

2023RAKO EAE-KO AURREKONTU OROKORREI BURUZKO LEGE-
PROIEKTUAREN GENERO-INPAKTUARI BURUZKO TXOSTENA

Ekonomia eta Ogasun Saila

2022ko urriaren 20an

AURKIBIDEA

1. ESPARRU ARAUEMAILEA	6
1. EUSKO JAURLARITZAREN 2023RAKO AURREKONTU OROKORRAK. ESTRATEGIA	9
2. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO DIAGNOSTIKO SOZIOEKONOMIKOA.....	11
3. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO AURREKONTU OROKORRAK	25
4. GASTUEN AZTERKETA (1): EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK. ..	26
5. GASTUEN AZTERKETA (2): SAILAK ETA HORIEN GASTUEN AURREKONTU-PROGRAMAK	33
6.1. SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO 2030 ESTRATEGIA.....	37
6.2. III. ESKU-HARTZE ARDATZEKO JARDUERAK: "EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK"	43
6.3. ESTRATEGIA DUALA: GENERO-IKUSPEGIA ETA EKINTZA POSITIBOAK	50
6.4. SAILAK, ERAKUNDE AUTONOMOAK, EITB TALDEA, OSAKIDETZA, SPRI TALDEA ETA URA....	69
6. ONDORIOAK	165
7. ERANSKINAK.....	166
7.1. TRESNA METODOLOGIKOEN LABURPENA.....	167
7.2. AURREKONTU-PROGRAMEK GENEROAREKIKO DUTEN GARRANTZIA ZEHAZTEKO IRIZPIDEAK 168	

TAULEN AURKIBIDEA

1. taula. Euskal AEko biztanleria, adin-taldean eta sexuaren arabera.2021/ 01/01.....	12
2. taula. EAEko administrazioako langileak, taldearen eta sexuaren arabera	26
3. taula. EAEko aurrekontu orokorra 2022, atalka.....	33
4. taula. Aztertutako aurrekontua sailen arabera	35
5. taula. Sailek Euskadin soldata-arrakala murrizteko aurreikusitako jarduerak.....	38
6. taula. EITBko soldata-arrakalaren bilakaera. 2017-2021	41
7. taula. Esku-hartzeak "emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak" ardatzean.....	43
8. taula. UPV/EHUn genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei unibertsitate-ikasketengatik egindako salbuespenak. 2021-2022.....	48
9. taula. Genero-ikuspegia duen aurrekontu planifikatua edo diseinu-prozesuan dagoena.....	50
10. taula. Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzea helburu bakartzat duten jarduerak.....	53
11. taula. Sailek emandako berdintasunerako ekintza positiboak.....	63
12. taula. Aztertutako aurrekontua. Lehendakaritza	69
13. taula. Aztertutako aurrekontua. Segurtasun Saila	74
14. taula. Emakumeentzako erreserbatutako plazen ehunekoa	75
15. taula. Aztertutako aurrekontua. Lan eta Enplegu Saila.....	80
16. taula. Aztertutako aurrekontua. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila	87
17. taula. Aztertutako aurrekontua. Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Saila	95
18. taula. Aztertutako aurrekontua. Ekonomia eta Ogasun Saila	106
19. taula. Aztertutako aurrekontua. Hezkuntza Saila.....	114
20. taula. Aztertutako aurrekontua. Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Saila	122
21. taula. Aztertutako aurrekontua. Osasun Saila.....	127
22. taula. Lehen mailako arretako fisioterapia, sexuaren eta lurraldearen arabera.	133
23. taula. Aztertutako aurrekontua. Berdintasun, Justizia eta Gizarte politiketako Saila	139
24. taula. Aztertutako aurrekontua. Kultura eta Hizkuntza Politika Saila	150
25 taula. Aztertutako aurrekontua. Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila.....	160

GRAFIKOEN AURKIBIDEA

1. irudia. Jaiotza-tasa Euskal AEn	13
2.irudia Genero Berdintasunaren Indizearen bilakaera EAEn, EBko 27 herrialdeetako batez bestekoarekin alderatuta. 2010-2019	14
3 irudia. Genero berdintasunaren indizea EAEn. 2017-2019	14
4. irudia COVID-19an positivo eman duten pazienteak sexuaren arabera. 2021-2022 (08/31ra arte)	15
5. Irudia. Euskal Autonomia Erkidegoan pobrezia eta gizarte-bazterketako egoeran dauden edo egoera hori pairatzeko arriskuan dauden biztanleak. AROPE tasa.	22
6. Irudia. Euskal Autonomia Erkidegoan etxebizitza tenperatura egokian mantendu ezin duten famiak	22
7. irudia. Aztertutako aurrekontua, generoak duen garrantziaren arabera	36
8. irudia. Genero-ikuspegia duen aurrekontu planifikatua edo genero-ikuspegia duen plangintza- prozesuan dagoena	51

1. ESPARRU ARAUEMAILEA

Nazio Batuek, erakundea sortzeko gutunean jadanik, funtsezko printzipiotzat hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna. Horren ondorioz, hainbat tresna juridiko landu dituzte, eta horiek, hain zuzen, eskualde-mailako eta tokiko ondorengo lege-garapenerako oinarriak ezartzen dituzte.

Nabarmentzekoa da emakumeen aurkako diskriminazio mota guztiak ezabatzeko Konbentzioa (CEDAW), oro har 1981 ezker indarrean dagoena eta Espainiak 1983ko abenduan berretsitakoa. Nazioarteko lehen lege-tresna da, unibertsalki aplikatzekoa, eta bidea ematen du bizitzaren esparru guztietan (zibila, kulturala, soziala, politikoa eta ekonomikoa) izatezko berdintasuna lortzeko neurri bereziak hartzeko, horrek berekin diskriminaziorik ekarri gabe.

Emakumeari buruzko Nazio Batuen IV. Mundu Konferentziak (1995ean egin zen Beijing-en) jauzi kualitatibo garrantzitsua ekarri zuen, tratamendu sektorialetik "gender mainstreaming" deritzon eta "genero-zeharkakotasuna edo ikuspegia" izenez ere ezaguna den ikuspegi funtsezko eta estrategikora igaro baitzen. Horrek eskatzen du berdintasunaren helburua herrialde kideetako politika publiko eta programa guztietan txertatzea. Geroago, zeharkakotasun-printzipioa eta ekintza positiboak Europako ordenamendu juridikoari gehitu zitzaizkion 1999ko maiatzaren 1ean, Amsterdamgo Tratatu indarrean jarri zenean (2. eta 3. artikulua), eta ordutik funtsezko elementua bilakatu da Europar Erkidegoko politika guztiak diseinatzeko. Nizan (2001), genero-zeharkakotasuna Europar Batasuneko Funtsezko Eskubideen Gutunean jaso zen, eta horrek aintzatespen juridikoa jaso zuen, bete-betean aplikatzekoa, Estrasburgon 2007an Lisboako Tratatu sinatzearekin batera.

2006. urtean, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak bere egin zuen emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako eskubidea funtsezko eskubide gisa. Horretarako, eskubide hori bermatzeko asmoz tratatuak interpretatu eta berrinterpretatu zituen.

Emakumeei buruzko NBEren 2000ko Mundu Konferentziak —Beijing +5 delakoa— bere ebazpen orokorrean estatu kideak behartzen ditu genero-ikuspegia aurrekontu publikoetan txertatzera, gobernu-maila guztietan, EBren aurrekontuan barne. Europar Batasuneko estatu kideek, horri erantzuteko, 2015. urtea epemuga gisa ezarri zuten, 2015ean administrazio-maila guztietan aurrekontuak genero-ikuspegiak abiarazteko.

Beijingo Ekintza Plataformaren sorreratik bi hamarkada baino gehiago igaro ondoren, NBE Emakumeak erakundeak "**Berdintasun Belaunaldia: emakumeen eskubideen alde eta berdintasunezko etorkizunaren alde**" kanpaina jarri du abian, aldarrikapen hauek eskatzeko: berdintasuna ordainsarrietan, berdintasuna etxeko lanak eta ordaindu gabeko zaintza partekatzeak, sexu-jazarpenari eta emakumeen eta neskatuen aurkako indarkeria mota guztiei amaiera emateko, osasun-zerbitzuek beren beharrei erantzuteko eta berdintasunez parte hartzeko bizitza politikoan eta baita erabakiak hartzen diren bizitzaren eremu guztietan ere. Euskadin, Emakunde¹ bultzatzen du ekimen hori, eta zeinu ezberdinetako ehun bat euskal erakundeak parte hartzen dute dagoeneko: udalek, ikastetxeek, enpresek, elkarrekin, sindikatuek, unibertsitatek...

Azkenik, gaurdaino, indarkeria matxistaren arloko trataturik garrantzitsuena gauzatu zen emakumeen aurkako indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren aurkako prebentzioari eta borrokari buruzko Europako Kontseiluaren Hitzarmenean. Istanbuleko Hitzarmena izenez ere da ezaguna, eta 2014tik dago indarrean Europan. Hitzarmen horretan, emakumeen aurkako indarkeria giza eskubideen urraketa larritzat aitortzen da, horren forma guztietan (fisikoa, psikologikoa eta sexuala, emakumeen mutilazio genitala, behartutako ezkontza, jazarpena, behartutako abortua eta behartutako esterilizazioa).

¹ <https://www.emakunde.euskadi.eus/sentsibilizazioa/-/beijing-berdintasuna/>

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOA

Euskal Autonomia Erkidegoan, hau dugu funtsezko erreferentzia-esparrua: 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak. Printzipio orokorreari buruzko 3. artikuluan, bi estrategia hauek jasotzen ditu:

- ❖ Batetik, genero-ikuspegia txertatzea euskal aginte publikoen politika eta ekintza guztietan; eta argiro adierazten du horiek guztiek ezarri behar dutela desberdinkeriak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra.

Lege horren ondorioetarako, genero-ikuspegia txertatzeak esan nahi du:

“emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian ezberdinak modu sistematikoan kontsideratzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduera zehatzak txertatzea”.

- ❖ Bestalde, ekintza positiboak hartzea, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna sustatzeko. Lege horren arabera:

“herri-agintek denboran ondo mugatutako berariazko neurri zehatzak abiarazi behar dituzte, bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz gertatzen diren egitatezko ezberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko”.

Gainera, 4/2005 Legeak honako hau ezartzen du 18.1 artikuluan:

“Arauk garatu eta aplikatzerakoan, bai eta planak, programak eta politika publikoak, diru-laguntzen programak eta administrazio-egintzak formulatzeko beste tresna batzuk garatu eta aplikatzerakoan ere, euskal herri-agintek modu aktiboan izango dute kontuan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzearen helburua”.

Lege horrek honela aintzatesten du Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundea:

“Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundea da Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatu, taxutu, ebaluatu eta horiei buruzko aholkuak emateko ardura duena”.

Eta berdintasunerako unitateak sortzea aurreikusten du:

“saileko zuzendaritza eta arloak eta horri atxikitako erakunde autonomo, ente publiko eta organoak sustatzea, koordinatzea eta horiekin elkarlanean aritzea, horrela lege honetan eta Eusko Jaurlaritzak onetsitako berdintasun-planean xedatutakoa betetzeko. Unitateok posizio organiko eta harreman funtzional egokia izan behar dute, bai eta beren helburuak bete ahal izateko aurrekontu-zuzkidura nahikoa ere”.

Azkenik, 19. artikulua hau ezartzen du euskal aginte publikoei dagokienez:

Arau bat egiteko unean, euskal administrazio publikoek, hori sustatzen duen administrazio-organoren bitartez, ebaluatu egin behar dute zein den proposamen horrek emakumeen eta gizonen egoeran izan lezakeen eragina. Horretarako, aztertu behar du ea arauan proiektatutako jarduerak ondorio positiboak edo kontrakoak izan ditzakeen emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburu orokorrean.

Aurrekoa betetzeko, Gobernu Kontseiluaren 2012ko abuztuaren 21eko Erabakiaren bidez, honako erabaki hauek hartu ziren:

“Genero-eraginaren aurreko ebaluazioa egiteko eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ekidin eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeari buruzko jarraibideak”.

Aurreko guztia kontuan hartuta, Ogasun eta Ekonomia Sailak txosten hau egin du, 2022rako Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorrei buruzko Lege Aurreproiektuari atxikitzeko. Horretarako, sailen ezinbesteko lankidetzan izan da, eta, oso bereziki, haien berdintasunerako unitate teknikoena.

1. EUSKO JAURLARITZAREN 2023RAKO AURREKONTU OROKORRAK. ESTRATEGIA

Eusko Jaurlaritzaren strategiaren zati bat da politika publikoak ez direla generoari dagokionez neutroak, hau da, bestelako eragina izan dezaketela emakumeengan eta gizonengan, eta, beraz, ikuspegi kritikoa behar dutela, desberdinkerien murrizketan duten inpaktua zehazteko.

Esparru horretan, aurrekontuei genero-ikuspegia gehitzeak dakar honako hau kontuan izanda planifikatzea: politika publikoen hartzaile diren emakumeak eta gizonak ez dira abiatzen baldintza- eta aukera-berdintasunean, ez dituzte behar eta helburu berak eta, beraz, espero diren emaitzak aintzat hartuta kontuan izan behar da errealitate-aniztasun hori. Beraz, prozesu horrek zenbait fase ditu, eta, horien artean, nabarmentzekoa da aurrekontuen gainean generoak duen inpaktuari buruzko txostena. Izan ere, dokumentu horrek laburbiltzen du administrazio baten politika publikoetan generoa zein neurritaraino txertatuta dagoen, zein aurrerapen egin diren eta hurrengo ekitaldiari begira hobekuntza-proposamenak zein diren jakiteko.

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

Eraldaketarako bide horrek sinergiak aurkitzen ditu 2018ko apirilaren 10ean Gobernu Kontseiluak onartutako Euskadi Basque Country 2030 Agendarekin. Bertan, honako hau jasotzen da berariaz:

“Basque Country 2030 Agenda honek lotu egiten ditu Eusko Jaurlaritzak bere gobernu-programan hartutako konpromisoak garapen iraunkorrerako 17 helburuekin eta 2030 Agendaren xedeekin, eta aukera ematen du gure politika aktiboak lerrokatzeko agenda unibertsal horrekin, eta agerian jartzeko Euskal Autonomia Erkidegoak egiten duen ekarpena 2030 Agenda gauzatzeko eta garapen iraunkorraren helburuak lortzeko”.

Garapen Jasangarriko 17 helburuetatik, bosgarrena "genero-berdintasuna" da, eta helburu hau du: "Generoen arteko berdintasuna lortzea eta emakume eta neska guztiak ahalduztea". Nabarmentzekoa da, halaber, 8. helburua, "Hazkunde ekonomiko inklusibo eta jasangarria, guztiontzako enplegua eta lan duina sustatzea", "Balio bereko lanagatik ordainsari berdina ematea" barne hartzen duena.

Konpromiso hori berriro hartzen da 2020-2024 Gobernu Programa berriarekin (Euskadi martxan), izenekoarekin, honakoa dioenean:

“Printzipio horiek oinarri hartuta, Eusko Jaurlaritzak lau jarduera-ardatzetan egituratzen ditu Jaurlaritzaren programa-konpromisoak, Nazio Batuen Garapen Jasangarrirako Helburuekin eta gure errealitate ekonomiko, sozial eta instituzionalarekin bat etorritik.”

Printzipio hauek aipatzen ditu: osasuna bermatzea, ekonomia eta enplegua suspertzea, eta inor atzean ez uztea. Azken horretan, berariaz aipatzen da "gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna zalantzarik gabe defendatzea eremu guztietan".

Hauek dira lau jarduera-ardatzak:

- I. ardatza: oparotasuna. Enplegua eta suspertze ekonomikoa.
- II. ardatza: pertsonak. Osasuna, hezkuntza, zerbitzu publikoak, berdintasuna, gizarte- eta kultura-politikak, bizikidetzak eta giza eskubideak.
- III. ardatza: planeta. Trantsizio energetiko eta klimatiko justua.
- IV. ardatza: autogobernua. Autogobernu gehiago eta hobea.

Legealdi berrirako 10 herri-helburuak honako hauek dira:

1. Langabezia % 10etik behera jaistea.
2. BPGaren % 40 gainditzea industrian eta zerbitzu aurreratuetan.
3. I+G arloko konbergentzia lortzea Europako batez besteko mailarekin.
4. Euskadi desberdintasun sozial txikiak dituzten Europako 5 herrialdeen artean kokatzea (Gini indizea).
5. Euskadi genero-berdintasunaren indize handiena duten Europako 6 herrialdeen barruan kokatzea.
6. Eskola uztearen tasa % 7tik behera finkatzea, eta euskararen ezagutzan eta erabileran aurrera egitea.
7. Bizi-itxaropena 85 urtera arte luzatzea.
8. Berotegi-efektuko gasen isurketa %30 murriztea.
9. Energia berriztagarrien kuota energiaren azken kontsumoaren % 20 izan dadin lortzea.
10. Jaiotza-tasa %10 handitzea.

Genero-berdintasunaren indizean aurrera egiteko helburua nabarmentzen du, baina hori lortzeko helburu guztiak genero-ikuspegitik diseinatu behar direla nabarmendu behar da.

Gobernu Kontseiluak 2022ko ekainaren 14ko bileran onartutako 2023ko Aurrekontu Jarraibideak, 2023rako Euskal Autonomia Erkidegoko (EAE) Aurrekontu Orokorrak egiteko prozesua abian jartzeko oinarriko dokumentua, osasun-pandemiak eragindako krisiaren susperraldian sakontzeko eta Ukrainako errusiar inbasioaren ondorioak arintzeko helburuan kokatzen dira; eta, aldi berean, euskal ekonomia eraldatzeko eta modernizatzeko prozesua bultzatzeko helburuan, sendoagoa, inklusiboagoa eta erresilienteagoa izan dadin. Une honetan, gainera, jarduera publikoak faktore desorekatzaile ezagunei inflazioaren inpaktua gehitu behar die, batez ere, errenta baxuenak dituzten etxeei eta energian intentsiboagoak diren enpresei eragiten diena. Epe luzera, 2023ko aurrekontuek ez dute alde batera uzten Euskadik datozen hamarkadetan aurre egin beharko dien megajoeren fokua; trantsizio teknologiko-digital, energetiko-klimatiko eta sanitario-sozial hirukoitza, aldi berean demografiaren susperraldirako trantsizioak markatua. Hori guztia Eusko Jaurlaritzak aurrekontu-egonkortasunarekin duen konpromisoaren pean.

Genero-berdintasunean aurrerapen ugari eta garrantzitsuak egin diren arren, oraindik ere desberdintasunak daude, eta horietan eragiten jarraitu behar da, ez soilik justizia sozialari dagokionez duen balioagatik, baita desorekek lehiakortasuna handitzean eta enpleguaren eta aberastasunaren sorreran dituzten ondorio larriengatik ere. Ildo horretan, Eusko Jaurlaritzak apustu irmoa egingen eta aurrekontuak genero-ikuspegiarekin garatzen jarraitzen du. Izan ere, txosten hau egiteko, eta ohiko administrazio-prozedura jarraituta, sail, erakunde autonomo, partzuergo, EITB Taldea eta Osakidetza txosten bat bidali diote Ekonomia eta Ogasun Sailari, hurrengo ekitaldirako estrategia orokorra eta jarduteko lehentasunak azaltzeko. Gainera, aurreko aldietan bezala, eta denboran zehar jarraipena egiteko asmoz, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren III. Esku-hartze Ardatzaren esparruan egitea aurreikusten dituzten jarduketak laburbiltzeko eskatu zaie: «Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak» eta «Soldata-arrakala»ren aurka 2023ko aurrekontuetarako. Berritasun gisa, 2023ko aurrekontuak egiteko, prozesu horretara gehitu dira SPRI eta URA taldeak.

Sailek, bestalde, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako abenduaren 18ko 4/2005 Legearen 15. artikulua arabera, 2022-2024 aldirako Berdintasun Planak egin dituzte, estrategia duala gauzatzeko formula gisa, eta ekintza positiboko eta politika eta ekintzetan genero-ikuspegia txertatzeko neurriak ezarri dituzte.

Aldi berean, sail guztiek, salbuespenik gabe, ohi bezala, Ogasun eta Ekonomia Sailaren Aurrekontu Zuzendaritzari bidali dizkiote dagozkien txostenak eta P22-Gen formularioak. Informazio horrek edukiz hornitu du txosten hau.

Gainera, txosten honetan aztertutako aurrekontua pixkanaka handitze aldera, lehen aldiz informazioa eskatu zaie Osakidetza, EITBri, SPRI eta URA. Orain arte, Administrazio Orokorreko 1. eta 12. arteko ataletara (EAEko Administrazioa osatzen duten beste erakunde batzuentzako transferentziak kenduta) eta haren erakunde autonomoen eta partzuergoen aurrekontuetara mugatzen zen azterketa hori.

2. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO DIAGNOSTIKO SOZIOEKONOMIKOA

Errusiak Ukraina inbaditzearen ondorioak COVID-19aren pandemiaren ondoren hasitako susperraldia mehatxatzen ari dira. 2021ean hazkunde-tasa handiak izan eta 2022an jarraitzeko aurreikuspenak zeudenean, gerra-gatazkak guztiz aldatu du egoera ekonomikoa. Ziurgabetasuna da nagusi orain munduko ekonomian, batez ere, Europan, hazkunde txikiko eta inflazio handiko aldia espero baita. Etorkizunari buruzko ziurgabetasunak eta prezioen etengabeko igoerak familien² erosteko ahalmenaren murrizketak ekarriko dituzte.

Gizartean posizio eta egoera desberdina duten emakumeek eta/edo gizonak osatzen dituzte familia horiek. Izan ere, lan-merkatuari, partaidetza soziopolitikoari, etxeko lanak egiteari eta zaintzari, emakumeen aurkako indarkeriari, pobrezari eta abarri buruzko datuek oraindik ere erakusten dute hierarkizazioa dagoela gizonen eta emakumeen arteko harremanetan eta posizio sozialean. Hierarkizazio horrek (desberdinkeriaaren erroa) sexuaren araberako jokabide, estereotipo eta patroik soziokulturaletan du jatorria. Horiek emakumeei esleitzen diete etxearen esparruko erantzukizuna, eta gizonzkoiei esparru publikoaren arduraren balorazio eta aintzatespen ekonomikoa eta sozial oso desberdina oinarri hartuta. Interseksionalitate-ikuspegi batetik, gainera, garrantzitsua da kontuan hartzea emakume askok diskriminazio anizkoitza jasaten dutela; izan ere, sexuaren ondoriozko diskriminazioarekin batera, beste diskriminazio batzuk jasaten dituzte, beste faktore batzuen artean, honako hauen ondoriozkoak: jatorri etnikoa, hizkuntza, adina, dibertsitate funtzionala, ondarea, sexu-orientazioa, etab. Horrek guztiak emakumeei baldintzatu egiten die, sarritan, herritartasunak berezkoak dituen eskubideak bete-betean baliatzea.

Horrela, atal honetan, eta testuinguru horretatik abiatuta, osasun-, gizarte- eta ekonomia-krisiak Euskal Autonomia Erkidegoko emakume eta gizonengan duen eragin berezia aztertuko da, biztanleria horri zuzentzen baitzaizkio nagusiki euskal administrazioko politika publikoak. Emaitzak abiapuntua dira aurrekontu-programek EAEko emakumeen eta gizonen bizi-baldintzetan duten eragina ezagutu ahal izateko, hau da, gauzatzen ari diren jarduerekin emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren fenomeno estruktural eta unibertsal hori ezabatzeke zer neurritan eragiten den jakiteko.

Ezinbestekoa da bizi dugun errealitate berri horren genero-eragina aztertzea, ikuspegi interseksionaletik, erantzun koordinatuak, integralak eta eraginkorrak emateko. Ondorio negatiboak neutralizatuko dituztenak eta inor atzean utzi gabe berdintasunaren bidean aurrera egitea ahalbidetuko dutenak.

²Koiuntura di-da batean: 2022ko uztaila

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/clic/eu_clic/adjuntos/dida0722.pdf

BIZTANLERIAREN AZTERKETA DEMOGRAFIKOA

2021eko urtarrilaren 1ean, 2.193.199 pertsona bizi ziren EAEn; horietatik 1.129.158 emakumeak ziren (% 51,5) eta 1.064.041 gizonak (% 48,5). Aurreko urteekiko proportzioak bere horretan jarraitzen du, baina zenbaketa orokorrean murrizketa txiki bat ikusten da (5.972 egoiliar gutxiago).

1. taula. Euskal AEko biztanleria, adin-taldean eta sexuaren arabera.2021/ 01/01

Adina	Biztanleal	%	Emakumeak		Gizonak		Sexu-ratio Sexo (E/G)
		Guztira	Zenbat	%	Zenbat	%	
≥ 65	504.053	23%	288.716	26%	215.337	20%	1,34
20-64	1.289.412	59%	646.855	57%	642.557	60%	1,01
≤ 19	399.734	18%	193.587	17%	206.147	19%	0,94
Guztira	2.193.199	100%	1.129.158	51,5%	1.064.041	48,5%	1,06

Iturria: Eustat

Adin-tartean arabera, bereziki ikusten da 20 eta 64 urte bitarteko emakumeen eta gizonen kontzentrazioa, 19 urtetik beherako biztanleriarena baino hiru aldiz handiagoa. Adin goiztiarretan emakumeak gutxiengo diren arren, adinean aurrera egin ahala protagonismoa hartzen dute, hirugarren adinean gehiengo izatera iritsi arte. Belaunaldi-erreleborik ez egoteak adierazten du biztanleria pixkanaka zahartzen ari dela, eta are gehiago emakumeen kasuan.

COVID-19aren pandemiak eragindako gain-hilkortasuna gorabehera, 1976tik, bizi-itxaropena 9,4 urte handitu da emakumeen artean, eta 11,1 urte gizonen artean. Bestalde, bi sexuen bizi-itxaropenen arteko aldea 5,6 urtera murriztu da, duela 25 urteko 8,7ko maximotik.

2022³ko lehen hiruhilekoan, Euskal Autonomia Erkidegoan 3.287 jaiotza izan ziren, hau da, aurreko urteko aldi berean baino % 1,1 gutxiago. Amaren adinaren arabera, 35-39 urte bitarteko emakumeak lehenengo postuan daude, jaiotzen % 35,5ekin. Ondoren, 30-34 urteko taldea dago, % 32,9rekin. Nabarmentzekoa da 40 urteko edo gehiagoko amen jaiotza kopurua gutzitzkoaren % 12,6 dela, 25-29 urteko amen jaiotza kopurua (% 11,8) baino handiagoa.

Ama ezkongabeen ama izateko adina ama guztiena baino txikiagoa da, eta nabarmentzekoa da ama horien % 10,5ek 25 urte baino gutxiago zituela (ehuneko hori % 7,3 da ama guztien artean). 2022ko lehen hiru hilabeteetan Euskal Autonomia Erkidegoan izandako jaiotzen % 28,4an, amak atzerriko nazionalitatea zuen; ehuneko hori ehuneko 2,6 puntu handiagoa da 2021eko hiruhileko berekoa baino.

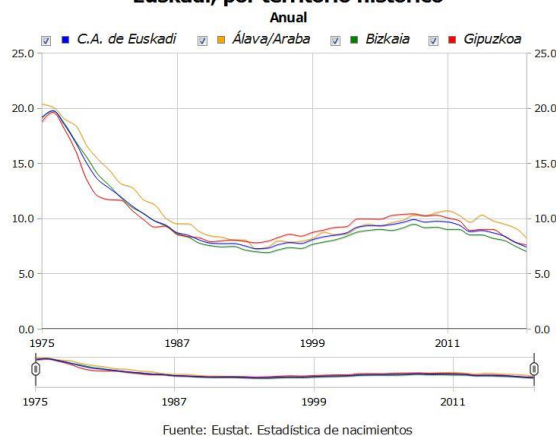
³ Iturria: Eusteteko prentsa-oharrak

https://eu.eustat.eus/elementos/ele0020100/ti_jaiotza-kopuruak-11-egin-du-behera-2022ko-lehen-hiruhilekoan-euskal-aen/not0020116_e.html

https://eu.eustat.eus/elementos/ele0017800/ti_euskal-aeko-gizon-eta-emakumeen-bizi-itxaropena-maximo-historikora-iritsi-da-2019an/not0017830_e.html

1. irudia. Jaiotza-tasa Euskal AEn

Tasa de natalidad por 1.000 habitantes en la C.A. de Euskadi, por territorio histórico



Gainera, nabarmentzekoa da 60ko hamarkadako baby-boomaren azterna eta biztanleriaren zahartzea, EUSTATen 2026ko Proiekzio Demografikoen txostenak egiaztatzen duen bezala:

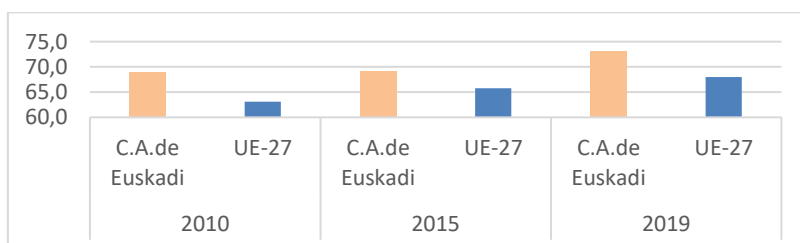
- 2026rako, ia 102.000 pertsona galduko direla aurreikusten da, 2013. urtearekin alderatuta. Urteko batez besteko tasa -3,7 da
- 2025erako jaiotzako bizi-itxaropenaren pronostikoa 82,6 urtekoa da gizonen kasuan eta 88,4 urtekoa emakumeen kasuan; horrek esan nahi du 3,4 eta 2,7 urteko igokerak izan direla 2011ko balioekin alderatuta.
- Biztanleriaren batez besteko adina 2013an 44 urte izatetik 2026an 47,5 urte izatera igaroko da. Aldi berean, batez besteko adina 2013an 43,2 urte zen, eta 6,2 urte igoko da; hala, 2025ean, euskal biztanleriaren ia erdiak gutxienez 50 urte izango ditu.
- 65 urtetik gorako biztanleriak biztanleria osoan duen pisu erlatiboa % 20,2tik % 26,5era igoko da. Aldi berean, barne-egituraren "gainzahartze-prozesua" areagotuko da. 2013tik 2026ra bitartean, 65 eta 74 urte bitarteko biztanleen hazkunde erlatiboa %26koa izango da, eta 75 eta 84 urte bitartekoena %15ekoa; 85 eta 94 urte bitartekoena, berriz, %39koa izango da, eta 95 urtetik gorakoena hirukoiztu egingo da.
- Adineko biztanlerian emakumeen kontzentrazio handia mantentzea aurreikusten den arren, desoreka pixka bat murriztuko dela uste da, baita bizi-itxaropenaren aldea ere. Horrela, 65 urterekin, gainerako bizi-itxaropenak % 14 igoko dira gizonen kasuan eta % 10 emakumeen kasuan.
- Azken hamarkadetan izandako jaiotza-tasaren beherakadak eragin negatiboa izango du jaiotzen kopuruaren etorkizuneko bilakaeran, ugalkortasunaren beherakada handiaren ondorioz. Fenomeno hori azaltzen duten faktoreetako batzuk honako hauek dira: emakumeak lan-munduan sartzea prekarietatean eta erantzunkidetasunik gabe, 0-3 urteko haurtzaindegia ez izatea, etxebizitza egokia lortzea edo belaunaldi berrietan kultura-aldaketak izatea.
- Epe laburrean etorkin kopuruaren bilakaeran uzkurdura handia aurreikusten da; epe ertainean.

GENERO BERDINTASUNAREN INDIZEA EAEn

Genero Berdintasunaren Indizea eskala adimentsional batean laburbiltzen duen adierazle sintetiko bat da. Eskala horretan, 1ek erabateko desberdintasuna esan nahi du, eta 100ek erabateko berdintasuna. Adierazle horretan, gizonen eta emakumeen artean oraindik ere dauden desorekak laburbiltzen dira, ongizateari eta garapen pertsonalari eragiten dieten alderdi garrantzitsu batzuetan. Osaeran 31 adierazle daude, sei dimentsiotan hierarkikoki egituratuta, eta, era berean, 14 azpidimentsiotan banatuta.

Eustatek⁴ Euskal Autonomia Erkidegoko Genero Berdintasunaren Indizea (GET) egiten du, Genero Berdintasunerako Europako Institutuaren (EIGE) metodologia erabiliz. Horri esker, Euskadiko genero-berdintasunaren arloko aurrerapenak Europar Batasunaren eta 27 herrialdeen erreferentziarekin konpara daitezke, bai eta urteetan zehar izan duten bilakaerarekin ere (2010, 2012, 2015, 2017 eta 2019).

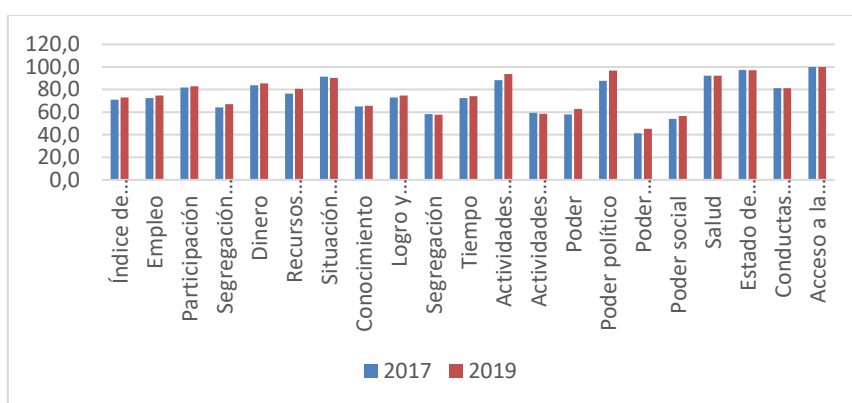
2.irudia Genero Berdintasunaren Indizearen bilakaera EAEn, EBko 27 herrialdeetako batez bestekoarekin alderatuta. 2010-2019



Iturria: Eustat

Euskadin, 2019an lortutako datuek erakusten dute berdintasuna handiagoa dela osasunaren eta diruaren esparruan, eta askoz txikiagoa boterearen edo ezagutzaren eremuan. Izan ere, zenbait alderditan, hala nola osasunaren eskuragarritasunean, Euskadin lortzen ari diren indize sintetikoek (99,8 puntu 2019an) adierazten dute ia erabateko berdintasuna dagoela bi sexuen artean. Ezberdintasun handiena ikusten den dimentsioa botereari dagokiona da, batez ere, alderdi ekonomikoarena. Azpidimentsio horren indize konposatua 48,8 puntukoa da, berdintasun osotik oso urrun. Unibertsiteateko ikasleen jakintza-arloen araberrako segregazioa ere 57,6 puntukoa da, eta horrek adierazten du emakumeak gizonak baino askoz gehiago matrikulatzen direla tradizioz femenoak izan diren titulazioetan: hezkuntza, osasuna, ongizatea eta arteak eta humanitateak. Termino erlatiboetan, Euskal AEko emaitzak Europar Batasunekoak baino hobeak dira dimentsio guztietan eta GETa osatzen duten azpidimentsio gehienetan. Hala ere, Euskadi atzean geratu da hiru azpidimentsiotan. Horietako bitan, denboraren erabilera gizarte-jardueretarako eta gizarte-botereerako, Euskal AEko berdintasun-indizea EB-27koa baino nabarmen txikiagoa izan da 2010etik. Aldiz, hirugarren kasuan, botere ekonomikoari dagokionez, Euskadiko egungo balioak Europako azpitik daude, aurreko hamarkadan metatutako atzerapenaren ondorioz. 2010ean, Euskadiko botere ekonomikoan berdintasuna neurtzen duen indizea Europakoa baino % 33 handiagoa zen; 2019an, berriz, % 8 txikiagoa.

3 irudia. Genero berdintasunaren indizea EAEn. 2017-2019

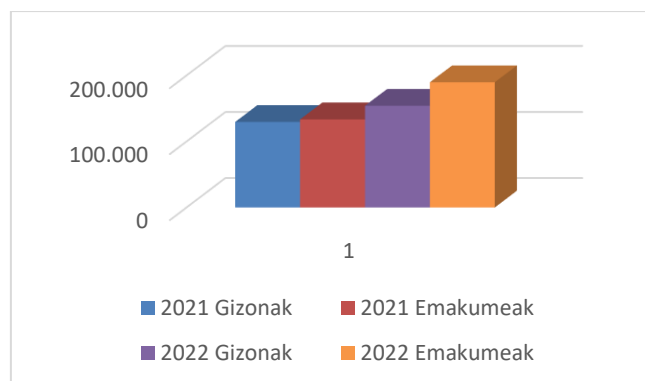


Iturria: Eustat

⁴ Iturria: https://eu.eustat.eus/elementos/euskal-aeko-genero-berdintasunaren-indizeak-hobera-egiten-jarraitzen-du-eta-100etik-731-puntutan-dago-not0019893_e.html

Osakidetzaren datuen arabera, COVID-19ak eragindako biztanleria handitu egin da 2021. urtearekin alderatuta, eta joera handiagoa da emakumeen artean.

4. irudia COVID-19an positivo eman duten pazienteak sexuaren arabera. 2021-2022 (08/31ra arte)



Iturria: Osakidetza

2020an⁵, Ospitalizazioen % 51 gizonena izan zen, eta % 49, emakumeena. Normalean osasun-arazorik eragiten ez duten erditzeari, haurdunaldiari eta puerperioari arreta emateko kasuak alde batera uzten badira, kasuen % 55 gizonena izan ziren, emakumeena (% 45) baino ehuneko hamar puntu handiagoa.

Gainera, ospitaleratutako pertsonen ia erdiak 65 urte eta gehiago zituzten, eta, haietatik, % 56,6 65-79 urte-tartean zegoen; gizonetan, 72 urte izan zen adin ohikoena eta, emakumeetan, 86.

Ospitalizazioetako beherakadak gaixotasun-talde handi guztietan izan zuen eragina, eta bi ospitalizazio-kausa nagusien artean honako hauek izaten jarraitu zuten: digestio-gaixotasunak (% 13) eta zirkulaziokoak (% 12,6); ondoren, antzeko pisua izan zuten tumoreak (% 9,5), traumatismoak eta lesioak (% 9,3) eta arnas aparatukoak (% 9).

Gizonen eta emakumeen artean bi ospitalizazio-kausa nagusiak berak izan ziren, baina gizonak nagusitu ziren bai digestio-aparatuko gaixotasunetan (% 14,6), bai zirkulazio-aparatukoetan (% 14,5).

Emakumeen artean, haurdunaldi, erditze eta puerperioen gertakariak, nahiz eta urte hauetan behera egin duten, jarraitu zuten ospitale-arretako motibo maizena izaten (% 15,5), ondoren digestio-gaixotasunek (% 11,2) eta zirkulaziokoak (% 10,7).

0 eta 14 urte bitartean, gaixotasun-talde eta ospitalizazioaren kausa berezi ohikoenak jaiotza inguruko jatorrikoak izan ziren (adin gestazional baxuagatiko eta jaiotzean izandako pisu baxuagatiko nahasmenduak) eta arnasbidekoak (amigdalaren eta adenoideen hipertrofia); 15 eta 44 urte bitartean, erditzeagatiko eta haurdunaldiagatiko arretak, emakumeen kasuan, eta, gizonetan, traumatismoak eta lesioak (belauneko lotailu gurutzatuaren bihurritua); 45 eta 64 urte bitartean, digestio-aparatukoak nagusitu ziren (iztaiko hernia) gizonetan eta tumoreak (bularrekoa eta umetokikoa) emakumeetan, eta 65 urteko eta gehiagokoetan, zirkulazio-gaixotasunak (bihotzeko gutxiegitasuna) eta digestiokoak ondoren (behazun-harriak).

Haurdunaldi, erditze eta puerperioagatiko asistentzia kontuan hartzen ez bada, ospitaleratutako pertsonen batez besteko adina 62 urtekoa izan zen; haren gainera, nagusia zirkulazio-gaixotasunen kasuan izan zen, bai

⁵ https://eu.eustat.eus/elementos/ele0019200/ti_2020an-euskal-aeko-akutuen-ospitaleetan-ospitalizazioek-behera-egin-zuten-baina-areagotu-egin-zen-batez-besteko-egonaldia-eta-heriotza-tasa/not0019251_e.html

gizonetan (70 urte), bai emakumeetan (76 urte). Gizonak, oro har, emakumeak baino urte gutxiagorekin ospitaleratu ziren, eta kasu nabariena traumatismo eta lesioen taldean izan zen (54 urte gizonak eta 67 emakumeek).

Jarduera fisikoarekin lotutako praktika osasungarriari dagokionez, Emakundek egindako Zifrak 2021⁶ txostenak adierazten duenez, 15 urteko eta gehiagoko EAEko biztanleriaren % 71,5 ez da sedentarioa el 71,5% de la población de 15 y más años en la CAE no es sedentaria. Emakumeen artean sedentarismo-tasak handiagoak izateaz gain, denbora gutxiago ematen dute astean ariketa fisikoetan gizonak baino: joan-etorrietan oinez ibiltzen emandako denborari dagokionez, astean, batez beste, 36 minutu inguru gutxiago; eta aisialdian egindako ariketa fisikoari dagokionez, aldea ia astean 2 ordukoa da (ordubete eta 52 minutu). Bestalde, emakume landunen % 40k baino gehiagok eserita igarotzen dute lanaldiaren zati handi bat (282.000 emakume). Alabaina, oso ohikoa da jarduera nagusia zutik egitea, desplazamendu edo ahalegin handiak egin gabe (265.700 emakume). Emakumeen % 4,3k (29.100) ahalegin fisiko handia dakarten zereginak egiten ditu. Intentsitate handiko horrelako lan fisikoak gizonen % 11,5ek egiten ditu, ordea.

HEZKUNTZA⁷

Irakaskuntza arautuan, 2019/2020 ikasturtean, ikasleen gutzizkoa aldatu egiten da mailaren eta sexuaren arabera. Derrigorrezko hezkuntzan (DBHra arte), neska-mutilen partaidetza orekatuta dago; mutikoen proportzioa zertxobait handiagoa da, gehixeago direlako adin horretako biztanlerian. Haatik, Lanbide Heziketa neurritz kanpo maskulinizatuta dago, ohi bezala. Desorekarik handiena Oinarrizko Lanbide Heziketan dago, zeren emakumeak % 27,6 baitira. Ikasle kopurua 2019koaren aldean handitu arren (130 gehiago), emakumeen parte-hartzea txikitu egin da (23 emakume gutxiago). Erdi-mailan eta goi-mailan ere emakume gutxiago dago: % 34,6 eta % 36,3, hurrenez hurren. Aldiz, errealtatea arras desberdina da unibertsitate-ikasketetan (% 54,0) eta Batxilergoan (% 54,7), emakumeen partaidetzari dagokionez.

- Erdi-mailako Lanbide Heziketa. Prestakuntza-bide horretan, ikasle gehiago daude urterik urte. Matrikula horien % 34,6 emakumeenak dira; hots, 5.230 (aurreko ikasturtean baino 82 gehiago). Aldiz, gizonenak 9.872 matrikula dira (288 gehiago). Orotara begiratuta, emakumeen partaidetza hiru hamarren txikiago da, eta, hortaz, hezkuntza-maila horretako arrakalak berean eusten dio. Datuak lanbide-arloen arabera aztertu dira, eta ondorioztatu da espezialitate maskulinizatuak eta feminizatuak mantendu egiten direla, genero-rol eta -estereotipoen arabera:
 - Espezialitaterik maskulinizatuenak (mutilak % 80tik gora dira): Instalazioa eta mantentze-lanak (% 96,2), Elektrizitatea eta elektronika (% 95,9), Garraioa eta ibilgailuen mantentze-lanak (% 95,4), Itsasoa eta arrantza (% 94,8), Fabrikazio mekanikoa (% 94,0), Informatika eta komunikazioak (% 92,3), Zurgintza, altzarigintza eta kortxogintza (% 86,3) eta Nekazaritza (% 81,8).
 - Espezialitaterik feminizatuenak (neskak % 80tik gora dira): Irudi pertsonala (% 89,1), Zerbitzu soziokulturalak eta komunitate-zerbitzuak (% 80,3).
- Goi-mailako Lanbide Heziketa. Matrikulazioak % 2,6 gehitu dira aurreko ikasturtearekin alderatuta. Ikasleen % 36,3 emakumeak dira (haien presentzia ehuneko 0,5 puntu handiago da, 2018/2019 ikasturtearekin konparatuta), eta % 63,7, gizonak (haien pisua proportzio berean txikiago da). Goi-mailako ikasle kopurua erdi-mailakoa baino nabarmen handiagoa da (aldea 6.914 lagunekoa da). Ikasleen lehenatasunean dagokionez, hautuek sexu bakoitzari esleitzen zaizkion generorolen eta -estereotipoen egiturari jarraitzen diote oraindik, lehenago aztertu den bezala:
 - Espezialitaterik maskulinizatuenak (mutilak % 80tik gora dira): Itsasoa eta arrantza (% 97,1), Garraioa eta ibilgailuen mantentze-lanak (% 94,4), Instalazioa eta mantentze-lanak (% 93,1), Elektrizitatea eta elektronika (% 91,8), Energia eta ura (% 90,4), Fabrikazio mekanikoa (% 87,1), Informatika eta komunikazioak (% 85,2).

⁶ Zifrak 2021:

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_cifras/eu_emakunde/adjuntos/zifrak_2021.pdf

⁷ Zifrak 2021

- Espezialitaterik feminizatuenak (neskak % 80tik gora dira): Irudi pertsonala (% 94,5), Ehungintza, jantzigintza eta larrugintza (% 88,0).
- Hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleak: Hezkuntza-sisteman integratuta dabilen eta premia bereziak dituzten gizonen ehunekoa ehuneko 2 puntu handiagoa da emakumeena baino (gizonetan, 3,4; eta emakumeetan, 1,4). Hezkuntza-etapa guztietan, gizonen proportzioa emakumeena baino handiagoa da, Oinarrizko Lanbide Heziketan izan ezik. Maila horretan, emakumeen integrazio-maila handiagoa da gizonena baino (ehuneko 0,6 puntutan). Gainera, etapa horretan beste etapa batzuetan baino handiagoa da ikasleon proportzioa. Hezkuntza-etapetatik, Goi-mailako Lanbide Heziketan dago ikasle integratu gutxien (emakumeen presentzia bereziki urria da: 0,3).

EAEEn, 9.013 dira hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasle integratuak. Hezkuntzamailearen arabera, gehienak (% 45,6, 4.114) Lehen Hezkuntzan daude, eta gero, DBHn (% 29,0). Emakumeen eta gizonen arteko aldeak oraindik ere oso handiak dira etapa guztietan. Zehazki, gizonen presentzia % 70etik gorakoa da etapa guztietan, eta % 79ra ere iristen da Erdi-mailako LHn.

Euskara-ikasletei⁸ dagokienez, 20.000 emakume (% 66) eta 10.293 gizon matrikulatu dira, 2020/2021 ikasturtean, EAEko 103 euskaltegietan. Emakumeek ikasteko edo euskara-maila hobetzeko interes handiagoa izateak zerikusia izan dezake lan-munduan dagoen segregazio horizontalarekin; oro har, zainketetan hartzen duten rol desberdinarekin edota, emakumeek nagusitasunez izaten duten partaidetzarekin etengabeko prestakuntzari, norberaren gaitasunen garapenera edo kulturari lotutako ekimenetan.

DERECHOS HUMANOS, VÍCTIMAS Y DIVERSIDAD

Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak jakinarazi duenez, 2020an terrorismoaren 287 biktime zeuden; horietatik 165 emakumeak ziren (% 58) eta 122 gizonak (% 42). 2021eko urritik 2022ko uztaileira zuzeneko arreta jaso zuten terrorismoaren biktimeak, guztira: 123, emakumeak 96 (% 78) eta gizonak 17 (% 14). Birgizarteratze-prozesuei lotutako pertsonak: 2 gizon.

Giza eskubideen urraketen biktimei dagokienez, 2022an 573 espediente izapidetu ziren, eta horietatik 46 biktime gisa aitortu ziren, 40 gizon (% 90) eta 6 emakume (% 10). 2021eko ekainetik 2022ko urrira zuzeneko arreta jaso duten giza eskubideen urraketen biktimeak, guztira: 14 emakume (% 22), 11 gizon (% 78).

Aniztasunari dagokionez, ERABEREAN, Tratu Berdintasunerako eta Diskriminaziorik Ezerako Sarea, Giza Eskubideen eta Aniztasunaren Zuzendaritzak bultzatutako sarea, hirugarren sektoreko hainbat erakunderekin zuzeneko lankidetzan (gaur egun 11 gizarte-erakundek osatzen dute), 2021ean, Erabereanek 54 kasu artatu zituen; horietatik 27 gizonen egin zituzten (% 50), 27 emakumeek (% 50). Guztira 61 kasu artatu ziren, baina pertsonaren sexua aipatutako 54 kasuetan bakarrik identifikatu zen. Guztira 61 kasu artatu ziren, baina pertsonaren sexua aipatutako 54 kasuetan bakarrik identifikatu zen. Bestalde, BERDINDU, sexu- eta genero-aniztasunarekin lotutako gaietarako informazio- eta arreta-zerbitzua, 2022ko urtariletik ekainera bitartean, 399 pertsonari eman zitzaizen arreta bulegoetan (172 emakumeri (% 51), 127 gizoni (% 37) eta genero ez-bitarreko 14 pertsonari (% 4), eta emakumeen % 8ri (% 577ri). 2.079 pertsona prestatu ziren ikastetxeetan (1.600 irakasle (% 77) eta 478 irakasle (% 23), eta lehen eta bigarren hezkuntzako 3.220 ikasle (1.516 neska (% 47), 1.605 mutil (% 50) eta 99 pertsona ez-bitar (% 3).

ZAINZA LANAK

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

⁸ Iturria: HABEren 2023ko aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertze txostena

Emakume gehienek beren gain hartu dute etxe barruan eta kanpoan bizitzak mantentzeko ardura. Historikoki, zaintza-lana emakumeei esleitu izan zaie, zaintza ikusezin, sozialki desbalorizatu eta ekonomikoki zigortu. Hala ere, pandemiak iraun duen bitartean, gizarte-onarpen zabala izan dute, eta herrialdeko bizitzarako eta ekonomiarako ezinbestekotzat jo dute.

Eustaten Denbora Aurrekontuen Inkestaren arabera⁹, 2018an emakumeek gizonak baino ordubete eta 11 minutu gehiago ematen zuten etxeko lanetan (garbiketa, erosketak, janaria prestatzea ...), eta egunean 38 minutu gehiago egunean mendeko pertsonak zaintzen. Bestalde, familia askok zailtasun handiak lana eta familia bateragarri egiteko: EAeko biztanleria landunaren % 30,2k zailtasun handiak zituen lan-bizitza eta seme-alaba adingabeen zaintza kontziliatzeko, eta % 37k mendeko beste pertsona batzuen zaintza-premiei erantzuteko.

Etxeko lanari buruzko kontu satelitearen arabera¹⁰, EAeko etxeko ekoizpenaren balioa 21.296 milioi euro izan zen 2018an; horrek esan nahi du urte horretako barne-produktu gordinaren (BPGd) % 27,7 izan zela. Emakumezkoek egindako etxeko lanak BPGd-ren % 18,6 lirakeke, eta gizonzkoek egindakoaren pisu ekonomikoa (% 9,1) bikoiztuko lukete.

Etxeko lanak norbere etxean egiten direnean, % 67,2 emakumeek egiten dituzte. Gainera, nabarmendu behar da emakumezkoek gizonzkoek baino pisu handiagoa dutela aztertutako zaintza-jarduera eta etxeko lan guztietan. Funtzioen arabera, ostatuan eta etxebizitzan (% 38,0) eta zaintzak eta hezkuntza ematean (% 34,7) nabarmentzen da gizonzkoek 2018an egiten duten ekarpen handiena, eta, ondoren, jatekoa emateko funtzioa dator (% 30,9). Gizonzkoek gutxien parte hartzen duten funtzioa arropa eta beste batzuk ematea da (% 17,4). 2019ko lehen hiruhilekoan, 3.278 aitatasun-prestazio jaso dira guztira, eta batez besteko zenbatekoa 2.244,72 euro izan da; hau da, prestazio horien estatuko batezbestekoa baino % 21,2 handiagoa. Gainera, 2019an, gehitu egin da seme-alabak zaintzeko eszedentziak eskatu dituzten emakume (% 89,6) zein gizonen (% 10,4) kopurua, eta 2005etik izandako gehienekora iritsi da. 2019an, emakume landunek 4,7 ordu ematen dituzte egunero seme-alabak zaintzen, eta 2,3 ordu mendeko beste pertsona batzuk zaintzen; gizon landunek, berriz, 3,3 ordu eta 1,5 ordu ematen dituzte egunero, hurrenez hurren.

ORDAINTUTAKO LANAK

2022ko bigarren hiruhilekoan, EAeko biztanleria aktiboa¹¹, lanean ari dena edo lan egiteko prest dagoena (langabezia), 16 urte eta gehiagokoa, 503.400 emakume eta 548.900 gizon ziren.

Lanbideren arabera¹², 2022ko abuztuan 458.081 emakume eta 511.211 gizon egon dira GIZARTE SEGURANTZARI AFILIATUTA. Gizonen eta emakumeen arteko genero-aldea afiliazioaren inguruan % 5,6koa da.

Erregistratutako PAROARI dagokionez (2022ko abuztua), 65.698 emakumek 2021eko datuekin alderatuta beherakada izan dute, erregistratutako langabeen guztizkoaren % 57,7 dira. Emakumeak gehiengo dira adin-talde guztietan, 21 urtetik beherakoetan izan ezik, baina % 60 baino gehiago dira 31 eta 40 urte bitartekoetan eta, bereziki, 60 urtetik gorakoetan.

2022ko urteko erlazioan, langabeziaren jaitsiera handiagoa da gizonen artean emakumeen artean baino; krisiaren hasieran, gizonak izan ziren kaltetuenak, baina, gero, suspertzeko gaitasun handiagoa erakutsi dute.

Lanuztearen iraupenari dagokionez, Lanbiden izena emanda dauden iraupen luzeko langabeen kontzentrazioa handiagoa da emakumeentzat, nahiz eta langabezia-mota horrek bi taldeetan, emakumeengan eta gizonengan,

⁹ https://eu.eustat.eus/elementos/ele0016500/ti_euskal-autonomia-erkidegoko-biztanleek-denbora-gehiago-eskaini-diete-lanari-eta-prestakuntzari-eta-norberaren-zainketari-eta-gutxiago-etxeko-lanei-eta-aisia-pasiboari-2018an/not0016532_e.html

¹⁰ Iturria: Emakunderen 2023ko aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertze txostena

¹¹ Iturria: Eustat. https://eu.eustat.eus/elementos/ele0020000/ti_euskal-aeko-landunen-kopurua-9300-pertsonatan-igo-da-eta-langabezia-tasa--85era-jaitsi-da-2022ko-bigarren-hiruhilekoan/not0020029_e.html

¹² Iturria: Lanbideren 2023ko aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertze txostena

azken urteotan bat egiteko joera izan duen. Langabeziaren iraupenaren arabera sexuaren arabera banaketari dagokionez, emakumeen presentzia gehiengoa da iraupen luzeko langabezia, eta gizonena motzekoan.

Eskatutako OKUPAZIOEN analisiak erakusten du langabezia dauden 3 emakumetik ia 2k enplegu kualifikatuak bilatzen dituztela zerbitzuen sektorean, eta erdiak baino gehiagok kualifikaziorik gabeko enpleguak ere bilatzen dituztela.

OKUPATUAREN analisiak ere desberdintasunak erakusten ditu emakumeek eta gizonen lan egiten duten jarduera-sektoreei eta okupazioei dagokienez. Jarduera-sektore handien eremuan, nabarmentzekoa da emakumeen enplegua zerbitzuen sektorean kontzentratzen dela. Egoera hori ez dator bat gizonen enpleguaren dibertsifikazioarekin.

Kontratuen tipologiari dagokionez, aldi baterakoak dira nagusi, eta, gainera, emakumeen presentzia handiagoa da kontratazio horretan. Kontratu mugagabeei dagokienez, emakumeen proportzioa txikiagoa da. Lanaldi partzialak emakumeek egindako kontratuetara mugatzen dira bereziki.

Ekintzaitzari dagokionez, EAEn datozen 3 urteetan ekintzaile izan nahi dutenen profilak ezaugarri hauek ditu: 36 urte, batez beste, gizonen % 51,7 eta emakumeen % 48,3.¹³

Enpresetako Berdintasun Planei dagokienez, Gizarte Ekonomiak % 12,8raino igo du, gaur egun, Berdintasun eta Familia eta Lana Bateragarri egiteko Plana duten enpresen kopurua (2018ko % 9,7tik). Datozen urteetan tasa hori handitzea espero da, indarrean dagoen araudiak epe batzuk ezarri baititu 50 langile baino gehiago dituzten enpresek, duten dimentsioaren arabera, beren berdintasun-planak egin eta erregistra ditzaten. Berdintasun-planen erregistroak 2020ko urritik daude araututa, eta, horregatik, oraindik ez da oso handia erregistro kopurua. Kooperatiba-sozietateak kasu berezi bat dira, legeria besteren kontura kontratatutako langileen bolumenaren arabera aplikatzen baita.

Enpresen baliabide propioek eta araudiaren aplikazioak zehazten dute zenbat eta handiagoa izan erakundeen tamaina, orduan eta presentzia handiagoa izango dutela berdintasun-planek. Horrela, 200 enplegatutik gorako enpresa gehienek badute tresna hori gizonen eta emakumeen lanari buruzko diskriminaziorik eta estereotipo sozialei aurre egiteko; aitzitik, enpresa txikiak dira –kantitatez gehien direnak– plan gutxien dituztenak ezarrita (mikroenpresak, % 6,1, eta 6-15 enpleguko enpresak, % 12,4). 51-100 enpleguko enpresen eta 101-200 enpleguko enpresen artean, berdintasun-planak dituzten enpresen proportzioa bikoiztea lortu dute 2018-2020 aldian.

SOLDATA-ARRAKALARI dagokionez, Eusko Jaurlaritzaren 2025 Ekintza Plan Eragilea¹⁴ diseinatzeko egindako diagnostikotik honako hau ondorioztatzen da:

- 2016. urtean, langileko urteko batez besteko irabaziaren arabera soldata-arrakala % 24,4koa zen, eta 2019an % 19,5era jaitsi zen. Beraz, murrizketa 4,9 puntukoa izan zen ehunekoetan. Zehazki, emakumeek urtean 26.197,6 € irabazten dute batez beste eta gizonen 32.529,2 €. urteko batez besteko irabaziaren arabera guztizko soldata-arrakalarik handiena zerbitzu-sektorean gertatzen da oraindik ere: % 21,8 (6.149 €) 2019an; eta gero, industria-sektorean: % 12,2 (4.281 €). Soldata-arrakala oso esanguratsua ikusten da kualifikazio txikieneko okupazioen urteko batez besteko guztizko irabazian, 2019an % 36,9ra igoz baita (9.867 €). Bilakaera positiboa izan da 2016arekin alderatuta, eta bilakaera hori ikusten da, halaber, erdi-mailako eta goi-mailako kualifikazioko okupazioetan ere.

¹³ 'Informe Global Entrepreneurship Monitor' Euskadi – País Vasco 2020-2021.

¹⁴ 2025 Ekintza-Plan eragilea:

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/brecha_salarial_estudios/eu_def/adjuntos/Plan-ERAGILEA-22-25EU.pdf

- Lanordu arrunteko soldata-arrakala, 4,8 puntu jaitsi dela 2019an % 9,5. Emakumeen orduko batez besteko irabazia 18,5 eurokoa da eta gizonena 20,4 eurokoa. Era berean, arrakala handiena zerbitzuen sektorean ikusten da, % 10,4ko balioarekin, eta, ondoren, industria-sektorean, % 8,7rekin, 2019an. Bi sektoreetan adierazgarria da orduko arrakalaren murrizketa 2016aren aldean, murrizketa ehuneko 6 puntutik gorakoa izan baita industria-sektorean eta 2,4 puntukoa zerbitzu-sektorean.
- Kontratu motaren ikuspuntutik, iraupen mugagabeak soldata-arrakala garrantzitsua erakusten jarraitzen du, gizonek urtean 8.544 € gehiago irabazten jarraitzen dute batez beste, eta lanorduko 3 € gehiago. Aldi baterako kontratua duten pertsonen kasuan, aitzitik, langileko urteko batez besteko irabazia eta lanorduko irabazia handiagoa da emakumeen artean gizonen artean baino. Hala, aldi baterako kontratuak dituzten emakumeek urtean gizonek baino 1.162 € gehiago irabazten dute batez beste, eta lanordu arrunteko 2,1 € gehiago.
- Soldatek eta soldaten arteko aldeek zuzeneko eragina dute jasotzen diren pentsioetan eta horietan sortzen den genero-arrakalan. Izan ere, desberdintasunak antzematen dira bai pentsio-tipologian eta bai horren batez besteko zenbatekoan. Hala, gero eta emakume gehiagok erretiro-pentsioak jasotzen dituztela ikus badaiteke ere, hau da, lan-merkatuan sartu direla, haien kopurua gizonena baino askoz ere txikiagoa da oraindik ere. Horiek horrela, gizon pentsiodunen % 96k (225.699) erretiro-pentsioak (kotizaziopeko pentsioak) jasotzen dituzte; emakumeen kasuan, aldiz, erretiro-pentsioak emakumeek jasotzen dituzten pentsio guztien % 47 dira (140.127).
2016az geroztik, emakumeek jasotzen dituzten pentsio-tipologiaren (ezintasuna, erretiroa, alarguntza, zurtasuna...) batez besteko zenbatekoa handitu egin da, baina kasu guztietan, zurtasun-pentsioan izan ezik, gizonek baino zenbateko txikiagoa jasotzen jarraitzen dute, horiek pentsioak ere handitu egin baitira aldi horretan. Nabarmendu beharra dago erretiro-pentsioen arrakala murriztu egin dela —2016an baino 5,2 puntu txikiagoa da—. Izan ere, emakumeek 2020an 2016an baino 169 € gehiago jasotzen dute, baina gizonek baino 653 € gutxiago irabazten jarraitzen dute.

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

Emakumeen aurkako indarkeria giza eskubideen urraketatzat hartzen da nazioartean, eta emakumeen kopuru handi bati eta haien seme-alabei eragiten die.

Fenomenoaren benetako garrantzia handiagoa dela jakin arren, Ertzaintzaren arabera, 2021ean, indarkeriaren biktimia izan diren 4.317 emakume zenbatu dira guztira. Horietatik 2.932 emakume (%67,9) bikotekideak edo bikotekide ohiak erasotu zituzten, 940 emakumek (%21,8) familia barruko indarkeria jasan zuten (familiako beste gizon batek eragindakoa) eta 445 emakumek (%10,3) familiaz gaindiko sexu-indarkeria pairatu zuten.

Era berean, 2021ean guztira 5.430 biktimizazio edo indarkeria-une zenbatu ziren; izan ere, emakume batzuei behin baino gehiagotan erasotzen diete urte berean. Aipatu behar da, 2020ko datuen aldean, indarkeriaren biktimia izan diren emakumeen zein biktimizazioen kopurua handitu direla. Zehazki, emakume biktimen kopurua %3,35 handiagoa izan da, 2020an 4.177 izatetik 2021ean 4.317 izatera igaro baita. Biktimizazioei dagokienez, kopurua %2,92 handiagoa izan da. Indarkeriari buruzko datuetan kopuruak handitzearen kausa izan da, bereziki, aldi horretan askatasun sexualaren arloko indarkeria-kasuak nabarmen handitu direla, emakume biktimen kasuak (%31,66) zein biktimizazioenak (%29,97). Izan ere, 2021ean erregistratutako sexu-indarkeria kasuen kopurua, 2010etik erregistratutako kopuru handiena da.

Sexu-indarkeria kasuak handitu direla eta, 112 app-an erregistratutako datuak aipatu behar dira, app horren bidez, genero-indarkeria edota sexu-erasoa jasanez gero, Larrialdiak Koordinatzeko Zentroari kokapena zein den jakinarazi ahal zaiolako. 2021ean, alarma horiek 102 aldiz aktibatzen ziren eta horien ondorioz 23 gertakari ireki ziren. Ikusi da botoi horiek erabiltzeko goranzko joera dagoela.

2022ri buruz, lehen seihilekoan erregistratutako datuak dauzkagu. 2022an, urtearen erdialdera arte, 1.730 emakumeri erasotu diete beren bikotekideek edo bikotekide ohiak eta beste 492 emakumeri beren familia

inguruko beste gizon batek. 237 emakumek jasan dituzte askatasun sexualaren aurkako delituak. Guztira, 2022ko lehen sei hilekoan, 2.459 emakumek aurkeztu dituzte salaketak.

Indarkeriari aurre egiten dieten emakumeei ematen zaien arreta polizialari buruzko datu berrienei esker, gaur egun aktibo jarraitzen duten baliabide polizialen benetako argazkia izan dezakegu¹⁵:

- Euskadin 3.362 emakumek daukate babes-agindua.
- 50 emakumek eskolta behar dute, etengabe edo noizean behin.
- 70 erasotzailek daukate lokalizazio-eskumuturrekoa (telematikoa) aktibatuta.
- 222 emakumek daukate emakume babestuen telefonoetan instalatzen den Bortxa Aplikazioa aktibatuta.
- Kontrazaintzako 175 zerbitzu daude aktibatuta.
- Euskadin Ertzaintzako patruila guztiak eguneroko prebentzio-lanaren %7,55 eskaintzen diote, gutxienez, indarkeriari aurre egiten dioten emakumeak babesteari (batez besteko hori 2022ko urtarrilaren 1etik 2022ko irailaren 19ra arteko datuei dagokie)

Lanbiden, 2022ko abuztuan, genero-indarkeriaren biktima izan ziren 1.156 emakumek, enplegu-eskatzaille gisa, eta horietatik 749k (% 65) Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta jaso zuten; horrek esan nahi du diru-sarrerak bermatzeko errenta handitu egin dela 2020arekin alderatuta, DSBE jasotzen duten genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei dagokienez.

DSBEren batez besteko nomina handiagoa da indarkeriaren biktimentzat gainerako kolektiboentzat baino. Genero-indarkeriaren biktimen artean pentsiodun gutxi egoteak eta kolektibo horretan familia-unitate zabalagoen eta etxebizitzako eta guraso bakarreko osagarria kobratzen dutenen prebalentzia handiagoak azalduko lukete lotutako kostu handiagoa.

Biktima gehienak 50 urtetik beherako gazteak dira. 31 eta 40 urte bitartekoen artean dago tarterik ugariena, guztizkoaren % 39,3, eta 18 eta 30 urte bitartekoen artean daude biktimen % 25,8. 41 urtetik gorakoak % 31,4 dira, eta 51 urtetik gorakoak, berriz, biktimen % 9,6 baino ez. DSBE jasotzen duten genero-indarkeriaren biktima diren emakume gehienak gazteak dira, gainerako titularren batez bestekoaren azpitik.

Emakume pentsiodunen kolektiboa oso txikia da, % 2,8 soilik dago egoera horretan. % 73,6k, lautik hiruk, mendekoren bat du bere ardurapean. DSBEaren titular guztientzat ehuneko hori askoz ere txikiagoa da. Egoera horietan familia-erantzukizunak emakume horien problematika zailari gehitutako arazo bat dira.

Arreta-prozedurari dagokionez, 42 enplegu-bulegoetan berariazko orientazio-zerbitzu bat dago, genero-indarkeriaren biktimaren tutorea, emakumeen datu konfidentzialak eta enplegu-historialak tratatzen dituen.

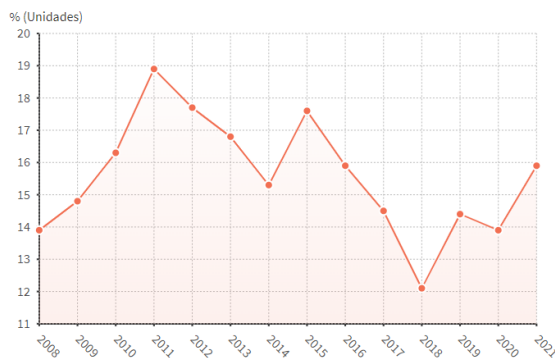
Lanbiden enplegu-eskatzaille edo DSBE hartzaile gisa erregistratutako genero-indarkeriaren biktimei dagokienez, 2022ko urteko metatuan eta 2022ko lehen sei hilekoan nabarmen txikiagoa da genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen kopurua, bai DSBE jasotzen dutenena, bai enplegu-eskatzailleena, aurreko urteekin alderatuta.

POBREZIA ETA BAZTERKERIA

Europako AROPE adierazlearen arabera –adierazle horrek arriskuan dauden herritarren bolumena kalkulatzeko pobrezia-arriskua, gabezia material larria eta enpleguaren intentsitate txikia neurtzen ditu, eta familien maniobra-gaitasunari buruzko bederatzi itemekin gurutzatzen ditu, baita ezustekoei aurre egiteko edo etxea neguan berotzeko aukerari buruzko itemekin ere- 2021ean, EAEn bizi ziren biztanleen % 15,9 pobrezia- edo gizarte-bazterketa-arriskuan zegoen, % 12,2 pobrezia-arriskuan eta % 5,2 gabezia material larriarekin.

¹⁵ Ertzaintzak 2022/09/14an emandako datuak.

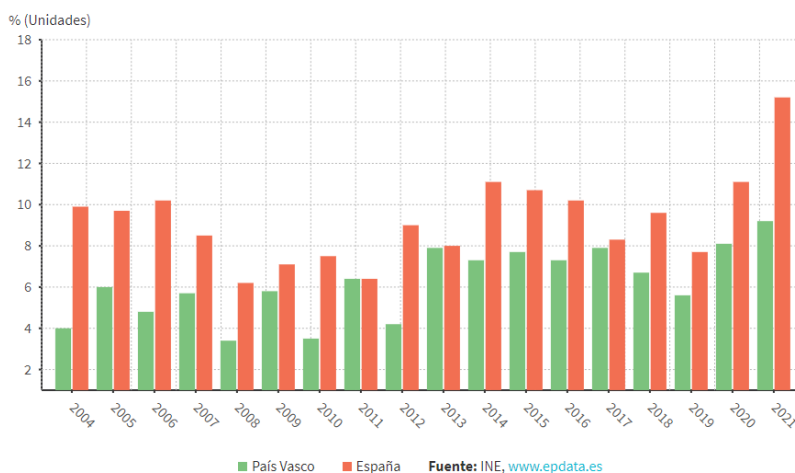
5. Irudia. Euskal Autonomia Erkidegoan pobreziako eta gizarte-bazterketako egoeran dauden edo egoera hori pairatzeko arriskuan dauden biztanleak. AROPE tasa.



Iturria: INE, www.epdata.es

AROPE tasak neurtzen duen pobrezia energetikoari dagokionez, gorakada handia hauteman da 2019tik.

6. Irudia. Euskal Autonomia Erkidegoan etxebizitza temperatura egokian mantendu ezin duten familiak



Fuente: INE, www.epdata.es

Iturria: INE, www.epdata.es

COVID-19ak eragindako pandemiak eta 2022ko gerra-egoerak pobrezia eta desberdintasuna modu esponentzian areagotzea ekar dezakete, baita emakumeen egoera larriagotzea ere, eta, batez ere, gizarte-kalteberatasuneko arrisku handiena dutenena; adingabeak edo beren ardurapeko beste senide batzuk dituztenena, ezkutuko ekonomian lan egiten dutenena edo etxebizitza, prestazioak edo soldatapeko lan-merkatua eskuratzeko zailtasunak dituztenena

Pandemia aurreko datuek¹⁶ pobrezia feminizazioaren existentzia erakusten zuten. Pobrezia-arriskuaren tasa handiagoa zen emakumeen kasuan (emakumeen tasa % 8,5koa zen, eta emakumeena % 7,4koa) eta emakume bat buru zuten etxeen kasuan (mantenu-pobrezia-arriskua % 12,4ra igotzen zen etxe horietan, eta benetako pobrezia % 9,3ra). Emakumeak Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta jasotzen zutenen % 58,5 ziren: 30.557 emakumek 2020ko otsailan kobratu zuten eta 31.458k irailean. Egoera larriagotu egiten da generoarekin

¹⁶ Lanbideren 2023ko aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertze txostena

beste aldagai batzuk gurutzatzen direnean, hala nola adina, jatorria edo desgaitasuna¹⁷. 2021eko abuztuan, DSBEari buruzko datuek % 15,6ko genero-arrakala eragiten digute DSBEaren kobrantzari dagokionez, eta % 89koa guraso bakarreko osagarrian. Era berean, 33,8 €-ko aldea dago DBE kobratzeko orduan, lan-errentaren osagarri gisa, eta horrek erakusten du emakumeek lan-baldintza okerragoak dituztela.

2022ko abuztuan, emakumeak DSBE jasotzen dutenen % 56,7 dira, eta arrakala % 13,4koa da; era berean, guraso bakarreko osagarria jasotzen duten pertsonen kolektiboaren % 94,3 dira, eta arrakala hori % 88,6koa da. Bi arrailak zertxobait murriztu dira.

Diru-sarrerak bermatzeko errenta kobratzen duten pertsona guztien % 18,3k lan prekarioa du, % 24,0 pentsioduna da, % 44,5 langabezian dago eta % 13,2 lan-merkatuan bitartekari izatetik baztertuta dago. DSBE kobratzen duten bost emakumetik bik (% 21,3) lan prekarioa dute; gizonen artean, ehuneko hori % 14,1koa da. Langabezia-egoerak prebalentzia handiagoa du gizonen artean; gizon langabeen ehuneko % 52,3koa da, eta egoera berean dauden emakumeena, berriz, % 38,9koa. Lan-merkatuan parte hartzetik baztertutako gizonen ehuneko % 11,8koa da; baztertutako emakumeen ehuneko zertxobait handiagoa da, % 14,2koa. Diru-sarrerak bermatzeko errentan emakume guztien % 25,6 pentsiodunak dira, eta gizon pentsiodunak, berriz, % 21,7.18.

Diru-sarrerak bermatzeko errenta jasotzen dutenen profila aztertzean ikusten da batez ere emakumeak direla eta seme-alabak dituztela beren ardurapean. Adina, jaiolekua eta kotizazio gabeko pentsioen eta alarguntza-pentsioen onuradun izatea aldagai garrantzitsuak dira prestazio-sistemaren barruan egoteko.

Pobreziari eta Gizarte Desberdintasune¹⁹ buruzko Inkestaren arabera, EAEn benetako pobrezian eta diru-sarrerak bermatzeko sistematik gabe dauden % 73,9 seme-alabak dituzten familiek osatzen dute (% 53,6 seme-alabak dituzten bikote-unitateetan eta % 20,3 guraso bakarreko familietan).

Lanbideren datuen arabera, guraso bakarreko osagarria duten bizikidetz-unitateak DSBEaren bizikidetz-unitateen % 16 dira. Hau da, 2022ko abuztuan, guraso bakarreko 7.137 bizikidetz-unitate zeuden, eta 22.000 pertsonari ematen zieten arreta (batez besteko familia-tamaina 2,53koa zen). Osagarri hori jasotzen duten guraso bakarreko bizikidetz-unitateen % 94,3 emakume baten ardurapean daude.

PARTE-HARTZEA EREBAKIAK HARTZEAN²⁰

Emakumeen presentzia Eusko Legebiltzarrerako hauteskundeetan. Bilakaerari dagokionez, Eusko Legebiltzarrerako hautatu dituzten emakumeen proportzioan aldaketa handia ikusten da 2005etik aurrera; urte horretan, emakumeak erdia baino gehiago izan arte ugaritu ziren (% 51), 38 hautetsi baitziren. Dena den, ehuneko hura % 45era jaitsi zen 2009an, eta inoizko ehunekorik handiena 2016an erdietsi zen (% 55). Eusko Legebiltzarrerako 2020ko hauteskundeek, oro har, emakumeen eta gizonen parekotasuna ekarri dute Legebiltzarreraren osakerara, nahiz eta, 2016an aldean, % 7,3 gutxiagotu den. Alderdi politikoei dagokionez, EAJ, Bildu eta PSE-EE/PSOeko emakume hautetsietan, kargudunen gutxienez % 50 emakumeak dira. Podemos/Ahal Dugu-IU eta PP-Cs alderdietan, aldiz, emakumezko bi hautetsiak guttizkoaren % 33 dira (VOXen ordezkari bakarra emakumezkoa da).

Foru-gobernuen osaera. Hiru foru-aldundietan gizonezkoak dira buru, alegia, ahaldun nagusi. Guztira, emakumezko 15 diputatu daude (6 Araban, 5 Bizkaian eta 4 Gipuzkoan), eta gizonezko 11 diputatu. Foru-aldundietako zuzendaritzetako edo idazkaritzetako buruei dagokionez, emakumeak gehiago dira Araban (% 55). Gipuzkoan % 42,8 dira eta Bizkaian, berriz, % 40 baino gutxiago dira.

¹⁷ "Berdintasuna pandemia-garaian. COVID-19aren eragina genero-ikuspegitik", 35 orr., Emakunde.

https://edefundazioa.org/wp-content/uploads/2020/09/Berdintasuna_pandemia_garaian.pdf

¹⁸ EAEn erregistratutako langabeziaren, kontratazioaren eta Gizarte Segurantzako afiliazioaren emaitza nagusiak, 12. or., Lanbideko Kabinete Teknikoa.

¹⁹ "2020ko Pobreziaren eta Gizarte-Ezberdintasunaren Inkesta", Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren Estatistika Organo Espezifikoa.

²⁰ Iturria: Zifrak 2021 txostena, Emakundek egina.

Partaidetza elkarteetan. Emakume gehien ibilitako elkarteak kirolarekin lotutakoak izan ziren 2019an (emakume guztien % 20,0). Ondoren, artearekin eta folkloreakin zerikusia dutenak, eta olgetarakoak (% 11,7); eta, gero, gizarte-laguntzako elkarteak (% 11,3) eta erakunde politikoak, sindikalak eta profesionalak daude (% 11,1). Hala eta guztiz ere, partaidetza hori oso urrun dago gizonen partaidetzatik, bereziki kirolean (% 34,4); izan ere, arlo horretan dago ehunekoen arteko alderik handiena (14,4 puntu, gizonen alde). Era berean, erakunde politiko, sindikal eta profesioaletan gizonak duten partaidetza handiagoa da emakumeek dutena baino (aldea 2,6 puntukoa da).

Emakumeen presentzia erakunde sindikaletan. LAB da sindikatu bakarra erakundearen buru emakume bat duena; gainerako hiru sindikatu nagusietan (ELA, UGT eta CCOO), burua gizon bat da. Erakunde horien batzorde exekutiboetan, emakumeen eta gizonen presentzia orekatuagoa da: emakumeak dabilta horrelako karguen % 47,5ean.

Enpresa-erakundeak. Enpresa-erakundeetan, emakumeen presentzia txikia da oraindik. CEBEken izan ezik, gizonak daude gainerako presidente-postuetan. Erakunde horien administrazio-kontseiluetan ere urria da emakumeen presentzia: postu guztien % 20. Hots, emakumeen eta gizonen artean oreka dagoela ulertzen den gutxienezkotik urrun (% 40).

Finantza-erakundeak. EAEn egoitza duten lau finantza-erakundeetatik, bakarrak du emakumezko presidentea: Fiare. Horrelako erakundeen administrazio-kontseiluetan, emakumeak % 36,8 dira, eta proportzio hura aurreko ekitaldikoa baino pixka bat handiagoa da.

IBEX 35eko enpresak. Aurreko urteen ildo beretik, EAEn egoitza duten IBEX 35eko enpresa guztien presidentek gizonak dira 2021ean ere. Administrazio-kontseiluetan, Iberdrolan besterik ez dago emakumeen eta gizonen presentzia orekatua (emakumeak % 42,8 dira). Oro har, emakumeak % 29,4 baino ez dira izaten enpresa horien administrazio-kontseiluetan.

3. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO AURREKONTU OROKORRAK

Aurrekontu Publikoak urte naturalerako aurreikusitako gastuak eta gutxi gorabeherako diru-sarrerak islatzen ditu, kontzeptuen arabera banakatzen ditu eta kopuru orokorrak orekatzen ditu.

EAEko Aurrekontu Orokorraren kasuan, diru-sarrerak hiru Foru Aldundietatik jasotzen dira nagusiki, eta horiek, era berean, zuzeneko eta zeharkako zergen bidez biltzen dituzte funtsak beren lurraldeetan. Horrenbestez, foru-aldundiei dagokie diru-bilketako eskumena. Eusko Jaurlaritzak, bestalde, baliabide horien zati bat zentralizatzen du, eta, ondoren, gastuaren aurrekontu-programen artean banatzen du. Nahiz eta biek, zerga-ezarpenak eta gastuak, eragin berezia izan gure erkidegoan, txosten honen azterketa gastu-partidetan zentratuko da, hori baita Eusko Jaurlaritzaren eskumen nagusia.

Egitura ekonomikoa 8 gastu-kapitulutan banatuta dago:

1. Langile-gastuak
2. Funtzionamendu-gastuak
3. Finantza-gastuak
4. Gastu arrunten transferentziak eta diru-laguntzak
6. Inbertsio errealak
7. Kapital-eragiketen transferentziak eta diru-laguntzak
8. Finantza-aktiboak gehitzea
9. Pasibo finantzarioak gutxitzea

Txosten honen ondorioetarako, bereziki interesgarria da kapitulu hauek aztertzea:

- Langile-gastuak: 1. kapitulua
- Funtzionamendu-gastuak: 2. kapitulua
- Gastu arrunterako diru-laguntzak: 4. kapitulua

1. kapitulua (langile-gastuak) bi ikuspegitik aztertzen da. Alde batetik, langileen egoerari buruzko hurbilketa bat eginez, emakumeen eta gizonen berdintasunari²¹ dagokionez (txosten honen 5. atala). Bestalde, sartuta dauden aurrekontu-programak gauzatzeko garatzen duten lanaren bitartez (6. atala).

²¹ Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikulua: enpresak behartuta daude lan-esparruan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera, eta, helburu horrekin, neurriak ezarri beharko dituzte emakumeen eta gizonen artean lan-izaerako edozein bereizkeria-mota saihesteko.

4. GASTUEN AZTERKETA (1): EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK.

2016ko irailaren 6an, Eusko Jaurlaritzak Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen berdintasunerako I. Plana²² onartu zuen. Gaur egun, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana egiten ari da.

Goi-kargudunak

Emakumeen presentzia sailetan eta beste goi-kargu batzuetan²³. Aurreko urteen ildo beretik, Eusko Jaurlaritzako lehendakaria gizonezkoa da. Eusko Jaurlaritzako ordezkari-tza-maila goreneko parte-hartzeari dagokionez, nabarmendu behar da nolabaiteko egonkortasuna badela, 2005etik, emakume sailburuen kopuruan. Hala, 2021ean, Eusko Jaurlaritzako 5 emakumezko sailburuak sailburu guztien % 45,4 dira XII. legegintzaldi honetan.

Sailburuordetzen eta idazkaritza nagusien kasuan, 2021ean, emakumeen presentzian aldaketa batzuk gertatu direla ikusi da. Sailburuordeen kopurua murriztu da, eta 12 da orain (aurreko urtean, 14), eta XII. legegintzaldiko sail guztien % 36,4 dira. Horrenbestez, kargu horietan dabilzan emakumeen kopurua aurreko urteetan baino txikiagoa da.

2021ean areagotu egin da Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde autonomoetako goi-karguetan dabilzan emakumeen presentzia (6tik 7ra), eta % 70 dira orain..

Bestalde, 2021ean, % 40,0ra heldu zen Eusko Jaurlaritzari atxikitako enpresa eta erakunde publikoetan zuzendaritza-lanetan diharduten emakumeen presentzia; alegia, 25 lanpostu horietatik, 10etan emakumeak daude.

Argi eta garbi feminizatutako plantilla

Aurreko txostenetan adierazi den bezala, Administrazioaren zerbitzura dagoen plantilla oso feminizatuta dago, oso maskulinizatuta dagoen Seguritasuneko kolektiboa (Barnekoa) izan ezik.

2. taula. EAEko administrazioko langileak, taldearen eta sexuaren arabera

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL					
Colectivo\ Sexo	Julio 2022				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Administración General	5.173	63%	3.013	37%	8.186
Educación	23.708	74%	8.434	26%	32.142
Seguridad	1.770	20%	6.926	80%	8.696
Justicia	2.014	78%	583	22%	2.597
Total	32.665	63%	18.956	63%	51.621

Iturria: Gobernantza Publikoa eta Autogobernu Saila

²² Gobernu Kontseiluaren onarpena:

<https://www.irekia.euskadi.eus/eu/news/34384-gobierno-vasco-aprueba-primer-plan-para-igualdad-mujeres-hombres-administracion-general-sus-organismos-autonomos-consejo-gobierno-2016>

²³ Iturria: Zifrak 2021 txostena, Emakundek egina.

Emakume langile gehienak 50 eta 59 urte bitartekoak dira (% 43,37), eta, ondoren, 40 eta 49 urte bitartekoak (%28,14). Gizonen kasuan ere, kopuru handiena 50-59 adin-tartean biltzen da, emakumeen ehunekoaren oso antzekoa (%43,88), eta ondoren 60 urtetik gorako adin-tartea dago (%23,69).

Emakumeen ordezkari handiena duen saila Osasun Saila da (%61,32 emakumeak eta % 38,68 gizonak), eta, ondoren, Lan eta Enplegu Saila eta Segurtasun Saila daude; bietan emakumeak %60 eta gizonak %40 dira. Emakumeen ordezkari txikiena duten sailen artean daude, besteak beste, Ekonomia eta Ogasun Saila (emakumeak %34,6 eta gizonak %65,4) eta Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Saila (emakumeak %30 eta gizonak %70).

Segurtasun-kolektiboari dagokionez, Segurtasun Sailak honako hau jakinarazi du:

- Gaur egun emakumeak Ertzaintzako langile aktiboen %16,47 (1.199) dira.
- Ertzaintzaren plantilla osoan emakumeak %16,47 dira.
- Emakumeen portzentajea oso baxua da intendente-, komisario- eta komisariorde-kategorietan. Emakumeen ordezkari nabarmen handiagoa da kategoria hauetan: ofiziala (%11,41), agentea (%15,91), agente lehena (%12,10) eta agentea praktikan (%31,38). Datu horietatik ondorioztatzen da Ertzaintzan segregazio bertikalak bere hartan dirauela..
- Segregazio horizontalari dagokionean, emakume ertzainen ordezkari Babes eta Baliabide Operatiboetako misio espezifikoak dituzten unitateetan txikia da eta emakume gehien planifikazioan eta koordinazioan izaten dira.
- Udaltzaingoko langileen datuak sexuaren arabera bereizita aztertuz gero, portzentajeak Ertzaintzako langileen kasuan agertu direnen oso antzekoak dira.

Osakidetzak enpresa feminizatua da, osasunaren sektoreko enpresa gehienetan gertatzen den bezala, pertsonen arretarekin eta zaintzarekin lotuta egonik. Urteak igaro ahala, 30 urtetik beherako langile berrien proportzioa ere handiagoa da: % 80 emakumeak dira, eta % 20 gizonak. Horrenbestez, osasun-sektorean feminizazioaren paradigma tradizionalarekin jarraitzen da. Plantillaren feminizazioa handitzen ari da, gizonezkoak gero eta gutxiago baitira talde denetan.

2021eko uztailetik 2022ko uztailera bitartean, 90 pertsonak bete dituzte Osakidetzako zuzendaritzako lanpostuak: 57 emakume eta 32 gizon. Zuzendaritzako emakumeak gehiago dira gizonezkoak baino balio absolutuetan. Datuak erlatibizatzen baditugu sexu bakoitzak plantilla osoan zer proportzio duen kontuan hartuta, desagertu egiten da emakumeen abantaila, emakumeek zuzendaritzako postuen % 63 inguru betetzen baitituzte, langile guztien % 80 badira ere; gizonek, ordea, Osakidetzako plantilla osoko % 20 badira ere, zuzendaritzako postuen % 36 gizonei dagokie.

Osakidetzako langileak 41.770 ziren batez beste 2021eko uztailetik 2022ko uztailera bitartean. Urteko soldataren arrakala osoa, 2021eko datuekin, % 17,03 izan zen; hau da, langile emakume baten batez besteko soldata osoa % 17,03 txikiagoa izan zen langile gizon batena baino, plantilla osoa aintzat hartuta (langile finkoak eta ez-finkoak). Gizonek, gizonen guztizko plantillaren aldean, ordainsari handiagoko taldeetan (pertsonal medikoa eta agente-postuak) kontzentrazio-indize handiagoa izateak azaltzen du ordainsarien arteko alde hori. Horregatik, lanbide-kategoria bereko emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-aldeei begiratzen badiegu, horietako bakoitzaren barruko arrakala askoz txikiagoa da arrakala globala baino, eta arrakalarik ere ez dago kategoria batzuetan.

2021ean, **EITB** Taldeko langileen % 46 emakumeak ziren. 2021ean, EITBko langile gehienek 55 urte baino gehiago zeuzkaten. 2021eko soldata-datuen arabera, % 2,62koa zen arrakala. Hori batez ere lotuta zegoen ordainsari ekonomiko handien artean (buruzagitzetan) emakumeen presentzia txikitzearekin, eta kontziliazio-neurriekin, horiek, batez ere, emakumeek hartzen baitituzte.

URak 187 langile ditu, eta horietatik 96 emakumeak dira. Ordezkaritza orekatua da, bai plantillan, oro har, kargu publikoetan eta baita bestelako kolektiboetan ere.

SPRIk, gardentasun-atarian argitaratutako informazioaren arabera, 77 langile ditu, eta horietatik 36 emakumeak dira. Parekotasuna dago kargu publikoen artean, bai eta teknikarien eta administrarien artean ere.

Lan-ezgonkortasuna

Bitartekotasun-mailari dagokionez, Administrazio Orokorra nabarmentzen da langileen %55,8 bitarteko delarik; horietatik % 69 emakumeak dira. Bestalde, kontrako egoera dago Segurtasunean, %100 karrerako funtzionarioak baitira.

Osakidetzan, bitarteko langileen kopurua %2,44 hazi da 2021etik 2022ra, eta emakumeak kolektibo horretako %82,29 dira.

EITBn, lanaldi osoko aldi baterako kontratuak ia berdin betetzen dira emakumeen eta gizonen artean; ostera, lanaldi partzialeko aldi baterako kontratuak %70 emakumei dagozkie.

Ez dago erantzunkidetasunik zainketetan

Emakumeek dute joera nagusia baimenak eskatzeko edo neurriak ezartzeko, hala nola, lanaldi mota, bizitza pertsonala eta familiarra eta lana uztartzeko.

Murrizketek nahiz eszedentziek, familia eta lana uztartzeko neurriek, eragin negatiboa dute Administrazioaren soldata-arrakalan. Izan ere, murrizketa duten langileen %89 eta zaintzarako eszedentzia dutenen %92 emakumeak dira.

Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak emandako datuen arabera, aurreko urtearekin alderatuta, emakume gehiagok hartu dituzte kontzilio-neurriak, hala nola, eszedentziak eta lanaldi-murrizketak:

- Emakumeen % 92,86k hartu ditu eszedentziak, eta gizonen % 7,14k.
- Lanaldi-murrizketen kasuan, emaitzek erakusten dute emakumeen % 87,57 direla, eta gizonen % 12,43.
- 50 orduko baimenari dagokionez, 2022an, emakumeen % 72,98k eskatu du baimen hori, eta gizonen % 27.02k.

TELELANA

Gobernantza eta Autogobernu Sailak emandako datuen arabera, telelana eskatzen duten pertsonen %70 emakumeak dira; % 45ek 50 orduko baimena dute gaixotasun kronikoa duen senideren bat zaintzeko, eta %70ek adingabeak ditu ardurapean. Azken kolektibo horretatik, % 74 emakumeak dira.

Telelanaren modalitateari heltzen dion pertsonaren profila honako hau da: 41-50 urte bitarteko emakumea, bere kargura bi adingabe dituena, 5 eta 10 urte bitartekoak, Gasteizen lan egiten duena baina lan-herrian bizi ez dena, "A" atxikipen-taldeko kide dena, eginkizun teknikoak betetzen dituena eta goi-mailako teknikarien kidegokoa.

2020/21eko deialdian, 867 pertsonak telelan egin ahal izateko eskaera egin zuten. 867 eskaera horietatik 565 baimendu ziren (% 65); horietatik 367 (% 65) emakumei eman zaizkie eta 198 (% 35) gizonei. 2021/22ko deialdian, 864 pertsonak egin zuten telelana egiteko eskaera. 864 eskaera horietatik 646 baimendu ziren (% 74,7); horietatik 432 (% 67) emakumei eman zaizkie eta 214 (% 33) gizonei. Bi deialdietako eskaeren kopurua ia antzekoa da; hala ere, azken deialdian, baimendutako eskaeren kopuruak gora egin du aurreko urtearekin alderatuta.

Prestakuntza-ikastaroetan parte hartzea

Sail guztiek ekintza espezifiko gisa jasotzen dute plantillak parte hartzen duen emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko ikastaroak ez zenbatzea prestakuntzan baimendutako urteko gehieneko kopuruaren barruan.

Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak emandako informazioaren arabera, emakumeek gehiegizko ordezkartza dute IVAPek eskainitako prestakuntzetara joateko. Halaber, autoprestakuntzaren eta online prestakuntzaren modalitatean, gehiago dira emakumeak gizonak baino (% 41,6 eta % 30, hurrenez hurren). Modalitatearen aukeraketan eragiten duen faktorea, honako hau da: antolamendu-malgutasun handiagoa eta familia, lana eta bizitza pertsonala hobeto uztartzea.

IVAPek 2019ko datuei buruz egindako kudeaketa-planaren arabera, presentzia oso feminizatu dago berdintasun-ikastaroetan; lidergoari buruzko ikastaroetan, berriz, gizonen ordezkartza handiagoa da. Berdintasun-ikastaroek dagokienez, 2022an 15 ikastaro eskaini dira, aurreko urtean baino 4 gehiago.

Euskarazko ikastaroek eta hizkuntza-gaikuntzari dagokienez, IVAPek jasotako datuen arabera, 2021/2022 ikasturtean, euskara ikastaroetan izena eman zuten emakumeen kopurua gizonena baino handiagoa izan zen, bai autoprestakuntzako modalitatean, bai presentzian.

Osakidetzan, 16.025 pertsonak jaso dutela berdintasunaren, genero-indarkeriaren eta generoak osasunarekin duen loturaren arloko prestakuntzaren bat 5 urtean. Ikusi da 2021ean gauzatutako prestakuntzak igoera argia ekarri duela berekin, arlo horietako prestakuntza jaso duten plantillaren % 34 izatetik (2016tik 2020ra) % 58 izatera igaro baita egiturazko plantillan. Eremu horietan prestakuntza jaso duten emakumeak % 90 dira, eta gizonak, berriz, % 10. Erakundeak berdintasunaren arloko prestakuntzan egindako gastua nabarmen handitu da urteetan zehar: 2017an % 0,39 izatetik 2021ean % 5,24 izatera igaro da.

4/2005 Legeak, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunari eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako buruzkoak, honako hau ezartzen du 11. artikuluan:

“Autonomia Erkidegoko Administrazioak bere egiturak egokitu behar ditu. Egokitzapen horiekin sail bakoitzean, gutxienez, zuzendaritza edo administrazio-unitate bat egongo da, saileko zuzendaritza eta arloak eta hari atxikitako erakunde autonomo, ente publiko eta organoak bultzatu, koordinatu eta haiekin lankidetzan arituko dena, lege honetan eta Eusko Jaurlaritzak onartutako berdintasun-planean xedatutakoa betetzeko. Zuzendaritza edo unitate horiek izan behar dituzte langile nahikoa eta posizio organiko eta harreman funtzional egokiak; bai eta beren helburuak betetzeko aurrekontu-zuzkidura nahikoa ere. Zuzendaritza edo unitate horiek sailen arteko espazioetan koordinatzeaz ere arduratuko dira.

Autonomia Erkidegoko Administrazioari atxikita edo lotuta dauden eta 50 langile baino gehiago dituzten erakunde autonomoek eta gainerako erakunde publikoek beren egiturak egokitu beharko dituzte eta administrazio unitateak sortu. Azken horiek arduratuko lirake lege honen 15. artikuluko 1. paragrafoan aurreikusitako berdintasun-planean jasotzen diren neurrien betearazpena bultzatzeaz eta koordinatzeaz.”

Ondoren, 213/2007DEKRETUA, azaroaren 27koa, Eusko Jaurlaritzako sailetan, organismo autonomoetan eta erakunde publikoetan berdintasun-politikak bultzatu eta koordinatzeko ardura duten unitate administratiboak arautzen dituena. 3. artikuluan ezarri zuenez,

“Sail bakoitzeko unitateez gain, ondorengo organismo autonomo eta erakunde publiko hauetan ere berdintasun-politikak bultzatu eta koordinatzeko ardura izango duten unitate administratiboak egongo dira:

- Eustat-Euskal Estatistika Erakundean.
- IVAP-Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundean.
- HABE- Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundean
- Euskal Autonomia Erkidegoko Ertzain Akademian.
- Osalan-Laneko Segurutasun eta Osasunerako Euskal Erakundean.
- EITB- Euskal Irrati Telebistan.
- Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuan.
- ETS- Euskal Trenbide Sarean”.

Azken batean, aipatutako horiez gain, administrazio-unitateak izan behar dituzte honako erakunde hauek:

- Aukerak – Gizarteratzearen Euskal Agentzia
- EEE – Energiaren Euskal Erakundea
- ITB/ETS
- URA – Uraren Euskal Agentzia
- UNIBASQ – Euskal Unibertsitate Sistemaren Kalitate Agentzia
- SPRI - Enpresa Garapenerako Euskal Agentzia
- EEE – Energiaren Euskal Erakundea
- EKP – Euskadiko Kirol Portuak

Gaur egun, Eusko Jaurlaritzako sail guztiek dute berdintasunerako administrazio-unitate bat. Gainera, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak, gainera, berdintasunerako beste administrazio-unitate bat du, Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana kudeatzeko. Berdintasunerako administrazio-unitateak dituzten erakunde autonomoak, berriz, Eustat, IVAP, HABE eta Euskal Herriko Poliziaren Ikastegia eta Osalan dira. Azkenik, Emakunden lan egiten duten langileen %

100ek zuzenean laguntzen du berdintasuna sustatzen eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatzen. Guztizko horretatik, lanpostuen zerrenda (LZ) erreferentziatzat hartuta, 14 emakume eta 2 gizon daude dedikazio eskusiboko funtzio teknikoekin, eta 5 emakume eta 2 gizon dedikazio partzialarekin.

Emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko dedikazio eskusiboa duen kolektiboaren I. kapitulua betetzeko aurrekontua 2.000.000 eurokoa da.

Berdintasun-unitateek 25 III-C maila dute, gehienbat zerbitzu-zuzendaritzetan kokatutako pertsona batek osatzen ditu, eta % 95 emakumeak dira. Erakunde horiek guztiek berariazko aurrekontua dute beren sailetan eta erakunde autonomoetan berdintasun-politikak bultzatzeko eta koordinatzeko. Aurrekontua 5.000€ eta 60.000€ bitartekoa da, eta, batez beste, 22.500 €-koa.

Osakidetzan, Berdintasun Korporatiboko Unitatea Berdintasuna eta Parte-hartzea zerbitzuan dago, Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiaren Giza Baliabideen Zuzendaritzako Garapen eta Prestakuntzaren Zuzendariordetzaren barruan. Honako hauez osatuta dago: 2 berdintasun-teknikari, zerbitzuburu bat eta administrari bat. Iaz egiturara bideratutako aurrekontua 175.376,19 eurokoa izan zela kalkulatu da, eta % 2ko igoera kontuan izanik gutxi gorabehera.

Zerbitzuen erakunde bakoitzean berdintasun-erreferentea bat dago, bolumen handieneko 5 erakundeetan izan ezik, bina erreferente baitituzte horiek; horrek esan nahi du 25 berdintasun-erreferente daudela, guztira, zerbitzuen erakundeetan. Urteko lanaldiaren % 30 berdintasun-erreferente gisa esleitu zaizkien eginkizunetan ematen dute. Erreferente bakoitzeko profilak askotarikoak dira; horregatik, egiturarako aurrekontura hurbilketa bat egiteko, kontuan hartzen da A2 (goi-mailako teknikaria) kategoriari urteko dagokion batez besteko ordainsariaren % 30 2021ean (17.831,16 €, urteko batez besteko ordainsaria 59.437,21 € izanik A2 kategoriarako).

Osakidetzaren Berdintasun Batzorde Korporatiboa organo paritario bat da, honako hauez osatuta: Osakidetzaren 6 ordezkari eta Osasungintzako Mahai Sektorialean dauden sindikatuen 6 ordezkari. Osakidetzako Berdintasun Unitateko pertsona batek egiten ditu idazkaritza-lanak, hitza bai, baina botorik gabe.

Zerbitzuetako erakunde bakoitzeko Berdintasun Batzorde 1 dago, halaber; 20 berdintasun-batzorde, alegia, eta berdintasun batzorde korporatiboaren ereduari jarraitzen diote.

EITBk generoan aditua den langile bat dauka, EHUren "Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna: Berdintasun Eragileak" masterra daukana (enpresaren eta administrazio publikoaren arloko espezializazioetan). EITBko berdintasun-gaietako arduraduna zuzendaritza-taldean dago, eta Plana ezartzeko nahiz emaitzak ebaluatzeko prozesua gidatzen du. Eremu horretan, Estrategia eta Komunikazio Atalean aritzen da, hortxe garatzen baita EITBk zerbitzu publiko gisa duen misioa. Bestalde, EITB Talde osorako zeharkako politikak ezartzen dira bertan. Berdintasuneko helburuak garatzeko, gainera, aholkularitza-enpresa adituen laguntza jasotzen du. Berdintasun-arloko aurrekontuaren zatirik handiena kanpoko aholkularitza-enpresetara bideratzen da. Berdintasunari esleitzen zaion gainerako aurrekontua atal bakoitzak kudeatzen du (prestakuntza, fikzio-ekoizpena, EITBko Kirolen Zuzendaritza eta abar...).

EITBren Berdintasunerako III. Planean planteatutako helburuak lortzea, halaber, Zuzendaritzaren eta Berdintasun Batzordearen esku egongo da (azken horretan, besteak beste, parte hartzen dute zuzendaritzako eta sindikatu-etako ordezkariak). Modu osagarrian, Plana ezartzeko prozesuan, edukiei buruzko zatian (5. programa), helburu zehatzak dituzten lantaldeak sortzen dira (adibidez, kanpainak edo gidak abiarazteko). Lantaldeotan, EITBko arlo desberdinetako profesionalek hartzen dute parte, berdintasunerako politikaren garapena zeharkakoa izan dadin.

SPRIren Berdintasun Plana 2 pertsonako talde batek kudeatzen du: Giza Baliabideetako arduradunak eta Kudeaketako eta Etengabeko Hobekuntzako arduradunak. Horretarako, lantalde baten laguntza jasotzen dute.

Lantalde horretan, Enpresa Batzordeko ordezkari batek, erakundeko boluntarioek eta kasu bakoitzean beharrezkoak diren pertsonak parte hartzen dute

URAK antolaketa-egitura bat du, bere erakundearen berdintasun-politiken aplikazio eraginkorra bultzatzeko. berdintasun-politikak bultzatzeko eta koordinatzeko ardura bere gain hartzen duen pertsona batek (hemendik aurrera, Berdintasunaren Arduraduna) eta diziplina anitzeko lantalde paritario batek, arduradunarekin batera erakundearen aldetaren buru izango dena (Berdintasun Taldea). Berdintasun Taldea Agentziaren Zuzendaritza Nagusiak izendatzen du, eta, gaur egun, 11 pertsonak osatzen dute. Baliabide Orokorren arduraduna berdintasun-arduraduna da.

Berdintasun-arduradunaren dedikazioari dagokionez, URAREN berdintasun-politikaren kudeaketa haren zereginen parte da, eta ekitaldi bakoitzean zehaztutako zereginen dedikazioaren arabera da. Dedikazio handiagoa eskatzen du Berdintasun Plan berri bat onartu behar den ekitaldian, eta BAI SAREAK antolatutako jardunaldien eta abarren mende dago.

Berdintasun-arduradunaren prestakuntzari dagokionez, nabarmentzen da Genero-berdintasunean espezializatzeko 250 orduko unibertsitate-ikastaroa (Miguel de Cervantes Unibertsitate Europarra). Gainera, Berdintasun Taldeko kide guztiek egin dute proiektuetan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza-ikastaroa, IVAPEk emanda. Horietako batzuek prestakuntza osagarria dute arlo horretan.

5. GASTUEN AZTERKETA (2): SAILAK ETA HORIEN GASTUEN AURREKONTU-PROGRAMAK

2023KO AURREKONTU OROKORRA

Jarraian, EAeko 2023rako Aurrekontu Orokorra xehatzen da:

3. taula. EAeko aurrekontu orokorra 2022, atalka

EAE-KO AURREKONTU OROKORRA ATALKA			
Atala	IZENA	AURREKONTUA	Gutzizkoaren gaineko %
00	LEGE BILTZARRA	33.420.000	0,2%
01	LEHENDAKARITZA	49.083.000	0,3%
02	SEGURTASUNA	746.328.000	5,2%
03	LANA ETA EMPLEGUA	1.107.840.000	7,8%
04	GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	171.948.000	1,2%
05	EKONOMIAREN GARAPENA, JASANGARRITASUNA ETA INGURUMENA	849.801.000	6,0%
06	EKONOMIA ETA OGASUNA	138.085.000	1,0%
07	HEZKUNTZA	3.477.730.000	24,4%
08	LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIOAK	754.404.000	5,3%
09	OSASUNA	4.638.986.000	32,6%
10	BERDINTASUNA, JUSTIZIA ETA GIZARTE POLITIKAK	637.860.000	4,5%
11	KULTURA ETA HISKUNTZA POLITIKA	353.252.000	2,5%
12	TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA	63.956.000	0,4%
51	3131. LAN HARREMANEN KONTSEIKUA. Gizarte Solaskidetzaren Garapena	2.765.999	0,02%
52	1124. EUSKADIKO EKONOMIA ETA GIZARTE ARRAZOETARAKO BATZORDEA	1.675.802	0,01%
53	3213. EUSKADIKO KOOPERATIBEN GOREN KONTSEILUA	1.129.013	0,01%
54	1112. HERRI KONTUEN EUSKAL EPAITEGIA	8.512.853	0,1%
55	1113. DATUAK BABESTEKO EUSKAL BULEGOA	2.665.200	0,02%
90	0111. ZOR PUBLIKOA	989.688.783	6,9%
95	ERAKUNDEEN BALIABIDEAK ETA KONPROMISOAK	150.755.221	1,1%
99	HAINBAT SAIL	70.836.129	0,5%
GUZTIRA		14.250.722.000 €	%100

Aurrekontua, gobernuaren lehentasunen isla, honela banatzen da:

- 1etik 12rako atalak Eusko Jaurlaritzaren egitura organikoa osatzen duten sailei dagozkie. Politika publikoak gauzatzeko, aurrekontu osoaren % 91,15 jasoko dute, puntu bat gehiago 2022ko aurrekontuetan baino.
- Aurrekontuaren erdia baino gehiago (%57) Osasun Sailean (%80 Osakidetzan) eta Hezkuntza Sailean biltzen da. Lan eta Enplegu Saila eta berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila batuta, aurrekontuen kontzentrazioa % 69koa da.
- Emakundera bideratutako aurrekontua berriz ere handitu da, zehazki 123.000 €-tan 2023rako.
- %8,85 eskas honako atal hauetarako gordeko da: 0 (Legebiltzarra), 51 (Lan Harremanen Kontseilua), 52 (Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordea), 53 (Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseilua), 54 (Herri Kontuen Euskal Epaitegia), 55 (Datuak Babesteko Euskal Bulegoa), 90 (Zor Publikoa), 95 (Erakundeen baliabideak eta konpromisoak) eta 99 (hainbat sail). Gastua, Zor Publikoaren eta hainbat sailen kasuan izan ezik, IV. kapituluaren kokatzen da nagusiki (gastu arruntetarako transferentziak eta diru-laguntzak).

TXOSTEN HONETAN AZTERTUTAKO AURREKONTUA

Sailek beren politikak lantzen dituzte, gauzatu beharreko helburu eta ekintza garrantzitsuenak zehaztuta, esleitzen zaizkien aurrekontu-baliabideekin. Plangintza-lan hori "aurrekontu-programetan" islatzen da. Programa horiek, aurrekontuak genero-ikuspegitik aztertze sailetako txostenekin batera, txosten hau aztertze funtsezko elementuak dira.

Aurreko aurrekontuei buruzko genero-eraginari buruzko txostenetan azaldu den bezala, aurrekontuekin ezartzen diren politika publikoen azterketa konplexua denez, epe luzerako hobekuntza-prozesu gisa planteatzen da. Hau esan nahi du:

- Aurrekontu-esleipenek emakumeen eta gizonen aukera sozioekonomikoetan dituzten eraginak aztertzea, euskal administrazio publikoaren jardun-arlo guztietan, plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan.
- Emakumeen eta/edo gizonen egoerak eta/edo posizioak gure gizartean eragindako diskriminazio-egoerak mantentzen edo areagotzen dituzten partidak berregituratzea.

Illo horretan, Ekonomia eta Ogasun Sailaren estrategia EAEko aurrekontu orokorra faseka aztertzean datza. Horrela, azterketetan sakondu eta aurrekontuak genero-ikuspegiarekin egiteko prozesua finkatu ahala, aztertu beharreko aurrekontu-zenbatekoa handitzen joango da.

2023ko aurrekontu horietarako, azterketa honako hauen gainean egiten da:

- a) Eusko Jaurlaritzako sailen aurrekontua (1-12 sekzioak, EAEko Administrazioa osatzen duten beste erakunde batzuei egindako transferentziak kenduta): 6.886.313.651 €
- b) Eusko Jaurlaritzako sailei atxikitako erakunde autonomoen eta partzuergoen aurrekontu osoa: 1.304.241.487€
- c) el presupuesto administrativo del Grupo Osakidetza (en adelante Osakidetza): 3.733.006.098 €
- d) Osakidetza Taldearen (aurrerantzean Osakidetza) ustiapen-aurrekontua: 184.637.744 €
- e) SPRI taldearen (aurrerantzean, SPRI) administrazio-aurrekontua: 129.100.955 €
- f) URAREN administrazio-aurrekontua: 62.294.426 €

Garrantzitsua da adieraztea zuzenbide pribatuko erakunde publikoak (Osakidetza, EITB, SPRI eta URA) aztertze metodologia desberdina dela. Horrela, sailek eta haien erakunde autonomoek eta partzuergoek kudeatutako aurrekontu-programen kasuan, analisia aurrekontu-programei eta aurkeztutako txostenei buruzko P-21Gen

formularioetan oinarrituta egin da. Osakidetzaren, EITBren, SPRIren eta URAREN kasuan, azterketa genero-ikuspegitik egindako azterketa-txostenetan oinarrituta egin da, erakunde bakoitzaren berezitasunak kontuan hartuta. Inprimakiak eta aipatutako txostenak Aurrekontu Orokorrek egiteko arau teknikoaren bidez eskatu dira.

Ildo horretatik, aztertutako aurrekontua honela bana daiteke:

- 8.190.555.138²⁴ € (66,5%): Administrazio Orokorra (1-12 sekzioak, EAEko Administrazioa osatzen duten beste erakunde batzuei egindako transferentziak kenduta), haren erakunde autonomoak eta partzuergoak
- 3.733.006.098 € (30,3%): Osakidetza Taldearen ustiapen kontsolidatuaren aurrekontua
- 184.637.744 € (1,6%): Osakidetza Taldearen ustiapen kontsolidatuaren aurrekontua
- 129.100.955 € (1%): SPRI Taldearen ustiapen kontsolidatuaren aurrekontua
- 62.294.426 € (0,5%): URAREN ustiapen kontsolidatuaren aurrekontua

Laburbilduz, txosten honetan aztertzen ari garen aurrekontua EAEko aurrekontu osoaren % 86 da. Geroagoko fase baterako geratzen da Administrazio Orokorren eta gainerako erakunde, fundazio eta sozietate publikoen 00 eta 51 eta 99 atalen azterketa.

4. taula. Aztertutako aurrekontua sailen arabera

SAILIK SAIL AZTERTUTAKO AURREKONTUA			
(Erakunde autonomoak eta partzuergoak, EITB, Osakidetza, SPRI eta URA barne)			
Atala	Izena	Aurrekontua	Guztizkoaren gaineko %
01	LEHENDAKARITZA	48.253.748	0,4%
02	SEGURTASUNA	739.750.441	6,0%
03	LANA ETA ENPLEGUA	1.147.821.823	9,3%
04	GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	92.569.085	0,8%
05	EKONOMIAREN GARAPENA, JASANGARRITASUNA ETA INGURUMENA	795.398.829	6,5%
06	EKONOMIA ETA OGASUNA	72.184.113	0,6%
07	HEZKUNTZA	3.444.620.403	28,0%
08	LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIOAK	319.720.280	2,6%
09	OSASUNA	4.677.185.045	38,0%
10	BERDINTASUNA, JUSTIZIA ETA GIZARTE POLITIKAK	562.236.023	4,6%
11	KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA	360.537.857	2,9%
12	TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA	53.527.882	0,4%
TOTAL		12.313.805.529 €	100%

Azalpen-oharra: sail bakoitzean, aurrekontu bateratuari²⁵ erakunde autonomoei eta haien mendeko partzuergoei dagokien aurrekontu osoa gehitu zaio. Gainera, Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailean SPRI eta URA erakunde publikoen administrazio-aurrekontuak sartu dira, Osasun Sailean Osakidetza taldearen administrazio-aurrekontua sartu da, eta Kultura eta Hizkuntza Politika Sailean EITB taldearen administrazio-aurrekontua sartu da.

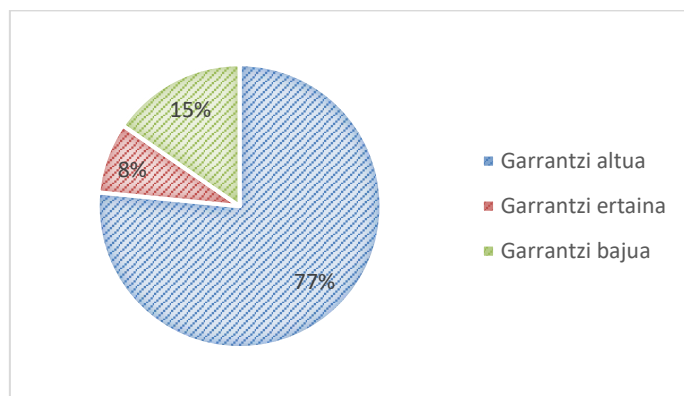
Aztertutako aurrekontuaren %38 Osasun Sailean biltzen da, eta horren % 80 Osakidetzak kudeatzen du. Osasun Sailak eta Hezkuntza Sailak kudeatzen dute aztertutako aurrekontuaren % 66.

²⁴ 8.190.555.138 euroak 6.886.313.651 euroak eta 1.304.241.487 euroak batuta lortzen da.

²⁵ Aurrekontu bateratua: EAEko sektore publikoko beste erakunde batzuk finantzatzeko transferentziak kentzen dira.

Genero ikuspuntutik aztertutako aurrekontuaren %99,8 egokitzat jo da, eta aurrekontuaren %85 garrantzi ertain-handikotzat. Garrantzi handikotzat jotzen diren programak puntu bat igo dira eta garrantzi ertaineko programak 12 puntu. Programa batzuen garrantzia aldatu duten sailak²⁶ honako hauek dira: Segurtasuna, Gobernantza Publikoa eta Autogobernua, Ekonomiaren Garapena, Jasangarritasuna eta Ingurumena, Hezkuntza eta Osasuna.

7. irudia. Aztertutako aurrekontua, generoak duen garrantziaren arabera



²⁶ Xehetasun gehiago sail bakoitzaren atalean.

6.1. SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO 2030 ESTRATEGIA

2018ko azaroaren 27ko Gobernu Kontseiluak SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO 2030 ESTRATEGIA onartu zuen, Euskadi soldata-arrakala txikiena duten Europako herrialdeen artean kokatzeko. Euskadik 2030ean:

- Soldata-diskriminazioa desagertu den euskal lan-merkatua
- Soldata-arrakala txikiena duten Europako bost herrialdeen artean egotea
- Gizartea (herritarrak eta eragile instituzional, sozial eta ekonomikoak) erabat konprometituta dago ordainsari-berdintasunarekin, berdintasunean oinarritutako hezkuntza eta garatutako berdintasun-balioekin koherenteak diren gizarte-portaerak oinarri hartuta.

Horretarako, 4 jarduera-ardatz proposatzen ditu:

- 1. ardatza: Orduko soldatan dagoen desberdintasuna murriztea.
- 2. ardatza: desberdintasuna murriztea lanaldiari dagokionez.
- 3. ardatza: Gizarte-hezkuntza eta -sentsibilizazioa.
- 4. ardatza: Enpresak eta sindikatuak sentsibilizatzea.

Estrategia horretan jasotzen den bezala, 3 ekintza-plan eragilearen bidez hedatzea aurreikusten da. Lehenengoa amaituta (2019-2020), Eusko Jaurlaritzak 2022-2025 aldirako Ekintza Plan Eragilea egin du, emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakala murrizteko. Planean sartutako jardueren koordinazioa (20 jarraibide eta 74 neurri) Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak zuzentzen du, Emakunderen bitartez, eta beste zazpi sailek parte hartzen dute: Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailak; Ekonomia eta Ogasun Sailak; Hezkuntza Sailak; Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak; Osasun Sailak (Osakidetzaren bitartez); Lan eta Enplegu Sailak eta Lehendakaritza Sailak.

Eusko Jaurlaritzaren plangintza estrategikoaren esparruan islatu da, 2020-24ko Gobernu Programaren 94. Konpromisoan, *Soldata-arrakalaren aurkako talka-planaren aplikazioa sustatzea*. Bertan, honako hauek parte hartzen dute:

- Emakumeak industrian sartzeko plana.
- STEAM Euskadi Hezkuntza Estrategia.
- Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Plana 2030.
- Familiei Laguntzeko Erakunde arteko IV. Plana.
- Berpiztu. Euskadiko Ekonomia eta Enplegua Suspertzeko Programa.
- Enpleguaren Euskal Estrategia
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Plana.
- Lanbide Heziketako V. Euskal Plana.

Taula honetan zehazten dira sailek 2023ko plangintzari dagokionez jakinarazitako jarduketak:

5. taula. Sailek Euskadin soldata-arrakala murrizteko aurreikusitako jarduerak

SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO JARDUKETAK	IDENTIFIKATUTAKO AURREKONTUA 2023
SAIL GUZTIAK	
Soldata-arrakalaren aurkako neurriei eta emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerako klausulak kontratazio publikoan txertatzeari buruzko akordioa aplikatzea. Gobernu Kontseiluak 2019ko martxoaren 5ean onartua, 42/2019 Ebazpena	
LEHENDAKARITZA	
Nazioarteko ekintza bat bultzatzea, ordainsari-berdintasunaren arloko jardunbide egokiak hedatzeko eta erakartzeko.	
SEGURTASUNA	
Emakumeak Ertzaintzaren oinarrizko agente-eskalan sartzeko I. Plana	
POLIZIA ETA LARRIALDIETAKO EUSKAL AKADEMIA	
Emakumeak Ertzaintzaren oinarrizko agente-eskalan sartzeko I. Plana	
LANA ETA ENPLEGUA	8.012.603
SAILA	610.000
Lehentasunezko jarduketak:	610.000
Jarduera-kanpainak genero ikuspegiarekin gai hauetan: lan-istripuak, behin-behinekotasuna, lanaldi partzialeko kontratazioa eta desgaituentzako kontratazioa.	
Lan Ikuskaritzaren jarduketa-kanpainak Gizonen eta Emakumeen Berdintasunarekin lotuta, berariazko sektoreetan.	
Lan Ikuskaritzako ordainsari-berdintasunerako plan espezifikoa soldata-auditoriako sistema bat abian jartzearekin batera	
Sentsibilizazio- eta informazio-kanpainak sexuagatiko soldata-diskriminaziorik ez jasateko eskubideari buruz, enpresei eta, oro har, herritarrei zuzenduta.	
Hauteskunde sindikaletan gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren egoerari buruzko azterlan estatistiko bat egitea.	
Lan Agintaritzari aurkezten zaizkion Hitzarmen kolektiboen eta berdintasun- planen genero-eraginari buruzko inpaktu-txostenak egitea	
Soldata-arrakalari eta emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko II. kongresua lan-harremanen eremuan	
2020an egindako "Balio bereko lana" gida ezartzeko proiektu bat garatzea EAeko hainbat enpresatan, Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritzaren Planaren baitan.	
Gizon eta emakumeen arteko berdintasun-arloko berariazko prestakuntza-plana garatzea, Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzarako	
Gizarte-eragileei bideratutako Berdintasunaren alorreko prestakuntza- eta gaikuntza-programak bultzatzea, enpresetan berdintasun-planak negoziatzeko 901/2020 Errege Dekretua Berdintasun-planak arautzen dituen eta bere erregistroa betetzeko.	
Jazarpen eta diskriminazioaren aurkako Euskal Behatokia laguntzea generoagatiko diskriminazioaren aurkako dibulgazio-lanen inguruko lankidetzak-hitzarmenagatik	
Beste jarduketa batzuk:	

Hiru aldeko elkarrizketa soziala eta gizarte-eragileen arteko etengabeko negoziazioa bultzatzea Gizarte Elkarrizketarako Mahaiaren bidez, lantaldeak indartuz (horien artean, Berdintasunerako lantaldea)	
Estatistika sozio-laboralak eta urteko memoria egiten jarraitzea.	
Aurreikusitako helburuen garapena eta aplikazio praktikoa sustatzea Oñatiko Adierazpenean: "Lan-harremanen eredu berri baterako dekalogo" 2019ko apirilean onartu zen, Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) mendeurrenean	
LANBIDE	7.402.603
Landa- eta hiri-eremuetan emakumeei laguntzea.	85.962
Langabeei, batez ere emakumeei, zuzendutako prestakuntza, ekintzailatza eta landa-garapena sustatzeko eta genero-arrakala murrizteko	1.616.641
177/2010 Dekretua, familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzkoa	2.200.000
Emakumeen prestakuntza eta kontratazioa eremu maskulinizatuetan 2021	1.484.000
Emakumeen eta gizonen prestakuntza eta kontratazioa eremu maskulinizatu eta feminizatuetan 2023-2024	2.016.000
GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	18.000
Administrazio Orokorrerako Berdintasun Plana	18.000
EKONOMIAREN GARAPENA, JASANGARRITASUNA ETA INGURUMENA	3.500
URA – URAREN EUSKAL AGENTZIA	3.500
Ordainsariei buruzko auditoria genero-ikuspegiarekin	3.500
HEZKUNTZA	30.172.182
Orientatzaileei zuzendutako bokazio-orientazio ez-sexistari buruzko prestakuntza.	
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea Lanbide Heziketako ikastetxe bateratuetan	45.000
0 eta 3 urte bitarteko umeentzako haur-eskolen titular diren EAEko udalentsako dirulaguntza, zero eta hiru urte bitarteko umeentzako udal-titulartasuneko haur-eskolen mantentze-kostuak finantzatzeko	3.500.000
EAEko Haur Hezkuntzako lehen zikloko eskolei zuzendutako dirulaguntza, titulartasun pribatukoak, EAEko titulartasun pribatuko Haur Hezkuntzako lehen zikloko eskolak mantentzen laguntzeko, familien kuotak murriztu eta homogeneizatzeko, familia eta lana uztartzen laguntzeko eta hezkuntza-arretaren kalitatea hobetzeko.	24.595.000
Plan Zuzentzailea, 0-3 urteko hezkuntzaren unibertsaltasuna bermatuko duena. Matrikula-hobarien sistema, familien errentaren arabera modulatu, 18.000 eurotik beherako errentak dituzten familientzako tarifen salbuespenaren bidez estandarizatu	(*)
Ikastetxe publikoetan hezkidetzaproiektuak diseinatzeko deialdiak	1.216.182
Itunpeko ikastetxeetan hezkidetzaproiektuak egiteko deialdia	100.000
II. Hezkidetz Plan eta horren jarraipena eta ebaluazioa ezartzea	30.000
Formación continua del perfil competencial del profesorado de acuerdo a modelos coeducativos	61.000
STEM asmo profesionalak eta STEM intzertzio profesionalak sustatzea, genero-ikuspegia kontuan hartuta -STEAM Euskadi hezkuntza-estrategia-	625.000
OSASUNA	
OSAKIDETZA	
Emakumeen batez besteko soldata gordinaren bilakaera aztertzea, gizonenarekin alderatuta, bai eta kategorien eta plantillaren araberrako bilakaeraren aurreikuspena ere.	

Osakidetzako zuzendaritza-postuetan sartzeko egon daitezkeen genero-desberdintasunak aztertzea eta horiek ezabatzeko neurriak sustatzea.	
Ordutegi-malgutasuneko eta telelaneko neurriak ezartzeko aukera aztertzea, ahal den neurrian, lanaldi-murrizketak saihesteko.	
BERDINTASUNA, JUSTIZIA ETA GIZARTE POLITIKAK	8.334.809
SAILA	7.454.938
Gurasotasun positiboko programa	250.000
Kontzilia zerbitzuaren kudeaketa	58.080
Ebidentzia zientifikoa kontziliazio-politiketan aplikatzea	50.000
Kontzilia komunitatearen garapena	50.000
Certificación y reconocimiento a empresas	30.000
Ziurtapena eta aintzatespena enpresei	20.000
Enpresa txiki eta ertainentzako laguntza-programa, soldata-arrakala murrizteko neurriak diagnostikatzeko eta ezartzeko	65.000
Enpresentzako dirulaguntzen lerroa, 2022-2023 aldiko diagnostikoa eta kontziliazio-plana egiteko	117.858
Enpresentzako dirulaguntzen lerroa, 2023ko diagnostikoa eta kontziliazio-plana egiteko	294.000
3 urtetik beherako seme-alaben zaintzaileak kontratatzea	210.000
Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak, amatasun-lizentzia baliatu ez duten gurasoentzat	1.250.000
14 urtetik beherako seme-alabak zaintzeko pertsonak kontratatzeako laguntzak	4.000.000
Guraso bakarreko familietako buru diren pertsonen eszedentziarako laguntzak	1.000.000
3 eta 14 urte bitarteko seme-alaben zaintzaileak kontratatzea	35.000
Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak, adingabeak zaintzeko langileentzat	25.000
EMAKUNDE:	858.051
NAHIKO programa	78.051
GIZONDUZ programa	145.000
Emakume zuzendari eta enpresariei ahalduntzen laguntzea	70.000
Euskadin soldata-arrakala murrizteko ekintzen estrategia eta plan operatiboa	145.000
Enpresa eta erakunde pribatuentzako dirulaguntzak, aholkularitza-enpresa homologatu bat kontrata dezaten, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko diagnostikoa eta berdintasun-plana egiteko	400.000
Euskadiko Enpresari, Zuzendari eta Profesionalen Federazioarentzako dirulaguntza	20.000
EKONOMIA ETA OGASUNA	5.000
Berdintasun-planak egin daitezzen sustatzea Elkargi, SGR eta Luzaro, EFC SArekin	
Kontratazio publikoko berdintasun-klausulei buruzko prestakuntza- eta hausnarketa-jardunaldi bat antolatzea	5.000
Soldata-arrakalari esleitutako partiden AURREKONTU-BETEARAZPENEN datuak ustiatzeko aukera ematea.	
TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA	40.000
Turismo-enpresetan berdintasun-programa egiteko aurretiazko diagnostikoa	40.000
GUZTIRA	46.564.274

Taulari buruzko oharra:

1. Taulan agertzen diren jarduera batzuek ez dakarte berekin aurrekontu espezifikorik, izan langileen gastuen I. kapituluaren kargura daudelako, edo izan aurrekontu zabalagoen zati direlako.
2. 2022an, Emakumeak Ertzaintzaren oinarritzko agente-eskalan sartzeko I. Planean jasotako neurriak garatzeaz arduratzen den lantaldeak ekintza bakoitzerako jarraipen-sistema bat aurreikusi du, aintzat hartzen dituen ekintza bakoitzaren arduradunak eta gauzatze- eta emaitza-adierazleak. Hala eskatzen duten jarduketetarako aurrekontu nahikoa emateko konpromisoa dago.
3. Hezkuntza Sailak 2022ko aurrekontuetarako 45.000.000 euroko partida baten berri eman zuen, 0-3 urteko hezkuntza unibertsalerako Plan Zuzentzailea (*) gauzatzeko. Horretarako, matrikulan hobari-sistema bat jasotzen du, familien errentaren arabera modulatu, 18.000 eurotik beherako errentak dituzten familientzako tarifen salbuespenaren bidez estandarizatu. 2023rako, ordea, neurri horri dagokion aurrekontua Sailak Haurreskolen Partzuergoari egindako 61.002.410,00 euroko ekarpenean sartuta dago.
4. Ezezagun dira Osakidetzaren, EITBren, SPRIren eta URAREN aurrekontu zehatzak, nahiz eta, beren planetan soldata-arrakalari aurre egiteko helburuak eta jarduerak dituzten.

Osakidetzak 2023an jarduketa hauek burutzeko asmoa du:

- Emakumeen batez besteko soldata gordinaren bilakaera aztertzea, gizonenarekin alderatuta, bai eta kategorien eta plantillaren arabera bilakaeraren aurreikuspena burutzea ere.
- Osakidetzako zuzendaritza-postuetan sartzeko egon daitezkeen genero-desberdintasunak aztertzea eta horiek ezabatzeko neurriak sustatzea.
- Ordutegi-malgutasuneko eta telelaneko neurriak ezartzeko aukera aztertzea, ahal den neurrian, lanaldi-murrizketak saihesteko.

EITBk, 2018tik, urtero kalkulatu eta aztertzen du soldata-arrakala. Aplikatu ari diren neurriak soldata-arrakala pixkanaka murriztea lortzen ari dira, 2021ean % 2,62ra iritsi arte. Taula honetan ikus daiteke:

6. taula. EITBko soldata-arrakalaren bilakaera. 2017-2021

	2017	2018	2019	2020	2021	% plantilla
EITB TALDEA	% 8,2	% 6,51	% 3,24	% 3,86	% 2,62	100%
EITB	% 11,1	% 8,26	% 3,92	% 7,36	% 8,7	% 6
ETB	% 5,6	% 4,17	% 0,28	% -1,97	% -4,07	% 59
IRRATIAK	% 10,5	% 8,90	% 5,87	% 10,47	% 11,06	% 29
NET	% 14,2	% 16,52	% 10,98	% 19,10	% 15,85	% 5

SPRIk bere berdintasun-planean jasotzen dituen jarduera batzuk:

- SPRIren eta CRren zuzendaritza-batzordeen osieran emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu sustatzea.
- Plantillako ondorengoak eta aurrekoak zaintzeko erantzukizunei buruzko informazio eguneratua biltzea, eskura dauden kontziliazio-neurrien erabilaren jarraipena egiteko.
- Zainketek egungo eredu ekonomikoan duten eraginari buruzko prestakuntza-saioak egitea, bizitzaren jasagarritasuna kontuan hartuko duen enpresa-eredu bati nola lagundu aztertzea.

URAK, bere aldetik, genero-ikuspegidun ordainsari-auditoretza egitea du helburu, eta, gainera, planteatzen du:

- Kontziliaziotik erantzunkidetasuneranzko aurrerapena erraztea.
- Senideak zaintzeko lanaldi-murrizketa duten langileentzako lan-planak ezartzea.

Aurreko guztia kontuan hartuta, 2023an soldata-arrakalaren aurka borrokatzeko identifikatutako aurrekontua handitu egin da aurrekoekin alderatuta, aintzat hartzen badugu Hezkuntza Sailaren 0-3 urteetarako Gida Planeko 45.000.000 euroko partida ez dela kontuan hartu guztizko zenbaketan.

Oro har, eta albo batera utzita aurrekontu erreala hemen aurkezten dena baino handiagoa dela, soldata-arrakala gaitzera bideratuko da EAeko aurrekontu orokorraren %0,33 eta Administrazio Orokorraren (1-12 atalak, EAeko Administrazioa osatzen duten beste erakunde batzuei egindako transferentziak kenduta), haren erakunde autonomoen eta partzuergoen (8.190.555.138 €) aurrekontu azertuaren %0,6.

Aurrekontu horren %65 Hezkuntza Sailak abian jarriko dituen neurriei dagokie, %18 Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailari eta %17 Lanbideri.

6.2.III. ESKU-HARTZE ARDATZEKO JARDUERAK: "EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK"

Martxoaren 1eko 8/2013 Dekretuaren arabera, Emakunderi dagokio emakumeen aurkako indarkeriaren arloko politikak zuzentzea eta koordinatzea. Zehazki, honako hauekin koordinatzen da:

- Eusko Jaurlaritzako sailak: enplegua eta Gizarte Politikak, Osasuna, Segurtasuna, Lana eta Justizia, Hezkuntza eta Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza.
- Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Foru Aldundiak.
- Udalak – EUDEL.
- Organismo autonomikoak, nazionalak eta nazioartekoak.

Halaber, honako gune hauek koordinatzen ditu:

- Sailarteko Batzordea.
- Erakunde arteko Batzordea.
- Etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakundeen arteko II. Akordioa.
- Berdinsarearen Indarkeria Batzordea (Eudel).
- Emakumeen eta neskatuen sexu-esplotaziorako salerosketaren aurkako mahaia.

Emakumeen aurkako indarkeriak egiturazko sustraiak ditu, eta bizitzako dimentsio eta eremu guztiei eragiten die. Horregatik, Eusko Jaurlaritzak eman beharreko erantzuna diziplinartekoa da. Ildo horretan, Sail guztiak batzen dira, nahiz eta bakoitzak bere eskumenen araberrataula honetan ikus daitekeen bezala:

7. taula. Esku-hartzeak "emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak" ardatzean

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK (EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANAREN III. ARDATZA)	
AURREIKUSITAKO JARDUKETAK	Identifikatutako aurrekontua 2023
SAIL, ERAKUNDE AUTONOMO ETA PARTZUERGO GUZTIAK	
Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren 2021eko uztailaren 9ko Aginduaren aplikazioa. Agindu horren bidez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena gertatzen den kasuetan jarduteko prozedura arautzen da.	
SEGURTASUNA	10.688.090
"EBA -Etxekoen eta emakumeen babesa- Informazioaren Kudeaketa Partekatuko Polizia Sistema"ren ezartzea	155.461
Ertzaintzan indarkeria matxistari ematen zaion arretan Koordinazio Protokoloak ezartzea eta jarraitzea 2022-2024	72.600
Indarkeria matxistari aurre egiten dioten emakumeei arreta espezializatua ematea (Bortxa aplikazioa, 12 SOS Deiak aplikazioa)	
Biktimak babesteko segurtasun pribatua	6.776.000
Genero-indarkeriaren alorrean arreta berezia duten 70 ertzain	3.684.029
Ertzaintzaren Gizakien Salerosketaren aurkako Plan Estrategikoaren helburu orokorre jarraipena ematea	
POLIZIA ETA LARRIALDIETAKO EUSKAL AKADEMIA	

Ekintza espezifikoak bultzatzea, PLEAko hautaketa-prozesuan zehar indarkeria matxistako egoeren aurrean dauden hautagaiek dituzten eskubideak eta baliabideak hedatzeko.	
PLEAn sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean jarduteko protokolo espezifiko baten diseinua eta ezarpena sustatzea	
Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiaren (PLEA) Barne Araudian sartzea emakumeen aurkako indarkeria matxistagatiko diziiplina-falta oso larria, eta, bereziki, sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena, bai eta hautaketa-prozesuetako bestelako diskriminazio-jokabideak ere.	
LANA ETA ENPLEGUA	171.500
OSALAN	
Osalaneko langileei prestakuntza ematea sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioari buruz	
LANBIDE	171.500
Hala behar duten eta bizirik atera diren emakumeen eskura jartzen diren enplegu-baliabideak areagotzea, haien laneratzea areagotzeko, biktimei diren emakumeen arretarako barne-protokoloak egokituz eta indarkeria-egoerak egiaztatzeko moduak eguneratuz. Genero-indarkeriaren eta sexu-esplotazioarako salerosketaren biktimei diren emakumeak gizarteratzen eta laneratzen laguntzeko programa abian jartzea.	171.500
Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta ematen esku hartzen duten profesionalen prestakuntza iraunkorra, nahikoa eta eremu eta erantzukizun-maila guztietara egokitua bermatzea.	
GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	
Sentsibilizazio-kanpainak antolatzea, langileen artean zabaltzeko sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan jarduteko prozedura	
EKONOMIAREN GARAPENA, JASANGARRITASUNA ETA INGURUMENA	
URA – URAREN EUSKAL AGENTZIA	
Sexu-jazarpenera eta jazarpen sexistara edo sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta horrelako egoeretan jarduteko protokoloa	
SPRI - ENPRESA-GARAPENERAKO EUSKAL AGENTZIA	
Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren aurrean jarduteko protokoloa	
EKONOMIA ETA OGASUNA	
Langile eta kargu publikodun guztientzako derrigorrezko bertaratze-ikastaro bat antolatzea sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako Administrazioaren Protokoloan	
EUSTAT	
EAEko emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazio estatistikoa argitaratzea.	
HEZKUNTZA	
Sexu-indarkeriaren biktimei diren emakumeei harrera hobea egiteko II. Akordioaren Erakundearteko Talde Teknikoan parte hartzea.	
EHUn ordaindu beharreko prezio publikoen Aginduan sartzea genero-indarkeriaren biktimei eta beren kargura dituzten 25 urtetik beherako seme-alabei aplikatu beharreko murrizketak.	
Autonomia Erkidego honetan egoitza duten unibertsitateekin egindako hitzarmenei eustea. Hitzarmen horien bidez, arrazoi ezberdinengatik matrikuletan aplikatzen diren murrizketak ordaintzen zaizkie. Arrazoietako bat, genero-indarkeriaren biktimei izatea.	

Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimek beka lortu ahal izango dute, betiere araudian aurreikusitako baldintza guztiak betetzen badituzte, -salbu eta, 2021-2022 ikasturtean gairatutako eskola-kargari dagokionez ezarritako betekizunak-, bekadun gisa emandako urte kopuruaren mugarekin, eta 2021-2022.B32 ikasturtean kredituen ehuneko jakin bat gairatzeko betekizunarekin.	
Emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimek diren emakumeen seme-alabak eskola-garraioan lehenestea, behin-behineko baimena eskatzen duten ikasleen kopurua plaza hutsen kopurua baino handiagoa denean.	
Hezkidetzako II. Planaren esparruan, honako jarduerak hauek egitea:	
1. Indarkeria matxistaren arloko prebentzio- eta sentsibilizazio-jarduerak, Emakunderekin lankidetzan, barneko baliabideekin. Batez ere, hezkidetzako proiektuak egiteko deialdietan eta Emakunde Nahiko eta Beldur Barik programetan hautatutako ikastetxeen parte-hartzea erraztuko da, eta Emakunde egiten dituen kanpainak zabalduko dira.	
2. Indarkeria matxistako kasuak, sexu-indarkeria barne, detektatzeko eta horien aurrean jarduteko jarraibideak eskaintzea ikastetxeei.	
3. Ikastetxeetan antzemandako emakumeen eta nesken aurkako indarkeria-kasuei buruzko datuak biltzea, mota guztietako eraso sexistak, sexualak, homofobikoak, lesbofobikoak eta transfobikoak barne.	
4. Hezkuntza Ikuskaritzatik indarkeria matxistako kasuen jarraipena egitea, mota guztietako eraso sexistak, sexualak, homofobikoak, lesbofobikoak eta transfobikoak barne.	
5. Genero-indarkeriaren kasuen kopuruari buruzko txosten bat egitea Hezkuntza Ikuskaritzatik, mota guztietako eraso sexistak, sexualak, homofobikoak, lesbofobikoak eta transfobikoak barne hartuta.	
HAURRESKOLAK PARTZUERGOA	
Sexu-jazarpena prebenitzeko Haurreskoletako Protokoloa berrikustea eta eguneratzea, indarrean dagoen araudian xedatutakoaren arabera.	
LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIOA	39.432
Etzeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko Erakundearteko II. Akordioan parte hartzea	
Alokairu-erregimeneko etxebizitza zuzenean esleitzea: genero-indarkeriaren biktimek diren emakumeei alokairu-erregimeneko etxebizitza bat esleitzen zaie, eta etxebizitza horren kuota haien diru-sarreraren arabera izango da. Neurri hori kasu larrietan eta salbuespenekoetan aplikatzen da, betiere baldintza batzuk betetzen badira.	
Etxebiden izena ematea alokairu-erregimenean: 4 puntu gehiago baremazio orokorrean eta lehentasunezko kupo batean sartzea; gutxieneko diru-sarrerak egiaztatetik salbuestea; etxebizitzarik ez izateko baldintza salbuesteko aukera; eskatzen duen edozein udalerritan erroldatzeko betebeharretik salbuestea eta, arriskua dagoenean, alokairuko etxebizitza aldatzeko aukera.	39.432
Indarkeria matxistaren arloko sentsibilizazioa, Etxebizitza Sailburuordetzako langileak prestatzeko eta hedatzeko jardueren bidez.	
Genero-ikuspegia txertatzea lurralde- eta hirigintza-plangintzako tresnetan eta hiri-berroneratzeko prozesuetan. Lurralde Antolamenduaren Gidalerroek «Genero-ikuspegia» kapituluaren eta gidalerroetan sartzen dute espazio publikoan segurtasuna bermatzeko beharra, eta hori lurralde- eta hirigintza-plangintzako gainerako tresnetara eraman behar da.	
Etxebizitza eskuratzeko aukera genero-ikuspegiarekin sustatzea: genero-indarkeriaren biktimek diren emakumeei arreta emateari dagokionez, etxebizitzaren araudia egokitzea Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legea, azken aldaketa 2022an egin ondoren.	

Etxebizitza Sailburuordetzak kudeatutako etxebizitzak eraikitzekeo prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea, besteak beste, segurtasunik eza edo segurtasunik ezaren pertzepzioa sor dezaketen elementu guztiak kontuan hartuta.	
OSASUNA	20.000
Genero-indarkeriaren arloan sentsibilizatzeko jardunaldia, Osakidetzako eta itundutako osasun-sareko langileentzat	20.000
OSAKIDETZA	
Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa aplikatzea	3.000
Genero-indarkeriaren, sexu-erasoen eta emakumeen genitalen mutilazioaren biktima diren emakumeentzako arreta indartzeko eta hobetzeko jarduerak:	
Tratu txarren eta genero-indarkeriaren prebentzioa eta detekzio goiztiarra sustatzea.	
Laguntza-langileei genero-indarkeriaren eta horren adierazpideen inguruko prestakuntza ematea, identifikatzeko tresnak emanez eta datuak erregistratzearen garrantziaz sentsibilizatuz.	
Informazioa biltzeko sistemak hobetzea.	
Genero-indarkeriaren aurrean kalteberatasun bereziko egoeran dauden emakumeen premia espezifikoak aztertzea, kolektibo horiek ordezkatzan dituzten elkarrekin lankidetzan.	
Zerbitzuen arteko barne-koordinazioa hobetzea (batez ere lehen mailako arretaren, larrialdien, osasun mentalaren eta pediatriaren artean), informazioaren zirkuitua definituz eta edukiak identifikatuz.	
Jarduketa-protokolo espezifikoak ezartzea, egoera horretan dauden emakumei eta haien seme-alabei laguntzeko esku-hartzearen barruan lehenetsitako hainbat alderditan.	
BERDINTASUNA, JUSTIZIA ETA GIZARTE POLITIKAK	15.890.281
SAILA	14.918.281
Emakumeen aurkako Indarkeria Matxista Balioesteko Tresna diseinatzea Emakunderekin batera	
SATEVI (Indarkeriaren Biktimentzako Telefono bidezko Arreta Zerbitzua) kudeatzea eta koordinatzea	514.080
Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako laguntza ekonomikoak	1.600.000
Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako arretaren arloko kudeaketa integratua	
Erakundeen arteko koordinazio- eta lankidetzak-ekintzetan parte hartzea: maila politikoan zein teknikoan, Bizkaiko Genero Indarkeriaren Behatokiaren eta Erakundeen II. Akordioaren ondoriozko egitura guztietan.	
Barnahus proiektua ezartzea, sexu-indarkeriaren biktima diren adingabeei eta haien familiei arreta espezializatua eta integratua emateko	616.700
Haurren eta nerabeen aurkako indarkeriaren aurkako estrategia (2022-2025)	
Doako laguntza juridikoaren kalitatea eta eraginkortasuna eta ofiziozko txanda bultzatzea	2.000.000
EAEko espetxe-eredu berria garatzea, non berdintasuna eta genero-ikuspegia jarduera-ildo bat diren, bai eta oinarritzko printzipio bat ere.	
Justiziarekiko lankidetzak-zerbitzu guztiak Istanbulgo Hitzarmenean jasotako emakumearen aurkako indarkeriaren definiziora egokitzea.	
Epaitegietan behar adina langile eta material egongo dela bermatzea, biktimen babes osoa lortzeko, adierazpen-modu guztietan.	
Datuak kudeatzeko eta estatistikak eta txostenak egiteko aplikazio informatiko berri bat jartzea Emakumearen aurkako Indarkeriaren arloko Euskadiko Koordinazio Zentrorako.	
Biktimari Laguntzeko Zerbitzua (BLZ) indartzea	1.237.343
Zigorak Kudeatzeko Euskal Zerbitzua birdimentsionatzea eta Gakoa Programa indartzea	2.200.000

Dirulaguntzak hirugarren sektoreko erakundeei, helburu nagusizat indarkeriaren biktima diren emakumeekin gizartean esku hartzea duten proiektuak	75.000
Justizia Errestauratiboaren Zerbitzua	1.145.000
Presoak gizarteratzeko eta laneratzeko programak garatzea (dirulaguntzen deialdia)	2.500.000
Doako Laguntza Juridikoari buruzko Legea eta Dekretua, emakumearen aurkako, familia barruko eta sexu-askatasunaren aurkako indarkeria-delituei berehalako laguntza juridikoa emateko Hitzarmena eta espetxeetako lege-laguntzako txanda aplikatzen direla bermatzea.	160.992
Doako laguntza juridikoko txandetan zerbitzua ematen duten abokatuen prestakuntza eta espezializazioa ziurtatzea	44.000
Lege Soziologiako Nazioarteko Erakundea	600.000
Familia Elkarguneak kudeatzea eta hobetzea	2.225.166
EMAKUNDE	972.000
EAEn emakumeen aurkako indarkeriaren aurreko jardura koordinatzeko Erakundeen arteko II. Akordioa ezartzea	
Indarkeria matxistaren biktima/biziraule diren emakumeen elkarteetako lankidetzak indartzea	
BELDUR BARIK erakundearteko programa bultzatzea eta kudeatzea	
Subvencionar a organizaciones, asociaciones y fundaciones para el impulso y la promoción de actividades de sensibilización y/o prevención de comportamientos violentos contra las mujeres	
JABETUZ prestakuntza-programa kudeatzea	
Emakumeen aurkako indarkerian esku hartzeari buruzko unibertsitate-master ofiziala (Deustuko Unibertsitatea) egiteko laguntzak kudeatzea	
Sexu-esplotaziorako emakumeen eta neskatuen salerosketaren aurkako mahaia koordinatzea	
BERDINSAREAren esparruan Indarkeria Batzordean parte hartzea eta hari laguntzea	
KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA	89.623
ZURE TALDEKOAK zerbitzua indartzea eta zabaltzea. Zerbitzu horrek kirol-eremuko indarkeria-kasuak artatzen ditu.	60.000
Euskadiko kiroleko sexu-jazarpenari, sexu-abusuari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko azterlana	14.623
Kiroleko sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren arloko arreta-protokoloak bultzatzea, gai horri buruzko marko juridiko bat garatuz	
Genero-indarkeriaren aurkako prestakuntza eta sentsibilizazioa kultura-jardueren esparruan	15.000
HABE	
Emakumeen aurkako indarkeria motei eta horiek euskara ikasleen arteko desberdintasunarekin duten harremanari buruzko gizarte-pertzepzioa areagotzea. Emakumeen aurkako indarkeria motei buruzko kontzientzia soziala areagotzea, erakundeak euskara ikasteko eta irakasteko egiten dituen baliabideen bidez.	
EITB	
Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa	
GUZTIRA	26.898.926

Taulari buruzko oharra:

1. Jarduera batzuek ez dakarte aurrekontu espezifikorik, langileria-gastuen I. kapituluaren kargura egiten baitira, edo partida handiaren parte dira.

2. EBA, Emakumeen eta Etxekoen Babesa, proiektua Ertzaintzaren eta udaltzaingoan genero-indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren espediente guztiak elkarrekin kudeatzeko sistema digital berria da. Proiektu horrek aukera emango du:
 - Formatu berean sortzea eta partekatzea emakumeen aurkako indarkeriari buruzko espediente guztiak.
 - Emakume bakoitzaren arrisku-ebaluazio guztiak homologatzea, salaketa edozein polizia-kidegotan jartzen dela ere..
 - Seme-alaben arriskua modu berean ebaluatzea
 - Arrisku diagnostikoaren mailaren arabera babes egokia ezartzea

Gainera, EBA proiektua emakumeen aurkako indarkeria-gertakari bakoitzean parte hartzen duten gainerako eragileei ere zabalduko zaie: epailetzari, Fiskaltzari, Gizarte Zerbitzuei, Osakidetzari, Emakunderi, Auzitegiko Medikuntzako Institutuari, etab.

3. LANBIDEn 42 enplegu-bulegoetan orientazio-zerbitzu espezifiko dago, genero-indarkeriaren biktimen tutore bat, hain zuzen ere. Tutore horrek emakumeen datu konfidentzialak eta enpleguari buruzko datuak tratatzen ditu.
4. Hezkuntza Sailak 2021-2022 ikasturtean gradua eta masterra ikasteko aplikatu dituen salbuespenak 69.937,57 €-ko guztizko balioa izan dute, honako taula honetan ikus daitekeen bezala:

8. taula. UPV/EHU genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei unibertsitate-ikasketengatik egindako salbuespenak. 2021-2022

UPV/EHU. GRADU SALBUESPENAK 2021-2022			
ZERGA	APLIKATUTAKO DESKONTUA	IKASLE KOPURUA	ZENBATEKOA
Ziurtagiriak	Genero indarkeriaren biktima	7	195,72
Sarbide ziurtagiriak		24	671,04
Matrikula		55	65.989,36
Unibertsitate sarbideko probak		21	1.812,93
SET		1	71,58
Tituluak		6	1.141,02
Lekualdatzeak		2	55,92

Gainera, 2022ko ekitaldian 2021-2022 ikasturteari dagozkion salbuespenak likidatu dira: 6.144,78 €-ko salbuespena Deustuko Unibertsitateko 6 ikasleri, eta 4.623,74 €-ko salbuespena Mondragon Unibertsitateko 4 ikasleri.

5. SATEVI (Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila) informazio- eta arreta-zerbitzua da; 51 hizkuntzatan ematen du arreta, eta entzuteko eta/edo hitz egiteko desgaitasuna duten pertsonen eguneko 24 orduetan, urteko 365 egunetan. Biktima diren emakumeei eta haien hurbilekoei zuzenduta dago, bai eta emakumeen aurkako indarkeriaren arloan lan egiten duten profesionalen ere. Bikotekideak edo bikotekide ohiak eragindako indarkeriaz gain, beste indarkeria mota batzuk ere artatzen ditu: familia barruko indarkeria, sexu-jazarpena eta/edo sexuan oinarritutako jazarpena lan-eremuan, sexu-erasoak, prostituzio behartua eta gizakien salerosketa sexu-esplotaziorako, besteak beste.

Osakidetzak, gainera, genero-indarkeriaren prebentzioan eta, bereziki, emakumeen genitalen mutilazioari dagokionez, aurrera-urratsak ematen jarraituko du.

EITBk sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurrean jarduteko protokoloa dauka. Azken urteotan, gutxika-gutxika, ETBko hitzarmen kolektiboetan, zehapen-araubidearen barruan, falta larri edo oso larri gisa jaso dira “sexu-jazarpeneko eta sexuagatiko jazarpeneko” ekintzak eta jokaerak

SPRI dispone de un protocolo de actuación frente a los casos de acoso sexual y/o sexista desde 2015, documento que ha sido actualizado en 2022.

URA, aplica el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso sexista o por razón de sexo, actualizado en el ejercicio 2021, y enmarcado en el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres. El protocolo se basa en la propuesta de protocolo para combatir el acoso sexual y sexista en el trabajo en instituciones de más de 50 personas en plantilla de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, adecuado a la realidad de la Agencia Vasca del Agua.

Identifikatutako guztizko aurrekontua 1.496.540 € murriztu da 2022arekin alderatuta, batez ere biktimak babestera bideratutako segurtasun pribatuaren murriztearen ondorioz (2022ko 11.694.545 eurokoa izatetik 2023an 10.460.029 eurokoa izatera pasa da). Hala ere, ez da benetako aurrekontua, eta ez da aurrekontuan sartu jarduera askok eragingo duten eta sailek finantzatzeko konpromisoa hartzea ekarriko duen gastua.

Hala, txosten hau idazteko jaso diren aurrekontu-partidak, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren aurkako borrokari dagokionez, EAEko 2023ko aurrekontu orokorraren % 0,19 dira. Berriz, aztertutako Administrazio Orokorraren (1-12 atalak, EAEko Administrazioa osatzen duten beste erakunde batzuei egindako transferentziak kenduta) , bai eta haren erakunde autonomoen eta partzuergoen aurrekontuaren % 0,33. 2022ko ekitaldirako identifikatutako ehunekoak % 0,22 eta % 0,36 izan ziren, hurrenez hurren.

6.3. ESTRATEGIA DUALA: GENERO-IKUSPEGIA ETA EKINTZA POSITIBOAK

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak otsailaren 18ko 4/2005 Legearen printzipio orokorren 3. artikularen 4. idatz-zatiaren (genero-ikuspegia txertatzeari buruzkoa) eta 5. idatz-zatiaren (ekintza positiboari buruzkoa) jarraipena egin nahi da.

GENERO-IKUSPEGIAREKIN PLANIFIKATUTAKO JARDUERAK EDO GENERO-IKUSPEGIAREKIN DISEINATZEKO PROZESUAN DAUDENAK

Genero-ikuspegiarekin diseinatutako jardueratzat hartzen dira emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunak kontuan hartuta planifikatu direnak, baliabideak baldintza berdinetan eskuratzea bermatzen dutenak eta benetako berdintasunerako bidean izandako emaitzak eta eraginak identifikatu eta ebaluatzen dituztenak.

Genero-ikuspegiarekin diseinatzeko prozesuan dauden jardueratzat hartzen dira etorkizunean jarduera horiek genero-ikuspegiarekin diseinatuta egotea ahalbidetzen dutenak.

Genero-ikuspegia duen plangintza-prozesu batean, kontuan hartu beharreko faktore askok esku hartzen dute, hala nola intersektionalitatearen ikuspegiak. Ikuspegi hori planifikatzerakoan zeharka txertatzeak denbora eskatzen du, eta esparru horretan justifikatzen da genero-ikuspegidun diseinu-prozesua.

Illo horretan, sailek hausnartu dute nola hartu duten kontuan genero-ikuspegia 2023ko aurrekontuen kargura garatuko dituzten jarduerak planifikatzean. Aurrekontua isolatzeko irizpide argirik ez dagoenez, jardueretarako aurreikusitako kostuaren zifra globalak eskaintzea erabaki da, eta ez I. kapituluaren (langileria-gastuak) kargura daudenak aurrekontuan sartzeari, Emakunde izan ezik, horren guztizko aurrekontua genero-ikuspegiarekin diseinatuta baitago. Taula honetan, sailen araberrako laburpena ageri da. Informazio banakaturik txostenaren eranskinean ikus daiteke. En la tabla que se muestra a continuación, se muestra el resumen por departamento.

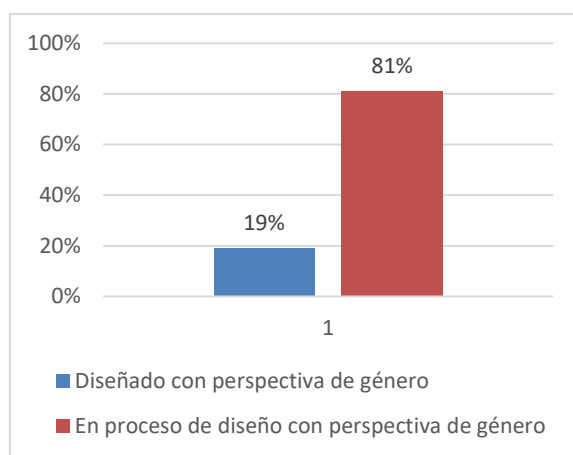
9. taula. Genero-ikuspegia duen aurrekontu planifikatua edo diseinu-prozesuan dagoena

Genero-ikuspegiarekin diseinatutako edo identifikatutako aurrekontuarekin egoteko prozesuan dauden jarduerak. Administrazio Orokorra (1-12 atalak), bere erakunde autonomoak eta partzuergoak	Genero-ikuspegia kontuan hartuta diseinatua	Genero-ikuspegia duen diseinu-prozesuan	2023an identifikatutako guztizkoa
LEHENDAKARITZA	5.598.116	14.421.987	20.020.103
SEGURTASUNA	8.826.661	14.235.060	23.061.721
LANA ETA ENPLEGUA	6.127.555	609.111.000	615.238.555
GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	125.000	56.120.845	56.245.845
GARAPEN EKONOMIKOA, IRAUNKORTASUNA ETA INGURUMENA	162.020.644	165.308.906	327.329.550
EKONOMIA ETA OGASUNA	198.373	334.670	533.043
HEZKUNTZA	55.071.308	104.987.123	160.058.431
LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIOA	2.470.182	788.217	3.258.399
OSASUNA	4.361.629	98.501	4.460.130
BERDINTASUNA, JUSTIZIA ETA GIZARTE-POLITIKAK	9.324.362	113.075.025	122.399.387
KULTURA ETA HIZKUNTZA-POLITIKA	649.623	17.303.000	17.952.623
TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA	19.500	1.536.454	1.555.954
GUZTIRA	254.792.953	1.097.320.788	1.352.113.741
Aztertutako aurrekontuaren % (ENTITATERIK gabe)			17%

Genero-ikuspegia hainbat mailatan txertatuz planifikatutako eta sailek jakinarazitako aurrekontua aztertutako aurrekontuaren % 17 da, Osakidetza, EITBren, SPRIren eta URAREN aurrekontua kenduta, 2022ko aurrekontuetan baino hamarren bat gehiago. Hala ere, kontuan hartu behar da, lehen azaldu den bezala, aurrekontu espezifikorik ez duten jarduerak gehitu beharko litzaizkiokeela, eta, beraz, I. kapituluaren (langile-gastuak) kargura doazela..

Diseinuan genero-ikuspegia txertatzeko prozesuan dagoen aurrekontuaren ehunekoak goranzko joera erakusten du, genero-ikuspegiarekin diseinatutako aurrekontuak beherantz egin duten bitartean. Hori horrela da, batez ere, langileek genero-ikuspegiari buruz dituzten ezagutzak hobetu direlako eta arau teknikoetan adierazitako irizpideak zorrotzago aplikatu direlako. Hau da, mugimendu bat eman da genero-ikuspegia duen aurrekontutik plangintza-prozesuan dagoen genero-ikuspegidun aurrekontuaren aldera. Izan ere, identifikatutako aurrekontu osoaren % 81 (2022ko aurrekontuetan baino 18 puntu gehiago) (1.352.113.741 €) pixkanaka genero-ikuspegia txertatzen ari da, bestalde, % 19a (2022ko aurrekontuetan 18 puntu gutxiago) da, dagoeneko, genero-ikuspegiarekin diseinatuta dagoena.

8. irudia. Genero-ikuspegia duen aurrekontu planifikatua edo genero-ikuspegia duen plangintza-prozesuan dagoena



Aurreko ekitaldian bezala, Lan eta Enplegu Saila nabarmen zuzentzen da genero-ikuspegiaren eremuan aurkeztutako jarduketan aurrekontu-bolumenagatik (guztizkoaren % 45,5). Urrunetik jarraitzen diote Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailak (% 24,2) eta Hezkuntza Saila (% 11,8). Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak identifikatutako aurrekontua % 12,3tik % 9,1era murriztu da.

Azterketa xeheagoari helduz, ikusten da aurrekontua oso jarduera gutxitan kontzentratzen dela, eta hori, gainera, sail guztietan gertatzen da. Horrela, hona hemen sail bakoitzeko aurrekontuaren banaketari buruzko datu nabarmenenak:

- **Lehendakaritza:** Genero-ikuspegiarekin diseinatutako aurrekontuaren % 80 Trantsizio Sozialaren eta 2030 Agendaren programari dagokio, eta genero-ikuspegiarekin diseinatzeko fasean dagoen aurrekontuaren % 77 Gazteria programari.
- **Segutasuna:** Genero-ikuspegiarekin diseinatutako aurrekontuaren % 80 genero-indarkeriaren biktimentzako segurtasun pribatuko gastuak ordaintzera bideratzen da, eta genero-ikuspegia txertatzen ari den aurrekontuaren % 60 sailaren mendeko zentroen garbiketa-zerbitzuari dagokio.
- **Lana eta Enplegua:** genero-ikuspegiarekin diseinatutako aurrekontuaren % 50 gizarte-ekonomiako enpresak sortzeko Emprender laguntza-programari dagokio. Genero-ikuspegia ezartzen ari den aurrekontuaren % 88 Lanbideak kudeatzen dituen diru-sarrerak bermatzeko politikak gauzatzera bideratuta daude.
- **Gobernantza Publikoa eta Autogobernua:** % 99,8 1214 programari dagokio. Informatika eta Telekomunikazioak genero-ikuspegiarekin diseinatzeko prozesuan.

- Garapen Ekonomikoa, Jasangarritasuna eta Ingurumena: % 88 genero-ikuspegiarekin diseinatutako Hazitek eta Elkartek programei dagokie, eta genero-ikuspegiarekin diseinatzeko prozesuan dagoen aurrekontuaren % 52 Emaitek eta Azpitek programetara bideratzen da.
- Ekonomia eta Ogasuna: genero-ikuspegiarekin diseinatutako aurrekontuaren % 52 Eustat estatistika-programari dagokio.
- Hezkuntza: Genero-ikuspegiarekin diseinatutako aurrekontuaren % 78 euskal unibertsitate-sistemako ikerketa-taldeen jarduera eta programa zientifikoak bultzatzeko laguntza-deialdiei dagokiei. Era berean, genero-ikuspegitik lantzen ari den aurrekontuaren % 73 4221. Haur eta Lehen Hezkuntza eta 4222. Bigarren Hezkuntza eta Lanbide Heziketa programetarako da.
- Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraioa: Aurrekontuaren % 69 Oinarrizko Proiektua, Egikaritze Proiektua eta Obren Zuzendaritza Fakultatiboa idazteko 2023rako aurreikusitako lizitazioetan genero-ikuspegia txertatzeari zuzenduta dago.
- Ogasuna: Genero-ikuspegiarekin diseinatutako aurrekontutik, I+G proiektuetara bideratzen da % 42, eta 12 eta 13 urteko neska giza papilomaren birusaren aurka txertatzeko programara % 38.
- Berdintasuna, Justizia eta Gizarte Politikak: Genero-ikuspegiarekin diseinatutako aurrekontuaren % 52 Emakunderi dagokio, eta % 25, berriz, etxeko indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktimei informazioa eta arreta emateko zerbitzuari (SATEVI) eta genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako ordainketa bakarreko prestazio ekonomikoari. Genero-ikuspegia diseinatzeko prozesuan dagoen aurrekontutik, % 40 gizarte-larrialdietarako laguntzei dagokie, eta % 38 Familia eta Komunitate Politikako 3124 programari.
- Kultura y Hizkuntza Politika: %95 4514 programari dagokio. Kultura Ondarea.
- Turismoa, Merkataritza eta Kontsumoa: genero-ikuspegiarekin diseinatzeko prozesuan dagoen aurrekontua (guztizkoaren % 99) honako hauetara bideratzen da: Turismo Ataria mantendu, eguneratu eta dinamizatzen; Ostalaritzako Enpresa Elkarteen dirulaguntza izendunetara (SEA, ADEGUI eta Bizkaiko Ostalaritza Elkartea), eta turismo-enpresen ekintzailtzarako eta lehiakortasunaren hobekuntzarako laguntzen programara (EMET).

BERDINTASUNA LORTZEA HELBURU BAKARTZAT DUTEN JARDUERAK

Genero ikuspegia kontuan hartuta planifikatutako edo planifikatzeko dauden jardueren artean, batzuen **helburu bakarra emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzea** da. Alde horretatik, berdintasuna helburu bakarra duten jardueratzat hartzen dira genero-desberdintasunak ezabatzen eta/edo emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzen dutenak.

Jarraian, sailka, berariazko aurrekontua eta jarduketa horiek zehazten dira, identifikatu ahal izan direnean. I. kapituluko aurrekontua ez da kontuan hartu aurrekontua zehazterakoan.

10. taula. Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzea helburu bakartzat duten jarduerak

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA HELBURU BAKARTZAT DUTEN PARTIDAK.	Identifikatutako aurrekontua 2023
LEHENDAKARITZA	20.000
1121. EGITURA ETA LAGUNTZA	
Berdintasun-politikak bultzatzea: Genero Berdintasunaren Indizearen adierazle-sistema aztertzea eta Gobernuaren plangintzekin bat egitea.	20.000
1311. KANPO HARREMANAK	
Euskal Etxeei zuzendutako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Eskola bultzatzea: web-mantentzea eta sentsibilizazio-saioak Europan, Asian eta Latinoamerikan	
Emakunderen gidaritzapean nazioarteko lankidetzak sustatzea, lankidetzak berriak bilatzeko eta nazioarteko hainbat herrialde eta erakunderekin akordioak egiteko.	
Nazioarteko ekintza bat bultzatzea, ordainsari-berdintasunaren arloko jardunbide egokiak hedatzeko eta erakartzeko (Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategiaren esparruan).	
Europako berdintasun-adierazleak aztertzen laguntzea, genero-berdintasunaren indizea hobetzeko.	
1122. GIZARTE TRANSIZIOA ETA 2030 AGENDA	
2030 Agenda Bonuen programako laguntzen eta dirulaguntzen lerroan, ODS-5 <i>Generoen arteko berdintasuna lortzea eta emakume eta neska guztiak ahaldunduz</i> zeharka txertatzen duten jarduerak sustatzea.	
3222. GAZTERIA	
Gazteriaren eta gazteen emantzipazioaren zeharkako politikan genero-ikuspegia txertatzea, abian jarritako programen bidez.	
Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko sentsibilizazio- eta prestakuntza-ekintzak bultzatzea aisialdiaren eta animazio soziokulturalaren eremuan.	
5414. BERRIKUNTZARAKO FUNTSA	
Gaiari buruzko txostenak eta azterlanak egitea, genero-ikuspegia eta irtenbide berritzaileen diseinua txertatuz erronka globalei lotutako arloetan	
Talentu zientifiko-teknologikoa sustatzea, bereziki emakumeen artean, bokazio zientifiko-teknologikoen aldeko jarduketan bidez (STEAM estrategiaren esparruan).	
SEGURTASUNA	279.461
2211. EGITURA ETA LAGUNTZA	
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana ezartzen laguntzeko ekintzak.	75.000
Polizia-kidegoetan emakumeak sustatzeko planak egitea, sarbidean eta karrera profesionalean aukera-berdintasuna bermatzeko, emakumeen ordezkartza eskasa zuzentzeko eta polizia-eraginkortasuna areagotzeko.	

Euskal Herriko Poliziaren Hautaketa eta Prestakuntza Araudia onartzen duen uztailaren 19ko 315/1994 Dekretua izapidetzea. Dekretu horretan, hautaketa-prozesuetan sexuen arteko aukera-berdintasunaren printzipioa betetzen dela bermatzeko, ezabatu egiten da hautaketa-prozesuetan parte hartzeko altueraren betekizuna, eta xedapen bat sartzen da, haurdunaldian, erditzean edo erditu ostean dauden emakumeek -medikuek egiaztatuta-prozesuan parte hartzen duten gainerako pertsonen baldintza berberetan egongo direla bermatzeko.	
Ertzaintzarako hautagai berriak erakartzeko kanpaina	
112 SOS Deiak-eko app-a iragartzea.	
2223. ERTZAINZA ZERBITZUAN	
Emakumeak Ertzaintzaren oinarrizko agente-eskalan sartzeko I. Plana 1. Proba fisikoak hautaketa-prozesuaren hurrengo deialdira atzeratzea, jaio aurreko, erditzeko edo jaio ondoko egoeran dauden emakumeen kasuan. 2. Hautaketa-prozesuetan parte hartzeko gutxieneko altuera kentzea. 3. Emakumeek beren lanaren ezaugarri anatomiko, fisiologiko eta psikosozialekin lotuta dituzten premia espezifikokoak aztertzea, uniformearen, ezkutu edo beste tresna batzuen erabilera barne.	
Eusko Jaurlaritzako Segurtasun Saileko langile lan-kontratudunen Berdintasunerako I. Plana	12.000
EBA. Informazioa modu partekatuan kudeatzeko polizia-sistema	155.461
4611. HAUTESKUNDEAK	
Demokrazia paritarioa Euskadin 2017-2021 argitaratzea eta zabaltzea, sexuaren arabera bereizitako datuekin, aldi horretan Euskal Autonomia Erkidegoan izandako hauteskundeei dagokienez.	7.000
POLIZIA ETA LARRIALDIETAKO EUSKAL AKADEMIA	
Berdintasun Planaren Garapena	30.000
Emakumeak Ertzaintzaren oinarrizko agente-eskalan sartzeko I. Plana	
LANA ETA ENPLEGUA	1.681.955
3112. LANA	
Lan Ikuskaritzaren jarduera-kanpainak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunarekin lotutako gaietan, sektore espezifikoetan	
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko berariazko prestakuntza-plana Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzarentzat	75.000
Sexuan oinarritutako soldata-diskriminaziorik ez izateko eskubideari buruzko sentsibilizazio- eta informazio-kanpaina	150.000
Hauteskunde sindikaletan gizonen eta emakumeen arteko berdintasunak duen egoerari buruzko estatistika-azterlana	
Hitzarmen kolektibo bakoitzaren genero-eraginari buruzko txostenak eta Lan Agintaritzari aurkezten zaizkion berdintasun-planak, gordailatzeko eta erregistratzeko.	43.495
Lan-harremanen eremuko soldata-arrakalari eta emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko kongresua	80.000
"Balio bereko lana" gida euskal enpresen multzo batean ezartzeko proiektua. Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritzaren berariazko plana	75.000
Euskal enpresen berdintasun-planen eta ordainsari-ikuskaritzen erregistroa	
Prestakuntza- eta gaikuntza-programak, bereziki berdintasun-arloan intziditzen dutenak, gizarte-eragileentzat/Berdintasun Batzordeentzat.	154.500
Jazarpenaren eta diskriminazioaren aurkako Euskal Behatokiari, genero-diskriminazioaren aurkako dibulgazio-lanak egiteko lankidetzaren hitzarmena dela-eta.	25.000
3211. ENPLEGUA	

Enpresen eta erakundeen zuzendaritza-organoetan emakumeen ekintzailatza eta talentua txertatzea sustatzeko diru-laguntzei buruzko agindua	175.000
Zainlab II Proiektua	560.000
LANBIDE	
3111. EGITURA ETA LAGUNTZA	
Lanbideren Berdintasun Plana garatzea	50.000
Neurri honi dagozkion ekintzak ezartzea: <i>C23.12 Inbertsioa, Emakumeen enplegua eta genero-zeharkakotasuna enplegu-aktibazioari politika publikoetan laguntzeko</i> - Europar Batasunak finantzaturako NEXT GENERATION EU Espainiako ekonomiaren suspertze, transformazio eta erresilientzia planaren baitakoa-.	293.960
3231. PRESTAKUNTZA	
Prestakuntza eta enplegurako dirulaguntzen lerroa, soilik emakumeak prestatzera bideratua tradizioz maskulinizatuta egon diren lanbide-jardura sektoreetan. Dirulaguntza handia du alde aurretik lan-gaitasun maskulinizatueta prestakuntza jaso duten emakumeak kontratatuzeko.	
OSALAN	
OSALANi dagozkion jarduerak garatzea Emakunderekin sinatutako hitzarmenaren esparruan, laneko segurtasunean eta osasunean genero-ikuspegia txerta dadin sustatzeko	
Genero-ikuspegidun laneko arriskuen prebentzioari buruzko dibulgazio-ekintzak	
Osalanen proiektuetan genero-ikuspegia txertatzeko prozedura diseinatzea	
Hala eskatzen duten enpresei aholku ematea genero-ikuspegia prebentzioaren kudeaketan txertatzeko jarraibideei buruz.	
GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA	138.000
1211. EGITURA ETA LAGUNTZA	
BUA politikak bultzatzeko aurrekontua	15.000
Langileen berdintasunari buruzko prestakuntza bultzatzea	7.000
1213. FUNTZIO PUBLIKOA	
Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen berdintasunerako II. Planeko ekintzak	73.000
Soldata Arrakalaren aurkako 2030 Plan Estrategikoari buruzko ekintzak	18.000
1214. INFORMATIKA ETA TELEKOMUNIKAZIOAK	
Eusko Jaurlaritzako sailek eta haren erakunde autonomoek EJIeri enkarguak egitean tresna teknologikoak genero-ikuspegia duten estatistika eta azterlanetara egokitzeko 3/2018 zirkularra betetzearen jarraipena	
IVAP-HAEE	
1216. ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAKO LANGILEAK AUKERATU ETA PRESTATU	
1. Erakundearen argitalpenetan hizkera ez sexista ziurtatzeko plangintza egin eta neurri espezifikoa gehaztea	
2. Erakundeko kide anitzeko organo guztietan (epaimahaietan...) emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu bermatzeko behar diren neurriak hartzea	
3.Administrazioa sartzeko hautaprobetan genero-berdintasunari buruzko gaiak sartzea	

4. Behar bereziak dituzten pertsoneri (ezgaitasuna, gaixotasuna, istripua, haurdunaldia, amatasuna, etab.) hautaketa-prozesuetako beste hautagaiekiko baldintza berdintsuetan parte hartzea ahalbidetzeko beharrezkoak diren baliabide material eta teknikoak ezartzea.	5.000
5. Prestakuntzaren hartzaileen azterketa estatistikoak egitea, gizonen eta emakumeen presentziari buruz.	
6. Berdintasunaren inguruko prestakuntza berezia bultzatzea.	20.000
7. Berdintasunari buruzko gaiak sartzten dituzten IVAPek finantzaturako prestakuntza-planak neurtzea.	
8. IVAPen oinarrizko diagnostikoa osatu genero ikuspegitik, dauden diagnostiko guztietatik dagokiona bilduko duena.	
9. IVAPeko urteko Berdintasun planaren egitura berrantolatzea.	
10. IVAPen aginte-taula estrategia berdintasun-politika publikoen kalitate-estandarren jarraibideetara egokitzea.	
11. 4/2055 Legearen 17. artikulua betetzeko beharrezko neurri espezifikoak planifikatu gainerako erakunde inplikatuekin koordinatuta.	
12. Estatistiketan, datu-bilketan eta ikerketetan jaso beharreko datu eta adierazleak aztertu eta sistematizatu.	
13. 4/2005 Legearen 21 eta 21bis artikuluetako agindu berriak kontratu eta dirulaguntzetako klausuletan txertatzea.	
14. IVAPeko Berdintasunerako Batzordearen funtzionamendu hobetzea, sistematizatzea eta indartzea.	
GARAPEN EKONOMIKOA, JASANGARRITASUNA ETA INGURUMENA	138.301
7211. EGITURA ETA LAGUNTZA	
Formación en igualdad	4.301
7111. NEKAZARITZA ETA LANDAREN ETA ITSASERTZAREN GARAPENA	
EMA laguntzak	60.000
7212. INDUSTRIA GARAPENA	
Berdintasun-planak eta jazarpen-protokoloak... dauden baloratzea, enpresak horretara behartuta ez daudenean, berrikuntza-elementu gisa.	
EUSKAL PATZUERGO ZIENTIFIKO-TEKNOLOGIKOA	
I Berdintasun Planeko jarduketak	20.000
URA – URAREN EUSKAL AGENTZIA	
Agentzian berdintasun-politikak kudeatzea	12.000
SPRI – ENPRESEN GARAPENERAKO EUSKAL AGENTZIA	
2020-2023 Berdintasun Planeko jarduerak	42.000
EKONOMIA ETA OGASUNA	49.120
6110. EGITURA ETA LAGUNTZA	
BUA politikak bultzatzeko aurrekontua	35.000
Saileko langileen prestakuntza, kargu publikodunena barne	8.000
6111. EKONOMIA ETA GASTU PUBLIKOA	
Aurrekontu orokorretan genero-ikuspegia txertatzeko prozesua bultzatzea	
EAEko ekonomiaren urteko txostenean genero-ikuspegia gehiago garatzea.	
IKERBIDE datu-basea berrikustea genero-adierazle berriak sartzeko	
Berdintasun-klausulak sartzea EGEF programetarako laguntza teknikoko kontratuetan	

Emakumeek EGfK kofinantzaturako laguntzak eskuratzeko aukera handiagoa izango dutela bermatzea, Lehen Aukera programaren genero-ikuspegitik egindako ebaluazioaren ondorioak erreferentziatzen hartuta	
EGIF programa gauzatzeko fase guztietan genero-ikuspegia txertatzeko balorazio-irizpideak ezartzea	
4/2005 Legearen 21.5 artikuluan zehaztutako betekizuna betetzen dela egiaztatzea, fiskalizatu beharreko kontratuetan.	
Soldata-arrakalari esleitutako partiden AURREKONTU-BETEARAZPENAREN datuak ustiatzeko aukera ematea.	
DIRULAGUNTZEN ERREGISTRO OROKORREAN genero-ikuspegiaren datuak behar bezala betetzen direla sustatzea eta egiaztatzea	
DIRULAGUNTZA PROGRAMEN ETA LAGUNTZEN urteko ebaluazioan genero-ikuspegia txerta dadin bultzatzea.	
6112. ZERGA POLITIKA	
Zerga-politikako gaiak genero-ikuspegitik jorratzen dituzten artikulua eta kolaborazioak argitaratzea ZERGAK aldizkarian.	420
ZERGA-HEZIKETAKO kontratuan genero-ikuspegia indartzea	
Genero-ikuspegia txertatzea Euskal Autonomia Erkidegoko Ogasunen Urteko Txostenean	
6114. ONDARE ETA KONTRATAZIOA	
Kontratazio publikoko berdintasun-klausulei buruzko prestakuntza- eta hausnarketa-jardunaldi bat antolatzea	5.000
Kontratazio elektronikoko ikastaroetan genero-ikuspegia txertatzea	
6311. FINANTZA POLITIKA	
Elkargirekin, EBBrekin eta Luzarorekin egindako hitzarmenen bidez, BERDINTASUNERAKO PLANEN diseinua sustatzea.	
Genero-ikuspegia txertatzea GIZARTE-AURREIKUSPENARI BURUZKO URTEKO TXOSTENEAN.	
Genero-ikuspegia txertatzea EUSKADIKO BONU JASANGARRIEN ekonomia- eta ingurumen-eraginari buruzko txostenean.	
Genero-ikuspegidun BGAEen dekretu berria diseinatzea.	
EUSTAT	
"Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna" web-atala eguneratuta edukitzea	
Eustateko langileei berdintasunari buruzko oinarritzko prestakuntza ematea, 10 ordukoa.	
LEHIAREN EUSKAL AGINTARITZA. LEA/AVC	
Berdintasunaren arloko prestakuntza	700
Emakumeen sareetan parte hartzea, eremu bereziki maskulinizatuetan (W@competition Iberia)	
Bereziki maskulinizatutako eremuetan emakumeei zuzendutako programetan parte hartzea (Mentoring programme eta Activa el Liderazgo Femenino)	
HEZKUNTZA	1.434.182
II Plan de Coeducación para el sistema educativo vasco, en el camino hacia la igualdad y el buen trato.	
4211. EGITURA ETA LAGUNTZA	
BUA politikak bultzatzeko aurrekontua	18.000
4221. HAUR ETA LEHEN HEZKUNTZA	
Proyectos para abordar la coeducación y la prevención de la violencia de género	688.509
4222. BIGARREN HEZKUNTZA ETA LANBIDE HEZIKETA	

Orientazioa eta sentsibilizazioa gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna murrizteko industria-esparruko lanbide-heziketan	100.000
Hezkidetzari eta genero-indarkeriaren prebentzioari heltzeko proiektuak	527.673
4225. HEZKUNTZA BERRITZEA ETA IRAKASLEAK ETENGABE PRESTAKUNTZA	
Hezkidetzari: hezkidetzari eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko jarduerak diseinatze eta garatzeko itunpeko ikastetxeentzako laguntzak	100.000
LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIOA	230.000
4311. EGITURA ETA LAGUNTZA	
BUA politikak bultzatzeko aurrekontua	15.000
4313. LURRALDE ANTOLAMENDUA	
Genero-ikuspegia txertatzea EAEko udalentzako dirulaguntzen lerroan	200.000
Genero-ikuspegia txertatzeko jarraibideen gida	15.000
5141. GARRAIOAREN PLANGINTZA	
Emakumeek garraioaren eta logistikaren sektorean duten presentziari buruzko azterlana	
OSASUNA	470.550
4111. EGITURA ETA LAGUNTZA	
BUA politikak bultzatzeko aurrekontua	25.000
IVAPekin batera, Administrazio Orokorreko langileei zuzendutako zeharkako ikastaroen prestakuntza-eskaintza koordinatzea	20.000
OSAKIDETZA	
Berdintasunerako egitura	165.153
2021-2024 aldirako I. Berdintasun Planeko jarduerak	260.397
BERDINTASUNA, JUSTITZIA ETA GIZARTE POLITIKAK	7.077.037
14112. JUSTITZIA ADMINISTRAZIOA	
Justizia Administrazioaren Berdintasunerako Planeko ekintzak	15.000
1413. ESPETXE ERAKUNEA	
Emakumeek hiru espetxeetan duten egoera aztertzea, berdintasunerako eskubidea eta genero-ikuspegia oinarri hartuta, askatasunik gabeko gurasoen seme-alaben egoerari eta horien eskubideak babesteko modurik onenari buruzko hausnarketa barne.	
Tratamendu-programak diseinatzea, genero-ikuspegia kontuan hartuta	
Genero-indarkeriaren biktima diren emakume presoek arreta espezifikoa eta jarraitua ematea, laguntza psikologikoa eta aholkularitza espezifikoa emanez.	
Emakumeen autonomia eta ahalduntzea eragingo duten programak sustatzea, tratamenduko aukera berberak eskainiz, tailerretan eta ikastaroetan estereotipoak hautsiz.	
Genero-indarkeriako delituengatik kondenatutako gizonak tratatzeko programak izatea, baita barneratze-erregimenean ere	
Genero-ikuspegiari buruzko prestakuntza ematea espetxeetako langileei, hirugarren sektorekoiei ere bai	
Espetxeetako administrazioaren berdintasun-plana egitea	60.000
3111. EGITURA ETA LAGUNTZA	
BUA politikak bultzatzeko aurrekontua	30.000
3122. INMIGRAZIOA	
Actuaciones de la Comisión de Igualdad del Foro Vasco de Inmigración y Asilo	20.000
Actuaciones del Servicio Biltzen de promoción de la igualdad y prevención de la violencia machista contra las mujeres	45.360

3123. GIZARTE ZERBITZUAK	
Informazio- eta arreta-zerbitzua, etxeko indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima diren emakumeentzat	514.080
Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako laguntza ekonomikoak	1.600.000
EMAKUNDE - EMAKUNDEAREN EUSKAL ERAKUNDEA	4.792.597
4/2005 Legean aurreikusitako aginduak bete daitezten sustatzea	75.000
Emakunderen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana garatzea	30.093
Adostu eta onartu EAEn berdintasunaren arloko plangintza bideratuko duten esku-hartze ildoak	40.000
Kudeatu udalerrri, kuadrila eta mankomunitateek emakumeen eta gizonen berdintasunerako diagnostikoak egiteko eta/edo planak eta/edo plan sektorialak egiteko eta ebaluatzeko diru-laguntzen deialdia, bai eta emakumeen aurkako indarkeriaren arloko tokiko protokoloak egitea ere	500.000
Aholkatu EAEko administrazio publikoak berdintasun-planak egin eta garatzeko, eta EAEko hedapenaren jarraipena egin	
IVAPEkin lankidetzan aritzea berdintasunari buruzko prestakuntza espezifiko diseinatzen eta ematen eta prestakuntzan genero-ikuspegia txertatzen.	25.000
Aholkatu eta laguntza tekniko eman Euskal administrazio publikoei arauen eta administrazio-egintzen generoaren araberrako eragina ebaluatzeko prozesuak ezarri eta garatzeko	
Lankidetzan aritu Ogasun eta Ekonomia Sailarekin, Eusko Jaurlaritzaren aurrekontu-programetan genero-ikuspegia txertatzeko	
Aholkatu eta laguntza eman Europako Egitura eta Inbertsio Funtsekin batera finantzaturako esku-hartzeetan genero-ikuspegia txertatzeko	18.000
Elkarlanean aritu Eusko Jaurlaritzako sailekin eta erakunde autonomoekin eta sektoreko proiektuen/programen garapenean aholkatu	
Sustatu eta onartu Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordearen kudeaketa tekniko eta administratiboa	32.500
Sustatu eta onartu Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail Batzordeko kudeaketa tekniko eta administratiboa	32.500
Garatu EUDELekin tokiko eremuan berdintasunerako politiketako hitzarmena	84.800
Parte hartu Estatuko berdintasunerako organoetan eta sarean	
Ezarri Europako eta nazioarteko institutuaren antzeko helburuak dituzten beste erakunde batzuekin partaidetza eta lankidetzak	10.000
Aholku Batzordeko buru izan eta haren kudeaketa tekniko eta administratiboa bere gain hartu	
Lagundu berdintasuna lortzeko, autonomia sustatzeko eta emakumeen estatus soziala, ekonomikoa eta politikoa indartzeko jarduerak egiten dituzten emakumeen federazio, fundazio eta elkarteei, DIRU-LAGUNTZEN urteko deialdia kudeatuz eta aholkularitza emanez.	450.000
Ikustarazi emakumeen eta feminismoaren ekarpenak eta bizitzako eremu guztietan parte hartzen lagundu.	88.400
Berdintasunaren aldeko eta emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzaren aldeko HERRI ITUNA bultzatzea, Beijingo IV. Konferentziaren 25 urteak ospatzeko garatu den "Generation Equality" proiektuaren esparruan.	150.000
Egin eta/edo lagundu emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko INFORMAZIO ETA SENTSIBILIZAZIO SOZIALEKO kanpainak eta beste ekintza batzuk	885.000
Sustatu emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorreko EZAGUTZA ADITUA, azterketa eta dokumentazioaren bidez, eta generoaren arloko ikerketari eta prestakuntzari lagundu ere.	476.253

Defendatu herritarrak eremu pribatuan gertatzen diren sexuagatiko DISKRIMINAZIO-EGOEREN aurrean, informazioa eta aholkularitza emanez, ikertuz eta gomendioak emanez.	
Bere gain hartu eta zuzendu BEGIRA/publizitate eta komunikazio ez-sexista erabiltzeko Aholku Batzordearen lan-planaren kudeaketa eta garapena	60.000
Kudeatu Berdintasunerako, errespeturako eta indarkeriarik ezerako NAHIKO HEZKUNTZA PROGRAMAREN garapena	78.051
Diseinatu, koordinatu eta jarraipena egin soldata-arrakala Euskadin murrizteko estrategiaren hedapena	145.000
Sustatu berdintasunaren politiken garapena ENPRESA eta erakunde pribatuetan, aholkularitza, prestakuntza, laguntza ekonomikoa eta aintzatespen soziala erabiliz	490.000
Garatu GIZONDUZ EKIMENA emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko gizonen inplikazioa handiagoa sustatzeko	150.000
Bultzatu eta kudeatu BELDUR BARIK programa euskal gazterian, emakumeen aurkako indarkeria matxistaz ohartarazteko	170.000
Kudeatu emakumeen aurkako indarkeriazko portaerei buruzko sentsibilizazio- eta ohartarazpen-jarduerak bultzatzen eta sustatzen dituzten erakunde, elkarte eta fundazioentzako DIRU-LAGUNTZEN deialdia.	300.000
Sustatu emakumeen aurkako indarkeria matxistaren ezagutza eta haren eraginari eta dauden baliabideei buruzko datuak sistematikoki bildu eta zabaldu.	35.000
Sustatu emakumeen aurkako indarkeriaren biktimak artatzen dituzten profesionalentzako prestakuntza (JABETUZ).	207.000
Sustatu emakumeen aurkako indarkeria mota berriak (salerosketa, genitalen mutilazioa ...) ohartarazteko eta artatzeko programak, detekzioan eta erantzun integralean laguntzen duten erakundeentzako diru-laguntzen bidez.	120.000
Etxeke tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko Erakundeen arteko II. Akordioaren Jarraipen Batzordeko buru izan eta haren kudeaketa teknikoa eta administratiboa bere gain hartu	80.000
Kudeatu EAEko emakumeen aurkako indarkeriaren arloko beste koordinazio-jarduera batzuk kudeatu	60.000
KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA	1.310.853
4511. EGITURA ETA LAGUNTZA	
Sailaren Berdintasun Plana garatzea: Berdintasunaren arloan sentsibilizatzeko materiala Saileko langileentzat (egutegia, liburuxkak)	10.000
Kargudunei eta langileei berdintasunari buruzko prestakuntza ematea	3.000
Saileko langile berriei berdintasun-politiken eta hizkuntza-normalizazioaren protokolo bat eskaintzea	
Harrera-protokoloko berdintasun-atala 4/2005 Legearen aldaketetara egokitzea.	2.000
4512. KIROLAK	
Euskal Kirol Federazioen Batasunari emandako dirulaguntzaren zati bat berdintasuna sustatzeko erabiltzen da	
Haur Eskolako prestakuntza-programan berdintasuna sustatzeko ekintzak daude	40.000
Kirolean berdintasuna sustatzea	814.853
ZURE TALDEKOAK GARA zerbitzua mantentzea. Euskadiko kirolaren eremuko sexu-jazarpenari, sexu-abusuari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko azterlana.	

Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zuzendaritzaren 2023ko berdintasun-plana: -sentsibilizazio-kanpainak. - Prestakuntza. - Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiko langileak sentsibilizatzea - Generoa eta kirola konbinatuko dituen jardunaldi bat antolatzea - Kirolaren eta emakumeen arloan espezializatutako foroetan parte hartzea. - Emakumeari eta kirolari buruzko material espezifikoa egitea eta zabaltzea	
BALOREETAN programa. BAT: - Neska-mutilei emakumezkoen kirol-erreferenteak erakusteko eta kirol-jardunari lotutako estereotipoak hausteko ekimenak garatzea edo horiekin lankidetzan aritzea. - Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egitea BATk landutako edukietan eta antolatutako ekitaldietan, eta BATEko kirolariei tratu orekatua ematea. -Ekintza positiboa egitea, hala dagokionean, BATEko kirolarien erakusketa publiko handiagoa sortzeko. Era berean, emakumeek neguko modalitatean eta kirol egokitan duten presentzia desberdina zaintzea. - Modu eguneratuan ezagutzea BATEko kirolarien eta entrenatzaileen zaintza-beharrak, Basqueteamekin sinatutako kontratu bakoitzarekin bete beharreko formulario baten bidez. - Zaintza-beharrak ikusaraztea Bat taldean. Era berean, gizonei (kirolariei eta teknikariei) erakustea posible dela zaintza-lanak beren gain hartzea eta kirolarekin uztartzea. - Berdintasunaren alorreko ikus-entzunezko eduki espezifikokoak sortzea, martxoaren 8a eta azaroaren 25a bezalako hitzordu garrantzitsuak direla eta. - Ekintza positiboa egitea, hala badagokio, BATEko kirolarien ikusgarritasun publiko handiagoa lortzeko. Era berean, emakumeek neguan eta kirol egokituan presentzia desberdina izan dezaten zaintzea.	15.000
4513. KULTURAREN SUSTAPENA	
Emakumeen ahalduntzea. Musika, arte eszenikoetan eremuan	75.000
Genero-ikuspegia txertatzea Euskal Kulturaren Behatokiaren estatistiketan	10.000
Genero-indarkeriaren aurkako ekimenak garatzea kultura-jardueretan	15.000
NOKA programa, ikus-entzunezko emakumezko zuzendariak sustatzeko	50.000
AUKERA programa. Unibertsitateko ikus-entzunezko ikasleei mentoring-a, lehen film laburra egiteko	30.000
BDCC genero-plangintzari buruzko aholkularitza	18.000
Kulturklik-etik genero-azterlanak bultzatzea	15.000
4514. ONDARE HISTORIKO ARTISTIKOA	
Emakumeen errealitateari buruzko azterlan espezifikokoak egitea arte-sorkuntzaren eta literaturaren eremuetan	
4711. HIZKUNTZA POLITIKA	
BERDINTZEN bekak	30.000
Euskararen Aholku Batzordearen Genero eta Euskara Batzordearen jarduerak	20.000
Geruza programa	45.000
HABE - HELDUEN ALFABETATZE ETA BERREUSKALDUNTZERAKO ERAKUNDEA	25.000
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	25.000
EITB	34.000
Laguntza teknikoa	17.000
jazarpenaren diagnostikoa eta protokoloa	12.000
Berdintasunaren arloko prestakuntza	5.000

TURISMOA, MERKATARITZA ETA KONTSUMOA	6.500
7510. EGITURA ETA LAGUNTZA	
Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua	5.000
Langileei berdintasunaren arloko prestakuntza bultzatzea	1.500
7511. TURISMO ETA OSTALARITZA	
Turismo-enpresetan gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ezabatzeko esku-hartzeak ezartzea	
GUZTIRA	12.835.959

Identifikatutako guztizko aurrekontua ia 41 milioi murriztu da 2022tik, oro har, honako arrazoi hauengatik:

- Segurtasun saileko *Euskadiko demokrazia paritarioa 2017-2021* rekin lotutako jarduketetarako 2023ko aurrekontua 70.000 €-tik 7.000 €-ra pasa da.
- Lanbideren aurrekontua, 2022aren aldean, 15 milioi inguru murriztu da, batez ere arrazoi hauengatik:
 - Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzen 2022ko aurrekontuaren berri oker eman zen (2.200.000 €, 2.200 €ren orde), eta
 - Enplegua sustatzeko tokiko ekintzetarako laguntzek ez dute emakumeentzako % 40ko erreserba mantentzen, eta, beraz, jada ez da horien aurrekontua jasotzen taula honen ondorioetarako. 2022an, ekintza horren aurrekontua 12.800.000 eurokoa izan zen.
- 2023an ez bezala, 2022an IVApek 200.000 euroko aurrekontua izan zuen berdintasunaren eta indarkeria matxistaren prebentzioaren arloko bi prestakuntza-planetarako.
- Ez dira sartu Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren kultura sustatzeko programaren dirulaguntzen deialdiei dagozkien zenbatekoak, 2022an 27.188.500 €-ko aurrekontua izan zutenak. Nahiz eta horietan guztietan berdintasun-klausulak eta kultura-sektoreko emakumeei zuzendutako ekintza positiboak sartu, Kultura Saileko berdintasun-teknikariaren irizpidea jarraituta, dirulaguntza bakoitzaren azterketa zehatzagoa egin beharko litzateke. Era berean, dirulaguntza horien jarraipena, ebaluazioa eta fiskalizazioa egiteko sistemak baliatu beharko lirateke eta PGEN 23 eranskinean jasotako gutxieneko irizpide guztiak bete. Beraz, Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren berdintasunerako administrazio-unitatearen gomendioari jarraikiz, aurten Kultura Sustatzeko Zuzendaritzak erabaki du zenbateko hori kentzea genero-ikuspegia barne hartzen duen aurrekontutik. Aitzitik, hori ez litzateke oztopo deialdietan berriro sartu ahal izateko, sistematizazio eta sakontasun handiagoko lan baten ondoren .

BERDINTASUNERAKO EKINTZA POSITIBOAK

Ekintza positibotzat hartzen dira bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz gertatzen diren egitatezko ezberdintasunak ezabatzeke edo murrizteko emakumeentzat eta gizonentzat desberdinak diren berariazko eta aldi baterako neurriak.

Guztira, 9 sailek, 3 erakunde autonomok eta partzuergo batek jakinarazi dute berdintasunerako ekintza positiboak daudela jarraian zehazten diren hainbat jardueratan.

11. taula. Sailek emandako berdintasunerako ekintza positiboak

IDENTIFIKATUTAKO BERDINTASUNERAKO EKINTZA POSITIBOAK
Garai hartako Ogasun eta Herri Administrazio sailburuak, 2006ko maiatzaren 30ean emandako Aginduaren bidez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako lanpostuak zerbitzu-eginkizunetan betetzeko, merituen ebaluazioan berdinketa hausteko klausula bat sartu zen. Klausula horren arabera, lehentasuna ematen zaio emakumeari, baldin eta emakumeak % 40 baino gutxiago badira postuari dagokion kidegoan, aukeran edo eskalan eta lanpostuaren kokapen-mailan.
SEGURTASUNA
2211. EGITURA ETA LAGUNTZA
Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen garapena, uztailearen 22ko 1/2020 Legegintzako Dekretua, honako neurri hauek jasotzen dituena: <ol style="list-style-type: none">1. Agenteen eta komisariordeen kategorietan txanda irekiaren bidez sartzeko hautaketa-prozeduretan emakumeei plaza kopuru bat erreserbatzeko betebeharra.2. Karrera profesionalean aukera-berdintasuna sustatzeko neurriak, hala nola, seme-alabak edo senideak zaintzeko eszedentzian edo genero-indarkeriagatiko eszedentzian daudenak barne-sustapeneko prozeduretan aurkezteko aukera.3. Seme-alabak edo senideak zaintzeko eszedentzia-egoeretan edo genero-indarkeriagatiko eszedentzia-egoeretan igarotako aldiak kontuan hartzea, barne-sustapenerako behar den benetako zerbitzu-denbora kalkulatzeko.
2223. ERTZAINNTZA ZERBITZUAN
Agente kategorian txanda irekiaren bidez sartzeko hautaketa-prozesu bakoitzean emakumeek bete beharreko plazen ehunekoa gordetzea, segurtasuneko zerbitzu publikoan emakumeen eta gizonen presentzia orekatzeko, uztailearen 22ko 1/2020 Lege Dekretuan ezartzen den bezala.
Ertzain irakasleen artean emakume gehiago sustatzea, gutxienez ordezkaritza orekatua izan arte, bi sexuak gutxienez % 40 ordezkatuta.
LANA ETA ENPLEGUA
3211. ENPLEGUA
Emakumeen enplegarritasuna hobetzeari lotutako ekintza positiboko irizpideak txertatzea enplegua babesteko hainbat programatan: <ol style="list-style-type: none">1. Tokiko eta eskualdeko enplegu-planen bidez kontratatutako pertsonen % 40, gutxienez, emakumeak izango direla bermatzea.2. Emakumeentzako ekintza positiboa finkatzea, gutxienez % 10eko igota kontratazioa sustatzeko eta ekintzailatza bultzatzeko programa jakin batzuetan.

3212. GIZARTE EKONOMIA
GIZARTE-EKONOMIAKO ENPRESAK SORTZEKO LAGUNTZA honako agindu honi dagokio: AGINDUA, 2021eko uztailaren 20koa, bigarren lehendakariorde eta Lan eta Enpleguko sailburuarena, gizarte-ekonomian ekiteko laguntzen deialdia egiten duena eta laguntza horiek arautzen dituena. Agindu horren 19. artikuluan dirulaguntzaren zenbatekoa ezartzen da, eta b) puntuan ekintza positibo bat azaltzen da: b) Aurreko idatz-zatian zehaztutako zenbatekoa 1.000 euro igoko da honako kasu hauetan: <ul style="list-style-type: none"> – Emakumeak, erakundeko bazkide langile edo lan-bazkideen gehiengoa badira. – Guraso bakarreko aita edo ama izatea, hau da, ordaindutako jarduerarik egiten ez duen ondorengo bat edo batzuk bere kargura izatea. – Etxeko indarkeriaren biktima izan diren pertsonak. Egoera horretan daudela ulertuko da haien seme-alabek ezkontidearen edo antzeko afektibitate-harreman baten bidez modu egonkorrean lotuta dagoen edo egon den pertsonaren indarkeria fisiko edo psikikoaren biktima izan direnean, betiere gertaera horiek dagokion polizia-instantzian edo instantzia judizialean salatu badira.
GIZARTE-EKONOMIAKO ENPRESEN SOZIJETATE-OINARRIA ZABALTZEA Bigarren lehendakariorde eta Lan eta Enpleguko sailburuaren 2022ko uztailaren 26ko Aginduari dagokio. Agindu horren bidez, gizarte-ekonomiako enpresetan bazkideak sartzeko laguntzak arautzen dira eta laguntzetarako deialdia egiten da. Agindu horren 10. artikuluan ezartzen dira diruz lagundu daitezkeen gastuak, diru-laguntzen zenbatekoa eta zenbateko hori zehazteko irizpideak. Eta 3. puntuan ekintza positibo bat azaltzen da: 3. – Zenbateko hori hirurehun (300) euro handituko da hurrengo ataletan adierazitako kontzeptu bakoitzarengatik, eta metagarriak izango dira:
a.- Emakumea izatea
e.- Guraso bakarreko aita edo ama izatea, hau da, ordaindutako jarduerarik egiten ez duen seme edo alaba bat edo batzuk ardurapean dituena.
f.- Genero-indarkeriaren biktima izan diren pertsonak. Pertsona horiek edo haien seme-alabek ezkontidearen edo antzeko afektibitate-harreman baten bidez modu egonkorrean lotuta dagoen edo egon den pertsonaren indarkeria fisiko edo psikikoaren biktima izan badira. Egoera horretan daudela ulertuko da, baldin eta gertakari horiek genero-indarkeriaren biktimak babesteko dagokion aginduaren bidez egiaztatuta badira, edo Fiskaltzaren txostenak adierazten badu zantzuen arabera salatzailea genero-indarkeriaren biktima dela eta, ondorioz, genero-indarkeriako gertakariengatik babes-agindua edo kondena-epaia ematen dela.
LANBIDE
3121. GIZARTERATZEA
Ekintza positiboko neurriak DSBEa betearazteko genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen eta guraso bakarreko familien kolektiboarentzat (% 90 emakumeak)
3211. ENPLEGUA
ENPLEGUA SUSTATZEA: (aurrekontua: 320.000 €)
Familia eta lana bateragarri egiteko laguntzak: Laguntzaren gehieneko iraupena luzatu egiten da ordeztutako pertsona gizona bada eta haren ordezkia emakumea bada.
2020. urterako laguntzak, gazte langabeak euskal enpresetan kontratatzeke. Lehen Aukera programa: aipatutako dirulaguntza guztiei % 10 gehituko zaie kontratuak emakumeekin egiten direnean.
Ekintzaileentzako laguntzak: Nolanahi ere, proiektuan emakume ekintzaileei % 40ko arreta ematea aurreikusi behar da.
Diru-laguntza: % 15 gehiago, baldin eta sustatzailea emakumea bada.
ENPRESENTZAKO ZERBITZUA:
Luzaroko langabeentzako laguntzen deialdiak: dirulaguntzaren zenbatekoa % 15 handitzea, langabea emakumea denean edo 45 urte edo gehiago dituztenean (aurrekontua: 705.000 €).

Enplegu lagundua: dirulaguntzaren zenbatekoa % 10 handitzea kontratatutako pertsona emakumea bada (aurrekontua: 700.000 €)

3231. HEZIKETA ETA ENPLEGURAKO PRESTAKUNTZA

Emakumeak lehenestea prestakuntza-ekintzetan parte hartuko duten pertsonen hautaketan

GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA

1213. FUNTSIO PUBLIKOA

Aplicación de la cláusula de desempate en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción (art. 20 Procesos selectivos y jurados) de la Ley 4/2005 de igualdad

HAAE/IVAP

Cláusula de desempate en los procesos de selección a favor de las mujeres en las áreas masculinizadas.

GARAPEN EKONOMIKOA, IRAUNKORTASUNA ETA INGURUMENA

7111. NEKAZARITZA ETA LANDAREN ETA ITSASERTZAREN GARAPENA

Emakume Nekazarien Estatutua betetzea. Estatutu horrek hainbat ekintza positibo ezartzen ditu titular fisiko emakumeentzat edo gutxienez % 50eko titulartasun partekatuentzat, plantilla orekatuak dituzten enpresentzat eta erabakiguneetan emakumeak dituztenentzat. Sektoreko elkarteetan, ekintza positiboa dirulaguntzak jasotzeko debekua da, erabakiak hartzeko eremuetan orekarik ez badago.

7112. ARRANTZA

ITSASORATU deialdian, tratamendu positiboa ematen zaio emakumea programa horretan sartzeari, 1.000 euroko plus baten bidez, marea batean edo bitan praktikak egiteko emakume bat ontziratzen duten armadoreentzat.

Arrantza-sektoreari lotutako emakume-kolektiboen presentzia bultzatzea (zehazki, Euskadiko Itsasoko Emakumeen Federazioa) Tokiko Garapen Parte-hartzailea zuzentzen duen taldearen barruan, emakumeek beren komunitateen bizitza ekonomikoan, politikoan eta soziokulturalean eta arrantza-eremuen garapen jasangarrian duten parte-hartzea areagotzeko.

Arrantza-guneetako partaidetzazko toki-garapenerako laguntza-programa honen esparruan, proiektuak hautatzeko erabilitako balorazio-irizpideek puntuazio handiagoa jasotzen dute emakumeek sustatutako proiektuetarako. Gainera, enplegua sortzeko laguntza-lerro bat dago. Ildo horren barruan, tratamendu positiboa ematen zaio emakumea lan-merkatuan sartzeari, laguntzaren zenbaketan plus bat emanez, betiere sortutako lanpostua emakume batek betetzen badu; horrela, emakumeen presentzia handitu nahi da gizonen ordezkari berdina ez duten espazioetan.

7211. EGITURA ETA LAGUNTZA

Teknikarien eta zerbitzu-arduradunen lanpostuak betetzeko zerbitzu-eginkizunetan, meritua gisa baloratuko dira emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko ikastaroak, lanpostuarekin duten lotura-maila ALTUarekin.

Zerbitzu-arduradunen lanpostuak betetzeko proiektu-probetan, diagnostikoaren atalean, probaren xede den proiektuaren genero-ikuspegiari buruzko galdera bat sartuko da.

EUSKAL PATZUERGO ZIENTIFIKO-TEKNOLOGIKOA

Mentoring programa bat antolatzea, emakumezko ikertzaile seniorrek emakume ikertzaile gazteenak prestatzeko. Emakume ikertzaile gazte horiek ahalduzko prestakuntza zehatzarekin osatuko da hori.

HEZKUNTZA

4211. EGITURA ETA LAGUNTZA

Berdinketa hausteko klausula sartzea lan-eskaintza publikoak deitzeko aginduetan, emakumeen ordezkari % 40ra iristen ez den espezialitateetan.

4223. UNIBERTSITATEKO IRAKASKUNTZA

<p>Genero-indarkeriaren biktimei eta beren kargura dituzten 25 urtetik beherako seme-alabei aplikatu beharreko murrizketak urtero sartzea EHU ordaindu beharreko prezio publikoen aginduan</p> <p>Autonomia Erkidego honetan egoitza duten unibertsitateekin egindako hitzarmenei eustea. Hitzarmen horien bidez, matrikuletan aplikatzen diren murrizketak ordaintzen zaizkie hainbat arrazoirengatik, hala nola genero-indarkeriaren biktima izateagatik.</p>
<p>4231. HEZKUNTZA SUSTAPENA</p>
<p>Unibertsitateaz kanpoko beken deialdian artikulua bat jasotzen da, eta bertan adierazten da ikaslearen bizikidetzaren unitatean genero-indarkeria jasan duen kideren bat badago, laguntzak emango zaizkiola, baldintza akademikoak ez beteta ere. Genero-indarkeriaren biktimen kasuan, betekizun akademikoak albo batera utzita, bekari eutsiko zaio.</p>
<p>69/2015 Dekretuak -eskola-garraioari buruzkoak- ezartzen duenez, eskola-garraiorako behin-behineko baimena emateko lehentasuna izango dute genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen seme-alabek, garraiatzeko baldintzak bete ez eta ikasle kopurua plaza hutsen kopurua baino handiagoa denean.</p>
<p>5421. IKERKETA</p>
<p>Euskal unibertsitate-sistemako ikerketa-taldeek jarduera eta programa zientifikoak indartzeko laguntzen deialdian puntu bat emango da ikertzaile nagusia emakumea bada, eta 0,5 puntu, ikertzailea emakumea bada.</p>
<p>LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIOA</p>
<p>4312. ETXEBIZITZA</p>
<p>Alokairu-erregimeneko etxebizitza zuzenean esleitzea: genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei alokairu-erregimeneko etxebizitza bat esleitzen zaie, eta haren kuota diru-sarreraren arabera izango da. Neurri hori kasu larrietan eta salbuespenekoetan aplikatzen da, betiere baldintza batzuk betetzen badira</p> <p>Etxebiden alokairu-erregimenen izena ematea: 4 puntu gehiago baremazio orokorrean eta lehentasuneko kupo batean sartzea; gutxieneko diru-sarrerak egiaztatzen salbuestea; etxebizitzarik ez izatearen betekizuna salbuesteko aukera; eskatzen duen edozein udalerritan erroldatzeko betebeharretik salbuestea; eta alokairu-erregimeneko etxebizitza aldatzeko aukera, arriskua egonez gero.</p>
<p>OSASUNA</p>
<p>4116. ADIZKIOAK</p>
<p>Lehentasuna aterpetxeetan gaua pasatzera joaten diren emakumeei (aurrekontua: 77.646 €)</p>
<p>BERDINTASUNA, JUSTITZIA ETA GIZARTE POLITIKAK</p>
<p>3123. GIZARTE ZERBITZUAK</p>
<p>Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako ordainketa bakarrekiko prestazio ekonomikoak (aurrekontua: 1.800.000 €)</p>
<p>Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren ondorioz hildako biktimen seme-alaba umezurtzentzako laguntza ekonomikoak (aurrekontua: 25.000 €)</p>
<p>3124. FAMILIA ETA KOMUNITATE POLITIKA</p>
<p>Guraso bakarrekiko familia langileentzako laguntzak, jaiotzagatiko eta Gizarte Segurantzaren zaintzagatiko prestazioa bi gurasoko familiekin parekatzeko (aurrekontua: 1.000.000 €)</p> <p>Eszedentziagatiko edo lanaldi-murrizketagatiko laguntza baliatzeko gehieneko denbora-mugak handitzea eskatzailea gizona denean, bai N lerroan, bai D lerroan.</p> <p>Familia eta Haurren Zuzendaritzaren konpromisoa Familiaren Euskal Kontseiluaren aurrean, familia eta lana bateragarri egiteko laguntzetan gizonen aldeko diskriminazio positiboko neurriak ebaluatzeko eta, horrela, horien eraginkortasuna baloratzeko.</p> <p>Laguntzak % 30 areagotzea guraso bakarrekiko familien kasuan eta genero-indarkeriako kasuetan</p>

EMAKUNDE
Ahalduntze pertsonala, kolektiboa, soziala eta politikoa sustatu, elkarrizketaren, aholkularitzaren, prestakuntzaren eta laguntza ekonomikoaren bidez, emakumeen asoziazionismoa sustatzeko: Aholku Batzordea, Jardunaldiak, emakumeen elkarteentzako diru-laguntzak, elkarten gida, elkarteentzako prestakuntza-proiektuak ... (aurrekontua: 450.000 €)
Emakumeen eta feminismoaren ekarpenak ikusaraztea eta bizitzako eremu guztietan parte hartzen lagundu: Emakunde saria, elkarteentzako diru-laguntza izendunak. (aurrekontua: 88.400 €)
KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA
4512. KIROLAK
Emakumeen ekitaldi-ligak antolatzeko dirulaguntzak (aurrekontua: 100.000 €)
Laneratzeko programaren esparruan, identifikatzea zer enpresak edo erakundeak duten interesa beren plantilletan goi-mailako emakume kirolariak sartzeko, eta lankidetzak espezifikoak zehaztea. BALOREETAN BAT programa. (aurrekontua: 15.000 €)
4513. KULTURA SUSTEPENA
Sortzeko deialdia. Emakumeentzako kuotak daude, eta gazteentzako kuotak ere badaude deialdi berean. Kuoten sistema lana aztertu ondoren aplikatzen da; beraz, alde aurretik, lanak kalitatea bermatu behar du. (aurrekontua: 126.000 €)
Diru-laguntzak emateko Aginduan, % 10 inguruko puntuazioa ematen zaie emakumeek kultura-sorkuntzaren eremuan duten presentzia indartzeko eta islatzeko proiektuei. Sorkuntzaren eremuan, dirulaguntza jakin batzuk gordetzen zaizkie emakumeei. Gainera, emakumeen presentzia puntuatzen da, bereziki profesionalena.
NOKA programa: Noka Mentoringen helburua Euskadin eta Nafarroan bizi diren emakume zuzendari hasiberrien film luzeen proiektuak tutorizatu, lagundu eta akonpainatzea da.
AUKERA Programa: Euskal emakume gazteen film laburrak bultzatzeko mentoring programa
IDENTIFIKATUTAKO BERDINTASUNERAKO EKINTZA POSITIBOAK, GUZTIRA: 4.868.646 €

Identifikatutako guztizko aurrekontua milioi bat eta erdi euro inguru murrizten da, Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak 2023rako ez duelako aurreikusten 5.700.000 euroko 2022ko aurrekontua. Laguntza hori eskatzailea gizon bat zenean eszedentziagatiko edo lanaldi-murrizketengatiko laguntza baliatzeko gehieneko denbora-mugak handitzera bideratua zegoen -N lerroan zein D lerroan-. Hala ere, berdintasun-helburuak lortzeko neurria eraginkorra izan den aztertzeko konpromisoa dago.

Beraz, egia esan, ekintza positiboetarako identifikatutako aurrekontua 2022ko aurrekontuetan identifikatutakoa baino askoz handiagoa da. Aurrekontu horren % 58 Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak kudeatzen du, eta hortik %19 Emakunderi dagokio.

Ekintza positiboak, oro har, honako hauek dira:

- Segurtasuna: dirigidas a favorecer la entrada de mujeres en el cuerpo a través de la implantación de las acciones positivas que contempla el Plan de Promoción de las mujeres en la Ertzaintza.
- Lana eta Enplegua: dirigidas al emprendimiento, a aumentar la participación de las mujeres en las empresas de economía social y a mejorar la empleabilidad de las mujeres.
Lanbide, además, registra medidas de acción positiva en la ejecución de la RGI para el colectivo de mujeres víctimas de violencia de género, el apoyo a mujeres emprendedora, la contratación de mujeres, así como para aumentar la presencia de mujeres en ámbitos masculinizados.
- Gobernantza Publikoa eta Autogobernua eta HAEE/IVAP: dirigidas a la aplicación de la cláusula de desempate en los procesos de selección, promisión y promoción a favor de las mujeres en áreas masculinizadas.

- Garapen Ekonomikoa, Jasangarritasuna eta Ingurumena: contempla medidas dirigidas al cumplimiento del Estatuto de Mujeres Agricultoras y así como para impulsar proyectos de mujeres en el ámbito pesquero y su plena participación en el sector.
El Euskal Patzuergo Zientifiko-Teknologikoa: presenta una acción positiva dirigidas a mujeres investigadoras jóvenes.
- Hezkuntza: dirigidas a las víctimas de violencia de género.
- Lurralde plangintza, Etxebizitza eta Garraioak: dirigidas a facilitar la vivienda en régimen de alquiler a mujeres víctimas de violencia de género.
- Osasuna: dirigidas a las mujeres que acuden a dormir a los albergues.
- Berdintasuna, Justitzia eta Giarte Politikak: dirigidas principalmente a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral y a las víctimas de violencia de género. Respecto a las ayudas a familias monoparentales trabajadoras, la acción positiva se concreta en una ayuda a la excedencia de 8 semanas pagadas con el importe de la base de cotización para compensar la situación de desigualdad que viven frente a las familias biparentales.

Las acciones positivas de

Emakunde están dirigidas al fomento del asociacionismo de las mujeres y a la visibilización de las aportaciones de las mujeres y del feminismo.

- Lurralde plangintza, Etxebizitza eta Garraioak: dirigidas a las mujeres deportistas y el fomento de mujeres creadoras, investigadoras, cineastas. Prácticamente todas las convocatorias de subvenciones tienen integradas acciones positivas:
 - o En la convocatoria de creación están establecidas cuotas para mujeres el sistema de cuotas se aplica después del análisis de los trabajos, por lo que previamente los trabajos deben garantizar la calidad. En el análisis de los trabajos, los miembros de la comisión, que desconocen los creadores, los adquieren cuando termina la primera fase para poder valorar los currículos.
 - o En las convocatorias sectoriales se aplican los puntos, por lo que es muy difícil saber la incidencia presupuestaria de estos puntos (esto implica analizarlos uno a uno y cada caso por solicitante). Esta situación ha sido recogida por la dirección en un documento titulado "Criterios de igualdad en las convocatorias de subvenciones" (última fecha 01.08.2018) y en el contexto de Kultura Auzolan se realizó un estudio con todas las órdenes de subvención a la cultura de la CAPV. Análisis de la integración de la perspectiva de género en las subvenciones culturales (última fecha 07.01.2019)

Gainera, Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailak konpromisoa hartzen du 2023an emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunei buruzko diagnostiko-txostenaren ondorioz identifikatu eta baloratuko diren ekintza positiboak eta esku-hartzeak ezartzeko, bai eta Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailak turismo-enpresetan garatu beharreko esku-hartzeak identifikatzeko ere.

6.4. SAILAK, ERAKUNDE AUTONOMOAK, EITB TALDEA, OSAKIDETZA, SPRI TALDEA ETA URA

01. LEHENDAKARITZA

18/2022 DEKRETUA²⁷, irailaren 23koa, lehendakariarena, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta sail bakoitzaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen Dekretua bigarrenaz aldatzen duenak zehazten ditu Lehendakaritzaren funtzioak eta jarduketa-eremuak.

Bere eginkizunak betetzeko, EAeko aurrekontu orokorraren %0,3 dauka.

Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

12. taula. Aztertutako aurrekontua. Lehendakaritza

LEHENDAKARITZA	
AURREKONTUA ²⁸ :	48.253.748 €
AZTERTUTAKO PROGRAMAK	
1121. Lehendakaritzaren egitura eta laguntza	
1122. Gizarte-trantsizioa eta 2030 Agenda	
1311. Kanpo Ekintza	
3222. GAZTERIA	
1311. Kanpo Ekintza	

Aurrekontu guztia da genero-erakunde egokia eta garrantzi handikoa, Kanpo Ekintza izan ezik, garrantzi ertainekotzat jo baita.

LEHENDAKARITZAREN ESTRATEGIA OROKORRA GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO

Lehendakaritzaren estrategia orokorra, genero-desberdintasunak murrizteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko, Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-arloko plangintza-esparruetan kokatzen da, hala nola EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean (2018-2021), Lehendakaritzaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planean (2022-2024) eta XII. Legegintzaldiko Gobernu Programan (2020-2024), bai eta sektore-planetan ere, besteak beste:

- Euskadi 2030 Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzako Plana (ZTBP 2030)
- 2025 Nazioarteko Esparru Estrategia – Euskadi Basque Country
- Kanpo Harremanetako Plana 2025
- Mugaz Gaindiko Politikaren Plan Estrategikoa 2021-2027
- Euskal Gizataldeen Ekintza Instituzionalerako Lau Urteko Plana
- 2030 Agendaren Lehentasunen Euskal Programa

²⁷ <https://www.legegunea.euskadi.eus/eli/es-pv/d/2022/09/23/18/dof/eus/html/webleg00-contfich/eu/>

²⁸ Aurrekontu bateratua: EAeko sektore publikoko beste erakunde batzuk finantzatzeko transferentziak ezabatu dira (ikus 36. orrialdea).

- 2030 Erronka Demografikorako Euskadiko Estrategia
- IV Gazte Plana 2020
- Programa Vasco de Prioridades de la Agenda 2030
- Estrategia Vasca 2030 para el Reto Demográfico
- IV Plan Joven – Gazte Plana 2020

Horietan guztietan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lan egiteko borondatea eta konpromisoa islatzen da, eta 2023rako honako helburu estrategiko hauek identifikatzen dira:

1. BERDINTASUN-POLITIKAK SUSTATZEA LEHENDAKARITZAREN EGITURAN.

Jarduera nagusiak gauzatzeko, EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean jasotako neurriak ezarriko dira, bai eta Lehendakaritzaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planean Gobernu Onaren apartatuan jasotako neurriak ere, hau da, berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak areagotuko dira, berdintasunerako plangintza hobetuko da, langile guztiei berdintasunaren arloko prestakuntza emango zaie, genero-ikuspegia txertatuko da lan-prozeduretan eta abar.

2. BERDINTASUNAREN BASQUE COUNTRY MARKA ZABALTZEA, EAE BERDINTASUN-POLITIKETAN AITZINDARI DELA ERAKUSTEKO BERDINTASUN-ELEMENTUAK JARRITA.

Eusko Jaurlaritzak legegintzaldi honetarako duen helburua da Euskal Autonomia Erkidegoa genero-berdintasunaren indize handiena duten EUROPAKO 6 HERRIALDEEN artean kokatzea da. Hala, helburu horri erantzunez, EAEn berdintasunaren arloko nazioarteko proiektioaren eremuan egin behar den jarduketa nagusia EMAKUNDEK sustatutako berdintasunaren eremuko Nazioartekotze Estrategiaren ezarpenean laguntzera bideratuta egongo da. Estrategia horrek EAEk berdintasun-politiketan duen posizionamendua hobetzeko jarduketak aurkezten ditu, lankidetzak berriak bilatzean eta hainbat herrialderekin akordioak ezartzean zentratuta. Gai horien artean, garrantzi berezia du Euskadin soldata-arrakala murrizteko Estrategiaren zabalkundeak.

Gainera, Eusko Jaurlaritzak atzerrian dituen ordezkartzeekin lankidetzan, berdintasunaren arloko prestakuntza-eta informazio-programa bat sustatuko da mundu osoko euskal etxeetako kideentzat. Horrela, genero-ikuspegiak egunerokotasunean duen garrantzia barneratu nahi da atzerrian diren euskal komunitateetan.

3. 2030 AGENDAREN ETA TRANTSIZIO SOZIAL NAGUSIEN ERAGINA IZAN DUTEN ESTRATEGIAK ETA JARDUKETAK DINAMIZATZEA ETA KOORDINATZEA GENERO-IKUSPEGITIK.

Idazkaritzaren jardueran genero-ikuspegia modu eraginkorrean txertatuko dela bermatzeko, jarduketa guztietan genero-ikuspegia txertatu dadin egingo da lan: publizitate-kanpainak, Erronka Demografikorako 2030 Euskal Estrategia berria egitea, migrazioaren arloko garapen-proposamenak, 2030 Agendaren Lehentasunen Euskal Programa ezartzea, erkidegoaren pandemia osteko erantzuna eta IV. Gazte Plana 2020 planean jasotakoak, gazte-politika integrala garatuz, gazte-politikak sendotuz eta are areagotuz, helburu hori politika publiko guztietan txertatuz.

4. IKERKETAN ETA BERRIKUNTZAN GENERO-BERDINTASUNA SUSTATZEA.

ZTBP Euskadi 2030 Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzako Plan berria onartzen denetik aurrera, genero-ikuspegia txertatzen duten jarduketak sustatuko dira. Plan hori Horizonte Europa Esparru Programa berriarekin bat dator. Programa horrek gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna eta generoaren dimentsioa modu eraginkorrean sustatzea bermatuko du ikerketaren eta berrikuntzaren edukian. Hiru helburutatik abiatuko da: genero-oreka ikerketa-taldeetan maila guztietan, genero-oreka erabakiak hartzeko orduan eta genero-dimentsioa ikerketan eta edukiaren berrikuntzan txertatzea.

Ildo horretan, planaren jarduketak aipatutako hiru helburuekin bat etorriko dira.

1. jarduketa: BERDINTASUN-POLITIKAK SUSTATZEA LEHENDAKARITZAREN EGITURAN.

- Lehendakaritzaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan (2022-2024) berria egin, onartu eta zabaltzea.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea aldatzeak dakartzan aldaketei buruz informatzea eta aldaketa horiek lantzea.
- Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontu espezifiko bat esleitzea, Berdintasunerako Unitatearen lana indartzeko estrategia gisa.
- Genero-ikuspegia txertatzea 2024ko aurrekontuetan, eta arlo horretako prestakuntza espezifiko bultzatzea.
- Genero-berdintasunaren indizearen adierazle-sistema aztertzea.
- Berdintasunaren arloko lantalde teknikoetan eta sailen artekoetan parte hartzea.
- Lan-bilerak egitea politikariekin eta teknikariekin, Lehendakaritzan berdintasun-politiketan aurrera egiteko.
- Lehendakaritzan emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunerako klausulen jarraipena egitea, bai eta soldata-arrakalaren aurkako neurriena ere kontratazioan.
- Berdintasun-printzipioa araudian, estatistiketan eta azterlanetan txertatzea.
- Berdintasunerako Unitatearen parte-hartzea sustatzea legegintzaldi berrirako adostutako plan sektorial berrien prestaketan eta jarraipenean.
- Jaurlaritzaren plangintzak doitzea, ezarritako genero-adierazleen jarraipenaren bidez.
- IVAPek, GIZONDUZek eta JABETUZek oro har berdintasunaren arloan eskaintzen dituzten prestakuntza-programa berrietara joatea sustatzea.
- Sartu berri diren politikariei, teknikariei eta administrariei zuzendutako berdintasunaren arloko sentsibilizazio-saioak antolatzea, printzipio hori Lehendakaritzaren lan-prozeduretan sartzeko aldera.

Aurrekontu zenbatetsia - berriaz berdintasunerako: 82.549 €

Aurrekontu zenbatetsia – gainerako jardueretarako: 1.071.656 €

2. jarduketa: BERDINTASUNAREN BASQUE COUNTRY MARKA ZABALTZEA, EAE BERDINTASUN-POLITIKETAN AITZINDARI DELA ERAKUSTEKO BERDINTASUN-ELEMENTUAK JARRITA.

- Euskadi Basque Country 2025 Estrategia berriaren jarraipena egitea, bai eta Basque Country Markaren Plan Operatibo berriaren eta berdintasunaren arloko jarduketa zehatzen jarraipena ere.
- Emakunderen lidergoepen nazioarteko lankidetzak ekintza bat sustatzea, lankidetzak berriak bilatzeko eta akordioak ezartzeko nazioarteko organismoekin eta beste herrialde batzuekin, bai eta egun daudenak sendotzeko ere.
 - Emakundek CPMR erakundearekin (CONFERENCE OF PERIPHERAL MARITIME REGIONS) eta ORU elkartearekin (ORGANIZACIÓN DE REGIONES UNIDAS, REGIONS4) egindako lana babesten parte hartzea.
 - Ordezkaritzek berdintasunaren arloan egin behar duten lana bultzatzea.
 - Kanpoko emakume taldeak sustatzea eta indartzea: laguntza teknikoa eta materiala bidaltzea.
- Berdintasunaren arloan aitortutako agenda globaletako eta nazioz gaindiko sareetako hitzordu nagusietan parte hartzea sustatzea: nazioarteko erakundeekin lankidetzarako esparru eta/edo dinamika egonkorak ezartzea, bai eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparruan giltzarri diren nazioarteko sareekin ere, hala nola NBE-EMAKUMEAK edo Genero Berdintasunaren Europako Institutuarekin, bai eta Iberoamerikako Idazkaritza Nagusiarekin edo Eskualdeen Europar Kontseiluarekin ere.
- Ordainsari-berdintasunaren arloan jardunbide egokiak hedatzea eta erakartzea oinarritutako nazioarteko ekintza bultzatzea (Euskadin Soldata-Arrakala murrizteko Estrategiaren esparruan).
- Berdintasunaren arloko prestakuntza- eta sentsibilizazio-proiektu bat sustatzea mundu osoko euskal etxeetako langileentzat, berdintasuna kudeaketaren kalitate-elementu gisa landuz:

- Berdintasunerako Eskola - Euskal Etxeak prestakuntza-proiektuari eustea.
 - Euskal etxeei zuzendutako Berdintasunerako Eskola - Euskal etxeak proiektuaren edukiak kokatzeko web atala eguneratzea eta ingelesera itzultzea.
 - Euskal diasporako emakumeek egindako ekarpenaren berri ematea EAEn, haien errealitatea eta ekonomiari, kulturari eta EAEko gizarte globalaren garapenari egin dioten ekarria ezagutarazteko, besteak beste, Euskal Diasporako Unibertsitate Espezializazioko azterlanen bitartez.
- Europa mailako berdintasun-adierazleen azterketan lan egitea, genero-berdintasunaren indizea hobetzeko. Horretarako, lidergo-posizioari eusteko eremuak identifikatu, eta posizio hobea lortzeko jarduerak areagotuko dira.

Aurrekontu zenbatetsia - ez-kuantifikagarria, berariaz berdintasunerako: 3.117.500 €

3. jarduketa: 2030 AGENDAREN ETA TRANTSIZIO SOZIAL NAGUSIEN ERAGINA IZAN DUTEN ESTRATEGIAK ETA JARDUKETAK DINAMIZATZEA ETA KOORDINATZEA GENERO-IKUSPEGITIK.

- Erronka Demografikorako 2030 Euskal Estrategian genero-ikuspegia eraginkortasunez bultzatzea.
- 2030 Agendaren Lehentasunen Euskal Programaren esparruan, irabazi-asmorik gabeko elkarte eta fundazioentzako laguntzen eta dirulaguntzen lerroarekin jarraitzea. Agenda 2030 Bonuak programaren bidez egingo da hori, GJHak ezartzeko eta Euskadi 2030 Agenda Kontratu Sozialari buruzko elkarrizketa eta herritarren parte-hartzea bultzatzeko dibulgazio- eta/edo prestakuntza-ekintzak gara ditzaten. Eduki horien artean, 5. GJHarekin, generoen arteko berdintasuna lortzea eta emakume eta neska guztiak ahalduntzea, zerkusia dutenak sustatuko dira, eta aldi berean, zeharkakoak izango dira landutako gainerako GJHekiko.
- EAEko Trantsizio Sozialerako eta 2030 Agendarako eragile anitzeko foroaren bidez (GJHak bultzatzen diharduten erakunde eta entitate guztien bateratze operatiborako gunea), berdintasunaren arloan ezagutza duten ordezkari instituzionalen presentzia mantentzea.
- Genero-ikuspegia txertatzea gazteriaren eta gazteen emantzipazioaren zeharkako politikan, abian jarritako programen bidez: gazteen emantzipazio-zerbitzua; gazteen emantzipazioari laguntzea tokiko eremuan, gazteen ibilbideetan eta Gazteen Euskal Behatokia; GAZTEAUKERA gazte-ataria; GazteTxartela eta gazteriaren arloko beste txartel batzuk; Euskadiko Aterpetxeen Sarea; Euskadiko Gazteen Informazio eta Dokumentazio Sarea; gazte-ekipamenduen sarea; hezkuntza-denbora librea; gazteen enplegua hobetzeko ekimenak abian jartzea; Europako Erasmus+/Gazteak eta Elkartasunaren Europako Erakundea programa kudeatzea; Gazteen Boluntariotza Eremuak programa antolatzea; Euskadiko Gazteak Lankidetzan programa antolatzea; eta gazte-ibilbideen gaineko ezagutzaren kudeaketa.
- Genero-ikuspegitik publizitate-kanpainak diseinatzea eta ikuspegi hori aintzat hartzen duten azterlanak eta txostenak egitea.

Aurrekontu zenbatetsia - ez-kuantifikagarria, berariaz berdintasunerako: 15.419.816 €

4. jarduketa: IKERKETAN ETA BERRIKUNTZAN GENERO-BERDINTASUNA SUSTATZEA.

- ZTBP Euskadi 2030 Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzako Plan berria onartu ondoren, jarduketak genero-ikuspegitik sustatzea: zientzia, teknologia eta berrikuntzaren esparruan genero-ikuspegia duten jarduketak bultzatzea, dagoen arrakala murrizteko, eta aukera-, eskubide- eta erantzukizun-berdintasuna sustatzea, EAEko garapen jasagarriari eta hazkunde ekonomiko inklusiboari lagunduz.
- Gaiari buruzko txostenak eta azterlanak egitea, genero-ikuspegia eta konponbide berritzaileen diseinua integratzeko erronka globalei lotutako arloetan, hala nola klima-aldaketan edo osasunean, emaitzen kalitatea zehaztu dezakeen faktorea baita.
- Talentu zientifiko-teknologikoa sustatzea, batez ere emakumeen artean, bokazio zientifiko-teknologikoak bultzatzen dituzten jarduketan bidez. Horretarako, motibazioa eta garapen osoa erraztuko duen ingurune erakargarri eta estimulatuzailea sortuko da adin goiztiarretatik, bai eta emakumeen ikerketa-karreraren garapena eta emakumeak erantzukizuneko postuetara iristea bultzatuko duten jarduketak egin ere.
- Genero-ikuspegia txertatzea sustatutako dirulaguntzen lerro guztietan.

- Berrikuntzaren aldeko komunikazio-kanpainak egitea genero-ikuspegitik: EAEko ikertzaile nabarmenek zientziari eta teknologiari egiten dioten ekarpena zabaltzea eta gizarteratzea, STEAM Euskadi estrategia bultzatzea, batez ere nesken artean, eta abar.

Aurrekontu zenbatetsia - ez-kuantifikagarria, berariaz berdintasunerako: 11.851.000 €

02. SEGURTASUN SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioari sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, 5. artikuluan zehazten ditu segurtasunaren alorreko egitekoak eta jardun-arloak. Bere eginkizunak betetzeko, EAEko aurrekontu orokorraren %5,5 dauka. Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

13. taula. Aztertutako aurrekontua. Segurtasun Saila

SEGURTASUN SAILA	
AURREKONTUA ²⁹ :	739.750.441 €
AZTERTUTAKO PROGRAMAK	
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	
2211. Segurtasuneko egitura eta laguntza	
2221. Trafikoa	
2223. Ertzaintza zerbitzuan	
2231. Larrialdiei aurre egitea	
4611. Hauteskunde-prozesuak	
5512. Meteorologia eta Klimatologia	
6113. Joko eta ikuskizunak	
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:</i>	
Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia	
2224. Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia	

Aurrekontu osoa da egokia eta garrantzi handikoa, honako hauek izan ezik: Joko eta Ikuskizunak, garrantzi ertainekoa baita, eta Meteorologia eta Klimatologia, garrantzi handitik ertainera igaro baita.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

Segurtasun Sailak 2023rako daukan aurrekontu-planifikazioari eta genero-desberdintasunak murrizteko eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko aurreikusita dagoen estrategia orokorrari dagokienean, hona hemen hurrengo ekitaldiari begira lehenitasuna eman nahi zaien neurri nagusiak:

Hasteko, Segurtasun Sailaren lehen helburu estrategikoa da emakumeak Ertzaintzako oinarritzko eskalako agente kategorian sartzeko I. Plana ezartzea. Sartzeko I. Plan horren barruan jasotzen da zein lan-ibilbideri jarraituko zaion Ertzaintzako oinarritzko eskalarako sarbidean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko aurrerapenak sendotzeko, eta garrantzi handiena emango zaio ekintza positiboko neurriak garatzeari. Hortaz, dokumentu honekin Segurtasun Sailak 1/2020 LD.ren 44. artikuluan eta 1/2022 Legean jasotako betebeharrei erantzuten die.

²⁹ Ikus 36. orrialdea

Planaren edukiak, GTI k onartu duen txosten hau egiten den egunean, EAEko emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako VII. Planeko egiturari eta esku-hartze ardatzei jarraitzen die eta 10 helburu estrategiko ezartzen ditu (guztira 45 jardueratan garatzen direnak), besteak beste, hauek: konpromiso politikoa sustatzea, hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten langileak berdintasunean gaitzea, lan-prozeduretan genero-ikuspegia sustatzea, komunikazioan berdintasuna txertatzea, Ertzaintzako emakumeen ahalduntze indibidual eta kolektiboa sustatzea, erakunde erantzunkide baterako bultzada eta sartzeko prozesuan indarkeria matxistaren zero tolerantziako gune bat sortzea.

Azpimarratu behar da lehenengo Plan horrek Ertzaintzan emakumeen azpi-ordezkaritza zuzentzea lortzeko funtsezko jarduera bat jasotzen duela. Agente kategorian txanda librearen bidez sartzeko hautaketa-prozesu bakoitzean emakumeentzat plazen portzentaje bat erreserbatzean datza, beti ere irizpide proportzionatu eta arrazoizkoak erabiliz. Plana indarrean dagoen aldirako, erreserba-portzentaje hauek ezartzen dira:

14. taula. Emakumeentzako erreserbatutako plazen ehunekoa

2022. urtean:	%33
2023. urtean:	%35
2024. urtean:	%37
2025. urtean:	%39
2026. urtean:	%40

Euskadiko Poliziak indarkeria matxistari aurre egiten dioten emakumeei ematen dizkien zerbitzuak direla eta, zerbitzu horiek implementatzea eta hobetzea da Sail honen beste helburu nagusietako bat. 2023an garrantzi berezia emango zaio indarkeria-egoera horien aurrean erantzun poliziala sendotzeari, eta arretan inplikaturik dauden sektore guztien arteko koordinazioa sendotzeari ere bai. Horretarako, EBA (Etxekoen eta Emakumeen Babesa) Proiektua finkatzen jarraitzeko pausuak emango dira. Proiektu horren bidez Ertzaintzak eta Udaltzaingoen emakumeen aurkako indarkeria-espeditenteak digitalki konpartitzen dituzte.

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

EAEko emakumeen eta gizonen arteko VII. Berdintasun Planeko esku-hartzearen “Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak” III. ardatzarekin lotuta, Segurtasun Sailak 2023an jarduera hauek egitea aurreikusita dauka:

Jarduera aipagarrietako bat izango da “EBA (Etxekoen eta Emakumeen Babesa) Informazio Partekatua Kudeatzeko Sistema Poliziala” aplikatzea. Horri esker, lehenengo, emakumeen aurkako indarkeria-espeditente guztiak formatu berean sortu eta konpartitu ahal dira; bigarrenik, emakume bakoitzaren arrisku-ebaluazio guztiak homologatu ahal dira, salaketa jartzen den poliziala-kidegoa edozein dela ere; eta azkenik, haien seme-alaben arriskua ere modu berean ebaluatu ahal da. Hurrengo urtean, proiektu horretara guztira 155.460,80 euroko aurrekontua bideratuko da.

Indarkeria-matxistaren aurrean ematen den arreta hobetzeko beste proiektu giltzarri bat izango da “Euskadiko Polizian indarkeria matxistaren aurreko arretan Koordinazio Protokoloak ezartzea eta jarraipena egitea 2022-2024”. Lehenengo fasean, 2020an eta 2021ean diseinatu ziren jarraibideak eta protokoloen proposamena ezarri eta balidatuko dira; bigarren fasean, aurreko fasetik irteten diren protokoloak EBA (Etxekoen eta Emakumeen Babesa) Informazio Partekatua Kudeatzeko Sistema Polizialean integratzen lagunduko da eta jarraipena egingo da. Horretarako, 2023ko aurrekontuan 72.600 euroko aurrekontu-partida bat sartu da.

2023an, Ertzaintzak indarkeria matxistari aurre egiten dioten emakumeei arreta espezializatua ematen jarraituko du. Kasu bakoitzean nolako arrisku-maila ezartzen den (oinarrizkoa, ertaina, altua eta berezia), halako babes-neurriak jarriko dira, besteak beste, autobabes-neurriei buruzko prestakuntza, Bortxa app-a edo 112 SOS Deiak app-a eskaintzea, 1. agerraldian epaitegira laguntzeko eskaintzea, errutinen eta eremuen gaineko zaintza, kontrazaintzak aktibatzea, epaitegian (urrutiratze neurria ezarrita badago) eskumuturreko elektronikoa kudeatzea eta arrisku bereziko egoeretan etengabeko zaintza eskaintzea. Biktimen babesa dela eta, 2023an segurtasun pribaturako aurrekontu-partida guztira 6.776.000 eurokoa izango da.

Gizakien salerosketaren aurkako jarduerak direla eta, 2023rako aurreikusita dago Ertzaintzaren Plan Estrategikoak gai horretan ezartzen dituen hiru helburu nagusiei jarraipena ematea: giza salerosketa/prostituitzera derrigortze delituak eta haurren prostituzio delituak prebenitzea, arriskuan dauden biktimak edo pertsonak babestea eta delitu horien egileei jazartzea. 2023an, gizakien salerosketa delituen prebentzio- eta detekzio-fasean landa-lana egiten duten Ertzain-etxeetako Gizakien Salerosketa arloko ekipoetako kideei prestakuntza-saioak ematen jarraituko da; eta Ertzaintzaren hasierako plana, horri egindako berrikusketa kontuan hartuta, behar berrietara egokituko duen Agindu berri bat prestatuko da. Aipatu behar da planarekin lotutako lanak egiten dituzten efektiboen kopurua 100 ingurukoa dela (dedikazioa eskusiboa izan gabe).

Aurrekontu-programen jarduera aipagarrienak

“Ertzaintza zerbitzuan” aurrekontu-programari dagokionean, indarkeria matxistaren aurrean arreta ematearekin lotutako jarduez gain, azpimarratu behar da 2023an SALZ lan-iturpeko langileentzako I. Berdintasun Plana ezartzen jarraituko dela. Programatu diren jarduerak aurrera eramateko 12.000 euro bideratuko dira.

“Egitura eta laguntza” programari dagokionean, Berdintasun Unitate Administratiborako aurrekontua nabarmendu behar da eta unitate horrek, besteak beste, Saileko Berdintasun Plan berria (2022-2024) ezarri beharko du. Unitate horretara 75.000 euro bideratuko dira.

Hauteskunde-prozesuen arloan, 2022 urtearen amaieran eta 2023aren hasieran “Demokrazia Parekidea Euskadin 2016-2020” azterlana argitaratu eta zabalduko da. Azterlan hori EAEn aldi horretan egindako hauteskundeak genero ikuspegitik aztertzearen emaitza da eta horretara 7.000 euroko aurrekontu-partida bat bideratuko da.

“Jokoa eta Ikuskizunak” aurrekontu-programari dagokionean, Jokoa Behatokia sektorearen diagnostiko integral bat egiten ari da eta horri esker genero-arrakalak identifikatu ahal izango dira (bereziki interesgarriak izango dira emakumeen ludopatiari buruzkoak, emakume eta gizonek joko-sektorean duten parte hartzeari buruzkoak, etab.) Aldi berean, genero-ikuspegia joko osasungarriaren sustapenean zein horri buruzko kanpaina guztietan sartuko da.

“Larrialdiei arreta” aurrekontu-programari dagokionean, 112 SOS Deiak app-aren funtzionalitateetako bati lehentasuna ematen jarraituko da, larrialdiak “genero-indarkeria” edota “sexu-eraso” gisa pertsonalizatzeko aukera ematen duen horri, hain zuzen. Hori aktibatuz gero, Larrialdiak Koordinatzeko Zentroari kokapenaren berri ematen zaio, telefonoz deitu beharrik gabe. Antzemandako arrakala digitala murrizteko neurriak landuko dira eta funtzio hori herritarren eta horretan interesa duten erakundeen artean zabalduko da.

Amaitzeko, aurreko atalean aipatu den bezala, Trafiko Zuzendaritzari dagokion aurrekontu-programak genero ikuspegitik idatzi den “Bide Segurtasunerako eta Mugikortasun Segururako eta Iraunkorrerako 2021-2025 Plan Estrategikoa” exekutatzeko jarraituko du. Plan horrek egokitzen jotzen diren jarduera-arloetan genero-berdintasuna sustatzen duten adierazleak zabaltzeko asmoa du. Gainera, 2023an egingo den Jardunaldi

Profesionalerako, garrantzi berezia emango zaie bi sexuetakozko hizlariak kontratatzeari, hitzaldietan hizkuntza inklusiboa erabiltzeari eta banatzen den materialean genero-ikuspegia txertatuta egoteari.

Amaitzeko, aipatu behar da datorren urtean zehar Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak garrantzi berezia izango duela emakumeak Ertzaintzako oinarrizko eskalako agente kategorian sartzeko I. Planaren aplikazioan.

POLIZIA ETA LARRIALDIETAKO EUSKAL AKADEMIA

Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak berdintasunaren arloan duen estrategia orokorrari dagokionez, nabarmendu behar dugu PLEaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planaren garapena. Plan horretan hainbat jarduera-ildo ezartzen dira emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko oinarrizko elementu gisa, Akademiak dituen eskumenen eta aukeren barruan.

Plan propio horrez gain, Akademiak sailaren berdintasun-arloko plan hauetan ezarritako hainbat ekintza gauzatzeko erantzukizuna du:

- Emakumeak Ertzaintzako agente kategorian sartzeko I. Sustapen Plana
- Eusko Jaurlaritzako Segurtasun Saileko lan-kontratuko langileen Berdintasunerako I. Plana
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Saileko II. Plana 2022-2024

Akademiak diseinatzen dituen ekintza guztiek genero-ikuspegia txertatuta dute. Hala ere, oraindik ere erronkak daude hautaketa-prozesuetan eta prestakuntzan. Gizarteek berdintasunaren arloan aurrera egin ahala identifikatu eta aztertu dira erronka horiek, genero-maistreamingean sakonduz eta, ondorioz, politika publikoak genero-ikuspegitik bultzatuz.

1/2020 Legegintzako Dekretuak, uztailaren 22koa, Euskal Herriko Poliziari buruzko Legearen testu bategina onartzen duena (aurrerantzean, 1/2020 LD), Ertzaintzan emakumeen presentzia eskuratu, bete eta sustatzeko neurriak zehazten ditu. Honako hau dio 44. artikulua: Berariaz edo berdintasun-planen parte gisa, planak egingo dira polizia-kidegoetan emakumeak sustatzeko, emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna berma dadin, kidegoetan sartzeko eta karrera profesionala egiteko. Arau horren ondorioz, Emakumeak Ertzaintzako Agente kategorian sartzeko I. Sustapen Plana garatu da, eta Akademiak zeregin garrantzitsua du bertan deskribatutako jarduerak abian jartzeko.

Akademiak berdintasunaren arloan duen estrategia orokorraren beste zutabeetako bat, Euskal Autonomia Erkidegoko segurtasun-kidegoen prestakuntzan erreferentziatzeko erakundea den aldetik, langileen eta ikasleen prestakuntza bera da, modu espezifikoan eta zeharkakoan jorratua.

Akademiako langile guztien etengabeko prestakuntza bermatzeko prestakuntza-ibilbide bat da, eta, kasu honetan, Akademian egindako lan guztian genero-ikuspegia txertatzeko ezagutzak, jarrerak eta gaitasun praktikoak eskuratzea du helburu. Prestakuntza-ibilbidea bitarteko bat da langileak zeharkako ikuspegia onartzeak eskatzen dituen aldaketetara egokitzeko prozesuan aurrera egiteko.

Akademiako langileen prestakuntza-ibilbidearen helburua da lanbide-jardueran emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa integratzea ahalbidetuko duten lanbide-gaitasunen maila lortzea. Ibilbidea hainbat prestakuntza-egiturek osatzen dute, lan-arlo espezifikoaren arabera, eta horrek, modu dinamikoan, langileak modu mailakatuan prestatzea ahalbidetuko du, betetzen duten lanpostuaren arabera.

Gainera, Emakume eta Gizonen arteko Berdintasunerako Legearen 14. artikuluari jarraituz, berrikusi egingo dira genero-ikuspegia zeharka txertatzeko ikasleei ematen zaien berdintasunari buruzko prestakuntza ez-espezifikoan ematen diren edukiak.

Garrantzitsua da kontuan hartzea aurrekontuei dagokienez, gauzatu nahi diren ekintza guztiek ez dutela zenbateko zehatza, zeharka jorratzea aurreikusten baita. Berariaz kontuan hartzen da 30.000 euroko partida bat Berdintasun Plana garatzeko eta baita berdintasun-teknikariaren aurrekontua, zeharkako beste gastu batzuez gain.

Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak berdintasunaren arloan 2023rako egingo duen plangintzak hainbat arlotako jarduerak lantzen ditu, eta funtsezko zutabeak izango dira Ertzaintzaren agente kategorian Emakumeak Sartzeko I. Sustapen Plana eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana.

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren eskemari eta esku hartzeko ardatzei jarraituz, honako jarduera hauek nabarmendu behar dira:

GOBERNU ONA

- Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak egiten dituen hautaketa-prozedura guztiak emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz indarrean dagoen arau-esparruarekin bat datozela zaintzea.
- Segurtasun-kidegoetara sartzeko probak berrikustea, aztertzea eta egokitzea, bai eta proba horiek genero-ikuspegitik eta ikuspegi interseksionaletik baloratzea ere, datu zientifiko neutraletan oinarrituta.
- Hautaketa-prozesu guztien zenbaki- eta ehuneko-harremanaren azterketa kuantitatiboa eta kualitatiboa egitea, sexuaren arabera banatuta, etapetan eta egindako proba bakoitzean.
- Prestakuntza-ibilbide bat ezartzea akademiako langile guztien etengabeko prestakuntza bermatzeko berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeriaren arloan.
- Akademiaren emandako ikastaroen ikasketa-taldearen egokitzapena berrikustea.
- Akademiaren ematen diren eduki guztiak genero-ikuspegitik berrikustea.
- Kontratu eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak sartzea.

EMAKUMEEN AHALDUNTZEA:

- Segurtasun-kidegoetan enplegua sustatzeko eta emakumeak sartzeko ekimenetan eta ekitaldietan parte hartzea.
- Emakumeentzako erreferenteak sortzeko programak bultzatzea.
- Emakumeen lana ikusarazteko ekintzak egitea.
- Akademiako langileekin ahalduntze feministako saiok egitea emakumeentzat, eta berdintasunezko maskulinitatekoak gizonentzat.

EKONOMIAK ETA GIZARTE-ANTOLAMENDUA ERALDATZEA

- Langileen lanpostuen azterketan genero-ikuspegia sartzea.
- Lanpostuei lotutako kontziliazio-beharrak identifikatzea

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK:

- Ekintza espezifikok bultzatzea, hautaketa-prozesuan zehar indarkeria matxistaren aurrean hautagaiek dituzten eskubideak eta baliabideak zabaltzeko.
- PLEAn sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean jarduteko protokolo espezifikoren baten diseinua eta ezarpena sustatzea
- PLEaren Barne Araudian sartzeko emakumeen aurkako indarkeria matxistagatik diziplina-falta oso larria, eta, zehazki, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, bai eta beste diskriminazio-jokabide batzuk ere hautaketa-prozesuetan.

Aurreko guztiaz gain, beharrezkoa izango da 2023rako plangintza egokitzea Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen bigarren aldaketan ezarritakora. Lege horrek, zalantzarik gabe, berritasunak eta aldaketak dakartza, eta horietara egokitu beharko da Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiaren jarduera (gainerako Administrazio Publikoak bezala).

03. LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 6. artikuluan. Bere eginkizunak betetzeko, EAEko aurrekontu orokorraren %7,8 dauka. Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

15. taula. Aztertutako aurrekontua. Lan eta Enplegu Saila

LAN ETA ENPLEGU SAILA	
AURREKONTUA ³⁰ :	1.147.821.823 €
AZTERTUTAKO PROGRAMAK	
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	
3110. Lanaren eta enpleguaren egitura eta laguntza	
3112. Lana	
3211. Enplegua	
3212. Gizarte Ekonomia	
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:</i>	
LANBIDE - Euskal Enplegu Zerbitzua	
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	
3111. Enplegu eta Pol. Egitura eta Laguntza Sozialak	
3121. Gizarteratzea	
3211. Enplegua	
3231. Enplegurako Lanbide Heziketa	
OSALAN - Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea	
3113. OSALAN - Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea	

Aurrekontu osoa iraunkorra da, eta garrantzi handia eta ertaina du, Hau da, eragin nabarmena izan dezake emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken hartzaileraren artean.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

Lan eta Enplegu Sailak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan duen estrategia orokorrak honako hauek ditu oinarri: genero-desberdintasunak murriztea eta benetako berdintasun eraginkorra sustatzea helburu duten lehentasun eta jarduerak.

Estrategia hori diseinatzean, kontuan hartu dira EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana (2018-2021), Lan eta Enplegu Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana (2022-2024), XII. legegintzaldiko Gobernu Programa (2020-2024) eta sailerako plan sektorialak (besteak beste, Enplegu Plan Estrategikoa 2021-2024 eta Gizarte Ekonomiako Sailerako Plan Estrategikoa 2021-2024). Halaxe agertuko da 2023ko aurrekontuetan.

³⁰ Ikus azalpena 36. orrialdean.

Lan eta Enplegu Sailak lanean jarraituko du jarduketa publikoan genero-ikuspegia pixkanaka txertatzeko, eta, horrela, GOBERNU ONERANTZ aurrera egiten lagunduko du. Aurrerapen hori ahalbidetuko duten neurriak bultzatzeko konpromiso politikotik abiatuta, 2023an zenbait jarduketa aurreikusten dira, besteak beste: Sailaren berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea; langileak berdintasunaren arloan trebatzea Prestakuntza Plan bat diseinatuz, genero-ikuspegia esku-hartzean eta lan-prozeduretan integratzeko; eta berdintasun-printzipioa txertatzea araudian eta sailtako plan estrategikoetan. Hori guztia Berdintasun Unitateak sailean egiten duen lana indartzeko estrategia baten garapenean oinarrituta, sektorekako koordinazio-taldeetan parte hartuz eta aurrekontu espezifiko bat esleituz.

LANAREN eremuan, zehaztutako strategiaren ardatza da, batez ere, EAEko enpresetan soldata-arrakala murriztea eta enpresetan emakumeen sarbidea eta lan-baldintzak hobetzea. Horretarako, Lan eta Enplegu Saila 'EAEn soldata-arrakala murrizteko strategiaren eta ekintza-plan operatiboaren' (2022-2025) sustatzaile nagusietako bat da. Estrategia horren bidez, Eusko Jaurlaritzak, hainbat dimentsiotan, soldata-desberdintasunari eragiten dioten faktoreei heldu nahi die, eta EAEn gaur egun dagoen soldata-arrakala (urteko batezbesteko irabazia) % 17,9 murrizteko modu eraginkorragoan borrokatzeko estrategia abiarazi nahi du.

Illo horretan, Lan eta Enplegu Sailak Lan Ikuskaritzaren kanpaina espezifikoak egingo ditu lan-iruzurraren aurka eta emakumeentzat diskriminatzailetzat jotzen den ororen aurka, edo, oro har, indarreko legeriak berdintasunaren arloan ezartzen dituen betebeharrak betetzen ez dituen guztiaren aurka, eta sexuagatiko soldata-bereizkeriarik ez egiteko eskubideari buruzko komunikazio-, sentsibilizazio- eta salaketa-jardunaldiak eta -kanpainak egiten jarraituko du. Horren baitan antolatuko da, hain zuzen ere, lan-harremanen eremuko emakume eta gizonen arteko berdintasunari eta soldata-arrakalari buruzko II. kongresua.

Bestalde, Gizarte Elkarrizketarako Mahaia sendotzeko lanean jarraituko du, lantaldeak indartzeko (horien artean, berdintasuneko lantaldea) eta, horrez gain, gizarte-eragileei (sindikatu- eta enpresa-erakundeak) zuzendutako prestakuntza- eta gaikuntza-programetan lanean jarraituko du enpresetan berdintasun-planak negoziatzeko, betiere berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen 901/2020 Errege Dekretua betez. Era berean, Lan Agintaritzari aurkeztzen zaizkion hitzarmen kolektiboen eta berdintasun-planen genero-inpaktuari buruzko txostenak egiten jarraituko du.

ENPLEGUARI dagokionez, ekonomia eta enplegua suspertzea eta kalitatezko enplegu inklusiboa sustatzea dira strategiaren helburu nagusiak, lehiakortasunari laguntzeko funtsezko erronka gisa, euskal enplegu-sistema eraldatu ahala. Euskal Autonomia Erkidegoa ez dago sistema ekonomikoaren eraldaketa global sakonetik kanpo, hiru trantsizio digitalen zeharkatzen baitute: digitala, energetiko-klimatikoa eta sozio-demografikoa. Trantsizio horiek zuzeneko inplikazioak izaten ari dira enpleguan eta, batez ere, sortzen ari den eta etorkizun hurbilean sortuko den enplegu-motan. Erronka garrantzitsuak planteatzen dira biztanleria aktiboak profil profesional berriekin bat datozen gaitasunak eskura ditzan.

Hala, honako hauek dira proposatutako helburuak: enplegua hazkunde iraunkorarekin, 2030 Agendarekin eta 'Sure' eta 'Next Generation EU' programekin lerrotatzea; Enplegu Plan Berezi bat garatzea, enpresa txiki eta ertainentzako eta autonomoentzako likidezia-neurriekin; enplegurako prestakuntza ematea, eta, bereziki, 45 urtetik gorakoentzako birkualifikazioa sustatzea; gazteen enplegurako tokiko eta eskualdeko talka-planak bultzatzea; enpresen eta lanpostuen sorrera sustatzea ekintzailetzan, batez ere digitalizazioarekin, trantsizio ekologiko bidezkoarekin edo green economyrekin, zahartze aktiboarekin edo silver economyrekin eta zaintzen ekonomiarekin lotutako enplegu-haztegi berrietan.

Lan eta Enplegu Sailak enpleguaren arloan dituen eginkizunen artean, aipatzekoa da enpresa- eta hezkuntza-munduarekin lankidetzan aritzeko eginkizuna, enpleguaren eta prestakuntzaren arloan ikertze aldera. Hala, kolektibo desberdintezako enplegua lortzeko irtenbide berritzaileak aplikatzen laguntzen da, bereziki emakumeen eremuan.

GEM Euskadiren (Global Entrepreneurship Monitor) 2019-2020 txosten exekutiboak erakusten duenez, Jarduera Ekintzailearen Tasak (TEA) izan duen bilakaera ikusita, gizonek azken bi hamarkadetan ekiteko duten joera emakumeena baino handiagoa da. Joera hori berriro ikusten da 2019an –azken ekitaldia, dagokion datuekin–;

urte horretan, ekintzailtza-jarduera orokorraren tasa % 4,7koa izan zen EAEn: emakumeen kasuan, TEA % 4,1ekoa izan zen, eta gizonen kasuan, % 5,2koa.

Eta, jarduera ekintzaile finkatuan genero-ekitatean aurrerapen nabarmena ikusten den arren (emakumeen % 49,6 gizonen % 50,4 aldean, 42 hilabete baino gehiagoko proiektuetan), desberdintasunak oraindik azpimarragarriak dira ekintzailtza hasierako faseetan. 2019an, ekintzaile potentzialen genero-arrakala, hurrengo hiru urteetan ekiteko asmoa dutenena, % 13,4koa izan zen (emakumeen % 43,3 eta gizonen % 56,7); 42 hilabete baino gutxiagoko indarraldia duten abiarazitako proiektuen kasuan, berriz, genero-arrakala % 11,6koa izan zen ekitaldi horretan (emakumeen % 44,2 eta gizonen % 55,8).

Era berean, enpresetako zuzendaritza-organoetako ordezkariak dagokionez, Ixex-35en parte diren enpresetako administrazio-kontseilu guztietako emakumeen ehunekoa % 30,7 izan zen 2021ean. Urte horretan bertan, aipatutako administrazio-kontseiluen % 5,9an soilik ziren emakumeak buru (Estatistikako Institutu Nazionala, emakumeak eta gizonak Espainian). Horregatik, Lan eta Enplegu Sailak beharrezkotzat jo du emakumeen ekintzailtza sustatzeko eta enpresetako eta erakundeetako zuzendaritza-organoetan emakumeen talentua sartzeko 2023rako deialdia egiten duen Agindua berrargitaratzea.

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

Lehen aipatutako datu guztiak kontuan hartuta, eta estrategian adierazi den bezala, Lan eta Enplegu Sailak honako jarduketak hauek lehenetsiko ditu GOBERNU ONAREN eremuan:

- Saileko berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak gehitzea.
- Berdintasun Unitateak sailean egiten duen lana indartzeko estrategiarekin jarraitzea, sektorekako planak egiteko koordinazio-taldeetan parte hartuz.
- Araudian berdintasunaren printzipioa sartzea, Emakunde genero-eraginari buruzko txostenetan egindako gomendioak jasotzea, eta sailaren txosten juridikoetan berdintasunaren printzipioa sistematizatzea.
- Genero-ikuspegia txertatzea 2024ko aurrekontuetan, eta sailari dagokion aurrekontu-programa bakoitzaren azterketa-txostenak egitea genero-ikuspegiarekin.
- Genero-ikuspegia txertatzea Sailaren plan estrategikoan: IV. Gizarteratzeko Euskal Plana, 2022-2026.

LANAREN eremuan, lehentasunez jotzen dira Euskal Autonomia Erkidegoan soldata-arrakala murrizteko jarduketak, lehen aipatutako 'Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintza-plan operatiboa' (2022-2025) izenekoan jasotakoak.

- Jarduera-kanpainak egitea ezbehar-tasan, behin-behinekotasunean, lanaldi partzialeko kontratazioan eta desgaitasunak dituzten pertsonen kontratazioan, genero-ikuspegiarekin.
- Lan Ikuskaritzaren jarduera-kanpainekin jarraitzea, gizonen eta emakumeen berdintasunarekin lotutako gaietan, sektore espezifikoetan.
- Ordainsari-berdintasuna ikuskatzeko plan espezifikoarekin jarraitzea, eta soldata-auditoriako sistema bat abian jartzea.
- Sexuagatiko soldata-bereizkeriarik ez jasateko eskubideari buruzko sentsibilizazio- eta informazio-kanpainak egiten jarraitzea, enpresei zein herritarrei oro har zuzenduta.
- Hauteskunde sindikaletan gizonen eta emakumeen arteko berdintasunak duen egoerari buruzko azterlan estatistikoa egitea.
- Lan Agintaritzari aurkezten zaizkion hitzarmen kolektiboen eta berdintasun-planen genero-inpaktuari buruzko txostenak egitea, gorde eta erregistratzeko.
- Lan-harremanen eremuan, soldata-arrakalari eta emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko II. kongresua antolatzea.
- Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritzaren plan espezifikoaren esparruan, 2020an euskal enpresa-multzo batean egindako 'Balio bereko lana' gida ezartzeko proiektu bat gauzatzea.

- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko prestakuntza-plan espezifikoak garatzea, Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzarako.
- Berdintasunaren arloko prestakuntza- eta gaikuntza-programak bultzatzea gizarte-eragileentzat, enpresetan berdintasun-planak negoziatzeko, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen 901/2020 Errege Dekretua betez.
- Diskriminazio eta Jazarpen Moralaren Euskal Behatokiari laguntzea. genero-arrazoiengatiko diskriminazioaren aurkako dibulgazio-lanak egiteko lankidetzak-hitzarmenaren bidez.
- Soldata-arrakalarekin lotutako lehentasunezko jarduketak horiek garatzeko, 602.995 euroko aurrekontua aurreikusten da. Era berean, EAEko enpresetan emakumeen lan-baldintzak hobetzea helburu duten beste jarduketak batzuk planifikatuta daude.
- Hiruko elkarrizketa soziala eta gizarte-eragileen arteko etengabeko negoziazioa bultzatzea Gizarte Elkarrizketarako Mahaiaren bidez, lantaldeak indartuz (besteak beste, Berdintasuneko lantaldea).
- Gizarte- eta lan-arloko estatistikak hilerok argitaratzen eta urteko memoria egiten jarraitzea.
- ‘Oñatiko Adierazpena. Lan-harremanen eredu berri baterako dekalogo’ izenekoan aurreikusitako helburuen garapena eta aplikazio praktikoa sustatzea; 2019ko apirilean onartu zen, Lanaren Nazioarteko Erakundearen mendeurrenean.

Bestalde, gizarte-ekonomiako enpresa-sarea sustatzeko eta bultzatzeko, 2023an Gizarte Ekonomiako Sailarteko eta Erakundearteko Plan Estrategikoa (2022-2026) ezarriko da, eta diruz laguntzeko programa batzuk bultzatuko dira:

- Gizarte-ekonomian ekiteko eta gizarte-ekonomiako enpresen lurralde-sustapen planifikatua bultzatzeko laguntzak deitzen eta arautzen dituen agindua.
- Gizarte-ekonomiako enpresetara bazkideak sartzeko laguntzak deitzen eta arautzen dituen agindua.
- Enpresetan langileen parte-hartzea bultzatzeko laguntzak deitzen eta arautzen dituen agindua.
- EAEko enpresen gizarte-erantzukizuna hedatu eta ezartzeko laguntzak deitzen eta arautzen dituen agindua.

ENPLEGUAREN eremuari dagokionez, honako hauek dira genero-desberdintasunak desagerraraztea eta berdintasuna sustatzea helburu duten jarduketak nagusiak, eta, era berean, COVID-19ak emakumeengan eta gizonengan eragin dituen ondorioak arintzea helburu dutenak:

- Enpleguaren Plan Estrategikoa (2021-2024) ebaluatzea, 2030erako Enpleguaren Euskal Estrategiaren (EEE 2030) formulazio estrategikoa zehaztuko duena.
- Gizarteratzeko V. Euskal Plana (2022-2026) onartzea, eta, bereziki, genero-ikuspegia kontuan hartzea gizarteratzearen eremuan.
- Enpleguaren Euskal Legea izapidetzea.
- Enpleguari buruzko VI. Biltzarra antolatzea, eragile publiko eta pribatuen artean esperientziak eta jardunbide egokiak hausnartzeko eta trukatzeko gune gisa.
- Enplegu- eta ekintzailatza-aukerak definitzeko eta sustatzeko estrategia bat prestatzea zainketen eta Silver Economyren eremuan, eta zainketen ekarpen ekonomikoa ikusaraztea.
- Enpresen eta erakundearen zuzendaritza-organoetan emakumeen ahalduak sustatzea eta emakumeen talentua txertatzea helburu duen deialdia egitea.

LANBIDE

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren helburua da enplegu egonkor eta kalitatezkorako eskubidea erabat garatzen laguntzea, eta langileen enplegarritasuna bermatzen eta enpresen eskakizunetara egokitutako langileen beharrak asetzen lagunduko duen lan-merkatua eratzen laguntzea, bai eta gizarte- eta lurralde-kohesioari laguntzea ere, enplegu-politikak kudeatuz eta legeria egikaritzuz. Lan-legepekoak direnak Halaber, bere zerbitzuen erabiltzaileei arreta emateko sistema modernizatzea eta informazioaren eta komunikazioaren teknologia berriak sartzeko du helburu. Lanbide - Enplegu Zerbitzu Publikoak hiru helburu estrategiko planteatzen ditu emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan.

1. BERDINTASUNAREN ALDEKO KONPROMISOA LANBIDEREN ANTOLAKETAN ETA FUNTZIONAMENDUAN TXERTATzea, BERDINTASUNERAKO POLITIKA PUBLIKOEN ESTRATEGIAK ETA ESKAERAK GARATZEKO
2. ZERBITZU INTEGRAL ETA PERTSONALIZATUAK ESKAINTzea, EMAKUMEEK LAN-MERKATUAN BERDINTASUN-BALDINTZETAN SARTZEKO, IRAUTEKO ETA AURRERA EGITEKO AUKERA IZAN DEZATEN
3. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN ALDEKO KONPROMISOA ENPRESEKIKO HARREMANETAN ETA ZERBITZUETAN TXERTATzea

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

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

- Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua bermatzea eta giza baliabideak eta baliabide teknikoak ematea
- Erakundeko langileak prestatzea eta SENTSIBILIZATzea: emakumeen aurkako indarkerian esku hartzeko eta maskulinitasuna eraikitzeko prestakuntza, komunikazio ez-sexista eta elebidunari buruzko prestakuntza eta emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko sentsibilizazioa.
- Plan bat egitea SEPErekin lankidetzan, genero-gardentasuna enplegu-politika aktibo guztietan ezartzeko.
- Programa Operatiboaren eta Espainiako ekonomiaren Berreskuratze, Eraldaketa eta Erresilientzia Planaren esparruan Lanbideren deialdiak genero-ikuspegitik ebaluatzea
- Emakumeak prestatzeko eta MASKULINIZATUTAKO SEKTOREETAN sartzeko neurriak ezartzea
- Genero-indarkeriaren eta sexu-esplotaziorako salerosketaren biktima diren emakumeei gizarteratzea eta laneratzea errazteko programa bat abian jartzea.
- Enplegurako aktibatzen laguntzeko politika publikoetan generoa aldatzeko neurriak abian jartzea.

Ildo horretan, Lanbidek honako neurri hauek jasotzen ditu:

- Errenta-arrakalari heltzeko, eta SARRERAK BERMATZEKO ERRENTARI dagokionez, pobrezia-egoera berriei erantzutea, premiei erantzungo dieten eta kronifikazioa saihestuko duten proposamen integral, iraunkor eta eraginkorrek. Honako kontzeptu hauek berrikusiz: seme-alabak ardurapean dituzten emakumeentzako zenbatekoak, erroldatze-baldintzak eta benetako bizilekua, bizikidetzaren unitatea eta genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako sarbidea malgutzea.
- Enpleguaren eta indarkeria matxistaren arteko arrakalari aurre egiteko, emakumeen aurkako indarkeriatik bizirik atera diren biktimei arreta ematen dieten profesionalen prestakuntza bermatzea, behar bestekoa eta erantzukizun-eremu eta -maila guztietara egokitua.
- BIZIRIK ATERA DIREN EMAKUMEEN eskura jartzen diren enplegu-baliabideak areagotzea, behar izanez gero, laneratzea areagotzeko, emakume biktimei arreta emateko barneko PROTOKOLOAK egokituz eta indarkeria-egoerak egiaztatzeko moduak eguneratuz.
- Soldata-arrakala murrizteari ekiteko, okupazio-bereizketa murrizteko, ENPLEGURAKO PRESTAKUNTZAN, lanbide-familietara eta tradizioz maskulinoak izan diren prestakuntza-espezialitateetara bideratutako prestakuntzetan emakumeen sarbidea lehenestea, eta emakumeen ordezkartza txikia duten familien edo

prestakuntza-espezialitateen urteko txostenak argitaratzea. Prestakuntza-diru-laguntzen deialdietan genero-ikuspegidun emaitzak aztertzea.

- Langabetuen deialdian emakumeen kontratazioa sustatzea, prestakuntza-enpresei beren plantilletan emakumeak kontratatzea eta, gainera, kontratu mugagabeekin kontratatzea sustatuz. Sektore maskulinizatueta lan egiteko eta prestatzeko deialdi espezifikoak.
- Familia- eta lan-bizitza eta sortutako enplegu-aukerak uztartzea sustatzea: kontziliazio-neurriak (eszedentzia edo lanaldi-murrizketa) hartzen dituzten langileak ordezkatzeko kontratazioagatiko enpresentzako laguntzak.

OSALAN

Programak Osalaren jardura biltzen du bere erantzukizun-arloan, hau da, Autonomia Erkidegoko botere publikoek laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan ezartzen dituzten politikak kudeatzean, lanari datzekion arriskuak jatorrian ezabatzeke edo murrizteke eta laneko osasuna sustatzeko.

Osalanek laneko segurtasun- eta osasun-politikak garatu nahi ditu, pertsonak ardatz hartuta eta berdintasuna bermatuz pertsona guztien babestean. Horretarako, lehentasun hauek planteatzen ditu emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, XII. Legealdirako:

Gobernu onerantz aurrera egiteko lehentasunei dagokienez, honako hauek nabarmentzen dira:

- Osalaren berdintasun-politiketarako aurrekontua handitzea, aurrekontu osoaren % 1era iritsi arte. Horretarako, ezinbestekoa da genero-ikuspegia txertatzeari lotutako gastua egozteko modua hobetzea, Osalanek egiten duen lan gehiena bere barne-baliabideekin egiten baitu. Adibide gisa, genero-taldeak laneko segurtasun- eta osasun-materialak genero-ikuspegiarekin sortzera eta gai horri buruzko sentsibilizaziora eta prestakuntzara bideratzen du lanaren zati handi bat, baina ahalegin hori ezin da aurrekontuan islatu egungo irizpideen arabera.
- Beren langileen generoari eta laneko segurtasunari eta osasunari buruzko prestakuntza handitzea, berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoak txertatuz eta Osalaren barne-prestakuntzako planean genero-ikuspegia txertatuz, berdintasunari buruzko gai ez-espezifikoetan.
- Osalaren kudeaketa-sisteman genero-ikuspegia txertatzeko prozedurak sistematizatzen jarraitzea (Osalaren proiektuetan genero-ikuspegia txertatzeko prozedura).
- Genero-ikuspegia txertatzea Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2021-2026 Euskal Estrategiaren hedapenean eta jarraipenean (LSOEE).

Era berean, LSOEEen ezarritako lan-ardatz guztietan genero-ikuspegia txertatu nahi du Osalanek. Horrenbestez, aurreikusten du:

1. Laneko arriskuen prebentzioaren kultura sustatzea, euskal gizartearen kultura-ezaugarri gisa, genero-ikuspegia kontuan hartuta. Horretarako, lehentasunezko jardura horiek garatuko ditu, besteak beste:
 - Herritarrek Laneko Arriskuen Prebentzioari buruz duten pertzepzioa eta komunikabideek ematen duten informazio-tratamendua aztertzea, tratamendu edo pertzepzio partziala den eta pertzepzio horretan emakumeen eta gizonen artean alderik dagoen ikusteko.
 - Lanbide Heziketarako sortzen diren materialetan genero-ikuspegia txertatzea.
2. Genero-ikuspegia kalitate-irizpideetako bat izango duen prebentzio-kudeaketa sendo eta kalitatezkoan aurrera egitea. Horretarako, lehentasunezko jardura horiek garatuko ditu, besteak beste:
 - Genero-ikuspegia irizpidetzat hartzea garatu nahi den prebentzio-kudeaketako eremuan eta prebentzio-ekintzarako tresnetan (Arriskuen Ebaluazioa).
 - Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko materiala eta prestakuntza garatzea.
 - Prebentzio-ordezkarien prestakuntzan genero-ikuspegia sustatzea.
3. Laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko gobernantzari balioa ematea. Laneko segurtasun- eta osasun-politiketan genero-ikuspegia kontuan hartzea. Horretarako, lehentasunezko jardura hauek garatuko ditu, besteak beste:

- Genero-ikuspegia txertatzea LAPean sartzeko zailtasunak dituzten kolektiboekin (autonomoak, plataformetako lana, etxeko lana) egin beharreko jarduketetan: langile autonomoentzako online prestakuntzan genero-ikuspegia txertatzea.
- Genero-ikuspegia txertatzea laneko segurtasun eta osasuneko profesionalen prestakuntzan (prebentzio-zerbitzuetako teknikariak eta osasun-langileak; laneko segurtasun eta osasuneko masterra) eta foro profesionaletan ezagutzak zabaltzea.
- Osasunari eragindako kalteei eta arriskuen eraginpean egoteari buruzko informazioa genero-ikuspegitik lantzea (emakumeen eta gizonen istripu-tasari eta gaixotasun profesionalei buruzko txosten berria, LBIren datu eguneratuak kontuan hartuta).
- Genero-ikuspegia duten ikerketak gauzatzea.

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

Aurreko ataletan adierazitako datu guztiengatik, eta estrategiari buruzko puntuan jaso den bezala, Osalane lehentasunezko zat jotzen du generoak laneko segurtasunean eta osasunean duen eraginaren ezagutzan sakontzea; ezagutza hori zabaltzea eta hedatzea prebentzioko eta Osalane profesionaleri zein herritarrei, oro har, eta ezagutza hori enpresen prebentzio-praktikara eta zailtasun bereziak dituzten lan-sektoreetara eraman dezaketen materialen eta tresnen garapenean eragitea. Horregatik, eta lehen aipatutako strategiari jarraituz, Osalane honako jarduerak hauek lehenetsiko ditu 2023an:

Dirulaguntza hauetan berdintasun-klausulak txertatzea:

1. jarduera. UPV/EHUrentzako dirulaguntza, Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko Masterra garatzeko. Era berean, master horren esparruan, Osalane hainbat prestakuntza-saio emango ditu, eta, horien artean, generoak LSON duen eraginari buruzko bat.
2. jarduera. UPV/EHU Laneko Medikuntza eta Erizaintzari buruzko Katedra sortzeko dirulaguntza UPV/EHU Katedrarako dirulaguntza.
3. jarduera. Ikerketa-proiektuetarako dirulaguntza.
4. jarduera. Prestakuntzako eta dibulgazioeko dirulaguntzak (langile autonomoak hartzaile).

Kontratueta genero-ikuspegia txertatzea, berdintasun-klausulen bidez, jarduerak hauetan:

5. jarduera. EAEn Laneko Arriskuen Prebentzioa komunikatzeko eta sustatzeko kanpainak.
 6. jarduera. Osasunerako kalteei eta genero-ikuspegia duten arriskuei buruzko azterlanak eta analisiak.
 7. jarduera. Laneko arriskuen prebentzioari buruzko nazioarteko biltzarra.
- Proiektu horietarako aurreikusitako aurrekontua, guztira, 938.000 eurokoa da.

Gainera, Osalane honako jarduerak hauek garatuko ditu bere langileekin, eta, beraz, ez du langileen gastuaren isla independenterik aurrekontuan:

8. jarduera. Osalane dagozkion jarduerak garatzea, laneko segurtasunean eta osasunean genero-ikuspegia txertatzea sustatzeko Emakunderekin sinatutako hitzarmenaren esparruan.
9. jarduera. Laneko arriskuen prebentzioari buruzko dibulgazio-ekintzak genero-ikuspegiarekin.
10. jarduera. Osalane proiektuetan genero-ikuspegia txertatzeko prozedura diseinatzea.
11. jarduera. Eskatzen duten enpresei aholku ematea genero-ikuspegia prebentzioaren kudeaketan txertatzeko jarraibideei buruz.

04. GOBERNANTZA PUBLIKOA ETA AUTOGOBERNUA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 7. artikuluan. Horretarako, EAeko aurrekontu orokorraren %1,2 dauka.

Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

16. taula. Aztertutako aurrekontua. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila

GOBERNANTZA PUBLIKO ETA AUTOGOBERNU SAILA	
AURREKONTUA ³¹ :	92.569.085 €
AZTERTUTAKO PROGRAMAK	
1125 - Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoa	
1211 - Eusko Jaurlaritzaren egitura eta laguntza Pub. eta Autogob.	
1212 - Zerbitzu Orokorak	
1213 - Funtzio Publikoa, Langileen Hautaketa eta Prestakuntza	
1214 - Informatika eta Telekomunikazioak	
1215 - Berrikuntza eta Administrazio Elektronikoa	
1217 - Erakunde-harremanak	
1218 - Araubide juridikoa	
1219 - Administrazio-datuen babesa EAeko publikoa	
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:</i>	
HAEE/IVAP - Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea	
1216. Administrazio langileak hautatzea eta prestatzea Púb.	
4714. Euskalduntzea eta Hizkuntza Normalizazioa	

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

- Funtzio Publikoa, Langileen Hautaketa eta Prestakuntza da garrantzi handiko programa bakarra, Administrazio Publikoetako Langileen Hautaketa eta Prestakuntza programarekin batera.
- Informatika eta Telekomunikazioen programak garrantzi handia izatetik ertaina izatera pasatu dira, eta kalifikazioan Erakunde Harremanen programari batu zaio
- Datuak Babesteko eta Euskalduntzeko eta Hizkuntza Normalizazioko programek garrantzi ertaina izatetik txikia izatera igaro dira, kalifikazio bereko 1125, 1212, 1215 eta 1218 programekin batera.

³¹ Ikus azalpena 36. orrialdean.

Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana (2022-2024) legealdian berdintasun-politikan garatuko diren gidalerroak jasotzen dituen esparru-dokumentua da. Plan honek Gobernu Programaren konpromisoak eta ekimenak jasotzen ditu, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean oinarritutako berdintasun-helburuekin, gobernantzaren atalean bereziki.

Plan horri esker, modu erantzukide eta koordinatuan lan egin dezakegu zuzendaritzen eta sailtako erakundeen artean, bai eta gainerako sail eta erakundeekin ere, 2020-24 aldirako Euskadiko Gobernu Programan jasotako helburu komuna lortzeko (hau da, Euskadi genero-berdintasun handiena duten Europako 6 herrialdeen artean kokatzea).

Sailaren estrategiak, beraz, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako planean garatutako programetan oinarritzen dira.

2022an, Saileko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan berria egin da, datozen urteetan (2022-2024) berdintasun-politikak gidatuko dituena. Horretarako, partaidetza-prozesu bat jarri da abian, Berdintasunerako Saileko Talde Teknikoko (STT) kideekin, planean indarrean dauden jarduerak ebaluatzeko eta hurrengo urteetan egingo diren proposamen berriak jasotzeko. Prozesu horretan, saileko zuzendaritzek, sozietate publikoek eta sailari atxikitako erakunde autonomoek parte hartu dute, eta, hala, sailtako berdintasun-neurriak sustatzen parte hartu dute, beren erakundeetan bultzatzeaz gain.

2023rako aurrekontuari dagokionez, handitu egin da Administrazio Orokorrean berdintasun-plana ezartzeko aurrekontu-partida, 43.000 eurotik 100.000 eurora. Aurrekontu horrekin hainbat ekintza egingo dira: 43.000 € Administrazio Orokorrean berdintasun-plan berria egiteko; 18.000 € Soldata Arrakalaren aurkako 2025-2030 aldirako Plan Estrategikoaren barruko ekintzak garatzeko, Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan soldata-arrakala murrizteko; eta 9.000 € Administrazio Orokorriari, haren erakunde autonomoei eta sozietate publikoei atxikitako langileen lan-osasunean eragin positiboa izango duen lan-arriskuen prebentzioaren kultura garatzeko. Sailaren prestakuntza-ekintzak planifikatzeko 7.000 euroko aurrekontua eta Sailean berdintasun-politikak bultzatzeko 15.000 eurokoa mantentzen dira.

Bestalde, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako otsailaren 18ko 4/2005 Legea berriki aldatu denez, erakundeek erantzun beharreko aginduak garatu, zabaldu, aldatu edo txertatu behar dira.

Horregatik, 17. artikulua (Euskal botere publikoetako langileen gaikuntza) praktikan jartzea izango da hurrengo urtean egin beharreko jarduketa estrategikoetako bat. Jarduera hori Funtzio Publikoko Sailburuordetzak, IVAPEk eta Emakundek batera egingo dute.

Bestalde, saileko langileen prestakuntzarekin jarraitzeko, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko langileentzako berdintasun-arloko prestakuntza-plana (2019-2021) eta IVAPEk genero-ikuspegiarekin egindako prestakuntza-planak jarraituko da erreferentziatzat hartzen.

Bestalde, STT (Berdintasuneko Saileko Talde Teknikoa) eta Berdintasunerako Batzorde Iraunkorra prestatzen jarraituko da.

Era berean, nabarmentzekoa da Gobernantza eta Berrikuntza Publikoko Plan Estrategikoa eta Gobernu Digitalaren Estrategia (ARDATZ 2030). Eusko Jaurlaritzako Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren ardura da plan hori egitea eta koordinatzea, eta emakumeen eta gizonen berdintasuna, ekitatea eta diskriminaziorik eza ditu inspirazio-oinarri.

ARDATZ 2030 programaren esparru estrategikoak (5) eta ardatzak (16) helburuetan hedatzen dira, jardueraildoen arabera multzokatuta (50). ARDATZ 2030 programaren bost eremu estrategikoen artean, lehenak emakumeen eta gizonen berdintasuna txertatzen du: I. Gobernu osoa, berdintasunezkoa eta elebiduna, ildo horretako ardatz eta jardueraildo batekin: emakumeen eta gizonen berdintasuna.

Era berean, sexuaren arabera bereizitako adierazleak biltzen jarraitu beharko litzateke, eta, horrela, genero-arrakala posibleak detektatzeko adierazleak sortu ahal izango liriateke. Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzeko helburua azpimarratu behar da.

Azkenik, sailak herritarrei arreta emateko ere lan egiten du; horregatik, garrantzitsua da administrazioak eten digitala murrizteko jarduerak garatzea. Horretarako, Sailaren jarduera estrategikoetako bat izango den banda zabala ezartzen jarraituko da, sexuaren arabera bereizitako datuak lortzeko zailtasunak kontuan hartuta; izan ere, eremu batzuk landa-eremuak dira, eta beste zati batzuk, berriz, biztanleguneak, eta horrek zaildu egiten du eskatutako datuak lortzea. Nolanahi ere, beharrezko ahaleginak egingo dira hurrengo ekitaldian desagregazio horren ikuspegia lortu ahal izateko.

Gauza bera gertatuko litzateke adimen artifizialaren arloko desberdintasunen azterketarekin; izan ere, gaur egun ez dago datu nahikorik, deialdia oraindik ez baita abiarazi. Hurrengo ekitaldiari begira, datuak izango dira, eta adimen artifizialaren arloko desberdintasunak aztertu ahal izango dira.

Sailaren berdintasun-planaz gain, 2017an, Lan Harremanen Zuzendaritzak bultzatuta, Administrazio Orokorren I. Plana egin zen, 2021era arte indarrean egon dena. 2022an, Administrazio Publikoko emakumeen eta gizonen egoeraren diagnostikoa egin da, eta diagnostiko hori izango da aurten ere hasiera izan duen EAEko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako Berdintasunerako II. Plana garatzeko oinarria. Diagnostikoa egiteko eta plana egiteko lantaldeak sortu dira; planaren kasuan, lantaldea Berdintasunerako Batzorde Iraunkorrek sortu du. Gaur egun, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuak (berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen eta Laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duena) ezartzen dituen ardatzen barruan integratutako ekintza-neurriak diseinatzen ari dira.

Bestalde, komunikazioaren eta zabalkundearen eremuan, aurkeztutako ekintzak erakundearen kulturaren jarduera-ardatzari dagozkio. Erakundeak genero-ikuspegia bere egin eta esparru guztietan txerta dezan, berdintasunezko kultura sustatu behar da, administrazioaren barruan detektatzen diren genero-estereotipoak eta desberdintasunak desagerraraztea sustatzeko. Horretarako, langile guztiak sentsibilizatuta egon behar dira, eta sentsibilizazio hori aldi-aldi egin behar da.

Bestalde, 2019an, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan jarduteko prozedura arautzen duen protokoloa egiten hasi ziren. Agindua 2021eko irailaren 1ean argitaratu zen Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian. Era berean, 2022an prestakuntza bat egin da protokoloa aktibatu behar duten alderdi guztiekin: ikerketa-batzordeko eta aholkularitza konfidentzialeko kide izango diren langileak. Laster, prebentzio-plan bat egingo da, eta, besteak beste, sentsibilizazio-kanpainak antolatuko dira, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan jarduteko prozedura langileen artean zabaltzeko.

Bestalde, 2023an, telelanak euskal administrazio publikoan izan duen eragina ebaluatzen jarraituko da, telelana egokitzeari ekin ahal izateko.

Lan berdinatik edo balio bereko lanetatik ordainsari berdina jasotzeko eskubidea nazioarteko, Europako, Estatuko eta EAEko legeek aitortzen eta babesten duten eskubidea da. Horregatik, Euskadin soldata-arrakala murrizteko Estrategia eta Ekintza Plan Eragilearen garapena arau-esparru horren barruan dago, eta bat dator soldata-berdintasunerako eskubidearen eta emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-diskriminaziorik ezaren inguruan nazioartean garatutako estrategia eta plan nagusiekin. Estrategia hori hainbat ardatzetan egituratzen da. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak horietako batzuk landuko ditu: emakumeek erakunde

publikoetako zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan duten presentzia aztertzea, eta, bestek beste, Eusko Jaurlaritzako soldata-arrakalaren diagnostikoa egitea.

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

Lehen esan bezala, genero-desberdintasunak ezabatzea eta berdintasuna sustatzea helburu duten Sailaren jarduera garrantzitsuak Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren barruan kokatzen dira, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren Gobernu Onerako neurrietan oinarrituta. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailean, 9 programek jasotzen dituzte sailaren planaren barruan lantzen diren lehentasunak: Euskadiko Batzorde Juridikoa (1125 programa), Zerbitzu Orokorrak (1212 programa), Araubide Juridikoa (1218 programa), Berrikuntza eta Administrazio Elektronikoa (1215 programa), Datuak Babesteko Ordezkaritza (1219 programa), Informatika eta Telekomunikazioak (1214 programa), Funtzio Publikoa (1213 programa), Erakunde Harremanak (1217 programa) eta Egitura eta Laguntza (1211 programa).

I. PROGRAMA. KONPROMISO POLITIKOA

- Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak handitzea: 2017tik, aurrekontua handituz joan da, sailaren planean ezarritako lehentasunak gauzatu ahal izateko. 2022an, 7.000 euroko aurrekontuari eutsi zitzaion sailerako prestakuntza-ekintzak planifikatzeko, eta 15.000 euroko aurrekontuari, berriz, sailean berdintasun-politikak sustatzeko, bai eta 43.000 euroko aurrekontuari ere, administrazio orokorrean berdintasun-plana ezartzeko. 2023rako, ordea, handitu egin da Administrazio Orokorrean berdintasun-plana ezartzeko aurrekontu-partida, 43.000 eurotik 100.000 eurora, hainbat ekintza garatzeko helburuarekin: 43.000 € Administrazio Orokorraren berdintasun-plan berria egiteko erabiliko dira; 18.000 € Soldata Arrakalaren Aurkako 2025-2030 Plan Estrategikoaren barruko ekintzak garatzeko, Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan soldata-arrakala murrizteko; eta 9.000 € Administrazio Orokorrari, haren erakunde autonomoei eta sozietate publikoei atxikitako langileen lan-osasunean eragin positiboa izango duen lan-arriskuen prebentzioaren kultura garatzeko.
- Berdintasunerako administrazio-unitateak sortzea eta indartzea. IVAPen BUA sortu ondoren, Gobernantza-Saileko BUA finkatu egin da, berdintasuneko hiru teknikari-lanposturekin: Zerbitzu Zuzendaritzan, Lan Harremanen Zuzendaritzan eta IVAPen. 2023an garatu beharreko helburua sailaren berdintasun-unitatea indartzen jarraitzea izango da, sailean berdintasun-politikak modu koordinatuan bultzatzeko.

II. PROGRAMA. BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA

- Erakunde publikoetako langile guztien prestakuntza dakar, baita politikariena ere. Sailaren jarduera estrategikoetako bat izango da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko Bizitzetarako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 17. artikulua (Euskal botere publikoetako langileen gaikuntza) praktikan jartzea. Horretarako, lankidetzaren estuan jardungo da IVAPekin eta Emakunderekin.

Urtero, sailaren prestakuntza-beharrak hautemango dira. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko langileentzako berdintasun-arloko prestakuntza-plana (2019-2021) erabiltzen jarraituko da erreferentzia gisa. Arreta berezia jarriko zaie Saileko Talde Teknikoa (STT) osatzen duten langileei eta Berdintasunerako Batzorde Iraunkorrari. Bestalde, sentsibilizazio-kanpainak antolatuko dira, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan jarduteko prozedura arautzen duen protokoloa langileen artean zabaltzeko.

Era berean, sailak garatzen dituen kudeaketetan zeharka berdintasun-politikak sustatzen lagunduko duten prestakuntza-ekintzekin jarraitzea aurreikusten da, hala nola, berdintasuna araudian txertatzea, genero-ikuspegia duten aurrekontuak, sexuen arabera bereizitako datuak biltzea, estatistikak, maskulinitateak eta abar. Horretarako, lantalde bat sortuko da saileko BUAREN barruan, prestakuntza-ibilbideak sortzeko eta zabaltzeko.

III. PROGRAMA. GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN

- Sektorekako eta zeharkako planetan genero-ikuspegia txertatzea. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Herritarrak Hartzeko eta Zerbitzu Digitaletako Zuzendaritzaren konpromisoa, Ardatz 2030 Plan Estrategikoaren kudeaketan, jarraipenean eta ebaluazioan genero-ikuspegia txertatzeko.

Era berean, langileen gogobetetze-inkestetan genero-ikuspegia txertatuko da, adierazle guztiak sexuaren arabera bereizita eta genero-adierazleak txertatuta, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezagutzeko eta aztertzeko.

Bestalde, eten digitalari aurre egin ahal izateko lan egingo da, sailak ematen dituen zerbitzuetatik hasita. Ekintza hori aurrera eramateko, genero-ikuspegia txertatuko da Europako funtsetan, hala nola kolektibo kalteberentzako bonu digitaletan.

- Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea proposatzen du. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Informazioaren eta Komunikazioaren Teknologien Zuzendaritzaren 3/2018 zirkularra, tresna teknologikoak genero-ikuspegia duten estatistika eta azterlanetara egokitzea, enkarguetan berdintasun-klausula sartu ahal izateko diseinatu zen. Helburua da enkarguetan klausula-ereduaren aplikazioa areagotzea, eta, horretarako, enkarguen jarraipenarekin eta kontrolarekin jarraituko da.

Sail honen beste bloke handi bat Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana da. Plan horretan biltzen dira ezarritako lehenetsun asko. 2022an, Administrazio Publikoan emakumeen eta gizonen egoerari buruzko diagnostikoa egin da; beraz, 2022/2023 ikasturtean, Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana garatu behar da, aurreko planean hartutako neurriak sendotuz, egiteke dauden neurriak ezarri eta neurri berriak proiektatuz, plan horretarako definitzen diren helburuak garatzeko.

Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2030erako estrategiari dagokionez, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak honako neurri hauek garatzen jarraituko du:

- Soldata-arrakalaren eta administrazio publikoaren arloko prestakuntza.
- Emakumeek erakunde publikoetako zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan duten presentzia aztertzea.
- Telelaneko esperientziak Euskal Administrazio Publikoan duten eragina ebaluatzea, egokitu ahal izateko.
- Diagnostikoa: soldata-arrakala Eusko Jaurlaritzan.
- EAEko erakunde, erakunde autonomo eta enpresa publiko nagusietako soldata-arrakalaren diagnostikoa.

1- Beren osaeran eta beren eginkizun eta helburuen artean berdintasuna txertatzen duten kontseiluen eta organoen kopurua handitzea, baldin eta helburua zuzendaritza-postuetan eta administrazio-kontseiluetan emakumeen presentzia aztertzea eta dagoen arrakala murrizteko ekintzak proposatzea bada. 2023. urteari begira, honako hau proposatzen da:

- Administrazio publikoari buruzko datu eguneratuekin urteko txostena egitea.
- Erregelamenduetan eta estatutuetan parekotasuna integratzeko klausula espezifikoak proposatzea administrazio-kontseilu guztiei.
- Goi-kargudunak izendatzeko gomendioen dekalogo bat sortzea.

2- Telelanari buruzko Dekretua.

2023an, telelanaren esperientziak EAEko Administrazio Publikoan duten eragina ebaluatzen jarraituko da, telelana egokitzeari ekin ahal izateko.

3- Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako soldata-arrakala baloratzeko diagnostikoak egitea. Diagnostikoaren ondoren, ekintza-plan bat programatuko da, datuen tratamenduaren ondoren sor daitekeen diskriminazio-egoerari nola aurre egin ikusteko.

Amaitzeko, emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitza libreen ardatzaren barruan, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak adierazi behar du 2020an Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako kasuetan jarduteko prozedura arautzen duen protokoloa egin dela, eta 2021eko irailaren 1ean argitaratu zela Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian. Era berean, 2022an prestakuntza bat egin da protokoloa aktibatu behar duten alderdi guztiekin: ikerketa-batzordeko eta aholkularitza konfidentzialeko langileak. Datorren urtean, sentsibilizazio-kanpainak antolatzea aurreikusten da, sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako kasuetan jarduteko prozedura langileen artean zabaltzeko.

HAEE/IVAP

Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea (IVAP) erakunde autonomoa da, eta Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailari atxikita dago. Hiru jardun-eremu nagusi ditu:

- Giza baliabideen hautaketa eta prestakuntza,
- Herri-administrazioetako langileen euskalduntzea, bai eta administrazio-hizkeraren itzulpena, interpretazioa, terminologia eta normalizazioa ere, eta
- Administrazioari buruzko ikerketa eta irakaskuntza, oro har, eta, bereziki, euskal autonomiaren berezitasunei buruzkoa, bai eta liburuak eta aldizkari espezializatuak argitaratzea ere.

IVAPen berdintasun estrategiak IVAPen behar eta berdintasun politikako lan-ildoez gain, hainbat plan estrategikoetan jasotako ekintza estrategikoez ere osatzen dute: Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako EAEko VII. plana, Gobernantza Publiko eta Autogobernu saileko Berdintasun plana eta IVAPeko kudeaketa-plana.

Emakume eta Gizonen Berdintasunerako EAEko VII Planetik eratorritako ekintzak:

Helburuak: BG 3, BG 4, BG.5. BG.6. BG.7. BG8, BG.10. BG11 BG.12. BG.14

IVAPen funtzioak kontuan hartuta, horietatik bi dira azpimarragarrienak: BG5 eta BG8.

BG.5. Prestakuntza ematea erakunde publikoetako langile guztiei, baita politikariei ere.

IVAPen helburu eta betebeharren artean, administrazioko langileak berdintasunean prestatzea dago. Esparru honi dagokionez, besteak beste, berdintasunerako prestakuntza ibilbide bat diseinatzearen helburua jasota zegoen saileko I berdintasun planean eta 2023. urtean horretarako oinarria izango den diagnostikoa egitea aurreikusia dago. 4/2005 Legeko aldaketek prestakuntza arloan aldaketa esanguratsua ekarri dute 17. artikulua aldaketekin:

17.1. art.: Euskal botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte euren langile guztiei emakumeen eta gizonen berdintasunaren eta genero-ikuspegiaren arloan derrigorrezko oinarritzako prestakuntza mailakatu eta iraunkorra eskaintzeko, lege honetan biltzen diren xedapenak bete daitezten eta, horretaz gain, administrazio-jardunean genero-ikuspegia benetan txertatzea ahalbidetuko duen jakintza praktikoa bermatzeko.

Hori dela eta, IVAPeko Prestakuntza eta Berdintasun arloek elkarlana sendotuko dute, legeak jasotakoak aurrera eramateko Emakunderekin batera.

Helburu horrekin lotuta, IVAPek emakumeen eta gizonen berdintasunarekin loturiko ikastaroak antolatzen ditu urtero: orokorrak zein berariazkoak. 2022. urtean, 20 ikastaro antolatu dira. Ikastaro batzuk sentsibilizaziora bideratuta daude eta beste batzuk lanean genero ikuspegia txertatzeko gaikuntzara:

- Indarkeria matxista ezagutzen (EUS/ES).
- Zer aurkitu dezakegu lan-esparruan genero-arrakalaren atzean? (EUS/ES)

- Curso de especialización en intervención en situaciones de violencia machista (ES).
- Curso de especialización en intervención en situaciones de abuso sexual contra niños, niñas y adolescentes (ES).
- Maskulinitateak. Gizonak eta berdintasuna: erronkak eta erresistentziak (EUS/ES).
- Hacia un uso igualitario del lenguaje y la comunicación en la administración (ES).
- Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko oinarritzko prestakuntza (EUS/ES).
- Análisis de datos e indicadores de género (ES).
- Genero-indarkeriari buruz jakin behar duzuna (EUS/ES).
- Nuevos enfoques de los tiempos: la corresponsabilidad y la conciliación (ES).
- Emakumeen eta gizonen berdintasuna proiektuetan (EUS/ES).

Hizkuntza prestakuntzatik:

- Hizkuntza inklusiboa (EUS/ES).
- Genero ikuspegia hizkuntza politikan (EUS).

Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planetik eratorritako ekintzak:

- Prestakuntza-planetan genero-ikuspegia txertatzea, bai Administrazio Orokorreko planetan, baita foru- eta udal-proiektuetan ere.
- IVAPeko BUA IVAPeko kudeaketa sistema egokitzea berdintasunaren zeharkakotasuna bermatzeko batzorde guztietan (hautaketa, prestakuntza eta abar.).
- IVAPeko kudeaketa planean berdintasunari buruzko ekintzak uztartzea.
- Sentsibilizazio kanpainak egitea otsailaren 11n, martxoaren 8an, maiatzaren 17an, ekainaren 28an eta azaroaren 25aren inguruan.
- Soldata-arrailari buruzko prestakuntza, EAeko Administrazio Orokorrean eta haren organismo autonomoetan lan egiten duten langileentzat.

IVAPeko estrategian jasotzen diren helburuak eta Kudeaketa Planean jasota daudenak:

- Erakundearen jardura guztietan (argitalpenak, web orria, sare sozialetan...), hizkera ez sexista bermatzea.
- Prestakuntza jardueretan genero ikuspegia aplikatzeko gomendioen gida prestatzea.
- Prestakuntzaren hartzaileen azterketa estatistikoak egitea, gizonen eta emakumeen presentziari buruz.
- IVAPeko kide anitzeko organo guztietan emakume eta gizonen presentzia parekidea bermatzea.
- Administrazioan sartzeko hautaketa-probetan generoari buruzko gaiak sartzan direla bermatzea.
- Estatistiketan genero ikuspegia kontuan izatea.
- Prestakuntza ekintzetan berdintasunaren ikuspegia txertatzea.
- Hautaprobetako emaitzetan generoaren aldagaiaren pisuari buruzko azterlanak egitea.
- Hizkuntza prestakuntzaren alorrean genero-ikuspegiko estatistikak eta azterlanak egitea.
- Hizkuntza-ebaluazioaren alorrean genero-ikuspegiko estatistikak eta azterlanak egitea.
- Erakundeak eskaintzen dituen produktu, zerbitzu eta prozesu guztietan haurdunaldiarekin eta amatasunarekin lotutako desabantailak saihestea.

Aipatzekoa da aurrekontuari dagokionez, iazko aurrekontua baino murriztagoa dela 2021-2022 urteetan EHUrekin egindako hitzarmenaren bidez prestakuntza-planean diru-partida handia bideratu zelako, eta jada plan hori amaituta dago.

Aurreko puntuan aipatutako eskemari jarraituz hauek dira 2023rako IVAPek dituen jarduera nabarmenenak:

1. IVAPen berdintasunerako planeko oinarri izango den oinarrizko diagnostikoa egitea.
2. Berdintasunari buruzko prestakuntzaren diagnostikoa egitea Emakunderekin elkarlanean.
3. Hizkera inklusiboa lantzeko eta Erakundearen argitalpen eta zerbitzu guztietan hizkeraren eta irudien erabilera ez sexista ziurtatzeko plana egiteko lan-taldea sortzea. Era berean, genero rola eta estereotipoak ez erreproduzitzeko, eta berdintasun eta aniztasun balioak sustatzeko helburuak ere izango ditu.
4. Eskaintzen den prestakuntza guztian genero ikuspegia txertatzeko baliabideak garatzea. Besteak beste, formazioan genero ikuspegia txertatzeko gidaren inplementazioa zabaltzea.
5. Erakundeak eskaintzen dituen produktu, zerbitzu eta prozesu guztietan genero ikuspegia txertatzea erakundearen kultura propio eta lehentasun estrategiko gisa.
6. Sexuaren araberako datu bilketa sistematizatzea.
7. Kontratuak eta dirulaguntzak 1/2022 Legeak jasotako aldaketetara egokitzea.

05. EKONOMIAREN GARAPEN, JASANGARRITASUN ETA INGURUMEN SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 8. artikuluan. Bere eskumenak garatzeko, EAEko aurrekontu orokorraren %6 du.

Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

17. taula. Aztertutako aurrekontua. Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Saila

EKONOMIAREN GARAPEN, JASANGARRITASUN ETA INGURUMEN SAILA	
AURREKONTUA ³² :	795.398.829 €
AZTERTUTAKO PROGRAMAK	
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	
4421. Ingurumena babestea	
5151 - Portuak	
5411. Nekazaritzako eta basogintzako ikerketa eta garapena	
5413. Teknologia	
5414. Berrikuntza Funtza	
5415 - Eraldaketa digitala eta ekintzaitza berritzailea	
7111. Nekazaritza eta Landaren eta Itsasertzaren Garapena	
7112. Arrantza	
7113. Elikagaien Sustapena eta Kalitatea	
7211. Egitura eta laguntza. Ekin, Sosteen. eta MA garapena	
7212. Industria Garapena	
7213. Industria-segurtasuna	
7214. Berrikuntza eta Lehiakortasun Estrategia	
7311. Energia eta Meatzeen Politika eta Garapena	
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:</i>	
EUSKAL PARTZUERGO ZIENTIFIKO-TEKNOLOGIKOA	
5413. Teknologia	
Entes Públicos de Derecho Privado. Presupuesto administrativo:	
SPRI TALDEA – Enpresa Garapenerako Euskal Agentzia	
URA – Uraren Euskal Agentzia	

SPRIk sailaren aurrekontuaren % 15 kudeatzen du, eta URAk % 7. URAk uste du bere jardura ez datorrela generoarekin bat. Bestalde, SPRIk ez du zehaztu bere jarduketan garrantzia generoari dagokionez.

Aurrekontu guztia iraunkorra da. Garrantzi handiko programa bakarra, lehen aldiz, Euskal Partzuergo Zientifiko-teknologikoarena da. Garrantzi ertaineko bi programa daude (5151 eta 7213), eta gainerakoak, genero garrantzi-kalifikazioari dagokionez maila ertainean mantentzen dira.

³² Ikus azalpena 36. orrialdean.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren estrategia orokorra Jaurlaritzaren berdintasunaren arloko plangintzan eta Berdintasunerako Sailaren XII. Legegintzaldiko Planaren zirriborroak ezartzen dituen legegintzaldiko lehentasunetan kokatzen da. Estrategia horrek islatzen du zer borondate eta konpromiso duten erantzukizun politikoak dituzten pertsonak Sailaren egitura-dekretuak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde ezartzen dituen erantzukizunak betetzearekin.

2023an Sailak estrategia hauek hartuko ditu emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lan egiteko:

- Konpromiso politikoak, Saileko zuzendaritza guztiek partekatzen dutena.
- Berdintasunerako trebakuntza.
- Prozeduretan berdintasun-printzipioa txertatzea: araudia, aurrekontuak, kontratuak, dirulaguntzak...
- Eta zuzendaritzen aldetik, emakumeek eta gizonen zuzendaritza-organoetan eta/edo kide anitzeko organoetan ordezkartza orekatua izan dezaten sustatzea, eta partaidetza- eta kontsulta-guneetan genero-ikuspegia txertatzea.

Eta sektore arloan:

1. Berdintasunerako Legearen printzipio orokorrak eta, bereziki, genero-ikuspegia, gizonak berdintasunerantz aurrera egiten inplikatzeko eta emakume-taldeek eta gizarte-eragileek parte hartzea, Sailak gidatutako politika publikoen zeharkako printzipio gisa.
2. Genero-ikuspegia txertatzea trantsizio energetiko-ekologikoaren eta teknologiko-digitalaren erronkei heltzeko orduan, 4.0 industriarako bidezko trantsizioa lortzeko, trantsizio demografiko eta sozialarekin koherentea izango dena.
3. Euskadirako Nekazaritza Politika Erkidearen (NPE) landa-garapenerako esparru juridiko berriaren garapenean genero-ikuspegia printzipio gisa txertatzea.
4. Emakumeen enplegurako sarbidea sustatzea, bereziki etorkizuneko potentzial handieneko sektoreetan, RIS3 Euskadi estrategian definitutako lehentasun estrategikoekin bat etorritik. Bai industrian eta teknologian, bai enplegu berdean eta ekonomia zirkularraren eremuan.
5. Landa- eta itsasertz-eremuetan emakumeen enplegua sustatzea, eta nekazaritza-ustiategien titulartasuna eskuratu dezaten sustatzea.
6. Kudeaketa Aurreratuaren bidez, antolamendu- eta enpresa-kultura berri bat bultzatzea, inklusiboagoa eta berdintasunarekin lerrotatuago egongo dena, berdintasuna berrikuntza- eta lehiakortasun-faktoretzat hartuta.
7. Emakumeek industriaren, garapen teknologikoaren eta energia-esparruarekin eta ekonomia zirkularrarekin lotutako enpresa-sarearen esparruko ikerketa- eta berrikuntza-proiektuetan eta RIS3 Euskadi estrategiarekin lotutako proiektuetan parte har dezaten eta lider izan daitezela laguntzea.
8. Emakumeek gidatutako ekintzailatza berritzailea ikusaraztea eta babestea, publikoki aitortuz emakume ekintzailen figura eta haiek gizaritari egiten dioten ekarpena.
9. Emakumeen ahalduntze politikoak sustatzea, bereziki sailburuordetzen eremuetan eta nekazaritzako eta, landa- eta kostalde-ingurunean antolakunde eta elkarten erabakiguneetan parte-hartze handiagoa izan dezaten.
10. Emakume Nekazarien Estatutua ezartzen jarraitzea.
11. Bere eskumen-eremuaren barruan, soldata-arrakala murrizten laguntzea.

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

- Berdintasunarekiko konpromiso politikoan sakontzea: hasitako prozesuak finkatzea eta Sailaren XI. legealdirako Planean ezarritako adierazleen bidez neurtzea.
- Saileko Berdintasun Unitatea eta berdintasunerako lantaldeak indartzea.
 - Berdintasun Unitatearen berdimentsionamendua aztertzea
 - Berdintasun Unitatearen dokumentu-seriea ezartzea
 - Saileko STT lantaldeei eta genero-ikuspegia duten aurrekontuei eustea.

- Lan-prozesuak eta -prozedurak hobetzea.
 - Sailean komunak diren lan-prozesuen kronograma osatzea. Prozesu horien sekuentziazioan eta haien dokumentuetan aurrera egitea, STTarekin eta genero-ikuspegia duen Saileko taldearekin lankidetzan eta haiekin alderatuta.
 - Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legean egindako aldaketak lan-prozesu eta -prozeduretan sartzea.
 - Kontratazioen Planean sartzea kontratua generoarekiko egokia ba ote den dioen informazioa, hala eskatzen baita Berdintasunerako Legearen 21. artikuluan.
 - Diagnostikoa egitea Sailaren dirulaguntza izendunak indarrean dauden berdintasun-arauetara egokitzeari buruz.
 - Aurrekontuaren genero-analisan sakontzea, analisi-formularioa betetzeko hobekuntzak eginez.
- Berdintasuneko prestakuntza ematea.
 - Saileko langileen berdintasunari buruzko ezagutzen mapa eguneratzea, sailean sartu berri diren langileena integratuz.
 - Saileko langile guztiak prestatzea, eta, bereziki, zerbitzuburuak, Berdintasun Atariko edukiak erabiliz, berdintasuneko oinarrizko prestakuntzak ezartzeko.
 - Ekintza positiboa urtebetetik beherako zereginak eta ordezkapenak metatzen ari diren pertsonentzat: Zereginak metatuz edo urtebete baino gutxiagorako kontratatutako pertsonen berdintasuneko ikastaro bat onartzea, baldin eta beren zereginekin zerikusia badu.
 - Berdintasun-araudia hobeto ezagutzea eta lan-prozesuetan eta -prozeduretan aplikatzea.
 - Sailaren intraneteko Berdintasun Ataria mantentzea eta eguneratzea.
 - Zuzendaritzari berdintasuneko ezagutza sektoriala ezagutaraztea.
 - Lanpostuak betetzeko garaian, batik bat zerbitzu-arduradunen eta III.A teknikarien lanpostuak, lehenetsua ematea berdintasuneko ezagutzari.
 - Merezimendutzat hartuko dira emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko ikastaroak, ALT lanpostuarekin lotura mailarekin, teknikarien eta zerbitzu-arduradunen lanpostuak betetzeko zerbitzu-eginkizunetan.
 - Genero-ikuspegiari buruzko galdera bat sartuko da zerbitzu-arduradunen eta IIIA teknikariaren lanpostuak betetzeko proiektu-proben diagnostikoaren atalean.
- Generoa eta Aldaketa Azterlanaren gomendioak aplikatzea Euskadiko klima-ekintzaren plangintzan eta politiketan, bai eta Trantsizio Energetikoaren eta Klima Aldaketaren 2050erako Ibilbide Orrian ere, gaur egun garapen-prozesuan dagoena.
- I+G+B arloko politika publikoetan genero-ikuspegia gehiago txertatzea.
 - Prestakuntza-ekintza edo zuzendaritzako langileentzako, genero-ikuspegia txertatzeko eta ebaluatzeko moduari buruzkoa, erakunde eskatzaileekin eta langile ebaluatzaileekin ondoren egin daitekeena.
 - HAZITEK eta ELKARTEK 2023 proiektuen memorietan atal bat sartzea, non erakunde eskatzaileak aztertu ahal izango baitu I+G proiektua generoarekiko egokia ba ote den eta, hala badagokio, nola txertatu duen genero-ikuspegia. Prestakuntza-ekintza bat gehiago egingo da.
- Emakume Nekazarien Estatutua ezartzea.
 - ENE laguntzak, emakume nekazarien lana aitortzeko eta asoziazionismoa sustatzeko.
 - Emakume Nekazarien Estatutuari buruzko prestakuntza, Sailburuordetzako langileentzako.
 - Partekatutako titulartasunei buruzko azterlana zabaltzea
- Arrantza-jardueraren eremu guztietan emakumeen enplegua zehatz-mehatz aztertuko duen ikerlan bat egitea. Asoziazionismoari eta erabakiguneetan emakumeek duten presentziari buruzko atal bat sartuko da.
- “Itsasoratu” izeneko beketan ekintza positibo bat sartzea, praktikak egiteko emakumeak ontziratzen dituzten armadoreentzat.
- Kudeaketa aurreratuen bidez, enpresa-kultura eta -praktika berdintasunerantz eraldatzeko aurrerapausoak ematea.
- Euskadiko enpresa-sarean zuzendaritza- eta botere-postuak betetzen dituzten emakumei zuzendutako laguntza-sistemak sozializatzea, Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Saila DESMAK identifikatuak.
- Iraunkortasunerako Ingurumen Hezkuntza bultzatzeko jarduerak

PATZUERGO TEKNOLOGIKOA - BRTA

BRTA Partzuergo Teknologikoa (Basque Research and Technology Alliance) sortu da Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sareko 16 zentro teknologikoren eta ikerketa kooperatiboko zentrotan, Eusko Jaurlaritzaren, Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako foru-aldundien eta SPRI Taldearen arteko lankidetzaren bidez. Helburua da Euskadiko industria-erronkei erantzun eta ikerkuntzan eta teknologiaren garapenean nazioarteko korporazio lider handiekin lehiatu.

2021ean egindako diagnostikotik ateratako ondorioetan oinarrituta, BRTAk BRTAko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana egin du. Plan horrek honako ildo estrategiko hauek ditu: 4 ardatz nagusi eta 9 programa:

1. ARDATZA: Gobernu ona.

PROGRAMA	HELBURUAK
1. Konpromiso politikoa	1.1. BRTAren misio, bisio eta balioetan berdintasunaren helburua txertatzea.
	1.2. Berdintasunerako Plana garatzea, segimendua egitea eta ebaluatzea.
	1.3. Berdintasunerako Plana gauzatzeko bitartekoak jartzea.
2. Trebakuntza	2.1. BRTAko langileak berdintasunean trebatzea, berdintasuneko trebakuntza espezializatua eskainiz
3. Genero-ikuspegia lan prozeduretan eta jardueretan	3.1. Inprimaki, erregistro eta datu-baseetan sexuaren aldagaia txertatzea, hau da, sexuaren arabera bereizitako datuak jasotzea
	3.2. Datuak genero-ikuspegitik aztertzea/irakurtzea
	3.3. Berdintasun-ikuspegia txertatzea komunikazioan
	3.4. BRTA egiten dituen kontratuetan berdintasun klausulak txertatzea
	3.5. BRTAko jarduera nagusietan genero-ikuspegia txertatzea, emakumeei eta beren lanari ikusgarritasuna emateko
4. Koordinazioa eta elkarlana	4.1. Berdintasuneko lana partekatzea eta koordinatzea sare-mailan
	4.2. Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailarekin berdintasunaren eremuko lana koordinatzea
	4.3. Emakundek sustatutako erakundeen arteko sarean (Bai Sarean) parte hartzea
	4.4. Nazioarteko erakunde eta eragileekin berdintasun-politikak partekatzea eta sinergiak baliatzea
5. Parte-hartzea eta eragina	5.1. BRTAren zuzendaritzan emakumeen gutxieneko partaidetza bermatzea
	5.2. BRTAk antolatzen dituen hitzaldi, jardunaldi eta ekimenetako gonbidatuen artean osaera orekatua bermatzea

2. ARDATZA: Emakumeen ahalduntzea.

PROGRAMA	HELBURUAK
6. Emakumeen ahalduntze pertsonal eta kolektiborako laguntza	6.1. Emakumeen genero-kontzientzia, autoestimua eta autonomia garatzeko laguntza ematea
7. Emakumeen ahalduntze sozial eta politikorako laguntza	7.1. Emakumeek gizartean parte har dezaten sustatzea, eremu eta gune guztietan

3. ARDATZA: Ekonomia eta gizarte-antolamendua aldatzea.

PROGRAMA	HELBURUAK
8. Zainketen ekonomia feminista	8.1. Erakundeetako zuzendarien eta arduradun nagusien jardueraren inguruko hausnarketa sustatzea, bizitza jasangarriak izan ditzaten eta kontziliazio erantzunkidearen eremuan eredugarri izan daitezen
	8.2. Erakundeetan maila guztietako ikerlari eta teknikariek kontziliazio erantzunkidea sustatzeko ekimenak eta hausnarketa sustatzea

4. ARDATZA: Vidas libres de violencia contra las mujeres.

PROGRAMA	HELBURUAK
9. Kaltea detektatzea, artatzea eta konpontzea	9.1. Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako prebentzio- eta laguntza-protokoloa lantzea

BRTAko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planak 4 urteko iraupena izango du, 2022tik 2025era bitartean, eta 9 programa, 20 helburu eta 47 ekintza ditu, hurrengo puntuan zehazten direnak.

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

HEL.	EKINTZA	ARDURADUNA
1.1	1.1.1. Webgune berrian, BRTAren aurkezpenean berdintasunarekiko konpromisoa txertatu.	Transferentzia Arduraduna
	1.1.2. Aurkezpenetan berdintasunarekiko konpromisoa txertatu.	Transferentzia Arduraduna
1.2.	1.2.1. Berdintasunerako Plana abiatu.	Administrazio Arduraduna
	1.2.2. Berdintasunerako Plana garatzen dela bermatu eta segimendua egin.	Administrazio Arduraduna
	1.2.3. Berdintasunerako Planaren segimendua egin, ekintzen betetze-maila neurtuz eta ekintza-gakoen inpaktu adierazleak jasoz. Urtean behin, urte bukaeran, memoriarako datuak biltzearekin batera.	Administrazio Arduraduna
1.3.	1.3.1. Planaren arduraduna izendatu.	Zuzendari Nagusia
	1.3.2. Berdintasun Batzordean Planaren segimendua egin. Urtean behin.	Zuzendari Nagusia
2.1.	2.1.1. Trebakuntza espezifiko interesgarriak identifikatu eta egin: hala nola, hizkuntzaren erabilera berdinazalea, genero-ikuspegia kudeaketan nola txertatu, pertsonen hautaketa genero-ikuspegiz nola egin...	Z. N. / Admzio. Ard.
	2.1.2. Langileen eta sareko kideen beharretara egokitutako trebakuntza-plana diseinatu trebakuntza espezifiko interesgarriekin.	Z. N. / Admzio. Ard.
3.1.	3.1.1. Informazioa jasotzeko erabiltzen diren inprimaki eta erregistroak bildu (dirulaguntzak, programak, BRTA sareko ekimenak...)	Administrazio Arduraduna
	3.1.2. Inprimaki eta erregistro horietan sexuaren aldagaia nola txertatu zehaztu eta sexuaren aldagaia txertatu. Irakurketa integralagoak egiteko beste aldagairik txertatu behar den aztertu (adina, jatorria, dibertsitate funtzionala...).	Administrazio Arduraduna
3.2.	3.2.1. Sexuaren arabera bereizita bildutako datuak aztertu genero-ikuspegitik eta, beharrezkoa bada, neurri zuzentzaileak zehaztu. Urtean behin, kudeaketa-planerako.	Zientzia eta Teknologia Arduraduna

	3.2.2. BRTAren urte bukaerako Asanblada Orokorrean, egindako ekimenen inguruko datuak sexuaren arabera bereizita aurkeztu (adib, asistentzia datuak, etab)	Zientzia eta Teknologia Arduraduna
3.3.	3.3.1. BRTAko komunikazio berdizalerako irizpideak zehaztu, eta dekalogo edo gida batean jaso.	Transferentzia Arduraduna
	3.3.2. Komunikazio berdinzaleari buruzko trebakuntza-saio praktikoa antolatu.	Transferentzia Arduraduna
	3.3.3. Sortutako euskarria (gida edo dekalogo) BRTA sarean partekatu.	Transferentzia Arduraduna
3.4.	3.4.1. Kontratueta klausula sozialak eta bereziki berdintasuneko klausulak txertatzeko dauden aukerak aztertu.	Z. N. / Admzio. Ard.
	3.4.2. Kontratueta berdintasun klausulak eta klausula sozialak orokorrean integratzen hasteko lanketa abiatu.	Z. N. / Admzio. Ard.
3.5.	3.5.1. Genero-ikuspegia ikerketan: genero-ikuspegia ikerketan txertatzearen garrantziaz sentsibilizatzeko hitzaldi/saioa antolatu sareko kideei begira.	Transferentzia Arduraduna
	3.5.2. Genero-ikuspegia ikerketan: genero-ikuspegiz egindako ikerketei ikusgarritasuna emateko bideak pentsatu eta landu.	Transferentzia Arduraduna
	3.5.4. Genero-ikuspegia kudeaketan: Europako HRS4R logoa aztertu, eta European Researcher Act and Code delakoa sinatzea baloratu. Interesgarria bada, HRS4Rrekin bat egin, eta egindakoaren berri zabaldu BRTA sarean.	Transferentzia Arduraduna
4.1.	4.1.1. BRTAk berdintasun gaietarako sarea sortu: erakunde bakoitzeko berdintasun-arduradunak parte hartuko luke, urtean behin batuko litzateke, eta lantalde tematikoak sortu litezke gai espezifikoekin. Helburuak lirateke: elkarren arteko koordinazioa erraztea ekimenak, hitzaldiak, ikastaroak etab. errazago eta era eraginkorragoan antolatu eta dinamizatu ahal izateko.	Administrazio Arduraduna
	4.1.2. Praktika onak partekatzeko espazioa martxan jarri (birtuala izan daiteke). BRTA barneko erakundeek martxan jarritako ekimen arrakastatsuak partekatzeko aukera izango lukete, eta tematikoki antolatu ahalko litzateke. Arlo posibleak: genero-ikuspegia ikerketan nola txertatu, kontziliazioa, guraiza efektuari aurre egiteko estrategiak...	Administrazio Arduraduna
4.2.	4.2.1. BRTAren Plana aurkeztu, eta Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailarena ezagutu.	Z. N. / Admzio. Ard.
	4.2.2. Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailarekin elkarlanean garatu daitezkeen ekintzak identifikatu eta elkarlanean aritu.	Z. N. / Admzio. Ard.
	4.2.3. Urtean behin Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailarekin erakunde bakoitzaren Planaren nondik norakoak partekatu, eta elkargune posibleak bilatu.	Z. N. / Admzio. Ard.
	4.2.4. Sail berarekiko lotura duten beste erakundeekin SPRI, IHOBE, EVE, URA... berdintasunaren eremuan elkarlanean aritzeko aukerak aztertu.	Z. N. / Admzio. Ard.
5.1.	5.1.1. Zuzendaritza Batzordean helburua partekatu eta neurririk ezar daitezkeen aztertu.	Zuzendari Nagusia
5.2.	5.2.1. BRTAK antolatzen dituen hitzaldi, jardunaldi eta ekimenetako gonbidatuen artean osaera orekatua bermatzeko neurriak zehaztu eta zerbait antolatzen den bakoitzean kontuan hartu.	Denok
	5.2.2. Antolatutako hitzaldi, jardunaldi eta ekimenetako gonbidatuen erregistroa jaso eta honi segimendua egin, beharrezkoa balitz neurri zuzentzaileak aplikatuz.	Denok
6.1.	6.1.1. Trebakuntza-programa martxan jarri, tarteko arduradun izateko aukera luketen emakumeen trebakuntza eta ahalduzera bideratuta legoke, eta ahalduzera pertsonala eta autoestimua landuko dira; eta paraleloan kudeaketa edo ardura-postuetan aritzeko beharrezko	Administrazio Arduraduna

	baliabideak eskainiko zaizkie (UPV/EHUK unibertsitate-mailan martxan duen programa kontsultatu liteke inspirazio gisa).	
	6.1.2. Emakumeen genero-kontzientzia, autoestimua eta autonomia garatzearen garrantziaz sentsibilizatzeko komunikazio-ekimena pentsatu, eta martxan jarri.	Administrazio Arduraduna
7.1.	7.1.1. Mentoring programa martxan jarri. Doktoregoa egiten dabiltzan emakumezko ikerlariei edo/eta teknikariei zuzendua, Post-doc osteko ibilbideaz eta aukerez jabetzeko aukera izango dute. Erakunde ezberdinek parte hartuko luketenez, aukera legoke industrian zein arlo akademikoagoan lan egiten duten emakumeen berri izan, eta beraien bide-orri propioa diseinatzeko bidelaguna izatekoa.	Z. N. / Admzio. Ard.
	7.1.2. Emakumeen lana aitortzeko dauden egun, sari eta ekimenetan proaktiboki parte hartu.	Z. N. / Admzio. Ard.
	7.1.3. Sareko gizonei zuzendutako berdintasunaz sentsibilizatzeko saioa antolatu (adibidez, Gizonduz programako edukien bidez)	Z. N. / Admzio. Ard.
	7.1.4. Emakumeak Zientzian ekimena EAE mailakoa bilakatzeko proposamena egin sarean parte hartzen dabiltzan erakundeei.	Z. N. / Admzio. Ard.
8.1.	8.1.1. BRTAko arduradunen jokabide-kodea landu eta sareko erakundeei horren berri eman, ezagutu dezaten eta, nahi izanez gero beraienean ere bidea jorratzen has daitezten. Adibidez, e-mailak lanorduz kanpo jasoz gero, erantzun beharra ez sentitzeko mezua txertatuta sinaduretan; edo mezuak lanorduetan jasotzeko programatuz, laneko bilerak egiteko lanorduak zehaztuz, etab.	Administrazio Arduraduna
8.2.	8.2.1. Kontziliazio erantzunkidea sustatzeko sareko kideek martxan jarritako ekimenen berri jaso, eta sarean partekatu.	Administrazio Arduraduna
	8.2.2. Beharrak identifikatzeko inkesta zabaltu BRTAko sareko kideen ikertzaileen artean, emaitzak aztertu eta sentsibilizaziorako baliatu. Horrekin batera, identifikatutako hutsuneetan eragiteko politikak diseinatzeko espazioa sortu.	Administrazio Arduraduna
9.1.	9.1.1. Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurugiro Sailarekin helburua partekatu eta Sailak protokolorik baduen ezagutu.	Administrazio Arduraduna
	9.1.2. BRTAko protokoloa landu eta sareko kideei aurkeztu.	Administrazio Arduraduna

GRUPO SPRI – AGENCIA VASCA DE DESARROLLO EMPRESARIAL

SPRI Taldea sortu da EAEko enpresen lehiakortasuna bultzatzeko eta hobetzen laguntzeko, horrela, Euskadin aberastasuna sortzen eta herritarren ongizatea hobetzen laguntzen baita, giza garapen iraunkorraren bidez, Eusko Jaurlaritzaren Ekonomia Sustatzeko Politikaren esparruan. Arlo estrategiko hauek ditu: 4.0 industria, zibersegurtasuna, nazioartekotzea, inbertsioak erakartzea, ekintzailtza, eraldaketa digitala, I+G eta berrikuntza.

SPRIren II. Berdintasun Plana egiteko (Arrisku Kapitalaren Kudeaketarekin batera egina), abiapuntu gisa hartu da Emakunde gomendatutako metodologiarekin, pausoekin eta tresnekin bat egindako diagnostikoa, planaren ezaugarrietara egokituta. Gainera, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren egiturari jarraitzen dio.

Diagnostikorako METODOLOGIA:

1. Hasiara batean, SPRIren dokumentu gidari nagusien lehenengo berrikuspena egin da.
2. Langileen lan-baldintzei buruzko datuak bildu ziren, ondoren aztertzeko.
3. Langileei EMAKUNDEK gomendatutako itemak eta beste galdera batzuk zituen inkesta bat egin zitzaion, erakundearen antolaketa-praktikaren eta kulturaren alderdietan sakontzeko.

4. Banakako elkarrizketa erdiegituratuak egin zitzaizkien ardura-maila eta sail desberdinetako gizon eta emakumeei.
5. Ondoren, unera arte bildutako guztia egiaztatu zen, honako talde-esparru hauekin: Berdintasun Taldea, sail desberdinetako pertsonen 2 talde eta Enpresa Batzordea.

Bildutako informazio guztiarekin, honako esparru hauen analisi xehatua egin zen (horietako bakoitzaren indarrak eta hobekuntza-esparruak identifikatu ziren, II. Berdintasun Plana egiteko oinarri gisa):

- Langileen analisia
- Lan-baldintzak eta pertsonen kudeaketa
- Kontziliazioa eta denboraren erabilera
- Laneko osasuna eta indarkeria matxista
- Komunikazioa eta programak
- Erakundearen berdintasun-politika

Hona hemen laburpen txiki bat:

– Langileen analisia

Langileen proportzioan nolabaiteko oreka dagoen arren, honako hauetan ematen dira desorekarik handienak: Maila estrategikoko lanpostuak (zuzendaritzako eta Administrazio Kontseiluko lanpostuak) gehien bat gizonaekoa betetzen dituzte (segregazio bertikala), administrazioko langileen kategorian kontratatutako pertsona gehienak emakumezkoak dira (segregazio horizontala).

– Lan-baldintzak eta pertsonen kudeaketa

Nabarmentzekoa da langileen egonkortasun handia, baita orokorrean lan-baldintzekin dagoen asebetetze-maila ere; hala ere, alde nabarmenak daude zenbait gairi buruzko iritzietan, hala nola kategoria profesionalari edo garapen profesionalari eta sustapenari buruz.

Soldatak aztertzeke, sexu arteko alderaketa egin da hileko batez besteko soldata gordinen artean, Emakundek gomendatzen duen moduan. Soldaten auditoretza, berez, 2022rako planifikatuta dago. Hona hemen lehengo balorazioa: ardura-mailen arabera soldaten alderaketa zuzenak aldeak erakusten ditu gizonen eta emakumeen artean, gizonen alde.

– Kontziliazioa eta denboraren erabilera

Oro har, lortutako ikuspegia bat dator langileen adinaren arabera egiturarekin. Gainera, eskuragarri dauden neurriak baliatu dituzten gizonen eta emakumeen kopurua orekatua da.

SPRIko pertsonak egungo neurriekin pozik dauden arren, beharretara hobeto egokitzen diren beste neurri batzuk gehitzeko aukera eskatzen da.

– Laneko osasuna eta indarkeria matxista

SPRI denbora luzea darama laneko arriskuak prebenitzeko esparruan lanean eta 2015ean arrisku psikosozialen 1. ebaluazioa egin zuen, eta Pertsonen arteko gatazken aurrean jarduteko Protokoloa prestatu eta onartu zuen. Esparru horretan arazo larririk hauteman ez den arren, ikusi da langileen artean kontzientzia maila desberdinak daudela “mikromatxismo” deritzenei lotutako jarrerari eta jokabideei buruz.

– Komunikazioa eta programak

Litekeena da atal honetan izatea “argazki” onena; horregatik, jarraipen estua egiten jarraitu behar da, egoera mantendu eta hobetze aldera.

Gomendagarria da genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna indartuko duten eta enpresa eremuan emakumeak ikusarazten lagunduko duten neurrietan aurrera egiten jarraitzea; adibidez, proiektuak baloratzeko genero-berdintasunari lotutako irizpideak txerta daitezkeen baloratzeko programetan.

– Erakundearen berdintasun-politika

Balorazioa, oro har, positiboa den arren, langileen artean emakumeak sentsibilizatuago daude berdintasunaren arloko gaiari dagokienez; horregatik, egokia da politika eta prestakuntza-plana berrikustea, alde batetik,

berdintasunari lotutako gai espezifikoak txertatzeko, eta, bestetik, zuzenean lotuta ez dauden prestakuntza ekintzetan genero-ikuspegia gehitzeko.

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

Jarraian, laburki aurkezten dira 2023 ekitaldirako II. Berdintasun Planean aurreikusitako ekintzak:

1. SPRik eta CRk berdintasun-politiken alde egiten duten apustu politikoa eta teknikoa sendotzen jarraitzea.
2. Berdintasunerako prestakuntza espezifikoa finkatzea eta genero-ikuspegia txertatzea berdintasunera berariaz bideratuta ez dauden prestakuntza-jardueretan..
3. Genero-ikuspegia estatistiketan eta erakunde-azterlanetan txertatzea.
4. Barneko eta kanpoko komunikazioan berdintasuna txertatzea
6. Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzak indartzea, bai barnean, bai EAEko erakundeekin.
7. Emakumeek eta gizonen zuzendaritza-organoetan eta/edo kide anitzeko organoetan ordezkariak orekatua izan dezaten sustatzea.
8. Emakumeen presentzia eta eragina handitzea erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan.
9. Emakumeen eta gizonen berdintasuna gizarte-balio gisa aitortzen laguntzea.
10. Antolaketaren eta enpresaren kultura berdintasunarekin lerrotzea.
11. Enplegu gehiago eta hobeak sortzea.
12. Zaintzen antolamendu sozial berri bat babestea, zaintzen hornidura birbanatzeko
13. Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazioa, ikerketa eta prestakuntza hobetzea.

URA – URAREN EUSKAL AGENTZIA

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

- uholde-arriskuaren kudeaketa eta lehortekak,
- ekosistema urtarak osorik babestea, kontserbatuz eta hobetuz,
- hornidura unibertsala behar adinako kantitatean eta kalitatean lortzea, uraren ingurumen-balioak babestearekin bateragarria, uraren aprobetxamendu jasagarria eta ateratzen den ingurunera behar bezala itzultzea ziurtatuz.

Agentziaren I. Berdintasun Plana (2015-2018) Eraberriaren laguntza teknikoarekin garatu zen. Erakunde aholku-emaille hori Emakundeek homologatu zuen, enpresei eta erakundeek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan laguntza teknikoa emateko.

2018an, Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko lankidetzak-erakunde gisa aitortu zuen. Era berean, Uraren Euskal Agentziak Berdintasunerako erakunde publikoen sarean parte hartu du, erakundeak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde duen konpromiso handiaren erakusgarri, eta gaur egun BAI SAREA sarearen parte da.

2019an, Berdintasunerako I. Planaren ebaluazio orokorra eta berdintasunari buruzko diagnostikoaren eguneratzea abiarazi ziren, Uraren Euskal Agentziaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plan hau egiteko. Berdintasunerako II. Plana onartuta, berritu egin da Agentziako Zuzendaritza Nagusiaren konpromisoa, emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorrerantz aurrera egiteko.

Berdintasunerako II. Plana egoeraren diagnostiko bat egin ondoren hartutako neurrien multzo ordenatu bat da, erakundeak emakumeen eta gizonen arteko tratua- eta aukera-berdintasuna lortzeko eta sexuagatiko diskriminazioa ezabatzeko helburua duena.

URAREN Berdintasunerako II. Planak planaren indarraldian lortu beharreko helburuak eta ezarri beharreko neurriak jasotzen ditu, honako esku-hartze ardatz hauetan sailkatuta, diagnostikoan landutako eremuekin zuzenean lotuta:

- Genero-ikuspegia lan-prozeduretan txertatzea, administrazio-prozesuak eta -prozedurak tresna baliagarriak izan daitezen berdintasuna lortzeko.
- Berdintasunarekin konprometitutako enpresa-kultura, langile guztiak sentsibilizatu daitezen tratu- eta aukera-berdintasunaren alde elkarrekin jarduteko eta lan egiteko beharraz.
- Berdintasunerako gaikuntza, erakundeko langile guztiak behar adinako ezagutza izan dezaten beren esku-hartzean genero-ikuspegia txertatzeko.
- Kontziliazio erantzukidea, kontziliazioaren bidean aurrera egiteko erantzukidetasunerantz.
- Komunikazioa, Agentzian gardentasunaren kultura sustatzeko, berdintasuna lortzeko hartzen diren neurriak langile guztiak ezagut ditzaten eta kanpora heda daitezen.

Agentziaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana definitzeko erreferentziatzat hartzen dira Eusko Jaurlaritzaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean ezarritako helburuak:

- Eusko Jaurlaritzaren VII. Planaren I. Programak (Konpromiso Politikoa) honako helburu hauek zehazten ditu, berdintasunarekin konprometitutako Enpresa-kulturaren II. Agentziaren Planaren ardatzean ezarritako neurriekin bat etorritik:
 - BG.2 Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak handitzea. (2.1 NEURRIA)
 - BG.4 Berdintasunerako administrazio-organoak eta -unitateak sortzea eta indartzea. (2.2 NEURRIA)
- Eusko Jaurlaritzaren VII. Planaren II. Programak (Berdintasunerako gaikuntza) honako helburu hauek definitzen ditu, Agentziaren II. Planaren ardatzean ezarritako neurri berak:
 - BG.5. Erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, baita politikariak ere. (3.1 NEURRIA)
- Eusko Jaurlaritzaren VII. Planaren III. Programak (Genero-ikuspegia lan-prozeduretan) honako helburu hauek definitzen ditu, Agentziaren II. Planaren ardatzean (Genero-ikuspegia lan-prozeduretan) eta "Komunikazioa" ardatzean (Komunikazioa) ezarritako neurriekin bat etorritik:
 - BG. 6. Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea. (1.2 NEURRIA)
 - BG.7. Berdintasunari buruzko edukiak sartzeari enplegu publikora sartzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetan. (1.3 NEURRIA)
 - BG.9. Komunikazioan berdintasuna txertatzea (5.2 NEURRIA)
 - BG.12. Berdintasunerako klausulak txertatzea kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan (1.4. NEURRIA)
- Eusko Jaurlaritzaren VII. Planaren IV. Programak (Koordinazioa eta Lankidetzak) honako helburu hauek zehazten ditu, berdintasunarekin konprometitutako Enpresa Kulturaren Agentziaren II. Planaren ardatzean ezarritako neurriekin bat etorritik:
 - BG.13. Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzak indartzea (2.4 NEURRIA)
- Eusko Jaurlaritzaren VII. Planaren V. Programak (Parte-hartzea eta eragina) honako helburu hauek zehazten ditu, berdintasunarekin konprometitutako Enpresa-kulturaren II. Agentziaren Planaren ardatzean ezarritako neurriekin bat etorritik:
 - BG.15. Kontsultarako eta parte hartzeko guneetan genero-ikuspegia txertatzea (5.1 eta 5.4 NEURRIAK)

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

2023 trantsizio-urtea da Uraren Euskal Agentziarentzat, berdintasunaren esparruan, III. Berdintasun Plana onartzeko unea baita. Plan horretan erreferentziatzeko araudi berriak ezarritako neurriak eta ekintzak zehaztuko dira: negoziazio-batzordea, ordainsarien auditoretza, etab. Beraz, III. Plana garatzeko lanek bideratuko dituzte gure ahaleginak arlo horretan, hurrengo ekitaldian. Diagnostikoa, ordainsarien auditoretza eta plana egin behar dira, hori guztia langileen ordezkariekin negoziatuta.

III. Plana 2023an indarrean jartzearekin lotuta, honako ekintza hauek egingo dira:

- Soldata-arrakalari aurre egiteko, azaldu den bezala, hurrengo hilabeteetan eremu horretan ekiteko aurreikusitako ekintzetako bat da genero-ikuspegidun ordainsari-auditoretza egitea, dagokion araudian ezarritakoaren arabera (902/2020 ED). Auditoretza hori III. Berdintasun Planerako diagnostikoa egitearekin eta plana bera diseinatzearekin batera (2023-2026) egingo dugu. 3.500,00 euro inguruko aurrekontua aurreikusten da, BEZa gehituta.

- Plana diseinatu eta langileen ordezkariekin negoziatu ondoren, informazio-saioak antolatuko dira, langile guztiei jakinarazteko (5. ardatza: gardentasunaren kultura). Kanpoko aholkularitza-enpresa bat dago, Agentziarekin lankidetzan aritzen dena berdintasunaren arloko dinamizazioan eta Planaren diseinuan. Kontzeptu horrengatik aurrekontua 3.500,00 euro gehi BEZa izango da 2023rako.

Hala ere, III. Planaz gain, berdintasuna sustatzea eta genero-ikuspegia txertatzea helburu duten beste ekintza zehatz batzuk ere aurreikusita daude, hala nola:

- Astean gehienez 3 egunetan telelanarekin jarraitzea, 2023ko otsailaren 28ra arte gutxienez. Momentu horretan amaituko da deialdi hau, eta 2022. urtearen amaierarako aurreikusitako araudi berriaren arabera berrikusi beharko da (4. ardatza: kontziliazio erantzukidea).
- 2022ko ekitaldi honetan aurkeztutako ekintza praktikan jartzea: horren bidez, adingabeak (edo mendekotasuna duten adinekoak) zaintzeagatik lanaldia murrizteko eskaera bat jasotzen den unean, plan bat aurkeztuko du eskatzailearen arloko arduradunak, murrizketaren ondoriozko lan-kargak aztertzeke (4. ardatza: kontziliazio erantzukidea).
- Hurrengo ekitaldirako garatu beharreko ekintzetako baten helburua Agentziaren ur-ikuskarrien kolektiboaren lana ikusaraztea da. Ikuskarrien kolektiboa gizon gehienek osatu dute historikoki, baina azken urteotan esponentzialki hazi da emakume ikuskarrien kopurua URAn. Guztira, 28 lanpostutatik, gaur egun 11 emakume ditugu, eta Agentziaren hasieran, 2008an, 4 emakume zeuden. Gaur egun, ez dugu ekintza horrek ekarriko duen aurrekontuaren estimaziorik.

Aipatutako ekintzez gain, Uraren Euskal Agentziak Emakundek ematen duen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundearen izaera. Horretaz gain, BAI SAREA Berdintasunerako Erakundearen Sareko kide gara. Sare horretako kide garen aldetik, konpromiso batzuk ditugu, berdintasuna sustatzeko eta genero-ikuspegia txertatzeko ekintza espezifikoetan zehazten direnak.

Zehazki, Agentziaren Berdintasun Batzordeko arduraduna Bai Sareko Agente Taldeko kidea da, eta berdintasunerako eragileak bultzatzea du eginkizun espezifiko.

Era berean, Agentziak honako ekintza hauek egiteko konpromisoa hartzen du:

- Bai Sareak urtero antolatzen dituen bi batzarretan parte hartzea. Bertan, sarea osatzen duten taldeek egindako ekintzak bateratzen dira.
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna kudeatzeko jardunbide egoki bat bidaltzea urtero.
- Dagokion erakundearen sarean garatutako berdintasun-planerako neurrien proposamenak egitea.
- Bai Sarearen intranetean parte hartzea: podcastak entzutea, inkestak osatzea, posten gaineko iritziak ematea, etab.

06. EKONOMIA ETA OGASUN SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 9. artikuluan. Bere eginkizunak betetzeko EAeko aurrekontu orokorraren %1 dauka.

Txosten honen ondorioetarako, hauxe da aztertutako aurrekontua:

18. taula. Aztertutako aurrekontua. Ekonomia eta Ogasun Saila

EKONOMIA ETA OGASUN SAILA	
AUREKONTUA ³³ :	72.184.113 €
AZTERTUTAKO PROGRAMAK	
6110. Ekonomia eta Ogasuneko egitura eta laguntza	
6111. Ekonomia eta gastu publikoa	
6112. Zerga-politika	
6114. Ondarea eta Kontratazioa	
6311. Finantza-politika	
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuegoak:</i>	
EUSTAT - Euskal Estatistika Erakundea	
5513. Eragiketa eta argitalpen estatistiko ofizialak	
Lehiaren Euskal Agintaritza	
6115. Lehiaren Euskal Agintaritza	

Aurrekontu guztia iraunkorra da, eta horietatik bi programa garrantzi handikotzat jo dira (6110 y 6111), hau da, eragin nabarmena izan dezake emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken hartzaile diren herritarren artean.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

2020-2024 Gobernu Programaren herri-helburuen artean dago Euskadi genero-berdintasunaren indize handiena duten Europako lehen sei herrialdeen artean kokatzea. Gainera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana eta Euskadi Basque Country 2030 Agendako konpromisoak ditu, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko estrategia garatzeko.

Ekonomia eta Ogasun Sailak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistatik gabeko Bizitzeko buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 15. artikulua arabera, 2022-2024 aldirako berdintasunerako saileko plana egin du, Berdintasunerako VII. Planetik datozen esku-hartze ildoak eta jarraibideak jarraituta. Horretarako, zuzendaritza, erakunde autonomo eta atxikitako erakunde guztien parte-hartzea izan du, modu koordinatuan eta parte-hartzailean. Horrela, saileko berdintasun-plan berriak islatzen du

³³ Ikus azalpena 36. orrialdean.

politikariek eta teknikariek beren jarduera-eremuetan emakumeen eta gizonen berdintasun erreal eta eraginkorrean aurrera egiteko duten konpromisoa.

2023. urterako, hauek dira genero-desberdintasunak murrizteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu estrategikoak:

1. AURREKONTU OROKORRETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEKO PROZESUAN AURRERA EGITEA

2023an, genero-ikuspegia EAEko Aurrekontu Orokorretan txertatzeko prozesuan aurrera egiten jarraituko da. Aurrekontu Zuzendaritzari dagokio prozesu horren eskumen nagusia, eta lidergo eta bultzatzaile lanak egin beharko ditu. Aurreko urteetan, egindako bidea eta aurkitutako zailtasunak aztertu dira, eta urrats sendoak eman dira prozesuan aurrera egiteko. 2022-2024 aldian, estrategia nagusia metodologia eta kontzeptu-esparrua hobetzea da, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen Aurkako Indarkeriarik Gabeko Bizitzetarako abenduaren 18ko 4/2005 Legeak planteatzen dituen erronkei aurre egin ahal izateko. Honako hau planteatzen du:

– Xedapen orokorreko 14.3 artikuluan:

“Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak modu aktiboan eta progresiboan sustatuko du Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorren % 1, gutxienez, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak garatzera bideratzea”.

– eta 14.1 artikuluan:

“Euskal herri-administrazioek genero-ikuspegia txertatu behar dute beren aurrekontu publikoetan, bereziki diseinu-fasean, emakumeen eta gizonen behar desberdinak kontuan har ditzaten, eta berdintasuna sustatzen eta sexuaren arabera desberdintasunak ezabatzen lagun dezaten”.

2. LANGILE GUZTIAK FORMATZEA, POLITIKARIAK BARNE

Trebakuntzak berdintasun-politika publikoen plangintzan, garapenean, ebaluazioan eta hobekuntza-proposamenetan ematen duen gaikuntza jasota dago Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen artikuluetan, bai administrazio publikoetako langileek ezagutza espezifikoko beharrari dagokionez, bai eta botere publikoek hasierako eta etengabeko prestakuntza-eskaintzan berdintasuna txertatzeko duten betebeharrari dagokionez ere.

Zuzendaritzako langileek berdintasunaren arloan duten oinarrizko prestakuntza mailakatu eta etengabea lagungarria da genero-ikuspegia administrazio-jardunean pixkanaka txertatzeko behar diren ezagutzak areagotzeko. Gainera, langileek saileko berdintasun-unitateak koordinatutako prestakuntza-beharren diagnostikoari buruzko inkestan parte hartu dute, prestakuntza-beharrak lan-praktikara bideratzeko helburuarekin. Jasotako informazioaren arabera, langileek prestakuntza eskasa dute berdintasun gaiari dagokionez (langileen % 36,4 eta buruen % 28,6). Horregatik, sailaren estrategia da zerbitzu-buruen % 100a iristea prestakuntza nahikoa izatera, eta berdintasunaren arloko prestakuntza duten langileen ehunekoa handitzea, kargu publikodunak barne.

Sailak, bestalde, jarraibide bat eman zuen 2017an. Horren arabera, berdintasun-ikastaroak urteko gehieneko prestakuntza-jardueren zenbaketatik kanpo geratzen dira.

3. EAE-KO SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO ESTRATEGIAN LAGUNTZEA

Gobernu Kontseiluak, 2018ko azaroaren 27an, Euskadiko Soldata-Arrakala murrizteko Estrategia eta Plan Operatiboa onartu zituen. Estrategia horretan jasotzen den bezala, 3 ekintza-plan operatiboren bidez hedatzea aurreikusten da. Lehenengoa amaituta (2019-2020), Eusko Jaurlaritzak 2022-2025 aldirako Ekintza Plan Eragilea egin du, eta, beste behin ere, Ekonomia eta Ogasun Sailak bertan parte hartzen du.

Hala, estrategia horren esparruan, Gobernu Kontseiluak, 2019ko martxoaren 8an, jarraibide bat onartu zuen, Ekonomia eta Ogasun Sailak proposatuta. Jarraibide horrek euskal kontratazio publikoan emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunerako klausulak eta soldata-arrakalaren aurkako neurriak txertatzea zuen helmuga. Gainera, plan operatiboen jarduketan aurrekontu-jarraipena egiten ari da EIKA aplikazio informatikoaren bidez. Lizitzaileen eta Enpresa Saillkatuen Erregistroaren aplikazioa egokitu da, 4/2005 Legearen aldaketaren eskakizun berriak betetzeari aurrea hartuz, eta, Ondare eta Kontratazio Zuzendaritza buru dela, kontratazio publikoko berdintasun-klausulei buruzko hausnarketa-/prestakuntza-prozesu bati ekin zaio.

Datozen urteetan, jarduera nagusiak gastuaren jarraipenean eta berdintasun-planen sustapenean oinarrituko dira.

4. ESTADISTIKETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA.

Euskal Estatistika Erakundeak (EUSTAT), euskal gizartearen eta ekonomiaren alderdi guztiei buruzko estatistika-informazioa biltzeaz, aztertzeaz eta zabaltzeaz arduratzen den Euskal Autonomia Erkidegoko erakunde publikoa den aldetik, honako eginkizun hauek ditu: estatistikak berdintasun-printzipiora egokitzeko metodologia planifikatzea eta diseinatzea, eta estatistikak egokitzea eta eguneratuta mantentzea, Euskal Autonomia Erkidegoaren esku-hartzearen eremu guztietan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun-egoera zein den jakiteko.

Horretarako, 2018-2022 aldirako berdintasunerako plan propioa gauzatzen jarraituko du, 2023an honako jarduera hauetan arreta berezia jarritz:

- Euskal Estatistika Plana osatzen duten estatistika-eragiketetan eta estatistika-eragiketen urteko ebaluazioan (DESAP) genero-ikuspegia txertatzen jarraitzea.
- Eragiketen proiektu teknikoak pixkanaka eguneratzea, hedapenean txertatzen diren sexuaren araberako taulak barne hartuta.

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

Jarraian, Ekonomia eta Ogasun Sailak 2023ko ekitaldian egin dituen jarduketa garrantzitsuenak zehazten dira, genero-desberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko:

1. SAILEAN BERDINTASUN-POLITIKAK BULTZATZEAZ ETA KOORDINATZEAZ ARDURATZEN DEN BERDINTASUNERAKO UNITATE ADMINISTRATIBOA INDARTZEA:

- BUari aurrekontu nahikoa esleitzea, Sailean berdintasun-politikak bultzatu ahal izateko. 2023rako 35.000 € esleitu dira.
- Sailaren jardun-eremuekin zerikusia duten berdintasunerako sare eta lantaldeetan parte hartzea.

2. SAILEKO LANGILEEN PRESTAKUNTZA:

- Saileko zerbitziburuen prestakuntza erraztea, gutxienez 20 orduko ikastaro bat izan dezaten berdintasunari buruzko gai espezifikoetan.
- Lanbide-profilari lotutako prestakuntza espezifikoa proposatzea langileei.
- Langile eta kargu publikodun guztientzako derrigorrezko ikastaro bat antolatzea sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako Administrazioaren Protokoloan.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntzarako aurrekontua gordetzea (8.000 €).

3. AURREKONTU OROKORRETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEKO PROZESUAN AURRERA EGITEA

- Aurrekontu orokorrak diseinatzeko fasean hobekuntzak sartzea.
- Genero-analisia sartzea aurrekontuak egiteko EIKA aplikazio berrian, berdintasunaren gainegituraren egikaritze-jarraipenaren bidez.
- Berdintasun-politiketan egindako gastuaren jarraipena egiteko beharrezkoak diren mekanismoak sartzea, 4/2005 Legearen 14. artikularen arabera (Finantzaketa).

- Oraindik sortu gabe dauden berdintasunerako administrazio-unitateak sortzeko aurrekontu-zuzkidura ematea.

4. KONTRATU, DIRULAGUNTZA ETA HITZARMENETAN BERDINTASUNAREN PRINTZIBIOA TXERTATZEA

- Berdintasun-klausulak sartzea EGEF programetarako laguntza tekniko kontratuetan. 2021-2027 aldirako EGEF programarako hurrengo laguntza teknikoak kontratatzeko baldintzen agirian, lehentasuna emango zaio (aztertu behar da, oraindik, zenbat puntu) lantaldeak emakumeen eta gizonen partaidetza orekatua izateari.
- EGF programei dagokienez, honako hau proposatzen da:
 - o Gazteak kontratatzeko "Lehen Aukera" programa genero-ikuspegiarekin ebaluatu osteko ondorioak hurrengo deialdietara eramatea, emakumeek laguntzak jasotzeko aukera handiagoa izango dutela bermatzeko.
 - o Ondorio horien ezarpena orokortzea EGfK kofinantzatutako gainerako laguntzetara.
 - o Euskadiko EGIF+ Programan (2021-2027) parte hartu nahi duten erakundeentzako deialdian, balorazio-irizpideak ezartzea, programa gauzatzeko fase guztietan genero-ikuspegia bermatzeko.
- 4/2005 Legearen 21.5 artikuluan zehaztutako betekizuna betetzen dela egiaztatzea, fiskalizatu beharreko kontratuetan. Jarduketa honetan datza: kontratazio-organismoek kontratazio-pleguetan honako hauek sartzen dituztela egiaztatzean:
 - o Emakumeen eta gizonen berdintasunerako adjudikazio-irizpideak, baremo osoaren gutxienez % 5eko haztapenarekin.
 - o Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako exekuzio-baldintza berezi bat gutxienez, hizkuntzan eta irudietan erabilera ez-sexista egiteaz gaindikoa.

Baldintza horiek betetzen ez badira, egiaztatuko da kontratuaren helburuak ez duela lotura objektiborik emakumeen eta gizonen berdintasunarekin.

- ZERGA-HEZIKETAKO kontratuan genero-ikuspegia indartzea, honako jarduketa hauekin:
 - o Berdintasun-klausulak, estandarrez gaindikoak, txertatzeko aukerak aztertzea, zerga-heziketako kontratua berritzeko eta indarrean dagoen zerga-hezkuntzako kontratuan berdintasun-klausulak betetzen direla kontrolatzeko, bai eta jarraipena eta balorazioa egitea ere, enpresa esleipendunak klausula horien aplikazioari buruzko informazioa eman dezan.
 - o 4/2015 Legearen 18.4 artikulua betetzen dela kontrolatzea, zerga-heziketako programa emateko erabilitako hezkuntza-materialari dagokionez.
 - o Kontratuaren esleipendunaren berdintasun-plana onartua izan dadin interesa izatea.
- Genero-ikuspegidun BGAEen dekretu berria diseinatzea.
- DIRULAGUNTZEN ERREGISTRO OROKORREAN genero-ikuspegiaren datuak behar bezala betetzen direla sustatzea eta egiaztatzea.
- DIRULAGUNTZA PROGRAMEN ETA LAGUNTZEN urteko ebaluazioan genero-ikuspegia txerta dadin bultzatzea.

5. ESTADISTIKA ETA AZTERLANETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA

- Datu-base eta estatistika ofizialak genero-ikuspegira egokitzea eta diseinatzea. Zehazki, soldaten aldagaian ahal bada, IKERBIDEk soldata-kostua sexuaren arabera ikusaraziko du.
- EAEko ekonomiaren urteko txostenean genero-ikuspegia gehiago garatzea.
- EKONOMIAZ aldizkariari dagokionez, honako hau planteatzen da:
 - o Erredakzio Kontseiluan izendatzea berdintasunean aditua den pertsona bat, jasotako lanetan genero-ikuspegia kontuan hartzen den baloratzeko.
 - o Azterlanen Zerbitzuko kideei genero-ikuspegiko prestakuntza ematea proposatzea.
 - o Euskal ekonomiarentzat garrantzi eta interes berdina duten kasuetan, genero-ikuspegia duten azterlanak hautatzea izango da lehentasuna. Web orriaren orri nagusian iragarriko da.
 - o Ekonomiaz Aholku Batzordean emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua sustatzea. Ekonomiaz aldizkariaren Aholku Batzordea berritzeko prozesuan, ahalegin gehigarri handia egingo da emakumeak erakartzeko, ordezkartza orekatuaren printzipioa bete dadin. Zeregin horretan zailtasunak daude, ez baitago horrelako organoetan parte hartu nahi duen hainbeste emakumerik. Gaur egun, aldizkariaren organo horretako ordezkartza oso desorekatua da, 10 gizon (76,9) eta 3 emakume (% 23,1) daude
 - o Aldizkariaren eginkizunetan eta helburuetan berdintasunaren sustapena sartzea.

- Sexuaren eta errenta-mailen aldagaia txertatzea EAEko OGASUNEN URTEKO TXOSTEN INTEGRATUAREN aplikazio berrian. Zergei buruzko informazioa hobetu eta zabaltzea nahi da, eta, horretarako, kasu batzuetan garatu eta beste kasu batzuetan txertatu egin nahi dira genero-ikuspegitik garrantzitsuak diren datu berriak. Hartara, zergen funtzionamendua eta ondorioak genero-ikuspegitik hobeto ezagutu ahal izateko.
- Genero-ikuspegia txertatzea GIZARTE-AURREIKUSPENARI BURUZKO URTEKO TXOSTENEAN. Datuak sexuaren eta beste aldagai batzuen (adina, adibidez) arabera bereiztea eta genero-arrakalak hautematea dokumentu osoarekiko transbertsala da. Hala ere, genero-ikuspegitik egindako azterketan sakontzeko hobetu beharreko arloak hautematen dira.
- Genero-ikuspegia txertatzea EUSKADIKO BONU JASANGARRIEN ekonomia- eta ingurumen-eraginari buruzko txostenean. Inbertitzaileak erakartzeko eta kontuak emateko aurkezpenetan ematen den informazioa hobetu da. 2023rako, genero-adierazleak eskaini nahi dira, bai eta Gobernuak Bonu Jasangarriaren Zorrarekin abian jartzen dituen proiektuen genero-eragina ere.

6. ENPLEGU PUBLIKOAREN SUSTAPENEAN BERDINTASUNARI BURUZKO EDUKIAK SARTZEA

- Emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioari buruzko edukiak txertatzea sartzen den lan-eremu zehatzean

7. EAE-KO SOLDATA-ARRAKALAREN AURKAKO PLANARI LAGUNTZEA

- Soldata-arrakalari esleitutako partiden AURREKONTU-BETEARAZPENAREN datuak ustiatzeko aukera ematea. Jarduera honen bidez, Soldata Arrakalaren aurkako Estrategia osatzen duten plan operatiboetan hartutako konpromisoen jarraipena erraztu nahi da.
- Elkargirekin, EBBrekin eta Luzarekin egindako hitzarmenen bidez, BERDINTASUNERAKO PLANEN diseinua sustatzea. Horrela espero da berdintasun-planak dituzten enpresen kopurua handitzea.
- KONTRATAZIO PUBLIKOKO BERDINTASUN-KLAUSULEI buruzko prestakuntza- eta hausnarketa-jardunaldiak antolatzen jarraitzea, klausula horien ezagutza areagotzeko eta klausulak ezartzea eragozten duten oztopoak gainditzen saiatzeko. Berdintasun-klausulei buruzko hausnarketa-jardunaldiak emateko, kanpoko aholkulari bat kontratatuko da (UPV/EHU). Aurrekontua: 5.000 €

8. POLITIKA FISKALAREN EREMUAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNARI BURUZKO EZTABAIDA BULTZATZEA GIZARTEAN

- Zerga-politikako gaiak genero-ikuspegitik jorratzen dituzten artikulak eta kolaborazioak argitaratzea ZERGAK aldizkarian. Aurrekontua: 420 euro.
- Zerga-politikan eta berdintasunean adituak diren eta arlo horretan esperientzia eta inplikazioa duten pertsonen zerrenda bat sortzea, aldizkarian laguntzera gonbidatzeko. Urtean artikulak bat argitaratzea.

EUSTAT

Eustat da Euskal AEko estatistika-informazio ofiziala garatu, ekoiztu eta zabaltzen duen erakunde publikoa. Estatistika-jarduerari dagokionez, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen Aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legeak 5. artikuluan xedatzen duenez, erakunde komunek emakume eta gizonen berdintasunaren arloan duten eskumena da “Estatistikak berdintasun-printzipiora egokitzeko metodologia planifikatu eta diseinatzea, bai eta estatistikak egokitu eta eguneratzea ere, Autonomia Erkidegoak esku hartzen duen eremu guztietan emakumeek eta gizonen bizi duten egoera desberdina ezagutu ahal izateko”.

Eustatek, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean ezarritakoa betez, 2019-2022 Euskal Estatistika Planean ezartzen du plan horretan jasotako estatistikek genero-ikuspegia txertatuko dutela bildutako informazioa ustiatu eta aztertzea etapatan.

Urteko Estatistika Programak urtean zehar eskumen-eremu horretan jardun behar duten Autonomia Erkidegoko organo eta erakundeek estatistika-jardura arautzen du, apirilaren 23ko 4/1986 Legearen 7. artikuluari

erantzunez. Horren arabera, Urteko Estatistika Programak plana garatzeko eta gauatzeko tresna dira, eta Jaurlaritzaren dekretu bidez onartu beharko dira.

2022ko Urteko Estatistika Egitarauaren estatistika-eragiketen zerrenda I. eranskinean dago.

Eustatek genero-ikuspegia garatzen du 2023ko Estatistika Programaren estatistika-eragiketetan, baldin eta hala badagokio. Eragiketa horiek II. eranskinean zehazten dira.

Ildo horretan, biztanleria modu interseksionalean aztertzeo ahalegina egingo da, interesgarriak izan daitezkeen biztanleriaren ezaugarriak gurutzatuz, adibidez, biztanleria heldua, nerabea eta haur-populazioa aztertuz, migratzaile-izaerarekin, premia bereziak dituzten pertsonekin, gizarte-bazterketako arriskuan dauden kolektiboekin, genero-indarkeriaren biktimekin eta abar lotuz.

Datuak sexuaren arabera xehakatzeko garrantzitsua bada ere, estatistika guztietan oinarritzko baldintza izanik, estatistiketan genero-ikuspegia haratago joan beharko litzateke, ekoizpen estatistikoaren fase guztietan kokatuz. Hau da, galdetegietan sexu baten eta bestearen errealitatearekin bat datozen galderak eta erantzunak txertatuz, landako langileak jabetu daitezela elkarrizketetan genero-joerarik ez sartzeak duen garrantziaz, ezta informazioaren edozein etapatako tratamenduan ere, dela balidazioaren, egozpenaren eta estimazioaren etapan, dela pertsonen sexuari buruzko suposizio neutroak erabiltzea saihestuz, eta beharrezkoa izango da informazio guztia bereizita aurkeztea.

Eustatek berdintasuna sustatzeko tresna diren genero-estatistikak egiten ditu, eta politika publikoak diseinatzeaz eta inplementatzeaz arduratzen diren pertsoneri oinarri bat eskaintzen die desberdintasunak saihesten lagun dezaketen neurriak aplikatzeko, eta, aldi berean, estereotipoak suntsitzen laguntzen du. Eustatek eta euskal estatistika-erakundeak ahaleginak egingo dituzte estatistika-eragiketa guztien sexuaren arabeko informazioa gardenago egiteko.

Aurreko urtean bezala, COVID-19k emakumeen eta gizonen populazioan dituen ondorioak estatistika-eragiketetan islatuko dira, ez bakarrik heriotzen estatistiketan, baita mota guztietako estatistiketan ere, hala nola biztanleria aktiboarena, industria-estatistikan, non pandemiak emakumeen eta gizonen egoeran duen eragina ikusi ahal izango den.

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

Eustatek zuzenean egiten ditu emakumeei eta gizonei buruzko informazioa zabaltzearekin lotutako jarduerak, hala nola:

1.-Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko atala EUSTATen webgunean.

Atal honen helburua da berdintasunaren aldeko kultura sustatzea (balioak aldatzea) eta informazio estatistikoa generoaren arabera gardentzea, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko ezagutza estatistikoa sentsibilizatzeo, zabaltzeo eta komunikatzeko, gizarte zibilari, gizarte-eragileei eta administrazioari berari zuzenduta.

https://www.eustat.eus/estadisticas/tipo_10/arbol.html

2.-Euskal AEko emakumeei eta gizonei buruzko urteko txostena, martxoaren 8an zabaltzeko, Eustaten webgunean Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna atalari buruzko informazio berrienarekin eta alderdi garrantzitsuenekin.

Berdintasunaren aldeko kultura sustatzen duen etengabeko jarduera (balio-aldaketa), emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparruan ezagutza estatistikoa sentsibilizatzeo, zabaltzeo eta komunikatzeko, sare sozialei zuzenduta.

<https://www.eustat.eus/igualdad/2020/index.html>

3.-Lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzeko inkesta. Prentsa-oharra 2022ko martxoaren 7an argitaratu zen. Bai prentsa-oharrean bai txostenean genero-ikuspegia txertatu da.

Txosten osoa: emakumeen eta gizonen berdintasuna Euskal AEn. 2022
Emakumeen NAZIOARTEKO EGUNEKO prentsa-oharra. 2022

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

- Emakumeei eta gizonari buruzko estatistika-informazioa sortzea.
 - Estatistika-planak eta -programak garatzea, estatistika-eragiketen diseinuan genero-ikuspegia bermatuz.
 - Pixkanaka eguneratzea estatistika-eragiketen proiektu teknikoak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako atalaren hedapenean sartzen diren sexuaren arabeko taulak barne.
 - Euskal Estatistika Planeko estatistika-eragiketa bakoitzaren urteko ebaluazioan, Eustat arduratuko da generoa aldagai egokia den lekuetan horri buruzko hausnarketa bat sartzeaz, eta ebaluatuko du, gutxienez, aldagai garrantzitsuenak sexuaren arabera tabulatuta daudela eta eragiketaren definizioetan genero-ikuspegia kontuan hartu dela.
 - Hizkuntzaren inguruko landa-eskuliburuak, galdetegiak eta bestelako dokumentazioa pixkanaka hobetzea, genero-joera duten kontzeptuak saihestuz.
 - Generoari dagozkion prentsa-oharretan genero-ikuspegia ziurtatzea eta oraindik falta diren oharretan garatzea.
 - Genero-ikuspegiaren arabeko estatistika-eragiketen aldizkako ebaluazioa
- Langileei berdintasunari buruzko prestakuntza ematea.
 - Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko oinarritzko prestakuntza. Berdintasunaren arloko 10 orduko tailer baterako deialdia, Eustateko langile guztientzat.
 - Lanbide-profilari lotutako prestakuntza espezifikoak, IVAPen bidez, Eustatek diseinatua. Lanbide-profilaren arabeko prestakuntza diseinatzea.
 - Eguneroko prentsa-dosierrean genero-ikuspegia aipatzen duten albisteak sartzea.
- Besteak beste, honako gai hauetan,
 - Berdintasun-printzipioa erakundearen araudian txertatzea.
 - Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.

LEHIAREN EUSKAL AGINTARITZA

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

LEA/AVC. euskal administrazio publikoaren erakunde autonomoa. genero-ikuspegia txertatzen du bere politika eta ekintza guztietan. Horretarako, honako lege eta plan hauek hartu ditu erreferente nagusitzat:

- 4/2005 Euskal Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako.
- XII. legegintzaldiko Gobernu Programa: 2020 – 2024
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana 2018-2021 aldirako, Gobernu Onerako Programak eta Neurriak finkatzen dituena.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Saileko 2022-2024 Plana

Dokumentu horietatik abiatuta, planteamendu errealista bat egin da, LEAren helburua eta funtzioak, aurrekontua eta osaera, eta jarduketek generoan duten garrantzia kontuan hartuta. Baldintza horiek kontuan hartuta, langileek genero-ikuspegi kontzientea izatea erabaki da, beren ekoizpen/komunikaziora...eramango dena, bai eta emakumeen ahalduntzeari laguntzea ere, hainbat programaren bidez. Bi kasuetan, prestakuntza tresna erabakigarria da.

Laburbilduz, LEAk 2023rako emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lan egiteko dituen helburu estrategikoak honako hauek dira:

1. Komunikazioan berdintasuna bultzatzea.

LEAren lanaren zati handi bat genero-ikuspegia zaindu behar den kanpo-komunikazioetan errepikatzen da, diskriminazio-elementuak saihestuz: hizkuntzaren erabilera ez-sexista, emakumeen irudi diskriminatzaileak edo estereotipo sexistarik ez erabiltzea, berdintasun-balioak dituen irudia sustatzea, irudietan edo materialetan sexuen presentzia orekatua erabiltzea.

2. LEA/AVCko langileak prestatzea, politikariak barne.

Berdintasunaren arloan finkatutako helburuak lortzeko, beharrezkoa da printzipio hori kontzienteki onartzea eta printzipio hori egunero gauzatzeko behar diren ezagutzak izatea. Horregatik, genero-berdintasunaren arloko prestakuntza zabaldu eta bultzatzen da.

3. Berdintasunerako plangintza eta haren ebaluazioa hobetzea, Agintaritza hau atxikita dagoen Ogasun eta Ekonomia Sailaren jarduerekin koordinatuta.

4. Berdintasunerako klausulak sartzea hainbat erakunderekin egin daitezkeen hitzarmenetan.

5. LEAk egin ditzakeen lizitazioetan kontratazioan berdintasunerako klausulak sartzea.

6. Bereziki maskulinizatutako eremuetan emakumeen sareetan parte hartzea, emakumeen ahalduzko pertsonalaren ikuspegia txertatuz, berdintasuna lortzeko ezinbesteko baldintza baita.

Nazio Batuen Garapen Iraunkorrerako 2030 Agendaren (GJH) Garapen Jasangarrirako 17 helburuen artean, helburu espezifiko bat jasotzen da: genero-berdintasuna lortzea eta emakume eta neska guztiak ahalduzkoa. Horretarako, besteak beste, (5. helburuko jomugak) honako hau aurreikusten du: «Emakumeen parte-hartze osoa eta eraginkorra zaintzea, bai eta lidergo-aukera berdintasuna ere bizitza politiko, ekonomiko eta publikoan erabakiak hartzeko maila guztietan».

Esparru horretan, LEAk prestakuntza, mentoring eta sareetan parte hartzeko programen aldeko apustua egitea erabaki du..

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

LEA/AVCren jarduketak genero-ikuspegia txertatzeko:

1. Komunikazioan berdintasuna bultzatzea:

Sortzen den kanpoko dokumentazioaren hizkuntza artatzea eta berrikustea, betiere genero-ikuspegitik egin dadin: hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista, eta emakumeen eta gizonen irudi berdinezalea eta estereotiporik gabea transmititzea.

2. LEA/AVCko langileak prestatzea, politikariak barne.

Langileak genero-ikuspegiaren trebatzea, eguneroko lanean genero-ikuspegia finkatzeko.

Aurrekontu zenbatetsia: 700 €

3. Berdintasunerako plangintza eta haren ebaluazioa hobetzea

Berdintasun Plana planifikatzea eta haren jarraipena egitea, Sailaren Planarekin koordinatuta.

4. Berdintasunerako klausulak sartzea hainbat erakunderekin egin daitezkeen hitzarmenetan.

– LEAk egin ditzakeen lizitazioetan kontratazioan berdintasunerako klausulak sartzea.

– Emakumeen sareetan parte hartzea, bereziki maskulinizatutako eremuetan

– Lehiaren zuzenbidearen munduan inplikaturik dauden emakumeak ikusaraztea helburu duten sareetako kide izatea: W@competition Iberia.

– Graduatutako gazteak lan-munduan sartzeko tutoretza ematea: Mentoring programme for Spanish female recent graduates.

07. HEZKUNTZA SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 10. artikuluan. Bere politikak gauzatzeko EAEko aurrekontu orokorraren % 24,4 dauka. Txosten honetan honako hau aztertzen da:

19. taula. Aztertutako aurrekontua. Hezkuntza Saila

HEZKUNTZA SAILA	
AURREKONTUA ³⁴ :	3.444.620.403 €
PROGRAMAK	
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	
4211. Hezkuntzaren egitura eta laguntza	
4221. Haur eta Lehen Hezkuntza	
4222. Hezkuntza Bigarren Hezkuntza eta Lanbide Heziketa	
4223 - Unibertsitateko irakaskuntza	
4224. Araubide Bereziko Irakaskuntzak	
4225. Hezkuntza- eta prestakuntza-berrikuntza Irakasleen arduraduna	
4226. Etengabeko Ikaskuntza eta Arg. Helduen Hezkuntza	
4231. Hezkuntza Sustapena	
4715. Hezkuntza-sistemaren euskalduntzea	
5412. Ikerketa	
5414. Berrikuntza Funtza	
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:</i>	
Haurreskolak Partzuergoa	
4221.Haur eta Lehen Hezkuntza	

Aurreko ekitaldiko aurrekontuetan bezala, aurrekontuaren % 100ari garrantzi handia edo ertaina eman zaio generoari. Haurreskolak Partzuergoaren programak garrantzi handia izatetik ertaina izatera igaro da; gainerako programek lehengo kalifikazioari eutsi diote.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

2020-2024 Gobernu Programaren 10 helburuetako bat "Euskadi genero-berdintasunaren indize handiena duten Europako 6 herrialdeen artean kokatzea da". Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak modu koordinatu eta orokorrean jasotzen ditu euskal herri-aginteei berdintasunaren arloan izango duten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak. Esparru horretan, eta 4/2005 Legearen 15. artikuluari erantzunez, Hezkuntza Sailak 2022-2024rako prestatu du Hezkuntza Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana. Plan horrek aurreko planean ezarritako ildo nagusiei jarraitzen die, plan hori ere Berdintasunerako VII. Planean oinarritzen baita. Ildo horretan, 2023rako lehentasuneko helburu eta jarduerak zehazten dira jarraian:

³⁴ Ikus azalpena 36. orrialdean.

Gobernantza hobetzeari dagokionez, Hezkuntza Sailaren lehentasunezko helburuak dira 2023rako genero-ikuspegia Sailak egiten dituen lan-prozesuetan txertatzen aurrera egitea. Horretarako, hurrengo urteetako berdintasun-unitatearen aurrekontua 2021ean berdintasunaren arloan prestatu zen prestakuntza-plana abian jartzera zuzenduko da, eta, horrela, saileko langileak berdintasunaren eta generoaren arloan sentsibilizatu eta trebatzera. Ildo horretan, berdintasunaren arloan antolatzen diren ikastaroez gain, sentsibilizazio-pilulak egingo dira Saileko langile guztientzat.

Era berean, **Sailak 4/2005 Legearen aginduei erantzuten dieten** eta dagoeneko etengabe egiten ari diren jarduerak garatzen jarraituko du, hala nola, araudian berdintasun-printzipioa txertatzea, aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea, diru-laguntzetan, laguntzetan, hitzarmenetan eta kontratuetan berdintasun-klausulak sartzea, hori guztia berdintasun-unitatearen aholkularitzarekin. Sailaren lehentasunezko helburua da, halaber, genero-ikuspegia txertatzea 2023an egingo diren sektorekako eta zeharkako planetan. Alde horretatik, **kontuan hartuko dira Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea bigarren aldiz aldatzen duen martxoaren 3ko 1/2022 Legearen bidez sartutako aldaketak.**

Azkenik, **berdintasunaren arloko koordinazioa hobetzeko**, berdintasunerako unitateak modu aktiboan parte hartuko du emakumeen aurkako indarkeria matxista eta berdintasuna koordinatzeko sailarteko, erakunde arteko eta sail barruko egituretan.

Berdintasunaren arloan esku hartzeko ardatzei dagokionez, Hezkuntza Sailak lehentasunezko zat jotzen ditu 2023rako honako jarduera-ildo hauek:

HEZKUNTZA Sailburuordetzaren esku-hartzeko eremuan, "EAEko hezkuntza-sistamarako II Hezkidetzaren Plana, berdintasunaren eta tratu onaren bidean 2019-2023" nabarmendu behar da. Plana 2019an onartu zen. Horren bidez, Hezkuntza Sailak Euskal Hezkuntza Sistemari eta, zehazkiago, Haur Hezkuntzari, Lehen Hezkuntzari eta Bigarren Hezkuntzari eskaintzen die aurretik hezkidetzaren eskolarantz hasitako bidean urratsak ematen jarraitzeko esparrua. Planean hiru helburu estrategiko ezarri dira: (1) Hezkuntza Saila eta Hezkuntza- sistema prestakuntzaz, egiturez eta pertsonen hornitzea, hezkidetzako eskola-eredua era koordinatuan eta integratuz bultzatzeko, Haur Hezkuntzako, Lehen Hezkuntzako eta Bigarren Hezkuntzako etapetan.; (2) ikastetxeek genero-ikuspegia beren kulturaren, politikaren eta praktikaren txerta dezaten bultzatzea; eta (3) emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean prebentzioa, detekzio goiztiarra eta erantzun eraginkorra lortzeko mekanismoak abian jartzea.

Helburu horiek lortzeko, Planean jasotako jarduerak inplementatzen jarraituko da, baina honako hauek lehenetsiko dira: **irakasleei eta hezkuntza-komunitateari zuzendutako prestakuntza hezkidetzaren**: ikastetxeetan **hezkidetzaren proiektuak lantzen jarraituko da, ikastetxe publiko eta itunpeko** zuzendutako deialdien bidez; ikastetxeetan **emakumeen aurkako indarkeria matxistaren kasuak antzemateko eta jarduteko jarraibideak** eskainiko dira. Halaber, 2023rako lehentasuna da **tresna bat** diseinatzea, **ikastetxeek hezkidetzaren arloan egiten duten ibilbidea aztertzeko eta ikastetxeetako berdintasun-indizearen diseinua egitea**. Azkenik, adierazi behar da **Nahiko programak** berdintasunean oinarritutako bizikidetzaren lortu nahi duela, balioetan heziz, oinarritzat hartuta giza eskubideak eta genero-rolen azterketa kritikoa, emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko. Orain arte Emakunde bultzatu eta koordinatu du programa hori, eta 2023-2024 ikasturteetik aurrera Hezkuntza Sailak bultzatuko du; beraz, 2023an horretarako beharrezko neurriak ezarri beharko dira.

LANBIDE HEZIKETAREN eremuan, **ikastetxe integratuetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatuko** da, ikastetxeetan berdintasun-ekintzak ezartzea sustatuz. Gainera, Lanbide Heziketako Sailburuordetzaren lehentasuna da industria-zikloetan emakumeen ehunekoa handitzeko neurriak sustatzea, eta, horretarako, sentsibilizazio-kanpainak egingo ditu, besteak beste.

UNIBERTSITATE ETA IKERKETA Sailburuordetzak, Euskal Unibertsitate Sistemaren Plan berriaren bidez (2023-2026), genero-berdintasunerako politikak garatuko ditu euskal unibertsitate-sistema osatzen duten hiru unibertsitateetan. Plana 7 garapen-ardatzetan oinarritzen da, eta ardatz horiek estrategikoak dira. 5. ardatzak unibertsitate-komunitatea eta unibertsitate-ingurunearen eskubide- eta aukera-berdintasuna hartzen ditu bere baitan, generoa edozein dela ere, eta emakumeek STEM graduetan, ikerketa-taldeetan eta abarretan duten parte-hartzearen hazkundean jartzen du arreta. Esparru horretan, **2023rako aurreikusten** da: (1) UPV/EHU: neurri berriak ezartzea unibertsitatean genero-berdintasuna bermatzeko eta horretan aurrera egiten jarraitzeko; (2) Deustuko Unibertsitatea: kontzientziazio, sentsibilizazio, prestakuntza, komunikazio, partaidetza, sustapen eta kontziliaziorako programak eta ekintzak garatzea, politikan eta unibertsitate-jardueran parekidetasuna eta

genero-berdintasuna lortze aldera; eta (3) Mondragon Unibertsitatea: berdintasuna sustatzera bideratutako ekintzak garatzea, hiru arlo hauetan: prestakuntza (bereziki ikasleena), ikerketa eta lan arloan.

Bestalde, **ikerketaren esparruan**, lanean jarraituko dugu Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako 4/2005 Legearen printzipio orokorrak leialtasunez betetzeko. Lehen tasuna da, gainera, bokazio zientifikoak sustatzea eta emakumeen parte-hartzea eta lidergoa sustatzea Euskadiko espezializazio adimendunaren estrategiaren ardatzetan zientziarekin zerikusia duten ikerketa-proiektu eta -ekimenetan. Era berean, estatistikak eta azterlanak egokitzen jarraituko du, genero-ikuspegia kontuan hartuta, eta sexuaren araberako bereizketa eskatuko du, bai geuk egindako txosten eta estatistiketan, bai kanpoan egindakoetan. Ildo beretik, arreta berezia jarriko da sortzen diren dokumentuak eta euskarriak idazterakoan, betiere hizkuntzaren erabilera sexista saihestuz eta diru-laguntzetan, laguntzetan, beketan eta sarietan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak sartuz.

Bestalde, Euskadin **SOLDATA ARRAKALA** murrizteari dagokionez, Eusko Jaurlaritzak bere lehen tasunezko helburuetako bat ezarri zuen: Euskadi, 2030erako, soldata-desberdintasun txikiena duten Europako bost herrialdeen artean kokatzea. Konpromiso hori, gainera, XII. legegintzaldirako Gobernu Programan islatu da, besteak beste. Horretarako, **Euskadin soldata-arrakala murrizteko Estrategia eta Ekintza-plan operatiboa** onartu ziren 2018an. Lehen plana 2021ean amaitu zen, eta, ondoren, Eusko Jaurlaritzak dagokion ebaluazioa egin zuen, eta 2022-2025 aldirako Ekintza Plan Operatiboa egin du, gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakala murrizteko. Plan hori 2018an onartutako soldata-arrakala murrizteko strategiaren barruan dago. Ildo horretan, Hezkuntza Sailak, orain arte bezala, jarduteko lehen tasunezko 4 ardatzetatik 3 lantzen jarraituko du: orduko/soldata desberdintasuna murriztea; lanaldiari dagokionez desberdintasuna murriztea; eta gizarte-hezkuntza eta -sentsibilizazioa.

Azkenik, Hezkuntza Sailak zientzian eta teknologian oinarritutako hezkuntza sustatzen jarraituko du hezkuntza-maila guztietan, eta arreta berezia eskainiko die ikasle neskei STEAM Euskadi Estrategiaren bidez. Beste helburu batzuen artean, bereziki garrantzitsutzat jo behar da estrategia honek STEM eremuan bokazio eta asmo profesionalak sorrarazi nahi dituela, ikasle neskei arreta berezia eskainiz, etorkizuneko erronken aurrean behar bezala prestatzeko. Gainera, ikastetxeetan STEAM estrategia garatzera bideratutako lana hiru taldetan jasotako sei jarduera-ardatz nagusiren inguruan egituratu daiteke, eta kasu honetan bi nabarmendu behar dira: **“5. ardatza: STEM helburu profesionalak eta STEM asmo profesionalak sustatzea genero-ikuspegiarekin”**, STEM lanbideak ikasleengana eta, bereziki, neskeengana hurbiltzeari erreferentzia egiten diona, estereotipoak aktiboki haustea bilatzen duen planteamendu batetik eta lanbide horiei buruzko ikuspegi errealista eta hurbila emanez, eta **“6. ardatzak “STEM arloen eta ikasgaien genero-ikuspegia hobetzea”**, STEAM arloak eta ikasgaiak genero-ikuspegiarekin lantzeko beharra aipatzen du, ikasleekin genero-estereotipoak lantzeaz gain, motibazioetan eta interesetan eragina duten beste faktore batzuk ere landuz, hala nola bakoitzaren gaitasunei buruzko autopertzepzioa, etorkizunean STEM eremuetan ikasteko edo lan egiteko.

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren III. Esku-hartze ardatzeko jarduerak. Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak, 2023rako aurreikusita daude:

Berdintasun-unitateak eta hezkuntza-ikuskaritzako ordezkariak batek modu aktiboan parte hartzen dute **sexu-indarkeriaren biktima diren emakumeei harrera hobea egiteko II. Akordioaren Erakundearteko Talde Teknikoan**. Hezkuntza Sailak koordinazio-egitura horretan adostutako neurri guztiak bultzatuko ditu.

Era berean, Hezkuntza Sailburuordetzak, II. Hezkidetza Planaren esparruan, honako jarduera hauek egingo ditu:

- Indarkeria matxistaren arloko prebentzio- eta sentsibilizazio-jarduerak, Emakunderekin lankidetzan. Batez ere, hezkidetza-proiektuak egiteko deialdietan hautatzen diren ikastetxeei Emakunderen Nahiko eta Beldur Barik programetan parte hartzen lagunduko zaie, eta Emakundek egiten dituen kanpainak zabalduko dira. Jarduera hori barne-baliabideekin egiten da.
- Ikastetxeei indarkeria matxistako kasuak (sexu-indarkeria barne) atzemateko eta kasu horietan jarduteko jarraibideak eskaintzea. Horretarako, hezkuntza-etapa guztietako ikasleei, irakasleei eta hezkuntza-komunitate osoari zuzendutako laguntza-materialak prestatzen ari dira. Era berean, irakasleak arlo horretan prestatzea aurreikusten da.

- Ikastetxeetan detektatutako emakumeen eta nesken aurkako indarkeria-kasuei buruzko datuak biltzea, mota guztietako eraso sexistak, sexualak, homofobikoak, lesbofobikoak eta transfobikoak barne.
- Indarkeria matxistako kasuen jarraipena egitea, mota guztietako eraso sexistak, sexualak, homofobikoak, lesbofobikoak eta transfobikoak barne, Hezkuntza Ikuskaritzatik-
- Hezkuntza Ikuskaritzatik genero-indarkeriako kasuen kopuruari buruzko txosten bat egitea, mota guztietako eraso sexistak, sexualak, homofobikoak, lesbofobikoak eta transfobikoak barne hartuta.

Aurreko jarduketetz gain, honako hauek egingo dira:

- UPV/EHUn ordaindu beharreko prezio publikoei buruzko aginduan sartzea genero-indarkeriaren biktimei eta haien ardurapeko 25 urtetik beherako seme-alabei aplikatu beharreko murrizketak.
- Autonomia-erkidego honetan egoitza duten unibertsitateekin sinatutako hitzarmenei eustea. Hitzarmen horien bidez, matrikuletan aplikatzen diren murrizketak ordaintzen zaizkie, hainbat arrazoirengatik, besteak beste, genero-indarkeriaren biktima izateagatik.
- Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimek beka jaso ahal izango dute, betiere araudian aurreikusitako baldintza guztiak betetzen badituzte, 2021-2022 ikasturtean gainditutako irakastorduei buruz ezarritako baldintzak izan ezik, bekadun diren urte kopuruaren mugarekin eta 2021-2022 ikasturtean kredituen ehuneko jakin bat gainditzeko eskakizunarekin.
- Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktima diren emakumeen seme-alabei lehentasuna ematea eskola-garraioan, behin-behineko baimena eskatzen duten ikasleen kopurua plaza hutsena baino handiagoa denean.

Azkenik, adierazi behar da berdintasuna helburu duten eta PGen23 formularioko 4.4.5 atalean jasota dauden jarduera gehienek, besteak beste, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren prebentzioa dutela helburu, hala nola:

- **Haur-hezkuntzako, lehen hezkuntzako, derrigorrezko bigarren hezkuntzako eta batxilergoko ikastetxe publikoetan hezkidetzako proiektuak** egin daitezen bultzatzea, 2023-2024 eta 2024-2025 ikasturteetan ikastetxeetan hezkidetzako jarduera-proiektuak egiteko deialdiaren bidez. Ez dago berariazko partidari jarraipen horretarako, baina 1.216.181,85 euroko kostua izango duela kalkulatu da. Horrela, 50 ikastetxek hezkidetzako proiektua egitea aurreikusten da. Horretarako, deialdiaren bidez, ikastetxe bakoitzari ikasturte batean irakasle erdiaren ordu-liberazioa esleitzen zaio.
- **Haur Hezkuntza, Lehen Hezkuntza, Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza eta Batxilergoa ematen duten itunpeko ikastetxeetan hezkidetzako proiektuak egin daitezen bultzatzea.** Hautatutako ikastetxe bakoitzari bi mila euroko diru-kopurua emango zaio, irakasleen, eskola-komunitatearen eta proiektuaren koordinazio- eta zabalkunde-jardueren gastuei aurre egiteko. Horretarako 100.000 €-ko aurrekontua dago.
- **Hezkidetzaren prestatzea:**
 - o ISEI-IVEIko, Hezkuntza Ikuskaritzako eta Berritzegune eta ikastetxeetako hezkidetzako arduradunak, UPV/EHUko 250 orduko on-line Hezkidetzaren Esku hartzen ikastaroaren bidez. 2023rako aurrekontua 15.000 €-koa da.
 - o Irakasleak prestatzea, Prest Gararen bidez. Horren baitan, 2022/2023 ikasturterako 11 ikastaro diseinatu dira gizonen eta emakumeen arteko genero-berdintasuna sustatzeari buruz.
 - o bereziki azpimarratuko da hezkidetzako proiektuak egiteko deialdian onartutako ikastetxe publikoetako hezkidetzako arduradunak eskainiko zaien derrigorrezko prestakuntza hurrengo gai hauetan: hezkuntza emozionala, ziber-hezkuntza eta eraso sexistei aurre egitea. Jarduera horrek 45.000 euroko gastua izango duela kalkulatu da.
 - o Irakasleak prestatzea hezkidetzaren arloan Emakunderekin batera antolatuko den jardunaldi baten bidez.

Bestalde, **Soldata-arrakala murrizteko Estrategiari eta Plan operatiboari dagokienez**, Eusko Jaurlaritzak 2022-2025 aldirako ekintza-plan operatiboa prestatu du gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakala murrizteko; plan hori 2018an onartutako soldata-arrakala murrizteko strategiaren barruan sartzen da. Ildo horretan, Hezkuntza Sailak, orain arte bezala, jarduteko lehentasuneko 4 ardatzetatik 3tan lan egiten jarraituko du, hau da, soldata/orduko desberdintasuna murriztea, lanaldiari dagokionez, berriz, desberdintasuna murriztea, eta hezkuntza eta gizarte sentsibilizazioa jarraian, 2023an ardatz bakoitzeko garatu beharreko jarduerak espezifikoki adierazten dira:

1. ardatzaren neurriak: Soldata/ordua desberdintasuna murriztea. 1.3. Jarraibidea: Bokazio-orientaziorako jarduera indartzea eta hobetzea, EAEko gazteek karrera profesionala genero-estereotiporik gabeko informazio gehiago izanda aukera dezaten

- Orientazio ez-sexistari buruzko prestakuntza, orientazioko langileei zuzendua. Horretarako, jarduera hauek egingo dira barne-baliabideekin:
 - o Bokazio-orientazio ez-sexistari buruzko prestakuntza-moduluak diseinatzea orientatzaileentzat, Prest Gara programaren bidez.
 - o Berritzeguneko zonako mintegien bidez moduluak ematea.
 - o Tutoretzako ekintza-planak berrikustea eta eguneratzea, aipatutako helburuari erantzuteko.
 - o Orientatzaileek enpresak bisitatzea, lan-merkatuaren egungo errealitatea eta emakumeek enpresan duten eginkizuna ezagutzeko.
 - o Aurrera orientazio-programa hobetzea, orientazio profesionaleko galdetegietarako laguntza teknikoaren bidez.
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea Lanbide Heziketako ikastetxe integratuetan. Horretarako:
 - o Lanbide Heziketako ikastetxe publiko bateratuetako ikasturte bakoitzaren antolaketa-ebazpenean ezartzen denez, ikastetxearen urteko planak genero-berdintasunarekin lotutako bi jarduera jaso beharko ditu gutxienez. Ikastaroa amaitutakoan, ikastetxeetan egindako jardueren jarraipena eta ebaluazioa egingo da.
 - o Sentsibilizazio-programak egingo dira emakume nerabe eta gazteentzat, industria-, teknika- eta teknologia-esparruetara hurbiltzeko eta nerabe eta gazte gizonentzat, osasun- eta zaintza-eremuetara hurbiltzeko. 45.000 €

2. ardatzeko neurriak. Desberdintasunak murriztea lanaldietan. 2.4. Jarraibidea. 0-3 urtekoen eskolatzea bultzatzea

- 0-3 urte bitarteko haurrentzako haur-eskolen titularrak diren EAEko udalei zuzendutako diru-laguntza, zero eta hiru urte bitarteko haurrentzako udal-titulartasuneko haur-eskolen mantentze-kostuak finantzatzeko. 3.500.000€
- EAEko titulartasun pribatuko Haur Hezkuntzako lehen zikloko eskolei zuzendutako diru-laguntza, horiei eusten laguntzeko, familien kuotak gutxitu eta homogeneizatzeko, familia eta lana uztartzen lagunduko duen zerbitzu zabala eskaintzeko eta hezkuntza-arretaren kalitatea hobetzeko. 24.595.000 €

3. ardatzaren neurriak: Hezkuntza eta gizartea sentsibilizatzea. 1.1. jarraibidea. Haurtzarotik berdintasunean oinarritutako hezkuntza sustatzea

- Ikastetxe publikoetan hezkidetzaren proiektuak diseinatzeko deialdiak: ez dago partida espezifikorik jarduera horretarako, baina 1.216.181,85 euroko kostua izango duela kalkulatu da.
- Itunpeko ikastetxeetan hezkidetzaren proiektuak egiteko deialdia: 100.000 €
- Hezkidetzako II. Plana ezartzea eta haren jarraipena eta ebaluazioa egitea. 30.000€. Kontuan izan behar da Plan honetan jasotako jarduerak batzuek aurrekontu espezifikoak dutela.
- Irakasleen gaitasun-profilaren etengabeko prestakuntza, hezkidetzaren ereduaren arabera: 61.000 €-ko kostua izango du, gutxi gorabehera.
 - o Prest Gara deialdia, non, besteak beste, hezkidetzaren arloko prestakuntza eskaintzen den (hezkidetzako II. Planaren oinarriekin lotuta).
 - o Ikastetxeetan gai horren arduraren pertsonen hezkidetzaren oinarriari buruzko prestakuntza ematea Berritzeguneei bitartez..
 - o Egindako jardueren jarraipena eta ebaluazioa egitea.
 - o UPV/EHUren «hezkidetzaren esku hartzen» ikastaroaren eskaintza, irakasleei zuzendua, besteak beste.
 - o Hezkuntza emozionalari, ziber-hezkuntzari eta eraso sexistei aurre egiteari buruzko prestakuntza eskaintzea ikastetxei.
- STEM helburu profesionalak eta STEM asmo profesionalak genero-ikuspegiarekin sustatzea - STEAM Euskadi Hezkuntza Estrategia. Esparru horretan, STEM lanbideak ikasleengana eta, bereziki, neskengana hurbiltzea bultzatuko da, estereotipoak aktiboki haustea bilatzen duen planteamendu batetik eta lanbide horiei buruzko ikuspegi errealista eta hurbila emanez. Era berean, topaketak sustatuko dira ikasleen eta STEM langileen arteko elkarrekintza egon dadin, eta ikasleek STEM profesionalen rola praktikatu ahal izan dezaten bultzatuko da, bai langune profesionalean, bai testuinguru simulatuetan. 625.000 €.

Txostenean jasotzen den moduan, 2023an eta laburpen gisa, Sailak bereziki lan egingo du EAEko hezkuntza-sistamarako hezkidetzako II. Planaren ezarpenean, Soldata-arrakala murrizteko hartutako konpromisoak ezarpenean Eusko Jaurlaritzaren soldata-arrakala murrizteko estrategiaren esparruan, Lanbide Heziketako ikastetxe integratuetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzean, industria-eremuko Lanbide Heziketan gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna murrizteko orientazioan eta sentsibilizazioan, eta Euskal Unibertsitate Sistemaren berdintasun-politikak indartzea bultzatzen, 2023an onartuko den Unibertsitateen V. Planean jasotako jardueren bidez.

Halaber, ahalegin berezia egingo da lan-prozedurak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea bigarrenez aldatzen duen martxoaren 3ko 1/2022 Legeak berdintasunaren arloan sustatutako aginduetara egokitzeko.

Nolanahi ere, aipatu behar da, Saila, dagoeneko lanean ari direla genero-ikuspegia lan-prozeduretan sartzeko, eta, batez ere, hizkuntzaren erabilera ez-sexista egiteko, Sailak kudeatzen dituen diru-laguntzetan, hitzarmenetan eta beketan berdintasun-klausulak sartzeko, eta estatistikak genero-ikuspegitik egokitzeko. Hori guztia errazteko, ezinbestekotzat jotzen da Saileko langileek berdintasunaren arloko prestakuntza egokia izatea. Horretarako, 2021ean berdintasun-arloko prestakuntza-plan bat egin zen, Saileko langileei zuzendua, eta dagoeneko lanean ari da hora ezartzeko.

HAURRESKOLAK PATZUERGOA

Haurreskolak Partzuergoaren xedea haur-eskolen kudeaketa integrala eta hiru urtetik beherako adingabeen

2023. urteari begira Partzuergoaren egitekoak dira gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren diagnostikoa berrikustea eta gizonen eta emakumeen arteko berdintasunerako III. Plana egitea. Hala ere, Haurreskolak Partzuergoak adierazten du gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren aldeko konpromisoa eta bultzada hartu dituela.

Horretarako, funtsezkoa da Haurreskolak Partzuergoaren hiru eremu bereizgarriak aipatzea.

Lehenbizikoa, hezkuntza-esparrua da. Familiekin elkarlanean eta prestakuntzaren eta gizarteratzearen bidez haurren garapen osoa bultzatzea da esparru horren helburua, betiere, haurren eskubideak eta haien ongizate psikofisikoa errespetatu eta haien gaitasun guztiak (gaitasun afektiboak, sentitu eta mugitzeko gaitasunak, gaitasun kognitiboak eta harremanetarako eta gizartean parte hartzeko gaitasunak) garatzearen ikuspegitik. Horri lotuta, Hezkuntzari buruzko Lege Organikoak honako hauek ditu helburu, besteak beste: ikasleen nortasuna eta gaitasun afektiboak guztiz garatzea, oinarrizko eskubideak eta askatasunak errespetatzea eta gizon eta emakumeen arteko benetako aukera-berdintasuna oinarri dituen heziketa ematea, aniztasun afektibo-sexuala onartzea eta desberdintasunak era kritikoan balioestea, jarrera sexistak alde batera utz ditzaten.

Hori dela-eta, Haurreskolak Partzuergoak zenbait ezagutza, balio eta jarrera transmititu nahi dizkio eskola-komunitate osoari, eta beharrezko trebetasunak indartu nahi ditu, pertsona bakoitzak, emakumezko zein gizonezko izan, bere baitarako har ditzan. Alegia, lortu nahi du pertsona orok aukera izatea nortasuna guztiz garatzeko aukera emango dioten balio, jarrera eta ezagutzak indartzeko. Izan ere, horrek, aldi berean, lagunduko dio bizi den gizartean modu arduratsuan integratzen, sexua dela-eta inor bereizi gabe.

Bigarrena esparru soziala da. Izan ere, Haurreskolak Partzuergoak, hezkuntza-zerbitzuaz gainera, bi urtetik beherako haurrak zaindu eta haiei arreta emateko zerbitzua eskaintzen die familiei. Hortaz, herritarrentzako gizarte- eta komunitate-zerbitzua da, familia eta lana bateratzen laguntzen duena.

Azkenik, hirugarrena langileen barne-kudeaketaren eremua da, eta emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna lortzea du helburu.

Azpimarratu behar da Haurreskolak Partzuergoak konpromisoa hartu duela kontzientzia kolektiboan dauden balioak aldatzen jarraitzeko, lan-eremuari esleitutako roletan eta etxeko eremuari esleitutako roletan, bai eta berdintasunean proaktiboak diren pertsonen sustapenean ere, bereziki haurren hezkuntzan. Haur eskoletan etengabeko lana da beren lan-programetan hezkidetzat txertatzen jarraitzea, laneko zeharkako eta berariazko printzipio gisa.

2023. urtean Haurreskolak Partzuergoan berdintasunaren arloan esku hartzeko ardatzak izango dira honakoak:

1.- Erakundea:

- Ezagutza eta kontzientzia indartzea:
 - Gerentziak eta zerbitzu-buruak emakume eta gizonen arteko berdintasunaren arloko ezagutza eta kontzientzia indartzea, ondoren bere ardurapeko lankide eta jardueretan modu egokian eragiteko.
- Berdintasunerako Plana:
 - Berdintasunerako unitatea berriro martxan jartzea.
 - Haurreskolak Partzuergoaren berdintasun-diagnostikoa eguneratzea.
 - III. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Ekintza Plana.
- Komunikazio ez-sexista eta inklusiboa:
 - Haurreskolek egindako dokumentuetan hizkuntzaren erabilera ez-sexista hobetzen jarraitzea.
 - Haurreskolak eskaintzen duen zerbitzuaren berri emateko kanpainak egitea hizkuntzaren erabilera ez-sexista ongi zainduz.
- Kontratazioa:
 - Enpresekin eta beste erakunde batzuekin egindako kontratuetan berdintasun-klausulak txertatzen jarraitzea.

2.- Langileak:

- Kontziliazio erantzunkidea:
 - Formazio jarduerak on-line formatuan egitea hezkuntzako langileen familia eta lana bateragarri izateko.
- Formazioa:
 - Hezitzaileak eta kudeaketako langileak berdintasun-gaietan trebatzen jarraitzea.
 - Berdintasuna zeharka lantzen jarraitzea prestakuntza-jarduera guztietan.
- Jazarpen sexuala eta indarkeriaren prebentzioa:
 - Haurreskoletako “Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa” berrikustea eta eguneratzea.

3.- Haurreskolak:

- Familiei zaintza eta hezkuntza zerbitzuaren eskaintza:
 - Familiekiko harreman sendoak lantzea, euren seme-alaben zaintzarako konfindantzazko gune izan dadin.
 - Hezitzaileen eskuhartzean aldi oro genero ikuspegia sartzea.

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

Haurreskolak Partzuergoak, 2023. urteari begira, honako jarduera garrantzitsu hauek ezartzea aurreikusten du, genero-ikuspegia txertatzeko, genero-desberdintasunak ezabatzeko eta erabateko berdintasuna sustatzeko:

Berdintasuna

EKINTZA	AURREKONTUA
Berdintasunerako unitatea berriro martxan jartzea, Haurreskolak Partzuergoan berdintasuna sustatzen jarraitzeko (Partzuergoko langileekin).	Haurreskolak Partzuergoaren urteko aurrekontuan sartuta, langileen partidan
Haurreskoletan berdintasun-diagnostikoa eguneratzea, Haurreskolak Partzuergoan gaurko errealitatea zein den jakiteko.	Prestakuntzako aurrekontuan sartuta
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Ekintza Plana ebaluatzea, III. Plana egin aurretik neurri zuzentzaileak ezartzeko.	Prestakuntzako aurrekontuan sartuta

Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako III. Plana egitea Haurreskoletan berdintasuna sustatzeko.	Prestakuntzako aurrekontuan sartuta
--	-------------------------------------

Kontratazioa

EKINTZA	AURREKONTUA
Enpreekin eta beste erakunde batzuekin egindako kontratuetan berdintasun-klausulak txertatzen jarraituko da, berdintasuna bermatzeko	Aurrekontu espezifikorik gabe

Komunikazio ez-sexista eta inklusiboa

EKINTZA	AURREKONTUA
Haurreskolek egindako kanpaina eta dokumentuetan hizkuntza ez sexista erabil dadin zaintzea.	Aurrekontu espezifikorik gabe

Kontziliazio erantzunkidea

EKINTZA	AURREKONTUA
Formazio jarduerak online formatuan egitea hezkuntzako langileen familia eta lana bateragarri izateko.	Aurrekonturik gabe

Formazioa

EKINTZA	AURREKONTUA
Hezkuntza langileak berdintasuneko ikastaroetan trebatzen jarraitzea. Horretarako, berdintasunari buruzko ikastaro espezifikoak antolatu dira, Haurreskolak Partzuergoko langileei zuzendutako prestakuntza planaren barruan	7.875,00
Langile guztientzat, hezkuntza eta kudeaketakoentzat, sentsibilizazio ikastaroetan formatzea eta bestelako formazio guztietan zehar lerro bezala garatzea. Horretarako, ikastaro desberdinak antolatuko dira Haurreskolak Partzuergoaren formazio lanaren barruan.	139.125,00
Beste erakunde batzuetatik eta batez ere Emakundetik antolatzen diren jardunaldi eta ikastaroetan parte hartzea	Prestakuntzako aurrekontuan sartuta

Familiak

EKINTZA	AURREKONTUA
Familiei haurreskolak eskaintzen duen zerbitzuaren berri emateko kanpainak egitea. Hainbat hitzaldi, on lineko formatuan antolatuko dira familiei zuzenduta	Prestakuntzako eta publizitaterako aurrekontuan sartuta

Jazarpen sexuala eta indarkeriaren prebentzioa

EKINTZA	AURREKONTUA
Haurreskoletako "Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa" berrikusi eta eguneratu nahi dugu gaurko legediak markatzen duenari jarraituz.	Haurreskolak Partzuergoaren urteko aurrekontuan sartuta

08. LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIOAK

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 11. artikuluan. Bere politikak gauzatzeko EAEko aurrekontu orokorraren %5,3 dauka. Txosten honetan honako hau aztertzen da:

20. taula. Aztertutako aurrekontua. Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Saila

LURRALDE PLANGINTZA, ETXEBIZITZA ETA GARRAIO SAILA	
AURREKONTUA ³⁵ :	319.720.280 €
PROGRAMAK	
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	
4311. Egitura eta laguntza planf. Lurraldea Etxebizitza eta Garraioa	
4312. Etxebizitza	
4313. Lurralde Antolamendua	
5131 - Trenbideko Garraioaren Azpiegitura eta Kudeaketa	
5135 - EAEko trenbide-sare berria - Kudeaketa-kredituak	
5141 - Garraioaren plangintza	
5414. Berrikuntza Funtza	

Aurrekontu osoa da egokia eta garrantzi handi eta ertainekoa, Ferroviario trenbide-garraioaren azpiegiturako eta kudeaketako programa izan ezik, garrantzi txikikotzat jo baita.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Sailak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2022-2024 Plan bat du, Gobernu Programarekin eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planarekin bat datorrena. Planak Sailak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan dituen helburu estrategikoak jasotzen ditu. Hauek dira Sailak 2022-2024 aldirako dituen helburu estrategiko orokorrak:

1. Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak handitzea.
2. Berdintasunerako administrazio-unitateak indartzea.
3. Erakunde publikoetako langile guztiei prestakuntza ematea, baita politikariei ere.
 - Berdintasunaren arloan prestakuntza espezifikoak jasotzen duten politikari eta teknikari profesionalen kopurua handitzea.
 - Lehentasuna ematea berdintasunean oinarritutako prestakuntzari, ordu horiek langile bakoitzaren urteko arduraldian kontatu gabe.
 - Berdintasunean oinarritutako prestakuntza espezifikoak ematea Sailaren jarduketaren eremuekin lotuta, IVAPek emandako orokorraz gain.

³⁵ Ikus azalpena 36. orrialdean.

4. Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea.
 5. Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.
 6. Sektorekako eta zeharkako planetan genero-ikuspegia sartzea.
 7. Berdintasunerako klausulak txertatzea kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan.
 8. Genero-ikuspegia txertatzea LAGetan, lurralde- eta hirigintza-plangintzako tresnetan eta hiria berroneratzeko prozesuetan.
 - Genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez, LAGetan xedatutakoaren aplikazioan aurrera egitea.
 - LPPen eta LPSen berrikuspenek eta aldaketek genero-ikuspegia txertatzeko (edukian eta izapidetze-prozesuan) mekanismoak artikulatzea.
 - Udal-plangintzan eta hirigintzan genero-ikuspegia txertatzeko udalentsako laguntzen aginduarekin jarraitzea.
 - Gida-dokumentuak egitea, lurralde- eta hirigintza-plangintzan genero-ikuspegia txertatzen lagunduko duten tresna gisa.
 - Hiri- berroneratzearen prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea.
 9. Etxebizitza bat eskuratzeko aukera sustatzea, genero-ikuspegia barne hartuz:
 - Araudia
 - Etxebizitza izateko eskubide subjektiboa
 - Gazteek etxebizitza eskuratzea.
 10. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimek dituzten etxebizitza-premien inguruko hausnarketa egin eta horiei erantzuteko bitartekoak eta baliabideak jartzea.
 - Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktima izan diren emakumeei etxebizitza bermatzeko araudia.
 - Etxebizitza Sailburuordetzako langileak sentibilizatzea eta prestatzea.
 - Lehendik dauden koordinazio-egituretan aktiboki parte hartzea.
 - Jada existitzen diren informazio eta sistemak koordinatzea, informazioa zabaltzen eta erabiltzen saiatzeaz gain.
 11. Etxebizitza eraikitze prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea.
 - Genero-ikuspegiaren integrazioan aurrera egitea, Bizigarritasunari buruzko Dekretuaren bidez.
 - Etxebizitza Sailburuordetzak kudeatutako eraikuntza-prozeduretan neurriak artikulatzea, genero-ikuspegia horietan txertatzeko.
 12. Azpiegitura eta Garraio Sailburuordetzaren eskumen-eremuan genero-ikuspegia txertatzea.
 - Garraioaren eta mugikortasunaren arloko azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.
 - Emakumeek garraioaren sektorean duten egoera aztertzea.
- Gainera, legegintzaldi honetarako beste helburu batzuk jasotzen dira:
13. Estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.
 14. Komunikazioan berdintasuna txertatzea.
 15. Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzaren indartzea.
 16. Organo pluripertsonaletan eta partaidetza-prozesuetan ordezkariak orekatuak sustatzea.

Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Sailaren 2023ko jarduketa garrantzitsuak definitzeko, Sailak berak egindako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana hartu da abiapuntutzat. Plan horretan, Sailak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan dituen helburu estrategikoak jasotzen dira, aurreko atalean definitu direnak.

Jarraian, Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Sailak 2023an egitea aurreikusten dituen jarduketa garrantzitsuenak zehazten dira. Jorratzen duen helburuarekin lotzen da; berdintasuna sustatzeko helburu eskusiboa duten jarduketak zehazteko irizpideari ere eutsi zaio, eta 2023rako zenbatetsitako aurrekontua adierazten da.

Helburua: Berdintasunerako administrazio-unitateak indartzea:

* Berdintasunerako Unitateak berdintasunaren arloan antolatutako jarduketetarako aurrekontuari eustea (berdintasuna sustatzeko helburu eskusiboa): 15.000 euro.

* Informazioa lantzea eta zabaltzea, Berdintasunerako Unitatea eta berdintasun-politikak ezagutzeko tresna gisa (helburu bakarra berdintasuna sustatzea da).

Helburua: erakunde publikoetako langile guztiei prestakuntza ematea, baita politikariei ere:

* Berdintasunari buruzko berriarazko prestakuntza diseinatzea eta eskaintzea, Sailaren jarduketa-eremuekin lotuta, Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Sailaren emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza-planaren esparruan (helburu bakarra berdintasuna sustatzea da).

Jarduketa horiez gain, Legearen aginduei erantzuten dieten jarduketak garatzen jarraituko da, honako hauek barne hartzen dituztenak: araudia, plangintza estrategikoa, estatistikak eta azterlanak, komunikazioa, ordezkaritza orekatua, berdintasun-klausulak kontratuetan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan, etab.

Helburua: Genero-ikuspegia txertatzea LAGetan, lurralde- eta hirigintza-plangintzako tresnetan eta hiria berronertzeko prozesuetan.

Helburu estrategiko horren barruan, honako helburu hauek planteatzen dira:

* LPPen eta LPSen berrikuspenek eta aldaketek genero-ikuspegia txertatzeko mekanismoak antolatzea (edukian eta izapidetzean).

- Erdialdeko Arabako LPParen, Arabako Errioxako LPParen eta Itsasertza Antolatu eta Babesteko LAParen berrikuspena sustatzea, izapidetzea eta onartzea, genero-ikuspegia txertatuta, LAGen berrikuspena erreferentziatzen hartuta. Aurreikusitako aurrekontu orokorra 32.217 €-koa da.
- Debagoieneko LPPa berrikustea. Aurreikusitako aurrekontu orokorra 120.000 €-koa da.
- Debarreneko LPPa berrikustea. Aurreikusitako aurrekontu orokorra 121.000 €-koa da.
- Baliabide Turistikoen Lurralde Plan Sektoriala egitea. Aurreikusitako aurrekontu orokorra 125.000 €-koa da.

* Udal-plangintzan eta hirigintzan genero-ikuspegia txertatzeko udalentsako laguntzen aginduarekin jarraitzea (berdintasuna sustatzeko helburu eskusiboa). Dirulaguntza ildo horrekin jarraituko da 2023ko ekitaldian. Bideratutako aurrekontua: 200.000 €

* Hirigintzan genero-ikuspegia txertatzeko jarraibideak erraztuko dituen gida (Berdintasuna sustatzeko helburu eskusiboa) 15.000 €

Helburua: Etxebizitza bat eskuratzeko aukera sustatzea, genero-ikuspegia barne hartuz: etxebizitza eskuratzeko irizpideen eta horien berrikuspenaren bidez.

Helburua: Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimek dituzten etxebizitza-premien inguruko hausnarketa egin eta horiei erantzuteko bitartekoak eta baliabideak jartzea (berdintasuna sustatzeko helburu eskusiboa) Etxebizitza Sailburuordetzak parte hartzen du etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten

emakumei harrera hobea egiteko Erakundeen arteko II. Akordioan, eta, horretarako, bertan deskribatutako ekintzak gauzatzen ditu:

* Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak etxebizitza-premia berezia duten eskatzailetzat hartzen dira alokairu-araubideko esleipen-prozeduretan.

* Errentamendu-araubideko etxebizitza zuzenean esleitzea, genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak prozedura orokorretik kanpo utzita.

Neurri horiek garatzeko gastu-aurreikuspena 39.432 €-koa da.

Helburua: etxebizitza eraikitze prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea.

Etxebizitzaren bizigarritasunari eta diseinu-arauei buruzko Dekretuan genero-ikuspegia txertatzeko lanari jarraipena eginez, honako jarduerak hau aurreikusten da 2023rako: oinarritzako proiektua, egikaritze-proiektua eta obren zuzendaritza fakultatiboa idazteko 2023rako aurreikusitako lizitazioetan genero-ikuspegia txertatzea. Aurreikusitako aurrekontu orokorra 2.200.750 €-koa da.

Helburua: Azpiegitura eta Garraio Sailburuordetzaren eskumen-eremuan genero-ikuspegia txertatzea. 2023an jarduketa hauek aurreikusten dira:

* OTEUS: lan-prozeduretan genero-ikuspegia txertatzea. Aurreikusitako aurrekontu orokorra 40.000 €-koa da.

* Mugikortasunaren eta garraio jasangarriaren Moveuskadi atarian genero-ikuspegia txertatzea. Maas Euskadi sistema berria (Next funtsak) eta denbora errealean datuak lortzeko garraioko operadore publikoentzako inbertsio-laguntzak (Next funtsak). Aurreikusitako aurrekontu orokorra 50.000 €-koa da.

* Emakumeek garraioaren eta logistikaren sektorean duten presentziari buruzko azterlana eta hura aurkezteko jardunaldia (berdintasuna sustatzeko helburu esklusiboa). Aurrekontu-partida bat dago hori egiteko, baina 2022an azterlana zehazteko eta hori egiteko metodologia egokiena zehazteko lanean ari dira, eta, horren ondoren, aurrekontu-zenbateko zehatza zehaztu ahal izango da.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANAREN III. ESKU-HARTZE ARDATZA: "EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK".

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren III. Esku-hartze Ardatzaren barruan ("emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak") 2023rako aurreikusitako jarduketek dagokienez, nabarmendu behar da Etxebizitza Sailburuordetzak etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumei harrera hobea egiteko erakundeen arteko II. Akordioan parte hartzen duela, eta Sailaren Legegintzaldiko Planak helburu batzuk dituela, besteak beste, "EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN BIKTIMEK DITUZTEN ETXEBIZITZA-PREMIEN INGURUKO HAUSNARKETA EGIN ETA HORIEI ERANTZUTEKO BITARTEKOAK ETA BALIABIDEAK JARTZEA".

Etxebizitza Sailburuordetzak 2023an gauzatuko dituen ekintzak:

- Alokairu-araubideko etxebizitzaren zuzeneko esleipena: genero-indarkeriaren biktima diren emakumei alokairu-araubideko etxebizitza bat esleitzen zaie, eta haren kuota diru-sarreraren arabera izango da. Neurri hau kasu larri eta salbuespenetan aplikatzen da, betiere baldintza batzuk betetzen badira.
- Etxebiden izena ematea alokairu-araubidean: 4 puntu gehiago baremazio orokorrean eta lehentasunezko kupo batean sartzea; gutxieneko diru-sarrerak egiaztatetik salbuestea; etxebizitzarik ez izatearen betekizuna salbuesteko aukera; eskatzen duen edozein udalerritan erroldatzeko betebeharretik salbuestea, eta etxebizitza alokairu-araubidean aldatzeko aukera, arriskua dagoenean.
- Indarkeria matxistaren arloko sentsibilizazioa, Etxebizitza Sailburuordetzako langileei informazioa zabaltzeko eta prestatzeko jarduketek bidez.

Lehen zehaztu den bezala, jarduketa horietako 2023rako gastu-aurreikuspena 39.432 €-koa da.

Aipatutako helburuaz gain, Sailaren Planak beste hiru helburu ditu, emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak esku hartzeko III. ardatzean eragina dutenak. Ardatz horretan lanean jarraituko da 2023an:

* Genero-ikuspegia txertatzea lurralde- eta hirigintza-plangintzako tresnetan eta hiri-berroneratzeko prozesuetan. Lurralde Antolamenduaren Gidalerroek "Generoaren Ikuspegia" gaiari buruzko Kapituluaren eta haren gidalerroen barruan sartzen dute espazio publikoan segurtasuna bermatu beharra, eta hori lurralde- eta hirigintza-plangintzako gainerako tresnetara eraman beharko da.

* Etxebizitza genero-ikuspegiarekin eskuratzea bultzatzea: genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei laguntzeko etxebizitzaren araudia egokitzea Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako otsailaren 18ko 4/2005 Legea, 2022an azken aldiz aldatu ondoren.

* Etxebizitza Sailburuordetzak kudeatutako etxebizitza eraikitzeko prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea: besteak beste, segurtasunik eza edo segurtasunik ezaren pertzepzioa sor dezaketen elementu guztiak azpimarratuz.

09. OSASUN SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 12. artikuluan. Horretarako, aurrekontu osoaren % 33,6 hartzen du.

Txosten honetan aztertutako aurrekontua honako hau da:

21. taula. Aztertutako aurrekontua. Osasun Saila

OSASUN SAILA	
AURREKONTUA ³⁶ :	4.677.185.045 €
PROGRAMAK	
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	
4111. Osasunaren egitura eta laguntza	
4112. Finantzaketa eta Kontratazio Sanitarioa	
4113. Osasun Publikoa	
4114. Ikerketa eta Plangintza Sanitarioa	
4115. Farmazia	
4116. Adikzioak	
5414. Berrikuntza Funtsa	
<i>Zuzenbide pribatuko erakunde publikoa. Administrazio-aurrekontua:</i>	
OSAKIDETZA – Euskal Osasun Zerbitzua	

Osakidetza Sailaren aurrekontuaren % 80 eta txosten honetarako aztertutako aurrekontu osoaren % 30,3 kudeatzen du. Ez du zehaztu bere jarduerak generoarekiko duten garrantzia.

Generoari dagozkion programa guztiak, garrantzi handikoak, farmaziako eta Adikzioen programak izan ezik, garrantzi ertainekotzat jotzen baitira. Adikzioen programa garrantzi ertaina izatetik handia izatera igaro da.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

Osasun Sailak XI. Legegintzaldian genero-desberdintasunak murrizteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko estrategia landu zuen (XII. legegintzaldi honetan indarrean jarraitzen du), honako hauetan oinarrituta:

- **XII. legegintzaldiko Gobernu Programako** konpromisoak, bai Osasun Sailari dagozkionak, bai sail horrek bere egin nahi zituen beste batzuk. Konpromisoa hartu zuen pertsonen erantzunkidetasuna sustatzeko osasunaren zaintzan, osasun-arretan ekitatea babesteko, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna

³⁶ Ikus azalpena 36. orrialdean.

sustatzeko garapen iraunkorraren funtsezko zutabe gisa, eta, nola ez, emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko..

- **EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana** hartu zuen erreferentziatzat (oraindik indarrean dago), bai eta **XI. Legegintzaldirako (oraindik indarrean dago) Sailak berdintasunaren arloan dituen lehentasunen** dokumentua egiteko Gobernu Programak hartutako konpromisoak ere. Dokumentu horretan, Osasun Sailak konpromisoa hartu zuen aipatutako konpromisoak betetzeko, eta, gainera, berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak handitzeko, aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzeko, Berdintasun-Unitatea indartzeko, berdintasun-arloko langileak prestatzeko, araudian berdintasun-printzipioa txertatzeko, genero-ikuspegia sektore-planetan eta zeharkako planetan txertatzeko, Emakumeen autozaintza eta osasuna sustatzea adin guztietan, emakumeen presentzia eta eragina handitzea erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan, emakumeen eta gizonen berdintasuna gizarte-balio gisa onartzen laguntzea eta emakume ikertzaileen kopurua handitzea.
- **Osasun Sailaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako Plana (2022 – 2024)** egitean, aurretik azaldutako guztia hartu zen kontuan, honako helburu estrategiko hauekin batera: emakumeen osasuna hobetzea beren bizi-ziklo osoan, eta, bereziki, horietan eragin handiena duten osasun-arazoak kontuan hartzea; sexuaren arabeko osasun-desberdintasunak saihestea; emakumeei zuzendutako sendagaiei buruzko informazio fidagarria, argia eta erabilgarria ematea, haien autozaintza sustatzeko; esku-hartze estrategikoko kolektiboetako pertsonen behar soziosanitarioak identifikatzea, genero-ikuspegitik; emakumeak behar bezala ordezkatzeko, eta kanpaina eta komunikazio guztietan gizartean duten eginkizuna aitortzea, ahalduntze pertsonala eta kolektiboa errazteko; jokabide suizida errepikaria prebenitzea, genero-ikuspegia barne hartzen duen estrategia baten bidez; osasun-erregistroak eta -inkestak biltzen jarraitzea, ikertzea eta osasun-txostenak eta -gidak egitea, genero-ikuspegitik; emakumeen eta gizonen ezaugarri bereizgarriak ezagutzea, drogekin eta jokoarekin lotutako arazoei dagokienez, eta adikzioak dituzten emakumeentzako esku-hartzea sustatzea.

Osasun Sailak, Zuzendaritza bakoitzaren inplikazioaren bidez, helburu horiek guztiak bere aurrekontu-programetan sartu ditu, 2023an lantzeko asmoarekin..

2023ko aurrekontuak egiteko jarraibideen arabera, hainbat arrakalatan gauzatutako desorekak murrizten dituzten jarduerak lehenetsiko dira, besteak beste, generoarena. Gure jarduera guztiak genero-arrakalak eragindako desorekak murriztearen ildoan doaz. Bestalde, bereziki kontuan hartuko dira EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren III. Ardatzarekin zerikusia duten jarduerak **“Genero-indarkeriarik gabeko bizitzak”**. Txosten honen 3. puntuan, gizonen eta emakumeen artean dauden desorekak murrizteko ekintzak zehaztuko dira, baita emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztera bideratutakoak ere. 2023 urterako, era berean, lehentasuna emango zaie 2023rako aurreikusita dauden **“Soldata-arrakalaren aurkako plan”**eko jarduketari.

Lehendakaritzaren eta Emakunderen artean “Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia eta plan operatiboa” landu zenean, Osasun Sailak premisa hau onartu zuen: azken hamarkadetan aurrerapen nabarmena lortu den arren, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak oraindik ere indarrean daude gure gizartean, eta gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakala desberdintasun horien ondorio larrienetako bat da, eta, aldi berean, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna erreproduzitzen eta iraunarazten duen faktoreetako bat da (EAEn % 24,4ko soldata-arrakala dago).

Sail honen ustez, **euskara** eta **berdintasuna** osasun-sistema publikoaren kalitatea eta gizarte-kohesioa hobetzen laguntzen duten bi gai dira.

2020. urtera arte, ez ziren agertzen zuzendaritza bakoitzaren programetan genero-desberdintasunak ezabatzeke eta berdintasuna sustatzeko helburua zuten jarduera guztiak, ez eta genero-ikuspegia txertatzeko ere. Une horretan ahalegin handia egin zen aurrekontu-programak aldatzeko eta ekintza horiek sartzeko. Hori dela eta, oso gutxi dira genero-ikuspegia txertatzera eta genero-desberdintasunak ezabatzerako bideratutako jarduerak, dagoeneko islatzen ez direnak. Ondoren, genero-ikuspegia txertatzera eta genero-desberdintasunak ezabatzerako bideratutako aurrekontu-programetatik ateratako jarduerak azalduko ditugu:

PROGRAMA 4111: Egitura eta laguntza

- HAEekin batera, Administrazio Orokorreko langileei zuzendutako zeharkako ikastaroen prestakuntza-eskaintza koordinatzea.
- Sailean gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren sustapena koordinatzea
- Berdintasunerako Unitate Administrazioari laguntza ekonomikoa ematea

PROGRAMA 4112: Osasun finantzaketa eta kontratazioa

- 2022ko kontratazioaren kalitatearen ebaluazioari buruzko urteko txostena, emaitzak sexuaren arabera bereizita. Genero-ikuspegia txertatzea botton-up proiektuen urteko deialdian.
- Kontratazio-prozesuak indarrean dagoen araudira egokitu. Gizonen eta emakumeen ordainsari-berdintasuneko irizpideak eta soldata-arrakalaren aurkako neurriak sartzeko Gobernu Kontseiluaren Erabaki bidez onartutako kontratazio publikoan.
- Sailen arteko planetan eta programetan parte hartzea: immigrazioa, Arreta Goiztiarra eta Genero Identitatea. (Immigrazio Foroan, etorkinen osasun mentalaren egoera aztertzen ari dira, eta arreta berezia eskaintzen zaio emakumeari. Azterketa horren ondorioak Osasun Mentaleko Aholku Batzordeari aurkeztuko zaizkio, Euskadiko Osasun Mentaleko Estrategia berria prestatzen ari baita. Proiektu honek ez du kostu ekonomikorik. Arreta Goiztiarreko Erakunde arteko Batzorde Teknikoari dagokionez, garapen-nahasmenduak edo horiek izateko arriskua duten atzeritar jatorriko haurrei zuzendutako azterlan bat egiteko kontratazioa sustatzen ari da, haien premietarako egokienak diren jardura espezializatuak zehaztera bideratuta, haien kultura- eta familia-ezaugarriak ere kontuan hartuta).
- Aurretiazko Borondateen Erregistroaren erabilera/betetze-maila ebaluatzeko urteko txostena egin, sexuaren arabera bereizitako datuekin. 2021ean erregistroen % 63,9 emakumeek bete zituzten, eta % 37,5 gizonen. Ez dago jasota % 0,4.
- Ama-esnearen bankua finantzatzen jarraitzea, haur goiztiar eta goiztiar handien edoskitzea bermatzeko, haien amek bularra eman ezin dietenean.

PROGRAMA 4113: Osasun Publikoa

- Txertaketa-programak hobetzea (12 eta 13 urteko neskei giza papilomaren birusaren aurkako txertoa jartzea.
- Genero-indarkeriaren arloko sentsibilizazio-jardunaldia Osakidetza eta itunpeko osasun-sareko langileentzat.
- Haurdunaldirako, erditzerako eta erdiberriarako emakumeari laguntzeko materiala editatzea.

PROGRAMA 4114: Ikerketa eta plangintza sanitarioa

- Sailaren laguntza-deialdiaren bidez finantzatutako I+Gko proiektuen gutxieneko ehunekoak, emakumeek gidatuta (ikertzaile nagusiak, IP). Kalkuluen arabera, % 60 aurreko deialdietan emakumeek gidatutako proiektuen kopuruaren arabera kalkulatu da.
- Osasunari eta generoari buruzko ikerketa-ildoak 2023ko deialdian sartzeko.
- Genero-ikuspegia proiektua baloratzeko irizpidetza hartzea
- Ikerketaren subjektu diren aldetik, emakumeen arteko desberdintasunak kontuan hartzea.

- Adina beste modu batean kontuan hartzea sortzen ari diren emakumezko ikertzaile gizonengan eta ikertzaileengan. Normalean, amatasunak eragindako geldialdia dela eta, emakumeek geroago hasten dute ikerketa (beste adin-muga bat sartzea, gizonezko ikertzaile bat edo emakumezko ikertzaile nagusi bat sortzen ari dela jotzeko).
- Osasun Inkesta 2023 hedatzea. Emaizten taulak egitea eta zabaltzea (betiere genero-ikuspegiarekin).
- Osasun-arloko desberdintasunen monitorizazioa (kuantifikazioa). Kontuan hartu beharreko adierazleetako bat generoa da.
- Osasunaren mugatzaileei eta osasun-arloko desberdintasunei buruzko ebidentziak zabaltzea. Osasun Behatokia eta Osagin.
- Haurdunaldiaren Borondatezko Etenduren Erregistroa kudeatu eta 2022ko urteko txostena argitaratu.
- Bularreko Minbizia Goiz Detektatzeko Programaren (TMGDP) Kalitatea Bermatzeko Programa (KBP) garatzen eta gainbegiratzen laguntzea.
- Osasunean genero-desberdintasunak murrizten laguntzen duten diruz lagundutako prestakuntza-jardueren ehunekoa (Etengabeko prestakuntza).
- Osasunean genero-desberdintasunak murrizten laguntzen duten diruz lagundutako prestakuntza-jardueren ehunekoa (laguntzak eta bekak).
- Osasun-arloko erakundeei laguntzak ematea, eraketarako, funtzionamendurako eta prestakuntza-jarduerak antolatzeke.
- 2023/2024 osasun-prestakuntza espezializatuko plazak eskuratzeko hautaprobak prestatzeko bekak.

PROGRAMA 4115: Farmazia

- Genero-arrazoiengatik desberdintasunak arintzeko xurgatzaileen eredu berri bat sartu. Farmaziako Zuzendaritzak neurri estra-txikiko gernu-inkontinentzia xurgatzaileen sorta berri bat sartu du 2020tik. Populazio-talde batek, gehienak emakumeak, ez zituen bere beharrak Beteta.
- Urtean, gutxienez, emakumeentzako sendagaiei buruzko informazio-fitxa bat egitea (i-botika fitxa), emakumeen osasun-gaiei buruzkoa.

PROGRAMA 4116: Adikzioak

- 2023-2027 aldirako Euskadiko Adikzioen VIII. Plana argitaratzea, genero-ikuspegiarekin egina.
- Euskadiko Adikzioei buruzko Inkestaren edizio berriko hitzarmenak, diru-laguntza izendunak eta prebentziozko programak, arriskuak eta kalteak murrizteko programak eta landa-lana kontratatzea (programa horien erabiltzaile diren emakumeak biztanleria osoaren % 20 dira; beraz, zenbatekoa termino horietan kalkulatu da).
- “Adikzioak dituzten adinekoentzako” prebentzio- eta osasun-sustapeneko programa bat diseinatzea eta gidatzea. Emakumeentzako ekintzetarako zenbatekoa kalkulatu da.
- Prestakuntza- eta sentsibilizazio-esku-hartze publikoak (eztabaidak, hitzaldiak, jardunaldiak, etab.). Profesionalei zuzendua. Generoari eta adikzioei buruzko ikastaro eta jardunaldietarako zenbatetsitako zenbatekoa zehazten da.
- Adikzioen Behatokia. Genero-ikuspegia sustatzea adikzioen arloko azterlan eta ikerketetan.

OSASUN SAILAK 2023AN BERDINTASUNEAN EGINDAKO GASTUAREN ZENBATEKO ZENBATETSIA, GUZTIRA: 4.518.834,84 €

Jarraian, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren II. Esku-hartze ardatzaren barruan egitea aurreikusten diren jardueren laburpena aurkezten da. “**Indarkeriarik gabeko bizitzak**”:

- Genero-indarkeriaren arloko sentsibilizazio-jardunaldia Osakidetzako eta itunpeko osasun-sareko langileentzat (20.000 €). Batzuetan, Osakidetzarekin batera egiten denez, Osakidetzak bere gain hartu ditu jarduera horren ondoriozko gastuak.

Soldata-arrakalaren aurkako Planaren jarduera bat aurkeztu da. Osasun Sailak 2022an gauzatu zuen, eta 2023an berriro egingo da:

- Kontratazio-prozesuak indarrean dagoen araudira egokitzea. Gizonen eta emakumeen ordainsari-berdintasuneko irizpideak eta soldata-arrakalaren aurkako neurriak sartzea kontratazio publikoan. Gobernu Kontseiluaren erabaki bidez onartua.

Merezi du **ekintza berritzaileenak** nabarmentzea, Osasun Sailak genero-desberdintasunak ezabatzeko inplikazio handiagoa duela erakusten baitute. 2019an ahalegin handia egin zen 2020rako ekintza berritzaileak proposatzeko. Oraingoan, eta 2023rako, eutsi egin zaie ekintza berritzaile horiei, eta ez da besterik proposatu. Sailaren 2022-2024 Planaren helburu estrategikoak 2018-2021 Planekoen berdinak dira, Emakundek luzatu egin baitu EAEko VII. Berdintasun Plana, beste bat egin gabe.

Ikerketa eta Berrikuntza Sanitarioko Zuzendaritzak osasunari eta generoari buruzko ikerketa-ildo berri bat txertatzen jarraituko du 2023ko laguntza-deialdian. Genero-ikuspegia proiektua baloratzeko irizpidetzat hartuko du. Gainera, adina beste modu batean hartuko du kontuan sortzen ari diren ikertzaileen kasuan. Normalean, amatasunak eragindako geldialdia dela eta, emakumeek geroago hasten dute ikerketa, eta hori desabantaila da emakumeentzat. Egiten dituzten ikerketetan, kontuan hartuko dituzte ikerketaren subjektu gisa emakumeen artean dauden desberdintasunak. Duela gutxi arte, lortutako emaitzak neutrotzat jotzen ziren, nahiz eta emakumeek neurri txikiagoan parte hartzen zuten saiakuntzetan.

Farmaziako Zuzendaritzak herritar guztiei zuzentzen zizkien bere jarduerak. 2020tik, Larrialdi Inkontinentziako Absorbenteen (AIU) sorta berri bat sartu du, taila estra-txikikoa, zentro soziosanitarioetan. Izan ere, populazio-talde bat zegoen, gehienak emakumeak, eta haien beharrak ez ziren betetzen zeuden xurgatzaileekin.

XII. legegintzaldi honetan Osasun Sailak Arreta Soziosanitarioko Zuzendaritza sortu du. Haien jarduerak 4112 Programan sartu dira. Nahiz eta egia den jarduera horiek lehenago genero-ikuspegiarekin egiten zirela, Legegintzaldi honetan garrantzi berezia eman nahi izan zaie.

OSAKIDETZA

Osakidetza – Euskal Osasun Zerbitzua zuzenbide pribatuko erakunde publikoa da, Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legearen bidez sortua. 1983tik, EAEko osasun-prestazio publikoen sistemaz arduratzen da.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

Genero-ikuspegia osasunaren alor zeharkakotzat jotzen da, eta zerbitzu-erakunde guztietan hedatu behar da, ekintza espezifikoekin. Genero-ikuspegiz lan egitea Euskal Osasun Sistemaren konpromiso estrategiko bat da, hala maila asistentzian nola antolamendukoan.

Osasun Sailak **2021-2024 marko estrategikoan hauxe ezartzen du: ekitatea, desberdintasunei aurre egiteko paradigma**. Osasunean gizarte- eta genero-desberdintasunak murrizteko, batez ere bizi dugun osasun- eta ekonomia-krisiaren egoeran. Horretarako, pertsona batek beste pertsona bati emandako arreta aldarrikatzen du, gehien behar duenari babes espezifiko eskaintzeko:

- Adinekoak
- Haurrak eta nerabeak
- Gizonen eta emakumeen arteko ekitatea
- Desgaitasunen bat duten pertsonak
- LGTBIQ+ pertsonak
- Gutxiengo etniko, kultural eta erlijiosoak
- Gizarte- eta kultura-aniztasuna
- Askatasunaz gabetutako pertsonak
- Migratzaileak
- Zaurgarritasun-egoeran dagoen edozein persona

Funtsezkoa da Euskadin gizonen eta emakumeen arteko ekitatea bermatzea, osasun-sistema osorako zeharkako elementu gisa. Horretarako, beharrezkoa da identifikatzea zer osasun-esparrutan eta -arazotan txertatu behar den genero-ikuspegia gai horri heltzeko, inplikaturako eragile guztiekiko lankidetzan. Adibidez, gaur egun badakigu emakumeek bizi-itxaropen handiagoa dutela, eta gutxiago eskuratzen dituztela bihotzeko errehabilitazio-programak. Halaber, biriketako minbiziaren ondoriozko heriotza-tasa handitzen ari da, eta gizonena, berriz, murrizten. Gainera, emakumeek prebalentzia handiagoa dute polimedikazioari, inkontinentziari eta depresioari/antsietateari dagokienez. Indarkeria matxistak emakume askoren osasunean izan ditzakeen ondorioak ahaztu gabe.

Euskadiko Osasun Behatokiak Euskal biztanleriaren osasuna ekitatearen eta generoaren ikuspegitik monitorizatzea eta ebaluatzea izango du helburu, osasun-egoerari eta haren baldintzatzaileei buruzko informazioaren eta ebidentziaren eskuragarritasuna eta erabilera hobetuz, osasun-arloko plangintza, erabakiak hartzen eta jarduera hobea egiten laguntzeko; horrela, Euskadiko biztanleriaren osasun-desberdintasunak eta horiek denboran zehar izan duten bilakaera ezagutu, aztertu eta balioetsi ahal izango dira. Era berean, aukera emango du informazio hori praktika klinikoan eta soziosanitarioan erabiltzeko.

HELBURUAK

1. Pertsonak eta osasun-emaizak, arretaren ardatz, pertsona orok osasun-zerbitzuak eskuragarri dituela bermatzeko.

Irisgarritasuna osasungintza-sistemaren printzipio gidarietako bat da, baina haren erronka nagusietako bat ere bada oraindik, bereziki COVID-19aren pandemiaren ondoriozko egoera honetan.

Lehen Mailako Arreta bultzatu eta sendotuko da, irisgarritasun handiagoa bermatzeko eta osasunaren arloko inekitateak eta desberdintasunak eragozteko, herritarrek gertuen duten maila asistentziala baita.

Lehen mailako arreta koordinatzeko zuzendariordetza arreta komunitariorako estrategia bat prestatzen ari da, eta datozen urteotan Osakidetzako lehen mailako arretako 358 lanpostu berrirekin lotuta dago estrategia hori. Lanpostu horiek zehazteko, kontuan hartu dira kupo handiagoak biltzen dituzten kontsultez haragoko irizpideak, hala nola MEDEA indizea (gabezia-indizea). MEDEAren indizea adierazle sozioekonomiko sinpleen hautaketa batek osatzen du, eta horren bidez gabezia-indize bat egiten da osasun-arloko desberdintasun sozioekonomikoak aztertzeko. Horregatik, eta eremu onenetan giza baliabideak gehitzeko, indize hori barne hartu da.

ESlek **minaren maneiuari** heltzeko dituzten modu guztien diagnostiko bat egiten ari da Osakidetza. Diagnostiko honetan informazioa eskatzen da jakiteko genero-ikuspegia zer neurritan hartzen den kontuan halako jarduketetan.

Diagnostikotik abiatuta, adierazle hauek izango dira etorkizunean:

- Beren plan estrategikoetan edo kudeaketa-planetan minari heltzearen arazoarekin lotuta genero-ikuspegia txertatzen duten erakundeen kopurua.
- Hedapenean genero-ikuspegia biltzen duten protokoloen kopurua erakundeetan.
- Genero-ikuspegiari dagokionez, datuak aztertu eta hobekuntza-ekintzak proposatzen dituzten erakundeen kopurua.
- Prestakuntza-programa korporatiboetara jotzen duten profesionalen kopurua, generoaren arabera bereizita

Lehen Mailako Arretako fisioterapia, pertsonetikiko hurbiltasunean artikulazio-min ez-espezifikoa hobetu nahi duen proiektu batean. Sintoma hori, gainera, badakigu ohikoagoa dela emakumeen artean, eta hori frogatuta geratzen da emakumeek hartzen dutelako maiztasun handiagoz parte tratamenduan (% 64). Aurtun, 2022an, 14 fisioterapeuta-lanpostutan inbertitu da; oraingoz, 8 lanpostu gaitu dira Bizkaian, eta gainerakoak urtea amaitu baino lehen gaitu nahi dira (horietako 2 Gipuzkoan).

22. taula. Lehen mailako arretako fisioterapia, sexuaren eta lurraldearen arabera.

	Emakumeak	Emakumeak (ehun.)	Gizonak	Gizonak (ehun.)	Guztira
ARABAKO LURRALDE HISTORIKOA	647	% 63	378	% 37	1025
BIZKAIKO LURRALDE HISTORIKOA	114	% 71	46	% 29	160
GIPUZKOAKO LURRALDE HISTORIKOA	0	0	0	0	0
EUSKADIN, GUZTIRA	761	% 64	424	% 36	1185

Era berean, ildo horretatik, osasungintza-sistemarako irisgarritasuna are gehiago hobetzeko, funtsezkoa ere bada erizaintzaren figura indartzea, erizainen oharpena guztiz garatzen den eredu baterantz aurrera egin eta, era horretan, sistema erabakitzaileago bat bultzatzeko.

Sortzen diren profilen arretarako neurrietan are gehiago sakontzeaz gain, arreta berezia ere eskainiko zaie aurrerantzean umeez eta nerabeek nozitzen dituzten osasun mentaleko nahasmenduei, bai eta adingabeek haurren onkologiaren esparruan dituzten premia espezifikoek ere. Eta Osasun Mentaleko Sarea bereziki adi ere egongo da, nola ez, pandemiak pertsonen osasunaren alderdi garrantzitsu honetan eragindako ondorioei.

Gaixotasun kardiobaskularrak, prozesu onkologiko eta neoplasikoekin batera, EAEko heriotza-kausa nagusietako bat dira oraindik, eta ospitalizazio-tasa handiak ere eragiten dituzte. Helburua honako hau da: gaixotasun horien intzidentzia ahalik eta gehien gutxitzea eta paziente gehiagok bizirik irautea, ahalik eta bizi-kalitate eta autonomia handienez, betiere genero-ikuspegiarekin eta desberdintasunak aintzat hartuta.

Osakidetzako tabakismoaren taldeko kudeaketarako programaren barruan, genero-ikuspegia aintzat hartutako esku-hartze bat abian jarri da bi talde tipologia hauetan: mistoak eta emakumeak bakarrik (abiarazi eta ebaluatzeko daude COVID-19aren pandemiaren krisiaren ondorioz).

2. Herritarren parte-hartzea eta ahalduntzea

Osasun Eskola programa guztiz garatuko da, pazienteei prestakuntza eta laguntza emateko, eta horri esker, beren gaixotasunaren prebentzio eta jarraipenerako erabaki onenak har ditzaten.

Honako hauei buruzko helduek eguneratu dira:

- Antsietatea: bizitzako etapa guztiei helduek (haurdunaldia barne). Gainera, zaintzailearen ikuspegia ere jasotzen da atalean (nola zaindu eta egin lagun), baita agorafobia-kasuetan ere.
- Depresioa bizitzako etapa guztiei helduek (depresio perinatalean barne). Gainera, zaintzailearen ikuspegia jasotzen du «nola zaindu eta egin lagun» izeneko atalean.
- Suizidioa: suizidioak eragindako galeraren osteko doluaren ikuspegia barne hartzen du «bizirik irautea» izeneko atalean. Baita lagun egitea ere, «beste norbaiti laguntzea» deiturikoan.
- Borderline nortasunaren nahasmendua: zaintzailearen ikuspegia barne hartzen du «nola zaindu eta egin lagun» izeneko atalean.
- Nahasmendu bipolarra (2022ko uztaileko 7a): zaintzailearen ikuspegia jasotzen du "nola zaindu eta egin lagun" izeneko atalean.

Haurdunaldiko aho-hortzetako osasunean aurrera egingo da, eta alkoholari, osasunari eta ongizateari, eskizofreniari, elikadura-jokabidearen nahasmenduari eta loaren nahasmenduei buruzko edukiak eguneratuko dira.

Material multimedia gehitu da umetoki-lepoko minbizia eta giza papilomaren birusagatiko infekzioa bahetzeko, zaintzak emateko eta kolposkopia egiteko.

Osasun Karpeta berrian erreminta berriak sartzen jarraituko da, bilakaera teknologikoaz baliatuta.

Are eremu handiagoa hartu behar du oraindik **osasuna sustatzeko** kulturak: ohitura osasungarriak bultzatu behar dira, Osasun Sailarekin elkarlanean, biztanleen zenbait kolektiboren artean, haien osasuna hobetzeko; Osasunerako Hezkuntza programak zabaldu behar dira, eta aurrera egin behar da Agindu Bizimodu Osasuntsua (ABO) programaren ezarpenean. Programa horrek aukera ematen die Lehen Mailako Arretako profesionalei kontsultara joaten zaizkien pertsonak beren udalerriko edo erkidegoko jardueretara bidaltzeko, inguruko baliabideak erabil ditzaten.

Osasun Sailarekin batera, **prebentzio-programa** espezifikoak indartzen jarraituko da, desberdintasunak gutxitzeko ikuspegiarekin, bai eta dieta, tabako eta alkoholari lotutako prebentzio-programak ere, eta jarraipena emango zaio VII. Adikzio Planaren garapenera, bereziki tabakismoa eta alkoholaren prebentzioari dagokionez.

Halaber, aurrera egiten jarraituko da **genero-indarkeriaren prebentzioan**, bereziki, genitalen mutilazioaren prebentzioan.

Biztanleria bahetzeko programei dagokionez, orain dituzten parte-hartzeko eta detekzio goiztiarreko emaitza onei eutsi eta COVIDak izan lezakeen albo-kaltea berdintzeaz gain, helburutzat dute umetoki-lepoko minbizirako biztanleriaren baheketa % 100i ezartzea.

Bularreko minbiziaren baheketa-programari dagokionez, 2022an 13 mamografo berri azken belaunaldiko ekipoekin ordezkatzeko atazari ekingo zaio. Bigarren fasean, 2023tik 2024ra bitartean, oraindik tomosintesirik ez duten ekipo guztiak ordezkatzeari aurreikusita da; hau da, 4 mamografo ordezkatzeko geratzen dira, azken teknologia hori duten 3 ekipo baitaude gaur egun. Horrela, 2024rako, Osakidetzako mamografo-ekipo osoak, 20 guztira, azken teknologiako mamografia digitalak egin ahal izango ditu (iturria: irekia.euskadi.eus).

Anomalia kromosomikoen jaio aurreko baheketa-programan aurrera egiten jarraitzeko, ama-odolean dabilen fetuaren DNA zirkulatuaren testa gehituko da. Test hori Down-en sindrome kasuak are gehiago antzemateko aukera bat da, eta teknika inbaditzaileen arriskuak gutxitzea ere badakar, hala nola fetua galtzea eta haien ondoriozko bestelako arriskuak.

OSAKIDETZAKO BERDINTASUN PLANA:

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren I. Plana (2021-2024) 2021eko apirilean onartu zen. Plan horrek ekintzak zehazten ditu bi eremutan: barneko bat, langileei zuzenduta, eta kanpoko beste bat, Osakidetzak arreta emandako biztanleei zuzenduta.

Hogei (20) ardatz ditu, eta 4 urtean gauzatu beharreko 100 ekintza jasota daude horietan. Berdintasun-plan horren helburuen eta lehentasunen artean daude Osakidetzan egindako diagnostikoan antzemandako beharrak.

NEURRI SEKTORIALAK:

2021-2028 aldirako Osasun Plan berriak genero-ikuspegia duten osasun-politikak ezartzen ditu, sexuaren araberrako bereizketak dauden eremuei edo osasun-arazoei heltzeko.

Osakidetzaren lehentasun sektorialak honako hauek zehazten dituzte: Jaurlaritzak Osasunari dagokionez XII. legegintzaldirako hartutako konpromisoek, eta Osasun Sailak 2021-2024 Esparru Estrategikoan bildutako helburuek. Konpromiso horiek eta haiek gauzatzeko ekimenak garatzeko orduan, VII. Planean lotura duten ardatz zehatzeko gidalerroak hartuko dira kontuan, horien gauzapenean genero-ikuspegia sartzen dela bermatzeko.

2023. urteari dagokionez, paziente eta erabiltzaileei begirako helburuak nabarmentzen dira, bai eta Osakidetzako langileei beraiei zuzendutako beste batzuk ere.

Pazienteen eremua:

- Emakumeen erantzukidetasuna sustatzea beren osasuna zaintzeari dagokionez, Paziente Bizia programaren bidezko jarduketara zehatzak eginez.
- Ohitura osasungarriak sustatzea eta emakumeentzako baheketa-programak hobetzea.
- Tratu txarrak eta indarkeria pairatzen dituzten emakumeentzako arreta hobetzea, honako hauek bultzatuz: detekzio goiztiarra, datuak erregistratu eta biltzea eta beste erakunde batzuekiko lankidetzak

Plantillaren eremua:

- Emakumeen kontrako indarkeriaren biktimak artatzen dituen pertsonalari prestakuntza ematea. Genero-indarkeriaren eta generoak osasunarekin duen loturaren arloko urteko prestakuntza-plana diseinatzea eta garatzea, lanbide-profil eta maila asistentzial bakoitzari egokituz joateko erronkarekin.
- Berdintasunerako plana gauzatzeko eta haren jarraipena egitea.
- Osakidetzan enpleguaren kalitatea hobetzea; hau da, lan egonkorak gehitzea, kontziliaziorako eta erantzukidetasuna bultzatzeko neurriak garatzea, eta soldata-arrakala txikiagotzea.

Aurreko helburuak lortzeko, berdintasunerako plana gauzatzeko partida espezifikokoak jarri beharko dira, urteko programazioko jarduketak egiteko, eta bereziki handitu beharko dira honako hauetara bideratutakoak: emakumeen kontrako indarkeriaren arloko prestakuntza, berdintasunaren arloko prestakuntza eta kontziliazio-neurriak erantzunkidetasunaren ikuspegitik bultzatzea, bai eta soldata-arrakalaren arloko lantaldea indartzea ere.

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

2023rako jarduketa garrantzitsu bezala, 2023ko urteko Programa eragilean programatutako ekintzak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren I. Planaren (2021-2024) ondoriozkoak, egitea hitzematzen du Osakidetzak, Berdintasun Batzorde Korporatiboak proposatuta eta Osakidetzako Zuzendaritza Kontseiluak onetsita.

OSAKIDETZAREN JARDUKETETAN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ETA GENERO-IKUSPEGIA GEHITZEKO JARDUKETAK

Berdintasun Plana osatzen duten 20 alderdi guztietarako daude programatuta, 2023rako, ekintzak. Alderdi bakoitzeko ekintza nagusiak nabarmendu ditugu jarraian:

1. Barkeko eremua: 1. alderdia: Enpresa. Osakidetzako profesionalak

- Kategoria profesionalekin lotutako rol-estereotipoak diagnostikatzea, eta horiek desagerrarazteko jarraibideak zehaztea
- Lehen aldiz, Osakidetzaren aurrekontua modu berri batean interpretatzea, genero-berdintasuna bil dezan eta, Zuzendaritza Nagusia ez ezik, zerbitzu-erakundeak ere barnean har ditzan.
- Langileei berdintasunaren inguruko sentsibilizazioa eta prestakuntza ematea.

Soldata-arrakalaren aurka:

- Emakumeen batez besteko soldata gordinaren bilakaera analizatzea, gizonenarekin alderatuta, baita kategorien eta plantillaren arabera izango duen bilakaeraren aurreikuspena ere.
- Osakidetzako zuzendaritza-lanpostuetara sartzeko aukeretan dauden genero-desberdintasunak analizatzea eta horiek desagerrarazteko neurriak proposatzea.
- Ordu-malgutasunerako eta telelanerako neurriak ezartzeko aukera aztertzea, ahal den neurrian lanaldi-murrizketak saiheste aldera.

2. Barneko/kanpoko eremua: 2. aldedia:

Osasun Saileko Ikerketa eta Berrikuntza Sanitarioko Zuzendaritzarekin elkarlanean aritzea arlo hauetan:

- Nazioarteko aldizkari ospetsuetan argitaratutako ikerketa-artikuluen egileen artean emakume gehiago egotea errazteko neurriak ezartzen laguntzea, ikerketa eta berrikuntza arduratsuko politiken ildotik.
- Amatasun-/aitatasun-baimenaren edota mendekoen zaintzarako baimenaren ondoren ikertzaileek ikerketa-jardunera itzuli daitezkeen errazteko neurrien azterketa.
- Generoa osasunaren mugatzailea izateari buruzko ikerlanak sustatzen laguntzea, baita berariaz emakumeei eragiten dieten edo emakumeen artean prebalentzia handiagoa duten gaixotasunei buruzkoak ere.
- Osakidetzako berrikuntza-jardueretan parte hartzen duten eta lider diren emakumeen presentzia proportzionala izan dadin sustatzea.
- Erakundeekiko, elkarteekiko eta unibertsitateetako eskola eta fakultateekiko lankidetzak sustatzea, berdintasunari buruzko ekintza berritzaileak ezagutzeko eta partekatzeke.

3. Kanpoko eremua: Euskal gizartea. Pazienteak, erabiltzaileak eta arreta sanitarioa

Osasun Sailak alde zuzenetik zehaztutako osasun-arloko politikak, planak eta programak garatzeko zehaztutako jarduerak honako hauek dira 2023. urterako:

- Genero-ikuspegia erantsen prebentzioa eta osasuna sustatzeko programak diseinatzeko, gauzatzeko eta ebaluatzeko orduan.
- Emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzea osasun-arretako kontsultetarako sarbidean eta horien erabileran: aztertu aldeak.
- Genero-ikuspegia sartzea paziente eta erabiltzaileen gogobetetze-maila neurtzeko prozesuan, baita horren adierazleetan eta emaitzaren analisian ere.
- Jasotako kekek eta erreklamazioak genero-ikuspegiarekin analizatzea, arretan desberdintasunik egon den ikusteko, eta, halakorik egon bada, zuzentzeko.
- Sexu-aldagaia sistematikoki sartzea egiten diren estatistiketan, inkestetan eta datu-bilketetan, baita, arian-arian, zerbitzuetako erakunde bakoitzaren urteko memorietan ere.
- Emaitzei genero-ikuspegia emango dieten aldagai soziodemografikoak biltzea inkestetan.
- Bularreko minbiziaren eta umetoki-lepoko minbiziaren baheketa-programen estaldura hobetzeko neurriak ezartzea, eta, horretarako, Osasun Sailaren jarraibideak betetzea.
- Menopausiaren arreta hobetzea, horren sintomak osasunean dituzten ondorioak minimizatzen.
- Genero-ikuspegiaren emandako arreta hobetzea eta haren gaineko sentsibilizazioa egitea aniztasunean eta, bereziki, kolektibo zaugarrietan

AURRERAPENAK 2022AREKIN ALDERATUTA:

1. Osakidetzako emakume eta gizonentzako I. Berdintasun Plana (2021-2024) zabaldu da erakunde guztietan.
2. Kudeaketa-eredua abiarazten ari da. **Planaren gobernantza-egiturak behar bezala hedatuta daude eta egokiro funtzionatzen dute.** Osakidetzaren I. Berdintasun Plana (2021-2024) betearazi, jarraitu eta ebaluatzeko **atazak gauzatzen dira.**
3. Berdintasun-planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko tresnan hedatu eta prestatu dira, besteak beste, honako hauek:
 - Zerbitzu Erakundeetako 20 Berdintasun Batzorde
 - 25 berdintasun-erreferente (pertsonek erakunde bakoitzeko, eta bi erakunde handietan)
4. **Prestakuntzari** dagokionez, hauek egin dira:

2022ko urtarriletik uztailean, guztira **5.261 pertsonak** jaso dute berdintasunari, genero-indarkeriari eta generoak osasunarekin duen loturari buruzko prestakuntza, eta horietatik **% 88** emakumeak dira.

 - Berdintasunaren arloko oinarrizko prestakuntza plantilla osoarentzat (onlinekoa eta, pixkanaka, aurrez aurrekoa). (euskarazko/gaztelaniazko edizioak)
 - Maskulinitateei buruzko prestakuntza (euskarazko/gaztelaniazko edizioak)
 - Berdintasuneko egiturako organoetako kideei prestakuntza espezifikoak ematea (Berdintasun Plana Kudeatzeko ikastaroa). Urritik azarora programatua (150 lagun inguru).
 - Genero-indarkeriari buruzko prestakuntza
 - Generoak osasunarekin duen loturari buruzko prestakuntza
 - Minari nola heldu jakiteko Jardunaldia Osakidetzan: Mina eta Generoa

Prestakuntzarako gutxi gorabehera kalkulaturako aurrekontua: 50.000 €

5. 24 orduko kanalak jarri dira martxan sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako kasuak jakinarazteko (webgunea/telefonoa). Hemen egin da dagokion hedapena:

6. <https://www.osakidetza.euskadi.eus/on-line-zerbitzuak/-/sexu-jazarpenari-eta-sexuan-oinarritutako-jazarpenari-osakidetzan-aurre-egiteko-protokoloa/>
7. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloari buruzko triptikoak egin eta zabaldu dira erakunde guztietan.
8. **Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa aplikatzeko organoak** –21 aholkularitza konfidentzial eta ikerketa-batzorde bat– protokoloaren aplikazioarekin hasi dira.
9. **2021eko urteko programa eragilea** prestatu da, Osakidetzako emakume eta gizonentzako I. Berdintasun Planeko (2021-2024) lehentasunezko ekintzak urterako programatzearen emaitza gisa

EAEKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANEKO III. ARDATZAREN BARRUAN – EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK– EGITEA AURREIKUSTEN DIREN JARDUKETAK.

Genero-indarkeriaren, sexu-erasoen eta mutilazio genitalaren biktima diren emakumeentzako arreta indartu eta hobetzeko helburuz, gauzatzen jarraitu beharreko zenbait jarduketa zehaztu dira:

- Tratu txarren eta genero-indarkeriaren prebentzioa eta detekzio goiztiarra sustatzea.
- Genero-indarkeriaren eta haren adierazpen ezberdinen arloko laguntza ematen duten langileei prestakuntza ematea, haiek identifikatzeko eta datuak erregistratzearen garrantziaz sentsibilizatzeko.
- Informazioa biltzeko sistemak hobetzea
- Genero-indarkeriarekin lotuta kalteberatasun berezia duten emakumeen premia espezifikoak aztertzea kolektibo horien ordezkari-taldeekin.
- Zerbitzuen arteko barne-koordinazioa hobetzea, batez ere, Lehen Mailako Arretaren, Larrialdien, Osasun Mentalaren eta Pediatriaren artekoa, informazioaren zirkuitua zehaztea eta edukiak identifikatzea.
- Jarduketa-protokolo espezifikoak ezartzea, egoera horretan dauden emakumeei eta haien seme-alabei laguntzeko esku-hartzearen barruan lehenetsitako hainbat alderditan.

10. BERDINTASUNA, JUSTIZIA ETA GIZARTE-POLITIKAK SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 13. artikuluan. Bere eskumenak gauzatzeko EAEko aurrekontu orokorraren % 4,5 jasotzen du.

Txosten honetan, aurrekontu hau aztertzen da:

23. taula. Aztertutako aurrekontua. *Berdintasun, Justizia eta Gizarte politiketako Saila*

BERDINTASUN, JUSTIZIA ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA	
AURREKONTUA ³⁷ :	562.236.023 €
PROGRAMAK	
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	
1411. Justizia Administrazioa	
1412. Justizia	
1413. Espetxe-erakundeak	
3111. Berdintasun, Just. eta Pol. Egitura eta Laguntza SOC.	
3122. Immigrazioa	
3123. Gizarte-zerbitzuak	
3124. Familia eta Komunitate Politika	
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:</i>	
EMAKUNDE - Emakumearen Euskal Erakundea	
3223. Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea	
Gogora - Memoriaren, Bizikidetzaren eta Giza Eskubideen Institutua	
4622. Memoriaren, Bizikidetzaren eta Giza Eskubideen Institutua	

Aurrekontu osoa egokitzat eta genero altuarentzat garrantzitsutzat jo da, espetxeen programa izan ezik, garrantzi ertainekotzat jo baitute. Hau da, eragin nabarmena izan dezakete emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken hartzaile diren herritarren artean.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

XII. legegintzaldirako Gobernu Programaren erronketako bat Euskadi genero-berdintasunean indize handiena duten Europako sei herrialdeen artean kokatzea da. Bestalde, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak modu koordinatu eta orokorrean jasotzen ditu euskal herri-aginteeek 2018-2021 urteetarako berdintasunaren arloan izango duten jarduera bideratu behar duten esku-hartze ildoak eta jarraibideak. Berdintasunerako Euskal Legea aldatzea onartu da, eta EAerako plan berri bat egin arte, VII. Plana EAEko berdintasun-politiken erreferentzia-esparrua da. 2023an onartuko da Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legegintzaldiko Plan berria.

³⁷ Ikus azalpena 36. orrialdean.

Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailaren estrategiak eta ekintzak arreta berezia eskaintzen dio berdintasun-politiken zeharkakotasunari, bai barruan, bai sailen artean, bai eta gobernantza irekiari eta lankidetzakoari ere.

Helburu horrekin bat etorritik, Sailak berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzaren aldeko herri-itun bat bultzatu zuen, EAEko udaletan sustatzen ari dena, eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Euskal Legea onartuko du. Legea aldatzeko proposamena eragile eta sentsibiltate politiko ugarirekin kontrastatu eta birdiseinatu da, eta urtea amaitu baino lehen onartzea aurreikusten da. Helburu nagusia izango da berdintasun-politikak indartzea eta emakumeen aurkako indarkeria matxista desagerrarazteko lana egitea. Legearen erronka nagusietako bat izango da emakumeen aurkako indarkeria emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren arazo sistemiko eta unibertsalaren barruan kokatzeari buruzko ikuspegia bermatzea.

Bestalde, Sailak, Emakunderen koordinazioarekin, **indarkeria matxistaren biktimea diren emakumeei arreta hobea emateko erakundearen arteko II. Akordioa** eguneratuko du, biktimei eta haien seme-alabei lehentasunezko arreta integrala, doakoa eta kalitatezkoa bermatzeko. Leihatila bakarraren sisteman aurrera egingo da, emakume biktimei arreta emateko kudeaketa integratuaren bidez. Kudeaketa horren bidez, emakume biktimek hautatutako babes-sistemari lagundu nahi zaio, lehenengo atetik, ahalduz ahalbidetuko duten eta birbiktimizazioak saihestuko dituzten ibilbide pertsonalizatuetan. Aldaketa horri esker, biktimeen erreparazio-eskubidea aitortu ahal izango da, eta biktimea eta biziraun duten biktime guztiei egia aitortzen zaiela bermatzeko, indarkeriazko gertaerak ez errepikatzen eta indarberritzeko bermea bermatzeko neurriak hartzeko betebeharra planteatzen da.

Bestalde, **hezkidetzatik** belaunaldi gazteenen artean balioak aldatzeko lan egiten jarraituko dugu. 2021ean, bikoiztu egin da arlo horretarako aurrekontu-partida, eta, Hezkuntza Sailarekin eta Emakunderekin lankidetzan, hezkidetzaren plana egiten duten ikastetxeen kopurua handitzen jarraitu nahi da.

Desberdintasunaren egiturazko kausei aurre egiteko, enpresekin eta **soldata-arrakalaren** aurka lan egiten jarraituko da, eta Emakunderen lidergoarekin, soldata-arrakalaren aurkako plan berria garatuko da. Soldata-arrakala murrizteko modu integralean lan egingo da, pobrezia eta feminizazioa murrizteko neurriak bultzatuz.

Gizarte-errealitateak hobeto ezagutzeko eta gizarte-premietara hobekien egokitzen diren neurriak hartu ahal izateko, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta **emakumeen aurkako indarkeriarako Behatokia** jarriko da abian. 2021ean ez da gauzatu; izan ere, Berdintasunerako Legearen aldaketa onartzearen mende dago, eta hor sortzea aurreikusten da.

Azkenik, zaintzak politiken erdigunean jartzeko helburuarekin, gero eta erantzukideagoa den gizarte-antolaketa aurrera egiteko, **Zaintzen Itun Sozial bat** bultzatuko da.

Sailaren berdintasun-arloko estrategiaz gain, gure Saila osatzen duten esparruek genero-desberdintasunak murriztea eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea sustatzen duten jarduerak garatuko dituzte. Giza Eskubideen, Memoriaren eta Lankidetzaren Sailburuordetzak dis-kriminazio mota guztien aurkako borroka eta bizikidetzaren sustapena landuko ditu, euskal gizarte adiskidetu eta baketsu baterantz aurrera egiteko asmoarekin, eta helburu hori ez da ulertzen emakumeen eskubideak eta ekarpenak kontuan hartu gabe. Bizikidetzaren, Giza Eskubideen eta Aniztasunaren Plan onartu berria nabarmendu behar da, Udaberri 2024, datozen urteetan garatuko dena. Justizia Sailburuordetzak justizia humanizatzen eta gizarte-gatazkek kon-pontzen lagundu nahi du, arreta berezia jarri kolektibo ahulenen irisgarritasunean, besteak beste, indarkeriaren biktimea diren emakumeena. Halaber, espetxe-erakundearen eredu berria ezarriko da, non berdintasuna eta genero-ikuspegia funtsezko osagaiak diren; epaitegiei, fiskaltzari eta Auzitegi Medikuntzako Euskal Erakundeari langile nahikoak emango zaizkie, eta sistema judicialaren modernizazioan aurrera egingo da. **Gizarte Politiketako** Sailburuordetzak Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren hedapena baloratuko du, erantzukizun publikoko eta mistoko sistema gisa, kudeaketa publiko zuzenean eta gizarte-ekimenaren bidez nagusituko dena, eta Gizarte Zerbitzuen II. Plan Estrategikoa garatzen hasiko da. Migrazio eta Asilo Zuzendaritzak Etorkinei Arreta Emateko Euskal Sistema sendotzen saiatuko da. Sistema horrek harrera, sentsibilizazio, aholkularitza eta informazioko zerbitzu erreferente eta integrala izan nahi du, bai etorkinentzat, bai herritarrentzat, oro har.

Familia eta Haurren Zuzendaritza Barnahus proiektu bat ezartzen ari da modu esperimentalean, Arabako Lurralde Historikoan sexu-indarkeriaren biktimea diren adingabeei eta haien familiei arreta espezializatua eta integratua

emateko. Bertan, zerbitzu espezializatu eta sistema guztiek (judiziala, sanitarioa, gizarte-zerbitzuak) integratutako bat eskaintzea aurreikusten da, ingurune adiskidetsu bakar batean. Gainera, «Haur eta nerabeen aurkako indarkeriaren aurkako estrategia (2022-2025)» garatzen ari da, haur eta nerabeen aurkako indarkeriari buruzko begirada partekatua eraikitzeko tresna gisa, esperientzia hori guztia, pilatutako ezagutza eta eragile anitzek egunero norabide berean aurrera egiteko egiten dituzten ahaleginak artikulatzen laguntzeko.

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

Berdintasuna sustatzeko helburu eskusiboa duten jarduerari dagokienez, **gobernantza hobetzeari** dagokionez, Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak lehentasunezko helburu hauek ezartzen ditu: berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea; berdintasunerako administrazio-unitatea indartzea; saileko langileei prestakuntza ematea; eta lege, estrategia eta plan sektorialetan eta zeharkakoetan genero-ikuspegia txertatzea. Helburu horiek betetzeko, honako jarduera hauek garatuko ditu 2023an:

- Berdintasunerako unitatearen 30.000 euroko aurrekontua mantentzea.
- Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako legealdi-plana ezar-tzea.
- Sailaren berdintasunaren arloko presta-kuntza-plana garatzea.
- Emakumeen eta Gizonen Berdin-tasunerako II. Plana garatzea Justizia Administrazioako langileen eremuan
- Espetxe Administrazioaren Berdin-tasunerako Plana diseinatzea.
- Haurren eta nerabeen eskubideei buruzko legea onartzea.
- Genero-ikuspegia txertatzea Gizarte Zerbitzuen 2021-2024 Plan Estrategikoan; gatazkak konpontzeko bitarteko alternatiboak bultzatzeko eta finkatzeko Planean eta Adinekoekin Euskal Estrategian.
- Familien Erakunde arteko IV. Plana ebaluatzea eta Familiaren Erakunde arteko V. Plana diseinatzea.
- Sailak, halaber, Legearen aginduei erantzuten dieten eta dagoeneko etengabe egiten dituen jarduerak garatzen jarraituko du, hala nola: araudian berdintasun-printzipioa txertatzea eta aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.

Berdintasunaren arloan esku hartzeko ardatzei dagokienez, Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak lehentasunezko helburuak ezartzen ditu esku hartzen duen sektore-eremuetarako.

“**Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak lortzera**” bideratutako helburu espezifikoari dagokienez, Sailak honako hauek garatuko ditu 2023an:

- **SATEVI (Indarkeriaren Biktimentzako Telefono bidezko Arreta Zerbitzua)**, emakume biktimentzako diru-laguntzak eta arretarako kudeaketa integratua kudeatzen eta koordinatzen jarraituko da. 2023rako, zerbitzuaren aurrekontua handitu egin da, kalitatea eta irismena hobetzeko. Era berean, erakundearen arteko koordinazio- eta lankidetzak ekintzetan parte hartzen jarraituko da, bai eta arretan kalitate handiagoa lortzen ere. Bestalde, emakumeekiko esku-hartze sozialeko jardueren hirugarren sektoreko erakundeek diru-laguntzak ematen jarraituko da. Arlo honetako berritasuna Emakumeen aurkako Indarkeria Matxista Baloratzeko Tresna da. Emakundeko eta Gizarte Zerbitzuetako Zuzendaritzako langileek osatutako lantalde bat ari da tresna hori diseinatzen. 2022an lan egin zen, eta 2023an lanean jarraituko da. Tresna hori Talde Teknikoak eskatu zuen II. Akordioaren jarraipena egiteko, eta, zehazkiago, hiru Aldundiek. Tresna horren bidez, emakumeek gizarte-diagnostiko bat egin ahal izango dute, gizarte-egoerei aurre egiteko, eta emakumeek gizarte-egoera horri aurre egin ahal izateko. Zerbitzu horiei dagokien aurrekontua honako hau izan da:

- Etxeko indarkeriaren edo sexuagatiko indarkeriaren biktima diren emakumeentzako informazio- eta arreta-zerbitzua (SATEVI): 416.160 €
- Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako laguntza ekonomikoak: 1.750.000 €.
- Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeek arreta emateko kudeaketa integratua: gizarte-langileentzako aholkularitza-ekintzak genero-indarkeriaren biktima diren emakumeek arreta emateko arloan; eta koordinazio-ekintzak gizarte-langileekin eta genero-indarkeriaren biktima diren emakumeek arreta ematen parte hartzen duten Eusko Jaurlaritzako sailekin: aurrekontu espezifikorik gabe, Gizarte Zerbitzuen Zuzendaritzako eta Justizia Zuzendaritzako eta Emakundeko genero-indarkeriaren arloko langileen zereginak.

- Erakundeen arteko koordinazio- eta lankidetzak-ekintzetan parte hartzea: erakundeen II. Akordiotik eratorritako egitura guztietan (Bizkaiko Indarkeria Matxistaren Behatokia) parte hartzea, maila politikoan zein teknikoan. Aurrekontu-partida espezifikorik gabe, zerbitzuko langileen zereginen zati bat.
- Barnahus proiektua, sexu-indarkeriaren biktime diren adingabeei eta haien familiei arreta espezializatua eta integratua emateko; fase esperimentalak Arabako Lurralde Historikoan. Bertan, zerbitzu espezializatu eta sistema guztiek (judiziala, sanitarioa, gizarte-zerbitzuak) integratutako bat eskaintzea aurreikusten da, ingurune adiskidetsu bakar batean. Indarkeria horren biktimek, ehuneko handi batean, neskak dira.
- «Haur eta nerabeen aurkako indarkeriaren aurkako estrategia (2022-2025)», haur eta nerabeen aurkako indarkeriari buruzko begirada partekatua eraikitzeke tresna gisa, esperientzia hori guztia, pilotutako ezagutza eta eragile anitzek egunero norabide berean aurrera egiteko egiten dituzten ahaleginak artikulatzen laguntzeko. Indarkeria hori eraztea lortzen den neurrian, etorkizuneko belaunaldi horiek ez dira hain bortitzak izango.
- **Doako laguntza juridikoaren kalitatea eta eraginkortasuna eta ofiziozko txanda** bultzatuko dira. Administrazioa sinplifikatzeaz gain, doako laguntza juridikoaren zerbitzua ematen parte hartzen duten abokatuen baldintzak hobetu dira, arreta berezia jarriz haien prestakuntza eta espezializazioari eta Doako Laguntza Juridikoaren Batzordeen lanari, eskubidea aitortzeko ardura duten organoak baitira. Bestalde, jarraipena emango zaio Legelarien Euskal Kontseiluarekin sinatutako hitzarmenari, genero-indarkeriaren biktime diren emakumeei eta familia barruko indarkeriaren eta sexu-askatasunaren aurkako delituen biktimei berehalako doako laguntza juridikoa emateko: 2.000.000€2023an.
- Euskadiko **espetxe-eredu berria** garatuko da, non berdintasuna eta genero-ikuspegia jarduera-ildo eta oinarritzko printzipio diren. Eredu horren helburuak izango dira, berdintasunari dagokionez, genero-ikuspegia txertatzea, emakumeen premia espezifikoei eta egoera bereziei arreta berezia emanez (arreta berezia immigrazioari, desgaitasunari eta gaixotasun mentalari); espetxeetako langile guztiei genero-prestakuntza ematea; eta arazo espezifikoei heltzea, hala nola genero-indarkeriari, sexu- eta ugalketa-osasunari, amatasunari eta aitatasunari edo emakume askoren laguntza-sarerik ezari.
- Istanbulgo Hitzarmenak jasotzen duen emakumearen aurkako indarkeriaren definizioa berregokituko dira justiziarekin **lankidetzan aritzeko** zerbitzu guztiak.
- Epaitegietan langile eta material nahikoa egongo dela bermatuko da, biktimei babes osoa emateko adierazpen-modu guztietan, eta bereziki azpimarratuko da emakumeen aurkako indarkeriaren epaitegietako langileen prestakuntza, instalazioak egokitzea biktimek eta biktimarioak bereizteko, eta biktimei informazioa, arreta eta laguntza integrala emateko zerbitzuak indartzea.
- Bestalde, aplikazio informatiko berri bat jarriko da **Emakumearen aurkako Indarkeria Koordinatzeko Euskadiko Zentroari (MBZ)** datuak kudeatzeko eta estatistikak eta txostenak egiteko. Zentro hori da biktimek eskatutako edo beharrezkoak diren laguntzak bideratu eta babesteko aginduak jasotzen dituen koordinazio-puntua, egunean 24 orduz, 365 egunez, komunikazio-sistema telematikoa baten bidez.
- Delituen biktimei arreta ematea bultzatuko da **Biktimari Laguntzeko Zerbitzuaren** lanaren bidez. Zerbitzu horrek lehen mailako arreta integrala ematen du, baliabide espezializatueta bideratzen da eta delituen biktimeen jarraipena egiten du, lehen mailako biktimizazioa arinduz eta bigarren mailako biktimizazioa saihestuz. Eredu horretan, biktimari, batez ere indarkeria matxistaren biktimei, laguntzeko zerbitzua indartuko da, eta horretarako, emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta emateko Sailaren jarduera-planean jasotako ekintzak garatuko dira. Horretarako, biktimei informazioa, arreta eta laguntza integrala emateko programa finkatu da (Zurekin programa), biktime horiei babes osoa emateko, adierazpide guztietan: 1.237.342.-euro (BLZren aurrekontu osoa, Zurekin programaren garapena barne).
- Bestalde, Zigorrek Kudeatzeko Euskal Zerbitzuaren aurrekontua birdimentsionatuko da, **Gakoa Programara** bideratutako baliabideak bereziki handituz: 2.152.872 euro (Zigorrek Kudeatzeko Zerbitzuaren aurrekontu osoa, Gakoa Programa barne).

“**Soldata-arrakala murriztea**” helburu duten helburu espezifikoei dagokienez, Sailak Euskadin soldata-arrakala murrizteko ekintza-planaren diseinuan eta garapenean parte hartuko du 2023an. Estrategia zehaztu gabe badago ere, neurri espezifikoak bultzatuko ditu, hala nola:

- ETEentzako laguntza-programa, soldata-arrakala murrizteko neurriak diagnos-tikatzeko eta ezartzeko: 65.000€

- Kontziliazio erantzukiderako enpresa-egiaztapena eta -ziurtagiria: egiaztatze- eta ziurtatze-esperientziei buruzko eta enpresetan kontziliazio-neurrien eragin-kortasunari buruzko azterlana: 50.000€
- Enpresa txiki eta ertainetan kontziliazio erantzukideko programak ezartzeko eta azterlanak egiteko diru-laguntza espe-zifikoak: 75.000€
- Diagnostikoa eta ondorengo Adiskidetze Plana diseinatzeko laguntza teknikoaren kontratazioa kofinantzatzeko enpre-sentzako laguntzen lerroa: 275.000€ (118.000 euroko kreditu-konpromisoa 2023rako).
- Familia Inguruneko Zaintzaileei Laguntzeko Estrategia: 2023an Euskal Kontseilu Soziosanitarioan onartutako estrategia garatuko da.

Kontziliazio erantzukiderako programaren esparruan, lanean jarraituko da zaintzan eta kontziliazioan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna hobetzeko ekimenak eskaintzeko. **Kontzilia** informazio- eta laguntza-zerbitzuak, enpresei eta herritarrei zuzendutakoak. Kontziliazio-neurriak ezartzen laguntzeko tresnak, Newsletter bat bi hilean behin, eta gaiari buruzko ikerketa-proiektuak, Kontzilia enpresa-komunitateari laguntzea eta Erkidegoa osatzen duten enpresen kopurua handitzea. Helburu nagusia kontziliazio erantzukidea sustatzea da, bai enpresa-kolektiboan, bai langileen artean. Era berean, diagnostikoak eta ondorengo kontziliazio-planak egin nahi dituzten enpresentzako laguntzen deialdia egingo da berriro, betiere bermatuz kontziliazioarekin batera berdintasuna eta erantzukidetasuna sustatzen direla emakumeen eta gizonen artean.

Azkenik, zaintzek bizitzari eusteko ardatz gisa duten garrantziaz, zaintza-lanen eta etxeko lanen erantzukidetasunaz eta bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko neurriez gizartea sentsibilizatzen jarraitzea aurreikusten da.

Sailaren beste helburu eta/edo jarduera garrantzitsu batzuei dagokienez, 2023an honako hauek garatuko ditu:

- **Eraberean-Tratu Berdintasunerako eta Diskriminaziorik** Gabeko Sarea bultzatzea: 2023an, Sarea indartzeko helburuarekin, bere lan-plana ezartzen jarraituko da, honako hauek jasotzen dituen: gorroto- eta diskriminazio-delituekin lotutako prozesuetan arreta eta aholkularitza ematea, eta dibulgazio-materialak eta sentsibilizazio-kanpainak diseinatzea: 86.000,00.- euro.
- LGTBI pertsonen, haien inguruneari eta familiei orientazioa eta aholkularitza emateko **BERDINDU** Zerbitzuarekin jarraitzea, eta LGTBI pertsonen aurkako jarrera diskriminatzaileak saihesteko eta horiei aurre egiteko neurriak garatzea (errealitatea ezagutzeko azterketak, sentsibilizazio-jarduerak, etab.): 345.647,98 euro.
- **Biktimei** errekonozimendua eta arreta ematea, Terrorismoaren Biktimei Aitorpena eta Erreparazioa egiteko ekainaren 19ko 4/2008 Legean aurreikusitako laguntza integraleko sistemaren bidez, biktimek eskubideak erabil ditzaten sustatzeko ekimenak bultzatzea, eta biktimei eta arlo horretan eskumena duten beste erakunde publiko batzuei laguntzeko sortutako gizarte zibileko erakundeekin (1.170.000 euro) lotutako funtzioak eta lankidetzak bultzatzea.
- Motibazio politikoko indarkeriaren testuinguruan giza eskubideen urraketak jasan dituzten biktimei errekonozimendua eta erreparazioa emateko uztailaren 28ko 12/2016 Legean xeda-tutakoa garatu eta ezartzea: 2.105.000.- euro.
- Hirugarren sektoreko erakundeentzako diru-laguntzak, pertsona, familia, talde eta komunitateekiko esku-hartze sozialeko jardueretarako, pertsona guztien autonomia pertsonala eta integrazio komunitarioa sustatzera eta babestera bideratuta daudenak. Gaur egun, 3 diru-laguntza lerro daude:
 - Pertsona, familia, talde eta komunitateekiko esku-hartze sozialeko jarduerak: 3.743.480 euro.
 - Esku-hartze sozialaren eremuan ekintza boluntarioa eta parte-hartze asoziatiboa indartzeko jarduerak: 599.000 euro.
 - Esku-hartze sozialerako ezagutza kudeatzeko jarduerak: 450.000 euro.

Diru-laguntzen lerro horien bidez, elkarrekin esku hartzeko proiektuak finantzatu dira emakume ijitoen elkarrekin, gizarte-bazterketako egoeran dauden emakumeekin, prostituzioaren arloko proiektuekin, guraso bakarreko familiei zuzendutako zaintza-laguntzako proiektuekin, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako hainbat gairi buruzko proiektuekin, besteak beste.

- Gizarteratzeko eta diru-sarrerak bermatzeko 18/2008 Legearen eta Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legean ezarritakoaren gizarte-larrialdietarako laguntzak. Bi jarduketa horiek 45.000.000 euroko zuzkidura dute.
- Telelaguntza-zerbitzua, 2023. ekitaldirako 10.888.720 euroko zenbatekoa duena.
- Erronka Demografikorako 2030erako Euskal Estrategia garatzea. Estrategia horren helburuen artean dago familia-proiektuak eraikitze laguntzak eta jaiotza-tasarako laguntzak diseinatzea, gure inguruan emaitzarik onenak eskaintzen dituzten herrialdeen mailan, gainbehera demografikoko egoeratik susperraldi demografikorako joera-aldaketa lortzeko. Horregatik, seme-alabak dituzten familientzako laguntzak garatuko dira eta kontziliaziorako laguntzak hobetuko dira, oso kontuan hartuta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren ikuspegia, alde batetik, emakumeek beren lan eta karrera profesionalak egiten jarraitu ahal izan dezaten, eta, bestetik, etxetik kanpo eta etxe barruan egindako etxeko eta zaintzako lanen aitorpen sozial eta ekonomikoa lor dadin: 167.830.500.- euro.
- Era berean, Familiaren Behatokiak hainbat azterlan egin nahi ditu familien premiak hainbat eremutatik ezagutzeko (seme-alabak izateko planteamendua, kontziliazio-zerbitzuak, beharrianak): 195.216,58 euro.
- Bestalde, Haur eta Nerabeen Behatokiak azterlan bat egingo du haur eta nerabeen pobrezia eta horiek aukera-berdintasunean duten eraginari buruz: 272.732,82 euro
- BILTZEN Integraziorako eta Kultura arteko Bizikidetzarako Euskal Zerbitzuaren laguntza teknikoarekin jarraitzea: 1.109.836 euro.
- Etorकिनak gizarteratzeko Euskal Foroaren esparruan sortutako berdintasun-batzordeari laguntzea: 20.000.- euro.
- Euskadiko migratzaileentzako aldi baterako harrera-zentro zabal eta esperimentalaren kudeaketa eta funtzionamendurako diru-laguntzak (Olakueta Etxea, Berriz): 500.000 euro.

EMAKUNDE

Emakunderen misioa berdintasun-politikak diseinatu, bultzatu, aholkatu, koordinatu eta ebaluatzea da, eta gizarte sentsibilizatzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erreala eta eraginkorra lortzeko Euskal Autonomia Erkidegoko bizitza politiko, kultural eta ekonomikoen esparru guztietan.

Emakunderen misioa da berdintasun-politikak diseinatu, bultzatu, koordinatu eta ebaluatzea da, horietarako aholkua ematea, eta gizarte sentsibilizatzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko –benetakoa eta eraginkorra– Euskal Autonomia Erkidegoko esparru guztietan. Hala, misio hori gauzatzeko, Emakundek bi jarduketa-ildo estrategiko osagarri ditu:

- Batetik, administrazio publikoekin burututako lana, batik bat Eusko Jaurlaritzarekin, foru-aldundiekin eta udalekin, haietan berdintasunaren aldeko egiturak eta baliabideak sendotzeko, eta bultza egiteko politika publikoetan genero-ikuspegia txertatzera bideratutako neurriak martxan jar daitezten.
- Bestetik, gizartearekin oro har egiten duen lana, bultzatzen duena emakumeen ahalduntzea, gizonak inplikatzea eta herritarrak eta eragile gakoak sentsibilizatzea berdintasunaren alde eta emakumeen kontrako indarkeriaren aurka. Lan hori, batez ere, aldaketarako giltzarritzat jotzen diren gizarte-eragileen bitartez egituratzen da, hala nola emakumeen elkarteak eta kolektibo feministak, hezkuntza-eragileak, enpresak eta erakundeak, bai eta komunikabideak eta publizitate-agentziak ere.

Programa hori da Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-politiken giltzarria.

Bi estrategia horien hedapena Emakunderen Plana osatzen duten eta 2023rako jarduera zehazten duten helburu estrategikoetan gauzatuko da. Helburu estrategiko horiek bi mailatan egituratzen dira. Alde batetik, lehentasunezko zatitza jotzen diren helburuak daude, lehentasunezko erronkei aurre egitea ahalbidetuko dutenak, eta, bestetik, helburu orokorrak, jarraipena ematen dietenak erakunde honek aurretik hasitako lan-ildoak eta lan-ildo horiek sendotzen dituztenak. Gainera, bat datoz lehentasunezko helburuekin, zeren bilatzen dute baldintzak sortzea aldatzeko emakumeen mendekotasuna eta bereizkeria sostengatzen eta justifikatzen dituzten balioak, zer eta, Gobernu Onean oinarritutako gobernagarritasun-eredu baten, emakumeen ahaldunduzaren, eta ekonomien eta gizarte-antolakuntzaren eraldaketaren bitartez, eskubideak bermatzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxista ezabatzeko. Hirugarren atalean zehazten dira.

Jarraian, Emakunderen lehentasunezko lau helburuak identifikatuko ditugu. XII. Legegintzaldirako Gobernu Programan jasotako konpromisoekin lotuta daude, eta bat datoz Berdintasunerako VII. Planeko esku hartzeko arlo bakoitzarekin.

- **EAE-KO BERDINTASUN-POLITIKA PUBLIKOEN BURU IZATEA**, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen aplikazioa bultzatuz eta lege horretan aurreikusitako manuak betetzea sustatuz eta/edo Berdintasunerako VIII. Plana eginez.
- **GIZARTE ZIBILAREN KONPROMISOA ETA PROTAGONISMOA SUSTATZEA EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BENETAKO BERDINTASUNERANTZ AURRERA EGITEKO**: barne hartzen ditu emakumeak ahaldunduzera bideratutako jarduera gehienak. Emakundeak aurrerantzean ere elkarlan estuan jarraituko du ekonomia-ehuneko eragile gakoekin, emakumeen elkarrekin eta kolektibo feministekin, hezkuntza-komunitatearekin, komunikabideekin eta publizitate-agentziekin, gizarte-aldaketa sustatzeko lan-egituren eta -sareen bidez, bai eta ezagutza sortzeko sentsibilizazio- eta prestakuntza-prozesu eta -tresnen bidez ere.
- **EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTAREN AURREAN ERAKUNDEEN ESKU-HARTZEA INDARTZEA ETA SENDOTZEA**: emakumeen aurkako indarkeria matxista murrizten eta prebentzioa, detekzioa eta arreta hobetzen laguntzeko egiten diren ekintzen artean, nabarmendu behar dugu ezen, Erakundearteko Koordinaziorako II. Akordioa eguneratzen denetik aurrera, jarraitu egingo dela prebentzioa hobetzen eta emakumeen aurkako indarkeriaren biktimentzako arreta-zerbitzu aratuak ematen.
- **ESPARRU EKONOMIKO ETA SOZIALEKO GENERO-ARRAKALAK TXIKIAGOTZEA**: soldata-arrakala ezabatzeko helburuari jarraipena emango zaio, estrategia bat diseinatuz eta koordinatuz EAEko soldata-arrakala murrizteko 2021-2025 aldirian, eta haren jarraipena eginez.

Izaera zentrala eta lehentasunezkoa dutenez, Emakunderen lanaren eta baliabideen zati handi bat helburu horietan kontzentratuko da, eta Sailarteko Batzordeak, bestalde, haien garapeneraren berriazko jarraipena egingo du.

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

Ondoren, azalduko da zein diren Emakunderen 2023rako ekintza-planaren helburuak eta helburu horietarako esleitutako aurrekontua. Era berean, Soldata Arrakalaren aurkako Planaren barruko jarduerari buruzko informazioa emango da. Emakunderen aurrekontu-programaren P23-Gen inprimakian zehazten da zein diren helburu orokor horiek osatzen dituzten gainerako jarduerak (dokumentu honi atxiki zaizkio).

- **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen aplikazioa sustatzea.**

EAEko erakunde publikoek 75.000 euro jarri dituzte emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legean xedatutako betebeharrerai erantzutera bideratutako estrategia bultzatu, hedatu eta koordinatzeko.

- **Aurrera egitea Institutuaren kudeaketa hobetzen, eta sendotzea gizartearekin eta jasangarritasunarekin duen konpromisoa, berrikuntzaren, etengabeko hobekuntzaren, gardentasunaren eta kontuak ematearen bidez, bai eta hizkuntza-eskubideak babestuz eta euskararen erabilera sustatuz ere.**

Emakunderen kudeaketa hainbat planen bidez egiten da, hala nola Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana, Kudeaketa Publiko Aurreratuko Plana eta Euskararen Erabilera Normalizatzeko Plana. Horretarako, 66.093 euroko aurrekontua dago.

– **EAEko botere publikoen berdintasuneko jarduera bideratzeko jarraibide orokorrak ezartzea.**

Helburu horretarako aurrekontua 540.000 eurokoa da, eta barne hartzen ditu esku hartzeko ildoak onartzera bideratutako hainbat jarduketa, zeintzuek EAEko berdintasuneko plangintza bideratu behar baitute. Orobat, barne hartzen dituzte udalerrri, kuadrilla eta mankomunitateek emakumeen kontrako indarkeriaren arloko diagnostikoak egiteko jarduerak eta/edo emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako planak egin eta ebaluatzeak, eta/edo sektoreko berdintasun-planak, hala nola emakumeen kontrako indarkeriari buruzko toki-protokoloak (udalerrri, kuadrilla eta mankomunitateetakoak).

– **Administrazio publikoko langile ooren berdintasunerako gaikuntza sustatzea.**

IVAPekin elkarlanean diseinatu eta eman nahi da berdintasunaren arloko prestakuntza espezifiko, baita prestakuntzan genero-ikuspegia txertatu ere. Helburu hori garatzeko zuzkidura espezifiko 25.000 euro da.

– **EAEko erakunde publikoei laguntzea berdintasuna txertatzen beren antolamenduan, lan-prozeduretan eta politika espezifikoetan.**

Emakundek 18.000 euroko aurrekontu espezifiko bideratzen du EAEko erakunde publikoei aholku emateko eta teknikoki laguntzeko berdintasuna txertatzen beren antolamenduan, lan-prozeduretan eta politika espezifikoetan, eta esku hartzeko Europako egitura- eta inbertsio-funtsetan.

– **EAEn, koordinazioa bultzatzea berdintasunerako politika publikoak gauzatzeko.**

Emakundek 149.800 € ditu koordinazioa sustatzeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordearen eta Sailarteko Batzordearen artean, bai eta EUDELein tokiko berdintasun-politiketarako hitzarmena garatzeko ere.

– **Estatu mailako eta nazioarteko lankidetzaren areagotzea.**

Elkarlanean aritzeko eta parte hartzeko bideak finkatu eta bultzatu nahi dira antzeko helburuak dituzten beste erakunde batzuekin, hala Estatukoekin nola Europakoekin eta nazioartekoekin. 10.000 euroko aurrekontua du.

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

Emakumeen ahalduntze pertsonala, kolektiboa, soziala eta politikoa sustatzeko helburuak 538.400 euroko aurrekontua du. Horri esker, laguntza ekonomikoa ematen zaie emakumeen federazio, fundazio eta elkarteei, jarduerak egiteagatik berdintasuna lortzeko eta emakumeen autonomia sustatzeko eta posizio soziala, ekonomikoa eta politikoa indartzeko; halaber, laguntza ekonomikoa ematen zaie emakumeen eta feminismoaren ekarpenak ikusaraztera eta eremu guztietan parte hartzera bideratutako jarduerari.

– **Antolaketa soziala eta ekonomikoa eraldatzea sustatzea, eskubideak bermatzeko.**

Helburu horren aurrekontua 2.434.304 eurokoa da, eta honako helburu hauek dituzten jardueretarako da:

Diseinu-, koordinazio- eta jarraipen-lanak egitea, EAEn SOLDATA-ARRAKALA murrizteko estrategia eta ekintza-plan operatiboa hedatzeko eta aurre egiteko emakumeek soldata-eremuan pairatzen duten diskriminazioari.

Generation Equality proiektuaren esparruan, zeina Beijingeko IV. Konferentziaren 25. urteurrena ospatzeko prestatu baitzen, HERRIALDE ITUNA garatzea berdintasuna lortzeko, eta emakumeen kontrako indarkeriarik gabe bizitzeko.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko kanpainak egitea; baita gizartea informatzeko eta sensibilizatzeko beste ekintza batzuk egitea eta/edo horietan laguntzea ere, hala nola martxoaren 8ko

kanpainak, Emakumeen Nazioarteko Eguna, eta azaroaren 25ekoa, Emakumeen kontrako indarkeria desagerrarazteko Nazioarteko Eguna.

Era berean, gizarte-antolaketa berdintasunerantz eraldatzea bultzatzeko, aurreikusi da EZAGUTZA ADITUA bultzatzeko jarduerak egitea generoaren arloan ikertzeko eta dokumentatzeko, eta laguntzak emateko genero-ikerketak egiteko eta generoan prestatzeko.

Dagoeneko finkatuta dauden lan-ildoak garatzen jarraitu da, besteak beste, honako jardura hauekin: herritarren defentsa eremu pribatuko sexuaren ziozko DISKRIMINAZIO-EGOEREN aurrean; berdintasunerako, errespeturako eta indarkeriarik ezerako NAHIKO HEZKIDETZA-PROGRAMAREN kudeaketa; GIZONDUZ ekimena, gizonak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde gehiago inplika daitezen sustatzeko; eta BEGIRA publikitate eta komunikazio ez-sexista erabiltzeko batzordearen lan-planaren kudeaketa eta garapena.

Azkenik, gizarte- eta ekonomia-antolaketa eralda dadin, sustatuko da berdintasuneko politikak gara daitezela ENPRESETAN eta antolakunde pribatuetan, eta, horretarako, aholku, prestakuntza, ekonomia-laguntza eta gizarte-aitortzak ematea.

– **Laguntzea emakumeen kontrako indarkeria matxista murrizten eta prebentzioa, detekzioa eta arreta hobetzen.**

Emakumeen kontrako indarkeriaren aurreko erantzun instituzionala indartzera eta finkatzera bideratuta dago Emakunderen ahaleginen eta baliabideen zati handi bat; zehazki, 972.000 euro 2023ko aurrekontuan.

Besteak beste, jarduketa hauek egin nahi dira:

Emakumeen aurkako indarkeria matxista murrizten laguntzea, gazteen artean indarkeria sexista prebenitzeko BELDUR BARIK erakundearteko programaren bidez, eta emakumeen kontrako indarkeria-portaerak prebenitzeko eta/edo horiez sentsibilizatzeko jarduerak bultzatzea eta sustatzea, erakunde, elkarte eta fundazioentzako dirulaguntza-deialdien bidez.

Emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzko informazioa, ikerketa eta prestakuntza sustatzea, berdintasunari, detekzio goiztiarrari eta emakumeen aurkako arretari buruzko prestakuntza-programa kudeatuz (JABETUZ), edo Deustuko Unibertsitateko emakumeen kontrako indarkerian esku hartzeko unibertsitate-master ofiziala egiteko laguntzak kudeatuz.

Emakumeen kontrako indarkeriaren arloko erakundearteko koordinazioa gidatuz eta babestuz, sexu-esplotaziorako emakumeen eta nesken salerosketaren aurkako mahaia koordinatuz, eta Indarkeria Batzordean garatu beharreko jardueren antolaketan parte hartuz eta lagunduz, BERDINSAREaren esparruan.

EAEen emakumeen aurkako indarkeria matxistaren aurrean jarduteko koordinaziorako erakundearteko II. akordioa eguneratu ostean, hura ezartzea aurreikusi da.

Elkarlana estutuz indarkeria matxistaren biktimen emakume elkarrekin.

Azkenik, lehen adierazi dugun bezala, Emakunderen 2023ko lehentasunezko helburua da **soldata-arrakala ezabatzea**.

Jarraian, hainbat ekintza zerrendatzen dira, erakundeak aurreikusi dituenak soldata-arrakala ezabatzeko estrategia eta jarduketa-plana garatzeko:

- EAEko soldata-arrakala murrizteko ekintza-planaren (2021-2025) ezarpena, koordinazioa eta jarraipena
- Sustatzea ENPRESETAN eta antolakunde pribatuetan berdintasuneko politikak garatu daitezen, horretarako aholku, prestakuntza, ekonomia-laguntza eta gizarte-aitortza emanez eta lankidetzan arituz Euskadiko Emakume Enpresaburu eta Zuzendarien Federazioarekin batera.
- Berdintasunerako, errespeturako eta indarkeriarik ezerako NAHIKO HEZKIDETZA-PROGRAMAREN garapena kudeatzea.
- GIZONDUZ ekimena garatzea, sustatzeko gizonak gehiago inplika daitezen emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde.

- Herritarren defentsa eremu pribatuko sexuaren ziozko DISKRIMINAZIO-EGOEREN aurrean, informazioa eta aholkuak ematea, ikerketak egitea eta gomendioak plazaratzea.
- Elkarrizketa Sozialeko Mahaiko Genero Taldea koordinatzea

GOGORA

Gogora Institutuaren eginkizun nagusia memoria kritiko bat gordetzea eta transmititzea da, dibulgazio- eta pedagogia-helburuekin. Horretarako, memoriaren eremuan lan egiten duten beste instituzio eta gizarte-erakunde batzuekiko eta giza eskubideen sustapenarekiko lankidetzeta eta elkarlana sustatzen ditu, gizartearekin ahalik eta harreman handiena izateko bidea bermatuz.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

Zuzendaritza Kontseilua

Memoriaren, Bizikidetzaren eta Giza Eskubideen Institutuaren Estatutuei buruzko azaroaren 3ko 204/2015 Dekretuaren 7. artikulua 3. puntua betez, Gogora Institutuaren Zuzendaritza Kontseilua modu parekidean osatuta dago, emakumeen eta gizonen kopuru berdinarekin. Bestalde, genero-politika publikoen zeharkakotasuna kontuan hartuta, Emakundeko zuzendari nagusia Kontseiluko kide izendatutako pertsonetako bat da, eta, beraz, organo horretan hartzen diren erabaki guztietan, genero-ikuspegia presente dago.

Diru-laguntzak

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako araudiak politika publikoetan eta ekintzetan genero-ikuspegia txertatzeko betebeharra jasotzen du, horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeke eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezar dezaten.

Araudi hori betez, Gogora Institutuak urtero deitzen dituen diru-laguntzen hiru deialdietan, diruz lagundu beharreko proiektuaren memorian genero-ikuspegiaren tratamendua sartu behar da. Zehazki, hautaketa- eta balorazio-irizpideen artean zeharkako politikak sartzea nabarmentzen da, eta horietatik puntuaziorik handiena lortuko dute egindako jardueren genero-eragina memorian jasotzeko konpromisoa hartzen dutenek, baldin eta emakumeen parte-hartzea erraztuko duten ekintza positiboak egitea aurreikusten badute.

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

Memoria historikoaren eta elkarte-mugimendu memorialistaren esparruan, begirada androzentrikoa gailentzen da, eta, horregatik, gizonak dira oroitzen diren gertakarien eta gogoratzen diren biktimen eragile nagusiak. Memoria-elkarte eta -erakunde gehienak gizonak osatzen dituzte, eta, oro har, ez dute ikerketarik egiteko prestakuntzarik, nagusi den begirada androzentrikoa alde batera utzita.

Gogora Institutuak hori egiaztatu du, eta genero-ikuspegia txertatuko duen memoria berreskuratzeko lanean ari da. Horrela, emakume biktimen ezagutza eta errekonozimendua sustatzen da, baita emakumeek gidatutako borrokena ere, eta balio demokratikoen aldeko borrokan subjektu politiko eta aktibo gisa identifikatzen dira.

- Genero-desberdintasunak ezabatzea eta berdintasuna eta genero-ikuspegia txertatzea helburu duten jarduerak:

Alde batetik, 2023ko ekitaldian, 1936-1978 bitartean oinarritzko eskubideen urraketei buruzko txostena garatzen jarraitzea aurreikusten da. Txosten horretan, Gerra Zibilean eta lehen frankismoan (1936-1945) egindako espetxe-errepresioa eta ikerketa datu-base baten bidez jendaurrean jartzea aztertzen dira. Tresna horrek argi eta garbi erakusten ditu biktimen zifrak, sexuen arabera bereizita, bai eta biktimek jasan duten giza eskubideen urraketa mota ere, eta, horrela, agerian uzten du emakumeek gerra-garaian eta gerraostean izan duten presentzia.

Jarduera hori gauzatzeko, Gogora Institutuak 191.160 euroko dirulaguntza izenduna emango dio Euskal Herriko Unibertsitateari, aipatutako txostena egin dezan.

Bestalde, "Gogoragunea" erakusketa-gunea pabiloi iraunkorra eraikitzeko proiektuari dagokionez, nabarmendu behar da kontratazio horretarako plegu harmonizatuak erabiliko direla, genero-ikuspegia jaso eta baloratzeko. Kontratazio honetarako aurrekontuetan jasotako zenbatekoa 1.373.495,69 eurokoa da.

- Dibulgazio-jarduerak

Aurreko ekitaldietako jardunen ildotik, Gogora Institutuak jardunaldiak eta hitzaldiak antolatzen ditu genero-ikuspegia bi alderditan txertatzeko:

- Emakumeen memoria demokratikoa berreskuratzea.
- Emakumeak, gaian adituak diren ahots espezializatu gisa.
- 2023ko ekitaldirako jarduera horietarako aurreikusitako aurrekontua 120.000 eurokoa da.

- Dirulaguntzen programa

Gogora Institutuak urtero deitzen ditu norgehiagokako dirulaguntzak, eta horien oinarriak genero-ikuspegiarekin diseinatuta daude; horrela, genero-ikuspegiarekin egiten diren eskaerek balorazio handiagoa dute. Ondoren, dirulaguntzak zerrendatzen dira:

- Euskal Autonomia Erkidegoko elkarteek edo fundazioek memoria historikoa berreskuratzeko garatutako proiektuak egiteko laguntzak. 112.500 euro.
- Memoria historikoa berreskuratzeko proiektuak egiteko dirulaguntzak, Euskal Autonomia Erkidegoko udalerriek eta gainerako toki-erakundeek garatutakoak. 137.500 euro.
- Memoria demokratikoa berreskuratzeko liburuak argitaratzeko eta dokumentalak egiteko dirulaguntzak. 100.000 euro.

11. KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 14. artikuluan. Bere eginkizunak betetzeko EAeko aurrekontu orokorraren %2,5 dauka. Ia guztiak txosten honetan aztertzen dira, taula honetan ikus daitekeen bezala:

24. taula. Aztertutako aurrekontua. Kultura eta Hizkuntza Politika Saila

KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA SAILA	
AURREKONTUA ³⁸ :	360.537.857 €
PROGRAMAK	
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	
4511. Kultura eta Pol. Egitura eta Laguntza HIZK.	
4512. Kirolak	
4513. Kultura sustatzea	
4514. Ondare Historiko Artistikoa	
4515. Gizarte Hedabideak	
4711. Hizkuntza-politika	
5414. Berrikuntza Funtza	
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:</i>	
Habe - Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundea	
4713. Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundea	
<i>Zuzenbide pribatuko erakunde publikoa. Administrazio-aurrekontua:</i>	
EITB - Euskal Irrati Telebista	

Sailaren aurrekontuaren %53 EITB-Euskal Irrati Telebistak kudeatzen du. Ez du zehaztu bere jarduerak generoarekiko duten garrantzia.

Aurrekontua, guztira, generoari dagokio, guztiak garrantzi handikoak dira.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

Kultura eta Hizkuntza Politika Sailak emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2022-2024 aldirako plana onartu berri du. Plan horretan, Sailak datozen hiru urteetan jarraituko duen estrategia orokorra jasotzen da, eta, horretarako, Gobernuak XII. legegintzaldirako hartutako konpromisoetan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legean eta EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean oinarritzen da.

Alde horretatik, Sailaren Berdintasun Planak jarduera fisikoaren eta kirolaren, kulturaren, ondarearen eta euskararen eremuan ematen diren genero-desberdintasunen azterketa jasotzen du. Eta EAEn berdintasun-politikak egituratzen dituzten ardatzetan eragina duten sektore-mailako helburu estrategikoak biltzen ditu:

³⁸ Ikus azalpena 36. orrialdean.

- Gobernu ona
- Emakumeen ahalduntzea
- Ekonomiak eta gizarte-antolaketa eraldatzea, eskubideak bermatzeko
- Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak

GOBERNU ONA

Gobernu onari buruzko lehen ardatzari dagokionez, Sailak 13 helburu estrategiko ezarri ditu. Horien artean, nabarmentzekoa da hiru helburu berri sartu direla, Berdintasunerako martxoaren 3ko 4/2005 Legean onartutako xedapen orokor berriekin bat etorriz: alde batetik, emakumeen eta gizonen berdintasunaren eremuan euskararen erabilera sustatzea (3.15 artikulua). Eta, bestetik, sexu-identitatearekin eta/edo genero-identitatearekin eta sexu-orientazioarekin lotutako politikak sustatzeko agindua (3.8 artikulua).

- 9. helburua. Berdintasun-politikak eta hizkuntza-normalizaziorako politikak bateratzen dituzten koordinazio-guneen, ekimenen eta proiektuen kopurua handitzea, bultzatzea eta indartzea Emakunderekin.
- 10. helburua. Sailaren bidez garatzen diren normalizazio-planetan genero-ikuspegia txertatzea.
- 11. helburua. Genero-ikuspegia eta sexu-aniztasuna txertatzea Sailaren administrazio-jardueran eta politika publikoetan.

9. eta 10. helburuei dagokienez, aipatu behar da azken urteotan Hizkuntza Politikarako Sailburuordetzak ahalegin handia egin duela euskara sustatzeko politiketan genero-ikuspegia txertatzeko. Lan-ildo horretan, honako hauek dira ekintza nabarmenenak: genero eta Hizkuntza Batzordea (EAE) sortzea Euskararen Aholku Batzordearen barruan; euskara eta feminismoari buruzko jardunaldiak egitea 2020an, eta beste laguntza-deialdi bat sortzea (BERDINTZEN) generoari eta euskarari buruzko ikerketa-lanak egiteko.

Gainera, Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren barruan ere berdintasun-politikak eta hizkuntza-normalizazioko politikak koordinatzeko eta indartzeko estrategiak eta ekimenak bultzatu dira, Sailaren zerbitzu zuzendaritzak zuzenduta. Ekimenen artean, lan-talde bat sortu da kontratuetan berdintasun-klausulak eta euskara sustatzeko klausulak txertatzeko; Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren euskararen eta gaztelaniaren hizkuntza inklusiboaren jarraibideak landu dira, eta langileei harrera egiteko protokolo bat sortu da, berdintasun-politikak eta hizkuntza-normalizazioko politikak azaltzeko.

2023an, bi politikak indartzen sakontzen jarraitu nahi da, txosten honen hurrengo atalean jasotzen diren jardueren bidez.

11. helburuari dagokionez, adierazi behar da Sailak 2022an ildo horri buruzko lan-ildo bati ekin diola, eta 2023an ere ildo horretan lan egiten jarraitu nahi duela. 2022ko ekainaren 14, 15 eta 21ean, Berdintasun Unitateak, Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saileko Aniztasun eta Familia Zuzendaritzarekin lankidetzan, lau saio antolatu zituen sexu eta genero aniztasunari buruz. Lau saio horien helburu nagusia honako hau zen: sexu- eta genero-aniztasunarekin eta LGTBI pertsonen eskubideekin lotutako esparru kontzeptuala eta juridikoa ezagutzea, eta ikuspegi hori Sailaren politika publikoetan eta administrazio-jardunean txertatzeko aukerak eta oztopoak aztertzea.

Helburu berri horiez gain, Sail honen ustez estrategikoa da teknikariak eta politikariak berdintasunaren arloan prestatzen eta gaitzen jarraitzea.

I. ARDATZA: emakumeen ahalduntzea

Ardatz horri dagokionez, adierazi nahi dugu saileko berdintasun-planak 13 helburu estrategiko jasotzen dituela horren barruan, kirolaren eta jarduera fisikoaren, kulturaren, ondarearen eta euskararen arloetan emakumeen ahalduntzean eragiteko. Berariaz nabarmendu nahi dugu Sailak 2023an honako helburu hauek landuko dituela ardatz honen barruan, eta helburu horietan jarduerak planifikatu eta aurrekontu espezifikoak esleitu duela:

- 15. helburua. Esparru teorikoa, diskurtsoa, eztabaida-foroak eta ezagutza eraikitzea, berdintasun-politiken (feminismoa) eta hizkuntza-politikaren (euskalgintza) inguruko ezagutza eta praktikak uztartzeko oinarri izango dena.

- 16. helburua. Sorkuntzaren eta kulturaren azpisektore maskulinizatueta emakumeen presentzia areagotzea.
- 17. helburua. Sormen- eta kultura-arloko emakume-elkarteen kopurua eta berdintasunaren alde egiten duten elkarten kopurua handitzea (indartzea).
- 20. helburua. Kirol-politiketan genero-ikuspegia txertatzea eta balioak aldatzea sustatzea.

II. ARDATZA: ekonomiak eta gizarte-antolaketa eraldatzea eskubideak bermatzeko

Ardatz horri dagokionez, adierazi behar da sailak 2 helburu biltzen dituela hori garatzeko. 2023an gehien hedatuko diren helburuak nabarmenduko ditugu:

- 25. helburua. Berdintasan-plana duten edo berdintasunezko kultura lortzeko aldaketa-prozesua hasten duten kultura-industrietako enpresen kopurua handitzea.
- 26. helburua. Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zuzendaritzak eta Basque Team-ek goi-mailako kirolariei, kirolariei, teknikariei eta entrenatzaileei ematen dizkieten zerbitzu eta baliabide guztietan (prestakuntza, bekak, laguntzak) kontziliazio- eta zaintza-beharrak kontuan hartzea.

III. ARDATZA: emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak

Saileko Berdintasan Planak 3 helburu estrategiko jasotzen ditu ardatz honen esparruan. 2023. ekitaldirako hiru jarduera hauetan jarduerak areagotzea aurreikusten da:

- 28. helburua. Jaialdietan, kultura-industrietan eta kultura-espazioetan jazarpen sexista eta sexuala jasateko protokoloen kopurua handitzea.
- 30. helburua. Zure Taldekoak Gara zerbitzua ezagutzen duten pertsonen eta kirol-erakundeen kopurua handitzea
- 31. helburua. Kiroleko indarkeria sexistari eta sexualari buruzko ikerketen kopurua handitzea.

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

Sailak 2023rako egin dituen jarduera garrantzitsuenei dagokienez, atal honetan Eusko Jaurlaritzak berdintasunaren arloan hartutako konpromiso estrategikoeekin (emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitza eta soldata-arrakalaren aurkako jarduerak) bat datozenak nabarmentzen ditugu. Era berean, Sailaren plangintzan aurrekontu-inpaktuaren eta genero-ikuspegia txertatzearen azterketan gure ustez garrantzitsuak direnak sartzen ditugu.

Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak

Konpromiso horren esparruan, Kultura eta Hizkuntza Politika Sailak bi jarduera garrantzitsu garatuko ditu 2023an bere bi esku-hartze arlotan: kirolaren eremuan eta kulturaren eremuan.

Ilido horretan, Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zuzendaritzak berretsi egin du kirol-eremuan sexu-jazarpeneko eta sexu-abusuko kasuak eta sexu-arrazoiengatikoak desagerrarazteko konpromisoa. Horretarako, lanean jarraitzen du ZURE TALDEKOAK zerbitzua (60.000 €) zabaltzeko, indartzeko eta zabaltzeko kirol-esparruko indarkeria-kasuak artatzen dituen zerbitzuak; Euskadiko kiroleko sexu-jazarpenari eta sexu-abusuari eta sexuagatiko jazarpenari buruzko azterlanean (14.623,30 €); eta kiroleko sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren arloko arreta-protokoloak sustatzeko, gaiari buruzko esparru juridikoa garatuz.

Kulturaren arloari dagokionez, genero-indarkeriaren aurkako prestakuntza- eta sentsibilizazio-ekimenak landuko dira kultura-jardueren esparruan (15.000 €).

Soldata-arrakala

Konpromiso horri dagokionez, Basque team-ek, Kirol eta Jarduera Fisikoaren Zuzendaritzaren aurrekontuarekin, goi-mailako kirolariak laneratzeko programa bat bultzatzen du. 2023an emakume kirolariekin ekintza positiboa egitea aurreikusten da, enpresetan laneratzeko berariaz lan eginez (15.000 €).

Horrez gain, Basqueteamek "baloreetan BAT" programan lan egingo du sektoreko hainbat eragilerekin, balioak berdintasunerantz aldatzeko eta kirol-eremuan genero-estereotipoak hausteko. Bere jardueren artean, BAT taldeko kirolarien zaintza- eta uztartze-beharrak ikusaraztea bezalako jarduerak nabarmentzen dira. Eta balioen aldaketa lantzea gizonekin (kirolariak eta teknikariak), zaintza-lanak bere gain hartzeko eta kirolarekin bateragarri egiteko (15.000 €).

Berdintasunaren edo genero-ikuspegia txertatzearen arloko jarduera garrantzitsuak

– Egitura eta laguntza programaren esparruko jarduera garrantzitsuak (4511)

Sail honek estrategikotzat jotzen du bere langileak eta saileko karguak berdintasunaren arloan gaitzen eta sentsibilizatzen jarraitzea. Ildo horretan, berdintasun-uiteateak sentsibilizazio-, prestakuntza- eta hausnarketa-ekintzak antolatzen ditu urtero, urte osoan zehar, sailarekiko zeharkako gaietan: estatistikak, hizkuntza inklusiboa, berdintasuna kontratazio publikoan. Jarduera horiek bultzatzeko eta 2023an Berdintasunerako Plana garatzeko aurrekontua 15.000 €-koa da. Aurrekontu honetan, Saileko langile berriak berdintasunaren arloko harrera-protokolorako 4/2005 Legearen aldaketara egokitzea jasotzen da, bai eta berdintasun-uiteateak urtero saileko langileei zuzenduta argitaratzen dituen sentsibilizazio-liburuxkak eta egutegia ere.

Egitura- eta laguntza-programan, kontratu publikoek enpresetan eta, bereziki, gizartean izan dezaketen eraginagatik, zeharkako beste jarduketa garrantzitsu bat aipatu dugun berdintasun-kontratazioaren arloko batzorde tekniko politikoa da. Batzorde horren helburua da Sailaren kontratu handiak aztertzea eta horietan genero-ikuspegia eta euskararen normalizazioa txertatzea.

Azpirarratzekoak dira, halaber, Saileko emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta hizkuntza-normalizaziorako politikak indartzeari buruzko jarduerak.

Azkenik, adierazi behar da 2023an lanean jarraitu nahi dela genero-aniztasunaren eta sexu-aniztasunaren ikuspegia txertatzeko sailaren berdintasun-politiken eta administrazio-jardueraren esparruan, langileak gai horretan prestatzeko eta sentsibilizatzekeo jardunekin.

– Kultura sustatzeko programaren esparruko jarduera garrantzitsuak (4513)

Programa honetan Kulturaren Euskal Behatokiaren estatistika-eragiketa ofizialetan (datu-bankua, kultura- eta sormen-industriari, Kultura-finantzaketa publikoa, Kultura-ohiturak, Praktikak eta kontsumoa, Artxiboak) genero-ikuspegia txertatzeko egiten ari den lana nabarmendu behar da. 2022aren hasieratik lanean ari gara UPV/EHUko irakasleekin, behatokiko eragiketak egokitzen eta genero-adierazle berriak garatzen adituak direnekin, kulturaren esparruan dauden desberdintasunak hobeto ezagutu ahal izateko (15.000 €). Sektoreko arrakalak ezagutzeko ildo horretan, analisi bat bultzatuko da Kulturklik plataformaren esparruan, kultura-sektoreko emakumeen obren ikusgarritasun-maila aztertzekeo (15.000 €).

Programa honetako beste jarduera garrantzitsu bat Basque District of Culture and Creativity (18.000 €) proiektuaren bidez kultura-industrien sektorean berdintasun-planak sustatzeko aplikazio bat abian jartzea da. Proiektu honetan aholkularitza eskaintzen zaie sektoreko enpresei, emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko antolamendu-aldaketako prozesuak gauzatzeko.

Gainera, adierazi behar da kulturaren arloko sorkuntza-deialdian 126.000 €-ko kuotak ezarrita daudela emakume sortzaileentzat, eta kulturaren arloko gainerako diru-laguntzetan ere berdintasun-klausulak aplikatzen direla. Azkenik, programa honen esparruan lortu nahi diren beste jarduera garrantzitsuenetako bat kultura-sektoreko emakume-elkarteei laguntzea eta emakumeek sortutako kultura-produktuak bultzatzea da. Alde horretatik, Kultura Sustatzeko Zuzendaritzak NOKA programa (50.000 €) babesten du. Ikus-entzunezko emakume zuzendarientzako mentoretza-programa da, duela 4 urte sortua. 2023rako, NOKA Industry sortu nahi da,

industria-gaitasunak emakume sortzaileekin lantzeko. Zuzendaritzak bultzatzen duen beste programetako bat AUKERA programa da (ikus-entzunezko ikasleei lehen film laburra egiteko mentoretza-programa) (30.000 €). Programa hau EMEN audiobidualeko emakumeen elkarteak kudeatzen du eta Kultura Sustatzeko Zuzendaritzak finantzatzen du.

- Kultura-ondarearen programaren esparruko jarduera garrantzitsuak (4513)

Programa honetan azpimarratzekoa da azterlan bat kontratatu dela, emakumeak funts publikoetan ikusgai jartzeko (15.000 €).

Gainera, programa honek lanean jarraituko du Kultura Ondarearen Zuzendaritzaren ondareari, museoei eta artxiboei buruzko deialdietan genero-ikuspegia txertatzeko.

- Hizkuntza-politika programaren esparruko jarduera garrantzitsuak (4711)

Aurreko legealdiaz gerotik, Hizkuntza Politikarako Sailburuordetza lanean ari da genero-ikuspegia bere politiketan txertatzeko eta generoak euskararen duen eraginari buruzko hausnarketa-guneak bultzatzeko, bai eta berdintasun- eta normalizazio-politikek zeharkako politika gisa elkarrizketa bat ezartzeko eta elkarrekin indartzeko guneak sortzeko ere.

2023an hasitako lanarekin jarraituko da, orain arte bultzatutako proiektuak indartuz, hala nola: genero eta Hizkuntza Batzordea (EAEko Euskararen Aholku Batzordearen barruan) (20.000 €); generoari eta euskarari buruzko ikerketa-lanak egiteko laguntzen deialdia (BERDINTZEN) (30.000 €); GERUZAK proiektua: feminismoa, soziolinguistika, kultura eta pentsamendu kritikoa lantzeko eta gizarteratzeko ikus-entzunezko programa (45.000 €).

Gainera, berariaz lan egingo da Saileko berdintasun-teknikariarekin, Sailburuordetzarako proiektu estrategikoetan genero-ikuspegia txertatzeko, hala nola euskararen transmisio-proiektuan, ARIGARAN eta BIKAINen.

- Kirol-programaren esparruko jarduera garrantzitsuak (4512)

Jarduera Fisikoaren eta Kirolen Zuzendaritzak 90.000 €-ko aurrekontua du gordeta urteko kudeaketa-plana garatzeko. Plan horren esparruan, aurreikusita dago genero-ikuspegitik aztertzea Kirolaren Euskal Eskolako zerbitzuak eta programak, eta sektoreko eragileei, federazioei, klubei eta abarri zuzendutako jardunaldietan, prestakuntzan eta sentsibilizazio-jardueretan lan egitea.

Kultura Ministerioko Kirol Kontseilu Gorenak, gainera, 814.853,43 euroko funts bat eman dio Jarduera Fisikoaren eta Kirolen Zuzendaritzari, kirolean berdintasuna sustatzeko.

HABE

XII. Legealdirako 2020-2024 gobernu-programan onartu zen. Gobernu programa horretan herri-helburuen artean 5. Euskadi genero-indizirik altuena duten Europako 6 herrialdeen artean kokatzea dugu. II. ardatzean Pertsonak 13. Jarduketa-arloa: Genero-berdintasuna berorri dagozkion konpromiso eta ekinbideak finkatuz.

Halaber, Gobernu XII. legegintzaldirako 2020-2024 Gobernu Programan jasota daude euskararekiko 3 konpromiso nagusiak: 118. konpromisoa: Euskararen ezagutza areagotzea eta, batez ere, euskararen erabilera azpimarratzea gizarte- eta kultura-eremuetan, eremu ekonomikoetan, digitaletan eta sektore publikoan; 119. konpromisoa: Hizkuntza-eskubideen erabateko errespeturantz eta normalizatutako hizkuntza-bizikidetzak baterantz aurrera egitea eta 120. konpromisoa: Erakunde arteko lankidetzak indartzea euskararen lurralde guztiekin. Bestalde, euskarari lotuta dauden eta *Euskararen Agenda Estrategikoa 2021-2024* dokumentuan jasotzen diren konpromisoetatik, honako honetan du HABEk ekarpen zuzena egin beharra:

Euskararen ezagutza areagotzea eta, batez ere, euskararen erabileran eragitea gizarte- eta kultura-eremuetan, eremu ekonomikoetan, digitaletan eta sektore publikoan.

Berdintasun plangintza orokorrari dagokionez, Eusko Jaurlaritzako Sailarteko Batzordeak legealdiko sailletako berdintasunerako planak egiteko irizpideak adostu ditu eta 2021ean batzorde horrek Emakunderen proposamena onartu zuen. Horrela, Eusko Jaurlaritzako sailek- eta HABE erakunde autonomo bezala irizpide bera jarrituz- XII. legealdirako berdintasunerako plana 2022an diseinatu da 2022-2024 epealdirako, erreferentziako markotzat hartuta legealdiko Gobernu Programa eta indarrean jarraitzen duen EAEko emakumeen eta gizonen VII. Plana. Halaber, aipatzekoa da HABE 2022an Eusko Jaurlaritzako Sailarte Batzorde berrituan parte hartzen hasi dela eta bertan aurkeztu zituela hurrengo urteko plangintzaren ildo nagusiak.

HABEk 2022-2024 plangintzan hurrengo urteetarako helburu estrategikoak finkatu ditu.

Lehentasunezkoak honako hauek dira:

- Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua bideratzen jarraitu.
- Berdintasun Unitate administratiboa indartu.
- Erakundeko langileen berdintasun-arloko prestakuntza sustatu.
- Erakundeak egiten dituen estatistika, ikerketa eta azterlanenetan genero-ikuspegia txertatu.
- Genero-ikuspegia txertatu HABEren aurrekontu-programan eta berdintasun-helburu eta -ekintzak zehaztu.
- HABEren araudietan berdintasun-printzipioa txertatu eta berdintasunerako legearen aldaketak erakundean ezagutarazteko egikaritze-prozesuak abiarazi.
- Dirulaguntzetan, kontratuetan eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak txertatu eta horien jarraipena egin.
- Emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatu epaimahaietan eta, oro har, kide anitzeko erabakitze-organoetan.
- Euskara ikasteko helduentzako atarien ataletako tresna didaktikoetan eta liburutegian emakumeen ikusgarritasuna, berdintasunaren onarpena eta emakumeen aurkako indarkeriei buruzko sentsibilizazioa sustatu.
- Helduen euskara irakaskuntzako sektorean —euskaltegietan—, berdintasunaren aldeko jarrerak eta ekintzak sustatu.
- HEOCaren mailak egiaztatzeke azterketetan genero-ikuspegia txertatu.

Gainerako helburuak honako hauek:

- Berdintasunerako plangintza eta horren ebaluazioa hobetu.
- Helduen euskalduntzearen prestakuntzan berdintasuna sustatu eta genero-ikuspegia txertatu.
- HABEren komunikazioan berdintasuna txertatu.
- HABEren berdintasun-politikak Emakunderekin, Eusko Jaurlaritzako sailekin eta sektorearen baitako berdintasun-eragileekin indarrean dauden ekimenak eta proiektu-kopurua handitu eta indartu.
- Helduen euskalduntzerako ikas-ereduen bidez ikasleen kontziliazioa erraztuko duen eskaintza egin.
- HABEk hizkuntza eta generoa eta euskara eta generoa berariazko ezagutza-esparru bezala garatzen eta hedatzen laguntzea.
- Euskalduntze-eremuan lan egiten duten enpresetan edota erakundeetan sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko neurrien ezarpena sustatu.

Aipatutako datuak eta aipatutako estrategia kontuan hartuta, HABEK lehenetsitakoak jotzen du helduen euskararen irakaskuntzan genero-ikuspegia txertatzeko bidean aurrera egitea. Horregatik, eta lehen aipatutako 2023ko estrategiari jarraituz, honako jarduerak lehenetsiko ditu:

- Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua bermatzea eta 25.000 euro esleitzea.
- Berdintasun arloan erakundeko langileen sentsibilizazioa eta prestakuntza hobetzea. IVAPEk, Emakundek, Eusko Jaurlaritzako erakunde desberdinek edota barne prestakuntzaren bitartez erakundearen langileen berdintasunean trebatuz.
- Erakundearen kontratuetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzeko Emakundek gai honekin lotuta sailarteko lantalde teknikokoak onartzen diren gomendioak aplikatzeko lanketa teknikoak egin.
- Berdintasun alorreko komunikazioa indartzeko eta IKASTEN plataforma baliatuz Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Foroan berdintasunari dagozkion berriak erakunde osoan zabaltzea.
- Berdintasunerako administrazio-unitatea sendotzea eta ezagutaraztea ezinbestekoa eta, horretarako erakundean langile berriei harrera egiteko “HABEn Berdintasun politika, egiturak, plangintza eta genero ikuspegia txertatzeko oinarriak” dokumentua langileen artean hedatzen jarraitu da. Berdintasun harrera-dokumentua eguneratuko da. Bestalde, berdintasun-unitatearen web guneko atala elikatu eta gaurkotuko da.
- HABEK ustiatzen dituen datuen analisia egiten denean edo datuak erakusten dituzten dokumentuak lantzen direnean, sexuaren aldagaiaren araberrako emaitzak agerian jartzea eta horien gaineko irakurtzea gauzatzea, sexua ez diren beste aldagai batzuekin nola gurutzatzen diren erakutsiz.
- Genero-ikuspegia txertatzea erakundearen komunikazioan eta kanpainetan.

Sektoreko ekintzak:

- Genero-berdintasunaren ikuspegitik euskara maila egiaztatzeko proben analisia egin, emaitzak baiostea eta txostena egin.
- Prestakuntza arlotik 2023.urteko prestakuntza-saioak antolatzeari begira, genero-berdintasunaren alorreko berriak saioak aurreikusi.
- IKASBIL atarian, berdintasuna sustatu atal guztietan. (dokuteka, jarduerak, biografiak.)
- IRAKASBIL webguneko Didakteka atalean Berdintasun arloa elikatu.
- Helduen euskara ikasteko material didaktikoetan emakumeen ikusgarritasuna eta berdintasuna sustatu.
- Sekuentzia didaktikoetan edota ariketen gaiak hala eskatzen badu berdintasun unitatearen txosten edota aholkua jaso ahal izango da.
- HABEren liburutegian ondare bibliografikoan feminismoa eta berdintasuna jorratzen dituzten liburuak eskuratu eta zabaltu - Lisipe eta Escafandraren bildumak, besteak beste, eta sare sozialetan oihartzun berezia eskaini.
- Hizkuntza Politikarako sailburuordetik sustatutako hizkuntza eta genero politika publikoen lantaldeko lan teknikoetan parte hartu.
- Euskadiko Irakurketa Publikoko Sareak 2030 agendako helburuen inguruan egiten ari den lanketan, GJH 5 helburuaren inguruan egiten den lanketa (Genero-Berdintasuna) HABEko liburutegiko zerbitzuetara ekarri eta erakunde barruan zabaltzea.
- eHIZPIDE aldizkarian didaktika eta generoaren arteko lotura esploratzen duten artikuluak argitaratzea.
- HABEren sare sozialetan eta web gunean berdintasun ekintza eta berriei oihartzun berezia eman eta gardetasun bermatu.

Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak:

- Emakumeen aurkako indarkeria-motegi eta horiek desberdinkeriarekin duten harremanari buruzko gizarte – pertzepzioa areagotzea euskara ikasten ari diren ikasleen artean. Euskara ikasi/irakasteko HABEK lantzen dituen baliabideen bitartez emakumeen aurkako indarkeriari buruzko sentsibilizazioa handitu.

- Gobernantza eta Autogobernu sailak sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak gertatzen direnean prozedura arautzen duen Agindua onartu zuen. 2022an Berdintasun Unitateak Gobernantza eta Autogobernu sailak antolatutako prestakuntza espezialitatua jaso du. Agindu honek ekar ditzakeen lan-jardunak burutzea eta protokoloaren ezagutza erakundearen barne sustatu.

Soldata-arrakalaren aurka:

- Gobernu Kontseiluak 2019ko martxoaren 5ean egindako bilkuran onartutako *“Soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta gizonak eta emakumeak ordainsari bera jasotzeko klausulak kontratazio publikoan sartzeko jarraibidea”* aplikatu.

EITB TALDEA

EITB – Euskal Irrati Telebista zuzenbide pribatuko erakunde publikoa da. Eusko Jaurlaritzak 1982an sortu zuen, eta euskal irrati eta telebista publikoari sostengua eman zion.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

Gaur egun, **EITB Taldeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana (2019-2022)** dago indarrean. Lau urterako plana da, eta aurreko planetako helburu askori eusten die; aldi berean, ordea, ikuspegi eta asmo berriak jasotzen ditu, herritarrek nahiz EITBko langileek berdintasun-arloan helarazten dizkiguten eskaerei erantzuteko.

EITBk komunikabide publiko erreferentea izan nahi du, eta erantzukizunez hartzen dugu xede hori geure gain. Gure gizartean oso errotuta dauden elementuak alda daitezten sustatzea da kontua. Alabaina, elementuon kausak eta adierazpenak faktore ugariokoa dira; beraz, jarduketek ibilbide luzea beharko dute, eta **beste agente batzuekiko** aliantzak sortu beharko ditugu.

2010etik, EITBk berdintasunerako lau urteko planak egiten ditu, diagnostiko kualitatibo eta kuantitatibo zehatzak egin ondoren. Gaur egun, **EITB Taldeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana (2019-2022)** dago indarrean.

Berdintasunerako Plana abiarazteko, hura bultzatzeko eta koordinatzeko egitura bat zehaztu dugu. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak 10. artikuluan jasotzen duen moduan, administrazioek beren egiturak egokitu behar dituzte, halako moduz non administrazio bakoitzak emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak bultzatu, programatu, ebaluatu eta horiei buruzko aholkuak ematen jardungo duen erakunde, organo edo administrazio-unitate bat izango baitu, gutxienez, dagokion jarduera-eremuan.

Berdintasunaren kultura arlo eta maila guztietan indartzeko xedez berdintasunerako lehenengo plana egin zenetik, taldeko goi-mailako dokumentuetan berdintasun-helburuak jasotzeari eman zaio lehentasuna, dokumentu horiexek finkatzen baitute, “goitik” finkatu ere, zer estrategia jarraitu behar den. Gainerako politika korporatiboetan bezalatsu, berdintasunerako politikaren garapena **arlo guztietan zeharkakoa izatea** da estrategia, bai eta plan bakarraren aterkipean jardutea ere. Horretarako, urtean behar den aurrekontua hornituko da. Kudeaketa-eredu horrekin, bada, berdintasunaren aldeko helburuak eta kultura garatu eta ezarriko direla ziurtatzen da, lan horretan laguntzearekin batera.

- Eremu horretan, nabarmendu egin behar dugu 2022an **“EITB 2030 ESTRATEGIA”** eta **“2022-2025eko PROGRAMA-KONTRATUA”** onetsi zirela. Bi dokumentuotan, EITBk datozten urteetan izango dituen ildo estrategikoak eta lehentasunak finkatzen dira, eta EITBk berdintasunaren alde duen berariazko konpromisoa jasotzen da, zeharka.

Edonola ere, EITBk **generoan aditua den langile bat** dauka, EHUren “Emakumeen eta Gizonen berdintasuna: Berdintasun Eragileak” masterra daukana (enpresaren eta administrazio publikoaren arloko espezializazioetan). EITBko berdintasun-gaietako arduraduna zuzendaritza-taldean dago, eta Plana ezartzeko nahiz emaitzak ebaluatzeko prozesua gidatzen du. Eremu horretan, **Estrategia eta Komunikazio Atalean** aritzen da, hortxe garatzen baita EITBk zerbitzu publiko gisa duen misioa. Bestalde, EITB Talde osorako zeharkako politikak ezartzen dira bertan. Berdintasuneko helburuak garatzeko, gainera, aholkularitza-enpresa adituen laguntza jasotzen du. Berdintasun-erloto aurrekontuaren zatirik handiena kanpoko aholkularitza-enpresetara bideratzen da. Berdintasunari esleitzen zaion gainerako aurrekontua atal bakoitzak kudeatzen du (prestakuntza, fikzio-ekoizpena, EITBko Kirolen Zuzendaritza eta abar...).

EITBren Berdintasunerako III. Planean planteatutako helburuak lortzea, halaber, Zuzendaritzaren eta **Berdintasun Batzordearen** esku egongo da (azken horretan, besteak beste, parte hartzen dute zuzendaritzako eta sindikatueta ordezkariek).

Modu osagarrian, Plana ezartzeko prozesuan, edukiei buruzko zatian (5. programa), helburu zehatzak dituzten **lantaldeak** sortzen dira (adibidez, kanpainak edo gidak abiarazteko). Lantaldeotan, EITBko arlo desberdinetako profesionalak hartzen dute parte, berdintasunerako politikaren garapena zeharkakoa izan dadin. Lantalde horietatik, besteren artean, “Sexu-erasoen berri emateko gida” eta “Berdintasuna da Helmuga” martxoaren 8ari buruzko kanpaina sortu dira.

Nabarmendu egin behar dugu EITB Taldeak bere jardura garatzeko orduan oinarrizko printzipio dituela pertsonen duintasunarekiko errespetua eta eskubideen babesa; horrenbestez, **zero tolerantzia erakusten du sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurrean** edota zuzeneko diskriminazio motaren bat ezartzen duten jarrera guztien aurrean.

EITBk **Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurrean jarduteko protokoloa** dauka. Protokoloaren esanetan, aholkularitza-talde konfidentzial bat sortu behar da, protokoloan jasotzen diren kasu posibleak kudea ditzan. Azken urteotan, gutxika-gutxika, EITBko hitzarmen kolektiboetan, zehapen-araubidearen barruan (IX. kapitulua), falta larri edo oso larri gisa jaso dira “sexu-jazarpeneko eta sexuagatiko jazarpeneko” ekintzak eta jokaerak.

Berdintasuna prozesu guztietan zeharkakoa dela erakusteko, EITBk arrisku psikosozialen azterketa bat egin zuen 2019an, eta, analisi horretan, sexu-jazarpenarekin eta sexuagatiko jazarpenarekin lotutako alderdiak sartu ziren.

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

2023an, EITBko **berdintasun-egoeraren diagnostikoa** egingo da, baita **hurrengo lau urteetarako berdintasunerako plan berria** idatzi ere. Plan horrek, forman nahiz emaitzetan, indarreko legediaren errekerimenduei eta “EITB 2030 ESTRATEGIA” nahiz “2022-2025eko PROGRAMA-KONTRATUA” dokumentuek finkatutako konpromisoei erantzungo die. Diagnostikoari esker, gogoan hartzeko foku eta helburu berriak ikusi ahalko ditugu.

Edukietan genero-ikuspegia txertatzeko jarduketan artean, 2023ko aurrekontu-banaketari begira, EITBk oso proiektu interesgarritzat jotzen ditu honako hauek, zuzkidura garrantzitsu espezifikoak jaso dezaten:

- **Emakumeen kirolak eskubideak** eskuratzea eta tratamendu indartua duten ekoizpena eta komunikazioa garatzea. Lehentasun estrategikoen barruan, kirolari buruzko informazioan emakume gehiago egoteko apustua nabarmentzen da. Horren ondorioz, emakume kirolariak gero eta gehiagotan agertzen dira hedabide guztietako eguneroko albistegietan eta pilotako, futboleko, saskibaloiko, eskubaloiko, txirrindularitzako, estropadetako nahiz herri-kiroletako emankizunetan.

- EITBk berdintasunari ekarpena egiteko asmoan jarraitzen du, **“Irabazi arte!”** fikziozko saioarekin. Euskarazko telesail bat da, gazteei begirakoa, eta **Gasteizko FestVal jaialdiaren CIMA TV saria jaso du 2022an, berdintasunaren arloan**. Epaimahaiak nabarmendu duenez, EITBk gazteentzat egindako telesailak emakumeen ahalduntzea eta emakumeen arteko elkartasuna bultzatzen ditu. Fikzioarekin batera, garapen transmedia interesgarria sortu da audientzia gaztea erakartzeko, Instagramen, web-orriaren, podcast-aren eta app formatuan lor daitekeen komiki digital interaktiboaren bidez.

Bestetik, EITBk emakumeak sustatzeko egiten duen lana azpimarratu zuen epaimahaiak; izan ere, fikzioaz gainera, beste genero batzuetan ere aritzen da eginahal horretan (hala nola, entretenimenduan, dokumentaletan eta emakumeen kirola nahiz emankizunak sustatzeko apustu irmoan).

- **“Ellas primero”** dokumentalean, adibidez, protagonistak **euskal sukaldariak dira, emakumeak**, eta, izen handikoak badira ere, publikoak oro har ez ditu ezagutzen. Euskadi beti agertu izan da harro nazioarteko sukaldaritzan izen handiko figurak dituelako; are, horri esker, gure herria erreferentea bihurtu da. Alabaina, oso sektore maskulinizatua da, eta ez die emakume sukaldariei aitortzarik egiten, nahiz eta nazioarteko sukaldaritzan oso paper garrantzitsua eduki izan duten eta duten. Haiekin justizia egitea da dokumentalaren helburua.
- **Zinemari** dagokionez, 2022an EITBk aurrerapauso garrantzitsua eman du hemendik aurrera **emakumeen presentzia bultzatzeko**, ikus-entzunezkoen sektoreko elkarrekin hitzarmen bat sinatuz. Hitzarmen honen helburua emakumeek sustatutako ikus-entzunezko lanen proiektuak garatzen eta ekoizten laguntzea da. Horretarako, EITBk, alde batetik, intereseko gutunenean % 40 bideratuko ditu proiektu horietara, eta, bestetik, finantzaketa aurreratuaren zenbatekoa handituko du Ikus-entzunezko Obraren proiektuak ezarritako aldagairen bat biltzen duenean (emakumeek produkzioan duten parte-hartzea).

12. TURISMO, MERKATARITZA ETA KONTSUMO SAILA

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, Sailaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu 15. artikuluan. Horretarako, EAEko aurrekontu orokorraren % 0,4 dauka, 4 aurrekontu-programatan banatuta.

Txosten honetan aztertutako aurrekontua honako hau da:

25 taula. Aztertutako aurrekontua. Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saila

TURISMO, MERKATARITZA ETA KONTSUMO SAILA	
AURREKONTUA ³⁹ :	53.527.882 €
PROGRAMAK	
1228. Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoa	
7510. Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren egitura eta laguntza	
7511. Turismoa eta ostalaritza	
7612. Barne-merkataritza	
<i>Sailari atxikitako erakunde autonomoak eta partzuergoak:</i>	
KONTSUMOBIDE - Kontsumoko Euskal Institutua	
4432. KONTSUMOBIDE - Kontsumoko Euskal Institutua	

Aurrekontuaren %100 egokitzat eta genero altu eta ertainerako garrantzizat jo da. Hau da, sailaren politika publikoen xede diren kolektiboetan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko eragina izateko gaitasuna dute.

GENERO-DESBERDINTASUNAK MURRIZTEKO ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ESTRATEGIA OROKORRA

Eusko Jaurlaritzaren XII. legegintzaldirako Gobernu Programak 3 printzipio, 4 ardatz, 10 herri-helburu, 25 jardun-arlo, 150 konpromiso eta 699 ekimen ezartzen ditu. Helburu estrategikoen artean, Euskadi Genero Berdintasunaren Indize handiena duten Europako 6 herrialdeen artean kokatzea dago. Genero Berdintasunaren Indizea 100 puntutik 71,1 puntutan kokatu da 2017an EAEn, Europako batez bestekoaren gainera, 2010ean (68,8 puntu), 2012an (69,1 puntu) eta 2015ean (69,3 puntu) lortutako puntuazioaren hobekuntza berretsiz.

Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren lehentasunak zehazteko, gurutzaketa bat egin da Gobernu Programaren eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren ekimenen artean, eta arreta jarri da, batez ere, Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren berriazko eskumenekoak diren ekimen eta helburuetan.

Beraz, Sailaren Berdintasun Plana eta haren barruan sartzen diren lehentasunak Gobernu Programarekin eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planarekin lerrokatuta daude.

³⁹ Ikus azalpena 36. orrialdean.

Azpimarratu behar da, plangintza egiteko, genero-arrakala nagusiak eta berdintasun-politikek egin duten bidea kontuan hartuko direla jarduera-estrategiak diseinatzerakoan. Gainera, plana egiteko, plangintzarako partaidetza-prozesu bat aktibatuko da. Prozesu horretan, saileko zuzendaritza guztiek parte hartu dute, bai eta Kontsumobidek eta Basquetourrek ere.

Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak legegintzaldi honetarako dituen helburuetan arreta berezia jarri da:

GOBERNU ONAREN EREMUA

- Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak handitzea.
Berdintasunerako Unitate Administratiboa aurrekontuz hornituko da.
- Langile guztiak prestatzea, politikariak barne.
Teknikarien zein politikarien prestakuntzari garrantzi berezia ematen jarraituko da.
- Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.
Ildo beretik jarraituko dugu lanean, genero-ikuspegia duten aurrekontuei buruz 2019an hasitako hausnarketa-prozesuan sakontzeko. 2022ko prozesuaren ebaluazioa egingo da, eta hautemandako hobekuntza-neurriak abian jarriko dira.
- Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea.
Gaur egun laguntzetan eta kontratuetan eta Sailak sinatutako hitzarmenetan sartzen ari diren berdintasun-klausulak aztertzeke lan-prozesuarekin jarraituko da, beharrezkoak diren hobekuntzak egiteko eta horien jarraipena bereziki azpimarratzeko.
- Estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.
Sailtako estatistika ofizialen azterketa egingo da, ahal den neurrian, sexuaren arabera banakatutako informazio guztia ustiatzeko eta interpretatzeko.

SEKTORE-EREMUA

- 2022an turismo-sektoreko emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunei buruz egindako diagnostikoan oinarrituta, eta arrakala nagusiak antzeman eta genero-desberdintasunak murrizteko garatu beharreko lan-ildoak eta esku-hartzeak identifikatu ondoren, turismo-enpresetan berdintasun-programa bat garatzeko prozesu bat hasiko da, sektorearekin koordinatuta. Programa honen helburu nagusietako bat turismo-sektoreko soldata-arrakala murriztea da. Ekimen hau 41. konpromisoaren barruan dago: "Euskadi-Basque Country turistiko seguru, iraunkor eta arduratsua".
- Era berean, sailaren estrategia orokorraren parte izango da genero-ikuspegia txertatzea politika guztietan eta arau-jardueran, Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko otsailaren 18ko 4/2005 Legeak adierazten duen moduan.

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

Jarraian, labur deskribatuko dira Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailak 2023rako egingo dituen jarduerak, genero-desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburua dutenak, bai eta genero-ikuspegia txertatzekoak ere.

Aurreko idatz-zatietako logika berari jarraituko dioten ekintzak deskribatzeko, hau da, alde batetik, gobernu onaren eremuko jarduerak aipatuko dira, eta, bestetik, sektore-eremukoak.

GOBERNU ONA

- Aurrekontu espezifikoa emango zaio Berdintasunerako Unitate Administratiboari, berdintasunaren aldeko gobernantza-neurriak bultzatzeko. Aurrekontua 5.000 eurokoa izango da.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako ikastaroetan parte hartzea sustatuko da, langile guztiak pixkanaka prestatzeko. Horretarako, 1.500 euroko aurrekontu-zuzkidura aurreikusi da.
- Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzeko lanean jarraituko da. Detektatutako hobekuntza-neurriak abian jarriko dira.
- Kontratu eta diru-laguntzetako berdintasun-klausulei buruzko prestakuntza ematen jarraituko zaie teknikariei. Era berean, gaur egun laguntzetan eta kontratuetan sartzen ari diren berdintasun-klausulak aztertuko dira, beharrezko hobekuntzak egiteko, eta bereziki azpimarratuko da klausula horien jarraipena.
- Sailtako estatistika ofizialak aztertuko dira, sexuaren arabera banakatutako informazioa ustiatzeko eta interpretatzeko.

SEKTORE-EREMUKO JARDUERAK

- **Turismoa**
2022an turismo-sektoreko emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunei buruz egindako diagnostikoan oinarrituta, eta arrakala nagusiak antzeman eta genero-desberdintasunak murrizteko garatu beharreko lan-ildoak eta esku-hartzeak identifikatu ondoren, turismo-enpresetan berdintasun-programa bat garatzeko prozesu bat hasiko da, sektorearekin koordinatuta. Programa honen helburu nagusietako bat turismo-sektoreko soldata-arrakala murriztea da. Diagnostikoa egiteko aurrekontua 40.000 eurokoa da.
- **Merkataritza**
2022ko Merkataritzako Bulego Teknikoen funtzionamendurako laguntzei buruzko Aginduan, eskabideen balorazioan gehienez ere 10 puntu eman dira 100 puntu posibletik, eta 50 proiektuaren edukian, proiektuan genero-ikuspegia txertatzeko:
 - A. Proiektua genero-ikuspegitik planifikatu, garatu eta ebaluatzen da: 5 puntu, gehienez:
 - i. Gehienez ere puntu 1, erakundearen misioan, ikuspegian eta/edo helburu estrategikoetan emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde egitea kontuan hartzeagatik eta sartzegatik.
 - ii. Gehienez ere 2 puntu, proiektuan zehar eta zeharka genero-ikuspegia txertatzeagatik.
 - iii. Gehienez ere 2 puntu, aplikatutako berdintasun-neurriak neurtu eta ebaluatzeagatik.
 - B. Berdintasunaren arloko ekintza zehatzak garatzeagatik, 0,5 puntu kontzeptu hauetako bakoitzeko, gehienez 3 puntu:
 - i. Sektoreak bere jarduera-eremuan duen emakumeen eta gizonen berdintasun-egoerari buruzko diagnostikoa edo analisisa egiteagatik edo proiektuaren zati gisa sartzegatik.
 - ii. Sektoreari zuzendutako berdintasun-arloko prestakuntza-ikastaroren bat emateagatik edo erakundeak sustatutako sektoreko prestakuntzetan genero-ikuspegia zeharka sartzegatik.
 - iii. Sektorean indarkeria matxista, sexu-orientazioa edo genero-identitatea prebenitzeko eta egoera horiei aurre egiteko protokolo bat edo neurri espezifikoak landu eta zabaltzeagatik.
 - iv. Sektorean genero-hizkuntza erabiltzeko protokolo espezifiko bat onartzearen eta zabaltzearen alde, hizkuntzaren erabilera ez-sexista sustatzeko, estereotipo sexistak saihesteko eta berdintasun-, aniztasun-, erantzunkidetasun- eta plur-balioak dituen irudia sustatzeko.
 - i) Erakundearen genero-hizkera erabiltzeko protokolo espezifiko bat onartu eta zabaltzeagatik, halako moldez non proiektua edo jarduera gauzatzean sortzen den dokumentazio, publicitate, irudi edo material guztian hizkera ez-sexista erabiliko den, emakumeen kontrako bereizkeria edo estereotipo sexistak bultzatzen dituzten irudiak saihestuko diren, eta berdintasunaren aldeko irudiak sustatuko diren, presentzia orekatua, aniztasuna, erantzukidetasuna eta rol eta genero-identitate pluraltasuna sustatzen diren.

- ii) Norberaren, laneko eta familiako bizitza uztartzeko neurriak diseinatu, ezarri eta aplikatzeagatik, bai proiektua gauzaten duten langileentzat, bai jarduera-eremuko sektoreko pertsonentzat.
 - iii) Emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna sustatzen eta bermatzen duten ekintzak – aurrekoen aldean desberdinak- sartzegatik.
 - iv) Emakumearen ahalduntzea bultzatzen eta laguntzen duten eta/edo emakumeak proiektuetan duen inplikazioa sustatzen duten eta berdintasunaren alde esku hartzen duten ekintzak –aurrekoen desberdinak- barne hartzeagatik.
 - v) Emakumeen elkarte batekin edo emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeko helburu espezifikoak duen erakunde batekin lankidetzan ekintzak egiteagatik. 149. zenbakia, 2022ko abuztuaren 3koa, asteazkena EUSKAL HERRIKO AGINTARITZAREN ALDIZKARIA 2022/3516 (17/52)
 - vi) Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak edo beste edozein administrazio publikok emandako Emakumeen eta Gizonen Aukera-berdintasunerako Lankidetzaren Erakundearen aitortzea izateagatik.
 - vii) Berdintasun-plan bat edukitzeagatik, legez horretara behartuta egon gabe
- A. Erakunde eskatzailearen gobernu-organon kideen artean genero-parekotasuna dagoela egiaztatzea: 2 puntu, emakumeen ehuneko % 40 edo handiagoa bada.

KONTSUMOBIDE

Kontsumobide-Kontsumoko Euskal Institutua erakunde autonomoa da, Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailari atxikia, eta helburu hau du: kontsumitzaileak eta erabiltzaileak defendatzeko eta babesteko Jaurlaritzaren politikak definitzea, planifikatzea, bultzatzea eta betearaztea.

Erakunde autonomoaren estrategia orokorra zeharkako bi ikuspegitik ulertu behar da: kontsumoaren esparrua eta genero-ikuspegia. Bi helburu horien arteko elkarrekintzaren ondorioz, institutuak jardun du kontsumitzaileen eta erabiltzaileen eskubideen defentsan, hainbat jarduera-ardatzetan, baina guztiek dute oinarri genero-ikuspegia modu sistematikoan txertatuta.

Gobernu Onaren ikuspegitik, esan behar da Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailak definitzen duela berdintasun-plana, eta, ildo horretan, antolamendu-mailan eta erakunde osatzen duten pertsonen kolektiboan eragiten duten jarduerak Sailaren gainerako eremuetakoekin bat etorri definitu direla; izan ere, azken horiek X. Gobernu Programaren eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren parametroei jarraitzen diete. Estrategia hori ekintza espezifiko hauetan zehazten da:

- **Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontuak handitzea**, Berdintasunerako Administrazio Unitateari berariazko aurrekontua emanez.
- **Langile guztiak prestatzea, politikariak barne.**
- **Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea**, aurrekontuak egiteko genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioa eginez.
- **Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzeari.**
- **Estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.**

Kontsumoaren arloaren ikuspegitik, institutuak sailaren berdintasun-planean definitutako bi ardatz landuko ditu, kontsumoaren eremura egokituta: batetik, emakumeen ahalduntzea bultzatzea maila pertsonalean eta kolektiboan, sozialean eta politikoan, eta, bestetik, kolektibo hori testuinguru jakin batzuetan egon daitekeela ulertuta, pertsona kalteberen kontzeptuan sartuta, kontsumoaren eremuak babes berezia eman nahi baitie; eta, bestetik, politika ekonomiko eta sozial sendoagoak konektatzea, gizarte ekonomiko eta sozial sendoagoak sortzeko.

Horretarako, uste da erakundearentzat 2023. ekitaldirako definitutako jarduera-ildoetatik ekintzak bultzatu behar direla honako hauetan:

- 2. LERROA: informazioa eta prestakuntza arintasunez eta eraginkortasunez ematea: kontsumoaren arloko informazioa eta hezkuntza ezinbesteko tresnatzat jotzen dira kontsumoaren esparruko gatazkak prebenitzeko eta murrizteko, gatazka horiek konpontzen laguntzeko eta kontsumitzaileen eta erabiltzaileen jarrera arduratsuak sustatzeko, tresna horiekin beren babesaren partaide izango baitira. Horrela, eten digitala gutxituko da eta ahalduntzea bultzatuko da.
- 6. LERROA: kontsumoaren ikusgarritasuna indartzea: herritarrekiko harremana hobetzea eta herritarrekiko ikusgarritasuna hobetzea izango da Kontsumobideren erronketako bat 2023an. Ildo horretan, eta Institutuaren funtsezko helburua ahaztu gabe – Kontsumoaren esparruan sortzen diren gatazkei azkar erantzutea –, herritarrei arreta ematen jarraituko da, egungo tresnen eskuragarritasuna aztertzen eta hobetu egingo da, eta, horrez gain, Kontsumobideren erabilgarritasunaren inguruko interesa herritarren beharretara egokituko da.

Laburpen gisa, Kontsumobideren zerbitzuak kontsumoaren esparruko gatazkak konpontzeko eta prebenitzeko tresna erabilgarri eta eraginkortzat hartzea da helburua, kontsumitzaileari eta erabiltzaileari babes osoa eskaintzeko, eta, horretarako, ezinbestekoa da behar bezala prestatuta eta informatuta egotea

JARDUERA GARRANTZITSUAK ESTRATEGIA OROKORRAREN GARAPENERAKO

Txostenean adierazi den bezala, ez dago berdintasuna sustatzeko helburu eskusiboa duen ekintza zehatzik, baina badira emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erreal eta eraginkorraren helburua lortzeko lagungarri izan daitezkeen ekintzak. Hauek azpimarra ditzakegu:

- 1) Kontsumobideko langileen prestakuntza: gobernu onaren estrategian jasotzen den bezala, erakundeko langileak prestatuta egotea funtsezko pieza da genero-berdintasunaren helburua zeharka integratu ahal izateko Institutuaren jarduera guztietan. Kontsumobideak, hala eskatzen dutenen eskura, genero-berdintasunaren arloko ikastaro espezifiko bat jartzen du urtean, bai eta helburu hori lor dezaketene beste gai batzuetako 2 prestakuntza-ekintza ere.
- 2) Sentsibilizazio- eta informazio-kanpainak: orientatzea, prestatzea eta informatzea da kontsumitzaile eta erabiltzailea defendatzeko eginkizunik garrantzitsuenetako bat; izan ere, tresna horiek prebentzio-izaera dute, eta ezinbestekoak dira kontsumitzaileak eta erabiltzaileak bere eskubideak eta betebeharrak ezagut ditzan eta kontsumoaren esparruan ahalik eta segurtasun handienarekin jardun dezan. Prestakuntza- eta informazio-lan horrek zuzeneko eragina du emakumeen ahalduntzean, eta hainbat alderdi murrizten lagun dezake, hala nola eten digitala. Institutuak 2022ko ekitaldian lan egin du, eta 2023an ere lan egiten jarraituko du herritarrekiko interakzio-kanalak sendotzen, horiek irisgarriak izan daitezen eta ezein kolektibo, bereziki ahulenak, babesik gabe gera ez dadin.
- 3) Azterlanak: 2023ko ekitaldirako, oraindik zehazteke dauden azterlanak egitea aurreikusi da, baina azterketan generoaren aldagaia sartuko dute, datuak sexuaren arabera bereizita.

Kontsumitzaile eta erabiltzaileentzako prestakuntza: Kontsumobideak bere aurrekontuaren zati bat hainbat kolektiboren prestakuntzara bideratzen du, gazteenetatik adinekoen kolektibo bereziki ahulera. Bigarren atalean adierazitakoaren ildotik, prestakuntza ezinbesteko tresna da kontsumitzaile eta erabiltzaile guztiak babesteko.

6. ONDORIOAK

4/2005 Legeak planteatzen dituen erronkak lortzeko, baliabide ekonomikoak, giza baliabideak eta baliabide teknikoak indartzea aurreikusten da. Hala, 2023ko aurrekontuek lehenetsia emango diete eremu guztietan emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorra bultzatzeko jarduketari. Aurreko ekitaldiekin bat etorri, indarkeria matxistaren aurka borrokatzeko, soldata-desberdintasuna ezabatzeko, lanbide-segregazioa murrizteko, berdintasunean eta berdintasunerako hezkuntzan sakontzeko eta familiaerantzunkidetasuna bultzatzeko neurri espezifikoak lehenetsiko dira..

Aurrekontuak genero-ikuspegiarekin diseinatzen jarraitzeko konpromiso esplizituari eusten zaio. Ibilbide luzeko prozesua da Eusko Jaurlaritzan, eta sail guztiek, haien erakunde autonomoek eta partzuergoek eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoek (EITB, Osakidetza, eta lehenbiziko aldiz, SPRI eta URA) parte hartzen dute. Horren emaitza txosten honen aurkezpena da. Parte-hartze horri guztiari esker, aztertutako aurrekontua handitu ahal izan da EAEko aurrekontu osoaren % 86ra iritsi arte, eta egiaztatu da aztertutako aurrekontuaren % 99,8 generoarekin bat datorrela, eta % 85 garrantzi ertain-altukoa dela. Hala ere, bide hori konplexua da berarekin dakarren paradigma-aldaketagatik, eta horregatik, denbora eta zehaztasuna behar dira. Horregatik, Ekonomia eta Ogasun Sailak lanean jarraituko du marko kontzeptualean sakontzeko, metodologiaren hobekuntzan eta aurrekontu orokorretan genero-ikuspegia txertatzea errazten duten prozesuetan. Lan kolektibo horren emaitzetako bat izango da informazio zehatzagoa eta argudiatuagoa erakustea emakumeen eta gizonen berdintasunaren, eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzaren alde egitea aurreikusten diren jarduerari buruz.

EAEren 2023ko aurrekontu orokorrari dagokionez, gutxienez %0,33 soldata-arrakalari aurre egiteko erabiliko da, eta, gutxienez, %0,19 indarkeria matxistaren aurkako borrokarako. Indarkeria matxistaren aurkako borrokan laguntzen dute, halaber, genero-desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburu espezifikoarekin garatuko diren jarduketak guztiek, bai eta genero-ikuspegiarekin diseinatzen direnek ere, neurri txikiagoan bada ere. Alde horretatik, txosten honetan egiaztatu ahal izan denez, aztertutako Administrazio Orokorraren aurrekontuaren % 17, gutxienez, 2023ko plangintzan genero-ikuspegia beste neurri batean txertatzen duten jarduketetara bideratuko da. Ehuneko horiei Osakidetza, EITBren, SPRIren eta URAren berdintasun-planen ekarpena gehitu beharko litzaike. Gainera, aipatzekoa da, ehuneko horiekin batera, Administrazio langileek aurreko jarduerak garatzeko egindako ahalegina ere kontuan hartu beharko litzatekeela (I. kapitulu jasota dago horien aurrekontua), bai eta II. kapitulu jasota dauden horiek gauzatzeko beharrezkoak diren funtzionamendu-gastuak ere.

Izpta.: Josu Iñaki Garay Ibañez de Elejalde Aurrekontu Zuzendaria Ekonomia eta Ogasun Saila	Izpta.: Zaloa Urbizu Sierra Berdintasunerako Administrazio Unitatea Zerbitzu Zuzendaritza Ekonomia eta Ogasun Saila
---	--

7. ERANSKINAK

7.1. TRESNA METODOLOGIKOEN LABURPENA

Ekonomia eta Ogasun Saileko Aurrekontu Zuzendaritzak formularioak eta txostenak eskatu eta bildu ditu, beharrezkoak baitira genero-ikuspegia duten aurrekontuen diseinuan aurrera egiteko eta aurrekontu orokorreari buruzko genero-eraginari buruzko txostena egiteko.

1. SAILAK, ERAKUNDE AUTONOMOAK ETA PATZUERGOAK

Alde batetik, aurrekontu-programa bakoitzeko formulario bat (P-Gen) betetzen dute. Programak bost atal eta hainbat azpiatal ditu:

1. Programa
2. Programaren generoarekiko egokitasunaren analisia
3. Programaren generoarekiko garrantziaren analisia
 - 3.1. Programaren deskribapen orokorra eta berdintasun-betebeharrak barne hartzen dituzten arau- eta programa-aginduen betetze-mailarekiko alderaketa.
 - 3.2. Programak generoari garrantzia ematea
4. Garrantzi handiko edo ertaineko programaren analisia:
 - 1.1. Sailera atxikirik dauden beste entitate publikoek kudeatzen dituzten helburuen zerrenda
 - 1.2. Berdintasunerako ezegokitzat jotako programako helburuen zerrenda
 - 1.3. Programak bereziki nabarmentzen duen biztanleriaren azterketa: emakumeen eta gizonen bizibaldintzak
 - 1.4. Azterketa, aurrekontu-inpaktuari eta aurrekontuaren plangintzan genero-ikuspegia txertatzeari buruzkoa
5. Gogoeta eta programaren hobekuntza-proposamenak:
 - 5.1. Aurrerapenak aurreko ekitaldien aldean
 - 5.2. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta horrek dakartzan emaitzak bultzatzeko eta desberdintasunak ezabatzeko bidean aurrera egiteko hobekuntza-neurri zuzentzaileak
 - 5.3. Zer prozesuri jarraitu zaio formularioa betetzeko? Zenbateraino hartu dira kontuan berdintasun-unitateak planteaturiko oharrak? Hobekuntza-proposamenak.
 - 5.4. Beste hausnarketak eta proposamenak.

Bestetik, hiru atal dituen txostena egin dute:

1. Sailaren, erakunde autonomoaren edo patzuergoaren jarduera nagusien hartzaile den biztanleriaren diagnostiko sozioekonomikoa
2. 2022-2024 estrategia orokorra.
3. Jarduera nabarmenak.

2. ENTEAK: EITB-Euskal Irrati Telebista, Osakidetza, SPRI-Enpresen Garapenerako Euskal Agentzia eta URA-Uraren Euskal Agentzia

Bakoitzek ere honako egitura hau duen txostena betetzen dute:

1. Diagnostikoa genero ikuspegitik
 - 1.1. Hartzaileei zuzendua
 - 1.2. Enteren zerbitzura dauden langileentzat
2. Emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra sustatzeko estrategia orokorra
3. Jarduera nabarmenak.

7.2. AURREKONTU-PROGRAMEK GENEROAREKIKO DUTEN GARRANTZIA ZEHAZTEKO IRIZPIDEAK

Programarekin zerikusia duten berdintasunerako agindu programatikoak eta arauemaileak aztertu ondoren, aurrekontu-programak generoarekiko duen garrantzia zehazten da. Horretarako, bi irizpide hartuko dira kontuan, eta 1etik 3ra bitarteko balio bat emango zaio irizpide bakoitzari (garrantzi txikienetik handienera):

1. IRIZPIDEA: XEDE-BIZTANLERIA. Generoarekiko garrantzia programak potentzialki eragiten dion xede-biztanleriaren izaera estrategiko edota lehentasun izaeraren arabera neurtzen da. Balorazioan kontuan hartzen dira xede-biztanleriaren tamaina eta programaren helburu den gizataldea. Hala, gerta liteke programa batek eragiteko gaitasun handia izatea, xede-biztanleria biztanleriaren ehuneko txikia izanda ere, kolektibo hori berdintasunerako bidean aurrera egiteko talde estrategikoa bada.

Biztanleria-estrategikoa da epe ertain eta luzean berdintasunerantz joatea ahalbideratzen duten aldaketa esanguratsuak ezartzeko eragile izateko ahalmenik handiena duena. Adibidez, ikasleak, irakasleak eta enpresariak.

Lehentasunezko biztanleria da emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren ondorioak bereziki jasaten dituen eta berariazko berdintasun ekintzak behar dituen. Adibidez, indarkeria matxistaren biktima diren emakumeak.

- 3 balioa: xede-biztanleria estrategikoa, edota lehentasunezkoa, da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko bidean aurrera egiteko, edo programa xede-biztanleria osoari heltzen zaio. Nahikoa da programako helburuetako bat berdintasunaren bidean aurrera egiteko estrategikoa den biztanleria-multzo bati heltzea, programari puntuazio gorena emateko (3).
- 2 balioa: programa xede-biztanleriaren zati nahiko handi bati heltzen zaio.
- 1 balioa: programa xede-biztanleriaren zati txiki bati heltzen zaio.

2. IRIZPIDEA: ALDAKETARAKO AHALMENA. Genero diskriminazioa murrizteko eragin gaitasuna neurtzen du. Programak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko eman dezakeen laguntza maila da. Aurreko irizpidearekin alderatuz, honek programaren helburuak eta ekintzak baloratzen ditu, hau da: programako ekintzek, zuzenean edo zeharka, generoarekin zerikusia duten estereotipo eta rolak aldatzeko, nola eragiten dute? Adibidez, kontratuetan berdintasun-klausulak jarritz, diagnostikoak genero ikuspegitik eginez ...

Genero desberdintasunak dira gizartean emakume eta gizonen, berezirik eta hierarkikoki egituraturik, rolak esleitzetik eratorritakoak.

Genero estereotipoak dira gizonen eta emakumeen dituzten, edo izan behar lituzketen, atributu edo ezaugarrien edo betetzen dituzten, edo bete behar lituzketen, gizarte eginkizunen balorazio, iritzi edo aurreiritzi orokortuak (NBEren arabera).

- 3 balioa: programak emakumeen eta gizonen bizi-baldintzetan eragiten badu eta desberdintasunetan inaktua izateko ahalmen handia badu. Programako helbururen batek genero-desberdintasunetan eragin handia badu, puntuazio gorena emango zaio programari (3). Ezberdintasunak murrizteko erabakiak hartzeko erabiltzen diren programak sartu (adibidez, azterlanak eta estatistikak sortzekoak), edo berdintasun-klausulak ezartzea ahalbidetzen duten prozedurak. Adibidez, gazteriari zuzendutako hezkuntza programen bidez.
- 2 balioa: programak emakumeen eta gizonen bizi-baldintzetan eragiten badu, baina desberdintasunetan inaktua izateko tarteko ahalmena badu.
- 1 balioa: programak emakumeen eta gizonen bizi-baldintzetan apenas eragiten badu eta genero-desberdintasunetan (genero rolean...) inaktua izateko oso ahalmen txikia badu.

Gero, batura kalkulatu da, eta azken emaitza baremazio-eskala honen arabera sailkatu da:

GARRANTZI-BAREMOA:

- Baremo 5 - 6: Garrantzi HANDI
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko bidean aurrera egiteko interes handiko programak.
- Baremo 3 - 4 : Garrantzi ERTAINA
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko bidean aurrera egiteko tarteko eragineko programak.
- Baremo 2: Garrantzi TXIKIA
Batik bat izaera instrumentala duten programak.