez: plangintzaren aurretiazko diagnostikoak egitea, plangintzaren garapenean eta jarraipenean saileko zuzendaritza guztiek parte hartzea, ekitaldi bakoitzean egindako jarduketen kontu ematea, urteko plangintzetan aurrekontu zenbatetsiak sartzea, eta abar.

→ Aurreikusten da 2025. urtean zehar Plan berri bat egingo dela, eta XIII. legegintzaldian egongo da indarrean. Plan horretan, berrikuntza gisa, dokumentuaren beraren egitura aldatuko da; izan ere, aurreikusten da zuzendaritzak ardatz egituratzaile izango direla eta horietako bakoitzaren erronka eta ildo estrategiko garrantzitsuenak eskainiko dituztela (EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategian ezarritako esku hartzeko ardatzen ordez, horien jarraipena egitea konplexua baita Autonomia Erkidegoko Administrazioaren egituran).

→ Sailaren Berdintasunerako Planean Gobernu Onari buruz jasotzen diren lehentasunezko helburuak (berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua areagotzea; Berdintasunerako Administrazio Unitatea sendotzea; saileko langileak prestatzea, politikariak barne; berdintasun-printzipioa araudian txertatzea; genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzea; genero-ikuspegia plan sektorialetan eta zeharkako planetan txertatzea) behar bezala garatu dira gaur arte. *Diagnostikoaren atalean ematen da horren berri.*

→ Saila bere zerbitzura dauden langileentzako barneko berdintasunerako planek eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloek gidatzen dute. Protokolo horiek Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio osorako ematen dira[5].

**Barneko plangintza**

---

[3] Atal honetan, sailekiko zeharkakoa den ardatz bat lantzen da, Gobernu Ona hain zuzen ere, eta garai bateko Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailaren atzera begirako ikuspegia eskaintzen da, arreta berezia jarrita Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailarentzat garrantzitsuak izan daitezkeen gaietan.

[4] EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiak lau lan-ildo jasotzen ditu helburu horretarako: Araudia eta plangintza; Antolamendu-baliabideak – Berdintasunerako unitateak; Baliabide teknikoak – Gaikuntza; Baliabide ekonomikoak.

[5] Agindua, 2021eko uztailaren 9koa, Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburuarena, zeinaren bidez arautzen baita zer prozeduraren arabera jardungo den Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta haren organismo autonomoen eremuan sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak gertatzen direnean.

→ Ekintzak garatzeko urteko plangintzaz gain, sailak informazioa biltzeko bere sistema du, sailaren Berdintasunerako Planaren betetze-maila aztertzeko. Sistema hori baliagarria da, planaren barne-jarraipena egiteko eta informazioa arin emateko, besteak beste, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordean.
→ Sailaren Berdintasunerako Planak lehentasunezko helburuen % 44 biltzen ditu, eta horiek behar bezala garatu dira. Gainera, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen aldaketaren ondorioz garrantzi handia duten helburuak dira (berdintasunaren arloko plangintzarako aurrekontu espezifikoari eustea, Berdintasunerako Administrazio Unitatea sendotzea, eraginari buruzko txostenak egitea edo indarkeria matxistari lotutako gaietan arreta jartzea, besteak beste).
→ Garrantzitsua da, halaber, ekitaldi bakoitzean gauzatutako jardueren kontu ematearen plangintza egin eta hura sistematizatzeko egiten den ahalegina. Sailak urteko informazioa eman dio Emakunderi, erakunde horrek urtero egin dezan Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren jarraipen-memoria eta azken ebaluazioa.
→ Saileko zuzendaritzek garatutako estrategiek edo planek genero-ikuspegia eta berdintasunari lotutako helburuak jasotzen dituzte, modu batera edo bestera.

## EGUNGO EGOERA: Zenbait gako genero-ikuspegiaren arabera

***2. ildoa: Antolaketa-baliabideak. Berdintasunerako unitateak.***

→ Berdintasunerako Administrazio Unitateak ibilbide luzea du sailean 2008az geroztik, eta Dekretuaren bidez argi eta garbi zehazten dira unitate horren eginkizun nagusiak.[6]
→ XII. Legegintzaldian zehar, unitate horren lanketa nagusiak lotuta egon dira saileko zuzendaritza eta arloekin eta, hala badagokio, haren erakunde autonomo eta erakunde publikoekin, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legean eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean ezarritakoa betetzeko.
→ Legegintzaldi honetan, aholkularitza eman eta orientazioko eta/edo metodologia-laguntzako bilerak egin ditu saileko teknikarientzat eta politikarientzat. Gainera, aholkularitza-saioak egin ditu beste erakunde batzuetako eragileekin, eta solasaldi teknikoak egin ditu berdintasunaren arloan eskumenak dituzten erakunde, organo eta unitateekin berdintasun-politiken koordinazio teknikoko organoetan.
→ Berdintasunerako Administrazio Unitateak barne koordinaziorako guneak bultzatu ditu sailaren barruan, hala nola Saileko Talde Teknikoa.
→ Unitate horrek hainbat espaziotan hartzen du parte, hala nola Eusko Jaurlaritzaren Sailarteko Lantaldean, beste sail batzuetako berdintasun-teknikariekin batera, bai eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei ematen zaien arreta koordinatzeko Erakundearteko III. Akordioaren Talde Teknikoan ere. Gainera, ikuspegi teknikoa ematen du, hala nola Migrazioaren eta Asiloaren Euskal Foroko Berdintasun Batzordean.
→ XII. legegintzaldian indartu egin da berdintasunaren arloko lana, Justizia Administrazioko Zuzendaritzari atxikitako berdintasun-teknikari lanpostu gehigarri bat sortu baita. Berdintasunerako Administrazio Unitateko teknikaria eta Justizia Administrazioko Zuzendaritzari atxikitako teknikaria sortu berri den Justizia eta Giza Eskubideen Saileko kideak dira orain. Gaur egun, Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailak ez du berdintasun-teknikaririk.

## EGUNGO EGOERA: Zenbait gako genero-ikuspegiaren arabera

***3. ildoa: Baliabide teknikoak. Gaikuntza.***

→ Unitateak berak berdintasunaren arloko ikastaroak antolatu ditu (2024an izan ezik, legegintzaldi aldaketaren ondoriozko antolaketa-zailtasunak zirela eta), eta, horrez gain, langileak berdintasunaren arloko ikastaroetara joan daitezen bultzatu da. Gainera, eutsi egin zaio urtean zehar egin daitezkeen ikastaroen barruan berdintasunaren arloko ikastaroak ez zenbatzea ezartzen duen ekintza positiboko neurriari (2018az geroztik); horrek prestakuntza-ekintza gehiagotara joateko aukera ematen du.
→ IVAPek eskaintzen duen prestakuntza da saileko langileak berdintasunaren alorreko gaikuntza eskuratzeko bide nagusia. Hala ere, Berdintasunerako Administrazio Unitateak berak ere eskaintzen du prestakuntza espezifikoa.
→ Sailak, berdintasunaren arloan, Prestakuntza Premien Diagnostiko bat eta Prestakuntza Plan bat ditu, baina ez da osorik hedatu.

[6] 213/2007 Dekretua, azaroaren 27koa, Eusko Jaurlaritzako sailetan, organismo autonomoetan eta erakunde publikoetan berdintasun-politikak bultzatu eta koordinatzeko ardura duten unitate administratiboak arautzen dituena.

→ Saileko langileek, halaber, parte hartzen dute beste erakunde batzuek berdintasunaren eta/edo indarkeria matxistaren arloan ematen dituzten prestakuntza-ekintzetan.
→ Zailtasunak daude langileen berdintasunaren arloko prestakuntza motari eta mailari buruzko informazioa biltzeko prozesua sistematizatzeko (Berdintasunerako Administrazio Unitateak antolatutakoak edo beste gune batzuetatik bultzatutakoak), eta horrek eragotzi egiten du bilakaera aztertzea eta langileen gaikuntzan aurrera egitea. Era berean, ez dago adierazlerik gaitasun horiek bertaratzen direnen lanean duten eragina neurtzeko.
→ Zuzendaritza, programa edo zerbitzuetarako ad hoc prestakuntzen sustapena mugatua da, baina sailean lan egiten dutenen jardueran benetako eragina sortzeko funtsezko elementuetako bat izan daiteke.

## EGUNGO EGOERA: Zenbait gako genero-ikuspegiaren arabera

***4. ildoa: Baliabide ekonomikoak.***

→ Azken ekitaldian gauzatutako aurrekontuaren azterketak adierazten du berdintasunaren arloko ekintzak gauzatzeko gastua etengabe handitu dela, baina beharrezkoa da sailak berdintasunaren arloan egiten duen gastuari buruzko informazioan egokitzen jarraitzea, bilakaera ikusi eta gastuen xehakapena xehetasun handiagoz ezagutu ahal izateko.
→ Berdintasunerako Administrazio Unitateak 30.000 euroko aurrekontu espezifikoa du azken urteetan mantendu diren berdintasun-politikak garatzeko. Era berean, garai bateko saila egungo Ongizate, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailean eta Justizia eta Giza Eskubideen Sailean banatzean, bi sailek 30.000 euroko aurrekontu propioa izatea lortu da. Nolanahi ere, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legeak eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiak premiatu egiten dute berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzera.
→ Urtez urte, aurrekontu-programen analisian sakontzen eta hobetzen jarraitzeko ahalegina egiten da, baina, horretarako, ezinbestekotzat jotzen da aurrekontuak egiten parte hartzen duten langileak trebatzen jarraitzea edo zuzendaritzekin pixkanaka lantaldeak osatzea. Ildo horretan, garrantzitsua da aurrekontuak egiteko epeak berrikustea, horiek hobeto aztertzeko eta berdintasuna sustatzen duten neurriak gehitzeko.

## *2. HELBURU ESTRATEGIKOA: BERDINTASUNA ADMINISTRAZIO-JARDUERAN TXERTATZEA*[7]

## EGUNGO EGOERA: Zenbait gako genero-ikuspegiaren arabera

***5. ildoa: Administrazio-prozedurak.***

### *Estatistikak eta azterlanak*

→ Sailak berariazko unitate bat du, Estatistika Organoa hain zuzen. Organo horrek sistematikoki txertatzen du sexuaren aldagaia sailak sortzen dituen estatistika, inkesta eta datu-bilketetan. Aldagai hori erregistratzea eta sistematikoki ustiatzea ezinbestekoa da oraindik ere badauden desberdinkeriak ezagutzeko. Estatistika Organoak aurrerapen handiak egin ditu genero-ikuspegia txertatzean. Nabarmentzekoa da egin berri den *Emakumeen aurkako indarkeriari eta pertsonen arteko beste indarkeria mota batzuei buruzko Inkesta*. 2024an egin da inkestaren datu-bilketa. Aurreikusten da txostena 2025ean zehar egingo dela.
→ Sailean, oraindik ere jarduera puntuala da emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriak sakonago ulertzeko genero-adierazlea txertatzea edo genero-arrakalaren analisia identifikatzea.
→ Sailak hainbat behatoki ditu zuzendaritzetan, eta horiek estrategikoak dira genero-ikuspegia barne hartuta analisi estatistikoak egiteko eta informazio hori hedatzeko.

### *Komunikazio ez-sexista*

→ Sailak hizkuntza ez-sexista eta hizkuntza inklusiboa erabiltzen ditu bere jardueran, webgune instituzionaletan eta sentsibilizazio kanpainetan.

### *Araudiaren ebaluazioa*

[7] EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiak administrazio-prozedurei lotutako ildoa jasotzen du helburu horretarako.

→ XII. legegintzaldian, sailak 276 arau onartu ditu, eta horietatik 22 baino ez dira izan arau-xedapen orokorrak. 22 arau-xedapen orokorretatik 14tan (% 63) genero-eraginaren ebaluazioari buruzko txostena egin da. Gainerako kasuetan, dagokion txostena egin da, araua neutrala denez, ez dela garrantzitsua adierazteko.
→ Oro har, badirudi bilakaera positiboa izan duela ebaluazio mota horiek arauan sartzeak. Modu positiboan balora liteke jarraipen-sistema propio bat izatea, gauzatzen den arau-jardueran genero-eragina ebaluatzeko.

### *Hautaketa-prozesuak*

→ Ez dago informaziorik sailaren ardurapekoak diren barne-sustapeneko hautaketa-prozesuei, zerbitzu-eginkizunen hornidurari edo izendapen askeko lanpostuei buruz (kasu horietan izan ezik, eskumena Gobernantza Publikoko eta Autogobernuko Funtzio Publikoarena da).
→ Sariak emateko epaimahaien kasuan, jasota dago sailak bi epaimahai baino ez dituela deitu, 2021ean eta 2022an, eta horiek emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua dute.
→ Diagnostiko hau egiteko prozesuan eskuragarri dauden datuetatik ondorioztatzen da emakumeen presentzia handiagoa dela, bai erantzukizuneko karguetan, bai beste maila batzuetan.

### *Ordezkaritza orekatua*

→ Ez dago informaziorik Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailari atxikitako edo lotutako organoetan ordezkaritza orekatua izateari edo genero-ikuspegia txertatzeari buruz.

### *Kontratazioa eta dirulaguntzak*

→ Oro har, sailak bete egiten ditu kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausula espezifikoei buruzko oinarrizko irizpideak. Hala ere, ez da berdintasun-klausulen eraginaren jarraipenik egin edo hura egiaztatu.

### *Plan estrategikoak eta sektorialak*

→ Ohikoa da plan estrategikoek eta sektorialek berdintasuna eta emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriak aipatzea (bai planak edo estrategiak Berdintasun Legearekin duen loturari dagokionez, bai berdintasuna printzipio gisa aurkezten delako, etab.). Berdintasunari lotutako lerro espezifikoren bat gehitzea ere ohikoa da, baina ez da foku nagusia. Ez da hain ohikoa planek eta estrategiek zeharkako genero-ikuspegia aintzat hartzea.
→ Planek, oro har, sexuaren arabera bereizitako datuak eta generoaren adierazle batzuk sartzen dituzte ebaluazioetan, baina asimetriak daude haien garrantzian, eraginean eta ezarpenean.

## *3. HELBURU ESTRATEGIKOA: ERAKUNDEEN GOBERNANTZA-EREDUA ALDATZEA*[8]

## EGUNGO EGOERA: Zenbait gako genero-ikuspegiaren arabera

### *6. ildoa: Koordinazioa, lankidetza eta internalizazioa.*

→ Garai bateko sailak hainbat batzorde eta lantaldetan hartu du parte, eta horietako batzuk Legearen aginduz ezarritakoak dira. Dinamika bera aurreikusten da Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailarentzat. Aipatu behar da Soldata Arrakalaren Taldea sortu berria dela, zeinak sustatzen baitu sailak horri buruzko neurriak eta ekintzak abian jartzen jarraitzea.
→Sailak berdintasun-politikak koordinatzeko oinarrizko egituretan hartu du parte. Era berean, zuzendaritzetako teknikariek osatutako Saileko Talde Tekniko bat ere egon da.
→ Sailaren egituran eta langileen barne-mugikortasunean duela gutxi egindako aldaketek ahuldu egin dezakete Saileko Talde Teknikoa; beraz, arreta jarri behar zaio haren garapenari eta hura sendotzeari. Garrantzi bereziko taldea da,; izan ere, zuzendaritzetatik abiarazitako berdintasun-politikak koordinatzen ditu, irizpideak ezartzen dira edo zuzendaritzen arteko sinergiak identifikatzen dira.

[8]EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiak hiru ildo jasotzen ditu helburu horretarako: Koordinazioa, lankidetza eta nazioartekotzea; Parte-hartzea, berrikuntza, gardentasuna eta kontu ematea; Berdintasunaren ikuspegi konplexuagoa politika publikoetan.

## EGUNGO EGOERA: Zenbait gako genero-ikuspegiaren arabera

***7. ildoa: Parte-hartzea, berrikuntza, gardentasuna eta kontu ematea.***

→ Ez dago informaziorik Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailari atxikitako edo lotutako organoetan ordezkaritza orekatua izateari edo genero-ikuspegia txertatzeari buruz. Gauza bera gertatzen da herritarrek parte hartzeko kontseilu edo organoekin.
→ Sailak unean-unean argitaratu ditu bere berdintasunerako planak webgunean, bai eta plan horiek hedatzeko beste material lagungarri batzuk ere (laburpenak, bideoak...).

## EGUNGO EGOERA: Zenbait gako genero-ikuspegiaren arabera

***8. ildoa: Berdintasunaren ikuspegi konplexuagoa politika publikoetan.***

→ Sailak, urte hauetan zehar, gero eta garrantzi handiagoa eman dio ikuspegi intersekzionala txertatzeari, bai politikak eta ekintzak diseinatzen, bai estatistikak eta azterlanak egiten. Hala ere, hauteman da ez dagoela jarduera horiei buruzko informazio zehatza biltzeko sistematizaziorik.
→ Berdintasunaren aldeko neurriak sustatzen jarraitu da, gizonak inplikatzen dituztenak eta berdintasunezkoak ez diren maskulinitateak desagerrarazten dituztenak, nahiz eta oraindik eremu hori sakontzen jarraitu behar den. Halaber, lanean jarraitu behar da, besteak beste, ingurumenaren eta larrialdi klimatikoaren edo euskara biziberritzearen eremuan.

# 2.1.2. Gobernu Onaren erronkak

Atal hau garatzeko, sail berriarentzat garrantzi handiena duten gaietan jarri nahi izan da arreta, eta abiapuntu bat ezarri da etorkizuneko Planean garatzeko. Hemen jasotako erronkak aurretiazko aurrerapenak dira, eta sakon landu beharko dira, horien zehaztasuna eta eraginkortasuna bermatzeko. Horretarako, Gobernu Onari dagokionez landu beharreko erronka eta aurrerapen esanguratsuenetan jarri da arreta.

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

| ILDOA | ERRONKAK |
|---|---|
| 1. ILDOA. ARAUDIA ETA PLANGINTZA | *Araudia*<br>- Sortu berri diren araudiak eta dekretuak **bultzatzea, berrikustea edo haien jarraipena egitea**, hala nola *48/2024 Dekretua (apirilaren 16koa, Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren ondorioz hildako biktimen seme-alaba umezurtzentzako dirulaguntza arautzen duena), 234/2015 Dekretua (abenduaren 22koa, transexualen dokumentazio administratiboari buruzkoa) edo sexu-indarkeriaren biktimentzako laguntza ekonomikoaren garapena.*<br>- Berdintasunari lotutako **araudi espezifikoa egiten jarraitzea**, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiak ezartzen duen bezala.<br>*Sailaren Berdintasunerako Plana eta berdintasunerako barneko beste plan batzuk*<br>- **Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legegintzaldiko Plan berria** garatzea eta ezartzea. Plan horrek bete egin beharko du EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategian ezarritakoa, bai eta sailaren idiosinkrasiara egokitu ere. Horrez gain, esku hartzeko ardatzak sailaren zuzendaritzetara edo ekintza-eremuetara egokitu beharko ditu.<br>- Beren zerbitzurako langileei zuzendutako **berdintasunerako barneko planen** eta Autonomia Erkidegoko Administrazio osorako ematen diren sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloen funtzionamendua ebaluatzeko sistema bat izatea eta jarraipena egitea. Sailaren berariazko planak ez badira ere, garrantzitsua da gutxieneko jarraipena egitea saileko langileei eragiten dieten premiei edo gorabeherei erantzuteko. |
| 2. ILDOA. ANTOLAKETA-BALIABIDEAK: BERDINTASUNERAKO UNITATEAK | - **Berdintasunerako Administrazio Unitatea** egongo dela bermatzea. Unitatea gutxienez saileko berdintasun-teknikariak osatuko du.<br>- Berdintasunerako Administrazio Unitatearen 30.000 euroko **aurrekontuari** eustea.<br>- **Berdintasunerako Administrazio Unitateak gainerako zuzendaritzekin harremanetan jartzeko eta komunikatzeko dituen bideak** sendotzea, ikuspegi feminista txertatzean ohiko koordinazioa, aholkularitza eta laguntza ahalbideratzeko. |
| 3. ILDOA. BALIABIDE TEKNIKOAK: GAIKUNTZA | - Politikarientzat, teknikarientzat eta administrarientzat **sailaren berdintasunaren arloko prestakuntza-plan** bat izatea (edo lehendik dagoena berraktibatzea, sail berrira behar bezala egokituta).<br>- Saileko langileak berdintasunari eta/edo indarkeria matxistari buruzko ikastaro, jardunaldi eta mintegietara **bertaratzeari buruzko informazioa biltzeko sistematika** hobetzea, baita berdintasunari lotutako prestakuntza-premiei buruzkoa ere. Komenigarria da langileek berdintasunaren arloan egiten dituzten ikastaro guztiei buruzko informazioa izatea, bai Berdintasunerako Administrazio Unitateak eskainitakoei buruzkoa, bai IVAPek eskainitakoei buruzkoa. Komeni da prestakuntzaren izena, parte-hartzaileak (sexuaren arabera bereizita) eta iraupena erregistratzea. Gainera, datuak biltzeko sistema |

| | |
|---|---|
| | bat ezar liteke (adibidez, datu-base bat, galdetegi baten bidez), jakiteko saileko zenbat langilek duten berdintasunaren arloko oinarrizko prestakuntza, prestakuntza espezializatuagoa, hainbat titulu eta abar.<br>- **Saileko teknikari eta politikari guztiek berdintasunaren arloko oinarrizko eta nahitaezko prestakuntza** egiten dutela bermatzea, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legean ezarritakoa betetzeko.<br>- **Berdintasunaren arloko prestakuntza aurreratua ematea, lanpostu bakoitzaren premietara egokitua**, genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala sailaren jarduera osoan txerta daitezen. Zuzendaritza bakoitzaren premietara eta zuzendaritza horiek osatzen dituzten baliabide eta zerbitzuetara egokitutako prestakuntza eskaintzea funtsezkoa da gai orokorregiak ez lantzeko.<br>- Sailean berdintasun-**klausulen eta -kontratuen arloko gaikuntza** sustatzea. |
| 4. ILDOA. BALIABIDE EKONOMIKOAK | - **Berdintasunerako aurrekontua handitzea**, berdintasunaren integrazioaren garapena sakonki lantzeko, arlo sektorial guztiek ikuspegi hori txerta dezaten.<br>- **Aurrekontuen diseinuan** genero-ikuspegia txertatzea. Berariazko lan bat egitea sailaren aurrekontuetan genero-ikuspegia nola txertatu zehazteko: berdintasun-programa espezifikoak identifikatzea, aurrekontu osoan duten garrantzia zehaztea, etab. |

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

| ILDOA | ERRONKAK |
|---|---|
| 5. ILDOA. ADMINISTRAZIO-PROZEDURAK | - **Arau-xedapen** orokorrak behar bezala berrikusten direla bermatzea, araua neutrala izateagatik garrantzirik ez duela balioestean, bai eta egiten den arau-jardueran genero-eragina ebaluatzeko jarraipen-sistema propioa garatzea ere.<br>- **Generoaren aldagai** guztiak hobeto identifikatzea, bai estatistiketan, bai sailak egiten dituen memoria eta txostenetan.<br>- **Genero-adierazleen sistematizazioan** aurrera egiten jarraitzea sektore-eremuetan, sailaren behatokien bidez (Hirugarren Sektorearen Euskal Behatokia, Gazteen Behatokia, etab.).<br>- **Azterketa- eta ikerketa-esparru berriak zehaztea, saileko esku hartzeko sektoreetan emakumezkoen eta gizonezkoen artean dauden desberdinkerien berariazko azterketak egiteko**.<br>- **Berdintasun-klausula espezifikoak aintzat hartzen dituzten kontratuen, dirulaguntzen eta hitzarmenen kopurua** handitzea (adibidez, proposatzen da berdintasun-irizpideak txertatzea kontratuaren edo laguntzaren xedean, zehaztapen teknikoetan, kontratazioetako kaudimen tekniko eta profesionalaren definizioan, adjudikazio-irizpideetan edo kontratatutako edo hitzartutako jarduera egikaritzeko baldintza berezien definizioan, diruz lagun daitekeen proiektua edo jarduera baloratzeko irizpideetan, dirulaguntzak baloratzeko eta esleitzeko prozesuetan, besteak beste).<br>- **Berdintasun-klausulek kontratu, dirulaguntza eta hitzarmen horietan duten eraginaren jarraipena eta egiaztapena** ahalbidetzeko jarduerak garatzea, bai eta, berdintasun-irizpideak bete ezean, zehapen-mekanismoak ezartzea ere<br>- **Berdinketa hausteko emakumeen aldeko klausulak** ezartzea emakumeek % 40ko ordezkaritza baino txikiagoa duten talde, eskala, maila eta kategorietan.<br>- Informazioa biltzea Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailari **atxikitako edo lotutako organoetan ordezkaritza orekatuari edo genero-ikuspegia txertatzeari** buruz. |

| | |
|---|---|
| | - Sailean garatzen diren **planek eta estrategiek genero-ikuspegia zeharka txerta dezaten** ahalbidetzea, bai eta haien garapena eta eragina ebaluatzen dela bermatzea ere. Horretarako, beharrezkoa izan daiteke prestakuntza espezifikoa eta koordinazio sistematiko handiagoa Berdintasunerako Administrazio Unitatearekin edo landutako gaian adituak diren langileekin. |

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

| ILDOA | ERRONKAK |
|---|---|
| 6. ILDOA. KOORDINAZIOA, LANKIDETZA ETA INTERNALIZAZIOA | - **Saileko Talde Teknikoa bultzatzea** eta agenda propioa duen lan-plan bat ezartzea taldea osatzen duten pertsonentzat.<br>- **Berdintasunerako Administrazio Unitateak orain arteko koordinazio-egitura eta lantalde guztietan parte hartzen** jarraitzea: Erakundearteko III. Akordioa, soldata-arrakala, Sailarteko Talde Teknikoa, etab.<br>- **Lankidetza- eta elkarrizketa-guneak** areagotzea berdintasun-politikak bultzatzeko ardura duten arloen eta beste politika sektorial batzuk bultzatzeko ardura duten arloen artean.<br>- Elkarte eta mugimendu feministen eta Autonomia Erkidegoko Administrazioaren arteko **harreman- eta truke-mekanismoak** identifikatzea.<br>- Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailari **atxikitako edo hari lotutako organoetan ordezkaritza orekatuari edo genero-ikuspegia txertatzeari** buruzko informazioa sistematizatzeko aukera ematen duten tresnak izatea. |
| 7. ILDOA. PARTE-HARTZEA, BERRIKUNTZA, GARDENTASUNA ETA KONTU EMATEA | - **Berdintasun-politikek EAEn duten eragina ezagutu, ebaluatu eta haien kontu ematea** sustatzen duen sistematikan aurrera egitea.<br>- **Mugimendu feministaren eta emakume-elkarteen**, gizarte-eragileen eta herritarren politika publikoetan **eragiten jarraitzea**, bereziki emakumeen elkarte-sarea sustatzen eta indartzen jarraitzea. Aldi berean, beharrezkoa da emakumeek politiken diseinuan eta esku-hartze publikoaren zenbait eremutan erabakiak har ditzaten bultzatzea. |
| 8. ILDOA. BERDINTASUNAREN IKUSPEGI KONPLEXUAGOA POLITIKA PUBLIKOETAN | - **Genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatzen dituzten politika publikoen** kopurua handitzea: aintzat hartzea sexuaren eta generoaren aldagaien eta beste botere- eta zapalkuntza-ardatz batzuen arteko interakzioan sortutako desberdinkerien konplexutasuna (maila sozioekonomikoa, arraza edo etnia jatorria, adina, desgaitasuna, hizkuntza, sexu-orientazioa, sexu- edo genero-identitatea, genero adierazpena, etab.), beharrak hautematean eta erantzun eraginkorrak ematean.<br>- **Maskulinitateen ikuspegia txertatzeko** jarduerak areagotzea, gizonei zuzendutako ekintzen bidez, edo gizonek berdintasunaren alde eta berdintasunezkoak ez diren maskulinitateak desagerraraztearen alde inplikatzea xede duten ekintzen bidez, bai eta **ingurumenaren eta larrialdi klimatikoaren** arloan urratsak egiten jarraitzea ere, berdintasunaren ikuspegiaren arabera. |

## 2.2. Zuzendaritzei lotutako esku-hartzea[9].

### 2.2.1 Haur, Nerabe eta Familia Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea.

**EGUNGO EGOERA: Zenbait gako genero-ikuspegiaren arabera**

***Haur, Nerabe eta Familia Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea.***

***EAEko familien politika planifikatu, koordinatu eta ebaluatzea.***

→ Familiei, Haurrei eta Nerabeei Laguntzeko Erakunde arteko IV. Planaren abiapuntua da genero-ikuspegia txertatzeko egindako ahalegin handia, eta aurreikusten da V. Planak joera berari eustea.

***Arau-esparrua garatzea familien politikaren arloan.***

→ Zuzendaritzak genero-eragina duen eta emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriak lantzen dituen araudia garatzen du. Ezinbestekoa da zuzendaritza horrek berdintasun-politikak eta genero-ikuspegia bultzatzea. Berdintasunera bideratutako neurrien ezarpen-maila handia detektatu da.

→ Zuzendaritzak bultzatutako askotariko araudian genero-eragina sistematikoki ebaluatzen da, eta azterketa horretatik eratorritako ekintza positiboko neurriak txertatzen dira.

***Familiak babestu, artatu eta haiei laguntzea zuzeneko ekintzaren bidez.***

→ Familientzako zaintza-lanetan erantzukidetasuna sustatzen duten zuzeneko neurri eta laguntzetan ekintza positiboko neurriak sartzen dira, gizonen parte-hartzea areagotzeko. Legegintzaldi honetan ere konpromiso horri eusten zaio.

→ Parekatu egin dira amatasun- eta aitatasun-baimenak. 2019ko urtarrilaren 1ean, aitatasun-baimena 8 astekoa zen eszedentzia hartzen zutenentzat. Gizarte Segurantzak soldataren % 100 estaltzen zuen 16. astera arte. 2020an, berriz, bi astez luzatu zen baimena gizonentzat. 2021ean, parekatu egin ziren amatasun- eta aitatasun-baimenak. Laguntza-lerro horiek guraso bakarreko familientzat ere badira. Aurreikusita dago legegintzaldia amaitu baino lehen baimen hori 24 astera arte luzatzea bi gurasoentzat.

→ Genero-ikuspegia aintzat hartu da familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko urriaren 22ko 164/2019 Dekretua sortzean eta garatzean; izan ere, ekintza guztiak berdintasuna sustatzeko eta gizarte-ordena erantzukidea lortzeko ikuspegiaren arabera erabaki eta balioetsi dira, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legean jasotako betebeharrak betez eta printzipioak aplikatuz. Genero-eraginaren araberako aldez aurreko ebaluazioak horixe berresten du.

→164/2019 Dekretuak (urriaren 22koa, *familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzkoa*) zenbait hobekuntza ditu, aurrekoarekin alderatuta. Zehazki, laguntzak baliatzeko gehieneko denbora-mugak handitu egiten dira eskatzailea gizona bada. Gainera, etxeko langileen kolektiboari aukera ematen dio eszedentzietarako eta lanaldia murrizteko laguntzak jasotzeko, bai seme-alabak zaintzeko, bai mendekotasuna duten eta osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko.

→ Zuzendaritzak jarraitu nahi du Familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko urriaren 22ko 164/2019 Dekretuan ezarritako zenbateko ekonomikoak genero-ikuspegiaren arabera berrikusten. Aldi berean, genero-ikuspegia aintzat hartzen duen azterketa bat aurreikusten da, laguntza horien eragina aztertu ahal izateko. Gaur egun, aurreikusten da aztertzen ari diren neurri batzuk sartzea edo aldatzea, emakumeengan izan dezaketen eraginagatik (adibidez, laguntzak ezartzen duen lanaldiaren % 33ko muga murriztailea izan daiteke lanaldi handiagoa izan nahi duten emakumeen kasuan).

→ 0 eta 14 urte bitarteko seme-alaben zaintzaileak kontratatzeko laguntza kontziliazio erantzukideari laguntzeko neurri bat da; izan ere, bidezko oreka bilatzen du betebehar eta premia pertsonalei erantzuteko orduan, eta zaintzen erantzukizuna batez ere emakumeen esku ez uzten saiatzen da. Horrela aurrerapausoak eman nahi dira etxeko lanak eta zaintza-lanak ekitatiboki eta paritarioki banatzeko gizonen eta emakumeen artean. Horrez gain, ahalbidetzen du emakumeek beren lan eta karrera profesionalak garatzen jarraitu ahal izan dezaten. Laguntza hori, 2022ra arte, 3 urtetik beherakoak zituztenei ematen zitzaien, baina, orain, 14 urtetik beherakoak dituztenei ere ematen zaie. Genero-eraginaren aldez aurreko ebaluazioaren arabera, arau honek positiboki lagunduko du hautemandako desberdinkeriak murrizten edo ezabatzen.

→ Zaintzaileak kontratatzeko laguntzaren helburua da zaintza-lanetarako eta etxean bizitzen jarraitu ahal izateko kontratatutako langileek egindako lana balioestea. Lan hori, batez ere, emakumeek egiten dute, ikusezina da, prestigio sozial txikikoa eta askotan baldintza prekarizatuetan egiten da.

***Sentsibilizazio-, sustapen- eta prebentzio-neurriak hartu eta bultzatzea familien politikaren arloan.***

[9] Zuzendaritza bakoitzaren berdintasunaren arloko jarduerari, aurrerapenei eta erronkei buruzko atal hau egiteko, informazioa Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailaren egungo antolaketa kontuan hartuta antolatu da. Horri esker lor daiteke sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako etorkizuneko Planerako informazio erabilgarriagoa.

→ Azken urteotan enpresei lagunduz kontziliazio erantzukidea sustatzeko eman den bultzada garrantzitsua da. Kontzilia Komunitatearen bidez enpresei eskaintzen zaizkien Kontziliazio Diagnostiko eta Planetarako laguntzak, topaguneak edo lagun egiteko aukerak urrats esanguratsua dira enpresen arloan, bai eta funtsezko sentsibilizazio- eta kontzientziazio-bidea ere.
→ Kontzilia Komunitateak indartu egin du kontziliazioa ahalbidetzen duten eta, ondorioz, erantzukidetasunean eragin positiboa izan dezaketen enpresen sarea.
→ Kontziliatzen duten erakunde edo enpresa gisa aitortzeko sistema, gaur egun lantzen ari dena, pizgarria izan daiteke enpresa berriek Kontziliazio Diagnostikoak eta Planak egin ditzaten, eta langileengan eragina duten kontziliazio erantzukiderako neurriak aplika ditzaten.
→ Zuzendaritzak laguntza izendunak ematen dizkie Hirugarren Sektoreko erakundeei, Deustuko Unibertsitateari eta EHU Euskal Herriko Unibertsitateari, kontziliazioaren, erantzukidetasunaren eta/edo gurasotasunaren arloko ikerketak egin ditzaten. Gainera, gida bat egin da, Euskalitekin lankidetzan, enpresek kontziliazioaren arloan autodiagnostiko bat egin ahal izan dezaten.

***Eusko Jaurlaritzako haur eta nerabeen zeharkako politika integrala planifikatu, koordinatu, ezarri eta ebaluatzea.***
→ Haurren eta nerabeen kontrako indarkeriari aurre egiteko euskal Estrategiak azterketa sakon bat egiten du indarkeria motei buruz; halaber, aipatzen du, genero-arrazoiak direla eta, haur eta nerabeek arrisku maila desberdina dutela hainbat indarkeria mota pairatzeko. Errealitate hori diagnostikatuta izatea funtsezkoa da neurri edo ekintza bereiziak ezartzeko.
→ Estrategia horren jarraipena eta ebaluazioa funtsezko unea izango da genero-ikuspegia txertatzeko, eragin bereizia izan dezaketen neurriak birbideratzeko eta berdintasunean eta indarkeria matxistan adituak diren pertsonen laguntza jasotzeko, analisiaren eta ebaluazioaren ikuspegia zabal dezaten.
→ Sexu-indarkeriaren biktima diren haur eta nerabeentzako arreta integraleko eredua bultzatzea eta abian jartzea aurrerapausoa da, zalantzarik gabe, indarkeria matxistei eta haurren eta nerabeen aurkako indarkeriari heltzeko. Eredu horren garapenak ahalbidetu egin dezake neskek, genero-arrazoiak direla eta, jasaten duten sexu-indarkeria hobeto ezagutzea, baita erantzun pertsonalizatuak eta espezializatuak ematea ere, arreta emateko garaian patriarkatuaren jarrera desberdina eta aginduak kontuan hartzen dituen ikuspegiaren arabera.
→ HaurEkin – Hiri eta Udalerrien Euskal Sarea funtsezko ekimena da haurren parte-hartzea bultzatzeko. Sarean gero eta udal gehiago egoteak lagundu egin dezake genero-ikuspegia giltzarri izango den partaidetza-ereduak garatzen.
→ Haurren eta Nerabeen Foroa funtsezko aukera da adingabeek politika publikoetan zuzenean parte har dezaten sustatzeko.

***Arau-esparrua garatzea haurren politikaren arloan.***
→ Zuzendaritzak genero-eragin esanguratsua duen araudia garatzen du, eta emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriei heltzen die, kasu honetan haurrei eta nerabeei dagokienez.
→ Dekretu berriak egiteak ( Nazioarteko Adopziorako Euskal Autonomia Erkidegoko Batzorde Teknikoa eta Euskal Autonomia Erkidegoko erakunde laguntzaileen akreditazioa arautzen dituen dekretua, eta adingabeentzako egoitza harrerako baliabideak arautzen dituen dekretua) hobetu egingo du haurren eta nerabeen egoera.

***EAEko Haurren eta Nerabeen Behatokia sortzea.***
→ Haurren eta nerabeen hainbat gai genero-ikuspegiaren arabera lantzen dituzten azterlan eta txostenak sakontzen jarraitu behar da.

***Aukerak Suspertzen programa kudeatu eta sustatzea.***
→ Aukerak Suspertzen programak ezinbesteko lana betetzen du gizarte-desabantaila egoeran dauden haurrei eta haien familiei lagun egiten. Ibilbide luzea duen programa bat da, eta hari eustea aurreikusten da.

## 2.2.1.1 Haur, Nerabe eta Familia Zuzendaritzaren erronkak

| Helburu orokorrak | Helburuei lotutako erronkak |
|---|---|
| Euskal Autonomia Erkidegoko familien politika planifikatu, koordinatu eta ebaluatzea. | - Bermatzea Familiei, Haurrei eta Nerabeei Laguntzeko Erakunde arteko V. Planak **genero-ikuspegia zeharka eta modu integralean** txertatzen duela jarduera-ardatzetan. Horretarako, **berdintasunean adituak diren pertsonak** egongo dira, Planak jorratzen dituen eremuetan ikuspegi hori bermatzeko eta, horrela, eraginak neurtu, alternatibak baloratu edo berdintasunaren arloan hobekuntzak ezarri ahal izateko.<br>- Lanean jarraitzea **genero-ikuspegia txertatzen**, sexuaren arabera bereiztetik harago, betiere emakumeen eta gizonen arabera bereizitako desberdinkeria, premia edo eraginei buruzko azterketa sakona egiten saiatuta. Arlo horretako azterlan espezifikoek ere bultzada hori sustatzen dute. |
| Arau-esparrua garatzea familien politikaren arloan. | - Zuzendaritza honek bultzatzen duen araudiak genero-desberdinkeriak desagerrarazteko izan dezakeen eraginaz **jabetzea**.<br>- Araudiak garatzea **berdintasunean adituak diren pertsonekin batera**, **jorratutako araudiaren arabera**, eta saileko **berdintasun teknikariaren** laguntza ere jasotzea, gako esanguratsuak, dokumentazio garrantzitsua edo araua garatzen eta hobetzen lagundu dezaketen pertsonak identifikatzeko.<br>- Araudiaren **genero-eraginaren ebaluazioak** egiten jarraitzea, eta Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta indarkeriarik gabe bizitzeko Legean agindu gisa ezartzen den betebehar hori betetzeko behar-beharrezkoa dena gainditzen saiatzea.<br>- Guraso bakarreko familien araubidea arautzen duen **dekretua** egiten jarraitzea. |
| Familiak babestu, artatu eta haiei laguntzea zuzeneko ekintzaren bidez. | - Familientzako neurri eta jarduera zuzenek (eszedentziarako eta lanaldia murrizteko laguntzak, seme-alaben hazkuntza eta zaintzarako laguntzak, seme-alabak zaintzeko kontratazioarako laguntzak, etab.) duten **genero-eragina** neurtzea, bai familia kontratatzaileen esparruan, bai kontratazioetan zaintza-lanak egiten dituztenen artean.<br>- Familientzako neurri eta jarduera zuzenak berrikustea (eszedentziarako eta lanaldia murrizteko laguntzak, seme-alaben hazkuntza eta zaintzarako laguntzak, etab.), zuzendaritzak, **berdintasun teknikariarekin eta/edo gaian adituak diren pertsonekin batera**, laguntza horietan genero-ikuspegia areagotzeko.<br>- Seme-alabak edo mendeko pertsonak zaintzeko eszedentzia eta lanaldia murrizteko neurriak baliatzen dituzten pertsonen profilari buruzko **jarraipen-adierazleak** izatea (datuak sexuaren arabera, familia motaren arabera, etab.), eta datuak genero-ikuspegiaren arabera aztertzea. |
| Sentsibilizazio-, sustapen- eta prebentzio-neurriak hartu eta bultzatzea familien politikaren arloan. | - **Sentsibilizazio-ekintzak** bultzatzea eta laguntzak betetzeko eskakizunak erraztea diagnostikoak eta kontziliazio-planak egin nahi dituzten enpresentzat. Azken batean, ezagutaraztea *Euskal Autonomia Erkidegoan establezimenduak dituzten erakundeentzako laguntza ekonomikoak norberaren bizitza, familia eta lana uztartzearen arloan egoeraren diagnostikoa eta ekintza-plana egiteko*, eta horrek enpresentzat izan dezakeen eraginaren balioa azpimarratzea.<br>- Kontzilia Komunitatea osatzen duten enpresen eta **erakundeen kopurua** handitzea, kontziliazio erantzukidearen erabilera enpresen kopuru handiago baten artean hedatzeko.<br>- Kontziliatzen duten erakunde edo enpresa gisa **aitortzeko edo ziurtatzeko sistema** bat egitea. Sistema horrek ziurtatutako erakundeak egiten ari diren lanaren balioa azpimarratuko du, eta modu batera edo bestera onura ekarriko die.<br>- Abiarazitako ekintzek diagnostikoak eta kontziliazio-planak egin dituzten eta neurri erantzukideak aktibatzen ari diren erakunde eta enpresetan duten **eragina** aztertzea. |
| Eusko Jaurlaritzako haur eta nerabeen zeharkako politika integrala planifikatu, | - Haurren eta Nerabeen kontrako indarkeriari aurre egiteko euskal Estrategiaren **ekintzak** ezartzea, neskek jasan ditzaketen indarkeria motak kontuan hartuta; izan ere, indarkeriak ez die denei modu berean eragiten, eta, genero-arrazoiak direla eta, arrisku maila desberdinak daude hainbat indarkeria mota pairatzeko. |

| | |
|---|---|
| koordinatu, ezarri eta ebaluatzea. | - **Intersekzionalitatea** aplikatzea Haurren eta Nerabeen kontrako indarkeriari aurre egiteko euskal Estrategiaren esparruan garatu beharreko neurriak ezartzean (adibidez, gogoan izatea desgaitasuna edo osasun mentaleko arazoak dituzten haurrak eta nerabeak kalteberatasun handiagoko egoeran daudela eta indarkeria matxista jasateko arrisku handiagoa dutela, etab.).<br>- Abiapuntu gisa **teoria feminista** hartzea, indarkeriari buruzko azterketa-esparru bat baitu, eta hori ezin da alde batera utzi.<br>- Haurren eta nerabeen kontrako indarkeriari aurre egiteko euskal Estrategia **ebaluatzea**, adin goiztiarretan ere gertatzen diren genero-desberdinkeriak aintzat hartuta, bai eta nesken eta mutilen artean gerta daitezkeen desberdinkeriak ere, bizitako indarkeria motei edo sortutako eraginei dagokienez.<br>- Sexu-indarkeriaren biktima diren haur eta nerabeentzako arreta integraleko ereduak **genero-ikuspegia** zeharka eta modu integralean txerta dezan lortzea, eta, horrela, aintzat hartzea genero-izaeragatik gerta daitezkeen indarkeria motak eta haurrek indarkeria mota desberdinei edo eragin gehituei dagokienez izan ditzaketen arrisku-mailak.<br>- Bermatzea eredu horren esparruan genero-ikuspegiaren arabera ere **esku hartzen** dela bermatzea, eta esku hartzen duten pertsonek prestakuntza eta ezagutza izatea, bai sexu-indarkerien arloan, bai berdintasunaren eta indarkeria matxisten arloan. Horri esker, bizitako bizipenetan desberdinkeriak identifikatu ahal izango dira, bai eta esku-hartzea errealitate bakoitzera egokitu ere.<br>- **Ikuspegi intersekzionala** txertatzea, aintzat hartuta haurren errealitateak dituen eta eragin esanguratsua izan dezaketen espezifikotasun jakin batzuk (desgaitasuna, jatorria, etab.), batez ere nesken artean.<br>- Sexu-indarkeriaren biktima diren haur eta nerabeei arreta integrala emateko ereduan esku hartzen duten eragile eta erakundeen **prestakuntza** bultzatzea, genero-desberdinkeriarik ez sortzeko eta genero-ikuspegiaren arabera esku hartzeko.<br>- Arreta-eredu horren esparruan egiten ari den lanketaren berri emango duten **datuak eta adierazleak** izatea (arreta kopurua, honako hauen arabera bereizita: sexua, neskatoen aurka eta mutilen aurka gauzatutako indarkeria mota edo ezaugarriak, etab.).<br>- HaurEkin Sarearen **jarraipena egiteko sistema** bat izatea, jakin ahal izateko nola txertatzen den genero-ikuspegia tokiko mailan abian jartzen diren ekimenetan (parte hartzeko jokabide bereiziak, haurren parte-hartzea erraztuko duten partaidetza-moduak bultzatzea, landutako gaiei eta haurren interesei heltzea, etab.).<br>- Zuzendaritzak HaurEkin Sareko udalei ematen dien **aholkularitzan** berdintasunari eta genero-ikuspegia txertatzeari lotutako ekimenak eta jarduerak sartzea. Sarearen urteko topaketek aukera eman dezakete udalek genero-ikuspegia txertatzeko moduari buruz izan ditzaketen galderak, zalantzak edo esperientziak partekatzeko.<br>- Haurren eta Nerabeen etorkizuneko Foroan **haurren eta nerabeen benetako presentzia** txertatzea, ordezkaritza orekatuaren bidez, haiei entzunak izateko aukera emango dieten partaidetza-formulen bidez, haientzat interesgarriak izan daitezkeen gaien bidez, etab. |
| Arau-esparrua garatzea haurren politikaren arloan. | - Zuzendaritza honek sustatutako araudiak haurren eta nerabeen genero-desberdinkeriak desagerrarazteko izan dezakeen eraginaz **jabetzea**.<br>- Araudiak garatzea **berdintasunean adituak diren pertsonekin batera**, jorratutako araudiaren arabera, eta saileko **berdintasun teknikariaren** laguntza ere jasotzea, besteak beste, gako esanguratsuak, dokumentazio garrantzitsua edo araua garatzen lagundu dezaketen pertsonak identifikatzeko.<br>- Araudiaren **genero-eraginaren ebaluazioak** egiten jarraitzea, eta Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta indarkeriarik gabe bizitzeko Legean agindu gisa ezartzen den betebehar hori betetzeko behar-beharrezkoa dena gainditzen saiatzea. |
| EAEko Haurren eta Nerabeen Behatokia sortzea. | - Haurren eta nerabeen gaiak genero-ikuspegiaren arabera lantzen dituzten **txostenak** garatzen jarraitzea.<br>- Berdintasunaren arloko Behatokiari lotutako **erronka berriak** identifikatzea. |
| Aukerak Suspertzen programa kudeatu eta sustatzea. | - Aukerak Suspertzen programaren **genero-ikuspegia aintzat hartzen duen azterketa** egitea, berdintasun-teknikariarekin lankidetzan, haurren desberdinkeriak, premiak edo errealitate bereiziak identifikatzeko.<br>- Ematen diren arretei buruzko **informazioa sexuaren arabera bereizita** izatea. |

| | |
|---|---|
| Haur eta Nerabeentzako Euskal Kontseilua kudeatu eta dinamizatzea. | - Haur eta Nerabeentzako Euskal Kontseiluari lotutako **erronka berriak** identifikatzea. |
| Nazioarteko adopzioa kudeatzea. | - Nazioarteko adopzioaren kudeaketaren esparruan ematen ari den lanketari buruzko **datuak eta adierazleak** izatea (arreta-kopurua, sexuaren, motaren eta abarren arabera bereizita). |
| *ZUZENDARITZA OSOAREN ZEHARKAKO ERRONKAK (xedea edozein dela ere)* | - **Koordinazioa eta lankidetza** indartzea eta sistematizatzea zuzendaritza honen eta Berdintasunerako Administrazio Unitatearen artean, zuzendaritzak haur, nerabe eta familien arloan bultzatzen dituen politikak indartzean sortzen den ekarpen osagarriaren bidez.<br>- Zuzendaritza osatzen duten pertsonek **prestakuntza** jasotzea berdintasunaren eta indarkeria matxistaren arloan, lan-eremu, -ildo edo -helburuetara eta zuzendaritzak garatzen dituen ekintza edo zerbitzuetara egokituta.<br>- Berdintasunaren arloan abiarazten diren prestakuntzei buruzko **informazioa** iristen dela bermatzea.<br>- **Arlo bakoitzeko arduradunentzako** prestakuntza espezifikoa ematea, eremu bakoitzean genero-ikuspegia txertatzeko.<br>- Zuzendaritzak bere politikei heltzeko adierazle garrantzitsuak izan ditzan saiatzea, datuak sexuaren arabera bereiztetik harago, betiere **genero-ikuspegia** sar dezan, egiturazko desberdinkeriak, premia desberdinak, genero-aginduak eta abar aztertuta.<br>- Arlo edo ekintza-ildo, programa, zerbitzu eta abar bakoitzerako **adierazleen sistema** bat sortzea bultzatzea, genero-ikuspegiaren araberako jarraipena egin ahal izateko (datuen bereizketa, eragina neurtzeko adierazle garrantzitsuak, etab.). Oro har, datuak falta direla ikusten da, eta horrek mugatu egiten du lantzen diren neurrien bilakaera edo eragina aztertzea.<br>- Genero-ikuspegiaren garapena eta ezarpena **pertsona jakin** batzuen borondatearen mende egon ez dadin lortzea. |

## 2.2.2 Gazteria eta Emantzipazio Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea.

### EGUNGO EGOERA: Zenbait gako genero-ikuspegiaren arabera

***Gazteria eta Emantzipazio Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea.***

***Gazteriaren zeharkako politika eta gazteen emantzipazioa bultzatzea.***

→ Testuinguru-, jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak sexuaren arabera bereizita garatzea oso positiboa da, bai estrategietan, bai planetan. Informazio horrek aukera ematen du emakumeen errealitatearen jarraipen zabalagoa eta hobea egiteko.
→ Gazteen politikak garatzean, Zuzendaritzak aintzat hartzen ditu berdintasunari lotutako erakundeak, hala nola Emakunde.
→ Trakzio-programek (Emantzipa, GAZ, etab.) sexuaren arabera bereizitako jarraipen-adierazleak dituzte, onuradunei edo egindako kontsultei dagokienez.

***Gazteen baldintzen hobekuntza sustatzea, programa eta zerbitzu espezifikoen bidez.***

→ Sexuaren arabera bereizitako askoz ere informazio gehiago bildu da Zuzendaritzak arlo horretan ematen dituen programa eta zerbitzuetan. Gainera, datuak sexuaren arabera bereizita biltzeko aukeren artean ez-binarioa sartu da.
→ Euskadiko Gazteak Lankidetzan programak ibilbide luzea du berdintasun-irizpideak aplikatzen eta programaren hainbat alderditan genero-ikuspegia txertatzen.
→ Berdintasunaren arloan landutako ekintza esanguratsu eta arrakastatsuenen artean, gazte lankideentzako Indarkeria Matxista Prebenitzeko Protokoloa nabarmentzen da. Aldez aurreko prestakuntza eman zen, eta Auzolandegiak/Campos de Voluntariado Juvenil programako zein Euskadiko Gazteak Lankidetzan programako kideek hartu zuten parte. Jardunbide egokitzat jotzen da, eta antzeko beste protokolo batzuk egiteko balio dezake.

***Gazteen partaidetza sustatzea.***

→ Gazteen partaidetza sustatzeko eremuan emandako pausoak esanguratsuak dira, eta, oro har, bai Euskadiko Gazteriaren Kontseiluan (CJE-EGK), bai Astialdi Sarea Elkartean, aintzat hartzen da emakumeen eta gizonen berdintasunari ematen zaion bultzada.

***Behatu eta komunikatzea.***

→ Gazteen Euskal Behatokiak egiten duen lana oso positiboa da, honako hauei dagokienez: ikuspegia, datuen bereizketa, genero-adierazleak, berdintasunean espezializatutako dokumentazioa, emandako prestakuntza eta abar.
→ Zuzendaritzaren jardueraren Genero Eraginaren Aurretiazko Ebaluazio Txostenetik ondorioztatzen denaren arabera, genero-ikuspegia eta/edo berdintasun-neurriak aintzat hartuta planifikatzen diren ekintza guztietatik, Gazteen Euskal Behatokiak baino ez du txertatzen genero-ikuspegia oso-osorik.
→ Berdintasunaren eta gazteen arloan prestakuntza jaso duten profesionalen kopuruak gora egin duela identifikatu da. Gazteen Euskal Behatokiak eskaintzen duen prestakuntza garrantzitsua da; izan ere, gaikuntza praktikoagoa eskaintzen du, eta profesionalei ezagutzak eta esperientziak *ad hoc* eskuratzeko aukera ematen die.

## 2.2.2.1 Gazteria eta Emantzipazio Zuzendaritzaren erronkak

| Helburu orokorrak | Helburuei lotutako erronkak |
|---|---|
| Gazteen zeharkako politika eta gazteen emantzipazioa bultzatzea. | - Gazteen arloko 2030erako Euskal Estrategia **bat etortzea** EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiarekin eta Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen agindu berriekin, bereziki indarkeriari eta, gazteen kasuan, sexu-ziberjazarpenari dagokienez.<br>- V. Gazte Planaren esparruan, **indarkeria matxista prebenitzeko politikak** bultzatzea pertsonen arteko harreman mota guztietan eta **aintzat hartuta orientazio sexu-afektibo guztiak** (genero-indarkeria eta LGTBIQ+fobia), bai eta LGTBIQ+ kolektibo osoaren inklusioa eta entzutea hobetzea ere.<br>- Helburu horretan sartzen diren programen **azterketa kualitatiboagoa** egitea, genero-ikuspegiaren eta ikuspegi intersekzionalaren arabera.<br>- **Indarkeriari aurre egiteko ekintzak** egitea, eta, horretarako, gazteentzako kanpainak edo prestakuntza-ekintzak egitea, indarkeria mota berriei buruz hitz egiteko; adibidez, sare sozialen erabilerari lotutako indarkeriei buruz (ziberindarkeria matxistak). |
| Gazteen baldintzen hobekuntza sustatzea, programa eta zerbitzu espezifikoen bidez. | - **Gazteaukera atariko edukiak hedatzeko eta hobetzeko** egingo den eguneratzea baliatzea, emakumeentzat interesgarriak diren gaiak sartzeko, desberdinkeriari lotutako gaiak lantzeko, premia espezifikoei erantzuteko, etab.<br>- **Gazteaukera atarian ikuspegi intersekzionala** txertatzea, gai hori ikus-entzunezko materialetan adierazteaz gain.<br>- **GAZ Zerbitzuko** langileei genero-berdintasunaren arloko prestakuntza eskaintzea.<br>- **Aterpetxeen Sarearen** esparruan egin nahi den ebaluazioa baliatzea, dinamika horretan genero-ikuspegia nola txerta daitekeen aztertzeko (eskaintzen den zerbitzu mota eta horren erabilera, sexuaren arabera, ebaluatzea, portaerak aztertzea, etab.).<br>- **Astialdi Hezigarria Sustatzeko 2030 Euskal Estrategia** genero-ikuspegiaren arabera berrikustea, eta berdintasunari lotutako helburu eta ekintza zehatzak ematea. Egokia litzateke, halaber, estrategia horrek berdintasunerako jarraipen-adierazle espezifikoak izatea.<br>- Interesgarria izango litzateke astialdi-eskoletako **begiraleek berdintasunaren arloan duten prestakuntza** sakontzea, eskolek ematen dituzten edukiaren eta materialen jarraipen handiagoa egitea, edo Zuzendaritzak prestakuntza edo material zabalagoak eskaintzea.<br>- Begiraleen ikastaroak **hainbat profiletara** nola hurbilarazi hausnartzea, intersekzionalitateari dagokionez.<br>- **Astialdi-eskolek** beren jarduera osoan (kudeaketa, prestakuntza, egiten dituzten jarduerak, etab.) genero-ikuspegia nola txertatzen duten zehatzago ezagutzea.<br>- Erasmus+ Programaren edo Boluntariotzaren Europako Kidegoaren garapena hobeto ezagutzen lagun dezaketen ekintzak identifikatzea. Europako esparru-programa horietan zuzendaritzak ez du eskumenik (kudeaketaz harago), baina **bere esku dauden** ekintzak identifikatu behar dira: programa horien onuradun izan direnen pertzepzioak eta balorazioak genero-ikuspegiaren arabera ezagutzea, Europako kudeatzaileei berdintasunari edo indarkeria matxistari lotutako boluntariotza-ekimenak proposatzea, etab. |
| Gazteen partaidetza sustatzea. | - **Astialdi Sarea Elkartearen** helburuak eta jarduerak aztertzea, genero-ikuspegia Sarearen ekimenetan txertatzeko.<br>- Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexistaz gain, berdintasunari lotutako ekimenak identifikatzea **Gazteaukera atariko sare sozialak bultzatzean**. |
| Behatu eta komunikatzea. | - Gazteriaren Behatokiak jasotzen dituen **gazteria- eta berdintasun-adierazleak hedatzea**, gazteen eta berdintasunaren politika berriak diseinatzean kontsultatzeko material garrantzitsu gisa.<br>- Gazteen Euskal Behatokiak inkestak egiten jarraitzea, **LGTBIQ+** kolektiboko gazteen errealitatea aintzat hartuta. |
| *ZUZENDARITZA OSOAREN ZEHARKAKO ERRONKAK (xedea edozein dela ere)* | - **Berdintasunaren arloko programa edo zerbitzu berri bat** izatea, zuzendaritzak berak sustatua eta kudeatua, gazteen arteko berdintasunari heltzeko eta arlo horretan gazteentzako jarduerak egiteko (sentsibilizazio-kanpainak, etab.). |

| | |
|---|---|
| | - **Indarkeria matxista prebenitzeko politikak** bultzatzen jarraitzea pertsonen arteko harreman mota guztietan eta aintzat hartuta orientazio sexu-afektibo guztiak (genero-indarkeria eta LGTBIQ+fobia). Genero berekoen arteko indarkeria ere lantzea eta prebenitzea.<br>- Atzerritar **gazteen erabateko integrazioa eta inklusioa hobetzea**, eta babesgabetasun-, bazterketa-, pobrezia- edo arrisku-egoerei edo beste kalteberatasun-egoera batzuei erantzutea, planifikatutako programa eta zerbitzuetan sar daitezen, bereziki emakumeak ikuspegi intersekzionalaren arabera aintzat hartuta.<br>- Gazteentzako **kanpaina espezifikoak** bultzatzea, indarkeria matxista lantzeko; bereziki, ziberindarkeria.<br>- Zuzendaritzak gauzatzen dituen **programa eta zerbitzuetan indarkeria matxistaren arloan jarduteko protokoloak** egitea, Euskadiko Gazteak Lankidetzan/Juventud Vasca Cooperante programaren (gazte lankideentzako Indarkeria Matxista Prebenitzeko eta Jarduteko Protokoloa) eta Auzolandegiak/Campos de Voluntariado Juvenil programaren esparruan egin den bezala.<br>- Sexuaren aldagaiaz gain, beste aldagai batzuk (jatorria, desgaitasuna, etab.) aintzat hartuko dituen **datu-bilketa intersekzionala** bultzatzea.<br>- **Definizio estatistikoak** egokitzea, gizarte-aldaketekin bat etorriz (aldagai “ez-binarioa” edo genero-identitatea, etab.). |

## 2.2.3 Etorkinen Harrera eta Integrazioko Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea.

### EGUNGO EGOERA: Zenbait gako genero-ikuspegiaren arabera

*Etorkinen Harrera eta Integrazioko Zuzendaritzari lotutako*

***2022-2025 aldirako Herritartasunaren, Immigrazioaren eta Asiloaren Kulturarteko VI. Planak jasotzen dituen tresnak garatzea.***

→ 2022-2025 aldirako Herritarren, Immigrazioaren eta Asiloaren Kulturarteko VI. Planak berdintasunari lotutako neurri estrategikoak jasotzen ditu, bai eta atzerriko emakume etorkinen hainbat kolektiborekin lan egiten duten erakundeentzako laguntzak mantendu eta hobetu egin behar direla ere.

→ Immigrazioaren eta Aniztasunaren aldeko Itun Sozialak berdintasunaren aldeko konpromiso argia jasotzen du bere printzipioetan, eta aitortzen du migrazio-politiketan eta gizarte-babeserako politiketan genero-ikuspegia eraginkortasunez txertatu behar dela.

→ Migrazioaren eta Asiloaren Euskal Foroko Berdintasun Batzordea pauso esanguratsuak ematen ari da arlo horretan dauden genero-arrakalak eta diskriminazioak ikusarazteko, bai eta genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala aintzat hartzen dituzten proposamenak eta ekimenak bultzatzeko ere.

→ Etorkinak Gizarteratzeko Euskal Foroaren bidez, berdintasunaren arloko prestakuntza-ekintzak egin dira Foroko batzordeekin, eta behartutako ezkontzei buruzko protokolo bat egin da, Emakunderekin lankidetzan. 2024an, gainera, Hirugarren Sektore Sozialeko profesionalentzako dibulgaziozko material bat prestatu da, zeinak genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala aplikatzeko jarraibideak biltzen baititu.

***Arreta juridiko integrala eskaintzea erregularizazio- eta gizarteratze-prozesuak errazteko.***

→Aholku Sareak eta Biltzen zerbitzuak sexuaren arabera bereizitako datuak dituzte.

→ Aholku Sareak etengabeko hazkundea izan du azken urteotan, eta dauden premiei erantzun die.

→ Biltzen zerbitzuak ahalegin eta aurrerapen handia egin du azken urteotan bere arreta-zerbitzuetan genero-ikuspegia eta intersekzionalitatea txertatzeko.

***Toki-erakundeei laguntzea.***

→ Gaur egun, toki-erakundeentzako dirulaguntzek berdintasunari lotutako zenbait irizpide jasotzen dituzte. Irizpide horiek abiapuntutzat har daitezke, baina oraindik ere ez dira nahikoak genero-ikuspegia erabat txertatzen dela bermatzeko.

***Asiloa eskaintzea.***

→ Errefuxiatuei arreta emateko politikek arreta berezia eskaini behar diote generoaren aldagaiari. Genero-ikuspegia garrantzi handiko tresna da errefuxiatuei lotutako azterketa egiteko; batetik, desberdinkerien kausa soziokulturalak ulertzeko aukera ematen digu, eta, bestetik, ikuspegi horren bidez, emakume, haur eta nerabe errefuxiatuen ondorio eta premia espezifikoak ulertu eta haien aurrean jardun dezakegu, maiz gizon errefuxiatuenak ez bezalako jazarpen-arrazoiak baitituzte.

***Migratzaile kalteberak edo migratzaile iragankorrak hartzeko sistema bat garatzea.***

→ Gizarte-erakundeek kudeatzen dituzte harreraren esparruko programa, proiektu edo jarduerak, eta, diagnostiko hau egiteko, ezin izan da eskuratu genero-ikuspegiaren araberako informazio kuantitatibo esanguratsurik. Nolanahi ere, funtsezkoa da gutxienez artatutako pertsonen profilaren berri ematen duten sexuaren arabera bereizitako datuak izatea.

→ Esparru honetako laguntza-deialdiek berdintasun-klausulak jasotzen dituzte. Gainera, ematen diren zerbitzuetan, baliabidean edo zerbitzuan genero-ikuspegia nola txertatuko den jakiteko informazioa eskatzen da. Hala ere, modu positiboan balora liteke genero-ikuspegia sistematizatzea.

→ Emakumeak kolektibo bereziki kaltebera dira, are gehiago migrazio-prozesuetan. Gizarte-bazterketa larriko egoerek ere behar dute genero-ikuspegia, bai eta emakume migratzaileen premiei eta testuinguruei arreta espezializatua ematea ere. Emakume horien lehenengo harrera eta gizarteratzea haien errealitatea kontuan hartuta lantzea funtsezkoa da gizarteratzeko. Migratzaile iragankorrek ere beren berezitasunak dituzte, eta beharrezkoa da ematen diren baliabideak (ostatu-zerbitzuak, esku-hartze profesionala, etab.) emakume horien profilera egokitzea.

***Migratzaileen Harrerarako Euskal Eredua sustatzea: Harreragune Bilbo zerbitzua, atzerritarren autonomia pertsonala, errotzea eta integrazioa bultzatzeko.***

→ Zerbitzu berri honen bilakaera ikusi eta berdintasunaren arloan izan dezakeen garapena baloratu behar da. Edonola ere, interesgarria litzateke genero-ikuspegiaren arabera egiten diren lanketak, emakumeen premia espezifikoak eta berdintasunari lotutako adierazle garrantzitsuak identifikatzea.

*Laguntza-sarerik ez duten gazte migratzaileen egoerari arreta ematea.*
→ Trapezistak programa

## 2.2.3.1 Etorkinen Harrera eta Integrazioko Zuzendaritzaren erronkak

| Helburu orokorrak | Helburuei lotutako erronkak |
|---|---|
| Herritartasunaren, Immigrazioaren eta Asiloaren VI. Planean jasotako tresnak garatzea. 2022-2025. | - **Berdintasunaren, migrazioen eta intersekzionalitatearen arloko adituen** laguntza izatea, 2022-2025 aldirako Herritartasunaren, Immigrazioaren eta Asiloaren Kulturarteko VI. Planaren esparruan neurri eta ekintza berri eta askotarikoak txertatzea sustatzeko.<br>- 2022-2025 aldirako Herritartasunaren, Immigrazioaren eta Asiloaren Kulturarteko VI. Planerako egiten diren urteko **ebaluazioetan** saileko berdintasun-teknikariaren eta gaian adituak diren pertsonen ikuspegia txertatzea, diziplina anitzeko ikuspegiaren arabera.<br>- VI. Planean **genero-adierazle propioak eta intersekzionalitatea** txertatzea.<br>- Kalteberatasun-egoera berezian dauden emakume atzerritarrentzako **sentsibilizazioa eta prestakuntza** lantzen jarraitzea.<br>- Migrazioaren eta Asiloaren Euskal Foroaren esparruan sortutako **Berdintasun Batzordea babesten** jarraitzea, eta han garatzen ari diren ekintzak sustatu eta ikusaraztea.<br>- Berdintasun Batzorde horren funtsezko **helburuak** identifikatzea eta beste batzorde batzuekin lankidetzan aritu dadin bultzatzea. Berdintasuna integratzeak berekin dakar Migrazioaren eta Asiloaren Euskal Foroko batzorde guztiek, eta bereziki batzuek (adibidez, Etxeko Langileen Batzordea), Berdintasun Batzordearekin koordinatuta aritu behar dutela. |
| Arreta juridiko integrala eskaintzea erregularizazio- eta gizarteratze-prozesuak errazteko. | - **Aholku Sarea ad hoc aztertzea** eta genero-ikuspegia nola txertatzen ari den ezagutzea.<br>- Aholku Sarean zein Biltzen-en genero-ikuspegia aintzat hartzen duten **jarraipen-adierazle edo -datu** berriak identifikatzea, gaur egun erabiltzaileen erabilerari eta profilari buruzko informazioa eskaintzen baitute.<br>- **Errotzeari buruzko, bizigarritasunari buruzko eta integratzeko ahaleginari buruzko txostenak genero-ikuspegiaren arabera egiteko irizpideak** berrikustea, bermatzeko irizpideek ez dutela emakume jakin batzuen errealitatea baztertzen edo ikusezin bihurtzen. |
| Toki-erakundeei laguntzea | - Bermatzea toki-erakundeentzako laguntzen esparruan ematen diren laguntzetan **berdintasun-irizpideak** txertatzen direla. |
| Asiloa eskaintzea | - Asiloaren arloan egiten diren askotariko ekintzak berrikustea, horietako bakoitzean **genero-ikuspegia** aintzat hartuta (bereziki, kalteberatasun-egoeran dauden eta nazioarteko babesa eskatzen duten pertsonei arreta emateari dagokionez). |
| Migratzaile kalteberak edo migratzaile iragankorrak hartzeko sistema bat garatzea. | - Helburu hori sustatzeko dirulaguntza izendunek **berdintasun-irizpideak** dituztela bermatzea.<br>- Bermatzea Harrera Programak **genero-ikuspegia** txertatzen duela prozesu osoan (harrerako hasierako esku-hartzean, aldi baterako etxebizitzak ematean, emakumeen bazterketa larriko egoera espezifikoak identifikatzean, etab.)<br>- Bermatzea migratzaile iragankorrei edo kalteberatasun-egoeran dauden migratzaileei lotutako jarduerek **genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala** aintzat hartzen dituztela.<br>- Bermatzea Euskadin migratzaileei harrera egiteko zentroaren instalazioak eta ostatu- eta mantenu-zerbitzuek **genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala** aintzat hartzen dituztela (instalazioetan, pertsonei eskaintzen zaien arretan, etab.) |
| Migratzaileen Harrerarako Euskal Eredua sustatzea: Harreragune Bilbo zerbitzua, atzerritarren autonomia pertsonala, errotzea eta integrazioa bultzatzeko. | - Zerbitzu berri honen bilakaera ikusi eta berdintasunaren arloan izan dezakeen garapena baloratu behar da. Edonola ere, interesgarria litzateke genero-ikuspegiaren arabera egiten diren lanketak, **emakumeen premia espezifikoak** eta berdintasunari lotutako adierazle garrantzitsuak identifikatzea. |

| | |
|---|---|
| Laguntza-sarerik ez duten gazte migratzaileen egoerari arreta ematea. | - Trapezistak programan **genero-ikuspegia** txertatzea, honako hauek identifikatzeko: programan ez sartzeko arrazoiak, adin horretako gazteek erabiltzen dituzten estrategiak, izan ditzaketen premia espezifikoak eta abar. |
| Kulturarteko laguntza integrala eskaintzea. | - *Ez da identifikatu erronka esanguratsurik.* |
| Gizarte Mentoretza sustatzea, pertsona eta familia immigranteen harrera eta integrazioa ahalbidetzeko eredu gisa. | - *Ez da identifikatu erronka esanguratsurik.* |
| *ZUZENDARITZA OSOAREN ZEHARKAKO ERRONKAK (xedea edozein dela ere)* | - Saileko **berdintasun-teknikariarekin** batera eta koordinatuta lan egitea, zuzendaritzaren garapenean genero-ikuspegia txertatzen laguntzeko.<br>- Zuzendaritzaren programa eta ekintza garrantzitsuenak berrikustea, **horietako bakoitzean genero-ikuspegia sakon txertatu ahal izateko**. Ekintza, programa edo zerbitzu bakoitzaren berezitasuna dela eta, azterketa zehatza egin behar da emakumeen premia espezifikoak identifikatzeko, zerbitzu edo programa batean egin daitezkeen jarduera ugarietan genero-ikuspegia txertatzeko moduak identifikatzeko, eta abar.<br>- Ekintzak eta ekimenak **abian jartzen direla** baliatzea, hasieratik genero-ikuspegi bat izateko. Ikuspegi hori abiarazten diren programa eta ekintzen eraikitzetik bertatik txertatu behar da, hasieratik, eta programa horien ebaluazioan ere presente egon behar da. Zuzendaritzak, gaur egun, jarduera edo programa sortu berriak ditu.<br>- Zuzendaritzaren programetan **informazio kuantitatibo** garrantzitsua hauteman ahal izatea, berdintasunaren arloa sakonago lantzeko.<br>- Zuzendaritzak ematen dituen zerbitzu edo programen **genero-eraginaren ebaluazioak** egitea, genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatzen dituztela ziurtatzeko.<br>- Zuzendaritzako pertsona guztiek **berdintasunaren arloko prestakuntza** espezializatua eta Zuzendaritzaren jardun-eremuetara egokitua izan dezaten sustatzea. Nahiz eta prestakuntza eta sentsibilizazioa duten pertsonak dauden, gaikuntza hori indartu egin behar da, zuzendaritza honentzat oso garrantzitsua baita genero-ikuspegia txertatzea. |

# 2.2.4 Bizitza Beterako Laguntzen Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea.

## EGUNGO EGOERA: Zenbait gako genero-ikuspegiaren arabera

***Bizitza Beterako Laguntzen Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea.***

***EAEn gizarte-zerbitzuen sistema homogeneoa ziurtatzea, herritar guztiei berdintasuna bermatzeko sistemaren zerbitzuak eta prestazioak lortzean.***

→ Gizarte Zerbitzuen II. Plan Estrategikoa (2023-2026) ebaluazio- eta plangintza-prozesuen bidez egituratzen da, eta gizarte-politikak gidatzen dituzten nazioarteko erreferentzia garrantzitsuekin bat egiten du. Horien artean, nabarmentzekoak dira Eskubide Sozialen Europako Zutabea, Zainketen Europako Estrategia eta Europako Parlamentuaren 2021eko urtarrilaren 21eko Ebazpena, Batasunaren genero-berdintasunerako estrategiaren jarraibideak ezartzen dituena..

→ 2023-2026 aldirako Gizarte Zerbitzuen II. Plan Estrategikoaren helburu estrategikoen artean, genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatzen dira, generoan, adinean, jatorrian edo autonomia mailan oinarritutako diskriminazio-egoerak hautemateko eta horiei aurre egiteko, eta sistemak ematen duen arreta aniztasunera egokitzeko.

→ Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren diagnostiko sakon bat egin nahi da, genero-ikuspegiaren eta ikuspegi intersekzionalaren arabera, harekin koherentzia izango duen jarduketa-plan bat diseinatu eta abian jartzeko.

→ Azken urteotan ahalegin handia egin da zaintzen arloko politikak sistema publikoaren esparruan lantzeko, zaintzen sistema eraldatzeko. Eraldaketa hori funtsezkoa da gizarteak zaintzeko ardura emakumeari esleitzen dion ongizate-eredu baten esparruan.

***Kalitatezko gizarte-zerbitzuak sustatzea, Eusko Jaurlaritzak erantzukizun zuzena duen esparruetan.***

→ Programa berritzaileen sistematizazio-, ebaluazio- eta eskalatze-prozesua funtsezko unea izango da genero-ikuspegia txertatzeko, modu bereizian eragin dezaketen zerbitzuak birbideratzeko eta haien kalitatea sustatzeko.

→ Gizarte Zerbitzuen Euskal Behatokiak sexuaren aldagaia modu sistematikoan barne hartzen duten adierazle ugari ditu, eta txostenetako informazioa aldagai horren arabera bereizten du. Beraz, zerbitzuen kalitate handiagoa sustatzeko oinarria izan daiteke, haien erantzukizun-eremuetan genero-ikuspegia txertatzen dela ziurtatzeko.

***Gizarte Zerbitzuen araudia lantzea eta garatzea.***

→ Zuzendaritzak genero-eragina duen eta emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriak lantzen dituen araudia garatzen du. Zuzendaritza horrek berdintasuna eta genero-ikuspegia bultzatzen ditu.

→ Sexu-indarkeriaren biktimentzako laguntza ekonomikoa arautzen duen Dekretua garatzea urrats garrantzitsua da biktima horiek prestazio espezifiko baten bidez aitortzeko eta babesteko.

→ Gizarte Larrialdietarako Laguntzen (GLL) Dekretua eguneratzeak aukera emango du bizitzaren oinarrizko premiei aurre egiten jarraitzeko, genero-ikuspegia integratzeko printzipioa nabarmenduz, desberdinkeriak ezabatzeko, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko, eta, bereziki, pobreziak emakumeen eta haurren artean duen eragin handia prebenitzeko eta arintzeko.

→ Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren Prestazio eta Zerbitzuen Zorroari buruzko Dekretuaren ebaluazioa oinarri izan daiteke hura aplikatzean hautemandako zailtasun nagusiak sakontzeko eta egungo araudiaren esparruan genero-baldintzatzaileak identifikatzeko.

***Zuzeneko ekintzako zerbitzu jakin batzuk ematea (telelaguntza, SATEVI, ordainketa bakarreko laguntza, Zeuk Esan, etab.).***

→ 75 urtetik gorako pertsonentzako telelaguntza-zerbitzuak genero-eraginaren azterketa bat egin du, eta horrek ahalbidetu egiten du helburu gakoak lortzea, hala nola bizi-kalitatea hobetzea.

→ Indarkeriaren biktima diren emakumeei 24 orduko arreta eskaintzeko zerbitzu espezializatuak (SATEVI) indarkeriaren ikuspegi zabalagoa hartu du, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legean ezarritakoaren arabera, eta, ondorioz, jasotako eskaeren kopuruak gora egin du.

→ Duela gutxi sortu da emakumeen aurkako indarkeria matxistaren ondorioz hildako biktimen seme-alaba umezurtzentzako laguntza ekonomikoa (ohikoa eta ezohikoa).

→ Badago zerbitzu horiek hartzaileen artean sortzen ari diren genero-eraginaren azterketa bat, genero-ikuspegiaren arabera egindakoa. Gainera, zerbitzuen eta laguntzen jarraipen-adierazleen bidez, berdintasun- ikuspegia txertatzeko informazioa aztertzen da. Bereziki nabarmena da indarkeriari lotutako laguntzetan.

→ Indarkeria matxistaren arloan laguntzek garapen esanguratsua izan dute. Laguntzok Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen agindu berrietara egokitzen joan dira, eta laguntza berriak sortu dira lege horren babesean. Araudian aldaketak egin dira, ordainketa bakarreko laguntzak eskuratzea errazteko eta indarkeria matxistaren egoerak administratiboki egiaztatzeko.

→Aurreikusi da 2025ean abian jarriko dela sexu-indarkeriaren biktimentzako laguntza-ildo berri bat.

→ Indartu egin da Zeuk Esan, haurrentzako eta nerabeentzako arreta-zerbitzua. Bereziki Euskadiko haur eta nerabeentzako zerbitzua da, baina arreta ematen zaie, halaber, indarkeria jasaten ari diren haur eta nerabeei buruzko kontsultak egin nahi dituzten helduei.

***Sareko lana bultzatzea eta indartzea gizarte-zerbitzuen sistema publikoaren garapenean esku hartzen duten eragile guztiekin, bai instituzionalekin bai sozialekin.***

→ 2024-2028 aldirako Bizitegi-azterketa Larriaren aurkako II. Euskal Estrategiak arreta jartzen die pertsonen eta familien bazterketa-egoerei edo bazterketa-arriskuei, bai eta egoitza bazterketako arriskuei ere. Arreta handiagoa jartzen du generoaren, adinaren edo jatorriaren arabera. Estrategia horren arabera, emakumeek gizonek baino arazo larriagoei eta konplexuagoei egin behar izaten diete aurre, honako hauei dagokienez: beren egoera ekonomikoa, osasun-egoera, harreman pertsonalak, segurtasuna edo osotasun fisiko eta psikikoa. Ondorioz, irtenbide espezifikoak eskaini behar zaizkie emakumeei, beharrezkoa denean; eta, horretarako, diskriminazio positiboko irizpideak egokitu behar dira emakumeentzako baliabide espezifikoak eskuratzean, eta sare osoan aplikatu behar da genero-ikuspegia.

→ Gizarte Zerbitzuei buruzko Informazioko Euskal Sistema (SVISS) ezartzeak berekin dakar hiru administrazio-mailak biltzen dituen gizarte-zerbitzuen mapa osoa inplikatzea, azken helburua baita EAEko gizarte-zerbitzu guztiekin konektatzea , eta arreta berezia eskaintzea emakumeen premiei, haien ahalduntzea eta erreparazioa sustatzeko.

***Aurrera egitea gizarte-zerbitzuetako katalogoko zerbitzuak eta prestazioak emateko estaldurak atzemandako laguntza-eskaeretara egokitzeari dagokionez, bai eta zerbitzuen lurralde-antolamenduari dagokionez ere.***

→Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren Diagnostikoa genero-ikuspegiaren eta ikuspegi intersekzionalaren arabera egitea funtsezkoa da arretaren estaldura egokitzen eta gizarte-zerbitzuen katalogoko zerbitzu eta prestazioak hobetzen jarraitzeko.

**Prestazioak lortzeko tresna komunak aplikatzea, eta, hala badagokio, garatzea.**

→ Jarraitu behar da mendekotasuna, babesgabetasuna eta bazterkeria baloratzeko tresna komunak sakontzen, aintzat hartuta emakumeen eta gizonen egoera desberdinak, genero-ikuspegia txertatzen jarraitzeko. Funtsezkoa da tresna horiek genero-alborapenik ez izatea.

***Genero-ikuspegia sartzea Gizarte Zerbitzuen II. Plan Estrategikoa osatzen duten ekintza guztietan, genero-desberdinkeriak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko gizarte-zerbitzuen eremuan.***

→ Gizarte Zerbitzuen II. Plan Estrategikoaren esparruan garatutako prestakuntza-programetan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko modulu espezifikoek nabarmen laguntzen dute arreta integrala genero-ikuspegiaren arabera sustatzen.

→ Indarkeria matxistan inplikatuta dauden Eusko Jaurlaritzako sailen arteko koordinazioaren hobekuntza aztertuta, etengabe egiten da aurrera EAEn emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak artatzeko baliabideen kudeaketa integratuan.

***Zaintzaileei ematen zaien laguntza hobetzea.***

→ 2021-2030 aldirako Familia Zaintzaileei Laguntzeko Estrategia Soziosanitarioak lagundu egiten du mendekotasun egoeran dauden pertsonen zaintza-lanen balioa azpimarratzen eta laguntza-sare bat eskaintzen zaintzaileei (gehienak emakumeak izaten dira), zaintza-lan horiek ahalik eta inpaktu txikiena izan dezaten beren proiektuetan

→ Zainketen aldeko Euskal Itun Sozialak arreta jartzen du emakumeengan eta emakume immigranteek pairatzen dituzten baldintzetan. Arreta eta ikusgarritasuna ematen dio batez ere emakumeek gauzatzen duten lan-eremuari.

→ Zainketen eta Laguntzen Zeharkako Planak genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatzen ditu bere jardueran.

***Sistemaren konplexutasuna murriztea, bereziki erabiltzaileen ikuspegiaren arabera, eskaerak arin izapidetzea ahalbidetuko duten administrazio-kudeaketako formulak garatuz.***

→ Bidezkoa da genero-ikuspegia aintzat hartuta balioestea emakumeen eta gizonen sarbide elektronikoa administrazioak ematen dituen zerbitzuetara, baldintza berberetan sartzen direla ziurtatzeko.

***Zerbitzuen kalitatea eta eraginkortasuna hobetu dadin sustatzea, I+G+I jardueren bitartez eta jardunbide egokiak sustatuz kudeaketan eta zerbitzuak emateko garaian.***

→ Zuzendaritzak programak indartu eta bultzatzen ditu beste erakunde batzuekin lankidetzan eta koordinatuta, kalitatezko zerbitzuak eskaintzen direla eta etengabeko hobekuntza lantzen dela ziurtatzeko.

***Pertsonen gaitasunak, produktibitatea eta lan-baldintza egokiak aprobetxatzen eta hobetzen laguntzea, arretaren kalitate handiagoa ahalbidetzeko.***

→ Enplegu-sistemek gizarte-zerbitzuetako profesionalei ematen dieten prestakuntzan genero-ikuspegia txertatzeko beharra planteatzen da, haien lan-baldintzak artatzen dituzten pertsonen errealitatera hobeto egokitzeko.

***Adinekoekiko Euskal Estrategiari laguntzea.***

→ Adinekoekiko Euskal Estrategiaren printzipio gidarietako bat da aukera- eta eskubide-berdintasuna eta generoagatiko, adinagatiko edo beste edozein ezaugarrirengatiko diskriminaziorik eza. Pertsonek nahi duten bizitza egiteko aukera bermatu nahi du, eremu publikoan zein pribatuan. Horrek esan nahi du ez duela oztoporik egon behar parte-hartze ekonomiko, politiko eta sozialean, eta bermatu egin behar dela unibertsaltasuna adineko guztiek zerbitzuak eta prestazioak eskuratzean.

***Gune soziosanitarioaren eraikuntza amaitzea eta gizarte-zerbitzuen eta osasun-zerbitzuen arteko koordinazioa hobetzea.***

→ Gune soziosanitario bat izatea aurrerapauso garrantzitsua da gizarte-zerbitzuen eta osasun-zerbitzuen arteko koordinazioa hobetzeko, eta lagundu egin dezake berdintasun-politikak sustatzen eta genero-ikuspegia txertatzen.

***Enplegu-zerbitzuekin egiten den sareko lana hobetzea.***

→ Enplegu Zerbitzuaren eta Gizarte Zerbitzuen arteko koordinazioa eta lankidetza hobetzeak eragina izango du gizarte-arazoak dituzten eta diru-sarrerak bermatzeko prestazioak jasotzen dituzten pertsonen arretan, horien artean emakume asko baitaude.

***Indarkeria matxistaren arloan sareko lanean aurrera egitea.***

→ Zuzendaritzak parte hartu du indarkeria matxistari arreta ematen dioten erakundeen arteko koordinazioa eta lankidetza hobetzeko hainbat proiektutan, eta informazioa eta ezagutza trukatzen lagundu du, bai eta gakoak eta hobetzeko arloak identifikatzen aurrera egiten ere, indarkeria matxistaren biktimei arreta hobea ematea sustatzeko.

***Koordinazioa hobetzea beste sistema batzuekin (justizia, etxebizitza, garraioa, eta abar), gizarte-zerbitzuek artatzen dituzten kolektiboen premien zeharkakotasuna dela eta.***

→ Zuzendaritzak gainerako sistema eta politiken koordinazioa sustatzen du, tradizionalki gizarte-zerbitzuek artatu dituzten kolektiboei ikuspegi intersekzionalaren araberako arreta emateko.

***Gizarte-larrialdiko egoerei arreta ematea.***

→ Gizarte Larrialdietarako Laguntzek aintzat hartzen dute laguntza jasotzen duten pertsonen testuinguru soziala, eta emakumeen eta gizonen premiei erantzuten diete.

***Pertsona kalteberekin beste gizarte-babeseko prozesu batzuetan esku hartzea, eta gertatzen diren testuinguruetan bazterketa-arriskua dakarten faktoreei erantzutea.***

→ Komenigarria litzateke azterketa espezifiko bat egitea, gizarte-bazterkeriako arriskua eragiten duten faktoreei emandako erantzunaren eragina neurtzeko.

## 2.2.4.1 Bizitza Beterako Laguntzen Zuzendaritzaren erronkak

| Helburu orokorrak | Helburuei lotutako erronkak |
|---|---|
| EAEn gizarte-zerbitzuen sistema homogeneoa ziurtatzea, herritar guztiei berdintasuna bermatzeko sistemaren zerbitzuak eta prestazioak lortzean. | - 2023-2026 aldirako Gizarte Zerbitzuen II. Plan Estrategikoak berdintasunaren eta intersekzionalitatearen arloan ezartzen dituen **helburu espezifikoen jarraipena** egitea.<br>- **Azterketa espezifiko bat** egitea, jakiteko zein neurritan txertatu diren genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala eremu eta kontingentzia guztietan, edo emakumeei gizarteratzean laguntzen dieten eta haien egoerak jorratzen dituzten jardueren eta zerbitzuen sustapenean. Litekeena da denboran zehar azterketa xehatua eta ebolutiboa behar izatea.<br>- Emakumeentzako irtenbide espezifikoak zehaztea eta, beharrezkoa denean, baliabideak eskuratzean **diskriminazio positiboko irizpideak** baliatzea, emakumeentzako baliabide espezifikoak sortzea eta sare osoan genero-ikuspegia aplikatzea.<br>- Sistemako zerbitzu eta prestazioak eskuratzen dituzten pertsonen **profilari buruzko jarraipen-adierazleak** izatea (datuak sexuaren arabera) eta genero-ikuspegiaren araberako azterketa bat egitea.<br>- **Aldizkako diagnostiko** bat egitea genero-ikuspegiaren eta ikuspegi intersekzionalaren arabera, berdintasunaren eta unibertsaltasunaren aldeko ekintza-planak ezarri ahal izateko. |
| Kalitatezko gizarte-zerbitzuak sustatzea, Eusko Jaurlaritzak erantzukizun zuzena duen esparruetan. | - **Berrituz eta Gizalab ekimenen genero-azterketa** egitea eta horien eragina ezagutzea.<br>- Genero-ikuspegia txertatzen duten **jardunbide egokiak identifikatzen** jarraitzea, bai eta berdintasunaren arloko beste jardunbide espezifiko batzuk ere. |
| Gizarte Zerbitzuen araudia lantzea eta garatzea. | - Garatzen den araudiak **genero-ikuspegia** txertatzen duela bermatzea, Legeak ezarritakotik harago. Interesgarria izan daiteke etorkizuneko dekretuen sorrera baliatzea emakumeengan duten eraginari edo genero-eraginari buruzko azterketa zehatzagoa egiteko, Berdintasunerako Administrazio Unitatearekin eta arloko adituekin lankidetzan. |
| Ekintza zuzeneko zerbitzu zehatzak ematea. | - Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeei eta adingabeei arreta integrala emateko prestazio ekonomikoak eta zerbitzuak **sendotzen** jarraitzea: Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeei telefono bidezko arreta eskaintzeko zerbitzu espezializatua (SATEVI), genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako prestazio ekonomikoa (ordainketa bakarreko laguntza) eta haurrentzako eta nerabeentzako beste arreta-zerbitzu batzuk (Zeuk Esan).<br>- **Ordainketa bakarreko laguntzen jarraipena** egitea, eta genero-indarkeria ez den beste arrazoi batengatik prestazioa jasotzen duten emakumeei ematen zaien laguntzak izan duen gorakada aztertzea.<br>- Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren ondorioz hildako biktimen **seme-alaba umezurtzentzako laguntzen jarraipena** egitea (ezohikoa), 2003tik 2023ra bitartean emakumeen aurkako indarkeria matxistako ekintzen ondorioz hildako amen umezurtzen eskaera kopurua ezagutzeko.<br>- **Familia Bitartekaritzako Zerbitzua genero-ikuspegiaren arabera** aztertzea eta zerbitzuak emakumeen artean duen eragina ebaluatzea, batez ere indarkeria-egoerak gertatzen direnean.<br>- Autonomiaren Aldeko eta Mendetasunari Arreta Eskaintzeko Sistemako zentro eta zerbitzuetako zaintzaileak eta profesionalak **salbuespenez gaitzeko prozesuen azterketa intersekzionala** egitea. |

| Helburu orokorrak | Helburuei lotutako erronkak |
|---|---|
| Sareko lana bultzatzea eta indartzea gizarte-zerbitzuen sistema publikoaren garapenean esku hartzen duten eragile guztiekin, bai instituzionalekin bai sozialekin. | - **Genero-ikuspegia txertatzea Autismoaren Euskal Planean**, eta **gaian adituak** diren eta berdintasun-ikuspegia aintzat hartzen duten pertsonen laguntza jasotzea.<br>- **Autismoa duten emakumeen egoera diagnostikatzea** eta Planerako neurri espezifikoak identifikatzea.<br>- **Etxerik gabeko emakumeei buruzko diagnostiko espezifiko bat** egitea, haien premiak, etxegabetasun-egoerara iritsi aurretik erabiltzen dituzten estrategiak eta abar identifikatzeko.<br>- Bizitegi-bazterketa Larriaren aurkako II. Euskal Estrategiaren **jarraipena** egitea, genero-ikuspegiaren eta ikuspegi intersekzionalaren arabera.<br>- **Etxerik gabeko pertsonen zenbaketan genero-ikuspegia** identifikatzea. |
| Aurrera egitea gizarte-zerbitzuetako katalogoko zerbitzuak eta prestazioak emateko estaldurak atzemandako laguntza-eskaeretara egokitzeari dagokionez, bai eta zerbitzuen lurralde-antolamenduari dagokionez ere. | - *Ez da identifikatu erronka esanguratsurik.* |
| Prestazioak lortzeko tresna komunak aplikatzea, eta, hala badagokio, garatzea. | - Mendekotasuna, babesgabetasuna eta bazterketa baloratzeko tresnek izan ditzaketen **genero-alborapenak** ezabatzea.<br>- Mendekotasuna, babesgabetasuna eta bazterketa baloratzeko tresna komunak aplikatzea, prestazioak eskuratzeko **berdintasun-irizpideetatik** abiatuta, eta genero-ikuspegia txertatzea. |
| Genero-ikuspegia Plana osatzen duten ekintza guztietan sartzea, genero-desberdinkeriak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko gizarte-zerbitzuen eremuan. | - Bermatzea Gizarte Zerbitzuen II. Plan Estrategikoaren esparruan garatutako prestakuntza-programek emakumeen eta gizonen **berdintasunari buruzko modulu espezifikoak** sartzen dituztela.<br>- **Emakumeen aurkako indarkeria matxistan** inplikatutako Eusko Jaurlaritzako sailetako zerbitzu, programa eta erakundeen arteko **koordinazioa eta lankidetza** hobetzen jarraitzea. |
| Zaintzaileei ematen zaien laguntza hobetzea. | - **Genero-ikuspegia eta ikuspegi feminista** aintzat hartuko dituen zaintza-eredu baterantz aurrera egiten jarraitzea, eta zaintzaileentzako ekintza espezifikoetan aurrera egitea.<br>- 2021-2030 aldirako Familia Zaintzaileei Laguntzeko Estrategia Soziosanitarioko ekintzen **jarraipen-sistema** bat edukitzea, aurreikusitako jardueren esparruan genero-ikuspegia nola txertatzen den jakiteko.<br>- Profesionalak ez diren zaintzaileentzako **prestakuntza-ekintzak diseinatzen** jarraitzea, eta arreta berezia eskaintzea emakumeek eta gizonek izan ditzaketen premia espezifikoei.<br>- **Zaintzaileei laguntzeko zerbitzuak** eta nahi gabeko bakardadeari lotutakoak berrikustea, genero-ikuspegiaren eta ikuspegi intersekzionalaren arabera.<br>- Zaintza-ereduan **gizonen presentzia** bultzatzea. |

| Helburu orokorrak | Helburuei lotutako erronkak |
|---|---|
| Sistemaren konplexutasuna murriztea, bereziki erabiltzaileen ikuspegiaren arabera, eskaerak arinago izapidetzea ahalbidetuko duten administrazio-kudeaketako formulak garatuz. | - Genero-ikuspegia aintzat hartuta berrikusi behar da zerbitzuen **sarbide elektronikoa egokitzeko** hartutako neurriek ziurtatu egiten dutela emakumeak eta gizonak baldintza berberetan sartzen direla. |
| Zerbitzuen kalitatea eta eraginkortasuna hobetu dadin sustatzea, I+G+b jardueren bitartez eta jardunbide egokiak sustatuz kudeaketan eta zerbitzuak emateko garaian. | - Gizarte-zerbitzuen eremuan berrikuntzari laguntzeko programa espezifikoek **genero-ikuspegia** txertatzen dutela aztertzea.<br>- EAEko gizarte-zerbitzuetan genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatzen dituzten **jardunbide berritzaile egokiak** biltzea.<br>- **Europako proiektuak** sustatzen jarraitzea, Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako foru-aldundiekin eta EUDELekin koordinatuta, genero-ikuspegiaren arabera, eta, horrela, aintzat hartzea programa eta zerbitzu horien hartzaile direnen premiak. |
| Pertsonen gaitasunak, produktibitatea eta lan-baldintza egokiak aprobetxatzen eta hobetzen laguntzea, arretaren kalitate handiagoa ahalbidetzeko. | - Enplegu- eta prestakuntza-sistemekin koordinatuta, Gizarte Zerbitzuetako profesionalen **trebakuntza eta prestakuntza** bultzatzea, genero-ikuspegia txertatzen dela ziurtatzeko. |
| Adinekoekiko Euskal Estrategiari laguntzea | - Adinekoekiko Euskal Estrategia **genero-ikuspegiaren eta ikuspegi intersekzionalaren** arabera lantzen jarraitzea, zahartze aktiboa eta bizitza betea sustatzeko.<br>- Bermatzea **Biziaria proiektuak** genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatzen dituela prozesu metodologikoan, aintzat hartuta emakumeen eta gizonen errealitateak dituen eta bereziki emakumeengan eragin esanguratsua izan dezaketen espezifikotasun jakin batzuk. |
| Gune soziosanitarioaren eraikuntza amaitzea eta gizarte-zerbitzuen eta osasun zerbitzuen arteko koordinazioa hobetzea. | - **Familia Zaintzaileei Laguntzeko Estrategia Soziosanitarioa** (2021-2030) lantzen jarraitzea, mendekotasun egoeran dauden pertsonen zaintza-lanen balioa azpimarratzen eta laguntza-sare bat eskaintzen zaintzaileei (gehienak emakumeak izaten dira), zaintza-lan horiek ahalik eta inpaktu txikiena izan dezaten beren bizi-proiektuetan. |
| Enplegu-zerbitzuekin egiten den sareko lana hobetzea | - Enplegu-zerbitzuaren eta oinarrizko gizarte-zerbitzuen artean koordinazio- eta lankidetza-bide iraunkorrak ezartzea, diru-sarrerak bermatzeko prestazioak jasotzen dituzten pertsonei arreta emateko, **emakumeen premia espezifikoak** aintzat hartuta. |
| Indarkeria matxistaren arloan sareko lanean aurrera egitea. | - Erakundearen **koordinazio- eta lankidetza-ekintzetan** parte hartzen jarraitzea, indarkeria matxistaren arloan sareko lanean aurrera egiteko. |
| Koordinazioa hobetzea beste sistema batzuekin (justizia, etxebizitza, garraioa, eta abar) | - *Ez da identifikatu erronka esanguratsurik.* |

| Helburu orokorrak | Helburuei lotutako erronkak |
|---|---|
| gizarte-zerbitzuek artatzen dituzten kolektiboen premien zeharkakotasuna dela eta. | |
| Gizarte-larrialdiko egoerei arreta ematea. | - Gizarte-egoera bereziki kalteberan dauden herritarren premia nagusiei erantzuteko jarduerak egiten jarraitzea, gizarte-larrialdiko laguntzaren bidez, **emakumeen eta gizonen premia nagusiak** aintzat hartuta. |
| Pertsona kalteberekin beste gizarte-babeseko prozesu batzuetan esku hartzea, eta gertatzen diren testuinguruetan bazterketa-arriskua dakarten faktoreei erantzutea. | - *Ez da identifikatu erronka esanguratsurik.* |
| ZUZENDARITZA OSOAREN ZEHARKAKO ERRONKAK (xedea edozein dela ere) | - Zuzendaritzako pertsona guztiek gauzatzen duten jarduera osoan **hizkuntzaren erabilera inklusiboa** egiten dutela sustatzea.<br>- Zuzendaritzako pertsona guztiek berdintasunaren arloko **prestakuntza** espezializatua eta beren jardun-eremuetara egokitua izan dezaten sustatzea, eta kontratazioan berdintasun-klausulak txertatzeari erreferentzia berezia egitea.<br>- Zuzendaritzak ematen dituen zerbitzu edo programen **genero-eraginaren ebaluazioak** egitea, genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatzen dituztela ziurtatzeko.<br>- **Programa eta zerbitzuetatik jasotzen den informazio kuantitatibo** guztia aztertu ahal izatea, gauzatzen den jardueran genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatzen direla ziurtatzeko.<br>- Egiten den kontratazioan **berdintasun-klausulak sartzea** sistematizatzea, ziurtatzeko sistematikoki sartzen direla.<br>- **Araudi berria** egin eta garatzen dela baliatzea, genero-ikuspegia eta ikuspegi intersekzionala txertatzeko. Zuzendaritzak, gaur egun, jarduera edo programa sortu berriak ditu, eta interesgarria izan daiteke hori egitea. |

## 2.2.5 Hirugarren Sektore Soziala eta Ekintza Komunitarioa Sustatzeko Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea.

### EGUNGO EGOERA: Zenbait gako genero-ikuspegiaren arabera

***Hirugarren Sektore Soziala eta Ekintza Komunitarioa Sustatzeko Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea.***

***Hirugarren Sektore Sozialaren politikak eta sustapena garatzea.***

→ Ukaezina da Euskadiko Hirugarren Sektore Soziala Sustatzeko 2021-2024 Estrategiak dakarren aurrerapena; gainera, berdintasunari lotutako erreferentzia batzuk jasotzen ditu, kontuan hartu beharrekoak.

***Hirugarren Sektore Sozialari lotutako araudia lantzea eta garatzea.***

→ Genero-ikuspegia aintzat hartu da Hirugarren Sektore Sozialaren jarduerak sustatzeko dirulaguntzak arautzen dituen Dekretua sortzean eta garatzean; izan ere, ekintza guztiak berdintasuna sustatzeko eta gizarte-ordena erantzukidea lortzeko ikuspegiaren arabera erabaki eta balioetsi dira, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legean jasotako betebeharrak betez eta printzipioak aplikatuz.

***Hirugarren Sektore Sozialerako laguntzak eta dirulaguntzak kudeatzea.***

→ Sistematizazio bat dago, eta horrek aukera ematen du berdintasunarekin eta indarkeria matxistarekin zuzenean lotuta dauden eta diruz laguntzen diren proiektuak identifikatzeko.

→ Hirugarren Sektoreko erakundeentzako laguntzek pertsonen sustapena eta babesa sustatzen dute hainbat jarduera-eremutan, hala nola gizarte-zerbitzuetan, gizarteratzean, haurren babesean edo nerabeen babesean, besteak beste. Laguntza horien bidez berdintasuna bultzatu eta laguntzen da.

***Ekintza komunitarioaren eta boluntariotzaren politikak garatzea eta ekintza sustatzea.***

→ Aurreikusi da Boluntariotzaren Euskal Estrategia (2025-2028) berria diseinatuko dela, eta aukera paregabea izango dela genero-ikuspegia ekintza boluntarioaren esparruan zeharka txertatzeko, boluntarioen artean emakume asko baitaude.

***Zahartzeari lotutako politiken hartzaileen parte-hartzea bultzatzea.***

→ Komenigarria litzateke emakumeen eta gizonen premia eta interes bereiziak aztertzea Agenda Nagusia garatzean.

→ Garrantzitsua da Euskadi Lagunkoia programaren jarraipena egitea: parte hartzen duten emakumeen kopurua, interes bereiziak, parte hartzeko moduak , rolen erreprodukzioa, etab.

***Erakundeekin harreman instituzionalak garatzea eta eragile instituzional eta sozialekin sareko lana indartzea.***

→Ez da gakorik identifikatu genero-ikuspegiaren arabera.

***Hirugarren Sektore Sozialaren Euskal Behatokia eguneratzea eta koordinatzea.***

→ Hirugarren Sektorearen Euskal Behatokia aspalditik ari da lanean estatistiketan eta datuen analisian sexuaren aldagaia txertatzen, bai eta generoaren araberako errealitatea ezagutzea xede duten txostenak egiten ere, gai horretan interesgarriak izan daitezkeen fokuak aintzat hartuta.

## 2.2.5.1 Hirugarren Sektore Soziala eta Ekintza Komunitarioa Sustatzeko Zuzendaritzari lotutako erronkak.

| Helburu orokorrak | Helburuei lotutako erronkak |
|---|---|
| Hirugarren Sektore Sozialaren politikak eta sustapena garatzea. | - Euskadin Hirugarren Sektore Soziala Sustatzeko 2021-2024 Estrategiak berdintasunari lotuta jasotzen dituen **ekintza espezifikoak** ebaluatzea.<br>- Euskadin Hirugarren Sektore Soziala Sustatzeko 2021-2024 Estrategiaren ebaluazioa baliatzea berdintasunari lotutako helburuen garapena ezagutzeko, **Estrategia berrian hobekuntzak txertatzeko** eta berdintasunaren arloko ekintza-ildo espezifiko berriak edo bere erronka eta helburuetan genero-ikuspegia integratzeko bideak identifikatzeko. |
| Hirugarren Sektoreari lotutako araudia lantzea eta garatzea. | - *Erronka espezifikorik gabe.* |
| Hirugarren Sektore Sozialerako laguntzak eta dirulaguntzak kudeatzea. | - Hirugarren Sektore Sozialeko jarduerak sustatzeko dirulaguntzen esparruan emandako laguntzen **genero-eraginaren** jarraipen handiagoa egitea. |
| Ekintza komunitarioaren eta boluntariotzaren politikak garatzea eta ekintza sustatzea. | - **Ekintza komunitarioaren bultzada genero-ikuspegiaren arabera aztertzea**, besteak beste, honako hauek hautemateko: emakumeengan duen eragina, sarea eta komunitatea sortzeko moduak eta emakumeen eta gizonen interes bereiziak.<br>- **2021-2024 aldirako Boluntariotzaren Euskal Estrategiaren esparruan berdintasunari lotuta garatutako ekintza espezifikoak** identifikatzea eta Estrategia ebaluatzean haien bilakaera aztertzea.<br>- Etorkizuneko 2025-2028 aldirako **Boluntariotzaren Euskal Estrategiaren garapena baliatzea**, estrategia osoan genero-ikuspegia zeharka txertatzeko, etorkizunean egiten den ebaluaziorako garrantzitsuak izan daitezkeen neurketa-adierazleak identifikatuta. |
| Zahartzeari lotutako politiken hartzaileen parte-hartzea bultzatzea. | - Emakumeen eta gizonen premia eta interes bereiziak aztertzea **Agenda Nagusia** garatzean.<br>- **Euskadi Lagunkoia programaren** jarraipena egitea: parte hartzen duten emakumeen kopurua, interes bereiziak, parte hartzeko moduak, rolen erreprodukzioa, etab. |
| Erakundeekin harreman instituzionalak garatzea eta eragile institutzional eta sozialekin sareko lana indartzea. | - *Ez da identifikatu erronka esanguratsurik.* |
| Hirugarren Sektore Sozialaren Euskal Behatokia eguneratzea eta koordinatzea. | - Berdintasunaren eta intersekzionalitatearen arloko **ikerketa espezifikoak** egiten jarraitzea: emakumeak gizarte-erakundeetan, sektorearen feminizazioa, boluntariotzaren etika, etab. |
| ZUZENDARITZA OSOAREN ZEHARKAKO ERRONKAK (xedea edozein dela ere) | - **Koordinazioa eta lankidetza** indartzea eta sistematizatzea, zuzendaritza honen eta Berdintasunerako Administrazio Unitatearen artean, zuzendaritzak Hirugarren Sektorearen arloan bultzatzen dituen politikak indartzean sortzen den ekarpen osagarriaren bidez.<br>- Zuzendaritza osatzen duten pertsonek **prestakuntza** jasotzea berdintasunaren arloan, lan-eremu, -ildo edo -helburuetara eta zuzendaritzak garatzen dituen ekintza edo zerbitzuetara egokituta.<br>- Berdintasunaren arloan abiarazten diren prestakuntzei buruzko **informazioa** iristen dela bermatzea.<br>- **Arlo bakoitzeko arduradunentzako** prestakuntza espezifikoa ematea, eremu bakoitzean genero-ikuspegia txertatzeko. |

| | |
|---|---|
| | - Zuzendaritzak bere politikei heltzeko adierazle garrantzitsuak izan ditzan saiatzea, datuak sexuaren arabera bereiztetik harago, betiere **genero-ikuspegia** sar dezan, egiturazko desberdinkeriak, premia desberdinak, genero-aginduak eta abar aztertuta.<br>- Arlo edo ekintza-ildo, programa, zerbitzu eta abar bakoitzerako **adierazleen sistema** bat sortzea bultzatzea, genero-ikuspegiaren araberako jarraipena egin ahal izateko (datuen bereizketa, eragina neurtzeko adierazle garrantzitsuak, etab.). Oro har, datuak falta direla ikusten da, eta horrek mugatu egiten du lantzen diren neurrien bilakaera edo eragina aztertzea.<br>- Helburu eta arloen **adierazleen sistema** gakoa osatzea.<br>- Genero-ikuspegiaren garapena eta ezarpena **pertsona jakin** batzuen borondatearen mende egon ez dadin lortzea. |

## 2.2.6 Gizarte Zerbitzuen Goi Ikuskaritzako Organoari lotutako esku-hartzea.

### EGUNGO EGOERA: Zenbait gako genero-ikuspegiaren arabera

***Gizarte Zerbitzuen Goi Ikuskaritzako Organoari lotutako esku-hartzea.***

***EAEn gizarte-zerbitzuen sistema homogeneoa ziurtatzea, herritar guztiei berdintasuna bermatzeko sistemaren zerbitzuak eta prestazioak lortzean.***

→ Gaur egun eguneratze-prozesuan dagoen 126/2019 Dekretua (EAEko adinekoentzako egoitza-zentroei buruzkoa) genero-ikuspegiaren arabera berrikusi nahi da.

→ Garrantzitsua da Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren prestazio eta zerbitzuen zorroari buruzko urriaren 6ko 185/2015 Dekretuaren ebaluaziotik ateratako ondorioak aztertzea, zorroko zerbitzuetan genero-ikuspegia txertatzeko eta indarrean dagoen araudira egokitzeko.

Ikuspegi zehatzago bat aintzat hartuta, Zorroari buruzko Dekretuaren eduki orokorrari lotutako gomendio nagusien artean dago genero-ikuspegia, ikuspegi intersekzionala, erabakitzeko eskubidea eta bizimodu independenterako eskubidea txertatzea Dekretuaren printzipio orokor edo gidari gisa.

Proposamenik garrantzitsuena da emakumeei berariaz eragiten dieten arazoak eta haien arteko elkarreragina (adibidez, indarkeria matxistari lotutako babesgabetasun-egoeren edo gizarte-bazterketako egoeren artean) hautemateko eta ulertzeko balioespen- eta diagnostiko-tresnak garatzea, kasu bakoitzean hautemandako premietara ondoen egokitzen diren arreta-modalitateak eta -baliabideak diseinatu ahal izateko.

Horrez gain, honako hau proposatzen da: esku hartzeko zerbitzu edo estrategia bereiziak garatzea bereziki emakumeentzat; emakumeentzako bizitoki baliabideetan biktimentzako esku-hartze psikosozialeko programa espezializatuak ezartzea; indarkeria matxistaren biktima diren emakumeentzako zein haien seme-alabentzako esku-hartze integratuak sustatzea; eta fitxen multzoa berrikustea, haien ikuspegi "helduentzakoa" murrizteko edo ezabatzeko.

→ Egokia da 2023-2026 aldirako Gizarte Zerbitzuen II. Plan Estrategikoaren ebaluazioak adierazle eta tresnak izatea honako hauek neurtzeko: berdintasunaren arloan egindako aurrerapenak, arlo horretako helburu espezifikoen garapena eta emakumeen eta gizonen artean izandako eragin bereizia.

***Genero-ikuspegia Plana osatzen duten ekintza guztietan sartzea, genero-desberdinkeriak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko Eusko Jaurlaritzaren gizarte-zerbitzuen eremuan.***

→ Positiboa da zuzendaritza honentzat aurreikusitako helburuetako bat bere ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzea izatea; izan ere, horrek ahalbidetu egiten baitu genero-ikuspegia jarduera osoan txertatzeari buruzko hausnarketa estrategikoa egitea.

***Goi Ikuskaritzaren Plan Estrategikoa egitea.***

→ Beharrezkotzat jotzen da Plan Estrategikoa ad hoc aztertzea, genero-ikuspegia modu integralean nola txertatzen ari den ezagutzera bideratuta.

## 2.2.6.1 Goi Ikuskaritzako Organoaren erronkak.

| Helburu orokorrak | Helburuei lotutako erronkak |
|---|---|
| EAEn gizarte-zerbitzuen sistema homogeneoa ziurtatzea, herritar guztiei berdintasuna bermatzeko sistemaren zerbitzuak eta prestazioak lortzean. | - 126/2019 Dekretua (uztailaren 30ekoa, EAEko adinekoentzako **egoitza-zentroei** buruzkoa) aldatzea eta haren garapenean berdintasun-ikuspegia txertatzea.<br>- **Gizarte Zerbitzuetarako sarbidea** bermatzea herritar guztiei, aintzat hartuta haien ezaugarri espezifikoak eta zerbitzuetara sartzen diren biztanleek izaten dituzten desberdinkeria-ardatzak.<br>- **Sexuaren arabera bereizitako datuak eta desberdintasuna sor dezaketen beste adierazle batzuk** jasotzea, Prestazioen eta Zerbitzuen Zorroan eskainitako prestazioen eta zerbitzuen eskuragarritasuna eta funtzionamendua behar bezala ebaluatu ahal izateko.<br>- **Gizarte Zerbitzuen II. Plan Estrategikoaren ebaluazioa** egitea honako hauek neurtzeko aukera emango duten adierazleak eta tresnak dituela bermatzeko: berdintasunaren arloan egindako aurrerapenak, arlo horretako helburu espezifikoen garapena eta emakumeen eta gizonen artean izandako eragin bereizia. |
| Genero-ikuspegia Goi Ikuskaritza osatzen duten ekintza guztietan sartzea, genero-desberdinkeriak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko gizarte-zerbitzuen eremuan. | - Goi Ikuskaritza osatzen duten ekintza guztien **genero-eragina ebaluatzea**, genero-desberdintasunak kentzeko eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko gizarte-zerbitzuen eremuan. Zeregin hori egiteko, prozesu sakon eta espezifikoa egin behar da. |
| Goi Ikuskaritzaren Plan Estrategikoa egitea | - Goi Ikuskaritzako jardueren (kontratu txikiak, azterlanak, estatistikak, etab.) **urteko plana** bultzatzea. |
| ZUZENDARITZA OSOAREN ZEHARKAKO ERRONKAK (xedea edozein dela ere) | - **Berdintasun-teknikariaren eta Goi Ikuskaritzako Organoaren arteko lan-harreman egonkorra** sortzea, egiten den jardueran genero-ikuspegia txertatzen dela ziurtatzeko. |

## 2.2.7 Aniztasun, Bizikidetza eta Belaunaldiarteko Elkartasunaren Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea.

### EGUNGO EGOERA: Zenbait gako genero-ikuspegiaren arabera

***Aniztasun, Bizikidetza eta Belaunaldiarteko Elkartasunaren Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea.***

***Euskal Autonomia Erkidegoan tratu-berdintasuna areagotzea eta diskriminazioari aurre egitea.***

→ Tratu Berdintasunari eta Diskriminaziorik Ezari buruzko Euskal Lege Integrala aurrerapauso bat da, emakumeei eragiten dieten desberdinkeriak eta diskriminazioak desagerrarazteko.

→ Aipagarria da Ikuspegi – Immigrazioaren Euskal Behatokiak berdintasunaren eta intersekzionalitatearen arloan egindako aurrerapena, bai sexuaren araberako estatistika-ustiapenari dagokionez, bai berdintasunaren, intersekzionalitatearen eta aniztasunaren arloan egiten dituen prestakuntza- eta dibulgazio-ekintzei dagokienez.

***Tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako Eraberean Sarea sendotzea.***

→ Eraberean Sarea funtsezko laguntza-tresna da tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako. Zuzendaritzak positiboki baloratzen du diskriminazio-egoera jakinei ematen zaien berehalako laguntza. Gainera, sareak prebenitzeko eta gizartea kontzientziatzeko planteamendu pedagogiko bat egiten lagundu du, honako hauek egin baititu: sentsibilizazio-programak eta -jarduerak, eragileen prestakuntza eta dibulgazio-materialak sortu eta zabaldu.

→ Sarearen garapena eta bultzada esanguratsua izan da. Horrez gain, Sareko elkarteak berdintasunaren eta zeharkakotasunaren arloko trebatzen jaso du. Ezagutza hori Sareko osoko bilkurei jakinarazi eta ikaskuntza prozesuak sortu dira. Jarduera areagotzea aurreikusten da.

→ Urteko memoriek sexuaren arabera bereizitako informazioa eskaintzen dute arretari, aholkularitzari eta laguntzari buruz.

***Sexu- eta genero-aniztasuna positiboki kudeatzea eta LGTBI kolektiboaren diskriminazioaren aurka borrokatzea.***

→ 4/2024 Legea (otsailaren 15ekoa, pertsona transak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzkoa) argitaratzea mugarri esanguratsua da. Lege honen bidez bermatu nahi da transek eta intersexualek eskubidea dutela euskal administrazio publikoek arreta integrala eta beren beharretara egokitua emateko. Halaber, ahalbidetu egin du gizarteak eta erakundeek pertsona horiei buruz duten pertzepzioan eragin negatiboa duten estereotipoak gainditzen laguntzen jarraitzea.

→ Berdindu erreferentziazko gune bihurtu da lesbiana, gay, trans, bisexual eta intersexualei eta haien inguruneari arreta eta informazioa emateko. Gainera, nabarmentzekoa da hezkuntza-komunitatearekin, eragile sozial eta profesionalekin, hedabideekin eta, oro har, gizarte osoarekin egindako lana, LGTBIQ+fobia ezabatzeko eta LGTBI pertsonek beren eskubide eta askatasunak erabiltzean aurki ditzaketen oztopoak baztertzeko.

→ Berdinduren komunikazio-estrategia bideratuta dago plataforma digitalen eta sare sozialen bidez (Facebook, Instagram, etab.) garatzen diren komunikatzeko modu berrietara, eta informazio eguneratua biltzen duen web-atari propio bat du. Horrek pertsona gehiagorengana iristeko aukera eman du.

→ Berdindu Zerbitzua eta Zinegoak jaialdiak proiekzioa duten proiektuak dira. Sexuaren arabera bereizitako informazioa dute, baina ezin izan da jakin zer mailatan txertatzen duten emakumeen eta gizonen berdintasunaren ikuspegia.

→ Hirugarren Sektorean badaude askatasuna eta aniztasun afektibo-sexuala bultzatzeko jarduerak sustatzeko laguntza-ildoak.

***Kultura-, arraza- eta etnia-aniztasuna positiboki kudeatzea eta diskriminazioaren aurka borrokatzea.***

→ Ijito Herriarekiko Euskal Estrategia (2022-2026) egitea lorpen esanguratsua da; izan ere, estrategia horrek berariaz jasotzen du genero-ikuspegia zeharkako ardatz gisa, eta matxismoaren aurkako borrokan eta emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerantz aurrera egiteko borrokan zuzenean eragiten duten ekintza espezifikoak ditu. Horrez gain, estrategia hori Europako eta Estatuko beste gidalerro batzuekin bat etortzea lortu da, ijito-emakumeek eta -gizonek soilik ijito izateagatik jasaten duten diskriminazio historikoa eta egiturazkoa gainditzen laguntzeko.

→ Urteetan zehar etengabe garatu dira gizon eta emakume ijitoek jasaten duten diskriminazio historiko eta estrukturala gainditzeko jarduerak. Halaber, aipagarria da emakume ijitoen berdintasunean aurrera egiteko bultzada, ahalduntzeari, ezagutzera emateari eta indarkeria matxistaren aurkako borrokari dagokienez. Ijito Herriarekiko Euskal Estrategiak indartu egiten du ibilbide luzea duen lan hori.

→ Lagungarria da emakume ijitoen askatasun afektibo-sexualaren eremura eta emakume ijitoen elkarteen proiektuetara bideratutako dirulaguntza-ildoa bultzatzea.

***Erlijio-aniztasuna positiboki kudeatzea eta erlijio-arrazoiengatiko diskriminazioaren aurka borrokatzea.***

→ ADOS Aholku Batzordearen jarduera-planak berariaz jasotzen du bere jarduketetan genero-berdintasunaren printzipioa sustatzeko eta defendatzeko egiten duen lana.

***Euskadin aniztasunari eta diskriminaziorik ezari buruzko sentsibilizazio- eta hedapen-ekintzak sustatzea.***

→ Aniztasuna eta diskriminaziorik eza ahalbidetzeko hedapen- eta sentsibilizazio-ekintzak sustatu dira.

***Belaunaldiarteko elkartasuna sustatzea.***

→ Interesgarria da genero-ikuspegia txertatzea belaunaldiarteko elkartasunaren esparru-estrategia garatzean.

## 2.2.7.1 Aniztasun, Bizikidetza eta Belaunaldiarteko Elkartasunaren Zuzendaritzaren erronkak

| Helburu orokorrak | Helburuei lotutako erronkak |
|---|---|
| Euskal Autonomia Erkidegoan tratu-berdintasuna areagotzea eta diskriminazioari aurre egitea. | - Bermatzea Tratu Berdintasunari eta Diskriminaziorik Ezari buruzko Euskal Lege Integralak **emakumeen eta gizonen berdintasunera bideratutako ekintzak** jasotzen dituela, bai eta arlo horretako **neurketa-adierazleak** ere. |
| Tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako Eraberean Sarea sendotzea. | - Eraberean Zerbitzuaren (Tratu Berdintasunerako eta Diskriminaziorik Ezerako Sarea) lan-plana **ezartzen eta ebaluatzen** jarraitzea, kolektibo batzuek arraza-, etnia- edo nazio-jatorriagatik, sexu-orientazio eta -identitateagatik eta genero-identitateagatik jasaten dituzten askotariko diskriminazioei aurre egiteko.<br>- Lanean jarraitzea Sareak emandako arretari buruzko **adierazle kuantitatiboak** sortzeko.<br>- **Genero-ikuspegia** txertatzea eta emakumeek Sareak eskaintzen dituen arreta-, aholkularitza- eta laguntza-baliabideak erabiltzeko dituzten arrazoiak sakontzea eta xehetasun edo premia espezifikoak identifikatzea. |
| Sexu- eta genero-aniztasuna positiboki kudeatzea eta LGTBI kolektiboaren diskriminazioaren aurka borrokatzea. | - Berdinduk eta Zinegoak-ek **genero-ikuspegia** nola txertatzen duten ezagutzea.<br>- Berdindu ezagutaraztea **landa izaera handiena duten eremuetan**.<br>- **Hezkuntzaren eta Berdinduren arteko lankidetza** sustatzea, prestakuntza-ekintzak ikastetxeen prestakuntza-planaren parte direla bermatzeko.<br>- Bermatzea diruz lagundu daitezkeen jarduerek bete egiten dituztela dirulaguntza jasotzeko **berdintasun-irizpideak**. |
| Kultura-, arraza- eta etnia-aniztasuna positiboki kudeatzea eta diskriminazioaren aurka borrokatzea. | - **Emakume ijitoak ahalduntzeko** lanean jarraitzea, ikuspegi intersekzionalaren arabera.<br>- Ijito Herriarekiko Euskal Estrategia ebaluatzea eta berdintasunari eta indarkeria matxistari lotutako **adierazleen eta ekintzen bilakaera** ezagutzea.<br>- Emakume ijitoen sustapenari laguntzea, batez ere **emakume ijito gazteei**.<br>- **Emakume Ijitoen Batzordearekiko** lana sendotzen jarraitzea.<br>- **Adineko emakume ijitoekin** elkartzeko gune bat sustatzea eta dinamizatzea, haien ahalduntze pertsonala eta kolektiboa lantzeko.<br>- **Emakume ijitoei buruzko azterlan espezifikoak** egitea, kuantitatiboak zein kualitatiboak; batez ere, gazteenen eta zaharrenen errealitatea sakontzeko eta indarkeria matxista dimentsionatzeko azterlanak. |
| Erlijio-aniztasuna positiboki kudeatzea eta erlijio-arrazoiengatiko diskriminazioaren aurka borrokatzea. | - Euskadiko Erlijioen Kontseiluak **bere jardueretan genero-ikuspegia** txerta dezan bultzatzea. |
| Euskadin aniztasunari eta diskriminaziorik ezari buruzko sentsibilizazio- eta hedapen-ekintzak sustatzea. | - Euskadin **aniztasunari eta diskriminaziorik ezari buruzko sentsibilizazio- eta hedapen-ekintzak** bultzatzea. |
| Belaunaldiarteko elkartasuna sustatzea. | - **Belaunaldiarteko elkartasunaren esparru estrategikoa** genero-ikuspegiaren eta ikuspegi intersekzionalaren arabera garatzea. |
| ZUZENDARITZA OSOAREN ZEHARKAKO ERRONKAK (xedea edozein dela ere) | - **Koordinazioa eta lankidetza** indartzea eta sistematizatzea, zuzendaritza honen eta Berdintasunerako Administrazio Unitatearen artean, zuzendaritzak aniztasunaren, bizikidetzaren eta elkartasunaren arloan bultzatzen dituen politikak indartzean sortzen den ekarpen osagarriaren bidez.<br>- Zuzendaritzaren programa eta ekintza garrantzitsuenak berrikustea **horietako bakoitzean genero-ikuspegia sakon txertatu ahal izateko**. Ekintza, programa edo zerbitzu bakoitzaren berezitasuna dela eta, azterketa zehatza egin behar da emakumeen premia |

| | |
|---|---|
| | espezifikoak identifikatzeko, zerbitzu edo programa batean egin daitezkeen jarduera ugarietan genero-ikuspegia txertatzeko moduak identifikatzeko, eta abar. |

## 2.2.8 Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea.

### EGUNGO EGOERA: Zenbait gako genero-ikuspegiaren arabera

***Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea.***

***Sailburuari zuzeneko laguntza ematea.***

→ Zuzendaritzak modu inklusiboan erabiltzen du hizkuntza, gauzatzen dituen komunikazio guztietan. Sailean handitu egin da berdintasunaren arloko aurrerapenak ikusarazten dituzten, emakumeak eta gizonak estereotiporik gabe aurkezten dituzten eta hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egiten duten komunikazio-euskarrien kopurua.

→ Zuzendaritzak informazioa eman dio sail osoari hizkuntzaren erabilera ez-sexistari buruzko gaikuntza-ikastaroen gainean, eta eskatu du egiten diren dokumentu eta komunikazio guztietan hizkuntza modu ez-sexistan erabiltzeko.

→ Zuzendaritzak berdintasunaren arloko adituen talde bat du, berdintasunaren aldeko diskurtsoa hedatzeko eta, horrela, gizartea gizarte-bidegabekeriez eta desberdinkeriez sentsibiliza dadin sustatzeko.

***Hedabideekin harremanak ezartzea.***

→ Zuzendaritzak programa eta zerbitzu zehatzei lotutako hainbat web-atari sortu ditu, bai eta Berdintasunerako Administrazio Unitateari lotutako gune bat ere, zeinak biltzen baitu berdintasunari lotutako informaziorik esanguratsuena.

→ Gaur egun, sailak, egun esanguratsuetan, bere webgunean ematen du berdintasunaren arloko eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren aurkako sentsibilizazio-kanpainen berri, bai eta berdintasuna integratzeko beste kanpaina eta ekitaldi batzuen berri ere. Horrelako guneek sentsibilizazioa sustatzen dute herritarren artean, eta, ondorioz, baloratu egiten da haien eragin positiboa.

→ **Beste** webgune batzuk sustatu dira, hala nola Berdindu eta Zeuk Esan zerbitzuena. Informazio espezializatua eskaintzen dute, eta berdintasunaren arloko edukiak hedatzen dituzte.

→ Zuzendaritzak sustatu du aurrekontu-programak bete dezan, oro har, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen agindua, hizkuntzaren erabilera ez-sexistari buruzkoa. Sailak berak egindako dokumentuak badira, Berdintasunerako Administrazio Unitateak tresnak eta aholkularitza eskaintzen ditu, edo dokumentuak berrikusten ditu hizkuntzaren erabilera zuzena bermatzeko. Dokumentuak kanpoko eragileek egiten badituzte, hizkera ez-sexista erabili behar da. Betebehar hori, gehienetan, kontratuak formalizatzeko klausulak ezartzean gauzatzen da. II. legegintzaldian zehar ahalegina egin da kontratatutako enpresek sortutako dokumentu-euskarri guztietan hizkera ez-sexista erabiltzeko betebeharra txertatzeko Sailak egiten dituen kontratazioen klausuletan.

## 2.2.8.1 Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritzaren erronkak

| Helburu orokorrak | Helburuei lotutako erronkak |
|---|---|
| Sailburuari zuzeneko laguntza ematea. | - Sailaren lana EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030 Estrategiari, Gobernu Programari, Berdintasunerako Legeari eta Soldata Arrakalaren aurkako Estrategiari **lotzen** jarraitzea.<br>- Berdintasunaren arloko **jarraipen-adierazle eta informazio gako** batzuk biltzea sail osoan, egiten diren aurrerapenak erakusteko eta herritarrentzako komunikazio-kanaletan horien berri emateko. |
| Hedabideekin harremanak ezartzea. | - **Ikuspegi intersekzionala** komunikazioaren ikuspegiaren arabera lantzea, aintzat hartuta emakumeak izaten dituzten errealitateak (desgaitasuna, osasun mentala, arraza, etab.), hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexistatik harago.<br>- Alderdi ikusgarrienari ez ezik (erabilera ez-sexista, irudiak, etab.), **edukiari** ere garrantzia ematea, eta, horretarako, informazio berritzailea eta ikuspegi anitzeko informazioa ematea.<br>- Berdintasunaren eta indarkeria matxistaren arloko **kanpoko aholkularitza** aditua jasotzea. |
| *ZUZENDARITZA OSOAREN ZEHARKAKO ERRONKAK (xedea edozein dela ere)* | - Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritzaren eta Berdintasunerako Administrazio Unitatearen artean **barne-komunikaziorako estrategia** bat egitea, sail osoari erakunde-politika eta berdintasunaren arloko jardueren berri eman eta sentsibilizatzeko.<br>- Sailaren atarian eta webgune **espezifikoetan berdintasunaren arloko informazio eguneratua** ematea (araudia, gidak, azterlanak, etab.).<br>- **Koordinazioa eta lankidetza** indartzea eta sistematizatzea, zuzendaritza honen eta Berdintasunerako Administrazio Unitatearen artean, zuzendaritzak komunikazioaren arloan bultzatzen dituen politikak indartzean sortzen den ekarpen osagarriaren bidez.<br>- Zuzendaritza osatzen duten pertsonek **prestakuntza** jasotzea berdintasunaren arloan, lan-eremu, -ildo edo -helburuetara eta zuzendaritzak garatzen dituen ekintza edo zerbitzuetara egokituta.<br>- Zuzendaritzak bere politikei heltzeko adierazle garrantzitsuak izan ditzan saiatzea, datuak sexuaren arabera bereiztetik harago, betiere **genero-ikuspegia** sar dezan, egiturazko desberdinkeriak, premia desberdinak, genero-agínduak eta abar aztertuta. |

## 2.2.9 Zerbitzu Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea.

### EGUNGO EGOERA: Zenbait gako genero-ikuspegiaren arabera

***Zerbitzu Zuzendaritzari lotutako esku-hartzea.***

***Aholkularitza juridikoa ematea.***
→ Azken urteotan bultzada nabarmena eman zaio berdintasunaren sustapenari, genero-ikuspegia aintzat hartzen duten txosten juridikoen eta ebazpen-proposamenen bidez.

***Aurrekontuen aurreproiektua egitea, kudeatzea eta gauzatzearen jarraipena egitea.***
→ Azken aldian sustatu da aurrekontu-programak bete dezan, oro har, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen agindua, hizkuntzaren erabilera ez-sexistari buruzkoa.
→ Azpimarratzekoa da aurrekontua genero-ikuspegiaren arabera aztertzeko elkarlanean egindako lana. Gainera, gero eta pertsona gehiagok hartzen dute parte aurrekontu-memoriak eta inprimakiak egiten.

***Giza baliabideak kudeatzez arduratzea.***
→ Zuzendaritzak sustatu egiten du saileko pertsona guztiek berdintasunaren arloko prestakuntza jasotzea. Bestalde, ekintza positiboko neurri gisa, prestakuntza-ekintzen zenbaketatik kanpo geratzen dira berdintasunari lotutako ikastaroak.

***Kontratazio administratiboa kudeatzea.***
→ Kontratazio publikoan eta dirulaguntzetan berdintasun-klausulak sistematikoki txertatzeak aukera ematen du generoa aintzat hartzen duten aurrekontuak ezartzeko bidean aurrera egiteko.

***Saileko zerbitzuen berri ematea eta informatika-plana garatzea.***
→ Informatikak arloko langileek berdintasunaren arloan duten prestakuntzak erraztu egiten du genero-ikuspegia txertatzea aplikazioak diseinatzean.

***Estatistika-eragiketak egitea.***
→ Nahiz eta sexuaren aldagaia zuzendaritzak garatzen dituen ia zerbitzu eta programa guztietan jasotzen den, ez dago integratuta generoari dagozkion beste adierazle garrantzitsu batzuen bilketa, eta adierazle horiek baliagarriak izan daitezke jarduera hartzaileen benetako premietara egokitzeko.
→ Komenigarria da koordinazio handiagoa ezartzea zuzendaritzen eta Estatistika Organoaren artean, arlo edo ekintza-ildo, programa, zerbitzu eta abarren azterketa egin eta adierazle garrantzitsuak identifikatzeko. Oro har, datuak falta direla ikusten da, eta horrek mugatu egiten du ezarritako neurrien benetako bilakaeraren edo eraginaren azterketa kuantitatiboa eta kualitatiboa.
→ Adierazleetan ikuspegi intersekzionala txertatzea funtsezko elementua da datuak behar bezala interpretatzeko eta Sailaren politiken benetako eraginen ikuspegi integrala lortzeko.

***Sailean euskararen erabilera sustatzea.***
→ Itzultzaileek eta hizkuntza-normalizaziorako teknikariek prestakuntza espezifikoa jaso dute hizkuntzaren erabilera ez-sexistari buruz.

***Sailean berdintasun-politikak sustatu eta koordinatzea.***
→ Zerbitzu Zuzendaritzan sailaren berdintasun-politikak modu esanguratsuan bultzatu dituzten politikariak aritu dira, eta modu aktiboan babestu dituzte Berdintasunerako Administrazio Unitatearen jarduerak; halaber, handitu egin dute beste zuzendaritza batzuetako prozesuetan parte hartzean eragiteko gaitasuna.

## 2.2.9.1 Zerbitzu Zuzendaritzaren erronkak

| Helburu orokorrak | Helburuei lotutako erronkak |
|---|---|
| Aholkularitza juridikoa ematea. | - **Lankidetza- eta koordinazio-harremanak sustatzea** Berdintasunerako Administrazio Unitatearen eta Sailaren aholkularitza juridikoaren artean. |
| Aurrekontuen aurreproiektua egitea, kudeatzea eta gauzatzearen jarraipena egitea. | - Zuzendaritza osatzen duten pertsonek **prestakuntza** jasotzea berdintasunaren eta indarkeria matxistaren arloan, lan-eremu, -ildo edo -helburuetara eta zuzendaritzak garatzen dituen ekintza edo zerbitzuetara egokituta. |
| Giza baliabideak kudeatzez arduratzea. | - Koordinazio-dinamika bat ezartzea, ezagutzeko sail bakoitzean **berdintasunaren arloan egiten den oinarrizko prestakuntza**. Egokia da informazioa izatea berdintasunaren arloko prestakuntza duten pertsonen kopuruari, egiten diren prestakuntza motei, parte hartzaileen kopuruari eta abarri buruz.<br>- Prestakuntza-premien diagnostikoa eta **berdintasunaren arloko prestakuntza-plana** egitea, sailaren egitura berriaren arabera.<br>- Saileko **langileen datuak modu sistematizatuan** jasotzea, sexuaren arabera bereizita, datuak aztertu ahal izateko: lanaldi mota, erantzukizun-maila, ordainsarien analisia, kontziliazioa, behin-behinekotasuna, etab. |
| Kontratazio administratiboa kudeatzea. | - Sailak egiten dituen kontratazioetan aurreikusitako **berdintasun-klausulak** sistematizatzen jarraitzea. |
| Saileko zerbitzuen berri ematea eta informatika-plana garatzea. | - Sailak sortutako **aplikazioen erabileran dagoen eten digitala** sakonki aztertzea.<br>- Berariaz heltzea informatika arloak egiten dituen kontratu eta erosketetan berdintasun-klausulak txertatzeari, eta, horretarako, **langileak trebatu eta sentsibilizatzea.** |
| Estatistika-eragiketak egitea. | - Arlo edo ekintza-ildo, programa, zerbitzu eta abar bakoitzerako **adierazleen sistema** bat sortzea bultzatzea, genero-ikuspegiaren araberako jarraipena egin ahal izateko (datuen bereizketa, eragina neurtzeko adierazle garrantzitsuak, etab.). Oro har, datuak falta direla ikusten da, eta horrek mugatu egiten du lantzen ari diren neurrien bilakaera edo eragina aztertzea. |
| Sailean euskararen erabilera sustatzea. | - Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan **hizkuntza-eskubideak** baliatzen direla eta euskararen erabilera sustatzen dela bermatzen jarraitzea. |
| Sailean berdintasun-politikak sustatu eta koordinatzea. | - **Koordinazioa eta lankidetza indartzea** eta sistematizatzea, zuzendaritza honen eta Berdintasunerako Administrazio Unitatearen artean, zuzendaritzak berdintasunaren arloan bultzatzen dituen politikak indartzean sortzen den ekarpen osagarriaren bidez. |
| ZUZENDARITZA OSOAREN ZEHARKAKO ERRONKAK (xedea edozein dela ere). | - Zuzendaritza bakoitzaren berdintasunerako **aurrekontua** handitzea.<br>- Sailaren lana EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030 Estrategiari, Gobernu Programari, Berdintasunerako Legeari eta Soldata Arrakalaren aurkako Estrategiari **lotzen** jarraitzea.<br>- Berdintasunerako Administrazio Unitateak Saileko gainerako zuzendaritzekin dituen **laguntza- eta aholkularitza-harremanak** indartzea.<br>- **Saila osatzen duten zuzendaritzei Berdintasunerako Administrazio Unitatearen berri ematea**, eta haren ekarpena eta balioa adieraztea.<br>- Kabinete eta Komunikazio Zuzendaritzaren eta Berdintasunerako Administrazio Unitatearen artean **barne-komunikaziorako estrategia** bat egitea, sail osoari erakunde-politika eta berdintasunaren arloko jardueren berri eman eta sentsibilizatzeko.<br>- Berdintasunaren arloan abiarazten diren prestakuntzei buruzko **informazioa** iristen dela bermatzea.<br>- **Arlo bakoitzeko arduradunentzako** prestakuntza espezifikoa ematea, eremu bakoitzean genero-ikuspegia txertatzeko.<br>- Zuzendaritzak bere politikei heltzeko adierazle garrantzitsuak izan ditzan saiatzea, datuak sexuaren arabera bereiztetik harago, betiere **genero-ikuspegia** sar dezan, egiturazko desberdinkeriak, premia desberdinak, genero-aginduak eta abar aztertuta.<br>- Genero-ikuspegiaren garapena eta ezarpena **pertsona jakin** batzuen borondatearen mende egon ez dadin lortzea. |